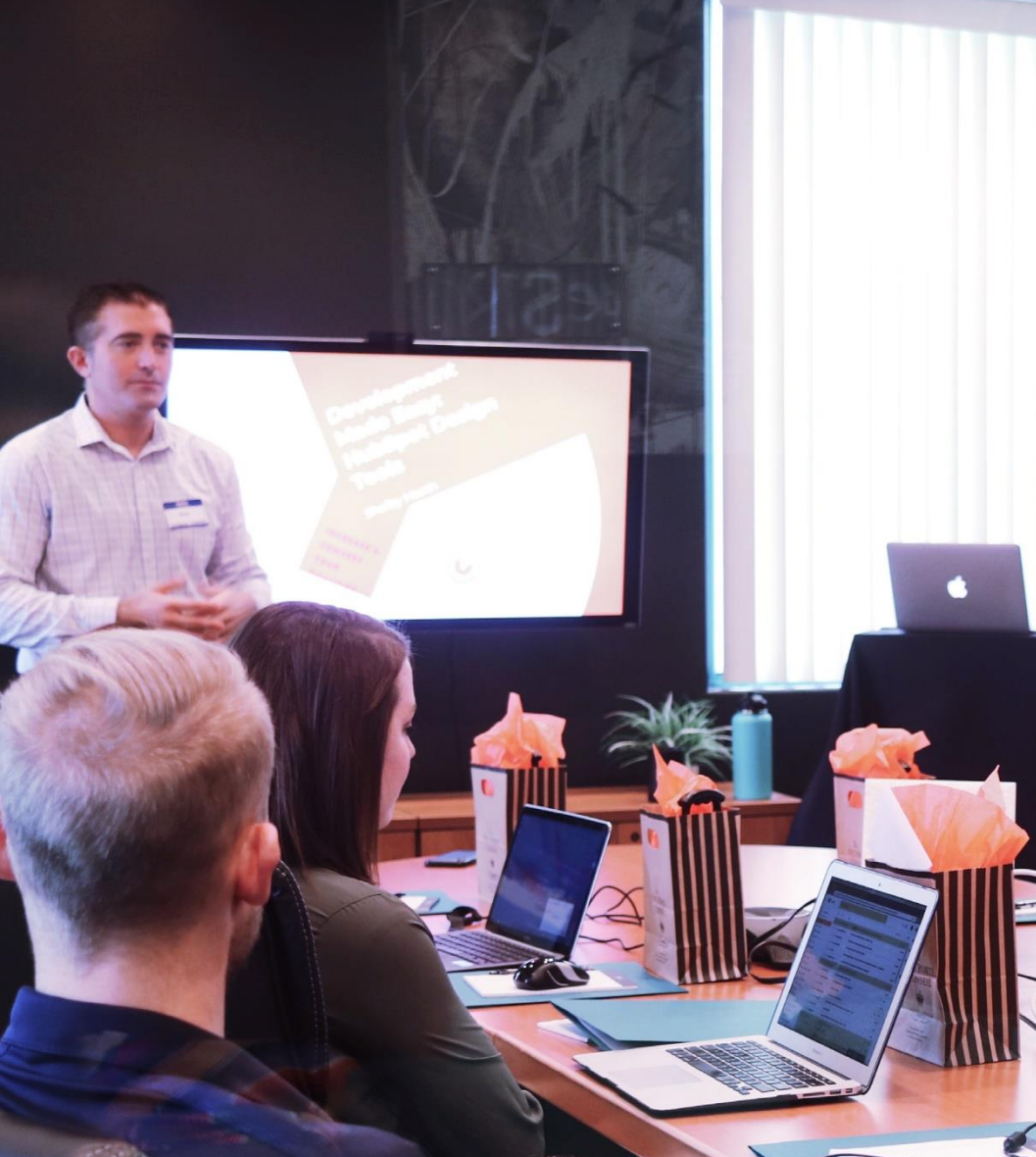


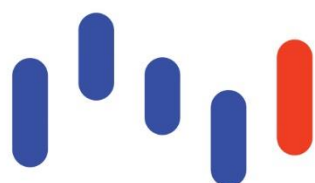


research
solutions
strategy



Efektywność Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim w 2020 roku

Od 25 lat
wskazujemy
drogę!



WWW.ASMRESEARCH.PL

RAPORT KOŃCOWY
Grudzień 2021

Zamawiający:
Wojewódzki
Urząd Pracy
w Opolu

Wykonawca:

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5
99-301 Kutno

Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
ul. Głogowska 25C
45-315 Opole

Opracowanie:

Zespół ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
Ewelina Baryła-Zapała
Ewelina Dąbrowska-Nowak
Malwina Pietrzyk
Łukasz Groblewski

ISBN 978-83-963733-3-5

Grudzień 2021

Spis treści

STRESZCZENIE	5
I. KONCEPCJA BADANIA	9
1.1 CELE BADANIA	9
II. METODOLOGIA BADANIA	11
2.1 OPIS TECHNIKI BADAWCZEJ	11
2.2 OPIS SPOSOBU DOBORU RESPONDENTÓW	11
III. WYNIKI BADANIA	22
3.1 CHARAKTERYSTYKA FIRM KORZYSTAJĄCYCH Z KFS W 2020 R.	22
3.1.1 <i>Otrzymane wsparcie</i>	29
3.2 CHARAKTERYSTYKA OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z KFS W 2020 R.	38
3.3 ZGODNOŚĆ WSPARCIA KFS Z POTRZEBAMI REGIONALNEGO RYNKU PRACY	43
3.3.1 <i>Wpływ KFS na lokalny rynek pracy</i>	47
3.4 ANALIZA KOSZTOWA	49
3.5 REALIZACJA WSPARCIA ZE ŚRODKÓW KFS	56
3.5.1 <i>Perspektywa pracowników PUP</i>	56
3.5.1.1 <i>Przyczyny odrzucania wniosków o dofinansowanie ze środków KFS</i>	60
3.5.1.2 <i>Trudności napotkane w czasie realizacji wsparcia finansowanego ze środków KFS</i> 62	
3.5.1.3 <i>Oczekiwane zmiany</i>	66
3.5.2 <i>Perspektywa pracodawców</i>	68
3.5.2.1 <i>Decyzja o skorzystaniu ze wsparcia ze środków KFS</i>	68

3.6	EFEKTYWNOŚĆ WSPARCIA ZE ŚRODKÓW KFS	70
3.6.1	<i>Perspektywa pracodawców</i>	70
3.6.1.1	<i>Ocena wsparcia z KFS</i>	70
3.6.1.2	<i>Efekty wsparcia KFS</i>	74
3.6.2	<i>Perspektywa pracowników</i>	81
3.6.2.1	<i>Ocena wsparcia z KFS</i>	81
3.6.2.2	<i>Efekty wsparcia z KFS</i>	82
3.6.3	<i>Efekty wsparcia z KFS – porównanie</i>	87
IV.	REKOMENDACJE	88
V.	NARZĘDZIA BADAWCZE	89
	<i>Kwestionariusz badania CATI/CAWI z podmiotami korzystającymi z KFS</i>	89
	<i>Kwestionariusz badania CATI/CAWI z osobami korzystającymi z KFS</i>	98
	<i>Kwestionariusz badania CATI/CAWI z pracownikami PUP</i>	104

STRESZCZENIE

Badanie poświęcone efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego obejmowało swoim zakresem trzy grupy respondentów: pracodawców korzystających ze wsparcia KFS w 2020 r., pracowników korzystających z tego wsparcia oraz pracowników Powiatowych Urzędów Pracy, którzy realizowali zadania związane z KFS. Celem badania była ocena skutków wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Wyniki badania zostały zaprezentowane w wyszczególnionych obszarach badawczych: opisie otrzymanego wsparcia, ocenie tego wsparcia oraz diagnozie pojawienia się efektów wsparcia KFS. Ponadto w badaniu obejmującym pracodawców obszar badawczy został poszerzony o ocenę współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy, a badanie z pracownikami PUP-ów skoncentrowane było m.in. na ocenie przebiegu realizacji wsparcia KFS, napotkanych trudnościach i oczekiwanych zmianach.

Najczęściej wybieraną i realizowaną formą wsparcia ze środków KFS w 2020 r. były kursy – 97,1%. Pozostałe oferowane formy wsparcia cieszyły się znacznie mniejszą popularnością. Oferta tematyczna kursów była bardzo szeroka, jednak największą popularnością cieszyły się kursy związane z rachunkowością, księgowością, bankowością, ubezpieczeniami oraz analizą inwestycyjną.

Ze wsparcia KFS korzystali zarówno kierownicy/właściciele przedsiębiorstw/institucji, jak i pracownicy. W większym stopniu było ono jednak skierowane wyłącznie do pracowników – 51,0% pracodawców wskazało, że korzystali z niego tylko pracownicy, a 32,5% że obie grupy. W zależności od wielkości przedsiębiorstwa/institucji i jego potrzeb ze wsparcia KFS korzystała różna liczba pracowników, jednak najwięcej osób wskazało na fakt skorzystania ze środków KFS od 2 do 5 pracowników (39,0%).

Za podjęcie decyzji o aplikowaniu o środki z KFS w większości odpowiadali właściciele/kadra zarządcza firm/institucji (64,8%), w nieco mniejszym stopniu pracownicy (29,3%). Wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa/institucji zmieniał się profil osoby inicjującej aplikowanie o wsparcie ze środków KFS – im większa firma/institucja, tym większa inicjatywa po stronie pracownika, a mniejsza po stronie pracodawcy.

Ocena wsparcia w zakresie spełnienia oczekiwań jest bardzo wysoka, niemal nie pojawiają się głosy świadczące o niezadowoleniu z otrzymanego wsparcia – zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Jest ono oceniane wysoko również pod względem

dopasowania do profilu działalności przedsiębiorstwa/instytucji, wystarczalności kwoty otrzymanego dofinansowania oraz przyjętych procedur przyznawania wsparcia.

Efektów wsparcia z KFS można doszukiwać się w trzech obszarach: zatrudnieniu, sytuacji pracowników i funkcjonowaniu przedsiębiorstwa/instytucji. W obszarze zatrudnienia wykazano, że 10,8% pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS była zagrożona zwolnieniem z pracy, niemniej ci, którzy znajdowali się w takiej sytuacji dzięki skorzystaniu ze wsparcia KFS podnieśli swoje kwalifikacji oraz kompetencje i w znacznej większości utrzymali zatrudnienie (83,3% osób zagrożonych zwolnieniem dzięki skorzystaniu ze wsparcia ze środków KFS utrzymało swoje zatrudnienie).

W obszarze wpływu wsparcia na sytuację pracownika należy wyróżnić dwa rodzaje oddziaływania: opierające się na odczuciach i „twarde” opierające się na konkretnych zmianach. Wśród efektów wsparcia KFS w bardzo dużym stopniu dostrzegane są te związane ze wzrostem kompetencji potrzebnych do wykonywania codziennych obowiązków zawodowych (dostrzega je 95,5% pracodawców i 95,0% pracowników), usprawnieniem pracy (87,7% pracodawców), wzrostem satysfakcji z wykonywanej pracy (80,3% pracodawców i 80,8% pracowników) i osiągnięciem lepszych rezultatów (87,7% pracodawców), a także skróceniem czasu na realizację zadań (74,7% pracowników).

W mniejszym stopniu wsparcie KFS wpłynęło na wystąpienie efektów „twardych”, a więc związanych z realnymi korzyściami dla pracowników. Najczęściej wskazywanym efektem wsparcia KFS były podwyżki, otrzymanie której w wyniku podniesienia swoich kwalifikacji/kompetencji zadeklarowało 31,4% pracowników, a wskazało na ich wystąpienie 41,5% pracodawców. Natomiast na otrzymanie awansu wskazało 7,3% pracowników i 17,3% pracodawców.

Innym obszarem badania wpływu środków z KFS jest jego oddziaływanie na sytuację całej firmy/instytucji. Najczęściej wskazywanym rezultatem będącym wynikiem wsparcia KFS była poprawa jakości świadczonych usług, na którą wskazało aż 80,9% pracodawców.

Jednym z badanych obszarów była też współpraca pracodawców z Powiatowymi Urzędami Pracy. Jest ona oceniana bardzo wysoko – pozytywną ocenę wystawia jej 94,3% uczestników badania, w tym 65,0% ocenia tę współpracę zdecydowanie dobrze. Pracodawcy współpracują z PUP-mi także w innych obszarach, nie tylko przy KFS.

Dla ponad połowy pracodawców (55,5%) kontakt w sprawie KFS nie był pierwszym kontaktem z urzędem prac.

Badanie, w którym uczestniczyli pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy skupione było na takich obszarach jak: sposób realizacji wsparcia KFS, powody odrzucenia wniosków i pojawiające się trudności i oczekiwane zmiany.

Wg wskazań przedstawicieli PUP w połowie przypadków częściej wnioski o dofinansowanie z KFS w 2020 r. składali pracodawcy. Natomiast w 42,9% pracowników PUP-ów wskazało, że w ich instytucji liczba wniosków złożonych przez pracodawców oraz firmy szkoleniowe dla pracodawców była porównywalna.

Wszystkie PUP informują o możliwości skorzystania z dofinansowania ze środków KFS na swoich stronach internetowych, niespełna 86% realizuje promocję KFS poprzez organizację spotkań z przedsiębiorcami/pracodawcami. Są to dwie podstawowe formy realizacji zadań z obszaru informacyjno-promocyjnego.

Dane dotyczące liczby wniosków o dofinansowanie z KFS złożonych w 2020 r. w Powiatowych Urzędach Pracy wskazują, że w każdym powiecie pojawiały się wnioski podlegające odrzuceniu. Średnio $\frac{3}{4}$ podmiotów aplikujących otrzymało wsparcie, jednak rozkład ten nie był równomierny i tak: najmniej, bo jedynie 6% podmiotów, które nie otrzymały dofinansowania pochodziło z powiatu strzeleckiego, natomiast najwięcej, bo aż 41% z opolskiego. Wśród przyczyn nieotrzymania dofinansowania według deklaracji PUP wskazywano głównie na niespełnianie przez wnioskodawców warunków formalnych niezbędnych do uzyskania dofinansowania ze środków KFS (71,4%). Niespełna 60% badanych wskazało jako przyczynę niekompletność dokumentacji/załączników przekazanych przez wnioskodawcę, a połowa na wyczerpany limit środków finansowych.

Dominująca część pracowników PUP wskazuje na brak wystąpienia jakichkolwiek trudności na każdym z etapów realizacji wsparcia finansowanego z KFS – 35,7%. Niemal 30% badanych wskazuje na wystąpienie trudności na etapie weryfikacji spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników. Najczęściej wskazywaną trudnością napotkaną przez pracowników PUP w związku z obsługą KFS jest zmiana terminów i tematyki kursów/szkoleń/studiów podyplomowych przez pracodawców – 85,7% wskazań. Żadna inna trudność nie była wskazywana z taką częstotliwością.

Połowa przedstawicieli PUP biorących udział w badaniu wskazała na potrzebę wprowadzenia zmian we wsparciu KFS. Powinny to być: możliwość kształcenia dla osób, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą, ale nie zatrudniają pracowników, ograniczenie kosztu dofinansowania dla jednego uczestnika, możliwość włączenia priorytetów lokalnych (powiatowych), mniej wymaganej dokumentacji, więcej wyjaśnień do nowych priorytetów.

Samo wsparcie KFS i jego efektywność są oceniane wysoko, a pracodawcy i pracownicy są zainteresowani korzystaniem z niego także w przyszłości.

I. KONCEPCJA BADANIA

1.1 Cele badania

Cel badania 1 – sondaż wśród podmiotów korzystających z KFS w 2020 roku

1. Diagnoza głównych powodów aplikowania o wsparcie KFS,
2. Określenie efektywności szkoleń z KFS z punktu widzenia podmiotu otrzymującego wsparcie,
3. Ustalenie dotychczasowego zakresu współpracy z PUP

Cel badania 2 – sondaż wśród osób (pracowników i właścicieli) korzystających ze wsparcia KFS w 2020 roku

Ocena efektywności wsparcia z KFS z punktu widzenia jego odbiorców

Cel badania 3 – sondaż wśród pracowników Powiatowych Urzędów Pracy

1. Ustalenie przyczyn odrzucenia wniosków o wsparcie w ramach KFS oraz głównych trudności i problemów związanych z realizacją wsparcia, a także najczęściej popełnianych błędów przez firmy aplikujące o środki KFS.
2. Ocena przydatności wsparcia KFS dla lokalnych rynków pracy

Cel badania – analiza danych zastanych firm ubiegających się o wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2020 roku w województwie opolskim

1. Sporządzenie profilu firm korzystających z KFS ze względu na ich cechy strukturalne,
2. Charakterystyka wsparcia Krajowym Funduszem Szkoleniowym w świetle danych WUP (m.in. priorytety wsparcia, środki finansowe przeznaczone na poszczególne priorytety, opis socjo-demograficzny uczestników wsparcia),
3. Analiza zgodności obszarów wsparcia w ramach KFS z potrzebami rynku pracy w odniesieniu do istniejących analiz i badań prognostycznych,
4. Analiza kosztów wsparcia KFS,
5. Ustalenie liczby firm, które kiedykolwiek przed pozyskaniem środków z KFS korzystały z dowolnego wsparcia PUP,
6. Ustalenie liczby firm, które skorzystały z KFS i wcześniej skorzystały z innego wsparcia PUP,
7. Ustalenie Ile firm korzystających z KFS uczyniło to wielokrotnie,

8. Uzupełnienie bazy danych o informację o sektorze działalności firmy (sektor publiczny/prywatny) oraz główny kod PKD działalności,
9. Ustalenie liczby i profilu firm, którym odmówiono przyznania wsparcia w ramach KFS w 2020 roku.

II. METODOLOGIA BADANIA

Badanie zostało przeprowadzone we wszystkich wskazanych grupach respondentów przy wykorzystaniu techniki badań ilościowych CAWI uzupełnianej przez technikę CATI. Celem zastosowania podejścia mix-mode było dopasowanie formy gromadzenia danych pierwotnych do preferencji i możliwości respondentów.

2.1 Opis techniki badawczej

Wywiad internetowy CAWI (z ang. *Computer Assisted Web Interview*), która polega na przesłaniu respondentowi linka do ankiety drogą mailową lub sms-ową po otwarciu, którego respondent zostanie przeniesiony do ankiety, którą będzie mógł wypełnić.

Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo – CATI (z ang. *Computer Assisted Telephone Interview*) to technika badań ilościowych polegająca na wykorzystaniu pracy ankietatorów kontaktujących się z respondentami drogą telefoniczną. Podczas kontaktu ankieter odczytuje respondentowi pytania zamieszczone w elektronicznej wersji kwestionariusza, w którym umieszcza również odpowiedzi. Do przeprowadzenia badania wykorzystywany jest system CADAS, który umożliwia nie tylko jego realizację, ale także bieżącą kontrolę.

Obie techniki badawcze były realizowane w oparciu o ten sam kwestionariusz badania.

2.2 Opis sposobu doboru respondentów

Badanie 1

Wielkość próby: 335 podmiotów

Grupa badawcza: właściciele, kadra zarządzająca lub pracownicy HR dysponujący wiedzą na temat pozyskanego wsparcia z KFS w 2020 roku

Operat losowania: baza danych przekazana przez Zamawiającego

Dobór próby: losowo-warstwowy

Tabela 1 Podział próby w warstwie miejsce prowadzenia działalności/aplikowania o środki KFS (powiat)

Powiat	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Brzeski	12,9%	33
Głubczycki	5,6%	14
Kędzierzyńsko-kozielski	12,4%	32
Kluczborski	3,8%	10
Krapkowicki	8,7%	23
Namysłowski	2,3%	6
Nyski	11,1%	29
Oleski	9,4%	24
m. Opole	18,5%	48
Opolski	5,9%	15
Prudnicki	3,6%	9
Strzelecki	5,8%	15
Łącznie	100%	258

Tabela 2. Podział próby w warstwie wielkość podmiotu

Wielkość podmiotu	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Mikroprzedsiębiorstwo	56,4%	146
Małe przedsiębiorstwo	18,2%	47
Średnie przedsiębiorstwo	14,0%	36
Duże przedsiębiorstwo	11,4%	29
Łącznie	100%	258

Tabela 3. Podział próby w warstwie sekcja PKD działalności

Powiat	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,6%	2
Górnictwo i wydobywanie	0,1%	0
Przetwórstwo przemysłowe	12,7%	33
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,4%	1
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,9%	2
Budownictwo	8,7%	22
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12,2%	31
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,6%	9
Transport i gospodarka magazynowa	7,3%	19
Informacja i komunikacja	1,7%	4
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,4%	1
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,5%	1
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13,4%	35
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,8%	5
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,9%	5
Edukacja	3,2%	8
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10,5%	27
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,6%	2
Pozostała działalność usługowa	19,4%	50
Działalność niezidentyfikowana	0,1%	0
Łącznie	100%	258

Badanie 2

Wielkość próby: 535 uczestników wsparcia

Grupa badawcza: osoby (pracownicy – 514 osób i właściciele – 21 osób), którzy w 2020 r. skorzystali ze wsparcia KFS

Operat losowania: baza danych przygotowana przez Zamawiającego

Dobór próby: losowo-warstwowy

Powiat brzeski

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	68,9%	14
Mężczyzna	31,1%	6
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	15,2%	3
25-34	29,8%	6
35-44	41,1%	8
45 i więcej	13,9%	3
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	41,7%	8
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	21,2%	4
Średnie ogólnokształcące	9,3%	2
Zasadnicze zawodowe /branżowe	23,2%	5
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	4,6%	1
Łącznie w każdej warstwie	100%	20

Powiat głubczycki

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	52,9%	7
Mężczyzna	47,1%	7
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	6,7%	1
25-34	24,0%	3
35-44	28,9%	4
45 i więcej	40,4%	6
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	47,1%	7
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	11,5%	1
Średnie ogólnokształcące	13,5%	2
Zasadnicze zawodowe /branżowe	25,0%	4
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	2,9%	0
Łącznie w każdej warstwie	100%	14

Powiat kędzierzyńsko-kozielski

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	67,4%	25
Mężczyzna	32,6%	12
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	7,8%	3
25-34	37,4%	14
35-44	34,1%	12
45 i więcej	20,7%	8
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	44,0%	16
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	34,1%	13
Średnie ogólnokształcące	7,8%	3
Zasadnicze zawodowe /branżowe	11,5%	4
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	2,6%	1
Łącznie w każdej warstwie	100%	37

Powiat kluczborski

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	38,3%	6
Mężczyzna	61,7%	9
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	4,7%	1
25-34	16,8%	2
35-44	23,4%	4
45 i więcej	55,1%	8
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	28,0%	4
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	24,3%	4
Średnie ogólnokształcące	2,8%	0
Zasadnicze zawodowe /branżowe	36,5%	6
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	8,4%	1
Łącznie w każdej warstwie	100%	15

Powiat krapkowicki

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	23,3%	10
Mężczyzna	76,7%	31
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	21,0%	9
25-34	33,0%	13
35-44	27,0%	11
45 i więcej	19,0%	8
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	15,0%	6
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	33,7%	14
Średnie ogólnokształcące	8,0%	3
Zasadnicze zawodowe /branżowe	34,3%	14
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	9,0%	4
Łącznie w każdej warstwie	100%	41

Powiat namysłowski

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	72,7%	7
Mężczyzna	27,3%	2
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	21,2%	2
25-34	34,9%	3
35-44	36,3%	3
45 i więcej	7,6%	1
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	59,1%	5
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	22,7%	2
Średnie ogólnokształcące	6,1%	1
Zasadnicze zawodowe /branżowe	10,6%	1
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	1,5%	0
Łącznie w każdej warstwie	100%	9

Powiat nyski

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	40,4%	16
Mężczyzna	59,6%	24
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	2,7%	1
25-34	16,8%	7
35-44	21,9%	9
45 i więcej	58,6%	23
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	39,1%	16
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	30,6%	12
Średnie ogólnokształcące	0,3%	0
Zasadnicze zawodowe /branżowe	28,6%	11
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	1,4%	1
Łącznie w każdej warstwie	100%	40

Powiat oleski

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	54,3%	19
Mężczyzna	45,7%	16
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	14,0%	5
25-34	26,4%	9
35-44	31,3%	11
45 i więcej	28,3%	10
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	38,4%	14
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	32,6%	11
Średnie ogólnokształcące	9,3%	3
Zasadnicze zawodowe /branżowe	17,4%	6
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	2,3%	1
Łącznie w każdej warstwie	100%	35

Powiat miasto Opole

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	63,4%	42
Mężczyzna	36,6%	24
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	7,2%	5
25-34	35,0%	23
35-44	33,7%	22
45 i więcej	24,1%	16
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	68,3%	45
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	0,6%	0
Średnie ogólnokształcące	20,2%	13
Zasadnicze zawodowe /branżowe	8,2%	6
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	2,7%	2
Łącznie w każdej warstwie	100%	66

Powiat opolski

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	70,4%	18
Mężczyzna	29,6%	8
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	3,7%	1
25-34	19,6%	5
35-44	30,2%	8
45 i więcej	46,5%	12
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	40,2%	10
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	9,0%	2
Średnie ogólnokształcące	29,6%	8
Zasadnicze zawodowe /branżowe	18,5%	5
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	2,7%	1
Łącznie w każdej warstwie	100%	26

Powiat prudnicki

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	50,7%	5
Mężczyzna	49,3%	5
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	8,0%	1
25-34	34,7%	3
35-44	28,0%	3
45 i więcej	29,3%	3
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	52,0%	5
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	5,3%	0
Średnie ogólnokształcące	17,3%	2
Zasadnicze zawodowe /branżowe	18,7%	2
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	6,7%	1
Łącznie w każdej warstwie	100%	10

Powiat strzelecki

Płeć	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Kobieta	58,3%	14
Mężczyzna	41,7%	10
Wiek	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
18-24 lata	8,3%	2
25-34	28,3%	7
35-44	35,6%	8
45 i więcej	27,8%	7
Wykształcenie	Odsetek w populacji	Liczba wywiadów
Wyższe	51,1%	12
Policealne i średnie zawodowe /branżowe	18,9%	5
Średnie ogólnokształcące	3,3%	1
Zasadnicze zawodowe /branżowe	25,6%	6
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	1,1%	0
Łącznie w każdej warstwie	100%	24

Badanie 3

Wielkość próby: 80% populacji pracowników wchodzących w skład komisji oceniającej wnioski o wsparcie w ramach KFS w każdym Powiatowym Urzędzie Pracy

Operat losowania: baza danych przekazana przez Zamawiającego

Dobór próby: celowy

Analiza danych zastanych

Analiza obejmowała następujące źródła danych:

- Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01 dla poszczególnych powiatów województwa opolskiego oraz dla WUP
- Bazy danych podmiotów korzystających ze środków KFS w 2020 r. w poszczególnych powiatach województwa opolskiego, przygotowane przez powiatowe urzędy pracy
- Dane dotyczące zapotrzebowania, podziału i wydatkowania środków KFS w 2020 r. w województwie opolskim
- Dane dotyczące zapotrzebowania, podziału i wydatkowania środków z rezerwy KFS w 2020 r. w województwie opolskim

- Informacja wewnętrzna WUP dot. środków KFS na 2020 r.
- *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa opolskiego w grudniu 2020 r.*, Urząd Statystyczny w Opolu.
- Barometr zawodów (barometrzwodow.pl) oraz Wojewódzki Urząd Pracy

W przypadku porównywania danych pomiędzy liczbą firm wykazaną w Załączniku nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01 i bazą firm korzystających z KFS w 2020 r. sporządzoną przy wykorzystaniu danych z systemu obsługi klientów PUP (Syriusz STD) nie zachodzi równość. Związane jest to z tym, że jedna firma mogła wielokrotnie wnioskować o wsparcie.

III. WYNIKI BADANIA

3.1 CHARAKTERYSTYKA FIRM KORZYSTAJĄCYCH Z KFS W 2020 r.

W 2020 r. ze wsparcia KFS w województwie opolskim skorzystało 785¹ pracodawców, tj. podmiotów, które otrzymały dofinansowanie z KFS. Stanowili oni 71,8% wszystkich podmiotów, które w 2020 r. wnioskowały o środki z KFS.

Tabela 4. Liczba podmiotów korzystających ze wsparcia KFS w 2020 r. w poszczególnych powiatach i udział procentowy podmiotów z poszczególnych powiatów w populacji

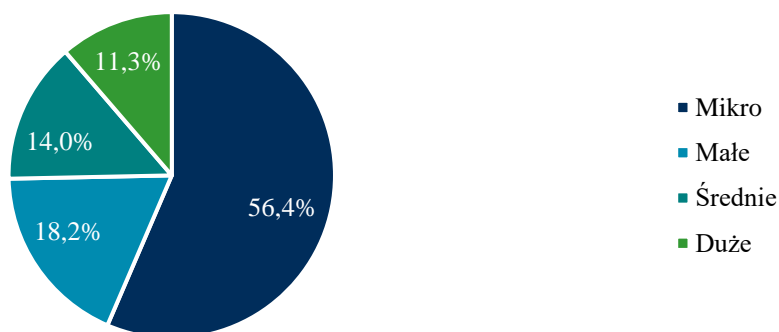
Powiat	Liczba podmiotów, które skorzystały ze wsparcia KFS w 2020 r.	% w populacji wszystkich korzystających ze wsparcia podmiotów
Brzeski	101	12,9%
Głubczycki	45	5,6%
Kędzierzyńsko-kozielski	97	12,4%
Kluczborski	30	3,8%
Krapkowicki	68	8,7%
Namysłowski	18	2,3%
Nyski	87	11,1%
Oleski	74	9,4%
m. Opole	145	18,5%
Opolski	46	5,9%
Prudnicki	28	3,6%
Strzelecki	46	5,8%
Ogółem	785	100%

Źródło: Załączniki nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 8

Wśród podmiotów, które otrzymały dofinansowanie z KFS w 2020 r. dominowały mikroprzedsiębiorstwa/instytucje (zatrudniające od 1 do 9 pracowników) – 56,4%. Małe podmioty stanowiły 18,2%, średnie 14,0%, a duże 11,3% ogółu korzystających ze wsparcia KFS.

¹ Uwaga. Nie zachodzi równości pomiędzy liczbą firm wykazaną w Załączniku nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01 i bazą firm korzystających z KFS w 2020 r. w poszczególnych powiatach, co związane jest z tym, że jedna firma mogła wielokrotnie wnioskować o wsparcie.

Wykres 1. Struktura wielkości podmiotów korzystających ze wsparcia KFS w 2020 r.



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 8

Strukturę wielkości podmiotów, które otrzymały dofinansowanie w ramach KFS w 2020 r. w poszczególnych powiatach prezentuje poniższa tabela:

Tabela 5. Struktura wielkości podmiotów korzystających ze wsparcia KFS w 2020 r. wg powiatów

Powiat	Mikro (1-9 pracowników)	Małe (10-49 pracowników)	Średnie (50-249 pracowników)	Duże (250 i więcej pracowników)
Brzeski	76,2%	13,9%	3,0%	6,9%
Głubczycki	68,9%	15,6%	4,4%	11,1%
Kędzierzyńsko- kozielski	34,0%	25,8%	9,3%	30,9%
Kluczborski	56,7%	10,0%	30,0%	3,3%
Krapkowicki	44,1%	19,1%	20,6%	16,2%
Namysłowski	55,6%	22,2%	16,7%	5,5%
Nyski	69,0%	8,1%	14,8%	8,1%
Oleski	55,4%	18,9%	14,9%	10,8%
m. Opole	57,9%	20,0%	16,6%	5,5%
Opolski	54,3%	26,1%	15,2%	4,4%
Prudnicki	46,4%	21,4%	32,2%	0,0%
Strzelecki	47,8%	19,6%	13,0%	19,6%
Ogółem	56,4%	18,2%	14,0%	11,4%

Źródło: Załączniki nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 8

Struktura podmiotów korzystających w 2020 r. ze wsparcia KFS w województwie opolskim pod względem przynależności do sekcji PKD została przedstawiona w tabeli 3. Największy odsetek podmiotów działa w sekcji *Pozostała działalność usługowa* (19,4%), wśród licznie reprezentowanych sekcji działalności znalazły się także: *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (13,4%), *Przetwórstwo przemysłowe* (12,7%), *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* (12,2%) oraz *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna* (10,5%).

Tabela 6. Struktura podmiotów korzystających ze środków KFS w 2020 r. pod względem sekcji PKD

Sekcja PKD	Odsetek w populacji
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,6%
Górnictwo i wydobywanie	0,1%
Przetwórstwo przemysłowe	12,7%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,4%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,9%
Budownictwo	8,7%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12,2%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,6%
Transport i gospodarka magazynowa	7,3%
Informacja i komunikacja	1,7%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,4%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,5%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13,4%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,8%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,9%
Edukacja	3,2%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10,5%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,6%
Pozostała działalność usługowa	19,4%
Działalność niezidentyfikowana	0,1%
Łącznie	100%

Źródło: Załączniki nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 9

Liczba podmiotów korzystających ze wsparcia KFS w podziale na ich cechy strukturalne

Tabela 7. Podmioty korzystające ze środków KFS w 2020 r. z uwzględnieniem ich cech strukturalnych

Powiat	Sektor publiczny	Sektor prywatny	Sektor pozarządowy	Ogółem
brzeski	4	68	3	75
głubczycki	4	46	0	50
kędzierzyńsko-kozielski	3	46	1	50
kluczborski	6	21	0	27
krapkowicki	6	50	0	56
namysłowski	3	13	1	17
nyski	17	70	0	87
oleski	7	43	0	50
opolski	6	40	0	46
m. Opole	7	140	2	149
prudnicki	9	16	0	25
strzelecki	5	36	1	42
RAZEM	77	589	8	674

Źródło: bazy podmiotów korzystających z KFS w 2020 r. w poszczególnych powiatach

Miasto Opole cechuje się największą ilością podmiotów wspartych środkami KFS. Aż 140 z nich były to firmy prywatne. Najwięcej natomiast organizacji pozarządowych – choć tylko 3 – pochodziło z powiatu brzeskiego. To właśnie one były najmniej liczną grupą podmiotów objętych dofinansowaniem.

Część podmiotów korzystających z dofinansowania ze środków KFS w 2020 r. miało już wcześniejsze doświadczenie w tym obszarze, gdyż korzystały ze środków KFS także w latach poprzednich. Najczęściej pochodziły one z sektora prywatnego.

Tabela 8. Podmioty korzystające ze wsparcia KFS wielokrotnie

Powiat	Sektor publiczny		Sektor prywatny		Sektor pozarządowy		Ogółem
		%		%		%	
brzeski	1	3	32	94	1	3	34
głubczycki	4	22	14	78	0	0	18
kędzierzyńsko-kozielski	1	4	24	92	1	4	26
kluczborski	5	29	12	71	0	0	17
krapkowicki	4	12	28	88	0	0	32
namysłowski	1	9	9	82	1	9	11
nyski	11	30	26	70	0	0	37
oleski	4	13	27	87	0	0	31
opolski	2	17	10	83	0	0	12
m. Opole	5	8	55	89	2	3	62
prudnicki	9	60	6	40	0	0	15
strzelecki	2	8	21	88	1	4	24
RAZEM	49	--	264	--	6	--	319

Źródło: bazy podmiotów korzystających z KFS w 2020 r. w poszczególnych powiatach

Prym w tym zakresie wiodą firmy z Opola, ponieważ aż 55 kolejny raz ubiegało się o dofinansowanie. Procentowo jednak najwięcej przedsiębiorstw pochodziło z powiatu brzeskiego. W powiecie prudnickim natomiast – jednocześnie jako jedynym – największy odsetek ponownie korzystających z KFS były podmioty sektora publicznego. KFS jest najmniej popularną formą wsparcia wśród organizacji pozarządowych, które nie tylko stanowią najmniej liczną grupę beneficjentów, ale także najrzadziej sięgają po to dofinansowanie.

Część podmiotów korzystających ze wsparcia KFS w 2020 r. posiada także doświadczenie we współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy w innych obszarach.

Tabela 9. Podmioty korzystające ze wsparcia KFS, które wcześniej skorzystały z innego wsparcia PUP

Powiat	Sektor publiczny		Sektor prywatny		Sektor pozarządowy		Ogółem
		%		%		%	
brzeski	3	6	46	88	3	6	52
głubczycki	3	10	27	90	0	0	30
kędzierzyńsko-kozielski	2	5	39	93	1	3	42
kluczborski	6	30	14	70	0	0	20
krapkowicki	4	14	25	86	0	0	29
namysłowski	3	19	12	75	1	6	16
nyski	17	33	34	67	0	0	51
oleski	4	18	18	82	0	0	22
m. Opole	5	6	87	92	2	2	94
opolski	4	17	20	83	0	0	24
prudnicki	9	36	16	64	0	0	25
strzelecki	2	11	17	89	0	0	19
RAZEM	62	--	355	--	7	--	424

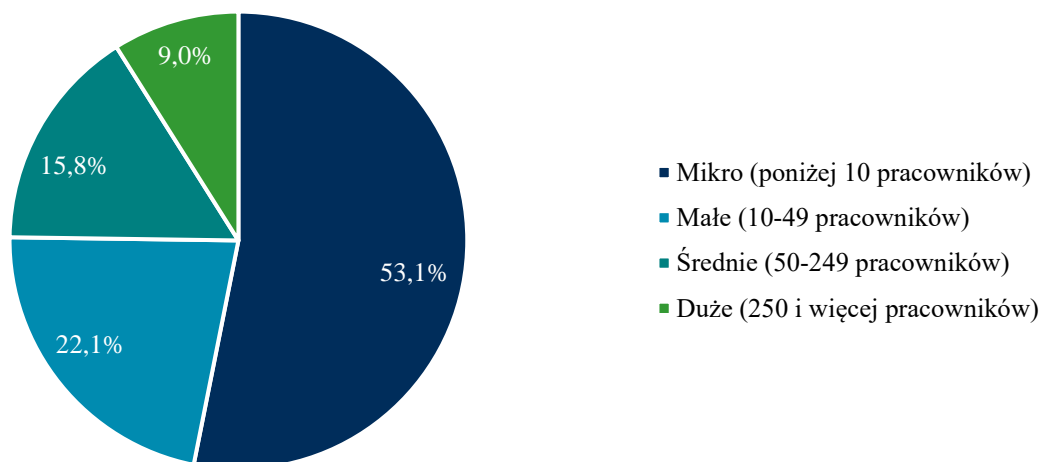
Źródło: bazy podmiotów korzystających z KFS w 2020 r. w poszczególnych powiatach

Zauważalnie więcej podmiotów korzystało jednak już wcześniej z innych form wsparcia oferowanych przez powiatowe urzędy pracy. Jak w każdym dotychczas wymienionym przypadku, również i w tym firmy prywatne występują najliczniej. Najwięcej w Opolu – 87, natomiast najmniej w powiecie namysłowskim – 12. Niemniej jednak procentowo najwięcej podmiotów sektora prywatnego pochodzi z powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego (93%), a z sektora publicznego z powiatu prudnickiego (36%).

Charakterystyka próby badawczej

W badaniu udział wzięli pracodawcy każdej klasy wielkości. Mikroprzedsiębiorstwa stanowiły 53,1%, małe 22,1%, średnie 15,8%, a duże 9,0% grupy respondentów w tej części badania.

Wykres 2. Struktura grupy badawczej – wielkość przedsiębiorstwa/instytucji



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

W badaniu wzięło udział 77,6% przedstawicieli sektora prywatnego i 22,4% sektora publicznego.

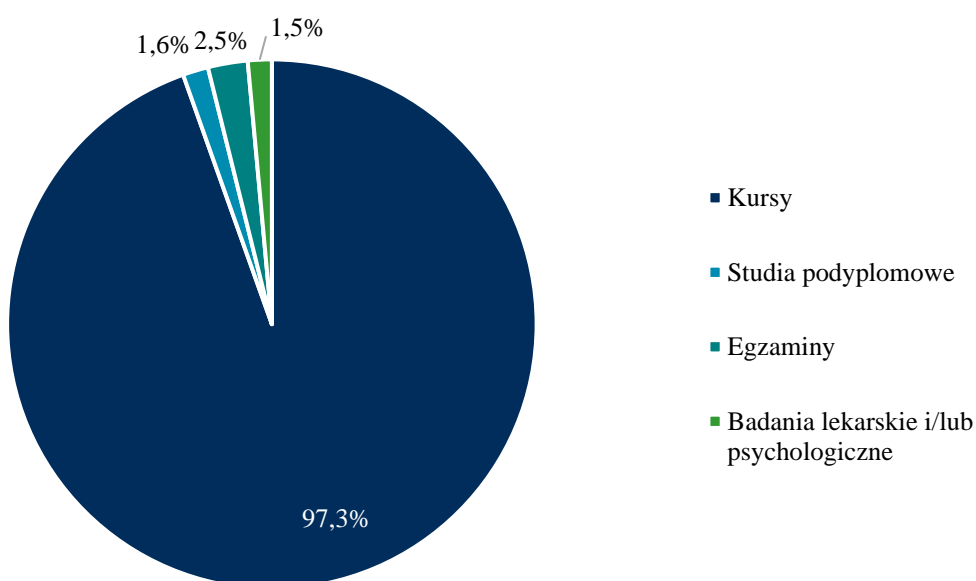
Uwzględniając sektor działalności wg klasyfikacji PKD najliczniej reprezentowany jest sektor S – Pozostała działalność usługowa (17,3%), a także sektor M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (14,6%) oraz sektor C – Przetwórstwo przemysłowe. Najmniej licznie reprezentowane są sektory: B – Górnictwo i wydobywanie, D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (po 0,3% wskazań) oraz A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (po 0,6% wskazań) i K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (0,9%).

Ze wsparcia dofinansowanego ze środków KFS mogli skorzystać zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Ci drudzy stanowili 90,5% wszystkich osób korzystających z omawianego wsparcia, a pracodawcy 9,5%.

3.1.1 Otrzymane wsparcie

Podmioty wnioskujące o dofinansowanie ze środków KFS w 2020 r. mogły przeznaczyć je na pięć form wsparcia: kursy, studia podyplomowe, egzaminy, badania lekarskie i/lub psychologiczne oraz ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków. Najczęściej wybieraną w 2020 r. formą wsparcia były kursy – skorzystało z nich 97,3% osób. Z pozostałych form wsparcia skorzystało: 1,6% ze studiów podyplomowych, 2,5% z egzaminów, 1,5% z badań lekarskich i/lub psychologicznych. W sprawozdawczości nie wykazano, aby jakikolwiek podmiot skorzystał z dofinansowania na ubezpieczenie NNW.

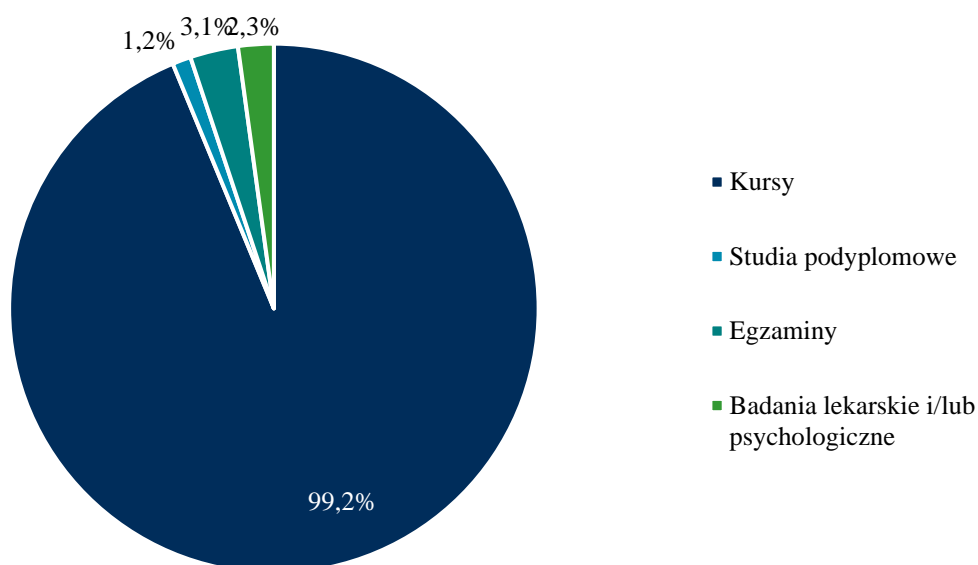
Wykres 3. Formy wsparcia dofinansowane z KFS w 2020 r.



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 9

Wśród pracodawców, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2020 r. 99,2% wzięło udział w kursach, 1,2% podjęło studia podyplomowe 3,1% zdało egzaminy, a 2,3% skorzystało z badań lekarskich i/lub psychologicznych.

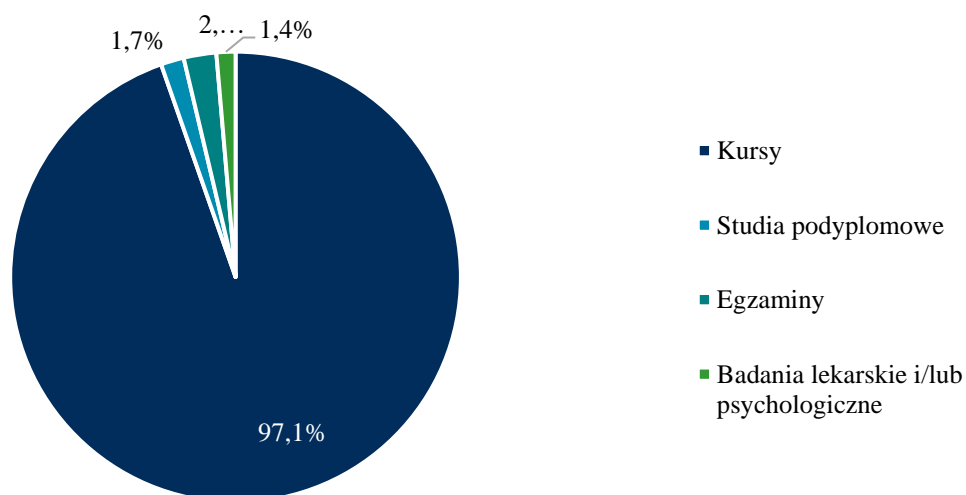
Wykres 4. Formy wsparcia dofinansowane z KFS w 2020 r, z których skorzystali pracodawcy



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 9

Wśród pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2020 r. 97,1% ukończyło kursy, 1,7% wybrało studia podyplomowe, 2,4% zdawało egzaminy, a 1,4% wykonało badania lekarskie i/lub psychologiczne.

Wykres 5. Formy wsparcia dofinansowane z KFS w 2020 r, z których skorzystali pracownicy



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 9

Wyróżniono 32 obszary tematyczne, których mogły dotyczyć działania finansowane z KFS. W 2020 r. podmioty korzystające z tych środków przeznaczyły je na kursy/studia podyplomowe/egzaminy w 28 różnych obszarów tematycznych. Wśród najpopularniejszych

znalazły się te dotyczące rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń, analizy inwestycyjnej (15,6%) opieki zdrowotnej (15,4%) i usług transportowych, w tym kursów prawa jazdy (10,9%).

Szczegółowy udział każdego z obszarów tematycznych w ogóle dofinansowanych w 2020 r. ze środków KFS form kształcenia ustawicznego prezentuje poniższa tabela:

Tabela 10. Obszary tematyczne wsparcia dofinansowanego ze środków KFS w 2020 r.

Obszar tematyczny	Odsetek zrealizowanych form wsparcia w ramach KFS
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	1,6%
Doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	2,2%
sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	0,1%
nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)	0,4%
języki obce	1,1%
dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	0,04%
sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	6,3%
rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	15,6%
zarządzanie i administrowanie	2,4%
prace sekretarskie i biurowe	1,4%
informatyka i wykorzystanie komputerów	3,0%
technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)	4,3%

górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)	3,8%
architektura i budownictwo	4,6%
rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	0,1%
weterynaria	0,04%
opieka zdrowotna	15,4%
opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)	2,6%
ochrona własności i osób	0,04%
ochrona środowiska	0,2%
usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	0,4%
usługi gastronomiczne	3,4%
usługi fryzjerskie, kosmetyczne	9,4%
usługi krawieckie, obuwnicze	0,2%
usługi stolarskie, szklarskie	0,04%
usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	10,9%
pozostałe usługi	2,1%
inna tematyka kształcenia ustawicznego	9,7%
Ogółem	100%

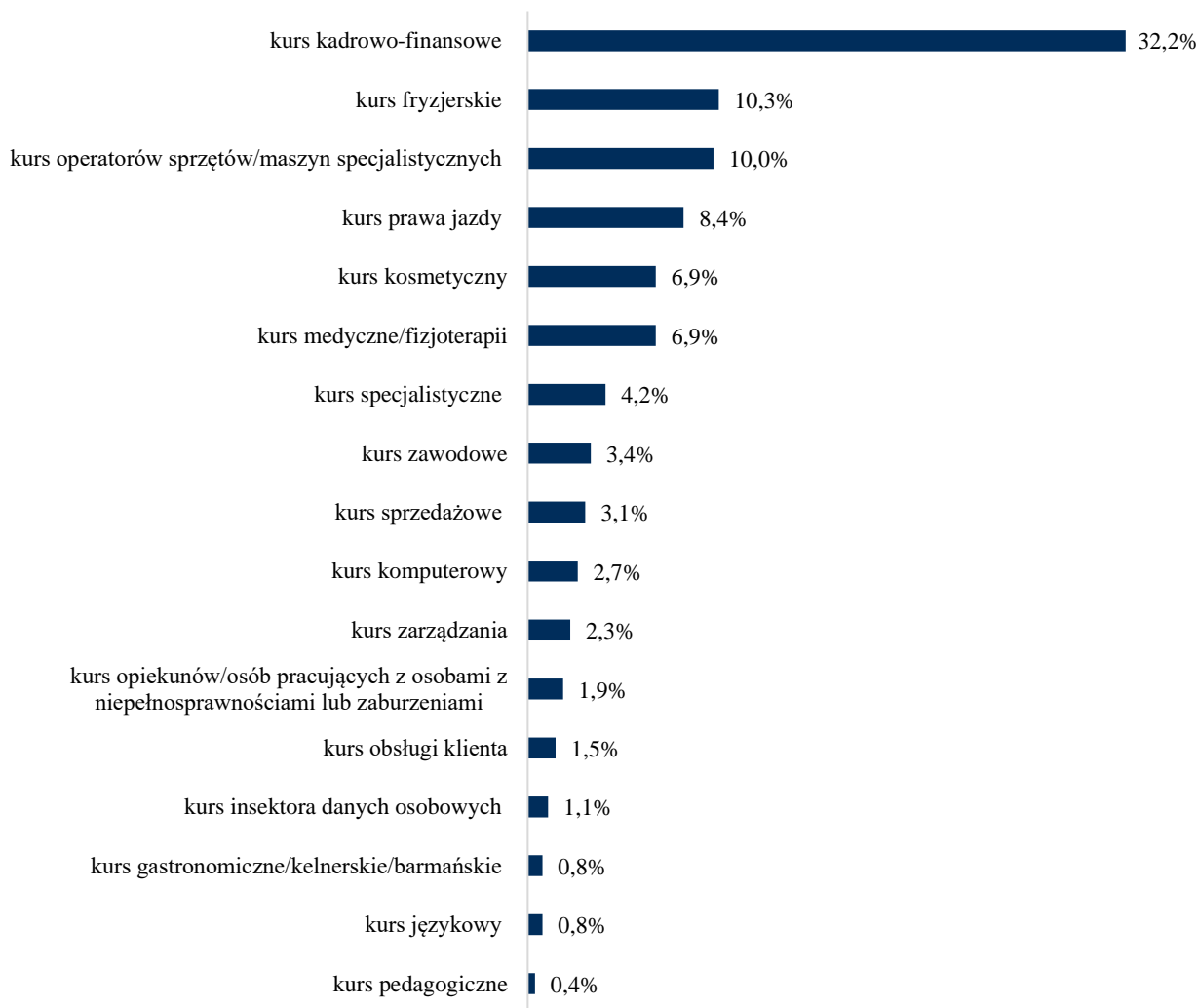
Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 9

Dane pierwotne pochodzące z badań CAWI/CATI są zgodne z danymi wtórnymi w zakresie form wsparcia, jakie dofinansowywano w 2020 r. ze środków KFS. Respondenci z obu grup badawczych – pracodawców i pracowników wskazywali na kursy jako najczęściej realizowaną formę wsparcia z KFS.

W toku badań pierwotnych zgromadzono informacje dotyczące obszarów tematycznych w poszczególnych formach wsparcia dofinansowanych z KFS, tj. kursów, studiów podyplomowych i egzaminów. Wśród najczęściej wskazywanych przez pracodawców obszarów tematycznych kursów znalazły się kursy związane z kadrami i księgowością

(32,2%).Mniej więcej. co dziesiąty kurs dotyczył zagadnień związanych z fryzjerstwem lub dającym uprawnienia operatorów sprzętów/maszyn specjalistycznych. Pozostałe obszary tematyczne były wybierane w mniejszym stopniu.

Wykres 6. Tematyka kursów dofinansowanych ze środków KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=306)

W zakresie studiów podyplomowych wybierano następujące kierunki: kadry i płace (3 wskazania), Inspektor Ochrony Danych (2 wskazania), oligofrenopedagogika (2 wskazania), Executive Master of Business Administration (2 wskazania), technologia wód, ścieków i odpadów, administracja – prawo, zarządzanie i organizacja, analiza finansowa i zarządzanie wynikami, coaching i mentoring w edukacji, logopedia, logopedia kliniczna, rachunkowość i podatki.

Natomiast najpopularniejszymi egzaminami były : prawo jazdy kategorii C (4 wskazania), prawo jazdy kategorii C+E (4 wskazania), audytor wiodący systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji wg ISO 27001:2017 (2 wskazania), spawacz (2 wskazania), prawo jazdy kategorii B+E, egzamin mistrzowski w zawodzie stolarz, przewóz osób, spawacza TIG i MAG, uprawnienia energetyczne gr 1,2,3 operator pilarek, obsługa kos, wózki jezdniowe podnośnikowe z mechanicznym napędem podnoszenia. Podobnie przedstawiają się deklaracje pracowników, którzy z omawianych form wsparcia skorzystali. W ich opinii również największą popularnością cieszyły się kursy związane z kadrami i księgowością oraz kursy operatorów maszyn/urządzeń specjalistycznych. Ze wszystkich wskazanych rodzajów kursów wyodrębniono 20 obszarów tematycznych:

- kurs kadrowo-finansowe – 29,2%
- kurs operatorów sprzętów/maszyn specjalistycznych – 13,4%
- kurs specjalistyczne – 9,8%
- kurs medyczne/fizjoterapii – 7,8%
- kurs zawodowe – 5,5%
- kurs prawa jazdy – 4,5%
- kurs obsługi klienta – 3,8%
- kurs fryzjerskie – 3,5%
- kurs komputerowy – 3,3%
- kurs sprzedażowe – 3,3%
- kurs pedagogiczne – 2,5%
- kurs kosmetyczny – 2,5%
- kurs gastronomiczne/kelnerskie/barmańskie – 2,5%
- kurs zarządzania – 2,0%
- kurs opiekunów/osób pracujących z osobami z niepełnosprawnościami lub zaburzeniami – 1,8%
- kurs inspektora danych osobowych – 1,0%
- kurs językowy – 1,0%
- kurs bezpieczeństwa jazdy – 1,0%
- praca w czasie pandemii – 1,0%
- kurs windykacyjny – 0,5%.

W przypadku studiów podyplomowych wybierano następujące kierunki: Edukacja i terapia osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu (4 osoby), HR Business Partner (2 osoby), Logopedia kliniczna (2 osoby), Oligofrenopedagogika (2 osoby), Technologia wody, ścieków i odpadów (2 osoby), Administracja- prawo, zarządzanie i organizacja, Coaching i mentoring w edukacji, Doradztwo zawodowe oraz wychowanie do życia w rodzinie, Historia w szkole, Inspektor Ochrony Danych, Kadry i płace, Menedżerskie studia podyplomowe, Rachunkowość i podatki, Wychowanie do życia w rodzinie, Zarządzanie projektami IT.

Pracownicy skorzystali także z następujących egzaminów: na prawo jazdy kategorii C (2 osoby), na prawo jazdy kategorii C+E, na prawo jazdy kategorii B+E, na operatora koparko-ładowarki, UDT, na elektryka, na instruktora nauki jazdy, na operatora wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia, na operatora wózka widłowego.

W opinii osób zajmujących się kwestiami KFS w PUP-ach wsparcie w formie szkoleń, kursów i studiów podyplomowych w największym stopniu dotyczyło specjalistycznej wiedzy związanej z wykonywanym zawodem – na ten obszar tematyczny wskazało aż 92,9% przedstawicieli PUP. Na drugim miejscu najczęściej wskazywanego obszaru tematycznego znalazła się obsługa specjalistycznego sprzętu (np. urządzeń, maszyn) związanego z wykonywanym zawodem – 71,4% wskazań. Niemal 60% uczestniczących w badaniu przedstawicieli PUP zadeklarowało, że formy wsparcia finansowanego z KFS w 2020 r. dotyczyły obsługi specjalistycznego oprogramowania zgodnego z wykonywanym zawodem. Na korzystanie przez pracodawców ze wsparcia z KFS obejmującego zagadnienia związane z umiejętnościami zarządzania i umiejętnościami personalnymi wskazało po 14,3% badanych. W najmniejszym stopniu realizowane było wsparcie dotyczące obsługi sprzętu komputerowego (7,1%). Ponadto jeden badany wskazał na wystąpienie innej tematyki, nie wykazanej w kafeterii odpowiedzi, doprecyzowując ją jako kurs prawa jazdy kategorii C. Według opinii przedstawicieli PUP-ów w żadnym z objętych badaniem Powiatowych Urzędów Pracy nie realizowano wsparcia dofinansowanego ze środków KFS w obszarze kursów językowych.

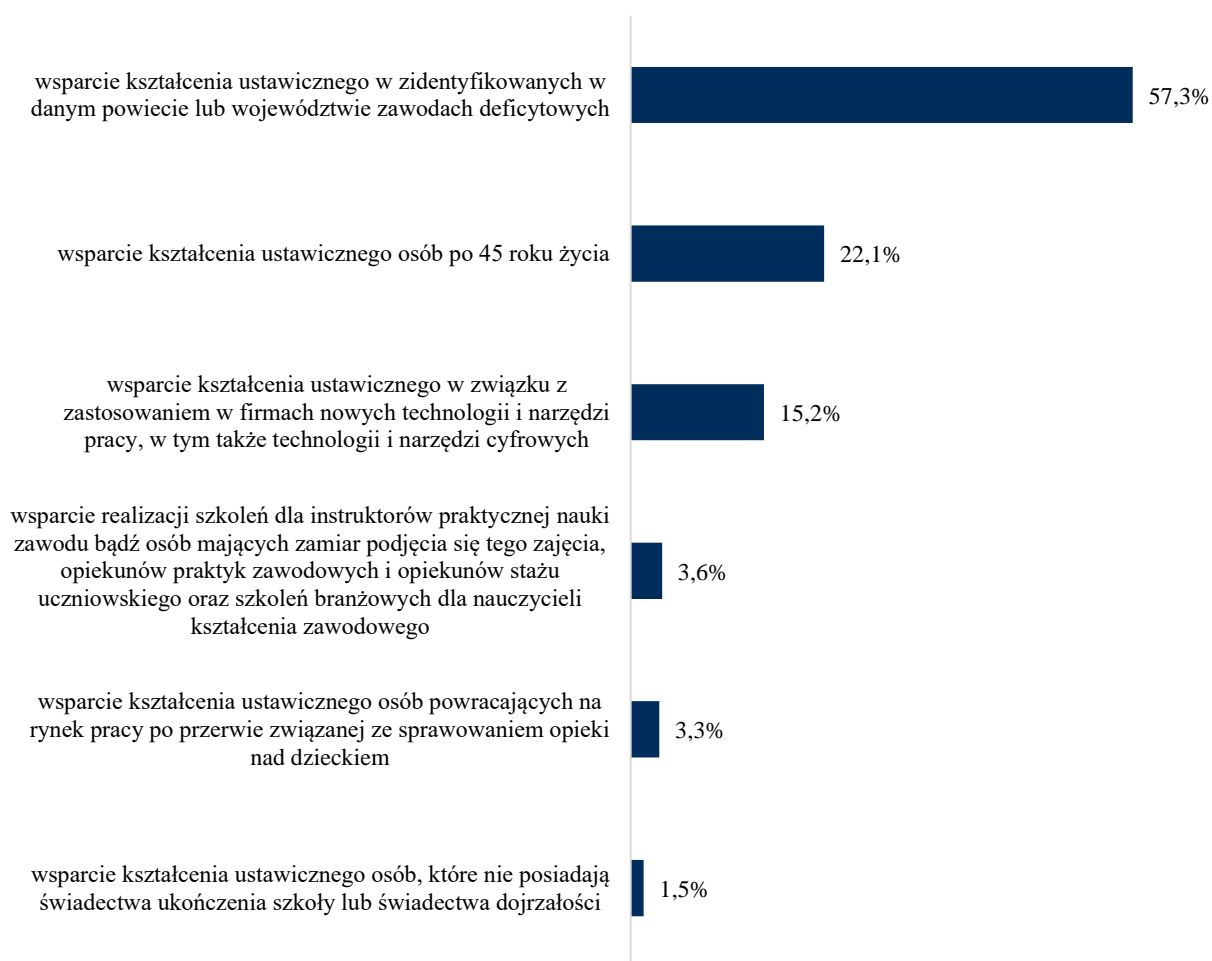
Wykres 7. Obszary tematyczne kursów, szkoleń i studiów podyplomowych dofinansowywanych ze środków KFS w 2020 r.



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

Przedsiębiorstwa/instytucje mogły wnioskować o środki KFS w ramach sześciu priorytetów. Niemal 60% z nich aplikowało w ramach priorytetów *wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych*. W ramach pozostałych priorytetów odsetek starających się o środki z KFS był znacznie niższy – 22,1% pracodawców wskazało na priorytet *wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia*, a 15,2% na *wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych*.

Wykres 8. Priorytet, z którego skorzystali pracodawcy aplikując o wnioski w ramach KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Priorytet *wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia* częściej wybierali pracodawcy z sektora publicznego (32,0%), niż prywatnego (19,2%). Natomiast w przypadku pozostałych najczęściej wybieranych priorytetów nie zachodziły żadne korelacje pomiędzy formą własności czy wielkością przedsiębiorstwa/institucji.

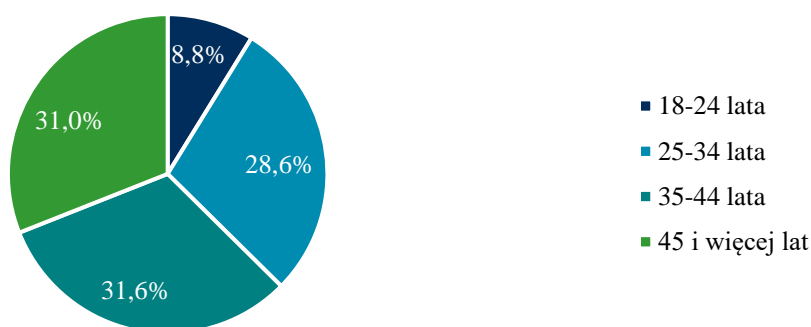
Wśród pracodawców 16,1% wskazało na więcej niż jeden priorytet. Najczęściej deklarowano skorzystanie z dwóch priorytetów, którymi były *wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych* i *wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia*. Na trzy priorytety wskazało 2,7% uczestniczących w badaniu pracodawców, tu również dominowały wskazane wcześniej priorytety, a jako trzeci pojawiał się najczęściej priorytet *wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych*.

3.2 CHARAKTERYSTYKA OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z KFS W 2020 r.

Ze wsparcia dofinansowanego ze środków KFS w 2020 r. w województwie opolskim skorzystało 2745 osób, wśród nich 262 osoby to byli pracodawcy (9,5%). Kobiety stanowiły 53,1% wszystkich korzystających ze wsparcia pracowników.

Wśród osób korzystających z KFS niemal tyle samo było osób w wieku 35-44 lata (31,6%) i 45 lat i więcej (31,0%), a nieznacznie mniej osób w wieku 25-34 lata (28,6%). Najmniej liczną grupą były osoby z najmłodszej grupy wiekowej 18-24 lata (8,8%).

Wykres 9. Struktura wieku osób korzystających ze wsparcia KFS w 2020 r.



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 9

Analiza wieku uczestników wsparcia KFS w odniesieniu do pełnionej funkcji wykazała, że zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców dominującymi grupami wiekowymi są osoby w wieku 35-44 lat oraz 45 lat i więcej. Zauważyć jednak można, że wśród pracodawców osoby z najmłodszej grupy wiekowej stanowili nieznaczny odsetek wszystkich korzystających ze wsparcia dofinansowanego ze środków KFS.

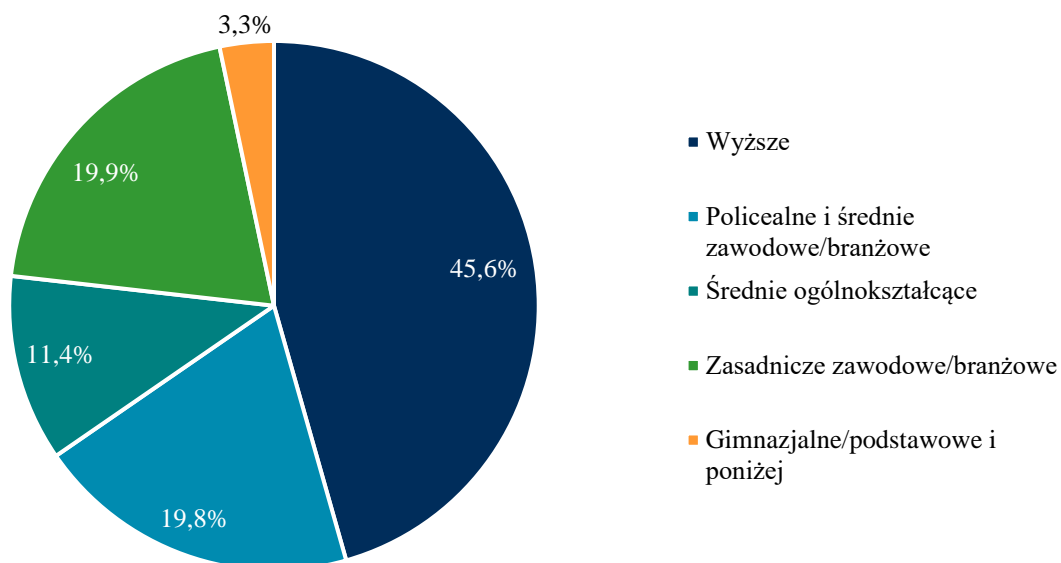
Tabela 11. Struktura wieku osób korzystających ze wsparcia KFS w 2020 r. wg pełnionej funkcji w przedsiębiorstwie/instytucji

Wiek	Pracodawcy	Pracownicy
18-24 lata	0,8%	9,7%
25-34 lata	27,5%	28,7%
35-44 lata	38,2%	30,9%
45 i więcej lat	33,6%	30,8%

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 9

Wśród osób korzystających ze wsparcia w ramach środków KFS dominowały osoby z wykształceniem wyższym (45,6%). Niemal tyle samo było osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (19,9%), co z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (19,8%). Z kolei 11,4% to były osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, a najmniej liczną grupę stanowiły osoby, które osiągnęły najniższy stopień wykształcenia, tj. gimnazjalne/podstawowe – 3,3%.

Wykres 10. Struktura wykształcenia uczestników wsparcia KFS



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 9

Uwzględniając pełnioną funkcję w przedsiębiorstwie/instytucji i najwyższy osiągnięty stopień wykształcenia można dostrzec, że w obu grupach (pracowników i pracodawców) dominują osoby z wyższym wykształceniem. Występuje jednak zróżnicowanie w odsetku osób z poszczególnymi stopniami wykształcenia i pełnioną funkcją. Wśród pracodawców osoby z wyższym wykształceniem stanowią 58,4%, podczas gdy wśród pracowników odsetek ten jest niższy o 14,1 punktu procentowego. W każdej kolejnej kategorii wykształcenia odsetek wśród pracowników jest wyższy niż wśród pracodawców.

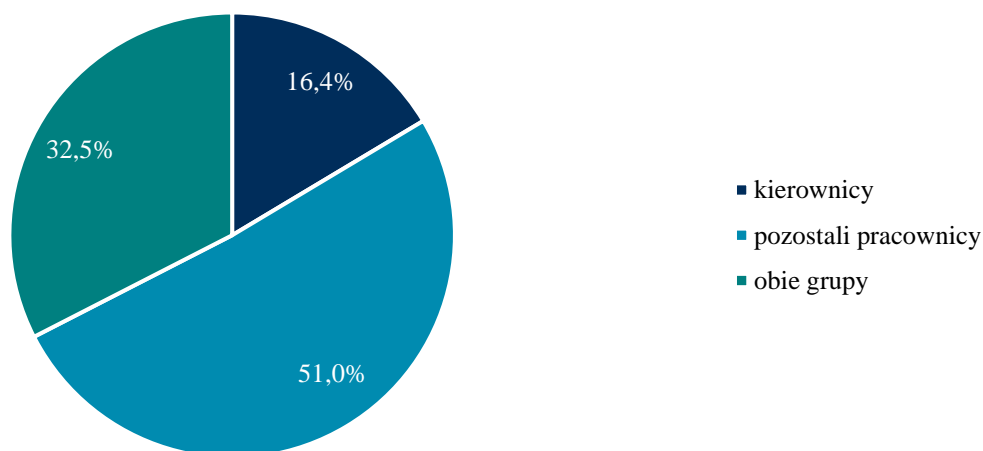
Tabela 12. Struktura wykształcenia uczestników wsparcia KFS wg pełnionej funkcji w przedsiębiorstwie/instytucji

Wykształcenie	Pracodawcy	Pracownicy
Wyższe	58,4%	44,3%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe	12,2%	20,6%
Średnie ogólnokształcące	13,7%	11,2%
Zasadnicze zawodowe/branżowe	15,3%	20,4%
Gimnazjalne/podstawowe i niżej	0,4%	4,6%

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 9

W ponad połowie (51,0%) podmiotów, które skorzystały w 2020 r. ze wsparcia dofinansowanego ze środków KFS skierowane było wyłącznie do pracowników. W 32,5% przypadków wsparcie skierowane było zarówno do pracowników, jak i pracodawców, a w 16,4% wyłącznie do pracodawców.

Wykres 11. Grupy docelowa wsparcia z KFS

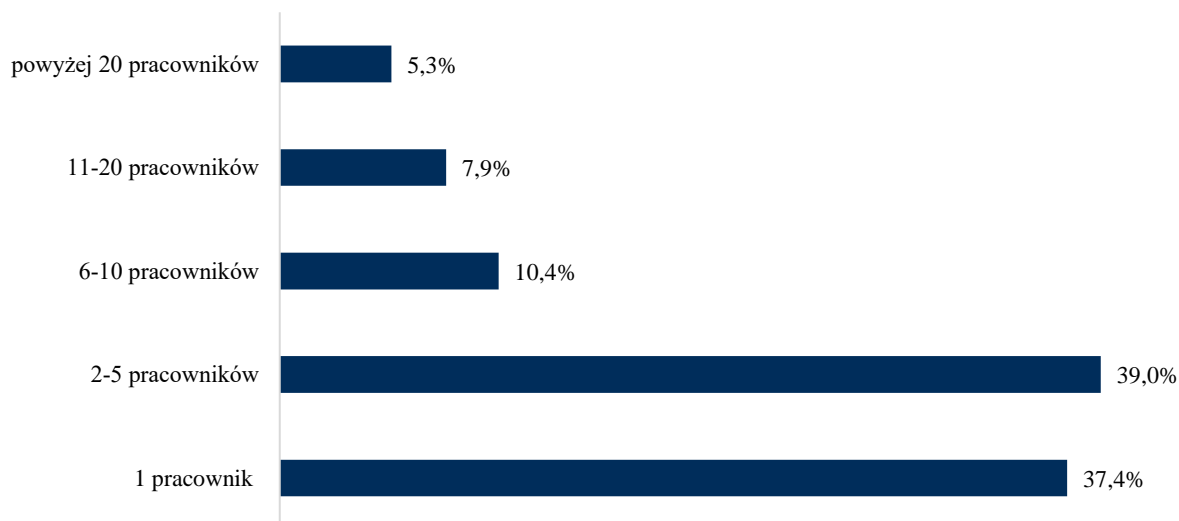


Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

W każdym podmiocie ze wsparcia ze środków KFS mogła skorzystać różna liczba osób. Według deklaracji przedstawicieli pracodawców w 37,4% przypadków ze wsparcia KFS w 2020 r. skorzystał tylko jeden pracownik, jednak najczęściej osób wskazało na przedział od 2 do 5 pracowników (39,0%). W przypadku 10,4% pracodawców było to od 6 do 10 pracowników. Odsetek firm/instytucji, w których we wsparciu z KFS uczestniczyło od 11 do 20

pracowników wyniósł 7,9%, a powyżej 20 pracowników skorzystało ze wsparcia KFS w 5,3% podmiotów.

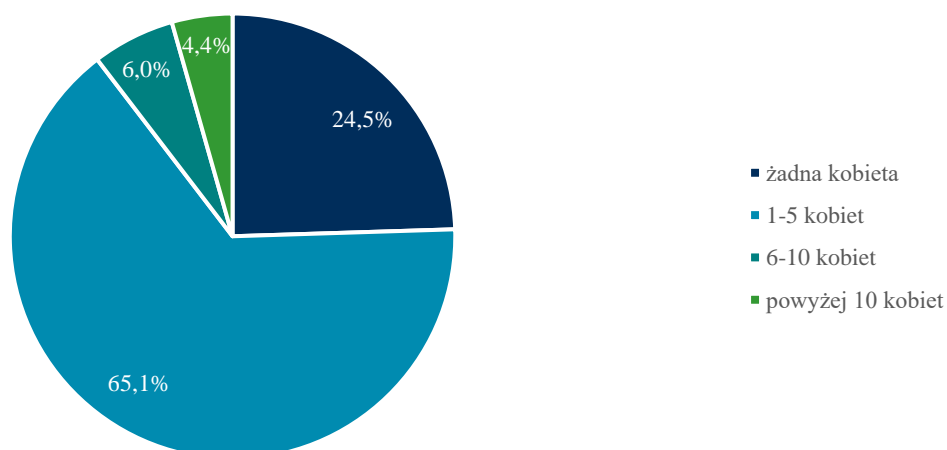
Wykres 12 Liczba pracowników objęta wsparciem KFS w 2020 r.



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Wśród pracowników korzystających ze wsparcia w ramach środków KFS w 24,5% podmiotach nie znalazła się żadna kobieta. W 65,1% przedsiębiorstwach/institucjach liczba kobiet korzystających ze wsparcia wyniosła od 1 do 5. W niemal co 10 przedsiębiorstwie/institucjach liczba kobiet, które skorzystały z form wsparcia dofinansowywanych z KFS wyniosła 6 lub więcej.

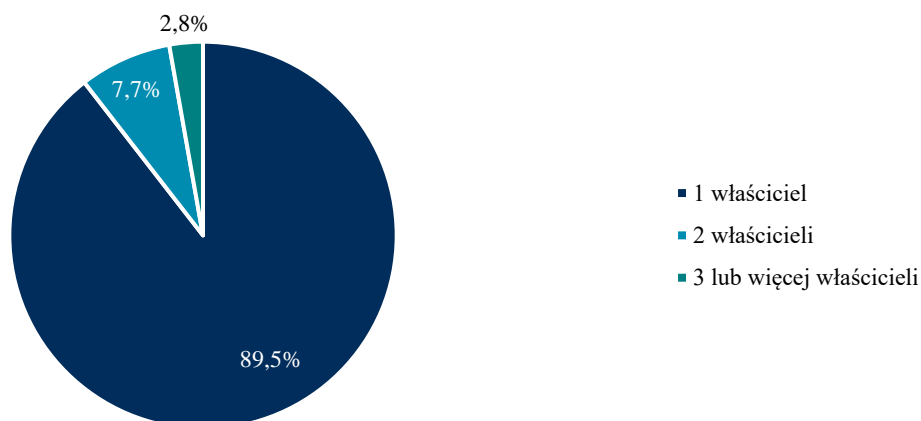
Wykres 13 Liczba kobiet wśród pracowników objętych wsparciem KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Wśród pracodawców, którzy zadeklarowali, że właściciele także skorzystali ze wsparcia dofinansowanego z KFS w 89,5% wsparcie to dotyczyło jednej osoby, w 7,7% przypadków dwóch osób, a w 2,8% przypadków trzech lub więcej właścicieli.

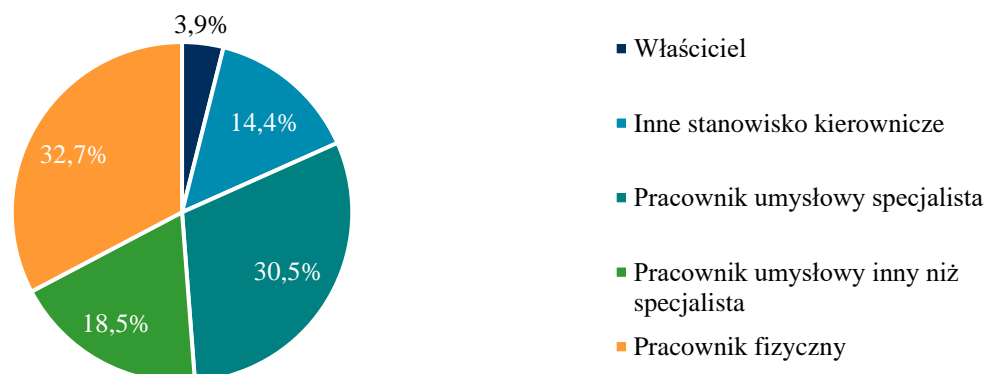
Wykres 14. Liczba pracodawców korzystających ze wsparcia KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=143)

Patrząc na strukturę zatrudnienia i piastowane stanowiska uczestników badania najliczniej reprezentowane są stanowiska pracowników fizycznych (32,7%) oraz pracowników umysłowych – specjalistów (30,5%). Pracownicy umysłowi inni niż specjaliści stanowili 18,5% próby badawczej, osoby zajmujące inne stanowiska kierownicze 14,4%, zaś właściciele przedsiębiorstw 3,9%.

Wykres 15. Stanowisko zajmowane przez pracowników korzystających ze wsparcia KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami (n=535)

Podsumowując należy podkreślić, że odbiorcami wsparcia dofinansowanego ze środków KFS w 2020 r. były osoby o bardzo zróżnicowanych cechach demograficznych i statusie zawodowym. Ze wsparcia korzystali zarówno właściciele przedsiębiorstw/dyrektorzy instytucji, kadra kierownicza, jak i pracownicy umysłowi i fizyczni. Były to osoby w różnym wieku, obojga płci i z różnym stopniem wykształcenia.

3.3 ZGODNOŚĆ WSPARCIA KFS Z POTRZEBAMI REGIONALNEGO RYNKU PRACY

Na koniec 2019 roku stopa bezrobocia w województwie opolskim wyniosła 5,8% (w Polsce 5,2%). Oznacza to, że poziom bezrobocia w województwie opolskim przekroczył wartość bezrobocia na tle kraju o 0,6 punktu procentowego. Na koniec 2019 roku w województwie opolskim zarejestrowanych było 20 948 osób bezrobotnych, ale liczba ta była niższa o 1 715 (spadek o 7,6%). Bezrobotni zarejestrowani w końcu grudnia 2019 roku w województwie opolskim stanowili 5,8% ludności aktywnej zawodowo, co oznacza spadek o 0,5 p.p. w porównaniu z rokiem poprzedzającym (na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu zawarte w raporcie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie opolskim w 2019 roku”

Na podstawie opracowanie Urzędu Statystycznego w Opolu pt. „Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie opolskim w 2020 roku” wskazać należy, że w województwie opolskim, według stanu w dniu 31 grudnia 2020 r., w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej REGON wpisanych było 105,7 tys. osób prawnych, jednostek organizacyjnych nie mających osobowości prawnej oraz osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (bez osób fizycznych prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie). Liczba wpisanych do rejestru podmiotów zwiększyła się o 2,4% w porównaniu z 2019 r. oraz o 6,6% w relacji do 2010 r.

Z danych opracowanych przez Wydział Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu wynika, iż w grudniu 2020 roku w powiatowych urzędach pracy województwa opolskiego zarejestrowanych było 24 976 osób bezrobotnych. Liczba ta jest o 628 osób większa niż w listopadzie 2020 roku oraz o 4 028 osób większa niż w grudniu 2019 roku, co oznacza 19% wzrost bezrobocia rok do roku. W grudniu 2020 roku w porównaniu z listopadem 2020 stopa bezrobocia wzrosła szacunkowo w prawie wszystkich powiatach (największy wzrost

odnotowano w powiecie prudnickim - o 0,5 pkt proc.). Jedynie w powiecie namysłowskim nie odnotowano zmian w szacunku stopy bezrobocia. W porównaniu do grudnia ubiegłego roku we wszystkich powiatach zanotowano wzrost bezrobocia. Największy wzrost rok do roku nastąpił w powiecie opolskim i nyskim (o 1,8 pkt proc.). Stopa bezrobocia w województwie opolskim w grudniu 2000 roku wyniosła 6,9%. Stopa bezrobocia niższa lub równa wojewódzkiej wystąpiła w Opolu oraz powiatach: krapkowickim, strzeleckim i oleskim. Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Opolu – (3,7%) i powiecie oleskim – 4,8%. Natomiast najwyższą stopę bezrobocia odnotowana w powiatach głubczyckim (10,2%) i prudnickim (10%). Najwięcej, bo aż 5 574 osób bezrobotnych jest zarejestrowanych w PUP Opolu, który swoim zasięgiem obejmuje zarówno powiat ziemski jak i grodzki. Kolejnym powiatem o znacznej liczbie bezrobotnych jest powiat nyski. Najmniej osób zarejestrowanych jest w powiecie oleskim. Na podstawie danych statystycznych prezentowanych przez Urząd Statystyczny w Opolu (m.in. *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej*) dla województwa opolskiego w grudniu 2020 r. uznać należy, że o ile w latach 2018-2019 każdy kolejny miesiąc cechował się wyższym przeciętnym zatrudnieniem w sektorze przedsiębiorstw od analogicznego okresu w roku poprzednim, to trend ten został odwrócony w roku 2020. Pandemia zachwiała rynkiem, który zwłaszcza w pierwszej połowie 2020 r. zmniejszył zatrudnienie w stosunku do roku 2019. Na koniec 2020 r. na jedno wolne miejsce pracy przypadało 16 bezrobotnych. Dla porównania z latami 2018-2019 było to odpowiednio 10 i 13. Niemniej jednak przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw sukcesywnie wzrastało i w grudniu 2020 r. wynosiło 5327,66 zł. Najwyższe dodatnie odchylenie względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2020 r. zanotowały sektory: wytwarzanie i zaopatrzenie w energię (39,7%) oraz informacja i komunikacja (12,1%). Z kolei największe ujemne odchylenie zanotowały sektory: zakwaterowanie i gastronomia (32,4%), administrowanie i działalność wspierająca (24,5%), a także budownictwo (14,8%)².

Wartości odchyłeń mówią nie tylko o kondycji danej branży, ale również zapotrzebowaniu na pracowników. Coraz wyższe wynagrodzenia oferowane są osobom pracującym w branżach, w których wiedza i umiejętności techniczne mają szczególne znaczenie. Stąd też finansowe wsparcie działań szkoleniowych i edukacyjnych oferowane w ramach KFS będzie

² Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa opolskiego w grudniu 2020 r., Urząd Statystyczny w Opolu.

w najbliższym czasie skupiało się w tym obszarze. Należy zauważyć, że przedsiębiorcy stoją na pierwszej linii frontu, jeśli chodzi o dynamikę zmian zachodzących w gospodarce w związku kryzysem pandemicznym. Dlatego bardzo ważny jest zwiększony nacisk na elastyczne dostosowywanie obszarów wsparcia do zgłaszanych przez nich potrzeb w połączeniu ze wiedzą i doświadczeniem specjalistów służb zatrudnienia, którzy posiadają całościowy wgląd w sytuację regionu objętego ich działaniem.

Ponadto badanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy pn. *Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim. Studium ekonomiczno-społeczne* wykazało, że 44% firm na terenie województwa opolskiego słyszała o KFS. W myśl kolejnego badania pn. *Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim* podkreślić należy pozytywne rezultaty KFS dotyczące przedsiębiorstw (95% z nich dostrzeża, że po szkoleniach nastąpiło usprawnienie pracy), jak również pracowników (98% uczestników deklaruje wzrost wydajności pracy). Tym samym KFS jest przykładem współpracy podmiotów gospodarczych oraz urzędów pracy i koniecznym wydaje się podejmowanie wszelkich działań związanych ze wspieraniem idei kształcenia ustawicznego.

Tabela 13. Analiza zgodności obszarów wsparcia KFS z deficytowymi zawodami w regionie

Obszary wsparcia KFS	Procent w puli wsparcia	Deficyt zawodów	
		województwo	liczba powiatów
rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	15,60%	tak	8
opieka zdrowotna	15,40%	tak	11
usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	10,90%	tak	11
usługi fryzjerskie, kosmetyczne	9,40%	tak	6
sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	6,30%	nie	3
architektura i budownictwo	4,60%	tak	9
technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)	4,30%	tak	10

górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)	3,8%	tak	8
usługi gastronomiczne	3,4%	tak	11
informatyka i wykorzystanie komputerów	3,0%	nie	7
opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)	2,6%	tak	8
zarządzanie i administrowanie	2,4%	nie	3
doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	2,2%	nie	10
pozostałe usługi	2,1%	tak	6
rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	1,6%	nie	3
prace sekretarskie i biurowe	1,4%	nie	1
języki obce	1,1%	nie	5
pozostałe obszary	9,9%	bd	bd
Razem	100%	--	--

Źródło: Barometr zawodów (barometrzwodow.pl) oraz Wojewódzki Urząd Pracy Załącznik nr 4 do sprawozdania MRPiPS

Powyższa tabela prezentuje najczęściej wybierane formy wsparcia dotowane ze środków KFS w korelacji do zapotrzebowania na powiązane z nimi zawody. Zgodnie z danymi za 2020 rok udostępnionymi przez Barometr zawodów (barometrzwodow.pl) dla województwa opolskiego, wsparcie to pokrywało się z występowaniem na rynku zawodów deficytowych. Kolumna „województwo” informuje czy niedobór pracowników w konkretnej dziedzinie występuje w średnim rozkładzie na terenie całego województwa. Kolumna „liczba powiatów” przedstawia natomiast ilość powiatów na terenie województwa cechujących się deficytem pracowników. Można zauważyć, że im większe zapotrzebowanie rynku, tym również większe zainteresowanie daną tematyką kształcenia. Pracodawcy trafnie więc definiują umiejętności pracowników, które są niezbędne do prowadzenia ich działalności.

Księgowość i rachunkowość cieszyła się największym powodzeniem. Deficyt pracowników związanych z tą tematyką odczuwalny jest zarówno na poziomie województwa, jak i 8 powiatów, z czego w powiecie nyskim jest on najwyższy. Niewiele mniej środków zostało przeznaczonych w zakresie opieki zdrowotnej. Należy podkreślić, że biorąc pod uwagę np. pielęgniarstwo, wzmożone zapotrzebowanie pracodawców występuje nie tylko w przeliczeniu na całe województwo, ale i w każdym z powiatów. W pięciu z nich (kluczborskim, namysłowskim, nyskim, oleskim, opolskim) oraz w samym Opolu jest ono natomiast najwyższe. Z obszarów udzielonego wsparcia w ramach KFS, jedynie w przypadku sprzedaży, marketingu i PR oraz kilku innych obszarów na poziomie województwa występuje równowaga popytu i podaży pracowników, jednak niedobór odczuwalny jest już na terenie poszczególnych powiatów. W przypadku natomiast usług fryzjerskich, powiat oleski cechuje się nadwyżką osób poszukujących pracy w tym zawodzie w stosunku do pojawiających się ofert. Mimo to zarówno województwo, jak i 6 innych powiatów odnotowuje ich niedobór. Sprzedaż, marketing i PR, a także zarządzanie i administrowanie plasują się w tabeli dość wysoko, choć równowaga zapotrzebowania na tych pracowników nie jest zachowana jedynie w 3 powiatach. Należy jednak zwrócić uwagę, że umiejętności te niezbędne są w każdym przedsiębiorstwie i organizacji, nawet jeśli nie zgłasza ona na nie zapotrzebowania. Pozostałe niewymienione obszary stanowiące 9,9% wsparcia, to tematyki kształcenia, które trudno przypisać do konkretnej grupy lub stanowiące poniżej 1% zaangażowania, a ich uwzględnienie nie wpłynęłoby na ogólną ocenę.

Biorąc pod uwagę spójność tematyki kształcenia z zapotrzebowaniem rynkowym na konkretne zawody można stwierdzić, że obszary wsparcia realizowane w ramach KFS odpowiadają zapotrzebowaniu rynkowemu na konkretne zawody zdiagnozowanym potrzebom. Wydatkowane środki przeznaczone są więc zgodnie z celami Funduszu w obszarach deficytowych – wymagających wsparcia.

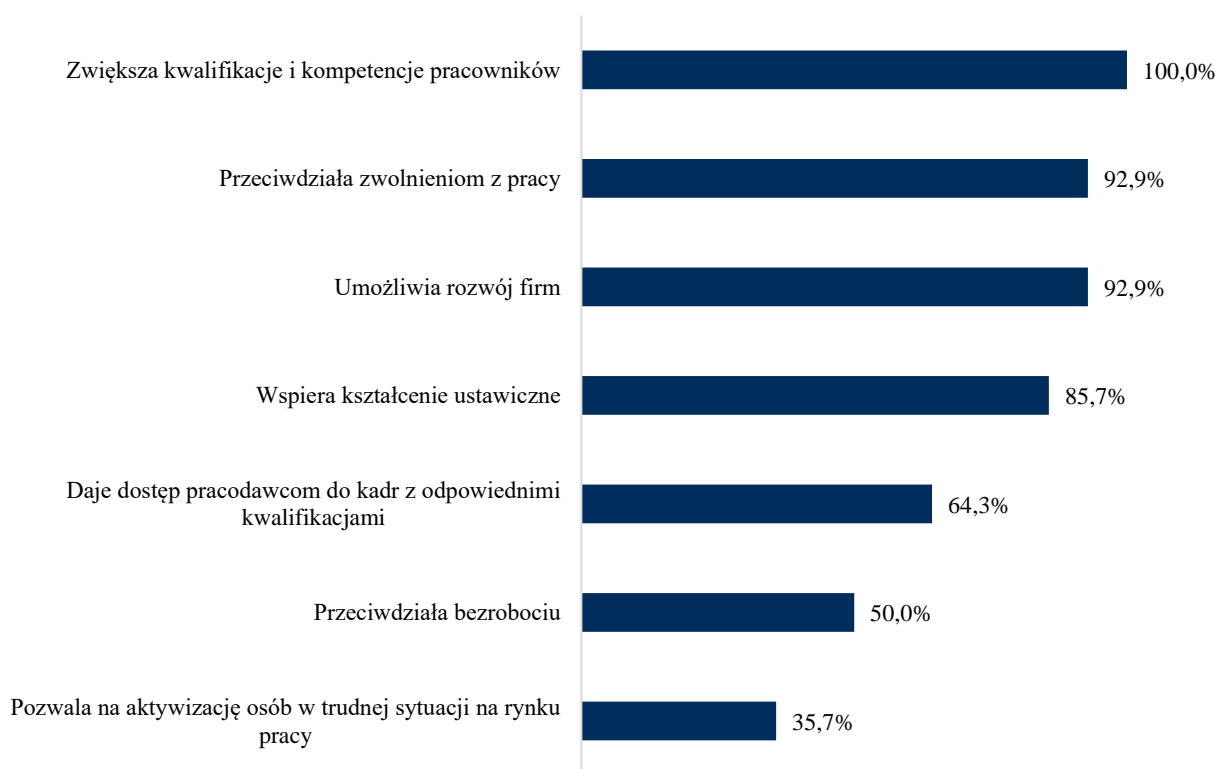
3.3.1 Wpływ KFS na lokalny rynek pracy

Wszyscy przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy uczestniczący w badaniu wskazują na duży wpływ wsparcia KFS na lokalny rynek pracy. Połowa badanych ocenia go jako bardzo przydatny dla lokalnego rynku pracy, a druga połowa jako raczej przydatny.

Pozytywna ocena wpływu wsparcia KFS na lokalne rynki pracy uwidacznia się we wskazywanym przez badanych zakresie jego oddziaływania na rynek pracy. Wszyscy

respondenci jednogłośnie wskazali, że wsparcie KFS zwiększa kwalifikacje i kompetencje pracowników. Blisko 93% spośród nich uważa, że działania realizowane w ramach KFS przeciwdziałają zwolnieniom z pracy i umożliwiają rozwój firm. Z kolei 85,7% pracowników PUP jest zdania, że KFS wspiera również kształcenie ustawiczne. Ponad 60% badanych uważa, że daje on dostęp pracodawcom do kadr z odpowiednimi kwalifikacjami. Połowa uczestników badania jest ponadto zdania, że wsparcie KFS przeciwdziała bezrobociu. W najmniejszym stopniu wskazywano na oddziaływanie wsparcia KFS na aktywizację osób w trudnej sytuacji na rynku pracy (35,7%).

Wykres 16. Wpływ wsparcia KFS na lokalny rynek pracy



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

Wysokie odsetki wskazań na poszczególne obszary wpływu wsparcia KFS na lokalny rynek pracy świadczą o tym, że jest to wsparcie adekwatne do lokalnych potrzeb, przynoszące wymierne rezultaty dla lokalnych pracodawców i pracowników

3.4 ANALIZA KOSZTOWA

Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Na finansowanie zadań w ramach KFS w roku 2020 przeznaczone zostały środki stanowiące 2% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowej składki na Fundusz Pracy wykazanej w sprawozdaniu budżetowym za rok 2018 tj. kwota 246 496 tys. zł. Została ona podzielona w następujący sposób:

- 1) Kwota 2 465 tys. zł., czyli ok. 1% środków KFS, została podzielona na 17 równych części pomiędzy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy - dla każdego z tych podmiotów przypada kwota 145 tys. zł.
- 2) Pozostała kwota 244 931 tys. zł., została przeznaczona na działania Powiatowych Urzędów Pracy, z czego 80%, tj. kwota 195 225 tys. zł. była wydatkowana zgodnie z priorytetami Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (tzw. limit podstawowy), a 20%, tj. kwota 48 806 tys. zł. stanowiła tzw. rezerwę KFS i była wydatkowana zgodnie z priorytetami Rady Rynku Pracy.

W planie KFS na 2020 rok pula 80% środków, tak jak dotychczas została podzielona na województwa proporcjonalnie do wysokości zatrudnienia w województwie. Określony został w ten sposób tzw. podstawowy limit środków dla województwa dzielony na podstawie zapotrzebowania samorządów powiatów przez Zarząd Województwa.

Na poszczególne priorytety w 2020 roku została przeznaczona następująca ilość środków finansowych:

Tabela 14. Środki z KFS przeznaczone na poszczególne priorytety w 2020 r.

Lp.	Nazwa priorytetu	Kwota
1.	Wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	48 223,00 zł
2.	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	764 506,30 zł
3.	Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	3 405 828,71 zł
4.	Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy	195 008,03 zł
5.	Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju	206 907,29 zł
6.	Wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego	14 416,00 zł
7.	Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej	0,00 zł
promocja KFS		115 445,66 zł
suma		4 750 334,99 zł
limit		4 870 200,00 zł
pozostało		119 865,01 zł

Poza limitem podstawowym, wykorzystano również środki rezerwy w wysokości 1 331 083,48 złotych. Łączna ilość środków finansowych w 2020 roku wyniosła 6 081 418,47 złotych.

Pracodawcy, którzy otrzymali dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego musieli wnieść wkład własny w wysokości 20% kosztów, zaś 80% kosztów kształcenia ustawicznego sfinansowane było w ramach KFS. W przypadku mikroprzedsiębiorstwa ze środków KFS można było sfinansować 100% kosztów kształcenia ustawicznego. Całość dofinansowania nie mogła jednak przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Środki KFS pracodawca może przeznaczyć na:

- doprecyzowanie potrzeb szkoleniowych, które można będzie zaspokoić dzięki środkom KFS;
- kursy i studia podyplomowe oraz egzaminy, w których wezmą udział pracownicy z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
- badania lekarskie i psychologiczne, jeśli okażą się niezbędne;
- ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym.

Tabela 15 Wykorzystanie środków z limitu podstawowego KFS w 2020 r. w poszczególnych powiatach

Powiatowy Urząd Pracy	Zapotrzebowanie zgłoszone przez samorządy powiatów	Wykorzystanie	% wykorzystania środków
PUP Brzeg	350 200,00 zł	339 694,78 zł	97,0
PUP Głubczyce	186 700,00 zł	186 700,00 zł	100,0
PUP Kędzierzyn-Koźle	480 900,00 zł	480 054,16 zł	99,8
PUP Kluczbork	266 200,00 zł	239 479,36 zł	90,0
PUP Krapkowice	424 000,00 zł	409 853,05 zł	96,7
PUP Namysłów	176 700,00 zł	176 700,00 zł	100,0
PUP Nysa	497 000,00 zł	440 556,53 zł	88,6
PUP Olesno	260 400,00 zł	260 400,00 zł	100,0
PUP Opole	1 704 700,00 zł	1 704 700,00 zł	100,0
PUP Prudnik	196 400,00 zł	188 079,60 zł	95,8
PUP Strzelce Opolskie	327 000,00 zł	324 117,51 zł	99,2

Źródło: plik zapotrzebowanie, podział i wydatkowanie środków KFS przekazany przez Zamawiającego

Poziom 100% wykorzystania środków podstawowych odnotowano w 4 Powiatowych Urzędach Pracy tj. PUP Głubczyce, PUP Namysłów, PUP Olesno, PUP Opole. Z drugiej strony, w PUP Nysa wykorzystano 88,6 % przyznanych środków, a w PUP Kluczbork 90%

Tabela 16. Rezerwa w ramach poszczególnych priorytetów KFS w 2020 r.

Priorytet	Wydatkowana/zaangażowana kwota
wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	28 601,44 zł
wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych	241 226,00 zł
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej	69 422,00 zł
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo emerytury pomostowej	14 080,00 zł
wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017 – 2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego	922 429,21 zł
Inne (poza priorytetami)	55 324,83 zł
Suma	1 331 083,48 zł
limit	1 349 700,00 zł
pozostało	18 616,52 zł

Źródło: dane finansowe KFS przekazane przez Zamawiającego

Powyższa tabela przedstawia rezerwę KFS w 2020 roku w odniesieniu do priorytetów w skali całego województwa opolskiego.

Tabela 17. Wykorzystanie środków z rezerwy KFS w 2020 r. w poszczególnych powiatach

Powiatowy Urząd Pracy	Wnioski o dodatkowe środki z rezerwy	Wykorzystanie rezerwy	% wykorzystania środków
PUP Brzeg	160 000,00 zł	160 000,00 zł	100
PUP Głubczyce	106 300,00 zł	106 300,00 zł	100
PUP Kędzierzyn-Koźle	100 000,00 zł	95 235,78 zł	95,2
PUP Kluczbork	0,00 zł	0,00 zł	nd
PUP Krapkowice	54 000,00 zł	49 100,00 zł	90,9
PUP Namysłów	13 500,00 zł	13 430,44 zł	99,5
PUP Nysa	121 400,00 zł	113 025,00 zł	93,1
PUP Olesno	340 500,00 zł	340 495,20 zł	100,0
PUP Opole	400 000,00 zł	399 867,06 zł	100,0
PUP Prudnik	0,00 zł	0,00 zł	nd
PUP Strzelce Opolskie	54 000,00 zł	53 630,00 zł	99,3

Źródło: dane finansowe KFS przekazane przez Zamawiającego

W odniesieniu do Województwa Opolskiego poszczególne powiatowe Urzędy Pracy (z wyjątkiem PUP Kluczbork oraz PUP Prudnik) zawnioskowały także o przyznanie dodatkowych środków z rezerwy. Większa część przyznanych środków rezerwy została wykorzystana. 100% wskaźnik wykorzystania odnotowano w PUP Brzeg, PUP Głubczyce, PUP Olesno oraz PUP Opole. Najniższy natomiast w PUP Krapkowice – 90,9%. Zauważyć jednak należy, że całociowy wskaźnik wykorzystania środków wyniósł 98,6%.

Średni koszt wsparcia z KFS na 1 osobę w 2020 r. wyniósł 2215,45 zł. Najwyższe koszty wsparcia na 1 osobę odnotowano w powiecie brzeskim – 2823,13 zł, opolskim i Opolu – 2813,59 zł oraz namysłowskim – 2796,04 zł. Najniższy zaś w powiatach: krapkowickim – 1429,76, nyskim – 1672,45 zł i strzeleckim – 1927,28 zł.

Tabela 18 Wielkość przyznanego dofinansowania ze środków KFS w 2020 r. w podziale na powiaty

Powiat	Wielkość przyznanego dofinansowania	Średni koszt szkolenia na 1 osobę
brzeski	499 694,78 zł	2823,13 zł
głubczycki	293 000,00 zł	2382,11 zł
kędzierzyńsko-kozielski	575 289,94 zł	1970,17 zł
kluczborski	239 479,36 zł	2012,43 zł
krapkowicki	458 953,05 zł	1429,76 zł
namysłowski	190 130,44 zł	2796,04 zł
nyski	553 581,53 zł	1672,45 zł
oleski	600 895,20 zł	2115,83 zł
opolski, m. Opole	2 104 567,06 zł	2813,59 zł
prudnicki	188 079,60 zł	2186,97 zł
strzelecki	377 747,51 zł	1927,28 zł
Ogółem	6 081 418,47 zł	2215,45 zł

Źródło: dane dotyczące wydatków KFS w 2020 r.

3.5 REALIZACJA WSPARCIA ZE ŚRODKÓW KFS

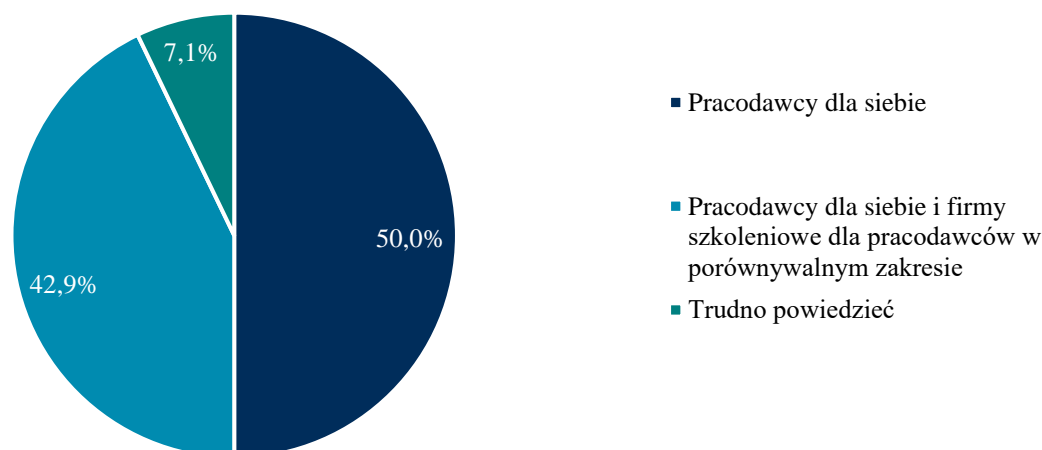
3.5.1 Perspektywa pracowników PUP

W ramach badania poruszano następujące kwestie związane z realizacją wsparcia ze środków KFS w Powiatowych Urzędach Pracy: formuła przyjmowania wniosków, podmioty wnioskujące o wsparcie, obszary tematyczne, których najczęściej dotyczyły działania dofinansowane z KFS, wielkość wydatkowanych środków oraz promocja KFS.

Formuła przyjmowania wniosków we wszystkich uczestniczących w badaniu PUP jest taka sama i opiera się na ogłaszaniu naborów w określonych terminach.

Wg wskazań przedstawicieli PUP w połowie przypadków częściej wnioski o dofinansowanie z KFS w 2020 r. składali pracodawcy sami dla siebie, a w 42,9% była porównywalna liczba wniosków złożonych przez pracodawców samych dla siebie oraz firm szkoleniowych dla pracodawców. Według opinii pracowników PUP żadnym z urzędów nie dominowały wnioski składane przez firmy szkoleniowe dla pracodawców.

Wykres 17 Podmioty wnioskujące o wsparcie KFS w 2020 r.



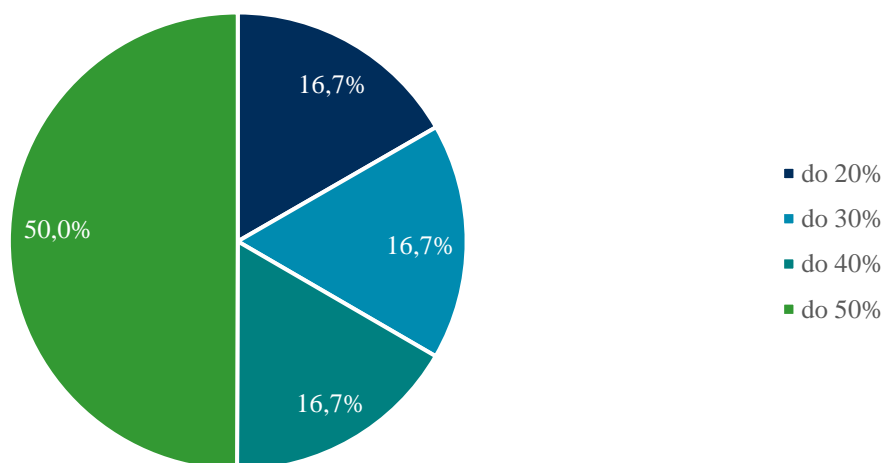
Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

W opinii pracodawców wniosek o dofinansowanie ze środków KFS w 2020 r. w 57,0% firm/institucji został napisany przez pracowników, w 14,9% przypadków przez właściciela/dyrektora oraz w takim samym odsetku przypadków przez firmę zewnętrzną. W 7,8% było to działanie zrealizowane we współpracy pomiędzy pracownikami firmy, a firmą

zewnętrzną. Porównanie deklaracji obu grup wskazują na to, że w większości przypadków opracowanie wniosków o dofinansowanie leżało po stronie pracodawcy, w mniejszym stopniu było to zadanie powierzone firmie zewnętrznej.

Połowa respondentów wskazujących na dwa rodzaje podmiotów, które wnioskowały o dofinansowanie z KFS w 2020 r. oszacowała odsetek wniosków złożonych przez firmy szkoleniowe dla pracodawców w ogóle wniosków na 50%. W pozostałych przypadkach odsetek był poniżej 50%. Średnia ilość wniosków składanych przez podmioty zewnętrzne wyniosła 40%, a dominanta 50%.

Wykres 18. Odsetek wniosków złożonych przez firmy szkoleniowe dla pracodawców we wszystkich wnioskach



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=6)

Wsparcie w formie szkoleń, kursów i studiów podyplomowych w największym stopniu dotyczyło specjalistycznej wiedzy związanej z wykonywanym zawodem – na ten obszar tematyczny wskazało aż 92,9% przedstawicieli PUP. Na drugim miejscu najczęściej wskazywanego obszaru tematycznego znalazła się obsługa specjalistycznego sprzętu (np. urządzeń, maszyn) związanego z wykonywanym zawodem – 71,4% wskazań. Niemal 60% uczestniczących w badaniu przedstawicieli PUP zadeklarowało, że formy wsparcia finansowanego z KFS w 2020 r. dotyczyły obsługi specjalistycznego oprogramowania z wykonywanym zawodem. Na korzystanie przez pracodawców ze wsparcia z KFS obejmującego zagadnienia związane z umiejętnościami zarządzania i umiejętnościami

personalnymi wskazało po 14,3% badanych. W najmniejszym stopniu realizowane było wsparcie dotyczące obsługi sprzętu komputerowego (7,1%). Ponadto jeden badany wskazał na wystąpienie innej tematyki, nie wykazanej w kafeterii odpowiedzi, doprecyzowując ją jako kurs prawa jazdy kategorii C. W żadnym z objętych badaniem Powiatowych Urzędów Pracy nie realizowano wsparcia dofinansowanego ze środków KFS w obszarze kursów językowych.

Wykres 19. Obszary tematyczne kursów, szkoleń i studiów podyplomowych dofinansowywanych ze środków KFS w 2020 r.



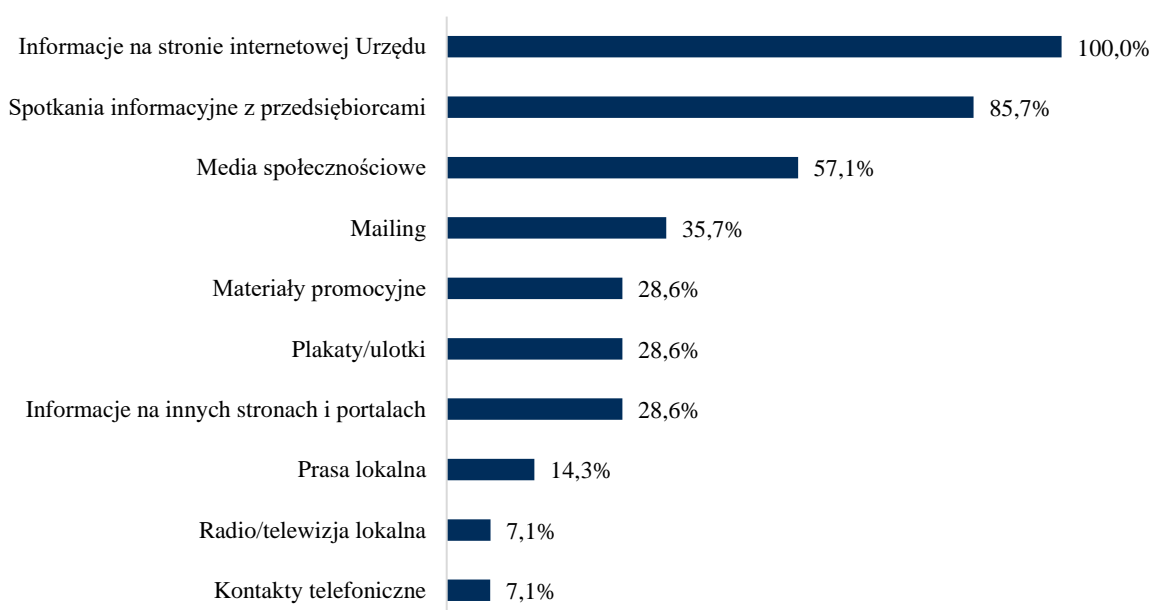
Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

Nie we wszystkich PUP wydatkowano całą kwotę przeznaczoną na wsparcie KFS w 2020 r. Wskazując na przyczyny niewydatkowania pełnej puli środków przeznaczonych na wsparcie w ramach KFS przedstawiciele PUP-ów spośród 4 wskazanych przyczyn takiego stanu rzeczy (braku chętnych, niespełniania kryteriów przez wykonawców, przedłużający się okres akceptowania wniosków i rezygnację pracodawców) wskazali tylko na jeden – 40,0% spośród nich wybrało rezygnację pracodawców jako główną przyczynę niewydatkowania wszystkich środków w ramach KFS w 2020 r. Ponadto 60,0% badanych wskazało inną przyczynę, nieuwzględnioną w kafeterii odpowiedzi – odwołanie szkoleń/kursów przez organizatorów w związku z pandemią COVID-19. Ten czynnik należy uznać za główny powód

niewykorzystania pełnej puli środków w ramach KFS. Czynniki te, jak i wskazana przez pozostałe osoby rezygnacja pracodawców są w pełni niezależne od pracowników PUP-ów.

Kolejnym zagadnieniem związanym z realizacją wsparcia z KFS są podjęte przez Powiatowe Urzędy Pracy działania informacyjno-promocyjne ukierunkowane na dotarcie z informacjami o możliwości skorzystania z dofinansowania ze środków KFS do pracodawców. Wszystkie PUP informują o możliwości skorzystania z dofinansowania ze środków KFS na swoich stronach internetowych, niespełna 86% realizuje promocję KFS poprzez organizację spotkań z przedsiębiorcami/pracodawcami. Są to dwie podstawowe formy realizacji zadań z obszaru informacyjno-promocyjnego. Pozostałe formy promocji są wykorzystywane w mniejszym stopniu. Niemal 60% PUP-ów w celach promocyjnych wykorzystuje również nowoczesne media – portale społecznościowe. Natomiast klasyczne formy działań informacyjno-promocyjnych, tj. materiały promocyjne (długopisy, karteczki, notesy oznaczone logo KFS) oraz plakaty i ulotki w 2020 r. wykorzystywało 28,6% PUP-ów. Nieco bardziej popularnym sposobem promowania KFS jest mailing, na stosowanie, którego wskazało 35,1% respondentów. Najrzadziej wykorzystywanymi metodami promowania KFS są kontakty telefoniczne (7,1% wskazań) i informacje zamieszczane w mediach tradycyjnych – lokalnym radiu i telewizji (7,1%) oraz lokalnej prasie (14,3%).

Wykres 20. Formy promocji KFS przez PUP-y

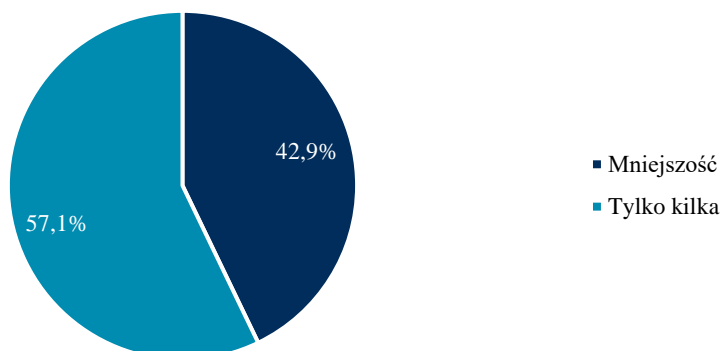


Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

3.5.1.1. Przyczyny odrzucania wniosków o dofinansowanie ze środków KFS

W każdym Powiatowym Urzędzie Pracy wystąpiła sytuacja odrzucenia wniosków o dofinansowanie ze środków KFS. W nieznacznej większości PUP-ów (57,1%) dotyczyło to kilku wniosków, a w kolejne 42,9% przedstawiciele PUP-ów określiło ich liczbę jako mniejszość spośród wszystkich złożonych wniosków.

Wykres 21. Ilość odrzuconych wniosków o dofinansowanie ze środków KFS w 2020 r.



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

Sprawozdawczość WUP wykazuje, że wnioski o dofinansowanie ze środków KFS w 2020 r. w województwie opolskim złożyło 1094 pracodawców, ale dofinansowanie otrzymało 785 pracodawców, czyli 71,8% podmiotów, które o wsparcie aplikowały.

W poszczególnych powiatach województwa opolskiego odsetek skutecznie aplikujących o środki z KFS podmiotów był różny. Najwięcej pozytywnie rozpatrzonych wniosków w stosunku do wszystkich wnioskujących o wsparcie było w powiecie strzeleckim (93,9%) oraz w powiecie prudnickim (90,3%). Najmniej zaś w powiatach: miasto Opole (58,2%) oraz opolskim (63,0%).

Tabela 19. Odsetek podmiotów, które skutecznie aplikowały o wsparcie ze środków KFS w 2020 r.

Powiat	Odsetek podmiotów, które otrzymały dofinansowanie ze środków KFS w populacji podmiotów aplikujących w 2020 r.
Brzeski	80,8%
Głubczycki	77,6%
Kędzierzyńsko-kozielski	67,8%
Kluczborski	69,8%
Krapkowicki	81,0%
Namysławski	85,7%
Nyski	73,7%
Oleski	74,0%
m. Opole	58,2%
Opolski	63,0%
Prudnicki	90,3%
Strzelecki	93,9%

Źródło: Załączniki nr 4 do sprawozdania MRPiPS – 01, s. 8

Wskazując na główne przyczyny nieotrzymania dofinansowania przedstawiciele PUP-ów wskazywali przede wszystkim na niespełnianie przez wnioskodawców warunków formalnych niezbędnych do uzyskania dofinansowania ze środków KFS (71,4%). Niespełna 60% badanych wskazało jako przyczynę niekompletność dokumentacji/załączników przekazanych przez wnioskodawcę, a połowa na wyczerpany limit środków finansowych. Ok. 43% przedstawicieli PUP jako przyczynę nieotrzymania dofinansowania wskazało rezygnację pracodawcy. Pozostałe przyczyny wskazane w kafeterii odpowiedzi do pytania były wskazywane w znacznie mniejszym stopniu, należy więc założyć, że nie stanowią one istotnych czynników nieotrzymania przez wnioskodawcę dofinansowania ze środków KFS.

Wykres 22. Główne przyczyny nieotrzymania dofinansowania ze środków KFS w 2020 r.



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

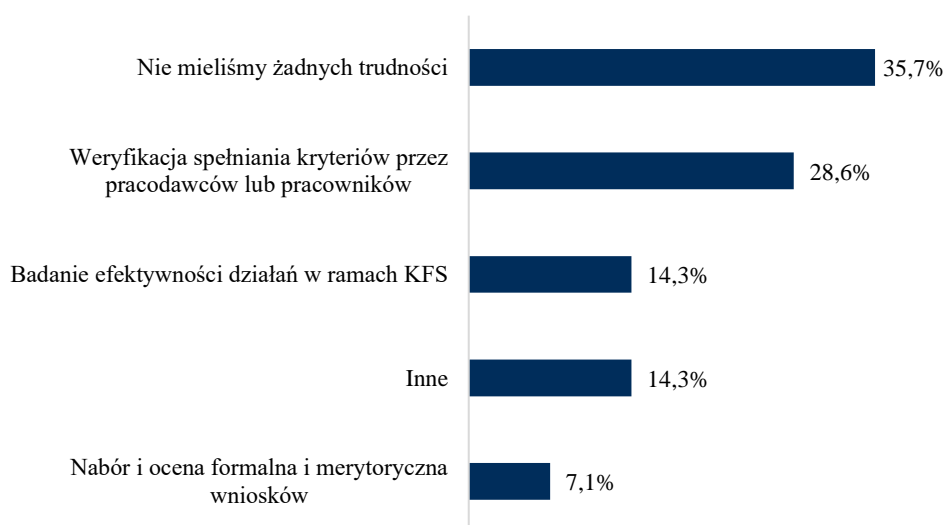
Główne problemy są niezależne od działań PUP, gdyż wynikają z nieprawidłowych działań podejmowanych przez wnioskodawców. Jednakże mając na uwadze skalę występowania problemów z niekompletnością dokumentacji/załączników i niespełniania warunków formalnych niezbędnym wydaje się podjęcie skuteczniejszych działań informacyjnych skierowanych do podmiotów mogących aplikować o wsparcie ze środków KFS.

3.5.1.2 Trudności napotkane w czasie realizacji wsparcia finansowanego ze środków KFS

Zagadnienie trudności pojawiających się w trakcie realizacji wsparcia finansowanego ze środków KFS polegało na ustaleniu na jakich etapach działań one się pojawiły oraz jakiego rodzaju były to trudności.

Większość pracowników PUP-ów wskazuje na brak wystąpienia jakichkolwiek trudności na każdym z etapów realizacji wsparcia finansowanego z KFS – 35,7%. Niemal 30% badanych wskazuje na wystąpienie trudności na etapie weryfikacji spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników. Wśród innych wskazanych etapów pojawiły się: badanie efektywności działań w ramach KFS (14,3%) oraz nabór i ocena formalna i merytoryczna wniosków (7,1%).

Wykres 23. Etapy pojawienie się trudności w realizacji wsparcia finansowanego ze środków KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

Żaden z przedstawicieli PUP nie wskazał na pojawienie się trudności na następujących etapach: kontrola prawidłowości wykorzystania przyznanych środków, podpisanie umowy z pracodawcą, przygotowanie wzorów dokumentów związanych z realizacją KFS, poradnictwo i udzielanie informacji pracodawcom lub pracownikom oraz dotarcie do pracodawców lub pracowników (odbiorców dofinansowania z KFS) z informacją o możliwości skorzystania z dofinansowania.

Natomiast 14,3% badanych wskazało na inne etapy, nieuwzględnione w kafeterii odpowiedzi. Doprecyzowując tę kwestię wskazywali na trudności w realizacji kursów/szkoleń przez firmy szkoleniowe w związku z pandemią.

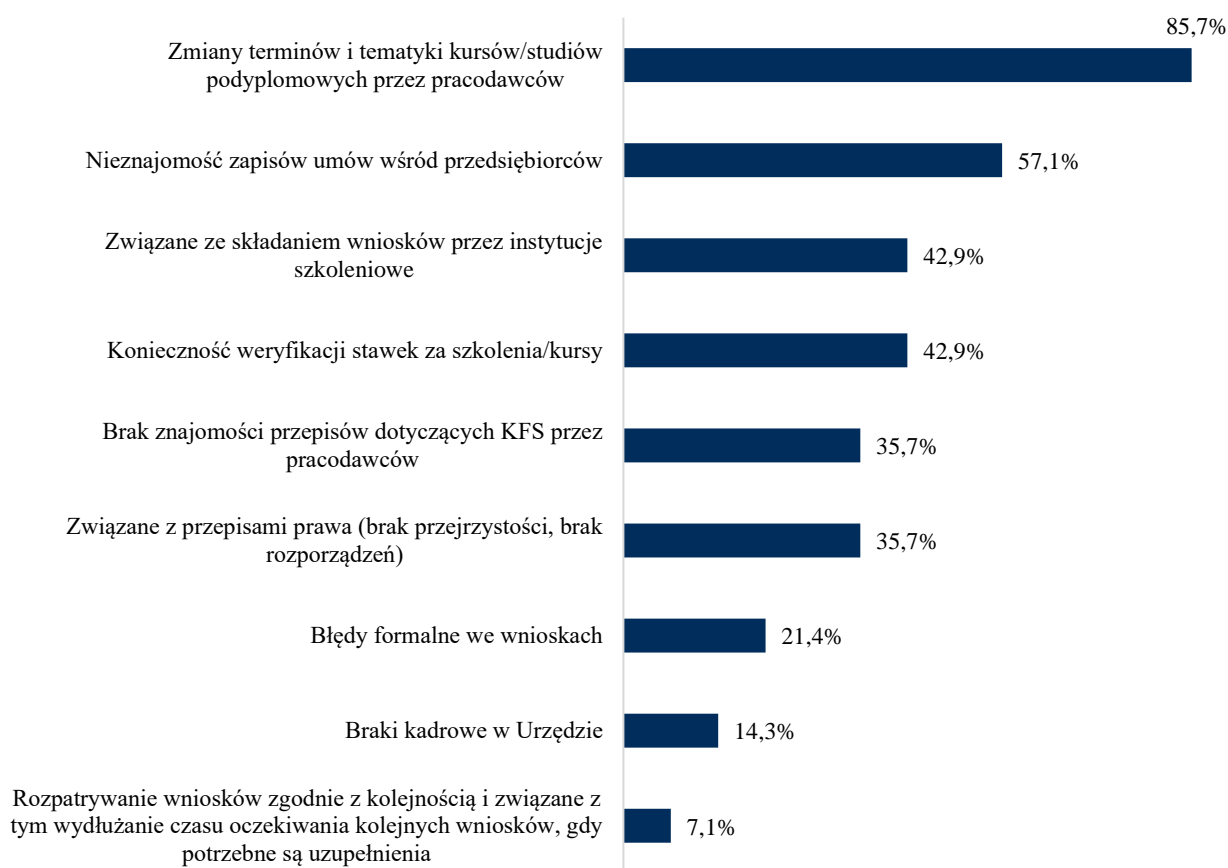
Najczęściej wskazywaną trudnością napotkaną przez pracowników PUP w związku z obsługą KFS jest zmiana terminów i tematyki kursów/szkoleń/studiów podyplomowych przez pracodawców – 85,7% wskazań. Żadna inna trudność nie była wskazywana z taką częstotliwością.

Ok. 60% badanych wskazało na problemy wynikające z nieznanomości zapisów umów wśród pracodawców, a po ok. 43% respondentów na trudności związane ze składaniem wniosków przez instytucje szkoleniowe i konieczność weryfikacji stawek za szkolenia/kursy. Wśród innych dostrzeganych trudności pojawiły się: brak znajomości przepisów dotyczących

KFS wśród pracodawców, problemy związane z przepisami prawa (np. brak przejrzystości prawa, brak rozporządzeń) – po 35,7% wskazań oraz błędy formalne we wnioskach – 21,4%.

Najbardziej wskazywanymi trudnościami były braki kadrowe w PUP (14,3%) oraz rozpatrywanie wniosków zgodnie z kolejnością i związane z tym wydłużenia czasu oczekiwania kolejnych wniosków, gdy potrzebne są uzupełnienia (7,1%). Problemy te dotyczyły pojedynczych sytuacji.

Wykres 24. Trudności związane z obsługą KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

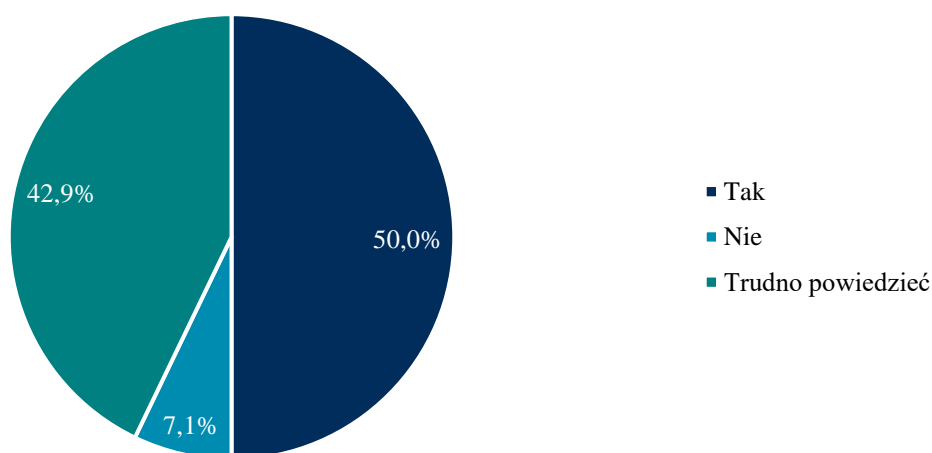
Realizacja działań, zwłaszcza związanych ze współpracą z innymi podmiotami, jak w pracodawcy i firmy szkoleniowe w KFS, z reguły powoduje wystąpienie trudności. Należy jednak podkreślić, że według deklaracji pracowników PUP, nie są one powszechne i nie dotyczą wszystkich instytucji. Ponadto wskazywane przez nich rodzaje głównych trudności w znacznej mierze są od urzędów niezależne i dotyczą działań podejmowanych przez wnioskodawców aplikujących o dofinansowanie ze środków KFS.

3.5.1.3 Oczekiwane zmiany

Osoby odpowiedzialne w poszczególnych Powiatowych Urzędach Pracy za obsługę środków z KFS zostały poproszone w czasie badania o wskazanie niezbędnych w ich opinii zmian, które wpłyną na poprawę obsługi działań związanych z KFS.

Połowa przedstawicieli PUP biorących udział w badaniu wskazała na potrzebę wprowadzenia zmian we wsparciu KFS. Niemal tyłu samo nie potrafiło jednoznacznie określić czy te zmiany są potrzebne czy nie, ale tylko 7,1% definitywnie się temu sprzeciwiło.

Wykres 25. Potrzeba zmian we wsparciu KFS



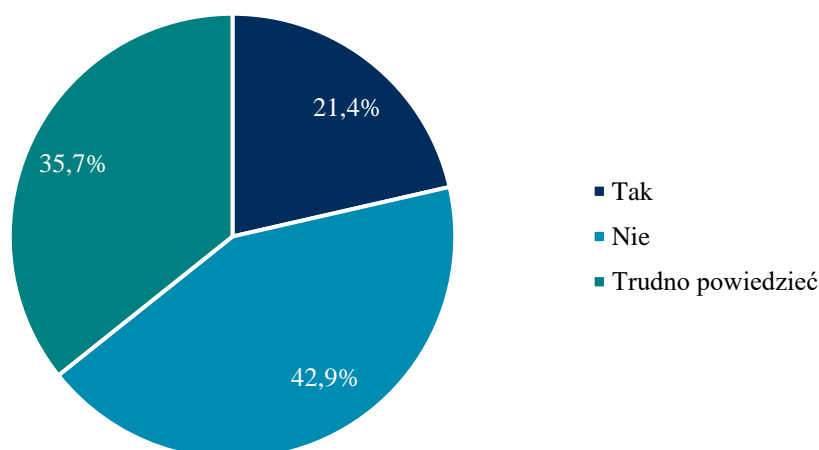
Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

Respondenci wskazywali na następujące zmiany, jakie w ich opinii powinny zostać wdrożone:

1. możliwość kształcenia dla osób, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą, ale nie zatrudniają pracowników – 2 wskazania,
2. ograniczyć koszt dofinansowania dla jednego uczestnika z 300% do 100% przeciętnego wynagrodzenia – 2 wskazania,
3. możliwość włączenia priorytetów lokalnych (powiatowych), możliwość stosowania elementów pośrednictwa ze wsparciem z KFS (na przykład kierujemy do pracodawcy osobę bez wymaganych kwalifikacji, ale dajemy promesę, że sfinansujemy jej szkolenie z KFS),
4. mniej wymaganej dokumentacji, więcej wyjaśnień do nowych priorytetów.

Na potrzebę wprowadzenia zmian mających na celu usprawnienie realizacji działań związanych z KFS wskazało 21,4% pracowników PUP-ów, a 42,9% nie dostrzega takiej potrzeby. Natomiast 35,7% nie potrafiła jednoznacznie wskazać czy wprowadzenie zmian jest potrzebne czy nie.

Wykres 26. Potrzeba zmian w obsłudze KFS

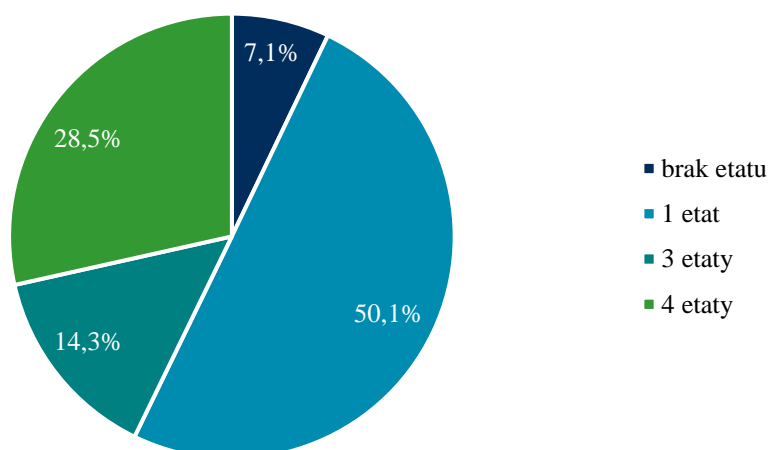


Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

Ponieważ na potrzebę zmian wskazało tylko trzech respondentów ich prezentacja procentowa byłaby nieuzasadniona. Zmiany na jakie wskazywał każdy z tych respondentów odnosiły się do potrzeby zwiększenia liczby pracowników zajmujących się KFS w PUP, natomiast pojawiły się również pojedyncze wskazania wskazujące na konieczność wydzielenia w strukturach PUP osobnego działu zajmującego się KFS oraz potrzebę przeprowadzenia szkolenia kadry zajmującej się KFS.

W poszczególnych PUP do działań związanych z KFS przydzielona jest różna liczba pracowników. W jednym przypadku nie ma wydzielonego etatu dla osoby zajmującej się wyłącznie KFS, działania te są realizowane w ramach innych obowiązków służbowych. W nieznacznym ponad połowie PUP za KFS odpowiada jeden pracownik, ale w 28,5% jest ich aż czterech, a w 14,3% trzech.

Wykres 27. Liczba pracowników zajmująca się KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami PUP (n=14)

Pracownicy PUP-ów nie dostrzegają silnej potrzeby wprowadzania zmian w realizacji zadań związanych z KFS, gdyż wskazują na nią jedynie pojedyncze osoby. Nie pojawiają się także w ich opiniach rozwiązania, które byłyby istotne dla znaczącego odsetka badanych.

3.5.2 Perspektywa pracodawców

3.5.2.1 Decyzja o skorzystaniu ze wsparcia ze środków KFS

Spośród podmiotów, które w 2020 r. skorzystały ze wsparcia ze środków KFS 49,7% miało już wcześniejsze doświadczenia w korzystaniu z tej formy wsparcia. W poszczególnych powiatach liczba podmiotów, które korzystały ze wsparcia wcześniej i otrzymały wsparcie także w 2020 r. różniła się. Najwięcej takich pracodawców było w powiatach: namysłowskim (64,7%), kluczborskim (63,0%), oleskim (62,0%) i prudnickim (60,7%). Najmniej z kolei w powiatach: opolskim (z miastem Opolem) – 38,0% i brzeskim – 46,6%.

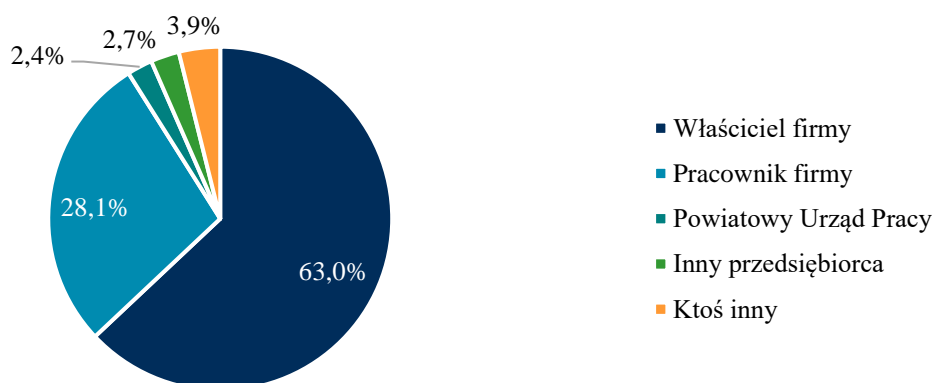
Tabela 20. Fakt korzystania ze wsparcia ze środków KFS w latach wcześniejszych

Powiat	Wcześniejsze wsparcie KFS
Brzeski	46,6%
Głubczycki	50,0%
Kędzierzyńsko-kozielski	52,9%
Kluczborski	63,0%
Krapkowicki	57,1%
Namysłowski	64,7%
Nyski	50,0%
Oleski	62,0%
Opolski	38,0%
Prudnicki	60,7%
Strzelecki	58,5%
Ogółem	49,5%

Źródło: bazy danych podmiotów korzystających z KFS w 2020 r.

W 64,8% przypadków inicjatywa w zakresie aplikowania o środki z KFS leżała po stronie właściciela/dyrektora firmy/institucji, a w 29,3% po stronie pracownika firmy. Tylko w nieznacznym stopniu swój udział w podjęciu decyzji o wystąpieniu po środki z KFS miały inne podmioty: Powiatowy Urząd Pracy, inny przedsiębiorca czy wskazywany przez respondentów w opcji *inne* pracownik firmy szkoleniowej.

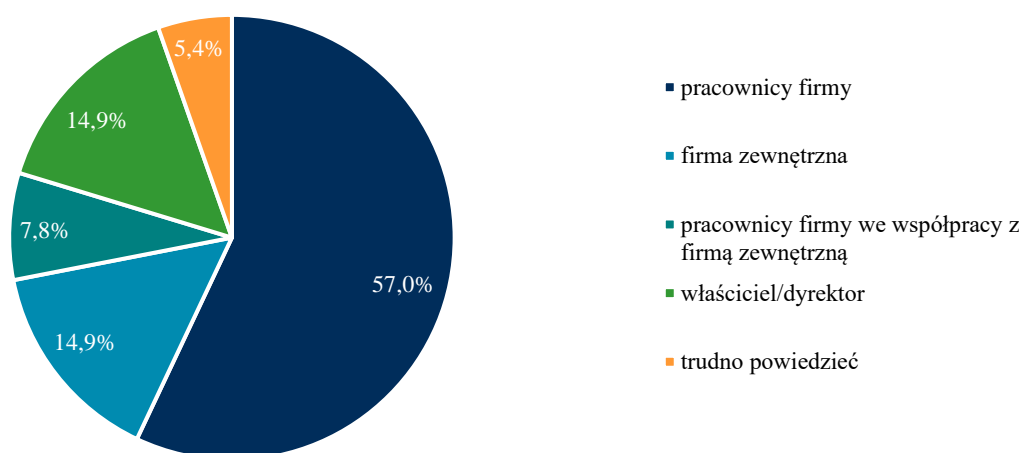
Wykres 28 Inicjator aplikowania o środki z KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Wniosek o dofinansowanie ze środków KFS w 2020 r. w 57,0% firm/instytucji został napisany przez pracowników, w 14,9% przypadków przez właściciela/dyrektora oraz w takim samym odsetku przypadków przez firmę zewnętrzną. W 7,8% było to działanie zrealizowane we współpracy pomiędzy pracownikami firmy, a firmą zewnętrzną.

Wykres 29 Twórca wniosku o dofinansowanie ze środków KFS w 2020 r.



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Potrzeba rozwoju przedsiębiorstwa/instytucji i zatrudnianych pracowników jest czynnikiem, który powoduje występowanie pracodawców o dofinansowanie ze środków KFS. W znacznej mierze odpowiedzialność za złożenie wniosku biorą na siebie pracownicy aplikującego podmiotu lub jego właściciele. Oni też są głównym inicjatorem rozpoczęcia procesu starania się o otrzymanie wsparcia z KFS.

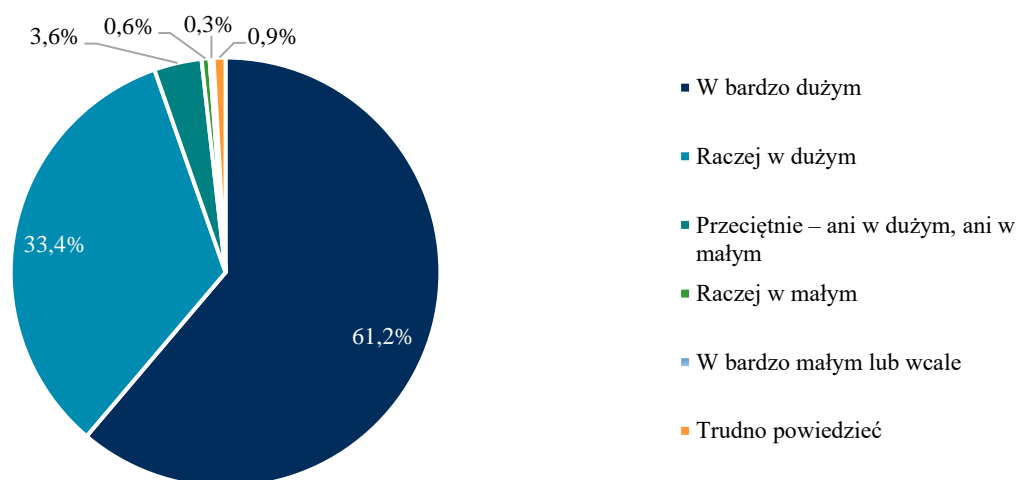
3.6 EFEKTYWNOŚĆ WSPARCIA ZE ŚRODKÓW KFS

3.6.1 Perspektywa pracodawców

3.6.1.1 Ocena wsparcia z KFS

Wsparcie uzyskane w ramach środków z KFS oceniane jest bardzo dobrze. Niemal 95% pracodawców pozytywnie ocenia wsparcie KFS w zakresie spełnienia ich oczekiwań, przy tym najczęściej wskazywaną odpowiedzią była ta świadcząca o bardzo dużym stopniu zaspokojenia oczekiwań.

Wykres 30. Ocena spełnienia oczekiwań pracodawców przez wsparcie z KFS

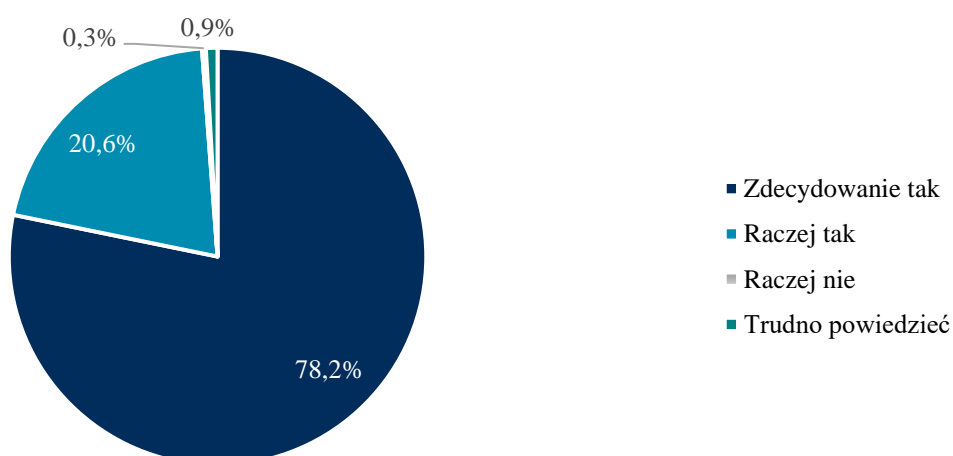


Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Respondenci wskazujący na niespełnienie oczekiwań argumentowali je zbyt wysokimi kosztami w stosunku do uzyskanych rezultatów (2 wskazania).

Ocena wsparcia z KFS jako zgodnego z profilem działalności firmy jest równie wysoka, jak ocena stopnia spełniania oczekiwań. Niemal wszyscy (98,9% pracodawców) ocenili je pod tym względem pozytywnie, w tym 78,2% jest w pełni o tym przekonanych, że otrzymane wsparcie było zgodne z profilem działalności ich firmy/institucji.

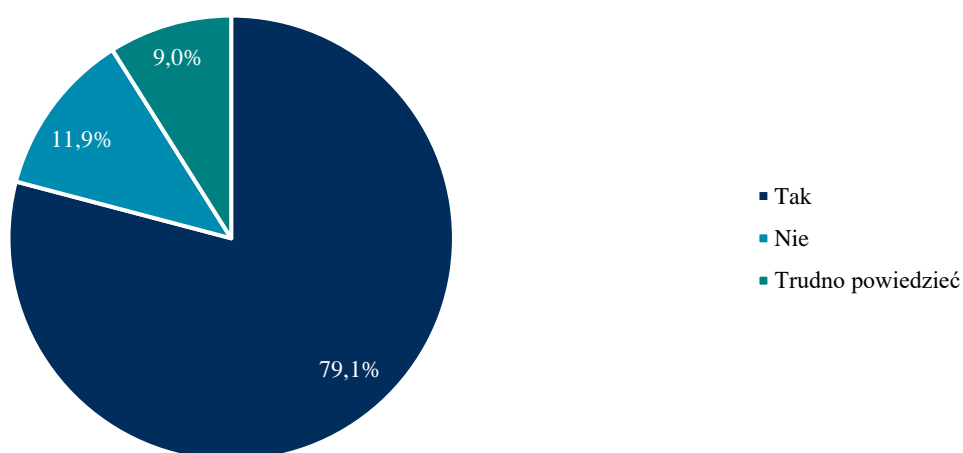
Wykres 31. Zgodność wsparcia z KFS z profilem działalności firmy/institucji



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Pozytywna ocena dotyczy również otrzymanej kwoty wsparcia ze środków KFS – 79,1% badanych jest zdania, że była ona wystarczająca, a jedynie 11,9% wyraża odmienną opinię.

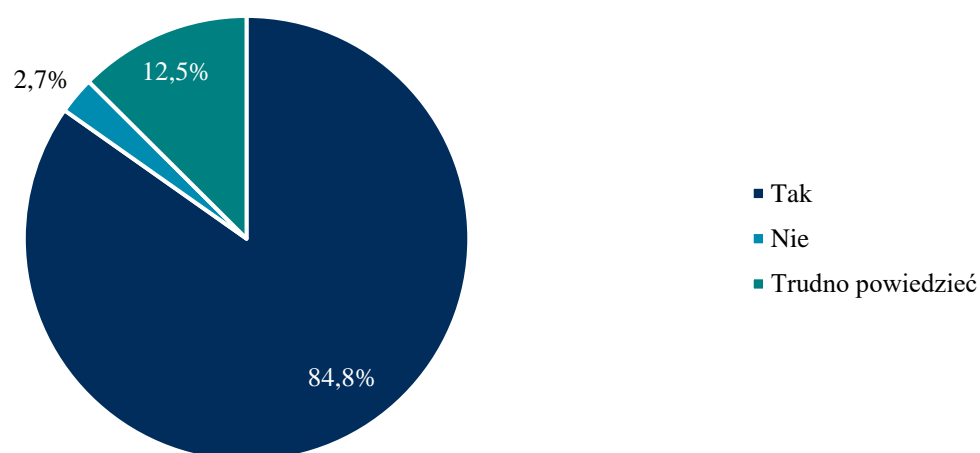
Wykres 32. Ocena kwoty otrzymanego wsparcia z KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Ostatnią kwestią związaną z oceną wsparcia ze środków KFS była zrozumiałość procedury przyznawania tego wsparcia.

Wykres 33 Ocena procedury przyznawania wsparcia KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Pracodawców poproszono również o oszacowanie wpływu wsparcia KFS na trzy aspekty: dopasowanie go do aktualnych potrzeb firmy/institucji, dopasowanie do przyszłych potrzeb firmy/institucji oraz poprawę satysfakcji klientów firmy/institucji.

We wszystkich trzech poruszanych zagadnieniach dominowały odpowiedzi pozytywne. Według 60,3% badanych, uzyskane z KFS wsparcie odpowiada aktualnym potrzebom firmy/institucji, a kolejne 28,1% raczej zgadza się z tym twierdzeniem. Odmienną opinię wyraziło tylko 6,6% uczestników badania.

Bardzo podobnie rozkładają się odpowiedzi w przypadku trafności wsparcia z KFS w odniesieniu do przewidywanych przyszłych potrzeb firmy/institucji – 54,6% respondentów zdecydowanie zgadza się tym zagadnieniem, a 26,6% raczej się z nim zgadza.

W przypadku poprawy satysfakcji klientów w efekcie zrealizowanego w firmie/institucji wsparcia z KFS odsetek zdecydowanie pozytywnych odpowiedzi wyniósł 39,1%, a raczej pozytywnych 28,7%. We wszystkich trzech omawianych zagadnieniach odsetek negatywnych wskazań utrzymuje się na zbliżonym, niskim poziomie – od 6,6% do 7,8%.

Tabela 21. Ocena wsparcia KFS

	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Ani tak, ani nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć
Uzyskane z KFS wsparcie odpowiada aktualnym potrzebom firmy	5,1%	1,5%	3,0%	28,1%	60,3%	2,1%
Uzyskane z KFS wsparcie odpowiada przyszłym potrzebom firmy	4,5%	3,3%	5,1%	26,6%	54,6%	5,7%
Wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy	4,2%	3,3%	6,9%	28,7%	39,1%	17,9%

Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

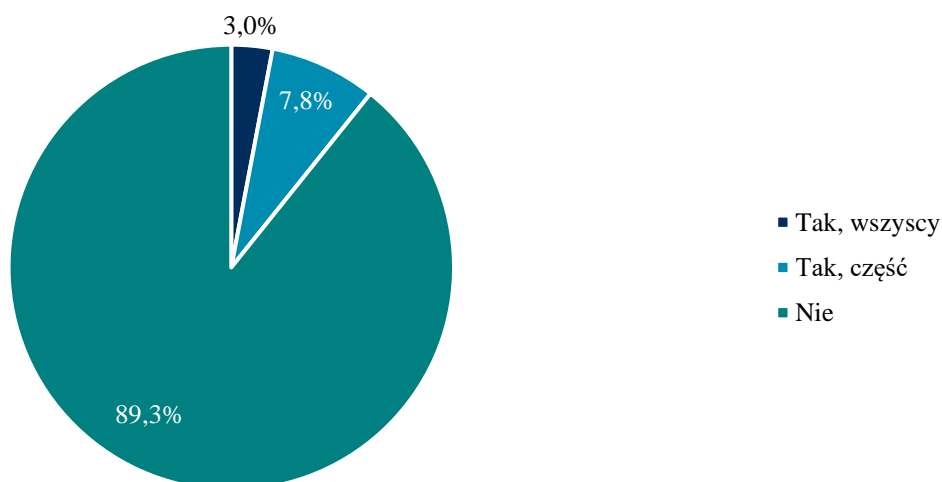
Wsparcie ze środków KFS jest bardzo wysoko oceniane przez pracodawców, którzy z niego skorzystali w 2020 r. zarówno pod względem stopnia spełnienia ich oczekiwań, zgodności z profilem działalności firmy/institucji, wysokości wsparcia i zrozumiałości procedur jego przyznawania.

3.6.1.2 Efekty wsparcia KFS

Efektów wsparcia dofinansowanego ze środków KFS można doszukiwać się w trzech obszarach: zatrudnieniu, sytuacji pracowników i funkcjonowaniu przedsiębiorstwa/institucji. Każdy z tych obszarów został omówiony poniżej.

Zdecydowana większość pracowników, którzy w 2020 r. skorzystali ze wsparcia KFS nie była zagrożona zwolnieniem. Taka sytuacja miała miejsce w 10,8% przedsiębiorstw/institucji. Jedynie w 3,0% z nich utrata zatrudnienia dotyczyła wszystkich pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS.

Tabela 22. Zagrożenie zwolnieniem

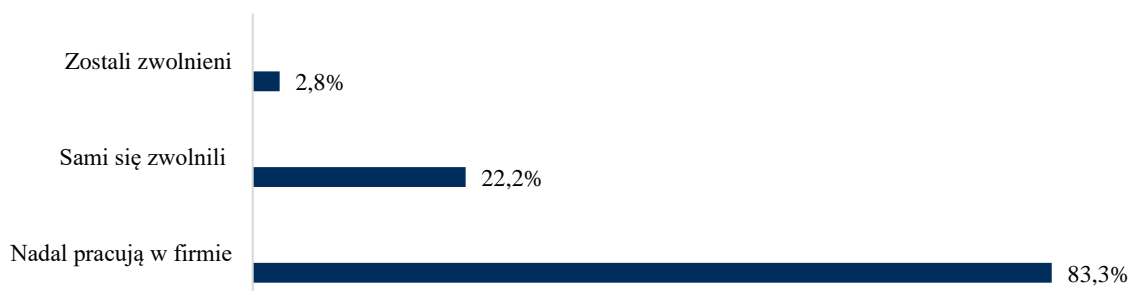


Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Zdecydowana większość (83,3%) pracowników, którzy przed skorzystaniem ze wsparcia z środków KFS była zagrożona zwolnieniem kontynuuje zatrudnienie u tego samego pracodawcy. Świadczy to o tym, że wsparcie KFS pozytywnie wpływa na minimalizowanie tego rodzaju zagrożenia i poprawia sytuację zawodową pracowników. Jeżeli ci pracownicy

nie kontynuują zatrudnienia w tej samej firmie/instytucji to w większości z powodu zwolnienia się z własnej woli (22,2%).

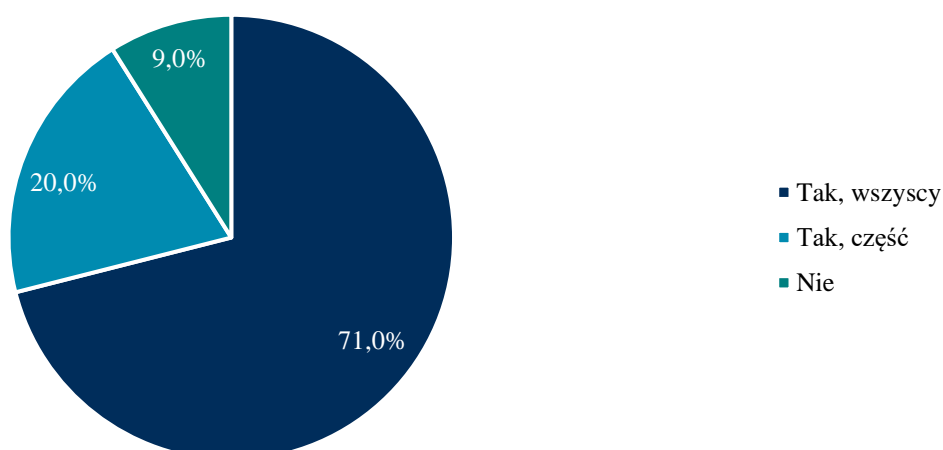
Tabela 23. Sytuacja pracowników zagrożonych zwolnieniem z pracy



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=43)

W 71,0% firm/instytucji, które skorzystały ze wsparcia KFS wszyscy pracownicy, których ono dotyczyło kontynuują zatrudnienie, w 20,0% sytuacja ta dotyczy części pracowników objętych wsparciem KFS w 2020 r., natomiast w 9,0% żadna z tych osób nie jest już zatrudniona.

Tabela 24 Zatrudnienie pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Wszyscy pracownicy korzystający ze wsparcia KFS kontynuujący zatrudnienie są zatrudnieni głównie w mikro i małych przedsiębiorstwach/instytucjach. Wraz ze wzrostem wielkości firmy/instytucji maleje odsetek pracowników, którzy w komplecie kontynuują zatrudnienie u tego samego pracodawcy. Wzrasta zaś liczba firm/instytucji, w których pozostała tylko część pracowników korzystających ze wsparcia w ramach środków KFS w 2020 r.

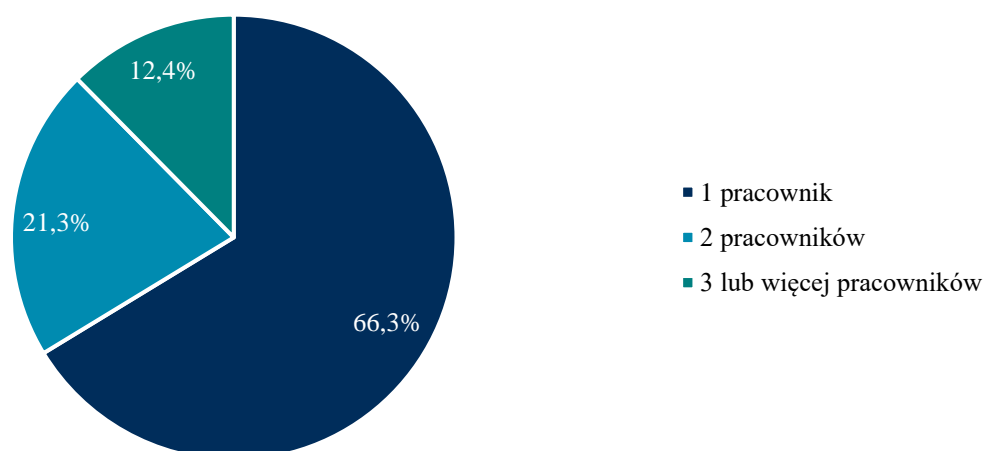
Tabela 25. Zatrudnienie pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS a wielkość pracodawcy

	Mikro	Małe	Średnie	Duże
Tak, wszyscy	77,0%	73,0%	58,5%	53,3%
Tak, część	11,8%	20,3%	37,7%	36,7%
Nie	11,2%	6,8%	3,8%	10,0%

Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Sytuacja odejścia z pracy pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2020 r. w większości (66,3%) firm/instytucji dotyczyła tylko jednego pracownika. W 21,3% zatrudnienia nie kontynuują dwaj pracownicy, a w 12,4% co najmniej trzech. Maksymalną wskazaną liczbą odejść pracowników była liczba 10.

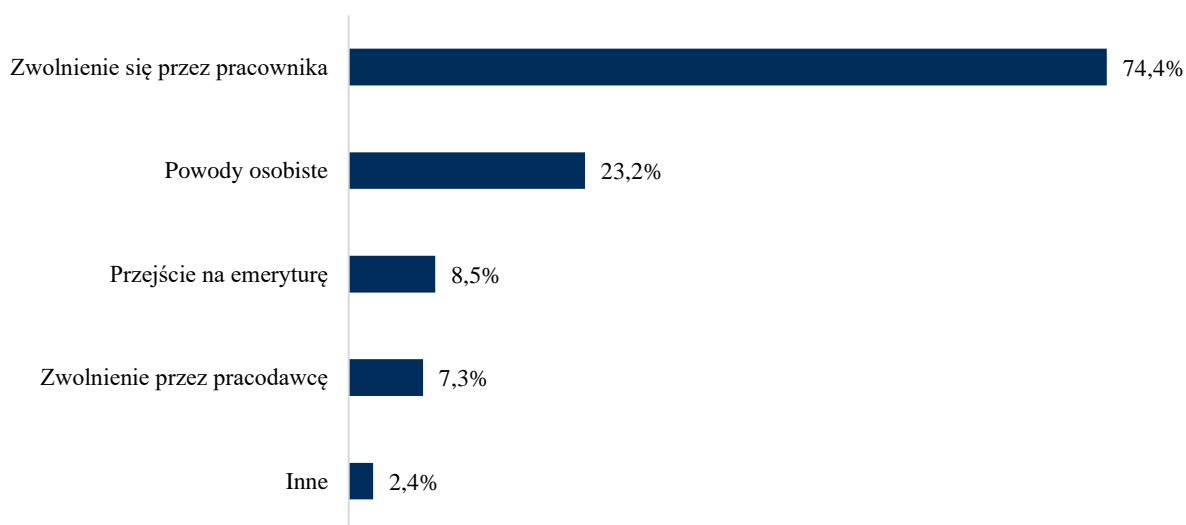
Wykres 34. Liczba pracowników, którzy nie kontynuują zatrudnienia



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=89)

Główną przyczyną odejścia pracowników korzystających ze wsparcia KFS w 2020 r. było ich zwolnienie się z pracy (74,4%). Drugą najczęściej, jednak dużo rzadziej wskazywaną przyczyną były powody osobiste pracowników (23,2%). W niewielkim stopniu przyczynami odejścia pracowników z pracy było przejście na emeryturę (8,5%), zwolnienie pracownika przez pracodawcę (7,3%) oraz inne przyczyny (2,4%), wśród których wskazywano zakończenie trwania umowy o pracę i jej nieprzedłużenie.

Wykres 35. Przyczyny odejścia pracowników korzystających ze wsparcia KFS z pracy



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=89)

Nie można jednoznacznie określić, że wsparcie KFS przeciwdziało zwolnieniom z pracy, gdyż niewielki odsetek pracowników z niego korzystających był zwolnieniem zagrożony. Jednak wśród nich zauważalny jest trend zachowania zatrudnienia w reakcji na zwiększone kwalifikacje/kompetencje w związku ze skorzystaniem ze wsparcia ze środków KFS.

Drugim obszarem badania wpływu środków z KFS jest ocena zmian zachodzących w sytuacji pracowników pozostających w zatrudnieniu u pracodawców, u których ze wsparcia tego skorzystali.

W opinii 95,5% pracodawców pracownicy korzystając ze wsparcia KFS podnieśli kompetencje potrzebne im w codziennej pracy, w tym aż 77,6% zdecydowanie dostrzega taką zmianę. Taki sam odsetek pracodawców – 87,8% dostrzega pozytywny wpływ wsparcia ze środków KFS na takie aspekty pracy pracowników jak jej usprawnienie i osiągnięcie lepszych rezultatów

w pracy. W pełni przekonanych o wystąpieniu takich zmian jest odpowiednio 57,0% i 52,8% respondentów. Natomiast wzrost satysfakcji pracowników z wykonywanej pracy zauważa 80,3% uczestników badania, w tym 48,1% zdecydowanie widzi tę zmianę wśród swoich pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS.

Tabela 26. Efekty wsparcia KFS

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy	77,6%	17,9%	0,6%	0,0%	0,6%	3,3%
Pracownicy usprawnili swoją pracę	57,0%	30,7%	5,7%	0,6%	0,9%	5,1%
Wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy	48,1%	32,2%	9,9%	1,2%	0,6%	8,1%
Pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy	52,8%	34,9%	5,4%	0,3%	0,6%	6,0%

Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

W kolejnym pytaniu podjęto próbę określenia stopnia wystąpienia „twardych” rezultatów wsparcia KFS na sytuację pracowników, tj. takich, które są mierzalne, nie znajdują się w sferze odczuć. Tego rodzaju efekty występował rzadziej niż wymienione powyżej. Najczęściej wskazywano na wzrost wynagrodzenia w związku z nabytymi kompetencjami i kwalifikacjami (41,5%), najrzadziej zaś na zmianę stanowiska pracy (11,3%). Z kolei na awans będący rezultatem nabytych kwalifikacji/kompetencji w związku ze skorzystaniem ze wsparcia KFS wskazało 17,3% pracodawców.

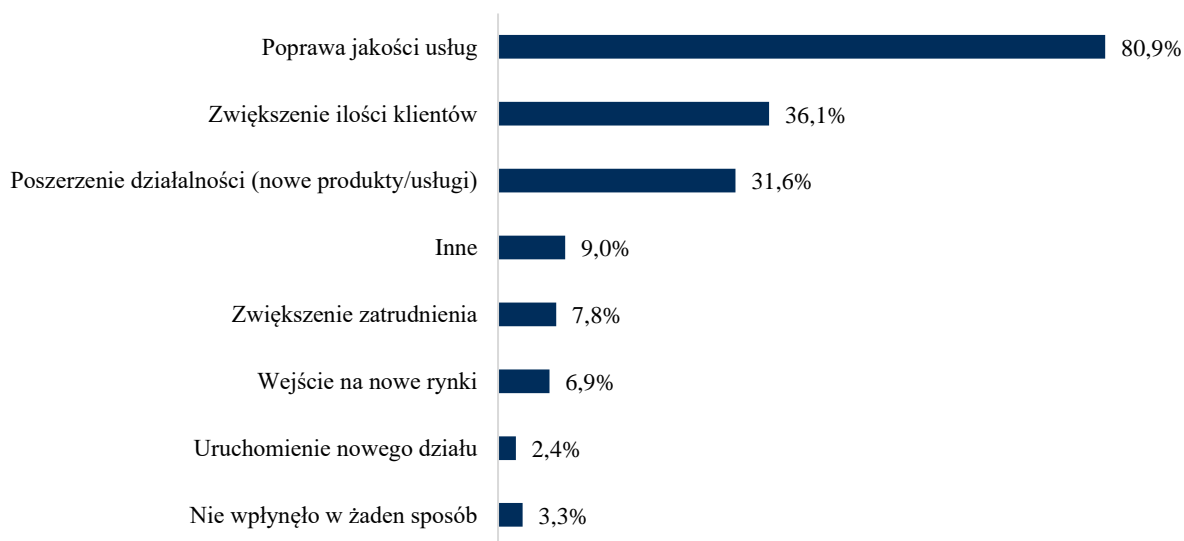
Tabela 27. Wpływ KFS na sytuację zawodową pracowników

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Pracownicy zmienili stanowisko	11,3%	74,3%	14,3%
Pracownicy dostali awans	17,3%	65,4%	17,3%
Wzrosło wynagrodzenie pracowników w związku z nabytymi kompetencjami i kwalifikacjami	41,5%	37,3%	21,2%

Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Innym obszarem badania wpływu środków z KFS jest jego oddziaływanie na sytuację całej firmy/institucji. Najczęściej wskazywanym rezultatem będącym wynikiem wsparcia KFS jest poprawa jakości świadczonych usług, na którą wskazało aż 80,9% pracodawców. Żaden inny rezultat nie dotyczy tak wysokiego odsetka korzystających ze wsparcia KFS przedsiębiorstw/institucji. Z częściej wymienianych należy wskazać jeszcze zwiększenie liczby klientów (36,1%) oraz poszerzenia działalności o nowe produkty/usługi (31,6%).

Wykres 36. Wpływ wsparcia KFS na sytuację firmy/institucji



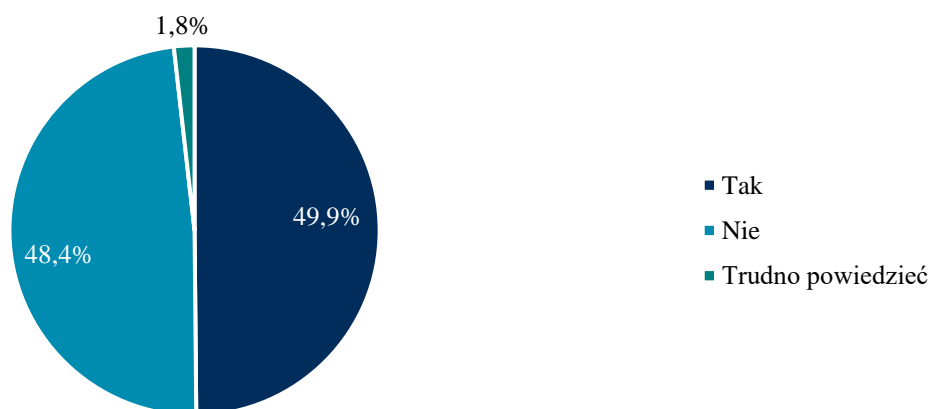
Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Uszczegółowiając czym są inne rezultaty, na które wskazało 9,0% badanych określano je jako:

- Lepsze funkcjonowanie poszczególnych działów firmy/instytucji, np. kadr, księgowości,
- Ograniczenie konieczności korzystania z usług firm zewnętrznych, wzrost samowystarczalności przedsiębiorstwa,
- Uaktualnienie wiedzy w zakresie podatków, księgowości.

Spośród pracodawców korzystających ze wsparcia w ramach KFS w 2020 r. blisko połowa aplikowała o nie także w 2021 r. Jednak niemal taki sam odsetek pracodawców nie aplikował w obecnym roku.

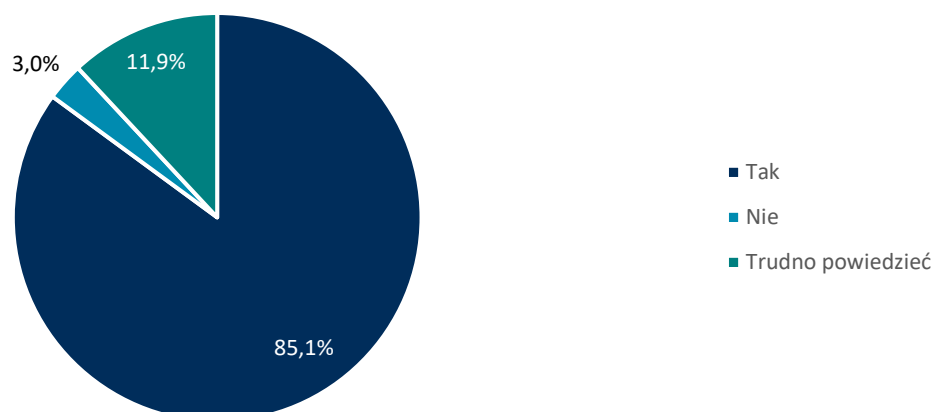
Wykres 37. Aplikowanie o wsparcie z KFS w 2021 r.



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

Pracodawcy zdecydowanie są zainteresowani korzystaniem ze wsparcia KFS w przyszłości – wskazuje na to 85,1% spośród nich. Tylko 3,0% nie planuje w przyszłości aplikowania o dofinansowanie ze środków KFS.

Wykres 38. Plany dotyczące aplikowania o wsparcie z KFS



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami (n=335)

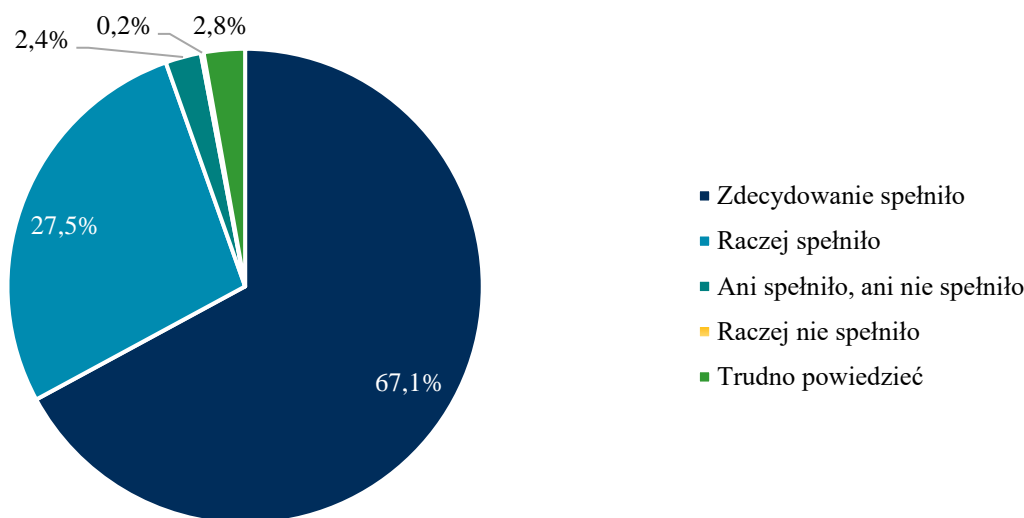
Wsparcie dofinansowane ze środków KFS pozytywnie wpływa na sytuację pracowników z niego korzystających. W większym stopniu dostrzegane są efekty wsparcia związane usprawnieniem pracy, wzrostem jej rezultatów i satysfakcji z wykonywanych czynności, w mniejszym zaś te związane ze wzrostem wynagrodzenia czy awansem. Zauważalne są również rezultaty wsparcia oddziałujące na całe przedsiębiorstwo/institucję, np. w poprawie jakości usług i zwiększeniu liczby klientów. Pozytywne efekty zachęcają pracowników do aplikowania o wsparcie ze środków KFS w przyszłości.

3.6.2 Perspektywa pracowników

3.6.2.1 Ocena wsparcia z KFS

Ocena wsparcia otrzymanego w ramach środków KFS jest wysoka – 67,1% pracowników, którzy z niego skorzystali oceniła, że całkowicie spełniło ono ich oczekiwania, a kolejnych 27,5% deklaruje, że ich oczekiwania zostały raczej zaspokojone. Odsetek odpowiedzi negatywnie oceniających wsparcie jest nieznaczący (0,2%).

Wykres 39. Ocena spełnienia oczekiwań pracowników przez wsparcie KFS



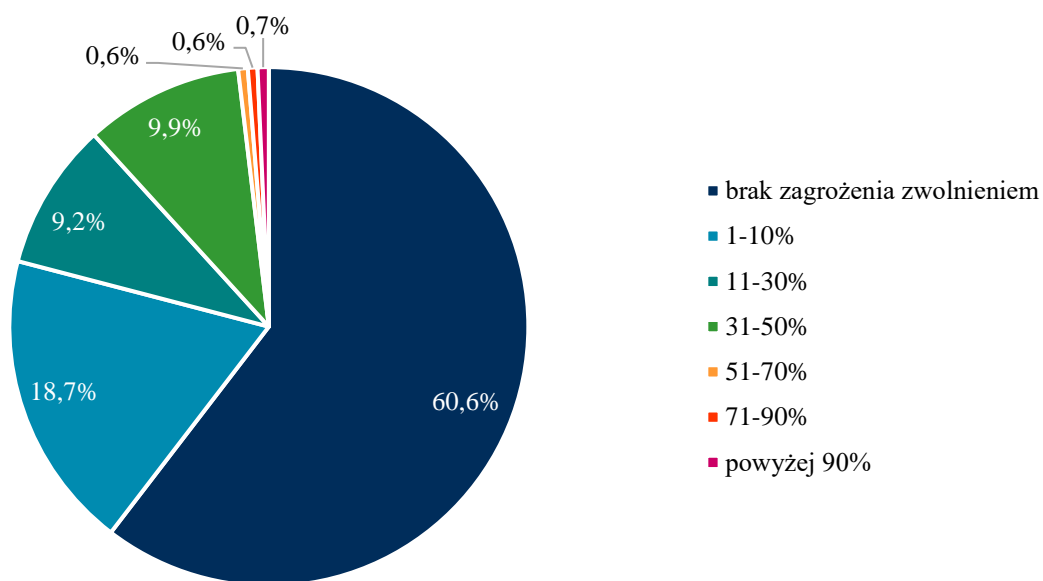
Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami (n=535)

Osoba, która zadeklarowała, że otrzymane wsparcie raczej nie spełniło jej oczekiwań uzasadniła to faktem niepodniesienia kwalifikacji/kompetencji.

3.6.2.2 Efekty wsparcia z KFS

Spośród pracowników, którzy w 2020 r. skorzystali ze wsparcia dofinansowanego ze środków KFS 60,6% nie było zagrożonych zwolnieniem z pracy, gdyby nie podnieśli/poszerzyli swoich kwalifikacji/kompetencji. Jednak 39,4% w jakimś stopniu była zagrożona utratą zatrudnienia w związku ze zbyt niskimi lub nieodpowiednimi kwalifikacjami. U 37,8% badanych prawdopodobieństwo utraty pracy, gdyby nie zdecydowali się na udział w kursach/studiach podyplomowych/egzaminach nie przekraczało 50%. Duże ryzyko zwolnienia (powyżej 50%) dotyczyło nieznacznego odsetka pracowników – 1,9%. Należy zaznaczyć, że pracownicy samodzielnie szacowali ryzyko utraty zatrudnienia.

Wykres 40. Zagrożenie zwolnieniem z pracy



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami (n=535)

W celu zweryfikowania efektów, jakie przyniosło wsparcie z KFS poproszono pracowników korzystających z niego o określenie w jakim stopniu wystąpiły u nich takie efekty, jak: zdobycie nowej wiedzy/umiejętności potrzebnej w codziennej pracy, wykorzystywanie zdobytej wiedzy/umiejętności w codziennej pracy, realizacja zadań w krótszym czasie i wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy.

Każdy ze wskazanych efektów wystąpił u pracowników w znacznym stopniu. Najczęściej jednak wskazywano na zdobycie nowej wiedzy/umiejętności, które są potrzebne w wykonywaniu codziennych obowiązków zawodowych – z wystąpieniem takiego efektu u siebie zgadza się 95,0% badanych, w tym 72,3% zdecydowanie dostrzega taki wpływ otrzymanego wsparcia z KFS.

Z kolei na to, że na co dzień ta nabyta wiedza/umiejętności są wykorzystywane w pracy zawodowej wskazuje 90,0% respondentów, w tym 65,6% deklaruje, że zdecydowanie wykorzystuje tę wiedzę w pracy. W przypadku tych obu zagadnień odsetek negatywnych odpowiedzi jest bardzo niski – odpowiednio 2,2% i 2,4%.

Blisko 81% uczestników badania dostrzega u siebie efekt w postaci zwiększenia satysfakcji z wykonywanej pracy. Zdecydowanie występuje on u 49,2% badanych, a tylko

3,4% pracowników nie odczuwa wzrostu satysfakcji z wykonywanej pracy w związku ze skorzystaniem ze wsparcia KFS.

Na realizację zadań zawodowych w krótszym czasie jako efekt wsparcia ze środków KFS wskazało 74,8% badanych, w tym 43,7% zdecydowanie dostrzega wystąpienie takiego efektu. Odmienne zdaniem ma 4,3% uczestników badania.

Tabela 28. Efekty wsparcia KFS

Zagadnienie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Zdobyłem/łam nową wiedzę/umiejętności, która jest potrzebna w mojej codziennej pracy	72,3%	22,6%	2,2%	0,6%	1,7%	0,6%
Wykorzystuję w codziennej pracy wiedzę/umiejętności zdobyte w ramach KFS	65,6%	26,2%	4,7%	0,4%	2,1%	1,1%
Zadania realizuję w krótszym czasie	43,7%	31,0%	14,2%	1,7%	2,6%	6,7%
Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy	49,2%	31,6%	11,2%	1,3%	2,1%	4,7%

Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami (n=535)

Wśród efektów będących następstwem skorzystania ze wsparcia dofinansowanego ze środków KFS należy wskazać także: osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy, co deklaruje 76,3% pracowników, poczucie bycia docenianym przez pracodawcę w zakresie posiadanej wiedzy – deklaracja 70,3% pracowników, a także poczucie docenienia przez współpracowników – 61,7% wskazań.

W mniejszym stopniu wsparcie KFS wpłynęło na wystąpienie efektów „twardych”, a więc związanych z realnymi korzyściami dla pracowników, a nie wyłącznie ich odczuciami. Najczęściej wskazywanym „twardym” efektem wsparcia KFS były podwyżki, otrzymanie której w wyniku podniesienia swoich kwalifikacji/kompetencji w związku ze skorzystaniem ze wsparcia KFS zadeklarowało 31,4% pracowników. Natomiast awans i zmiana stanowiska związane bezpośrednio ze skorzystaniem ze wsparcia KFS były udziałem po 7,3% pracowników.

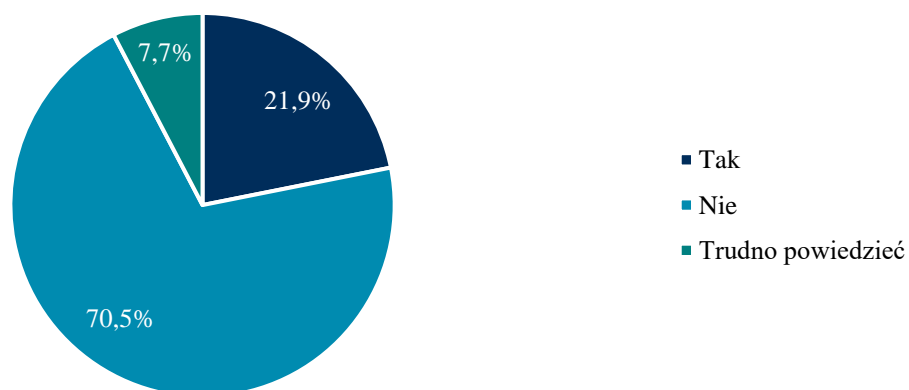
Tabela 29. Efekty wsparcia KFS

Zagadnienie	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Zmieniłem/am stanowisko	7,3%	88,6%	4,1%
Dostałem/am awans	7,3%	87,3%	5,4%
Otrzymałem/am podwyżkę	31,4%	60,6%	8,0%
Osiągam lepsze rezultaty w pracy	76,3%	9,7%	14,0%
Współpracownicy doceniają zdobytą przeze mnie wiedzę	61,7%	14,2%	24,1%
Pracodawca docenia zdobytą przeze mnie wiedzę	70,3%	9,5%	20,2%

Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami (n=535)

W 2020 r. wśród pracowników korzystających ze wsparcia ze środków KFS 21,9% skorzystało także ze szkoleń z innych źródeł.

Wykres 41. Korzystanie z innych szkoleń poza KFS

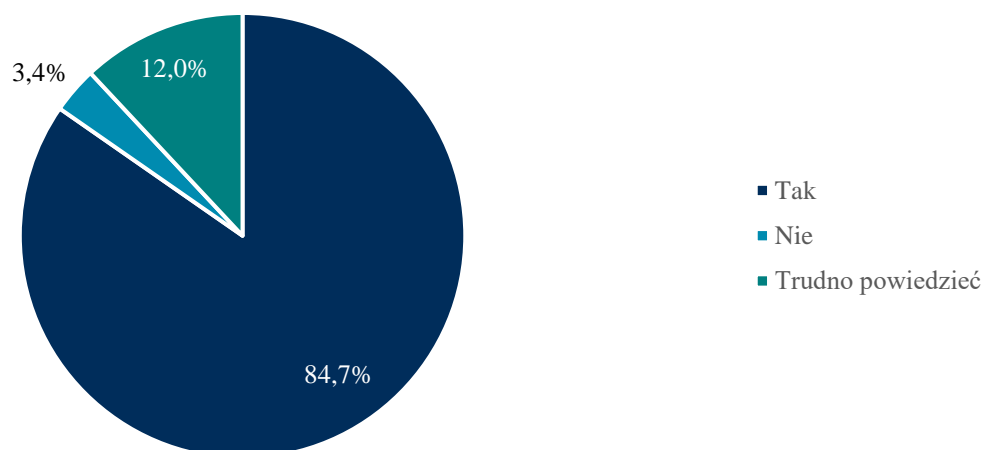


Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami (n=535)

Korzystanie z innych szkoleń, poza KFS może mieć jednak wpływ na deklaracje dotyczące niepewności co do oszacowania wpływu KFS na poszczególne zaproponowane w kafeterii odpowiedzi zmiany dotyczące sytuacji na stanowisku pracy.

Niemal 85% pracowników byłaby zainteresowana skorzystaniem z form wsparcia dofinansowywanych ze środków KFS w przyszłości, a jedynie 3,4% nie widzi takiej potrzeby.

Wykres 42. Chęć skorzystania ze wsparcia KFS w przyszłości



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracownikami (n=535)

Tak wysokie zainteresowanie korzystaniem ze wsparcia w ramach środków KFS oraz dostrzeganie licznych efektów będących jego pochodną świadczą o wysokiej jakości, a przede wszystkim trafności oferowanej pomocy dla pracowników. Można wnioskować, że wsparcie KFS w bardzo wysokim stopniu odpowiada na potrzeby pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach/instytucjach z województwa opolskiego. Ponadto stopień osiągniętych rezultatów wskazuje na wysoką skuteczność i jakość oferowanego wsparcia.

3.6.3 Efekty wsparcia z KFS – porównanie

Pracownicy i pracodawcy są niemal zgodni co do osiągnięcia pewnych efektów wsparcia finansowanego ze środków KFS. Obie grupy wysoko oceniają jego wpływ na wzrost kompetencji/kwalifikacji pracowników (95,5% wskazań pracodawców i 95,0% wskazań pracowników) i wzrost satysfakcji pracowników z pracy (odpowiednio 81,0% i 80,5% wskazań).

Nieco odmienne oceny dotyczą mierzalnych efektów wsparcia dofinansowanego ze środków KFS. Pracodawcy w większym stopniu dostrzegają związek awansów, podwyżek i zmian stanowiska ze wsparciem z KFS, z którego skorzystali pracownicy.

Wzrost wynagrodzenia jako efekt otrzymanego wsparcia z KFS identyfikuje 31,4% pracowników i 41,5% pracodawców. Awans 7,3% pracowników i 17,3% pracodawców, a zmianę stanowiska 7,3% pracowników i 11,3% pracodawców.

IV. REKOMENDACJE

Rekomendacja 1:

Kontynuacja wsparcia realizowanego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rzecz pracodawców z województwa opolskiego.

Wysoka ocena efektywności wsparcia z KFS obliguje do kontynuacji tej formy wsparcia jako adekwatnej, trafnej i skutecznej. Wsparcie z KFS realnie wpływa na poprawę sytuacji przedsiębiorstw/institucji oraz sytuację zawodową pracowników różnych branż. Dostrzegane jest także jego oddziaływanie na cały lokalny rynek pracy. Jako że sytuacja gospodarcza województwa opolskiego i osiągnięte na jego terenie wskaźniki gospodarcze znajdują się poniżej średniej krajowej, tym istotniejsze jest wspieranie rozwoju przedsiębiorstw i pracowników.

Rekomendacja 2:

Podjęcie dodatkowych działań informacyjno-promocyjnych Krajowego Funduszu Szkoleniowego głównie w zakresie informowania o sposobie aplikowania o środki z KFS i poprawności przygotowania wniosków i dokumentacji

Główną przyczyną odrzucenia wniosków o dofinansowanie ze środków KFS jest niespełnianie warunków formalnych przez wnioskodawców i niekompletność dokumentacji/załączników. Zwiększona dostępność informacji i ich większa trafność mogłyby zminimalizować występowanie tych problemów.

Rekomendacja 3:

Włączenie do badań efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego badań jakościowych

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

V. NARZĘDZIA BADAWCZE

Kwestionariusz badania CATI/CAWI z podmiotami korzystającymi z KFS

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie pt. *Efektywność Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim w 2020 roku* na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Zapewniamy poufność odpowiedzi.

P1. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS skorzystała Pan/i firma w 2020 r.?

Pytanie wielokrotnego wyboru

- a. kursy
- b. studia podyplomowe
- c. egzaminy
- d. określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego – *przejdź do P3*
- e. badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia – *przejdź do P3*
- f. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem – *przejdź do P3*

P2. Proszę określić jaka była tematyka tych działań (kursów/studiów podyplomowych/egzaminów)?

.....

P3. W ramach którego priorytetu korzystaliście Państwo z KFS w 2020 r.? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi. *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia
- c. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem
- d. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych
- e. wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości

- f. wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego
- g. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P4. Ilu pracowników Pana/i firmy skorzystało ze wsparcia KFS w 2020 r.?

- a. pracowników ogółem
- b. kobiet
- c. właścicieli

P5. W jakim stopniu otrzymane wsparcie spełniło Państwa oczekiwania?

- a. W bardzo dużym – *przejdź do P7*
- b. Raczej w dużym – *przejdź do P7*
- c. Przeciętnie – ani w dużym, ani w małym – *przejdź do P7*
- d. Raczej w małym
- e. W bardzo małym lub wcale
- f. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P6. Dlaczego otrzymane wsparcie nie spełniło Państwa oczekiwań? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Pracownicy w ogóle nie nabyli oczekiwanych kwalifikacji i/lub kompetencji
- b. Jakość szkoleń/kursów/studiów podyplomowych nie była satysfakcjonująca
- c. Zbyt wysokie koszty w stosunku do uzyskanych rezultatów
- d. Nabyte przez pracowników kwalifikacje/kompetencje nie są przydatne w pracy
- e. Z innego powodu, jakiego?.....

P7. Czy Pana/i firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS przed 2020 r.?

- a. Tak, raz
- b. Tak, wielokrotnie
- c. Nie

P8. Po czyjej stronie w Pana/i firmie była inicjatywa, aby wystąpić o środki z KFS w 2020r.?

- a. Właściciela firmy
- b. Pracownik firmy
- c. Powiatowy Urząd Pracy

- d. Inny przedsiębiorca
- e. Kogoś innego, kogo?.....

P9. Kto napisał ostatni wniosek o wsparcie z KFS w 2020 r.?

- a. pracownicy firmy
- b. firma zewnętrzna
- c. pracownicy firmy we współpracy z firmą zewnętrzną
- d. ktoś inny, kto?.....
- e. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P10. Czy Pana/i zdaniem procedury przyznawania wsparcia z KFS w 2020 r. były zrozumiałe?

- a. Tak
- b. Nie
- c. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P11. Co należałoby zmienić w procedurze przyznawania wsparcia Pana/i zdaniem?

.....

P12. Czy kwota wsparcia, jaką Pana/i firma otrzymała w ramach KFS w 2020 r. była wystarczająca?

- a. Tak
- b. Nie
- c. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P13. Czy rodzaj wsparcia uzyskanego z KFS był zgodny z profilem działalności Pana/i firmy?

- a. Zdecydowanie tak
- b. Raczej tak
- c. Raczej nie
- d. Zdecydowanie nie
- d. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P14. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia KFS byli zagrożeni zwolnieniem?

- a. Tak, wszyscy
- b. Tak, część
- c. Nie – *przejdź do P16*

P15. Jaka jest obecnie sytuacja pracowników, którzy byli zagrożeni zwolnieniem i skorzystali ze wsparcia KFS w 2020 r.? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Nadal pracują w firmie
- b. Zostali zwolnieni
- c. Sami się zwolnili
- d. Przeszli na emeryturę
- e. Inna sytuacja, jaka?.....

P16. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia KFS nadal pracują w Pana/i firmie?

- a. Tak, wszyscy – *przejdź do P19*
- b. Tak, część
- c. Nie

P17. Ilu pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS już nie pracuje w firmie?

.....

P18. Jakie były powody odejścia pracowników, którzy korzystali ze wsparcia KFS? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Zwolnienie przez pracodawcę
- b. Zwolnienie się przez pracownika
- c. Przejście na emeryturę
- d. Powody osobiste
- e. Inne, jakie?.....

P19. Na jakie obszary działalności firmy miało wpływ wsparcie KFS? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Poszerzenie działalności (nowe produkty/usługi)
- b. Wejście na nowe rynki
- c. Zwiększenie ilości klientów
- d. Poprawa jakości usług
- e. Uruchomienie nowego działu
- f. Zwiększenie zatrudnienia
- g. Inne, jakie?.....
- h. Nie wpłynęło w żaden sposób

P20. Proszę określić w jaki sposób wsparcie KFS wpłynęło na sytuację pracowników, którzy z niego skorzystali?

	Zagadnienie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	<i>Trudno powiedzieć – nie czytać</i>
a.	Pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy						
b.	Pracownicy usprawnili swoją pracę						
c.	Wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy						
d.	Pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy						

P21. Proszę określić w jaki sposób wsparcie KFS wpłynęło na sytuację pracowników, którzy z niego skorzystali?

	Zagadnienie	Tak	Nie	<i>Trudno powiedzieć – nie czytać</i>
a.	Pracownicy zmienili stanowisko			
b.	Pracownicy dostali awans			
c.	Wzrosło wynagrodzenie pracowników w związku z nabytymi kompetencjami i kwalifikacjami			

P22. Proszę określić na ile się Pan/i zgadza lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami. Proszę posługiwać się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie a 5 zdecydowanie tak.

	Zagadnienie	1 – zdecydowanie nie	2 – raczej nie	3 – ani tak, ani nie	4 – raczej tak	5 – zdecydowanie tak	<i>Trudno powiedzieć – nie czytać</i>
a.	Uzyskane z KFS wsparcie odpowiada aktualnym potrzebom firmy						
b.	Uzyskane z KFS wsparcie odpowiada przyszłym potrzebom firmy						
c.	Wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy						

P23. Czy w 2021 r. Pana/i firma aplikowała o wsparcie z KFS?

- a. Tak
- b. Nie
- c. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P24. Czy Pana/i firma planuje aplikować o wsparcie z KFS w przyszłości?

- a. Tak
- b. Nie
- c. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P25. Czy przed skorzystaniem pierwszy raz ze wsparcia KFS Pana/i firma korzystała z innych usług Powiatowego Urzędu Pracy?

- a. Tak
- b. Nie – *przejdź do P27*
- c. *Trudno powiedzieć – nie czytać – przejdź do P27*

P26. Z jakich usług PUP-u korzystała Pana/i firma? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Zamieszczanie ofert pracy
- b. Zatrudnienie bezrobotnych
- c. Staż dla osób bezrobotnych
- d. Organizacja robót publicznych lub prac użytecznych społecznie
- e. Inne, jakie?.....

P27. Czy po skorzystaniu ze wsparcia KFS Pana/i firma korzysta lub korzystała z innych usług PUP?

- a. Tak
- b. Nie – *przejdź do P28*
- c. *Trudno powiedzieć – nie czytać – przejdź do P28*

P28. Z jakich usług PUP-u korzysta/ła Pana/i firma? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Zamieszczanie ofert pracy
- b. Zatrudnienie bezrobotnych
- c. Staż dla osób bezrobotnych
- d. Organizacja robót publicznych lub prac użytecznych społecznie
- e. Inne, jakie?.....

P29. Jak ocenia Pan/i współpracę z PUP?

- a. Zdecydowanie dobrze
- b. Raczej dobrze
- c. Przeciętnie
- d. Raczej źle
- e. Zdecydowanie źle
- f. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

M1. Jaka jest wielkość Pana/i firmy?

- a. Mikro (poniżej 10 pracowników)
- b. Małe (10-49 pracowników)
- c. Średnie (50-249 pracowników)
- d. Duże (250 i więcej pracowników)

M2. Jaki jest sektor gospodarki, w którym działa Pana/i firma?

- a. Publiczny
- b. Prywatny

M3. Jaka jest dominująca sekcja działalności (PKD) Pana/i firmy?

.....

M4. Dla kogo było przeznaczone wsparcie z KFS w 2020r.?

- a. kierownicy
- b. pozostali pracownicy
- c. obie grupy

M5. W jakim powiecie zlokalizowana jest Pana/i firma?

- a. brzeski
- b. głubczycki
- c. kędzierzyńsko-kozielski
- d. kluczborski
- e. krapkowicki
- f. namysłowski
- g. nyski
- h. oleski
- i. miasto Opole
- j. opolski
- k. prudnicki
- l. strzelecki

Kwestionariusz badania CATI/CAWI z osobami korzystającymi z KFS

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie pt. *Efektywność Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim w 2020 roku* na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Zapewniamy poufność odpowiedzi.

P1. Z jakich działań finansowanych ze środków KFS Pan/i skorzystał/a w 2020 r.?

Pytanie wielokrotnego wyboru

- a. Kursy
- b. Studia podyplomowe
- c. Egzaminy
- d. Badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia – *przejdź do P4*
- e. Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem – *przejdź do P4*

P2. W jakich kursach/studiach podyplomowych Pan/i uczestniczył/a?

.....

P3. Na ile tematyka kursów/studiów podyplomowych/egzaminów odpowiadała Pana/i stanowisku pracy?

- a. Zdecydowanie adekwatna
- b. Raczej adekwatna
- c. Raczej nieadekwatna
- d. Zdecydowanie nieadekwatna
- a. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P4. Na ile wsparcie otrzymane ze środków KFS spełniło Pana/i oczekiwania?

- a. Zdecydowanie spełniło – *przejdź do P6*
- b. Raczej spełniło – *przejdź do P6*
- c. *Ani spełniło, ani nie spełniło – przejdź do P6*
- d. Raczej nie spełniło

- e. Zdecydowanie nie spełniło
- f. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P5. Dlaczego otrzymane wsparcie nie spełniło Pana/i oczekiwań?

- a. Nie podniosło moich kompetencji/kwalifikacji
- b. Zdobyte kompetencje nie są przydatne w mojej pracy
- c. Nie zmieniła się moja sytuacja w firmie
- d. Niska jakość wsparcia
- e. Z innego powodu, jakiego?.....

P6. Z czyjej inicjatywy podniósł P. swoje kwalifikacje (szkolenia/studia podyplomowe itp.) korzystając ze środków KFS

- a. Pracodawcy
- b. Pracownika działu kadr
- c. Własnej (sam wnioskowałem o wsparcie)
- d. Powiatowego Urzędu Pracy
- e. Wspólnej inicjatywy pracodawcy i mojej (pracownika)
- f. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P7. Odczytam Panu/i teraz efekty, jakie mogło przynieść wsparcie w ramach KFS i poproszę, żeby Pan/i ocenił/a, które z nich pojawiły się u Pana/i.

	Zagadnienie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	<i>Trudno powiedzieć – nie czytać</i>
a.	Zdobyłem/łam nową wiedzę/umiejętności, która jest potrzebna w mojej codziennej pracy						
b.	Wykorzystuję w codziennej pracy wiedzę/umiejętności zdobyte w ramach KFS						
c.	Zadania realizuję w krótszym czasie						

d.	Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy						
----	--	--	--	--	--	--	--

P8. Proszę wskazać, który z wymienionych efektów wsparcia KFS pojawił się u Pan/i?

	Zagadnienie	Tak	Nie	<i>Trudno powiedzieć – nie czytać</i>
a.	Zmieniłem/am stanowisko			
b.	Dostałem/am awans			
c.	Otrzymałem/am podwyżkę			
d.	Osiągam lepsze rezultaty w pracy			
e.	Współpracownicy doceniają zdobytą przeze mnie wiedzę			
f.	Pracodawca docenia zdobytą przeze mnie wiedzę			

P9. Czy poza wsparciem z KFS korzystał/a Pan/i w 2020 r. ze szkoleń z innych źródeł?

- a. Tak
- b. Nie
- c. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P10. Czy w przyszłości chciał(a)by Pan/i skorzystać ze wsparcia z KFS?

- a. Tak
- b. Nie
- c. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P11. Gdyby w 2020 r. nie skorzystał(a)by Pan/i ze wsparcia KFS na ile byłoby prawdopodobne, że zostanie Pan/i zwolniony/a z pracy? Proszę określić prawdopodobieństwo w procentach.

.....%

M1. Płeć

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna

M2. W jakim jest Pan/i wieku?

- a. Do 24 lat
- b. 25-34 lata
- c. 35-44 lata
- d. 45-54 lata
- e. 55-64 lata
- f. 65 lat lub więcej

M3. Jaki jest najwyższy osiągnięty przez Pana/ią stopień wykształcenia?

- a. Podstawowe/gimnazjalne
- b. Zasadnicze zawodowe
- c. Średnie ogólnokształcące
- d. Średnie zawodowe/policealne
- e. Wyższe

M4. Jakie jest Pana/i stanowisko?

- a. Właściciel
- b. Inne stanowisko kierownicze
- c. Pracownik umysłowy specjalista
- d. Pracownik umysłowy inny niż specjalista
- e. Pracownik fizyczny

M5. W jakim powiecie zlokalizowane jest przedsiębiorstwo, w którym Pan/i pracuje?

- a. brzeski
- b. głubczycki
- c. kędzierzyńsko-kozielski
- d. kluczborski
- e. krapkowicki
- f. namysłowski
- g. nyski
- h. oleski
- i. miasto Opole
- j. opolski
- k. prudnicki
- l. strzelecki

Kwestionariusz badania CATI/CAWI z pracownikami PUP

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie pt. *Efektywność Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim w 2020 roku* na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Zapewniamy poufność odpowiedzi.

P1. Czy był/a Pan/i członkiem komisji oceniającej wnioski o wsparcie w ramach KFS w 2020 r.?

- a. tak
- b. nie – *koniec wywiadu*

P2. Jaka część wniosków o wsparcie w ramach KFS w 2020 r. Pana/i zdaniem została odrzucona?

- a. Większość
- b. Około połowy
- c. Mniejszość
- d. Tylko kilka
- e. Nie było takiej sytuacji
- f. *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P3. Jakie były główne powody nieotrzymania środków finansowych w ramach KFS przez przedsiębiorców? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Niespełnienie warunków formalnych
- b. Wyczerpany limit środków finansowych
- c. Zawyżone ceny szkoleń
- d. Rezygnacja pracodawcy
- e. Brak środków na wkład własny
- f. Brak uzupełnionej dokumentacji w wyznaczonym terminie
- g. Niekompletność dokumentacji/załączników
- h. Niezgodność tematyki szkoleń ze stanowiskiem pracy
- i. Inne, jakie?

P4. Czy w 2020 r. wydatkowana została cała pula środków na KFS?

- a. Tak – *przejdź do P6*
- b. Nie
- c. *Trudno powiedzieć – nie czytać – przejdź do P6*

P5. Jakie były przyczyny niewydatkowania całej puli środków?

- a. Brak chętnych
- b. Niespełnianie kryteriów przez wnioskujących
- c. Przedłużający się okres akceptowania wniosków
- d. Rezygnacje pracodawców
- e. Inne przyczyny, jakie?.....

P6. Jakich obszarów tematycznych najczęściej dotyczyły kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy, jakie realizowali pracodawcy?

- a. Specjalistyczna wiedza związana z wykonywanym zawodem
- b. Obsługa specjalistycznego sprzętu (urządzeń, maszyn) związanego z wykonywanym zawodem
- c. Obsługa specjalistycznego oprogramowania (programów, systemów) związanego z wykonywanym zawodem
- d. Obsługi sprzętu komputerowego
- e. Umiejętności personalnych
- f. Umiejętności zarządzania
- g. Kursy językowe
- h. Inne, jakie?

P7. W jaki sposób Państwa Urząd prowadzi promocję KFS?

- a. Informacje na stronie internetowej Urzędu
- b. Spotkania informacyjne z przedsiębiorcami
- c. Mailing
- d. Informacje na innych stronach i portalach
- e. Plakaty/ulotki
- f. Prasa lokalna
- g. Radio/telewizja lokalna
- h. Media społecznościowe

- i. Inne działania, jakie?....

P8. W jakich etapach **wystąpiły** trudności w realizacji zadań związanych z KFS?

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

P9. Na jakie trudności związane z obsługą KFS natrafił/a Pan/i?

- a. Związane z przepisami prawa (brak przejrzystości, brak rozporządzeń)
- b. Brak znajomości przepisów dotyczących KFS przez pracodawców
- c. Nieznajomość zapisów umów wśród przedsiębiorców
- d. Konieczność weryfikacji stawek za szkolenia/kursy
- e. Błędy formalne we wnioskach
- f. Związane ze składaniem wniosków przez instytucje szkoleniowe
- g. Braki kadrowe w Urzędzie
- h. Zmiany terminów i tematyki kursów/studiów podyplomowych przez pracodawców
- i. Rozpatrywanie wniosków zgodnie z kolejnością i związane z tym wydłużanie czasu oczekiwania kolejnych wniosków, gdy potrzebne są uzupełnienia
- j. inne, jakie?.....

P10. Jaka formuła przyjmowania wniosków jest przyjęta w Pana/i Urzędzie?

- a. ogłaszanie naborów w określonych terminach
- b. prowadzenie naboru w sposób ciągły

P11. Jakie podmioty częściej składały wnioski o wsparcie z KFS w 2020 r.?

- a. Pracodawcy dla siebie – *przejdź do P13*
- b. Firmy szkoleniowe dla pracodawców – *przejdź do P13*
- c. Pracodawcy dla siebie i firmy szkoleniowe dla pracodawców w porównywalnym zakresie
- d. *Trudno powiedzieć – nie czytać – przejdź do P13*

P12. Jak Pan/i uważa jaką część wszystkich wniosków złożonych w Pana/i powiecie złożyły firmy szkoleniowe dla pracodawców?

..... %

P13. Jaka liczba etatów w Państwa Urzędzie przydzielona jest do obsługi KFS?

.....

P14. Czy aby sprawnie realizować działania związane z KFS należy wg Pana/i dokonać zmian w PUP-ie?

- a) Tak
- b) Nie
- c) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P15. Jakich zmian należałoby dokonać?

- a) Zwiększyć liczbę pracowników zajmujących się KFS
- b) Wydzielić w strukturach PUP osobny dział zajmujący się KFS
- c) Przeprowadzić szkolenia kadry zajmującej się KFS
- d) Inne zmiany, jakie?.....

P16. W jakim stopniu Pana/i zdaniem wsparcie KFS jest przydatne lokalnemu rynkowi pracy?

- a) W bardzo dużym
- b) Raczej w dużym
- c) W średnim
- d) Raczej w małym
- e) W bardzo małym

P17. Na czym polega wg Pana/i przydatność wsparcia KFS dla lokalnego rynku pracy?

- a) Zwiększa kwalifikacje i kompetencje pracowników
- b) Umożliwia rozwój firm
- c) Przeciwdziała bezrobociu
- d) Przeciwdziała zwolnieniom z pracy
- e) Pozwala na aktywizację osób w trudnej sytuacji na rynku pracy
- f) Daje dostęp pracodawcom do kadr z odpowiednimi kwalifikacjami
- g) Wspiera kształcenie ustawiczne
- h) W czymś innym, w czym?.....

P18. Czy w Pana/i opinii należy wprowadzić zmiany we wsparciu KFS?

- a) Tak, jakie?.....
- b) Nie
- c) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

M1. Płeć

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna

M2. W jakim Powiatowym Urzędzie Pracy jest Pan/i zatrudniony/a?

- a. PUP w Brzegu
- b. PUP w Głubczycach
- c. PUP w Kędzierzynie-Koźlu
- d. PUP w Kluczborku
- e. PUP w Krapkowicach
- f. PUP w Namysłowie
- g. PUP w Nysie
- h. PUP w Oleśnie
- i. PUP w Opolu
- j. PUP w Prudniku
- k. PUP w Strzelcach Opolskich

M3. Jak długo pracuje Pan/i w PUP-ie?

.....

M4. Od kiedy zajmuje się Pan/i KFS w ramach zadań w PUP-ie?

- a. Tylko raz w 2020 r.
- b. Dłużej, ile? lat