

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy

**Wpływ Krajowego Funduszu Szkoleniowego
na działalność gospodarczą pracodawców
z terenu Włocławka oraz powiatu włocławskiego**
Raport z badania



Włocławek, 2022/2023



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy

JAK CZYTAĆ RAPORT ?

Na kolejnych stronach niniejszej publikacji przedstawiono ideę, zadania, cele oraz wysokość środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2020-2021. Zasadniczą część raportu stanowi analiza wyników badania na temat wpływu KFS na działalność gospodarczą lokalnych przedsiębiorstw.

PUP we Włocławku zastosował hybrydową metodę badawczą: wywiad kwestionariuszowy oraz ankietę internetową. Raport został sporządzony na podstawie informacji uzyskanych z tych dwóch źródeł. Szczegółowy opis metodologiczny zawiera appendix. Dane ilościowe zostały przedstawione w postaci tabel i wykresów. Dzięki temu materiał analityczny staje się bardziej przejrzysty.

Wszystkie odpowiedzi respondentów na każde pytanie badawcze zostały zinterpretowane, w celu wyciągnięcia najważniejszych wniosków oraz rekomendacji istotnych dla dalszych działań PUP. Dla urzędu, jako realizatora badania, kluczowy jest użyteczny charakter tego przedsięwzięcia.

Jako podsumowanie sporządzono planszę pn.: „Wnioski, rekomendacje, spostrzeżenia z badania”, która została zamieszczona na końcu niniejszego opracowania. Plansza jest adekwatna do obszarów problemowych poddanych analizie. Czytelnik, który nie ma możliwości zapoznania się z całością raportu, otrzymuje na planszy kluczowe konkluzje badawcze.

Jesteśmy wdzięczni naszym Respondentom, czyli Pracodawcom, którzy poświęcili swój cenny czas na uczestnictwo w wywiadach lub na wypełnienie ankiety internetowej.



Raport z badania:
*„Wpływ KFS na
działalność
gospodarczą
pracodawców
z terenu Włocławka
i powiatu
włocławskiego”*

**Wywiad
kwestionariuszowy**

26 respondentów

**Ankieta internetowa
CAWI**

**39 jednostek
ankietowanych**





Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku, ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek
tel. centrala: 54 234-00-89 lub 234-00-90, e-mail: towl@praca.gov.pl
adres www: <http://wloclawek.praca.gov.pl/>



Wpływ Krajowego Funduszu Szkoleniowego na działalność gospodarczą pracodawców z terenu Włocławka oraz powiatu włocławskiego

Raport z badania



Opracowanie koncepcji badania, założeń metodologicznych, wyników

Anna Jackowska – Dyrektor PUP we Włocławku, socjolog

Jarosław Tomaszewski – Kierownik CAZ PUP we Włocławku, socjolog

Małgorzata Grobelniak – specjalista ds. rozwoju zawodowego (KFS), socjolog

Zbigniew Ziółkowski – pośrednik pracy, doradca klienta instytucjonalnego (KFS)

Realizacja wywiadów z pracodawcami

Małgorzata Grobelniak

Zbigniew Ziółkowski

Włocławek i powiat włocławski



Spis treści

Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?	4
1. Środki na finansowanie zadań w ramach KFS w latach 2020-2021.....	4
2. Struktura wnioskodawców korzystających ze środków KFS w latach 2020-2021.....	7
3. Struktura uczestników korzystających ze środków KFS w latach 2020-2021.....	9
Analiza wyników badania	13
1. Cele i założenia badania	13
2. Obszary i pytania badawcze	14
Obszar A. Znaczenie i efektywność KFS.....	15
Obszar B. Ocena sposobu dystrybucji środków KFS.....	26
Obszar C. Wpływ KFS na zakres współpracy firmy z PUP	29
Appendix.....	38
1. Metoda wywiadu kwestionariuszowego. Populacja i dobór próby	38
2. Metoda ankiety internetowej (CAWI)	39
Załączniki	41
Tabele oznaczeń GUS: sekcji i grup	41
Kwestionariusz wywiadu z pracodawcą	42
Plansza podsumowania wniosków, rekomendacji i spostrzeżeń z badania KFS	

Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?

Głównym celem Krajowego Funduszu Szkoleniowego (nazywanego dalej KFS) jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, które mogłyby zostać objęte zwolnieniami z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki oraz poprawa pozycji firm i pracowników na rynku ekonomicznym.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku, w ramach nowelizacji ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Istotą KFS jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. KFS adresowany jest zarówno do pracowników, jak i pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. każda jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika. Nie ma znaczenia na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy, korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także, czy jest to praca na pełen, czy na część etatu.

W myśl przytoczonych przepisów środki KFS mogą zostać wykorzystane przez powiatowe urzędy pracy do finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców, na które składają się:

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

Pracodawca starający się o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego musi wnieść wkład własny w wysokości 20% kosztów zaś 80% kosztów kształcenia ustawicznego sfinansuje KFS. Jednakże w przypadku mikroprzedsiębiorstwa, tj. pracodawcy zatrudniającego do 9 osób, ze środków KFS można sfinansować 100% kosztów kształcenia ustawicznego. Całość dofinansowania środkami KFS nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Wsparcie kształcenia ustawicznego środkami KFS udzielane jest na zasadach pomocy de minimis.

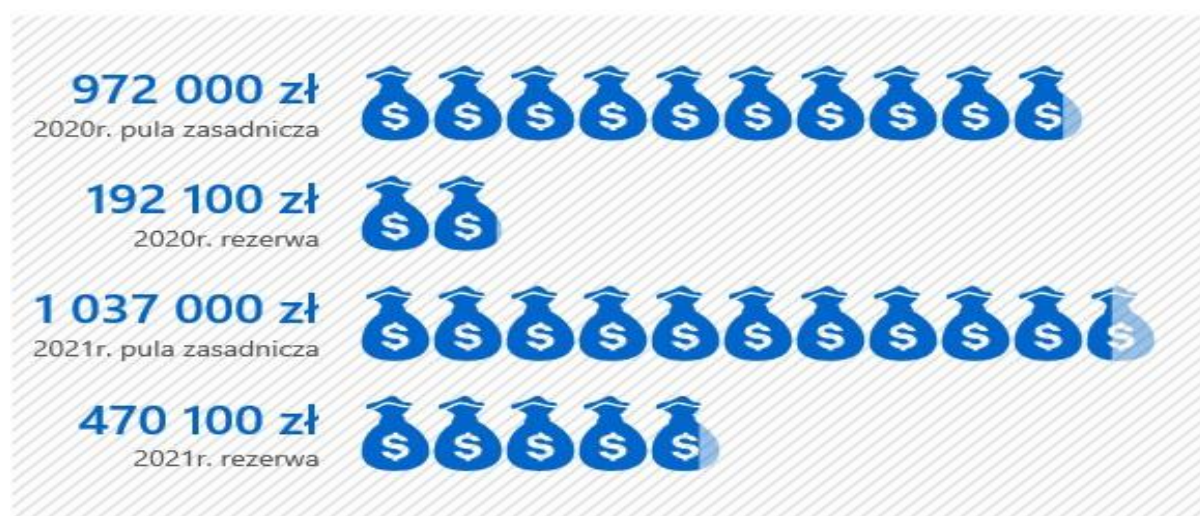
1. Środki na finansowanie zadań w ramach KFS w latach 2020-2021

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku w latach 2020 – 2021 dysponował środkami KFS, które przeznaczył na realizację umów z pracodawcami, w wyniku których wsparciem w postaci kształcenia ustawicznego objęci zostali zarówno pracownicy jak i wnioskujący pracodawcy. **Tabela 1** przedstawia limity środków KFS, którymi dysponował wówczas urząd, ilość podpisanych umów i liczbę osób objętych wsparciem w podziale na lata 2020-2021. Możliwość skorzystania z dofinansowania kształcenia ustawicznego mieli pracodawcy spełniający co najmniej jeden z priorytetów określonych przez ministra ds. pracy i Radę Rynku Pracy. Jakie były kryteria dostępu do środków KFS w latach 2020-2021 przedstawia **Tabela 2**.

Tabela 1. Dyspozycja środków KFS w latach 2020-2021.

Rok	2020	2021
Limit środków KFS	1 164 100,00 zł	1 507 100,00 zł
Liczba podpisanych umów	143	193
Liczba osób objętych wsparciem KFS	706	822
Średni koszt na 1 osobę	1 648,87 zł	1 833,45 zł

LIMIT ŚRODKÓW Z KFS



LICZBA OBJĘTYCH WSPARCIEM

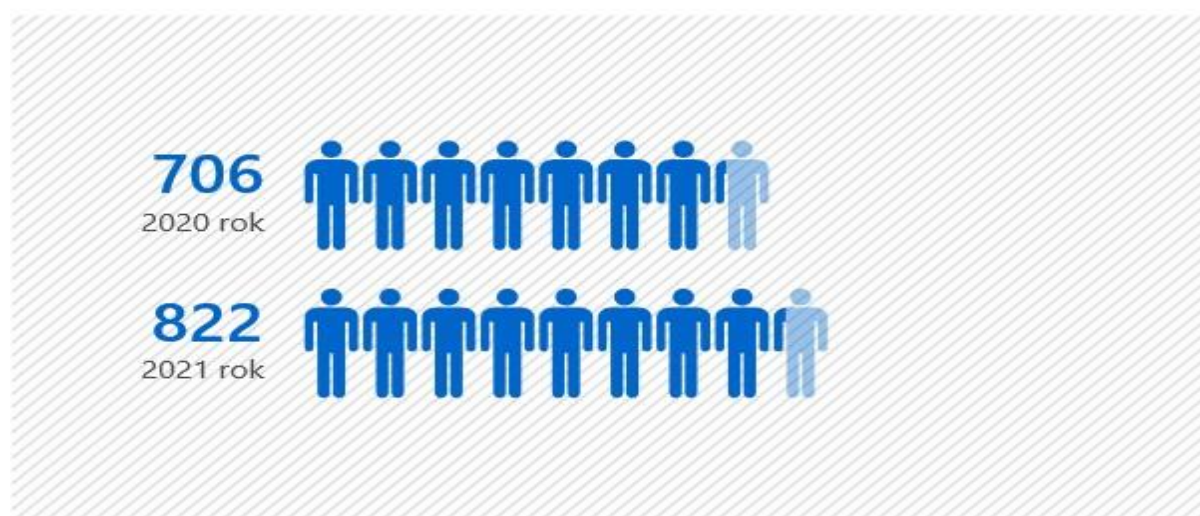


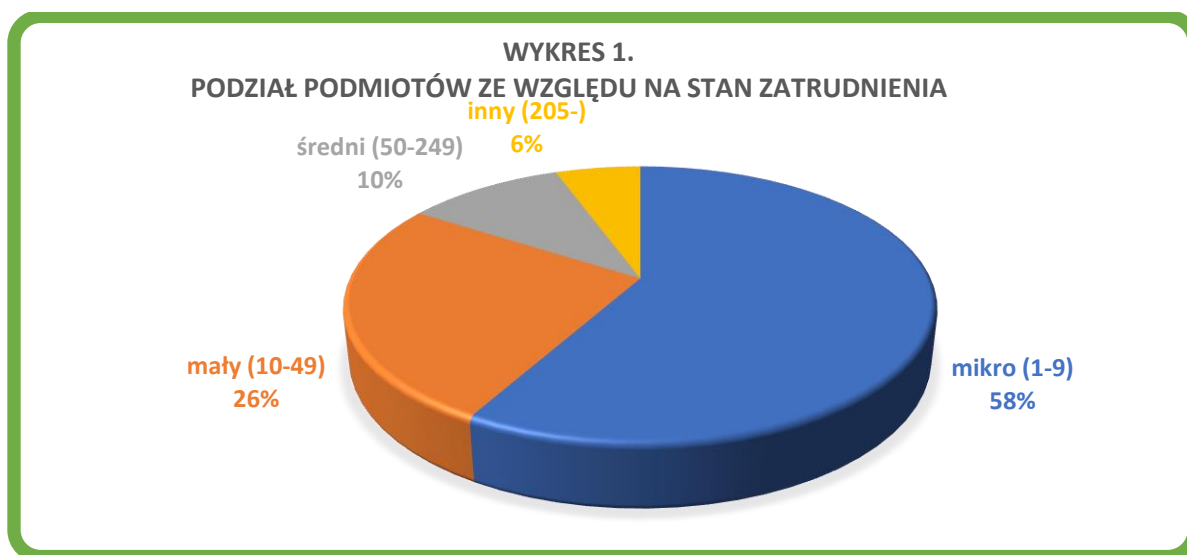
Tabela 2. Priorytety wydatkowania środków KFS w latach 2020-2021.

PRIORYTETY MINISTRA DS. PRACY	
2020	2021
Wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia	
Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (na podstawie barometru zawodów 2020 i 2021)	
Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy	
Wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego	
Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju (sektor odnawialnych źródeł energii, lecznictwa uzdrowiskowego, gospodarki senioralnej, turystyki, przetwórstwa rolno-spożywczego, e-handlu – na podstawie „Strategii rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2020 – Plan modernizacji 2020+”)	Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby
Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność
	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości
PRIORYTETY RADY RYNKU PRACY	
2020	2021
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	
Wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych	
Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej	
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej	
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego	Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej
	Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców

2. Struktura wnioskodawców korzystających ze środków KFS w latach 2020-2021

Podział podmiotów korzystających ze środków KFS ze względu na ilość osób zatrudnionych.

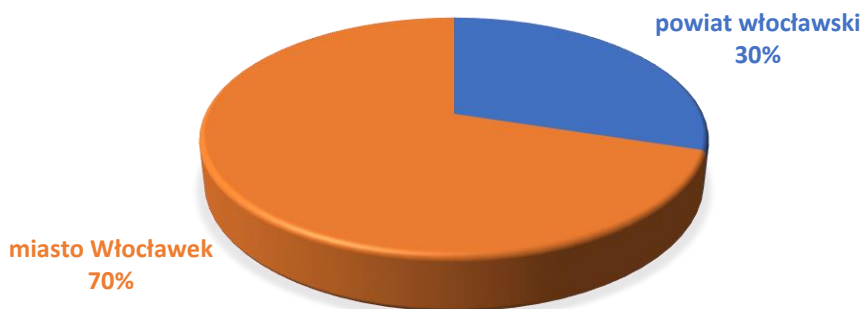
Ponad połowa beneficjentów korzystających ze środków KFS to mikroprzedsiębiorcy, tj. podmioty zatrudniające do 9 pracowników, których roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln euro. 26% firm to małe przedsiębiorstwa, 10% średnie podmioty, a najmniejszy odsetek beneficjentów stanowią duże przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników (6%). Przewaga korzystających z KFS mikroprzedsiębiorców (58%) może wynikać z zasady przyznawania im 100% dofinansowania. Wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych osób zmniejsza się odsetek korzystających ze wsparcia.



Podział podmiotów korzystających ze środków KFS ze względu na siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej.

Zdecydowana większość podmiotów korzystających ze środków KFS to firmy prowadzące działalność gospodarczą na terenie miasta Włocławek (70%). Blisko co trzeci pracodawca swoje usługi oferuje na terenie powiatu włocławskiego (30%). Większość firm współpracujących z PUP we Włocławku swoje siedziby oraz miejsce prowadzenia działalności ma zarejestrowane w mieście, stąd też taka duża dysproporcja. Ponadto, na podstawie danych GUS wg stanu w końcu 2021 r., na terenie Włocławka zarejestrowane były 11.054 podmioty gospodarki narodowej, zaś w powiecie włocławskim ich liczba była mniejsza o 37% i wynosiła 6.967.

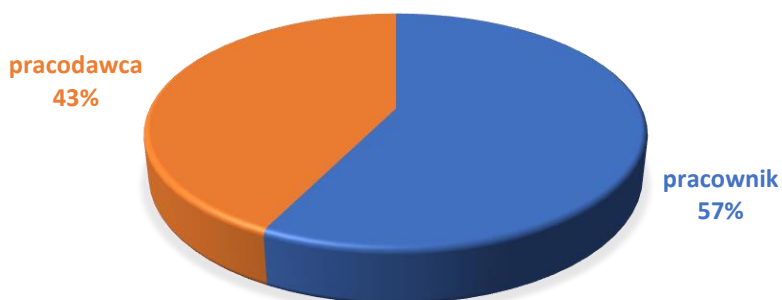
WYKRES 2.
PODZIAŁ PODMIOTÓW ZE WZGLĘDU NA OBSZAR DZIAŁANIA



Udział pracodawcy w kształceniu ustawicznym.

Więcej niż połowa zawartych z PUP we Włocławku umów obejmuje wsparcie kształcenia ustawicznego samych pracowników (57%). Bezpośredni udział pracodawców miał zastosowanie w 43% przypadków umów o kształcenie w ramach KFS (chodzi o umowy, w ramach których tylko pracodawca korzystał z kształcenia oraz o umowy, gdzie korzystał pracodawca i jego pracownicy). Pokazuje to, że potrzebę podnoszenia kwalifikacji mają zarówno pracodawcy jak i ich pracownicy.

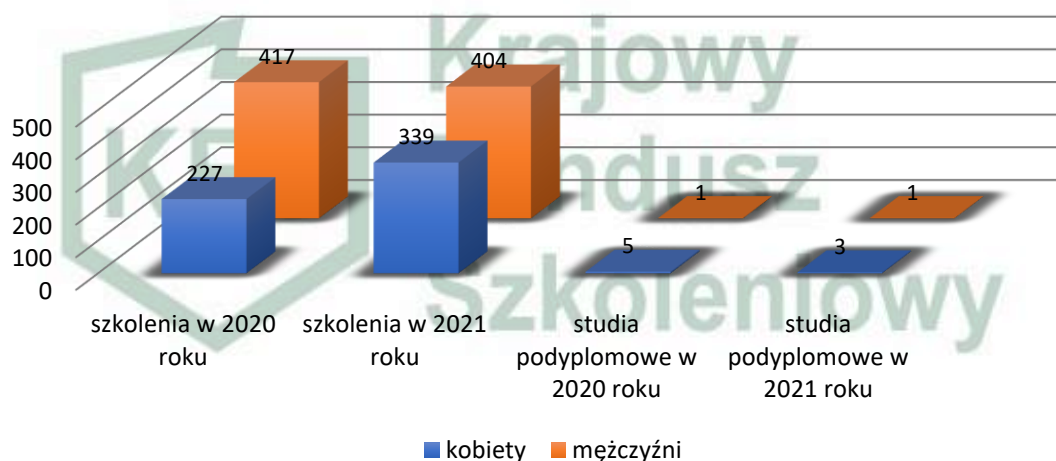
WYKRES 3.
UDZIAŁ PRACODAWCY W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM



3. Struktura uczestników korzystających ze środków KFS w latach 2020-2021

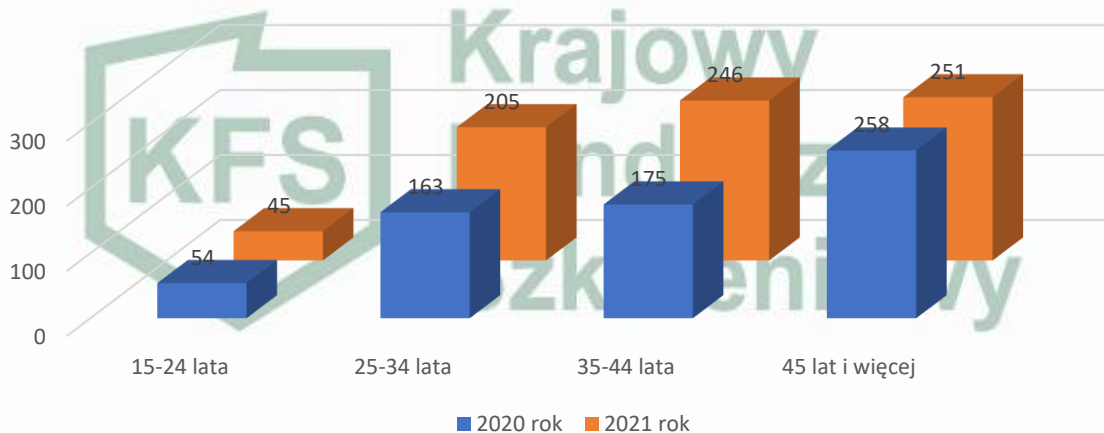
Dane wskazują na większy udział mężczyzn w kształceniu finansowanym z KFS. Powodów może być kilka: specyfika firm aplikujących o KFS (rodzaj branży), większe zatrudnienie mężczyzn niż kobiet w tych firmach, a także większe zainteresowanie szkoleniami ze strony mężczyzn. Odmierna sytuacja występuje w przypadku studiów podyplomowych, jednak znikoma liczba uczestników studiów w poszczególnych latach (odpowiednio 6 i 4) nie pozwala na wyciąganie wniosków nt. preferowania studiów przez kobiety. Warto w tym miejscu podkreślić, że sama forma kształcenia, jaką są studia podyplomowe nie cieszy się zainteresowaniem beneficjentów. Firmy preferują konkretne szkolenia, które nie są rozciągnięte w czasie.

Wykres 4. Podział uczestników kształcenia ze względu na płeć w latach 2020-2021



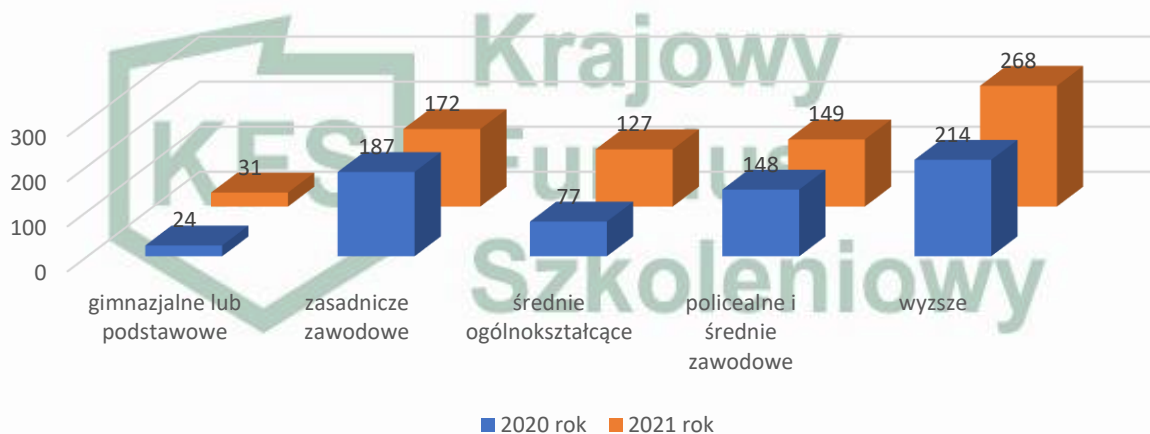
Patrząc na kategorię wieku wśród uczestników kształcenia (**wykres nr 5**), zauważalna jest wyraźna przewaga pracowników najstarszych, przy czym w roku 2021 różnice te są znacznie mniejsze. **Wpływ na to może mieć polityka pracodawców, którzy inwestują w rozwój pracowników zaufanych, doświadczonych, często odnawiając im tracące ważność uprawnienia.** Innym aspektem mającym wpływ na tę sytuację jest fakt, że grupa 45+ obejmuje pracowników z zakresu dwóch dekad (mężczyźni 45-65 lat), czyli dwukrotnie dłuższego okresu niż pozostałe grupy. Liczebność ewentualnej populacji może być uzasadnieniem najniższego udziału w kształceniu osób młodych. W przedziale do 24 lat często osoby są zatrudniane w oparciu o umowy zlecenie lub odbywają staż u pracodawcy.

Wykres 5. Podział uczestników kształcenia ze względu na wiek w latach 2020-21

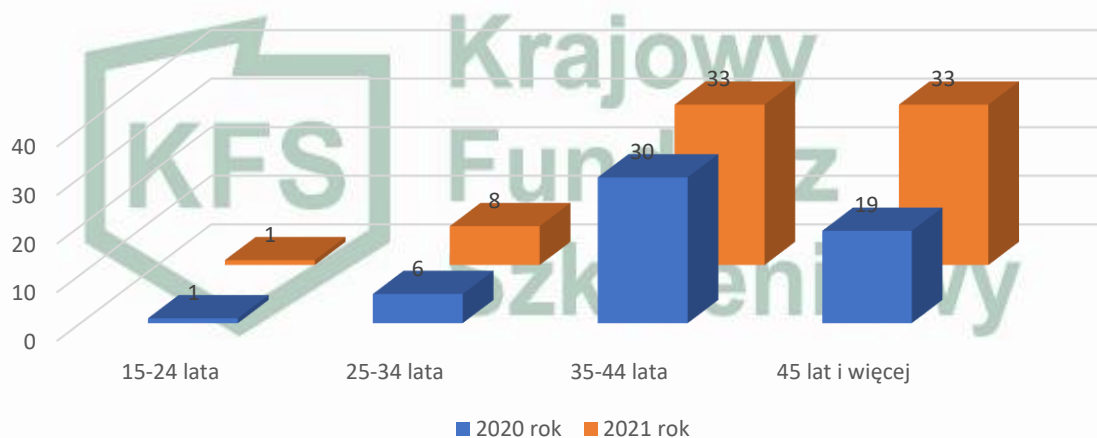


Biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia można wskazać, że najczęstszymi beneficjentami środków z KFS są osoby z wykształceniem zawodowym oraz wyższym. Wpływ na to ma przeważający kierunek kształcenia, tj. przemysł, budownictwo oraz usługi (np. fryzjerstwo). Zatrudnieni w tych sektorach gospodarki najczęściej posiadają wyuczony konkretny zawód. Wykształcenie wyższe natomiast, to większa świadomość konieczności samorozwoju, podnoszenia kwalifikacji. Osoby takie miały wydłużony proces kształcenia, w związku z czym występuje u nich większa potrzeba i świadomość podnoszenia kwalifikacji. Osoby posiadające wyższe wykształcenie, wiedzą, że podniesienie kwalifikacji może wiązać się z korzyściami typu podwyżka, awans. Nie bez znaczenia są też oczekiwania pracodawcy, związane ze zmieniającymi się przepisami prawa (np. kursy z zakresu księgowości) czy modyfikacją zakresu obowiązków wskutek wprowadzenia nowych narzędzi pracy (np. kursy komputerowe).

Wykres 6. Podział uczestników kształcenia ze względu na wykształcenie w latach 2020-21



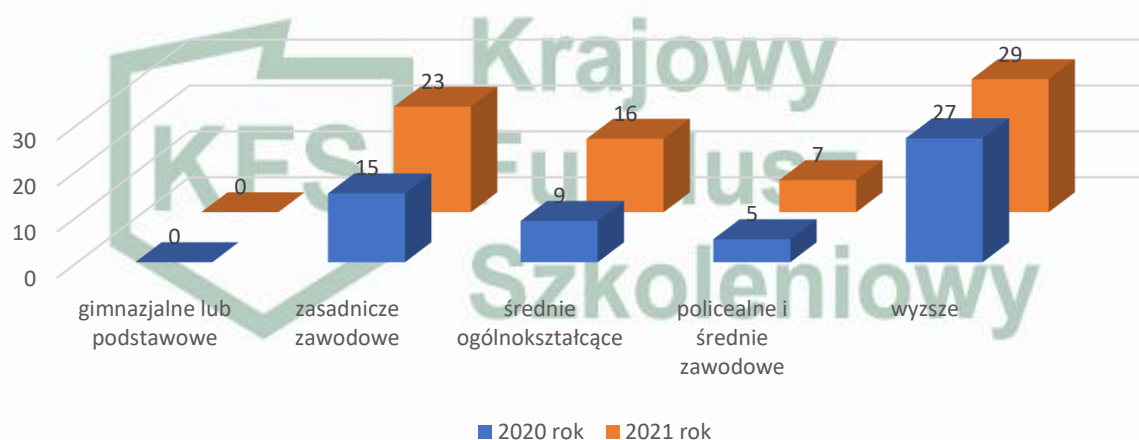
Wykres 7. Udział pracodawców objętych kształceniem w podziale na grupy wiekowe w latach 2020-2021



Podobnie jak w przypadku pracowników, również ich pracodawcy najchętniej korzystali z kształcenia po ukończeniu 35. roku życia, z niewielką przewagą w grupie 35-44 lata. Osoby młodsze podejmowały naukę bardzo sporadycznie (16 na 131 osób). Przyczyną zapewne jest ogólnie niska liczba przedsiębiorców z tego przedziału wiekowego (w szczególności do 24. roku życia).

Pod kątem wykształcenia wśród uczestniczących w kształceniu pracodawców zauważalna jest dominacja absolwentów uczelni wyższych. Nikt wśród zawierających z PUP umowę nie deklarował posiadania wykształcenia na poziomie gimnazjalnym lub niższym.

Wykres 8. Udział pracodawców objętych kształceniem w podziale na poziom wykształcenia w latach 2020-2021





ANALIZA WYNIKÓW BADANIA WPŁYWU KFS NA PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ



Analiza wyników badania

1. Cele i założenia badania

PUP we Włocławku pozyskuje znaczące środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), które przekazuje lokalnym firmom jako dofinansowanie kosztów kształcenia pracowników. Po kilku latach doświadczeń w tej dziedzinie, postanowiliśmy przeprowadzić badanie, które nakreśli rodzaj i skalę oddziaływania KFS na funkcjonowanie firm. Szczególnie istotna wydaje się kwestia wpływu KFS na dwie sfery:

1. wzmocnienie firmy na lokalnym i ponadlokalnym rynku, dzięki podniesieniu kompetencji personelu,
2. zacieśnienie współpracy firm korzystających z KFS z urzędem pracy (w tym ocena przez pracodawców działań urzędu pracy, a także skłonność firm do współpracy w aktywizacji bezrobotnych, zainicjowana skorzystaniem z KFS).

KFS to specyficzna usługa PUP, dedykowana pracującym, a nie osobom bezrobotnym. Ta forma wsparcia przełamuje stereotyp, że urząd pracy zajmuje się wyłącznie bezrobociem. W gruncie rzeczy KFS do pewnego stopnia pozwala zapobiegać bezrobociu. Podnoszenie kwalifikacji przez pracowników zwiększa znaczenie tych osób w firmie i ogólnie na rynku pracy. Dla pracodawcy szczególnie cenny powinien być wykwalifikowany personel. Warto jednak sprawdzić, czy tak jest w istocie i na ile istnienie KFS wpływa na poziom kompetencji w firmach oraz na podatność pracodawców na zatrudnianie osób bezrobotnych. Kontakt kadry PUP z firmami aplikującymi o środki KFS to znakomita sposobność przedstawienia szerszej oferty urzędu.

Niniejsze badanie obejmuje kilka obszarów problemowych (wymienionych poniżej). Opiera się na konkretnych podstawach metodologicznych, aby wyniki nie opisywały jedynie sytuacji wybranych podmiotów, lecz aby ukazywały ogólne zjawiska czy tendencje.

Populacją objętą badaniem były **252** podmioty korzystające z KFS w latach 2020-2021. Z tej grupy PUP uzyskał materiał analityczny z **65** firm. Nowatorskim rozwiązaniem metodologicznym była swego rodzaju hybrydowość badania, które składało się z dwóch części:

- ✚ części podstawowej - wywiadu kwestionariuszowego przeprowadzonego na próbie **26** firm (spośród ww. 252 podmiotów),
- ✚ części dodatkowej - ankiety CAWI (Computer-Assisted Web Interview), w której wzięło udział **39** respondentów (również z grupy 252 podmiotów, ale z wyłączeniem firm uczestniczących w wywiadach).

Podstawową metodą, przyjętą w omawianym badaniu, był wywiad z reprezentatywną grupą respondentów. Metoda wywiadu daje najlepsze rezultaty, ponieważ jest zestandaryzowaną rozmową pomiędzy pracownikiem PUP, a przedstawicielem ankietowanej firmy. W przypadku wątpliwości interpretacyjnych, dotyczących wybranych pytań kwestionariuszowych, pracownik przeprowadzający wywiad może precyzyjnie wyjaśnić intencje instytucji realizującej badanie. Ponadto **rozmowa z pracodawcą jest okazją do kontaktu promującego usługi PUP**. Po zakończeniu zadawania pytań pracownik może przedstawić rozmówcy różne formy wsparcia ze strony PUP i zasugerować aplikowanie, jeśli firma będzie zainteresowana zatrudnieniem osób bezrobotnych. Zatem wywiady stanowią dodatkowo promocję urzędu wśród lokalnych firm.

Część druga badania to ankieta do samodzielnego wypełnienia przez firmę. Korzystając z narzędzi elektronicznych PUP opracował kwestionariusz ankiety, analogiczny do treści wywiadu. Link do strony internetowej, na której zamieszczono ankietę, został przesłany do beneficjentów KFS.

2. Obszary i pytania badawcze

W fazie przygotowania i planowania badania zespół badawczy określił obszary problemowe oraz postawił kluczowe pytania badawcze, opisane poniżej.

Obszar I: Znaczenie i efektywność wsparcia – doskonalenia kompetencji kadr

- Jak firmy wybierają personel do szkolenia w ramach KFS? Czy typują osoby nowo zatrudnione lub kadrę z ograniczonymi kompetencjami czy też nie ma to znaczenia i kierują na kursy nawet kadrę z dużym doświadczeniem? Jakie są podstawowe cele takiego działania: wzrost konkurencyjności, reorganizacja w firmie, wyposażenie pracownika w uniwersalne umiejętności, przydatne także w innym miejscu pracy etc.?
- Jak firmy oceniają jakość pracy osób objętych KFS, które ukończyły kształcenie? Czy szkolenia poprawiły standard pracy personelu?
- Czy udział grupy pracowników w działaniach KFS wpłynął na innych pracowników? Czy wiedza zdobyta przez uczestników kształcenia była dalej dystrybuowana w całej firmie? Jakie to miało znaczenie, wpływ na firmę?
- Jaki wpływ na pracodawców ma fakt uzyskania wsparcia na podniesienie kompetencji pracowników? Czy podwyższenie kompetencji kadry - dzięki środkom z KFS - umożliwiło firmie rozwój, a może przetrwanie na lokalnym rynku ekonomicznym?
- Czy w ocenie pracodawców dzięki KFS firma jest bardziej konkurencyjna w stosunku do innych podmiotów z branży?
- Jaka jest ocena przez pracodawcę kształcenia kadr jako wartości w firmie, na tle innych czynników wpływających na jej kondycję, rozwój? Jak firmy oceniają kompetencje kadry w relacji do m.in. kwestii obciążeń podatkowych, łatwości uzyskania kredytów, regulacji prawnych w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej etc.?

Obszar II: Ocena przez firmy sposobu dystrybucji KFS

- Czy respondenci mają uwagi do sposobu oceniania przez PUP wniosków o KFS? Co PUP może poprawić w procedurze i stosowanej dokumentacji, aby proces wnioskowania usprawnić?
- Czy w opinii firm PUP powinien pozostawić całkowitą swobodę pracodawcom w doborze szkoleń, czy jednak powinien weryfikować rynkowość planowanej edukacji?

Obszar III: Wpływ KFS na zakres współpracy z PUP i aktywizację bezrobotnych

- Czy fakt skorzystania przez firmę z KFS wpłynął na jej zainteresowanie innymi usługami PUP? Ile firm korzystało wcześniej z wsparcia urzędu, a ile podjęło współpracę w efekcie nawiązania relacji w ramach KFS? Ile firm dzięki KFS sięgnęło po zatrudnienie osób bezrobotnych, np. w formie organizacji subsydiowanych miejsc pracy czy też staży? Ile firm planuje dalsze korzystanie z KFS, a także zatrudnienie osób bezrobotnych?
- Czy w opinii pracodawców PUP powinien mieć więcej usług takich jak KFS, tzn. przeznaczonych dla osób zatrudnionych? Jakie to powinny być usługi, czy np. dofinansowanie dla firmy w celu utrzymania miejsca pracy? Czy w opinii firm urząd pracy powinien przeciwdziałać likwidacji miejsc pracy, a nie skupiać się głównie na aktywizacji bezrobotnych?

Odpowiedzi na większość postawionych pytań znajdują się w poniższej analizie wyników badania. Reasumując, celem badania było zarówno określenie wpływu kształcenia finansowanego z KFS na sytuację firm i poszczególnych pracowników, a także na kadrę nieuczestniczącą w szkoleniach. Celem była też ocena sposobu dystrybucji środków przez PUP oraz potencjalnego zakresu współpracy, pomiędzy urzędem a pracodawcami, na innych obszarach dotyczących aktywizacji zawodowej.

Obszar A. Znaczenie i efektywność KFS

Jak wspomniano powyżej, projektując omawiane badanie, przyjęto założenie weryfikacji trzech obszarów problemowych, które w opinii PUP są szczególnie ciekawe i ważne.

Pierwszy obszar dotyczy znaczenia i efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Intencją zespołu badawczego było ustalenie, jak pracodawcy postrzegają KFS, który jest usługą przeznaczoną dla osób zatrudnionych, jak oceniają ten instrument wsparcia. Ponadto celem badania było poznanie rzeczywistego wpływu środków KFS na funkcjonowanie lokalnych firm. Przewidziano m.in. możliwość zestawienia i porównania KFS z innymi czynnikami istotnymi dla prowadzenia działalności gospodarczej, takimi jak koszty utrzymania pracowników czy koszty energii.

A1. Sposoby typowania kadry

Na początek spytano respondentów, w jaki sposób typują kandydatów do kształcenia w ramach KFS. Celem było poznanie kluczowych czynników decydujących o tym, które kategorie pracowników są predestynowane do uczestnictwa w kształceniu finansowanym z KFS.

Wyniki badania wskazują, że **najwięcej firm typuje na szkolenia kadrę posiadającą doświadczenie zawodowe, robi tak ponad połowa respondentów**. Innymi słowy, pracodawcy dążą do podwyższania kwalifikacji doświadczonego personelu, zapewne po to, aby nowe lub uzupełniające kompetencje wzmacniały pozycję firmy na rynku. **Co trzeci** pracodawca przyznaje, że bodźcem do typowania osoby jest **wniosek pracownika**. Okazuje się, że znacząca część personelu sama zabiega o podwyższanie kwalifikacji, wskazując pracodawcy interesujące kierunki kształcenia. Środki KFS umożliwiają pracodawcy spełnienie tych oczekiwań.

Firmy typują także kadrę bez doświadczenia, choć, jak wskazują dane sumaryczne z wywiadów i ankiet, robią to znacznie rzadziej niż w przypadku wybierania wykwalifikowanego personelu. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na różnicę w odpowiedziach podanych w wywiadach w stosunku do odpowiedzi uzyskanych z ankiet. W porównaniu do wywiadów, w badaniu ankietowym metodą CAWI uzyskano znaczący wskaźnik zarówno typowania osób bez doświadczenia (41%), jak i planowania szkoleń jako rezultatu porównywania własnych zasobów kompetencji z potencjałem innych firm (38,5%). Jednakże trzeba podkreślić, że w wywiadach ponad 42% odpowiedzi respondentów sklasyfikowano w pozycji: „Inne sposoby typowania kandydatów”. W tym punkcie otrzymaliśmy bowiem zindywidualizowane wypowiedzi. Respondenci najczęściej wskazywali, że wybierają kandydatów do kształcenia zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem. Pracodawcy typują kandydatów na podstawie własnej wiedzy, doświadczenia, oceniając potencjał pracowników i kwalifikując ich do udziału w konkretnych szkoleniach. Niektórzy respondenci podkreślali także, że pytają pracowników, czy są zainteresowani podnoszeniem swoich kwalifikacji. Jeśli kadra zgłaszała taką potrzebę, wówczas firma wnioskowała o środki z KFS. Gdyby takie zindywidualizowane odpowiedzi dodać do innych pozycji w kwestionariuszu, np. do odpowiedzi: „Typowanie doświadczonej kadry”, „Na wniosek pracownika” czy też „Typowanie osób bez doświadczenia”, to różnice liczbowe (procentowe) pomiędzy wywiadami, a ankietami byłyby zniwelowane. W dalszym ciągu niniejszego raportu ten wątek – różnic między odpowiedziami z wywiadów i ankiet – będzie się czasem powtarzał. W niektórych pytaniach badawczych wyniki ankietowe przewyższają rezultaty uzyskane w wywiadach. Jest to efekt tego, że w ankietach respondenci wybierali odpowiedzi z listy i rzadko korzystali z możliwości udzielenia odpowiedzi opisowej, w pozycji: „Inne”. Podczas wywiadów wielu pracodawców wypowiadało się

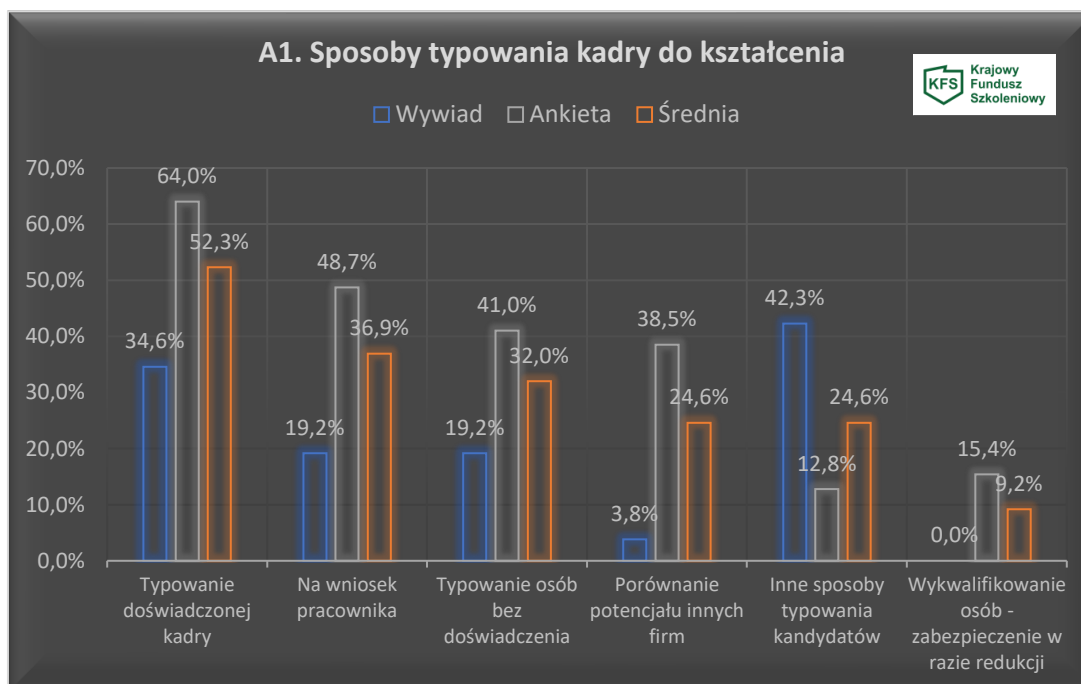
bardziej szczegółowo, odnosząc się do swojej indywidualnej sytuacji i w odpowiedziach wybierając pozycję: „Inna odpowiedź”. Różnice te nie wpływają na merytoryczne wnioski z całego badania. Uzmądlają jednak, jaką wartością są wyniki uzyskane metodą wywiadu, w którym respondent, czasem dzięki otwartości i cierpliwości osoby prowadzącej wywiad, chętniej rozważa dany problem badawczy.

Niezależnie od opisanych uwarunkowań metodologicznych, tj. różnic wynikających ze specyfiki wywiadów i samodzielnie wypełnianych ankiet, **podstawowy wniosek jest czytelny: pracodawcy chętniej inwestują w sprawdzony personel, który zyskując dodatkowe kompetencje staje się filarem przedsiębiorstwa.**

Przedstawione spostrzeżenia ilustruje poniższa tabela oraz wykres A1.

Tabela A1. Sposób typowania pracowników do kształcenia

Pytanie A1	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
W jaki sposób typujecie Państwo pracowników do objęcia kształceniem w ramach KFS?						
Typowanie osób bez doświadczenia	5	19,2%	16	41,0%	21	32,0%
Typowanie doświadczonej kadry	9	34,6%	25	64,0%	34	52,3%
Na wniosek pracownika	5	19,2%	19	48,7%	24	36,9%
Porównanie potencjału innych firm	1	3,8%	15	38,5%	16	24,6%
Wykwalifikowanie osób-zabezpieczenie w razie redukcji	0	0,0%	6	15,4%	6	9,2%
Inne sposoby typowania kandydatów	11	42,3%	5	12,8%	16	24,6%

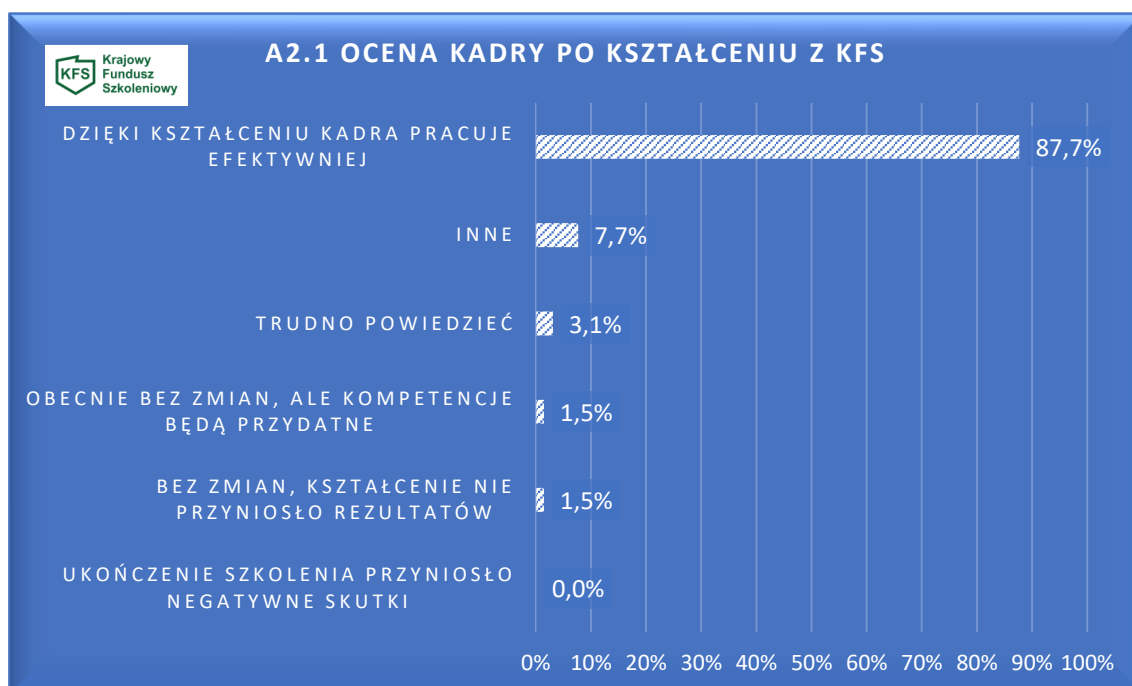


A2. Ocena przydatności pozyskanej wiedzy

Istotną kwestią była również ocena przydatności wiedzy zdobytej przez kadre w trakcie kształcenia. W obu wariantach badania (czyli zarówno w wywiadach, jak i w ankiecie internetowej) zdecydowana większość przedsiębiorców, tj. w sumie 87,7% uważa, że dzięki kształceniu kadra pracuje efektywniej. Mówiąc obrazowo: niemal **dziwięciu na dziesięciu pracodawców stwierdza, że po kształceniu finansowanym z KFS kadra pracuje lepiej**. Ten wynik świadczy, jak ważne jest doskonalenie umiejętności zawodowych, także wykwalifikowanego personelu.

Tabela A2.1. Ocena przez pracodawcę przydatności zdobytej wiedzy i jakości pracy pracowników

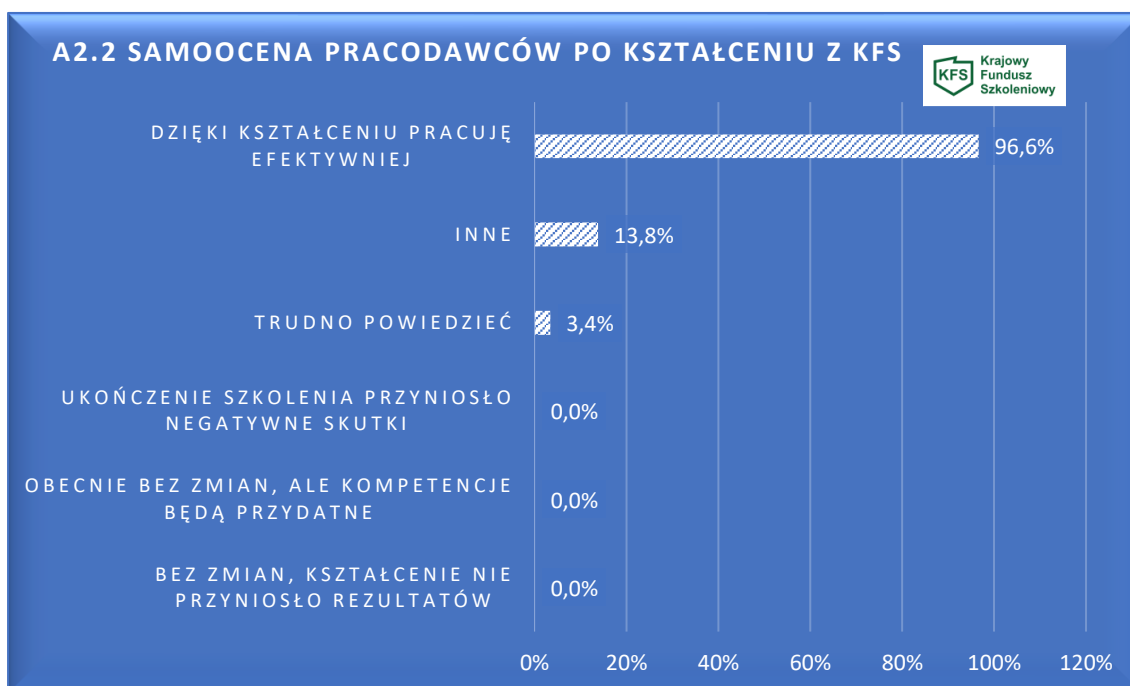
Pytanie A2.1	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Jak Państwo oceniacie przydatność wiedzy i jakość pracy kadry po kształceniu w ramach KFS?						
Dzięki kształceniu kadra pracuje efektywniej	23	88,5%	34	87,2%	57	87,7%
Bez zmian, kształcenie nie przyniosło rezultatów	1	3,8%	0	0,0%	1	1,5%
Obecnie bez zmian, ale kompetencje będą przydatne	0	0,0%	1	2,6%	1	1,5%
Ukończenie szkolenia przyniosło negatywne skutki	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Trudno powiedzieć	0	0,0%	2	5,1%	2	3,1%
Inne	3	11,5%	2	5,1%	5	7,7%



Właściciele firm, którzy jako pracodawcy byli uczestnikami kształcenia, także zostali poproszeni o ocenę efektów skorzystania z KFS. **Prawie wszyscy przedsiębiorcy będący uczestnikami szkolenia lub studiów podyplomowych stwierdzili, że dzięki kształceniu pracują efektywniej.** Wynik ten ilustruje tabela i wykres A2.2.

Tabela A2.2. Ocena przez pracodawcę przydatności zdobytej wiedzy i jakości swojej pracy

Pytanie A2.2	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Jak Pan/i ocenia przydatność wiedzy i jakość swojej pracy po kształceniu w ramach KFS?						
Dzięki kształceniu pracuję efektywniej	5	100,0%	23	95,8%	28	96,6%
Bez zmian, kształcenie nie przyniosło rezultatów	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Obecnie bez zmian, ale kompetencje będą przydatne	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ukończenie szkolenia przyniosło negatywne skutki	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Trudno powiedzieć	0	0,0%	1	4,2%	1	3,4%
Inne	0	0,0%	4	16,7%	4	13,8%



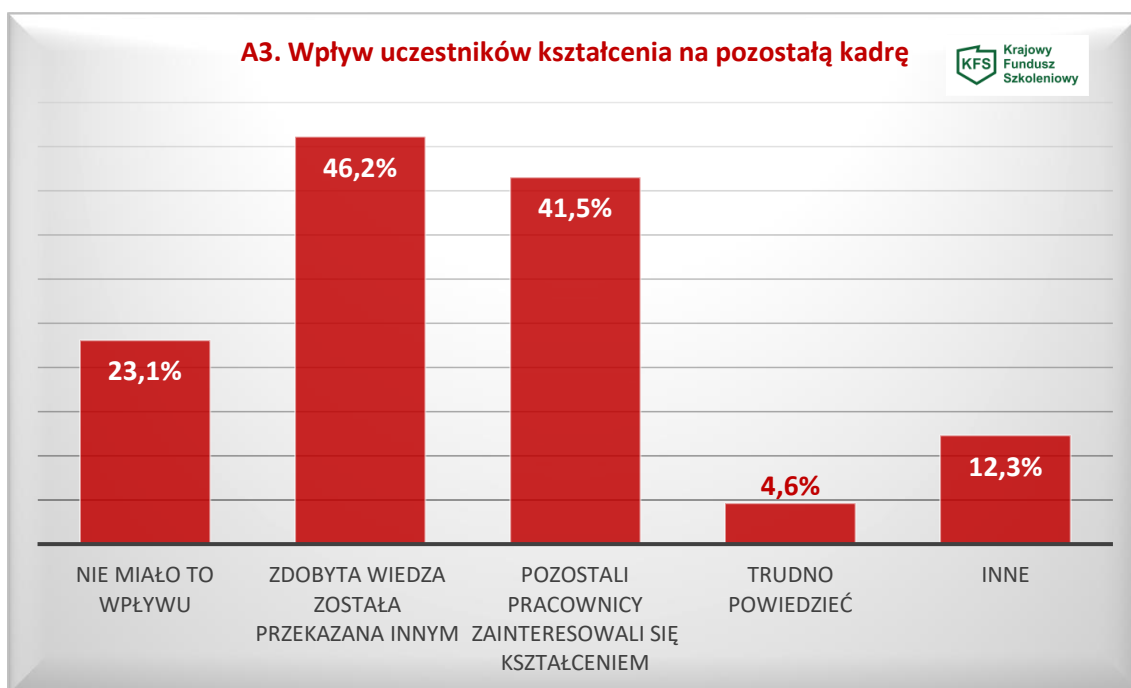
A3. Wpływ absolwentów szkoleń na pozostałą kadrę

Kontynuując wątek efektywności kształcenia, warto wskazać, że udział części personelu w działaniach edukacyjnych wpływa na firmę w kilku aspektach. Po pierwsze zdobyta wiedza może zostać przekazana innym osobom w firmie, po drugie zadowoleni uczestnicy KFS mogą inspirować pozostałych pracowników firmy do podnoszenia kwalifikacji.

Rezultaty badania sugerują, że **firmy notują znaczący wpływ absolwentów kształcenia na innych pracowników przedsiębiorstwa**. Uogólniając można powiedzieć, że **prawie połowa firm odnotowała transfer wiedzy od absolwentów kształcenia do innych pracowników firmy** (ogółem 46,2%, ale w ankiecie CAWI ten wskaźnik wyniósł ponad 50%). Podobnie w dużej liczbie przypadków, tj. w 41,5% jednostek ankietowanych, dzięki temu, że wybrane osoby ukończyły kształcenie, pozostała kadra, nieuczestnicząca w szkoleniach finansowanych z KFS, zainteresowała się zdobywaniem kwalifikacji. Może to oznaczać, że pracownicy dostrzegają wymierne korzyści, jakie przynosi podwyższanie kwalifikacji zawodowych. **Ogólny wniosek brzmi: skierowanie pracowników na szkolenia w ramach KFS wpływa pobudzająco na relacje wewnątrz firmy na skutek interakcji związanych z przekazywaniem wiedzy. Poprawia też morale personelu, ponieważ wiedza jest postrzegana jako wartość, którą należy pozyskać.** Ilustrację tego wątku stanowi poniższa tabela oraz wykres A3.

Tabela A3. Wpływ udziału wybranych pracowników w szkoleniach z KFS na pozostałą kadrę firmy

Pytanie A3	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Czy udział pracowników lub pracodawcy w kształceniu wpłynął na pozostałą kadrę firmy?						
Nie miało to wpływu	6	23,1%	9	23,1%	15	23,1%
Zdobyta wiedza została przekazana innym	9	34,6%	21	53,8%	30	46,2%
Pozostali pracownicy zainteresowali się kształceniem	10	38,5%	17	43,5%	27	41,5%
Trudno powiedzieć	2	7,7%	1	2,6%	3	4,6%
Inne	6	23,1%	2	5,1%	8	12,3%

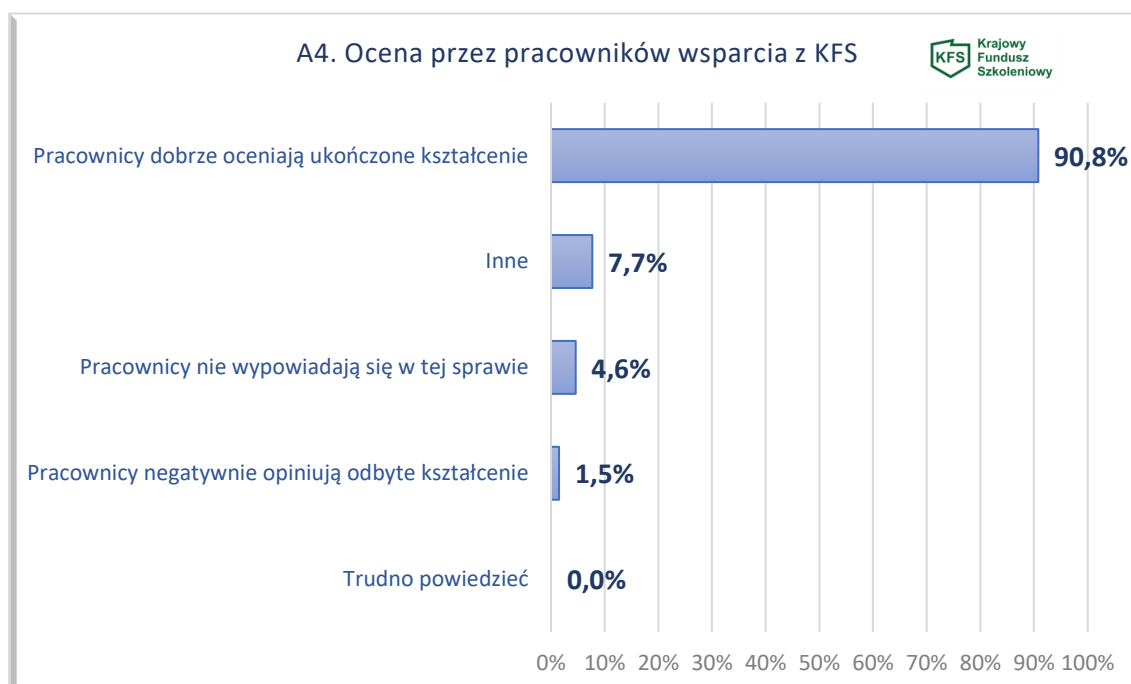


A4. Opinia o kształceniu

Badając opinię na temat udziału w kształceniu finansowanym z KFS, stwierdzamy, że **zdecydowana większość beneficjentów (ogółem ponad 90%) dobrze ocenia ukończone kształcenie**. Wynika z tego, że po pierwsze osoby są zadowolone z uzyskania nowych kompetencji, zaś po drugie szkolenia musiały spełniać pewne standardy w zakresie poziomu merytorycznego zajęć. Jedynie bardzo niewielki odsetek respondentów odpowiedział, że uczestnicy kształcenia negatywnie zaopiniowali ukończone kursy. Dane ilustruje tabela i wykres A4.

Tabela A4. Opinia uczestników o kształceniu

Pytanie A4	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Jak, wg Państwa wiedzy, uczestnicy oceniają tę formę wsparcia?						
Pracownicy dobrze oceniają ukończone kształcenie	22	84,6%	37	94,9%	59	90,8%
Pracownicy negatywnie opiniują odbyte kształcenie	1	3,8%	0	0,0%	1	1,5%
Pracownicy nie wypowiadają się w tej sprawie	1	3,8%	2	5,1%	3	4,6%
Trudno powiedzieć	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Inne	3	11,5%	2	5,1%	5	7,7%



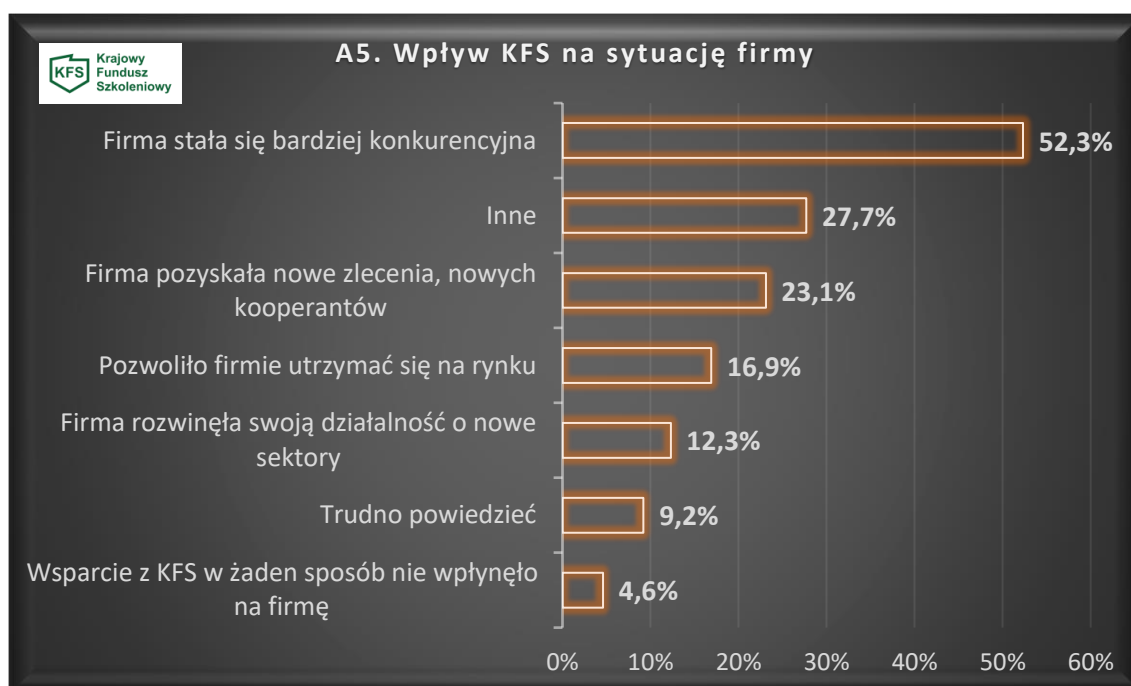
A5. Wpływ KFS na firmę

Jak wspomniano, kształcenie wpływa na firmę m.in. w ten sposób, że jedni pracownicy przekazują drugim wiedzę zdobytą podczas nauki. Respondentów zapytano także o inne rezultaty skorzystania ze środków KFS. **Ponad połowa przedsiębiorców (52,3%) stwierdza, że dzięki kształceniu kadry w ramach KFS firma stała się bardziej konkurencyjna. Co piąty respondent podaje, że firma pozyskała nowe zlecenia, nowych kooperantów.** Niektóre firmy (ogółem 16,9%) wskazują nawet, że dzięki środkom KFS przeznaczonym na podwyższanie kwalifikacji personelu, **firmie udało się przetrwać i utrzymać na rynku.** Omawiane wnioski ilustruje tabela i wykres A5.

Należy zwrócić uwagę na różnice w wartościach liczbowych pomiędzy wywiadami z respondentami, a ankietami wypełnianymi samodzielnie w ramach metody CAWI. Różnica wynika z faktu, że w wywiadach rozmówcy uszczegóławiali swoje odpowiedzi, które były sklasyfikowane w kategorii: „Inne”. Jak już wspomniano ten mechanizm powtarzał się w niektórych pytaniach w poszczególnych obszarach badawczych. Nie wpływa to jednak na to, które odpowiedzi zostały najczęściej wskazywane przez podmioty objęte analizą.

Tabela A5. Wpływ wsparcia KFS na firmę

Pytanie A5	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Jaki wpływ na firmę miało uzyskanie wsparcia z KFS?						
Pozwoliło firmie utrzymać się na rynku	3	11,5%	8	20,5%	11	16,9%
Firma stała się bardziej konkurencyjna	9	34,6%	25	64,1%	34	52,3%
Firma rozwinęła swoją działalność o nowe sektory	2	7,7%	6	15,4%	8	12,3%
Firma pozyskała nowe zlecenia, nowych kooperantów	5	19,2%	10	25,6%	15	23,1%
Wsparcie z KFS w żaden sposób nie wpłynęło na firmę	2	7,7%	1	2,6%	3	4,6%
Trudno powiedzieć	2	7,7%	4	10,3%	6	9,2%
Inne	12	46,2%	6	15,4%	18	27,7%

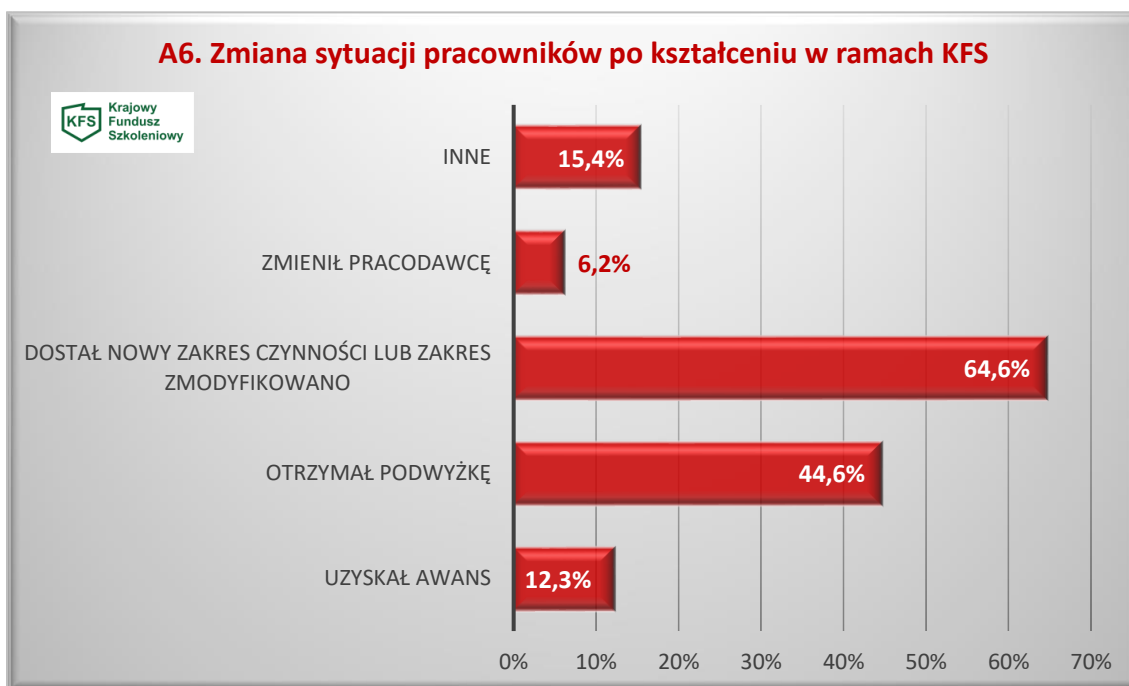


A6. Zmiana sytuacji kadry w firmie

Ciekawie przedstawia się analiza korzyści, jakie zyskali pracownicy uczestniczący w kształceniu w ramach KFS (tabela i wykres A6). Z uzyskanych danych wynika, że blisko połowa osób (tj. 44,6%) **otrzymała podwyżkę**. Jeszcze więcej pracowników (64,6%) **otrzymało nowe lub zmodyfikowane zakresy czynności**, co oznacza, że zmianie uległy ich zadania w firmie, a co za tym idzie, musiała poprawić się ich pozycja zawodowa. To udowadnia tezę, że **doświadczenie zawodowe wzmacniane kształceniem stabilizuje pracownika w przedsiębiorstwie**.

Tabela A6. Zmiana sytuacji pracowników

Pytanie A6	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Jak zmieniła się sytuacja pracowników w firmie, po zdobyciu kompetencji w ramach kształcenia z KFS?						
Uzyskał awans	1	3,8%	7	17,9%	8	12,3%
Otrzymał podwyżkę	12	46,2%	17	43,6%	29	44,6%
Dostał nowy zakres czynności lub zakres zmodyfikowano	16	61,5%	26	66,7%	42	64,6%
Zmienił pracodawcę	2	7,7%	2	5,1%	4	6,2%
Inne	5	19,2%	5	12,8%	10	15,4%



A7. Ocena rodzajów szkoleń

Dla PUP ważny wątek badania dotyczy postrzegania dwóch grup szkoleń:

- ✚ kwalifikacyjnych (tzw. „twardych”), które dają konkretne uprawnienia zawodowe; tego typu kursy dotyczą np. obsługi urządzeń i maszyn, ale też sposobów wykonywania czynności zawodowych;
- ✚ kompetencyjnych (tzw. „miękkich”) odnoszących się do bardziej ogólnych umiejętności, przydatnych na różnych stanowiskach pracy, np. umiejętności interpersonalnych, takich jak komunikowanie się i relacje z innymi ludźmi czy kompetencje sprzedażowe lub językowe.

Pracodawcy mogli ocenić szkolenia twarde i miękkie na skali od 0 do 5 (gdzie: 0 – kategoria bez znaczenia, zaś 5 – kategoria o bardzo dużym znaczeniu). Ankietowani mogli również wstrzymać się od oceny podając odpowiedź „NZ - Nie mam zdania”. Okazuje się, że **pracodawcy najwyżej oceniają szkolenia doskonalące umiejętności zawodowe** (ten rodzaj szkoleń uzyskał notę 4,5 pkt) **oraz szkolenia dające uprawnienia zawodowe** (4,2 pkt). Niemniej jednak również szkolenia miękkie są dla pracodawców istotne. Dotyczy to przede wszystkim **szkoleń interpersonalnych**, rozwijających umiejętności relacji z innymi ludźmi, komunikacji etc., które oceniono na 3,7 pkt. Także **kursy językowe** zostały ocenione relatywnie wysoko, uzyskując 3,5 pkt.

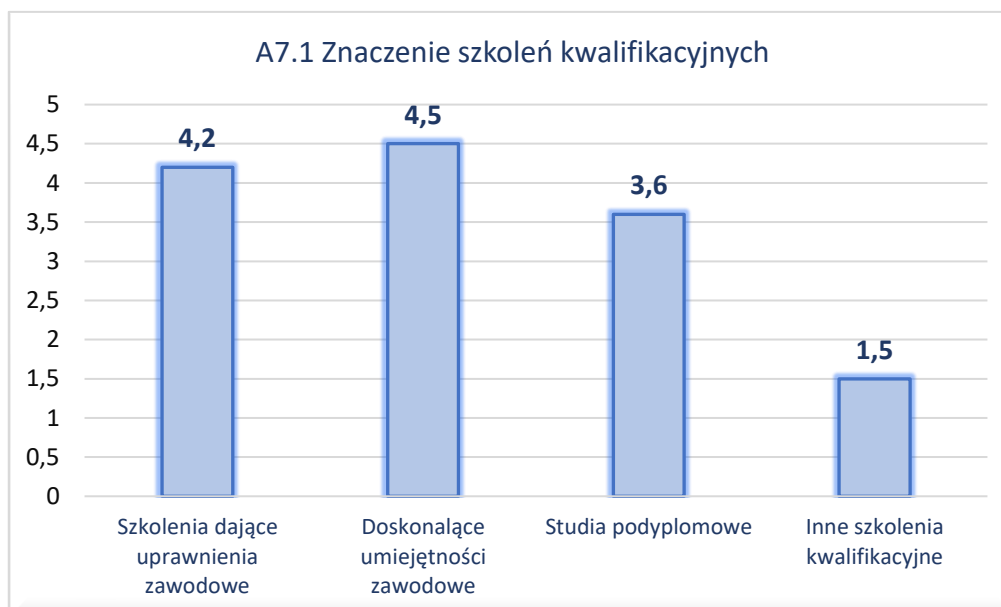
Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że wymienione rodzaje kształcenia były oceniane przez respondentów o różnej liczebności. Niektórzy pracodawcy odmówili bowiem oceny poszczególnych form kształcenia, wybierając wariant „Nie mam zdania”. Takich odpowiedzi nie uwzględniono przy obliczaniu średniej punktacji, przedstawionej w poniższych tabelach i na wykresach A7.1 i A7.2.

Tabela A7. Znaczenie rodzajów szkoleń

SZKOLENIA TWARDE - KWALIFIKACJE

Pytanie A7.1	Wywiady	CAWI	Suma
	PKT	PKT	PKT
Jakie znaczenie mają szkolenia twarde – ocenić w skali od 0 (bez znaczenia) do 5 (b. duże znaczenie)			
Szkolenia dające uprawnienia zawodowe	3,9	4,4	4,2
Doskonalące umiejętności zawodowe	4,3	4,7	4,5
Studia podyplomowe	3,3	3,8	3,6
Inne szkolenia kwalifikacyjne	0	3,7	1,5

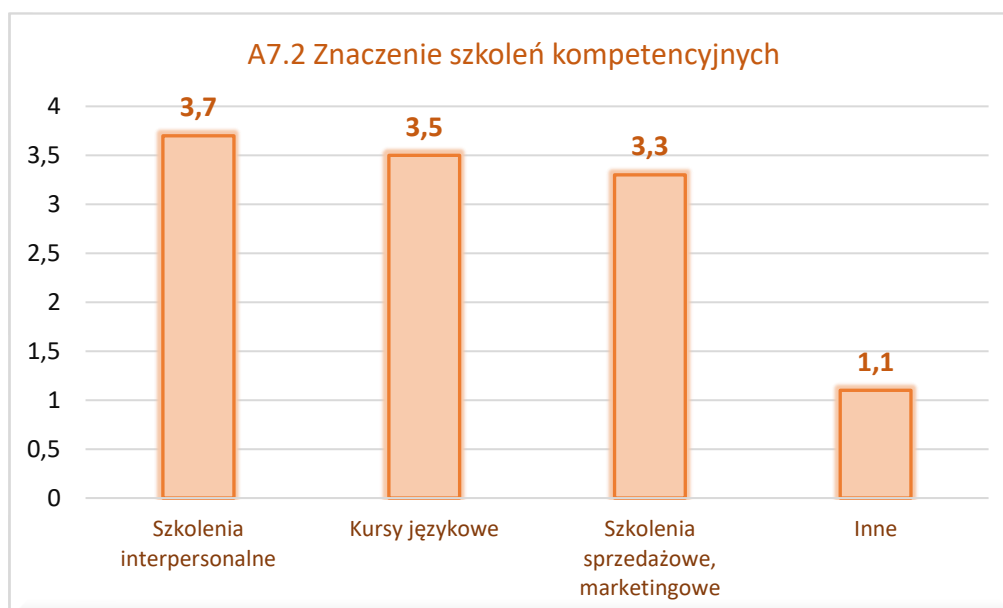
PKT – średnia punktów uzyskanych z odpowiedzi tych respondentów, którzy ocenili daną cechę



SZKOLENIA MIĘKKIE – UMIEJĘTNOŚCI

Pytanie A7.2	Wywiady	CAWI	Suma
	PKT	PKT	PKT
Jakie znaczenie mają szkolenia miękkie – ocenić w skali od 0 (bez znaczenia) do 5 (b. duże znaczenie)			
Szkolenia interpersonalne	3,5	3,8	3,7
Kursy językowe	3,0	3,9	3,5
Szkolenia sprzedażowe, marketingowe	3,1	3,5	3,3
Inne	0	3,1	1,1

PKT – średnia punktów uzyskanych z odpowiedzi tych respondentów, którzy ocenili daną cechę



Z powyższych danych wynikają dla PUP we Włocławku **użyteczne wnioski**. Oceniając aplikacje pracodawców o środki z KFS, **urząd powinien uwzględnić w pierwszej kolejności kursy kwalifikacyjne, przynoszące konkretne kompetencje zawodowe**. Celem jest umożliwienie firmom doskonalenia u kadry umiejętności specjalistycznych. **Niemniej jednak w pewnych branżach bardzo ważne są szkolenia miękkie, m.in. interpersonalne, które wyposażają pracowników w umiejętności: pracy w zespole i kontaktu z klientem**. Takie, z pozoru „miękkie”, a jednak fundamentalne, kompetencje są podstawą dla prowadzenia wszelkiej działalności gospodarczej. Zła komunikacja uniemożliwia czy utrudnia działalność przedsiębiorstwa.

Należy w tym miejscu wyjaśnić, że część respondentów (zarówno w wywiadach, jak i w ankiecie internetowej) wskazała odpowiedź: „Nie mam zdania”. Tym samym te podmioty zrezygnowały z wyrażenia swojej opinii na temat konkretnych kategorii kształcenia. Obliczając powyższe oceny punktowe nie uwzględniono takich odpowiedzi.

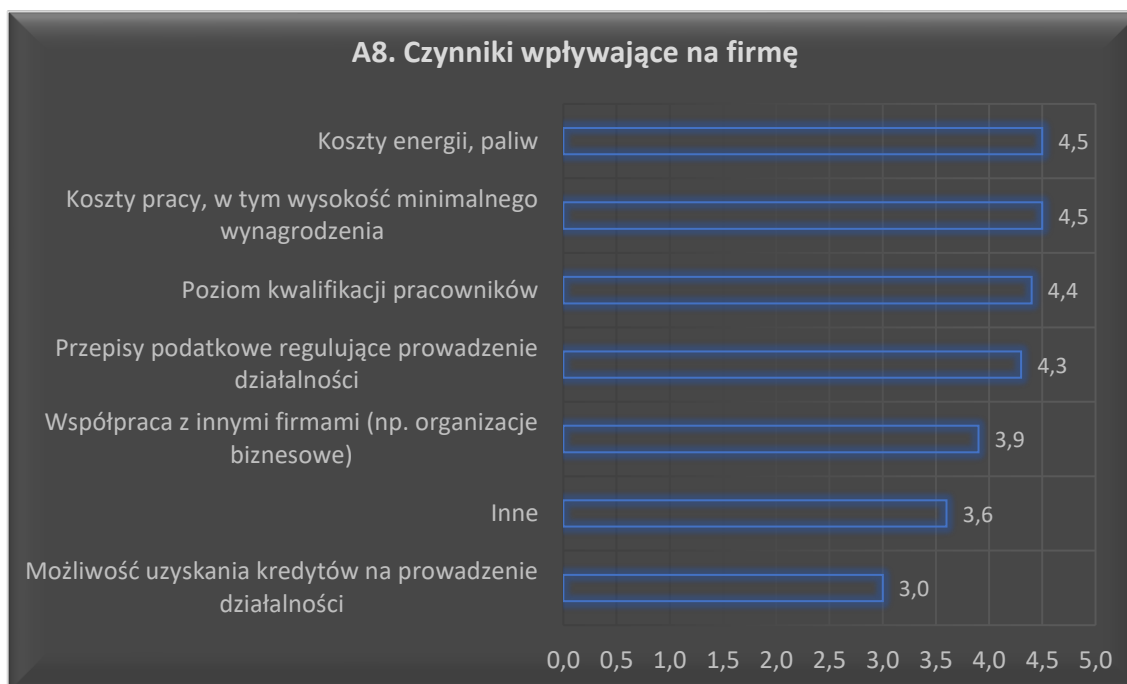
A8. Czynniki wpływające na działalność gospodarczą

Planując i podejmując badanie obejmujące przedsiębiorców, przewidziano także analizę **kluczowych czynników wpływających aktualnie na prowadzenie działalności gospodarczej**. Respondenci zostali poproszeni o **ocenę znaczenia sześciu kategorii takich czynników** (w skali od 0 do 5, gdzie: 0 – kategoria bez znaczenia, zaś 5 – kategoria o bardzo dużym znaczeniu). Oprócz tego mogli wskazać własne elementy oddziałujące w ich przypadku na prowadzenie firmy. Wśród kafeterii omawianych czynników znalazła się także pozycja, w której pracodawcy oceniali znaczenie kwalifikacji pracowników. Ponieważ niniejsze badanie odnosi się do Krajowego Funduszu Szkoleniowego, analiza opinii pracodawców na temat istotności dla firmy kompetencji kadry jest bardzo ważna. Wyniki ilustruje poniższa tabela i wykres A8.

Tabela A8. Czynniki wpływające na firmę

Pytanie A8	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
	LR	PKT	LR	PKT	LR	PKT
Jakie czynniki mają wpływ na sytuację firmy. Ocena od 0 (bez znaczenia) do 5 (b. duże znaczenie)						
Koszty pracy, w tym wysokość minimalnego wynagrodzenia	25	4,3	38	4,5	63	4,5
Przepisy podatkowe regulujące prowadzenie działalności	23	4,1	33	4,5	56	4,3
Możliwość uzyskania kredytów na prowadzenie działalności	16	3,4	28	2,8	44	3,0
Poziom kwalifikacji pracowników	24	4,3	38	4,5	62	4,4
Współpraca z innymi firmami (np. organizacje biznesowe)	20	3,9	34	3,9	54	3,9
Koszty energii, paliw	24	4,2	36	4,6	60	4,5
Inne	2	5,0	12	3,3	14	3,6

LR – liczba respondentów oceniających daną cechę; PKT – średnia punktów



Powyższe dane wskazują jednoznacznie (zarówno w wywiadach, jak i ankietach internetowych), że **kluczowe czynniki oddziałujące na prowadzenie firmy, na jej sytuację czy kondycję to: koszty energii, koszty pracy oraz kwalifikacje personelu**. Nieco dalej znalazły się kwestie podatkowe czy relacje z innymi przedsiębiorstwami. **Wysoka pozycja kwalifikacji pracowników podnosi rangę KFS, jako funduszu wzmacniającego kluczowy czynnik wpływający na firmę.**

Należy w tym miejscu dodać, że, podobnie jak w poprzednim pytaniu, część respondentów (zarówno w wywiadach, jak i w ankiecie internetowej) wskazała odpowiedź: „Nie mam zdania”. Tym samym podmioty te zrezygnowały z wyrażenia swojej opinii na temat konkretnych czynników oddziałujących na sytuację w firmie. Obliczając powyższe oceny punktowe nie uwzględniono takich odpowiedzi.

Obszar B. Ocena sposobu dystrybucji środków KFS

Drugi obszar badawczy dotyczy organizacji przez PUP dostępu do środków KFS oraz rozwiązań proceduralnych w tym zakresie. Intencją PUP, jako instytucji realizującej opisywaną inicjatywę badawczą, było poznanie opinii najważniejszych podmiotów uczestniczących w procesie dystrybucji środków z KFS, czyli pracodawców. Mówiąc prościej, chcieliśmy się dowiedzieć czy przyjęte rozwiązania proceduralne wymagają modernizacji, aby beneficjenci KFS byli usatysfakcjonowani sposobem realizacji tej usługi przez PUP.

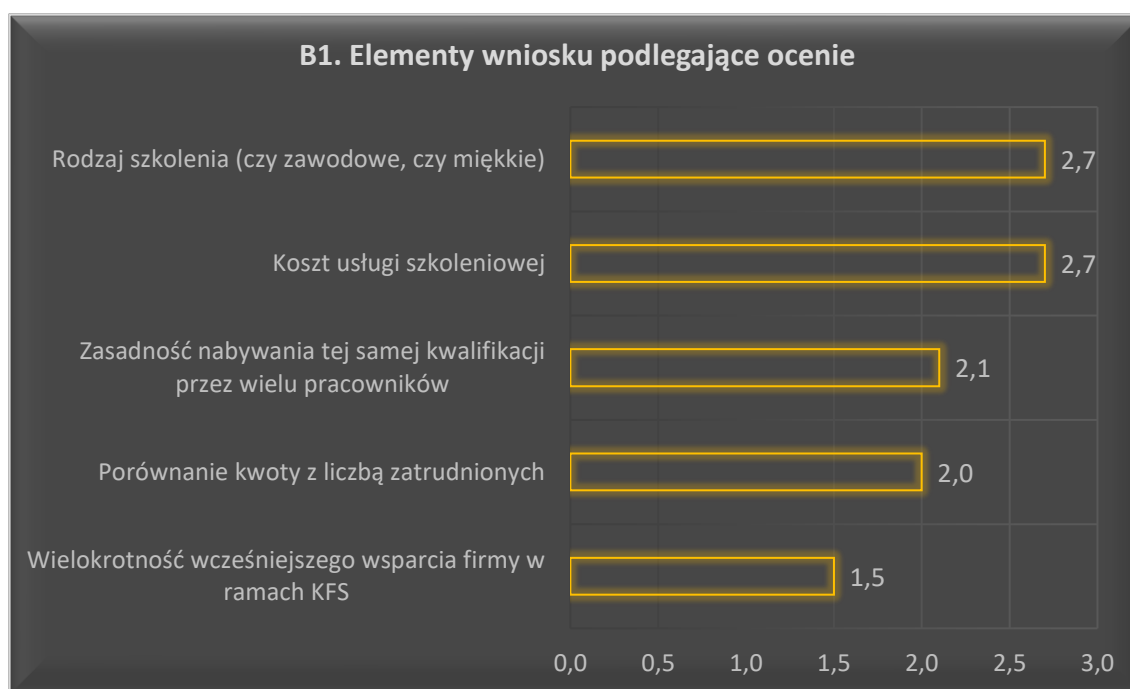
B1. Elementy wniosku podlegające ocenie

Pierwszym pytaniem w tym obszarze, jakie postawił PUP, była opinia na temat dokumentu aplikacyjnego wykorzystywanego przy ubieganiu się o środki KFS. Kluczowe dla oceny dokumentu nie jest to, jakie elementy zawiera i co firma musi wypełnić, lecz to które pozycje są brane pod uwagę w ocenie wniosku przez PUP w procedurze przyznawania funduszy. Respondenci mieli zatem

możliwość, w ramach badania prowadzonego przez PUP, ustosunkowania się do tej kwestii (oceniając w skali od 0 do 5, gdzie: 0 – kategoria bez znaczenia, zaś 5 – kategoria o bardzo dużym znaczeniu). Wyniki ilustruje poniższa tabela oraz wykres B1.

Pytanie B1	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
	LR	PKT	LR	PKT	LR	PKT
Które elementy wniosku PUP powinien analizować. Ocena w skali od 0 do 5						
Zasadność nabywania tej samej kwalifikacji przez wielu pracowników	21	2,4	37	1,9	58	2,1
Wielokrotność wcześniejszego wsparcia firmy w ramach KFS	21	2,4	36	1,0	57	1,5
Koszt usługi szkoleniowej	22	3,4	36	2,4	58	2,7
Porównanie kwoty z liczbą zatrudnionych	20	2,7	33	1,5	53	2,0
Rodzaj szkolenia (czy zawodowe, czy miękkie)	19	2,5	34	2,8	53	2,7
Inne*	5	2,0	12	2,7	17	2,4

* w kategorii „Inne” niewielka grupa respondentów wskazała zróżnicowane kryteria; nie ma to wpływu na opinię i hierarchizację kluczowych cech wymagających oceny; kategorii „Inne” nie umieszczono na wykresie B1



Analizowany wątek ma istotne znaczenie dla komisji oceniającej dokumenty aplikacyjne pracodawców. W tabeli B1 umieszczono osobno odpowiedzi udzielone w wywiadach i ankietach oraz dane sumaryczne. Na wykresie B1 przedstawiono tylko sumę odpowiedzi, dla większej przejrzystości hierarchii elementów, które wymagają oceny. Wyniki ukazują pewne różnice w sposobie oceniania podczas wywiadów i ankiet, co wynika z metodologii badania.

Pierwszą refleksją, która płynie z uzyskanych rezultatów, jest stwierdzenie, że **oceniając wnioski o środki KFS urząd powinien badać koszty usługi szkoleniowej**. Nie jest możliwe, aby rozpatrując wniosek PUP bazował tylko na ofercie cenowej przedstawionej w tymże wniosku. PUP powinien badać rynkowość szkolenia, jego ogólną wartość, a nie tylko cenę wskazaną indywidualnie przez dany podmiot. **Sami pracodawcy przyznają w niniejszym badaniu, że PUP powinien badać koszty szkoleń**

planowanych przez wnioskodawców. Dla PUP to bardzo ważna konkluzja, ponieważ to beneficjenci KFS, czyli pracodawcy, postulują weryfikację cenową.

Równie ważne kryterium oceny wniosku o KFS, wysoko sklasyfikowane przez respondentów, to rodzaj szkolenia. Sumując wyniki z wywiadów i ankiet CAWI uzyskano w tym przypadku pierwsze miejsce ex-aequo z kosztem szkolenia. Trzecią pozycję w rankingu oceny elementów wniosku zajmuje zasadność nabywania tej samej kwalifikacji przez wielu pracowników.

Analizując wyniki pytania B1 można bez większego ryzyka **zasugerować potrzebę weryfikacji wniosków o środki KFS, co najmniej w trzech kategoriach:**

- koszt planowanego szkolenia,
- rodzaj szkolenia (kwalifikacyjne czy kompetencyjne),
- zasadność nabywania tej samej kwalifikacji przez wielu pracowników (zwłaszcza wówczas, gdy grupa pracowników wykonuje w firmie różne, często odbiegające od siebie czynności).

B2. Ocena procedury dystrybucji środków KFS

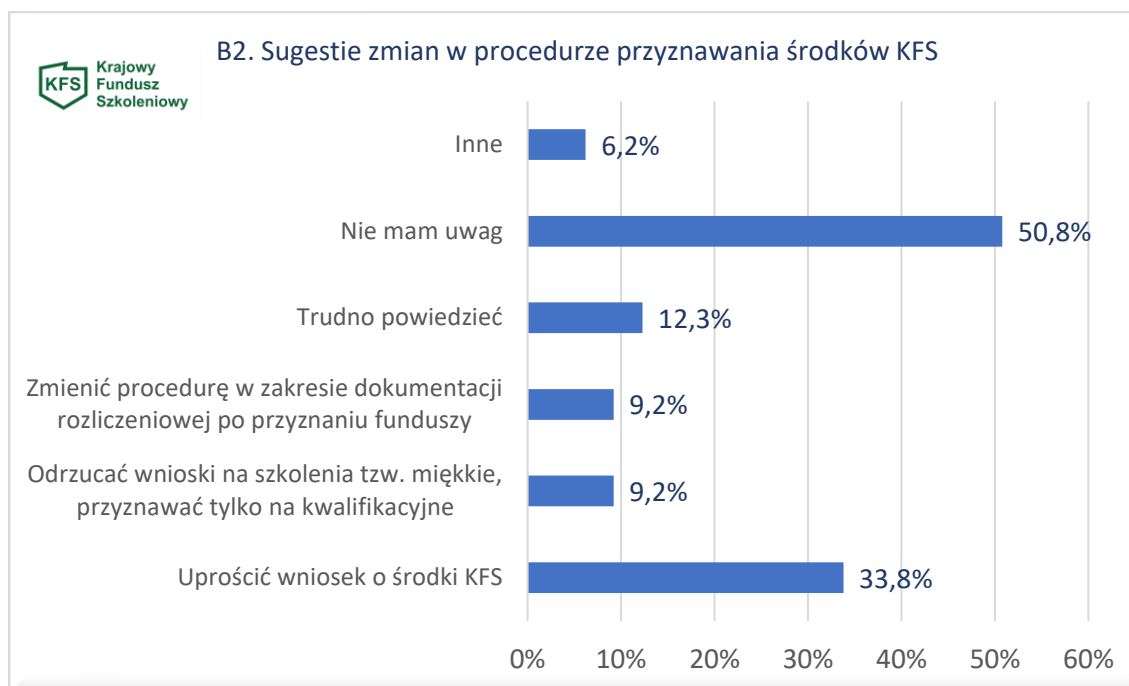
Kolejna kwestia w omawianym obszarze problemowym dotyczy ewentualnej modernizacji procedury stosowanej przez PUP. Respondenci mogli odpowiedzieć na pytanie, co PUP powinien zmienić, aby usprawnić proces przyznawania środków KFS. Wyniki zamieszczono w poniższej tabeli i wykresie B2.

Pytanie B2	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Co powinien zmienić PUP, aby usprawnić procedurę dystrybucji środków KFS?						
Uprościć wniosek o środki KFS	8	30,8%	14	35,9%	22	33,8%
Odrzucać wnioski na szkolenia tzw. miękkie, przyznawać tylko na kwalifikacyjne	3	11,5%	3	7,7%	6	9,2%
Zmienić procedurę w zakresie dokumentacji rozliczeniowej po przyznaniu funduszy	3	11,5%	3	7,7%	6	9,2%
Trudno powiedzieć	5	19,2%	3	7,7%	8	12,3%
Nie mam uwag	11	42,3%	22	56,4%	33	50,8%
Inne	4	15,4%	0	0,0%	4	6,2%

Jak wynika z powyższych danych **połowa beneficjentów KFS nie ma żadnych uwag** do sposobu działania PUP we Włocławku w zakresie procedury przyznawania środków z KFS. Niemniej **jednak co trzeci respondent postuluje uproszczenie wniosku** o środki KFS. Jest to na tyle duży wskaźnik, że **w ramach rekomendacji płynących z niniejszego badania, zostanie uwzględniona propozycja zweryfikowania wszystkich elementów wniosku, pod kątem modernizacyjnym.**

Część pracodawców (9,2%) wskazuje na **potrzebę zmiany procedury rozliczeniowej**, po otrzymaniu środków z KFS i skorzystaniu z kształcenia swoich pracowników. Taka sama grupa sugeruje, aby **nie przyznawać środków KFS na szkolenia kompetencyjne, „miękkie”,** tylko skupić się na kursach kwalifikacyjnych. Co ósmy pracodawca nie wypowiada się w tej sprawie.

Podsumowując analizowany obszar problemowy można stwierdzić, że co do zasady sposób dystrybucji środków KFS, tzn. takie elementy jak dostępność informacyjna, czytelność, zrozumiałość i zasadność procedury, jest na dobrym poziomie. **Pracodawcy nie zgłaszają większych problemów proceduralnych, co jest bardzo pozytywnym faktem. Zyskuje to jeszcze bardziej na znaczeniu, jeśli uwzględnimy jak duża ilość środków KFS jest corocznie przekazywana przez PUP do lokalnych podmiotów gospodarczych.**



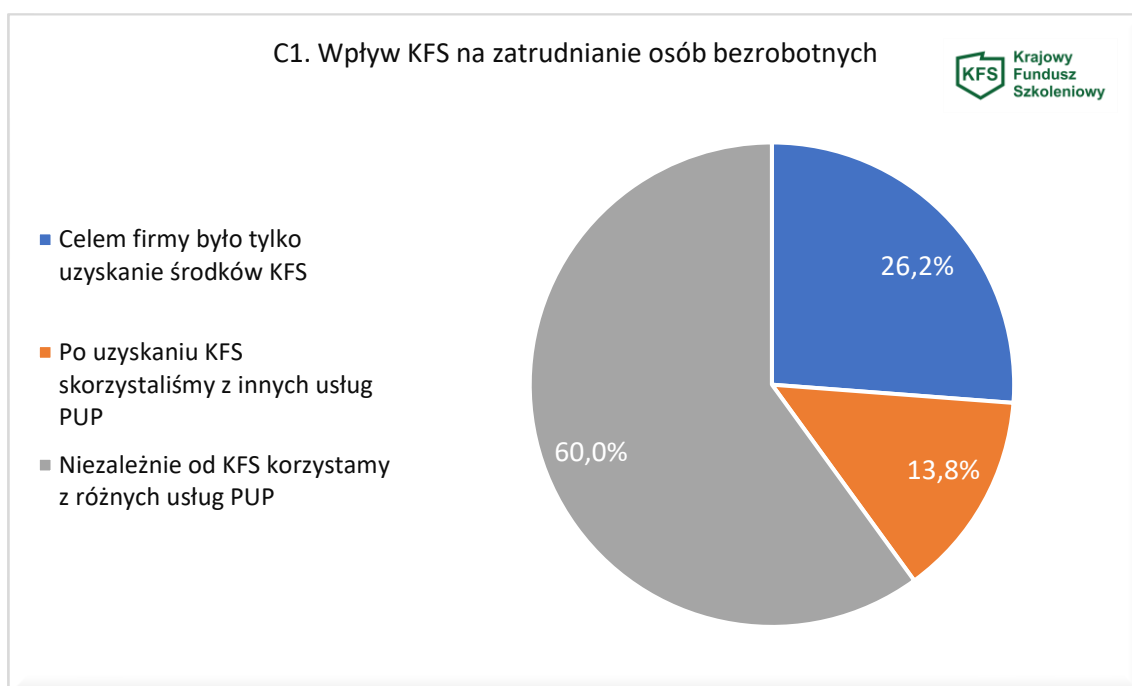
Obszar C. Wpływ KFS na zakres współpracy firmy z PUP

Trzeci obszar badawczy dotyczy wpływu KFS na inne formy relacji pracodawców z urzędem pracy. Postawiliśmy sobie następujące pytanie problemowe: czy fakt, że firmy aplikują o środki KFS i są beneficjentami tego funduszu, może wzbudzić jakiekolwiek zaniepokojenie innymi usługami PUP. Przede wszystkim chodziło o ustalenie **czy KFS pośrednio wpływa na zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób bezrobotnych**. Ponieważ KFS jest specyficzną formą wsparcia, dedykowaną pracodawcom i osobom zatrudnionym, niektóre firmy, które nie planują zatrudniania osób bezrobotnych, nawiązały kontakt z PUP po raz pierwszy. Mając pozytywne doświadczenia z aplikowania o środki KFS, takie podmioty teoretycznie mogłyby zainteresować się innymi usługami PUP, np. subsydiowanym zatrudnieniem czy stażami dla osób bezrobotnych. Innymi słowy, **badanie miało stwierdzić, czy PUP może świadczyć usługę dla pracujących i poprzez tę usługę przyciągnąć firmy do zatrudniania bezrobotnych.**

C1. Wpływ korzystania z KFS na zainteresowanie firm innymi usługami PUP

Pierwsze pytanie z omawianego obszaru problemowego odnosiło się do tego, czy przyznanie środków z KFS wpłynęło na skorzystanie przez firmę z usług dotyczących zatrudnienia osób bezrobotnych. Wyniki zostały przedstawione w poniższej tabeli i wykresie C1.

Pytanie C1	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Czy uzyskanie środków z KFS wpłynęło na skorzystanie z usług dotyczących zatrudnienia bezrobotnych?						
Celem firmy było tylko uzyskanie środków KFS	9	34,6%	8	20,5%	17	26,2%
Po uzyskaniu KFS skorzystaliśmy z innych usług PUP	2	7,7%	7	17,9%	9	13,8%
Niezależnie od KFS korzystamy z różnych usług PUP	15	57,7%	24	61,5%	39	60,0%
Inna odpowiedź	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%



Powyższe wyniki uświadamiają nam, że **większość beneficjentów KFS (tj. 60%) to pracodawcy korzystający z usług w zakresie zatrudniania osób bezrobotnych.** Takie firmy, niezależnie o tego, czy uzyskują wsparcie z KFS, czy też nie, aplikują o fundusze na zatrudnienie nowych pracowników. Są to często firmy korzystające z pośrednictwa pracy, subsydiowanego zatrudnienia czy staży. **Na takim rynku pracy, jaki mamy we Włocławku czy w powiecie włocławskim, każda forma wsparcia, od staży dla bezrobotnych, po finansowanie z KFS kształcenia pracowników, stanowi istotną pomoc dla przedsiębiorców.**

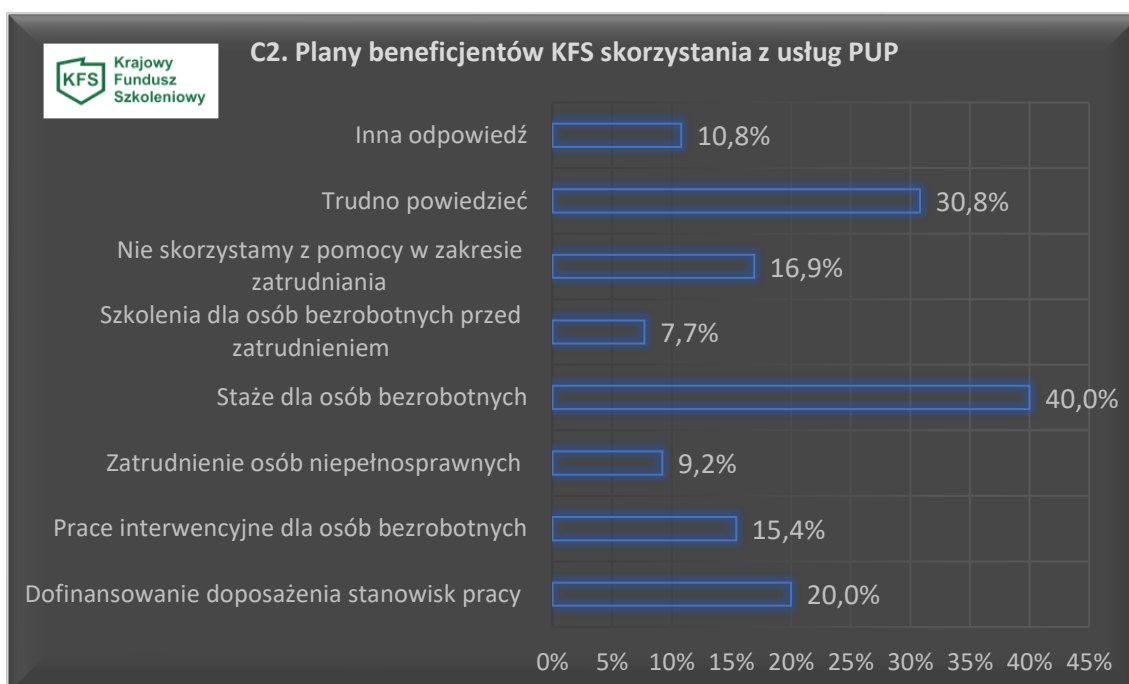
Co czwarty respondent stwierdza, że jego zamiarem jest korzystanie wyłącznie z KFS. Takie firmy aktualnie nie są zainteresowane zatrudnieniem osób bezrobotnych. Ich celem jest utrzymanie swojej konkurencyjności poprzez dbałość o podnoszenie kwalifikacji zatrudnionego personelu. Niemniej jednak liczymy na to, że dzięki nawiązaniu relacji w ramach KFS w przyszłości możliwa będzie współpraca w zakresie aktywizacji osób poszukujących zatrudnienia.

Ważną informacją jest również to, że **po uzyskaniu wsparcia z KFS niektórzy pracodawcy zainteresowali się innymi usługami PUP**. Co najmniej **jeden na ośmiu** pracodawców (a dokładnie 13,8%) dzięki skorzystaniu z KFS zainteresował się innymi działaniami PUP. Można zatem powiedzieć, że **KFS stanowił do pewnego stopnia czynnik przyciągający przedsiębiorców do PUP**, dzięki któremu urząd rozszerzył liczbę partnerów czy może raczej klientów instytucjonalnych. Jeśli tę ilość nowo pozyskanych podmiotów doliczymy do firm, które są stałymi klientami, to okaże się, że **trzech na czterech beneficjentów KFS to podmioty współpracujące z PUP we Włocławku, korzystające z różnych form wsparcia**.

C2. Plany korzystania z usług PUP

Kolejne pytanie dotyczyło planów firm w następnym roku. Chodziło o ustalenie czy beneficjenci KFS zamierzają korzystać w najbliższej przyszłości z usług PUP. Rezultaty przedstawiono w tabeli oraz na wykresie C2.

Pytanie C2	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Z których usług PUP dotyczących bezrobotnych zamierzacie Państwo skorzystać w kolejnym roku?						
Dofinansowanie doposażenia stanowisk pracy	5	19,2%	8	20,5%	13	20,0%
Prace interwencyjne dla osób bezrobotnych	3	11,5%	7	17,9%	10	15,4%
Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	1	3,8%	5	12,8%	6	9,2%
Staże dla osób bezrobotnych	11	42,3%	15	38,5%	26	40,0%
Szkolenia dla osób bezrobotnych przed zatrudnieniem	1	3,8%	4	10,3%	5	7,7%
Nie skorzystamy z pomocy w zakresie zatrudniania	5	19,2%	6	15,4%	11	16,9%
Trudno powiedzieć	7	26,9%	13	33,3%	20	30,8%
Inna odpowiedź	4	15,4%	3	7,7%	7	10,8%



Z powyższych danych wynika, że **część pracodawców korzystających z KFS zamierza ubiegać się o inne formy wsparcia PUP. Największym zainteresowaniem cieszą się staże, które chce zorganizować 40% beneficjentów KFS. Co piąta firma korzystająca z KFS zamierza skorzystać z dofinansowania doposażenia stanowiska pracy.** Zdecydowanie mniej podmiotów jest zainteresowanych pracami interwencyjnymi (15,4%) oraz zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (9,2%).

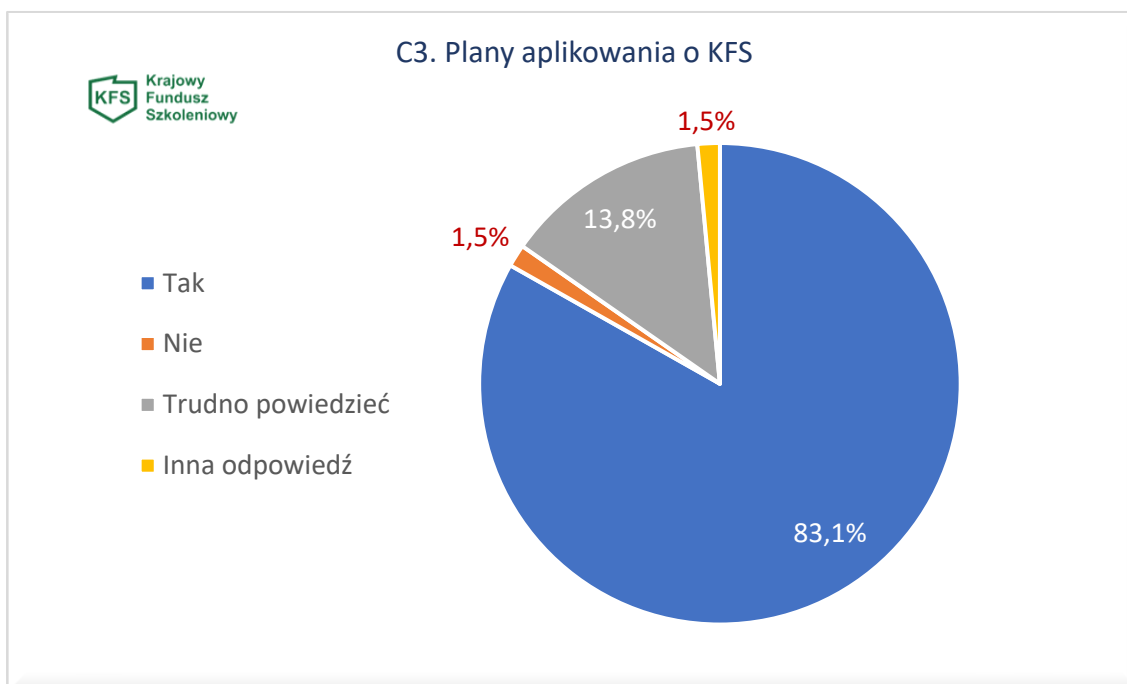
Znaczący odsetek firm stwierdza, że nie skorzysta z pomocy w zatrudnieniu (16,9%). Blisko co trzeci respondent podaje odpowiedź: „Trudno powiedzieć”, nie mogąc zapewne aktualnie stwierdzić, czy będzie możliwość utworzenia nowych miejsc pracy. **Jeśli zsumujemy te dwie kategorie odpowiedzi, to łącznie 47,7% podmiotów aktualnie nie planuje korzystania ze wsparcia w zatrudnieniu nowych osób. To blisko połowa beneficjentów KFS. Ten wynik może świadczyć o nadchodzącym spowolnieniu na rynku pracy.** To wrażenie potęguje fakt, że jeśli pracodawcy mówią o przyjmowaniu nowych osób, to mają na myśli przede wszystkim stażystów, a nie pracowników na umowę o pracę. Zatem aktualnie niewiele firm wykazuje zdolności zatrudnieniowe w stosunkowo krótkiej perspektywie czasowej, jaką jest rok 2023.

Gdy zestawimy powyższe wyniki z wcześniej omawianymi w niniejszym opracowaniu, np. dotyczącymi czynników oddziałujących na firmę, takich jak: koszty pracy czy koszty energii, to widać, że **respondenci zachowują znaczący umiar w deklarowaniu przyszłorocznego zatrudnienia osób. Co prawda zapowiadanie załamania rynku nie jest tutaj do końca uprawnione, ale opisana prognoza nie napawa optymizmem.**

C3. Plany ubiegania się o środki KFS

Beneficjentom zadano także pytanie czy w przyszłości zamierzają ponownie aplikować o środki KFS. Uzyskane dane ilustruje tabela oraz wykres C3.

Pytanie C3	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Czy planują Państwo ubieganie się o środki KFS w kolejnych latach?						
Tak	21	80,8%	33	84,6%	54	83,1%
Nie	1	3,8%	0	0,0%	1	1,5%
Trudno powiedzieć	3	11,5%	6	15,4%	9	13,8%
Inna odpowiedź	1	3,8%	0	0,0%	1	1,5%



Powyższe dane jednoznacznie wskazują, że **firmy zamierzają ponownie aplikować o środki z KFS**. Może to świadczyć nie tylko o tym, że fundusz szkoleniowy jest potrzebny danej firmie, ale że co do zasady inicjatywa w zakresie podwyższania kwalifikacji personelu stanowi pewien standard postępowania pracodawców.

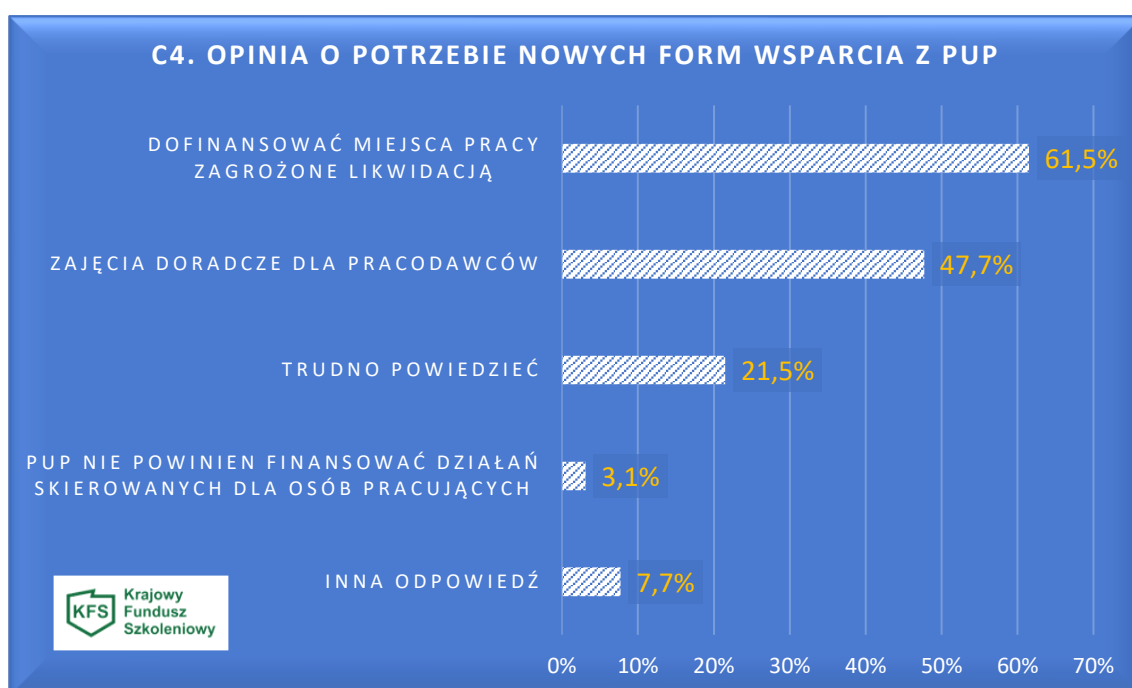
Jeśli porównamy ten wynik ze wskazaniem przez beneficjentów jak ważne są kwalifikacje personelu, to okazuje się, że **wśród pracodawców czymś powszechnym stała się świadomość istotności tzw. zasobów ludzkich, kompetencji kadrowych oraz podwyższania kwalifikacji kadr** (także tego personelu, czy szczególnie tego, który ma największe doświadczenie i stanowi filar przedsiębiorstwa). Pracodawca, który nie inwestuje w kadrę, zwłaszcza w rozwój kompetencji, powinien liczyć się w ewentualności obniżenia swojej pozycji na rynku.

C4. Opinia na temat wprowadzenia nowych usług PUP dla pracujących

Jak wspomniano, KFS jest specyficzną usługą urzędu pracy, ponieważ nie dotyczy bezrobocia. Jest to działanie skierowane do pracodawców i ich pracowników. Zatem z perspektywy zadań urzędu pracy stanowi pewne odstępstwo od reguły, zgodnie z którą PUP współpracuje z firmami, które chcą zatrudnić bezrobotnych. **Istnienie KFS może stanowić pewną inspirację do rozważań na temat misji czy filozofii działania urzędów pracy**. Udowadnia bowiem, że możliwa i celowa jest współpraca PUP z firmami w zakresie podwyższenia kompetencji personelu. **Taka interwencja w obszarze edukacyjnym być może chroni pracowników przed zwolnieniami. Pracownik, który jest dobrze przeszkolony, posiada wiedzę i umiejętności zawodowe, stanowi zbyt dużą wartość, aby zwolnić go w ramach poszukiwania oszczędności**. Firma prędzej poświęci część zysków na pokrycie kosztów personalnych niż pozbędzie się wykwalifikowanego pracownika.

Innymi słowy, działanie PUP w ramach dystrybucji KFS to w pewnej mierze zapobieganie bezrobociu. Skoro tak, to być może urzędy pracy powinny szerzej działać na rzecz przeciwdziałania bezrobociu. Jak mówi mądrość gminna: „lepiej zapobiegać niż leczyć”. Z powyższych względów w niniejszym badaniu zadano pytanie, czy PUP powinien dysponować innymi formami wsparcia przeznaczonymi dla osób zatrudnionych. Wyniki przedstawiono w tabeli oraz na wykresie C4.

Pytanie C4	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Czy PUP powinien dysponować innymi formami wsparcia przeznaczonymi dla pracowników?						
Dofinansować miejsca pracy zagrożone likwidacją	17	65,4%	23	59,0%	40	61,5%
Zajęcia doradcze dla pracodawców	17	65,4%	14	35,9%	31	47,7%
PUP nie powinien finansować działań dla osób pracujących	1	3,8%	1	2,6%	2	3,1%
Trudno powiedzieć	2	7,7%	12	30,8%	14	21,5%
Inna odpowiedź	4	15,4%	1	2,6%	5	7,7%



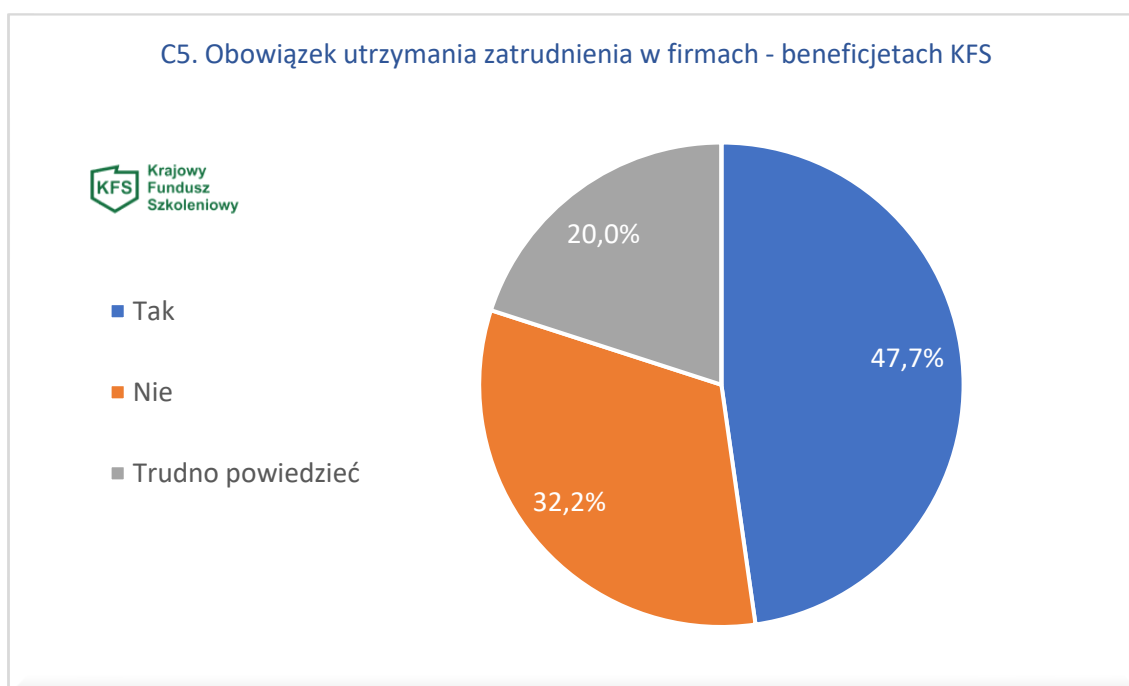
Powyższe wyniki dają asumpt do analizy miejsca PUP na współczesnym rynku pracy. Okazuje się bowiem, że **zdecydowana większość firm widzi potrzebę wsparcia ze strony PUP, które zmierzałoby do utrzymania miejsc pracy**. Ponad 61% respondentów dostrzega zasadność wprowadzenia pomocy finansowej w celu zachowania miejsc pracy. Blisko połowa beneficjentów KFS widzi potrzebę wprowadzenia zajęć doradczych dla firm (tutaj istotne jest ewentualne doprecyzowanie tematyki zajęć, być może chodzi o kwestie księgowe, podatkowe czy kadrowe).

Tylko 3,1% respondentów stwierdziło, że PUP nie powinien finansować działań skierowanych do osób pracujących. Można zatem powiedzieć, że w opinii pracodawców PUP powinien pełnić rolę zapobiegającą bezrobociu, a nie wyłącznie aktywizować te osoby, które stały się bezrobotne.

C5. Obowiązek utrzymania kadry w zatrudnieniu

Nawiązując do idei działania PUP jako instytucji zapobiegającej bezrobociu, respondentów zapytano, czy PUP powinien zobowiązywać firmy do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych kształceniem finansowanym ze środków KFS. Odpowiedzi zebrano w poniższej tabeli oraz zaprezentowano na wykresie C5.

Pytanie C5	Wywiady		Ankiety CAWI		Suma	
Czy PUP powinien zobowiązywać korzystających z KFS do utrzymania w zatrudnieniu pracowników?						
Tak	13	50,0%	18	46,2%	31	47,7%
Nie	9	34,6%	12	30,8%	21	32,3%
Trudno powiedzieć	4	15,4%	9	23,1%	13	20,0%
Inna odpowiedź	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%



Większość respondentów uważa, że PUP powinien zobowiązywać firmy korzystające z KFS do utrzymania w zatrudnieniu tych pracowników, którzy zostali objęci kształceniem finansowanym z tego źródła. Niemniej jednak co trzeci pracodawca jest odmiennego zdania, a co piąty wstrzymał się od głosu (tzn. wybrał odpowiedź: „Trudno powiedzieć”). W tej sprawie zdania są podzielone, ale przeważa pogląd o konieczności wymagania od beneficjentów zatrudniania (co najmniej przez okres 6 miesięcy) pracowników objętych kształceniem z KFS.

D. Propozycje i uwagi pracodawców

W kwestionariuszu wywiadu i ankiety internetowej przewidziano możliwość zindywidualizowanych odpowiedzi. Większość pytań miała charakter półotwarty, tzn. respondent mógł wybrać odpowiedź z listy lub kategorię „Inne” i podać własną wersję odpowiedzi. Jak już wspomniano w powyższej analizie, wielu rozmówców w trakcie wywiadów korzystało z tej sposobności. Natomiast w ankietach internetowych dominowały odpowiedzi wybierane z kafeterii zaproponowanej przez realizatorów badania. Uczestnicy dość rzadko wybierali pozycję „Inne”, aby udzielić samodzielnie sformułowanej odpowiedzi. Być może w ich przypadku wybór pytania z listy był w zupełności wystarczający, aby przedstawić sytuację w ich firmie.

Oprócz pytań półotwartych, w kwestionariuszu umieszczono część D, która w całości miała stanowić miejsce do wpisywania przez respondentów wszelkich indywidualnych uwag i sugestii. Poniżej zebraliśmy najważniejsze spostrzeżenia i propozycje pracodawców. Należy jednak pamiętać, że nie są one głosem ogółu czy nawet większości przedsiębiorców, lecz stanowią indywidualne uwagi.

- *Postuluję stały kontakt z firmami, które już skorzystały z KFS, aby były informowane przez pracowników merytorycznych urzędu o nowych naborach wniosków i nowych środkach, ponieważ pracodawcy czasami mogą ten fakt przeoczyć z uwagi na nadmiar obowiązków;*
- *Szkolenie pracowników jest gwarancją stabilnego zatrudnienia w firmie, więc dobrze, gdyby środków na szkolenia z KFS było jak najwięcej;*
- *Sugeruję stworzenie bazy, systemu wewnętrznego w PUP, gdzie będą mogli zgłaszać się pracodawcy, którzy prowadzą szkolenia, zgłaszać swoje oferty usług szkoleniowych, z których będą mogli korzystać bezrobotni lub pracodawcy korzystający z KFS; mogliby się tą bazą inspirować; w tej bazie mogłaby być możliwość wyrażania opinii na temat tego podmiotu i jakości wykonywanych przez niego usług szkoleniowych;*
- *Pracodawca zwrócił uwagę na trudną sytuację małych firm z branży beauty; ostatnie dwa lata źle wpłynęły na sytuację firm (covid, wojna, inflacja); wzrosły koszty utrzymania pracownika, powiększyła się szara strefa - powstają mobilne salony, działalności jednoosobowe nie muszą płacić za wynajem lokalu czy opłacać pracowników, dlatego ważne jest, aby wspierać takich przedsiębiorców;*
- *Ważne są szkolenia zawodowe związane z branżą, w której działa pracodawca, ale kursy marketingowe również mają duże znaczenie, choć ta wiedza powinna być przekazywana już na poziomie szkoły średniej; trudno opanować taką tematykę na jednodniowym szkoleniu;*
- *Dobrze, gdyby urząd dysponował dużymi kwotami na KFS, aby nie było konieczności ograniczania przyznawanych pieniędzy na kształcenie pracowników;*
- *Sugeruję możliwość składania wniosków oraz rozliczania się poprzez aplikację elektroniczną;*
- *Szkolenia dla pracowników, którzy sami aplikują – z pominięciem roli pracodawcy;*
- *PUP nie powinien analizować zasadności szkoleń – pracodawca wnioskując robi to w dobrej wierze;*
- *Złe doświadczenia pracodawcy po współpracy z PUP (pośrednictwo) – brak u kandydatów chęci do pracy, przychodzili ze skierowaniami po podpis;*
- *Pracodawca zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji, jednak zauważa małe zainteresowanie wśród pracowników;*
- *Pracodawca zauważa problem z uzyskaniem informacji nt. naboru wniosków;*
- *Pracodawca inwestuje również środki własne w kształcenie swoje i pracowników;*
- *Pracodawca uzyskał wsparcie na kształcenie 2 osób ze skrajnym nastawieniem i efektywnością – jeden pracownik zaangażowany, gotowy na samorozwój, druga osoba roszczeniowa, oczekiwała dodatkowego wynagrodzenia z PUP za udział w kursie;*

- *Pracodawca dobrze ocenia pomysły związane ze wsparciem przedsiębiorców poprzez zajęcia doradcze, coaching, ocenia, że częste problemy w prowadzeniu działalności wynikają z błędów właścicieli („zawodzi właściciel”), jednocześnie nisko ocenia szkolenia miękkie;*
- *Zdaniem współwłaścicielki firmy, PUP nie powinien oceniać jakości wniosków, w tym cen szkoleń tylko przyznawać zgodnie ze zgłoszoną potrzebą;*
- *Przedstawiciel pracodawcy – podmiotu publicznego, wyraźnie pozycjonuje potrzeby swoich pracowników ponad inne sektory działalności (np. zatrudnionych w usługach). W odróżnieniu od podmiotów prywatnych, podmiot reprezentowany przez respondenta jest utrzymywany tylko z subwencji i darowizn, utrudnia to zapewnienie w budżecie środków na kształcenie pracowników (podmioty komercyjne „na to stać”). Sugestie przy ocenie wniosków: punktacja, negowanie sytuacji, kiedy urząd chcąc wesprzeć większą liczbę pracodawców, proponuje niższe kwoty od uwzględnionych we wniosku, niewystarczające uzasadnienie powinno być podstawą do negatywnej oceny wniosku;*
- *Pracodawca docenia prostotę wniosku oraz małe wymagania dotyczące obowiązkowej dokumentacji, zauważa nadmiar biurokracji przy umowach stażowych, bardzo pozytywnie ocenia przydatność sfinansowanych przez PUP szkoleń;*
- *Pracodawca zauważa ryzyko nadużyć ze strony przedsiębiorców w przypadku dysponowania przez PUP środkami na inne formy wsparcia przeznaczone dla pracowników.*

Powyższe wypowiedzi były udzielane podczas wywiadów kwestionariuszowych. Jak widać wielu pracodawców z dużym zaangażowaniem brało udział w przedsięwzięciu badawczym PUP we Włocławku. Rozmówcy starali się udzielać wyczerpujących i zindywidualizowanych odpowiedzi. Również podmioty biorące udział w ankiecie internetowej wypełniły wszystkie punkty kwestionariusza. Na 39 ankiet w zdecydowanej większości przypadków osoby wypełniające wpisały w punkcie D „Brak uwag”. W pozostałych ankietach znalazły się sugestie i oceny, które cytujemy poniżej:

- *Konsultacja z Firmami. Stworzyć fundusz prewencyjny dla małych i średnich firm, np. na szkolenie w trybie pilnym np. do księgowości, do administracji, języków obcych. Tak jak ostatnio język ukraiński czy rosyjski raczej stał się językiem koniecznym dla firm tworzących miejsca pracy uchodźcom;*
- *Nieograniczanie dostępu do środków KFS poprzez stosowanie priorytetów, możliwość wsparcia każdego pracownika;*
- *Składanie wniosków o dofinansowanie z KFS elektronicznie;*
- *Współpraca z Państwem jest dla nas szczególnie istotna. Nie tylko z uwagi na otrzymywane wsparcie finansowe. Sam kontakt z PUP, możliwość korzystania z Państwa wiedzy, informacji, prognoz, analiz, doświadczeń w obszarze rynku pracy są dla nas bezcenne. Dziękujemy!*
- *Bardzo kompetentny personel, który wszystko wyjaśnił. Gdy były jakiegokolwiek wątpliwości z wypisaniem wniosku - Bardzo dziękujemy :)*

Omawiane badanie przyniosło PUP we Włocławku wiele cennych spostrzeżeń. Wszystkie wnioski zostaną przeanalizowane przez kierownictwo i Dyрекcję urzędu, w celu udoskonalenia naszych działań w obszarze dystrybucji środków KFS.

Appendix

1. Metoda wywiadu kwestionariuszowego. Populacja i dobór próby

Populacja objęta badaniem to **252 firmy** – beneficjenci KFS w latach 2020-2021 (z tego 176 firm z Włocławka oraz 76 z powiatu włocławskiego). Badanie w ramach wywiadu kwestionariuszowego jest reprezentatywne, przy uwzględnieniu następujących kluczowych cech pracodawców:

- lokalizacja podmiotu (miasto, powiat),
- wielkość firmy mierzona liczbą pracowników (tzw. grupa wg. nomenklatury GUS),
- branża, domena działalności gospodarczej (tzw. sekcja wg. GUS).

Próba badawcza została dobrana z ww. bazy firm korzystających z KFS w PUP we Włocławku. Uwzględniając kryterium lokalizacji firmy, przyjęto, że próba badawcza powinna mieć następujące proporcje: 70% z Włocławka oraz 30% z powiatu włocławskiego.

Ustalono, że próba ogółem będzie wynosić **26** firm (czyli ponad 10% populacji). W powiązaniu z powyższymi danymi oznacza to: **18** podmiotów z Włocławka i **8** z powiatu włocławskiego.

Dokonano doboru losowo-warstwowego, zachowując odpowiednią reprezentatywność nie tylko pod względem terytorialnym (tj. lokalizacji firmy - miasto, powiat), ale także proporcji grup (A-D) oraz sekcji (czyli branży, w których te podmioty działają).

Najliczniej reprezentowana jest grupa A (mikroprzedsiębiorstwa): 16 podmiotów (11 firm z miasta oraz 5 z powiatu). Z grup B-D wyłoniono 10 firm (7 z miasta, 3 z powiatu). Z kolei w sekcjach dominują: S, G, C (opisy oznaczeń sekcji znajdują się w dalszej części opracowania).

Z podmiotami wyłoniionymi w opisanej procedurze (czyli z tzw. jednostkami ankietowanymi) zostały przeprowadzone wywiady kwestionariuszowe, przy wykorzystaniu autorskiego narzędzia PUP we Włocławku.

Dane ilościowe dotyczące wywiadów kwestionariuszowych zostały zestawione w poniższej tabeli.

Kategoria warstwy	Ilość	Wielkość próby
Warstwa: grupa A (mikroprzedsiębiorstwa)	147	16
Warstwa: skonsolidowane grupy B-D	105	10
Ogółem	252	26
Z powyższego:		
Warstwa: grupa A*	Włocławek: 103	11
	Powiat: 44	5
Ogółem w warstwie grupy A	147	16
Warstwa: grupy B-D*	Włocławek: 73	7
	Powiat: 32	3
Ogółem w warstwie grup B-D	105	10
Ogółem	252	26

* w trakcie doboru próby każdą z powyższych warstw podzielono na mniejsze, według kryterium branży, czyli tak zwanych „sekcji” wskazanych w bazie KFS. W powyższych „podwarstwach” dobrano zatem próbę według proporcji, tj. ilości podmiotów występujących w dominujących sekcjach. Najwięcej jednostek ankietowanych wyłoniono z następujących sekcji: S, G, C. Warstwy ustalone na podstawie lokalizacji firm (miasto-powiat) oraz ich wielkości kadrowej (co w bazie określają grupy A-D) są dodatkowo odpowiednio reprezentatywne pod względem dziedziny działalności pracodawców (czyli w sekcjach).

Jak już wspomniano próba badawcza w celu przeprowadzenia wywiadów kwestionariuszowych została wyłoniona w ramach doboru warstwowo-losowego. Jednakże dopuszczalny był także dobór celowy, według przyjętych regulacji. W celu zapewnienia losowego wyboru w poszczególnych warstwach,

zastosowano aplikację służącą do losowego generowania liczb. Wygenerowane liczby stanowiły numer podmiotu w bazie KFS.

Dla uzupełnienia-zastąpienia brakujących pracodawców (odrzuconych przez zespół badawczy w procesie weryfikacji) został zastosowany dobór celowy (tzw. arbitralny), lecz według określonych reguł. Wyeliminowanie danego podmiotu wyłonionego w ramach losowania mogło wynikać z kilku czynników. Między innymi z tego, że firma nie była zainteresowana udziałem w badaniu lub firma ta została aktualnie objęta szerszym badaniem pn. „Potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw we Włocławku oraz w powiecie włocławskim”. W takim przypadku podmiot został zastąpiony innym, ale według ustalonej procedury. Wadą doboru celowego jest względnie ograniczona przekładalność wyników badania na całą populację (w tym przypadku na pracodawców z terenu Włocławka i powiatu włocławskiego). Jednak w naszym badaniu mamy do czynienia ze swego rodzaju metodą mieszaną, ponieważ część jednostek ankietowych została wyłonią planowaną metodą warstwowo-losową, zaś pozostałe w ramach uzupełniającego doboru celowego. Ponadto, dobór jednostek dodatkowych był obwarowany koniecznością zachowania charakterystycznych cech podmiotów usuniętych, czyli dobre firmy musiały przynależeć do odpowiedniej warstwy.

W celu zachowania reguł reprezentatywności, dobór celowy brakujących podmiotów nastąpił według przyjętych założeń, które można ująć w jednym stwierdzeniu: „**podmiot za podmiot**”, tzn. nowo dobrana firma powinna mieścić się w kategorii-warstwie, z której była firma usunięta. Oznacza to, że zachowano wymogi reprezentatywności:

- terytorium (miasto-powiat),
- wielkość firmy (dana grupa A-E),
- branża (sekcji wg GUS).

Przykładowo, jeśli wypadła firma z Włocławka z grupy A (mikroprzedsiębiorstwa), działająca w sekcji C (przetwórstwo przemysłowe), to należało wyłonić tożsamą jednostkę ankietowaną – czyli o takich samych cechach. Dzięki powyższemu rozwiązaniu (czyli modelowi hybrydowego doboru próby) opartego na pierwotnym doborze zakładającym reprezentatywność terytorialną, wielkościową i sekcijną (branżową) można z dużym prawdopodobieństwem przełożyć wyniki badania na całość populacji firm korzystających z KFS. W trakcie badania łącznie **6 podmiotów zastąpiono ich odpowiednikami** (czyli innymi firmami z danego obszaru czy grupy).

2. Metoda ankiety internetowej (CAWI)

Oprócz wywiadów z respondentami, PUP przygotował także ankietę elektroniczną. Do firm nieobjętych wywiadem (czyli niewyłonionych w próbie badawczej), wysłano mailowo link dostępu do ankiety z prośbą o jej wypełnienie. Wiadomość przekazano do 170 beneficjentów KFS, zaś ze 150 firm otrzymaliśmy potwierdzenie odbioru maila. W rezultacie **39 przedsiębiorstw** wzięło udział w badaniu metodą CAWI. Strukturę respondentów ilustruje poniższa tabela.

Cechy	Włocławek		powiat włocławski	
Lokalizacja podmiotu	28		11	
Wielkość mierzona liczbą pracowników	1-9	11	1-9	1
	10-49	10	10-49	6
	50-249	4	50-249	3
	249-	3	249-	1
Branża / domena działalności gospodarczej	Sekcja C	6	Sekcja C	1
	Sekcja F	1	Sekcja F	2
	Sekcja G	1	Sekcja G	0
	Sekcja J	1	Sekcja H	1
	Sekcja K	0	Sekcja J	0
	Sekcja M	3	Sekcja K	2

	Sekcja N	2	Sekcja M	1
	Sekcja P	5	Sekcja N	0
	Sekcja Q	5	Sekcja P	0
	Sekcja S	4	Sekcja Q	4
			Sekcja S	0
Wysokość otrzymanego wsparcia z KFS	1.000 – 10.000zł	12	1000 – 10000zł	7
	Pow. 10.000zł	16	Pow. 10000zł	4
Liczba osób objętych szkoleniem lub studiami	Tylko pracodawca	4	Tylko pracodawca	0
	Do 10 osób	16	Do 10 osób	7
	Pow. 10 osób	8	Pow. 10 osób	4

Badanie przeprowadzone przez PUP we Włocławku miało zatem charakter hybrydowy. Łącząc metodę wywiadu kwestionariuszowego i ankiety elektronicznej uzyskano interesujące wyniki, które zostały szczegółowo omówione w części analitycznej niniejszego raportu.

Załączniki

Tabele oznaczeń GUS: sekcji i grup

Załącznik 1. Sekcje. Podział działalności gospodarczych według Polskiej Klasyfikacji Działalności – PKD

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

Załącznik 2: Grupy. Grupy przedziałowe pracujących

oznaczenie	przewidywana liczba pracujących
A	0-9
B	10-49
C	50-249
D	250-999
E	1000-



Kwestionariusz wywiadu z pracodawcą

Badanie pn.: „Wpływ Krajowego Funduszu Szkoleniowego na działalność gospodarczą pracodawców z terenu Włocławka i powiatu włocławskiego”

Dane jednostki ankietowanej

Nazwa podmiotu			
Adres		Włocławek*	
		Powiat włocławski*	
Stan zatrudnienia	Liczba osób ogółem:	w tym osób niepełnosprawnych:	
Branża, sekcja PKD			

* wstawić znak X w celu wskazania właściwej odpowiedzi

Sektor*	Prywatny	
	Publiczny	

* wstawić znak X w celu wskazania właściwej odpowiedzi

Wysokość otrzymanego wsparcia*	do 1.000 zł	
	1.001 – 10.000 zł	
	powyżej 10.000 zł	

Liczba osób objętych szkoleniem lub studiami*	tylko pracodawca	
	do 10 osób (licząc też pracodawcę**)	
	powyżej 10 osób (uwzględniając pracodawcę**)	

* wstawić znak X w celu wskazania właściwej odpowiedzi

OBSZARY PROBLEMOWE I PYTANIA WYWIADU Z PRACODAWCĄ

A. Znaczenie i efektywność KFS

Pytanie A1. W jaki sposób typujecie Państwo pracowników do objęcia kształceniem w ramach KFS?

(można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Wybieramy osoby bez doświadczenia, np. nowo zatrudnione	
B	Typujemy doświadczony personel, aby posiadał zawsze aktualną wiedzę	
C	Na wniosek danego pracownika, który zgłasza chęć odbycia szkolenia, studiów	
D	Analizujemy potencjał innych firm i chcemy, aby nasza kadra była konkurencyjna	
E	Typujemy osoby, aby zdobyły przydatne kwalifikacje w przypadku zwolnienia	
F	Inne (podać jakie?):	

Pytanie A2.1: Jak Państwo oceniacie przydatność zdobytej wiedzy i jakość pracy pracowników, którzy ukończyli kształcenie w ramach KFS?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Dzięki kształceniu finansowanemu z KFS pracują efektywniej	
B	Bez zmian, kształcenie nie przyniosło oczekiwanych rezultatów	
C	Obecnie bez zmian, ale uzyskane kompetencje będą przydatne w przyszłości	
D	Ukończenie kształcenia przyniosło nieoczekiwane negatywne skutki	
E	Trudno powiedzieć	
F	Inne (podać jakie?):	

Pytanie A2.2: (pytanie skierowane wyłącznie do firmy, w której pracodawca skorzystał ze szkolenia lub studiów)

Jak Pan/i, jako uczestnik kształcenia, ocenia przydatność zdobytej wiedzy i jakość swojej pracy i pracy kadry dzięki kształceniu w ramach KFS?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Sądzę, że dzięki kształceniu finansowanemu z KFS pracuję efektywniej	
B	Bez zmian, kształcenie nie przyniosło mi oczekiwanych rezultatów	
C	Obecnie bez zmian, ale uzyskane kompetencje będą przydatne w przyszłości	
D	Ukończenie kształcenia przyniosło nieoczekiwane negatywne skutki	
E	Trudno powiedzieć	
F	Inne (podać jakie?):	

Pytanie A3. Czy w Państwa opinii udział wybranych pracowników lub pracodawcy w kształceniu wpłynął na pozostałą kadrę, nieuczestniczącą w tej inicjatywie?

(można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Ukończenie kształcenia przez te osoby nie miało wpływu na pozostałych pracowników	
B	Zdobyta wiedza i kompetencje zostały przekazane innym osobom w firmie	
C	Pozostali pracownicy zainteresowali się kształceniem, podnoszeniem kompetencji	
D	Trudno powiedzieć	
E	Inne (podać jakie?):	

Pytanie A4. Jak, według Państwa wiedzy, osoby uczestniczące w kształceniu oceniają tę formę wsparcia?

(można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Pracownicy dobrze oceniają ukończone kształcenie, są zadowoleni	
B	Pracownicy negatywnie opiniują odbyte kształcenie	
C	Pracownicy nie wypowiadają się w tej sprawie	
D	Trudno powiedzieć	
E	Inne (podać jakie?):	

Pytanie A5. Jaki wpływ na firmę miało uzyskanie wsparcia z KFS?*(można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)*

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Ukończenie kształcenia przez kadre pozwoliło firmie utrzymać się na rynku	
B	Firma stała się bardziej konkurencyjna wobec innych z tej samej branży	
C	Firma rozwinęła swoją działalność o nowe sektory	
D	Firma pozyskała nowe zlecenia, nowych kooperantów	
E	Wsparcie KFS w żaden sposób nie wpłynęło na firmę	
F	Trudno powiedzieć	
G	Inne (podać jakie?):	

Pytanie A6. Jak zmieniła się sytuacja pracowników w firmie, po zdobyciu nowych kompetencji w ramach kształcenia finansowanego z KFS? Czy w efekcie kształcenia ktoś z pracowników:*(można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)*

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Uzyskał awans	
B	Otrzymał podwyżkę	
C	Dostał nowy zakres czynności lub jego zakres czynności został zmodyfikowany	
D	Zmienił pracodawcę	
E	Inne (podać jakie?):	

Pytanie A7. Jakie znaczenie mają poniższe rodzaje szkoleń tzw. „twardych” i miękkich”. Proszę ocenić wszystkie wskazane poniżej rodzaje szkoleń w skali od: 0 (bez znaczenia) do 5 (bardzo duże znaczenie). Wpisanie skrótu NZ oznacza: „nie mam zdania”.

	Szkolenia zawodowe – kwalifikacyjne, „twarde”	Wpisać ocenę w skali od 0 do 5 Lub NZ (nie mam zdania)
A	Dające uprawnienia zawodowe	
B	Doskonalące umiejętności zawodowe	
C	Studia podyplomowe	
D	Inne szkolenia kwalifikacyjne (podać jakie):	

	Szkolenia „miękkie” – dotyczące umiejętności	Wpisać ocenę w skali od 0 do 5 Lub NZ (nie mam zdania)
A	Szkolenia interpersonalne	
B	Kursy językowe	
C	Szkolenia sprzedażowe, marketingowe	
D	Inne (jakie?) szkolenia „miękkie”:	

Pytanie A8. Jakie czynniki mają wpływ na sytuację, kondycję firmy. Proszę ocenić wszystkie wskazane poniżej czynniki w skali od: 0 (bez znaczenia) do 5 (bardzo duże znaczenie). **Wpisanie skrótu NZ oznacza: „nie mam zdania”.**

		Wpisać ocenę w skali od 0 do 5 Lub NZ (nie mam zdania)
A	Koszty pracy, w tym wysokość minimalnego wynagrodzenia	
B	Przepisy podatkowe regulujące prowadzenie działalności	
C	Możliwość uzyskania kredytów na prowadzenie działalności	
D	Poziom kwalifikacji pracowników	
E	Współpraca z innymi firmami, np. w ramach organizacji biznesowych	
F	Koszty energii, paliw	
G	Inne (podać jakie):	

B. Ocena sposobu dystrybucji środków KFS

Pytanie B1. Które elementy wniosku o KFS powinien analizować PUP. Proszę ocenić wszystkie wskazane poniżej cechy w skali od: 0 (PUP nie powinien tego badać) do 5 (PUP zdecydowanie, obowiązkowo powinien to analizować). **Wpisanie skrótu NZ oznacza: „nie mam zdania”.**

		Wpisać ocenę w skali od 0 do 5 Lub NZ (nie mam zdania)
A	Zasadność nabywania tej samej kwalifikacji przez wielu pracowników	
B	Wielokrotność wcześniejszego wsparcia firmy w ramach KFS	
C	Koszt usługi szkoleniowej	
D	Porównanie wnioskowanej kwoty z liczbą zatrudnionych	
E	Rodzaj szkolenia (czy zawodowe, czy miękkie-kompetencyjne)	
F	Inna odpowiedź:	

Pytanie B2. Co powinien zmienić PUP, aby usprawnić procedurę dystrybucji środków KFS?

(można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Uprościć wniosek o środki KFS	
B	Odrzucać wnioski na szkolenia tzw. miękkie, przyznawać tylko na kwalifikacyjne	
C	Zmienić procedurę w zakresie dokumentacji rozliczeniowej po przyznaniu funduszy	
D	Trudno powiedzieć	
E	Nie mam uwag	
F	Inna odpowiedź:	

C. Wpływ KFS na zakres współpracy firmy z PUP

Pytanie C1. Czy uzyskanie środków z KFS wpłynęło na skorzystanie przez Państwa z usług dotyczących zatrudnienia osób bezrobotnych?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Celem firmy było tylko uzyskanie środków KFS, a nie zatrudnianie osób bezrobotnych	
B	Po uzyskaniu KFS skorzystaliśmy z innych usług PUP, np. pośrednictwa pracy	
C	Niezależnie od środków KFS korzystamy z różnych form zatrudniania bezrobotnych	
D	Inna odpowiedź:	

Pytanie C2. Proszę wskazać, z których usług PUP dotyczących osób bezrobotnych i poszukujących pracy zamierzacie Państwo skorzystać w kolejnym roku?

(można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Dofinansowanie doposażenia stanowisk pracy dla osób bezrobotnych	
B	Prace interwencyjne dla osób bezrobotnych	
C	Zatrudnienie osób niepełnosprawnych (dofinansowanie z PFRON)	
D	Staże dla osób bezrobotnych	
E	Szkolenia dla osób bezrobotnych przed zatrudnieniem w firmie	
F	Nie planujemy skorzystania z pomocy w zakresie zatrudniania osób bezrobotnych	
G	Trudno powiedzieć	
H	Inna odpowiedź:	

Pytanie C3. Czy planują Państwo ubieganie się o środki KFS w kolejnych latach?

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Tak	
B	Nie	
C	Trudno powiedzieć	
D	Inna odpowiedź:	

Pytanie C4. Czy w Państwa opinii PUP powinien dysponować, na podobnych zasadach jak KFS, także innymi formami wsparcia przeznaczonymi dla pracowników a nie bezrobotnych?

(można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

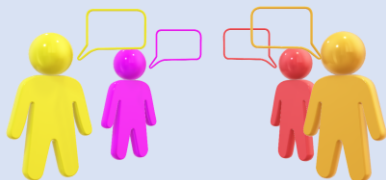
		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	PUP powinien dofinansować miejsca pracy zagrożone likwidacją, tworzenie nowych miejsc dla personelu danej firmy	
B	PUP powinien prowadzić lub zlecać zajęcia doradcze dla pracodawców, np. z zakresu organizacji pracy w firmie, coachingu	
C	PUP nie powinien finansować działań skierowanych dla osób pracujących, lecz ograniczyć się wyłącznie do aktywizacji osób bezrobotnych	
D	Trudno powiedzieć	
E	Inna odpowiedź:	

Pytanie C5. Czy w celu przeciwdziałania likwidacji miejsc pracy PUP powinien zobowiązywać firmy korzystające z KFS do utrzymania w zatrudnieniu pracowników kończących kształcenie przez okres wskazany w umowie o KFS (np. 6 miesięcy):

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Tak	
B	Nie	
C	Trudno powiedzieć	
D	Inna odpowiedź:	

wnioski i rekomendacje

spostrzeżenia z badania KFS



dziewięciu na dziesięciu pracodawców, stwierdza, że po kształceniu finansowanym z KFS kadra pracuje lepiej

prawie połowa firm odnotowała transfer wiedzy od absolwentów kształcenia do innych pracowników firmy

zdaniem respondentów dzięki kształceniu kadry w ramach KFS firma stała się bardziej konkurencyjna

Spostrzeżenie: skierowanie pracowników na szkolenia w ramach KFS wpływa pobudzająco na relacje wewnątrz firmy, na skutek interakcji związanych z przekazywaniem wiedzy. Poprawia też morale personelu, ponieważ wiedza jest postrzegana jako wartość, którą należy pozyskać

ponad 90% beneficjentów dobrze ocenia ukończone kształcenie

blisko połowa pracowników otrzymała podwyżkę, a dwóch na trzech pracowników otrzymało nowe lub zmodyfikowane zakresy czynności

Spostrzeżenie: doświadczenie zawodowe wzmacniane kształceniem, stabilizuje pozycję pracownika w przedsiębiorstwie

pracodawcy jako najistotniejsze wskazują szkolenia doskonalące umiejętności zawodowe, kursy dające uprawnienia oraz szkolenia z zakresu umiejętności interpersonalnych

Spostrzeżenie: oprócz kursów zawodowych bardzo ważne są szkolenia interpersonalne, które wyposażają pracowników w umiejętności pracy w zespole i kontaktu z klientem; takie, z pozoru „miękkie”, a jednak fundamentalne, kompetencje są podstawą dla prowadzenia wszelkiej działalności gospodarczej; nieprawidłowa komunikacja znacząco utrudnia działalność przedsiębiorstwa

w opinii respondentów podczas oceniania wniosków o środki KFS urząd pracy powinien badać: koszty kształcenia, rodzaj szkoleń oraz zasadność nabywania tej samej kwalifikacji przez wielu pracowników firmy

zdaniem respondentów pierwszorzędne czynniki aktualnie oddziałujące na prowadzenie firmy to: koszty pracy, kwalifikacje personelu oraz koszty energii

Spostrzeżenie: duże znaczenie, przypisywane przez pracodawców kwalifikacjom pracowników, podnosi rangę KFS, jako funduszu wzmacniającego ten kluczowy czynnik wpływający na sytuację i kondycję firmy

wnioski i rekomendacje

spostrzeżenia z badania KFS



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy



60% beneficjentów KFS to pracodawcy korzystający z usług PUP w zakresie zatrudniania osób bezrobotnych; KFS stanowił do pewnego stopnia czynnik przyciągający przedsiębiorców do PUP, bowiem po uzyskaniu wsparcia z KFS niektórzy pracodawcy zainteresowali się innymi usługami urzędu



w perspektywie kolejnego roku prawie połowa podmiotów nie planuje korzystania z wsparcia w zatrudnieniu nowych osób; pozostali pracodawcy, jeśli mówią o przyjmowaniu nowych osób, to mają na myśli przede wszystkim stażystów



Spostrzeżenie: powyższy wniosek z badań może wskazywać na nadchodzące załamanie na rynku pracy. To wrażenie potęguje fakt, że mówiąc o przyjmowaniu nowych osób, firmy mają na myśli stażystów, a nie pracowników na umowę o pracę. Tylko 20% respondentów planuje zatrudnienie na umowę w ramach doposażenia stanowiska pracy, a 15% w ramach prac interwencyjnych. Zatem aktualnie niewiele firm korzystających z KFS wykazuje zdolności zatrudnieniowe w stosunkowo krótkiej perspektywie czasowej, jaką jest rok 2023



wśród pracodawców czymś powszechnym stała się świadomość istotności tzw. zasobów ludzkich, kompetencji kadrowych oraz podwyższania kwalifikacji kadr

Spostrzeżenie: pracownik, który jest dobrze przeszkolony, posiada wiedzę i umiejętności zawodowe, stanowi zbyt dużą wartość, aby zwolnić go w ramach poszukiwania oszczędności



działanie PUP w ramach dystrybucji KFS to w pewnej mierze zapobieganie bezrobociu



zdecydowana większość firm widzi potrzebę wsparcia ze strony PUP, które zmierzałoby do utrzymania miejsc pracy; ponad 61% respondentów dostrzega zasadność wprowadzenia pomocy finansowej w celu zachowania miejsc pracy; ponadto blisko połowa beneficjentów KFS widzi potrzebę wprowadzenia zajęć doradczych dla firm; tylko 3,1% respondentów stwierdziło, że PUP nie powinien finansować działań skierowanych do osób pracujących



Większość respondentów uważa, że PUP powinien zobowiązywać firmy korzystające z KFS do utrzymania w zatrudnieniu tych pracowników, którzy zostali objęci kształceniem finansowanym z tego źródła

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku
ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek
tel. 54 234-00-89, 54 234-00-90, fax. 54 231-07-82
NIP: 888-15-40-099, REGON: 910933109
<http://wloclawek.praca.gov.pl>
towl@praca.gov.pl

Dyrektor PUP we Włocławku Anna Jackowska, tel. wew. 33
ajackowska@wloclawek.praca.gov.pl

Z-ca Dyrektora ds. Rynku Pracy Sławomir Sawicki, tel. wew. 34
ssawicki@wloclawek.praca.gov.pl

Z-ca Dyrektora ds. Ewidencji i Świadczeń Danuta Warszawska, tel. wew. 29
dwarszawska@wloclawek.praca.gov.pl

Główny Księgowy Monika Skurzyńska, tel. wew. 36
monika.skurzynska@wloclawek.praca.gov.pl

Kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej Jarosław Tomaszewski, tel. wew. 12
jtomaszewski@wloclawek.praca.gov.pl

Kierownik Działu Ewidencji i Świadczeń Ewa Kaźmierczak, tel. wew. 37
ekazmierczak@wloclawek.praca.gov.pl

Kierownik Działu Instrumentów Rynku Pracy Roman Torzewski, tel. wew. 46
rtorzewski@wloclawek.praca.gov.pl

Kierownik Działu Organizacyjno-Administracyjnego Anna Wiśniewska, tel. wew. 31
awisniewska@wloclawek.praca.gov.pl

Filia w Kowalu – ul. Piwna 24, tel. 54 274-10-50
towlko@praca.gov.pl

Filia w Lubrańcu – ul. Brzeska 49, tel. 54 286-22-18
towlu@praca.gov.pl



Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku
2022/2023