



Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku

EFEKTYWNOŚĆ WSPARCIA UDZIELONEGO ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W LATACH 2023-2024



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy



RAPORT Z BADAŃ



Podlaskie

Efektywność wsparcia udzielonego ze środków
Krajowego Funduszu Szkoleniowego
w województwie podlaskim w latach 2023-2024

Raport z badań

Białystok 2025

Raport opracowany przez konsorcjum firm:



Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o.
ul. A. Ostrowskiego 9, 53-238 Wrocław
tel. 71 332 68 79
e-mail: biuro@instytut-ipc.pl



Agencja Badawcza EDBAD Sp. z o.o.
ul. Kpt. Franciszka Żwirki 6, 90-450 Łódź
tel. 693 622 828
e-mail: biuro@edbad.edu.pl

Raport opracował zespół w składzie:

Emilia Pokropińska
Jarosław Sawicki
Aleksandra Szelezin

Redakcja: dr Marcin Pierzchała

Zamawiający/Wydawca:



Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok
tel. 85/ 74 97 200, 74 97 209
e-mail: sekretariat@wup.podlaskie.eu
<https://wupbialystok.praca.gov.pl/>

ISBN: 978-83-62258-69-7

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2025

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Projekt okładki: Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o.

Spis treści

1. Streszczenie	5
2. Summary	11
3. Wprowadzenie	17
3.1. Cele badania.....	17
3.2. Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy	17
3.3. Środki KFS w roku 2023	18
3.4. Środki KFS w roku 2024	19
3.5. Zasady naboru wniosków pracodawców o środki w ramach KFS	21
3.5.1. Wytyczne dla powiatowych urzędów pracy	21
3.5.2. Wytyczne dla pracodawców	22
3.5.3. Obowiązki pracodawcy w związku z otrzymaniem dofinansowanie z KFS25	
3.6. Rynek pracy w województwie podlaskim	26
3.6.1. Przedsiębiorczość i zatrudnienie	26
3.6.2. Zapotrzebowanie na zawody	31
4. Metodologia badania	35
5. Szczegółowe wyniki badania	39
5.1. Analiza i ocena działań realizowanych w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2023-2024	39
5.1.1. Charakterystyka wsparcia realizowanego ze środków KFS w województwie podlaskim w latach 2023-2024	39
5.1.2. Obszary tematyczne wsparcia udzielonego w województwie podlaskim	50
5.1.3. Charakterystyka uczestników wsparcia ze środków KFS (pracodawców i pracowników)	52
5.1.4. Działania promocyjne KFS.....	63
5.1.5. Ocena wsparcia otrzymanego w ramach KFS, współpraca pracodawców i urzędów pracy i napotkane trudności	66
5.1.6. Podsumowanie	71
5.2. Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników	74
5.2.1. Motywy ubiegania się o wsparcie z KFS	74

5.2.2.	Wpływ wsparcia z KFS na zaspokojenie potrzeb i zmiany w firmach.....	76
5.2.3.	Polityka szkoleniowa podmiotów korzystających ze środków KFS	79
5.2.4.	Podsumowanie	85
5.3.	Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki	86
5.3.1.	Motywacje pracowników uczestniczących w formach wsparcia z KFS ...	86
5.3.2.	Ocena przydatności zdobytych kompetencji i ich wpływ na sytuację zawodową pracownika	87
5.3.3.	Podsumowanie	93
6.	Główne wnioski z badania.....	94
6.1.	Działania realizowane w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2023-2024	94
6.2.	Wpływ wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników.....	95
6.3.	Wpływ wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki	97
7.	Rekomendacje	98
8.	Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych	103
9.	Spis pojęć.....	104
10.	Spis tabel	105
11.	Spis wykresów	106
12.	Narzędzia badawcze	108
12.1.	Ankieta kwestionariuszowa CATI/CAWI – przedsiębiorcy korzystający z KFS	108
12.2.	Ankieta kwestionariuszowa CATI/CAWI – pracownicy korzystający z KFS.....	119
12.3.	Ankieta kwestionariuszowa CAWI – Powiatowe Urzędy Pracy	126

1. Streszczenie

Przedmiotem badania pn. „Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2023-2024” była analiza i ocena działań powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego, realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w latach 2023-2024, a także analiza i ocena wpływu tychże działań na sytuację pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania z KFS oraz na dostosowanie kompetencji ich pracowników do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki i tym samym przeciwdziałanie utracie przez nich zatrudnienia.

Celem głównym badania była zatem analiza i ocena efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2023-2024.

Badanie zostało zrealizowane z wykorzystaniem następujących technik badawczych: analiza danych zastanych, badanie ankietowe techniką mieszaną CATI/CAWI (z udziałem przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia w ramach KFS oraz ich pracowników) oraz badanie ankietowe CAWI (z udziałem przedstawicieli podlaskich powiatowych urzędów pracy).

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jego istotą 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. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

W wielu branżach gospodarki województwa podlaskiego utrzymuje się deficyt pracowników. Na przestrzeni lat 2023-2025 obserwujemy 10 powtarzających się grup zawodów deficytowych. Warto zaznaczyć, że liczba deficytowych grup zawodów widocznie zmniejszyła się - w prognozie pn. Barometr Zawodów na 2021 rok zanotowano aż 23 grupy zawodowe. W ostatnich latach, tj. 2023-2024 widocznie spadł udział zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych na rzecz udziału zawodów zrównoważonych.

Na podstawie analiz gromadzonych w ramach ww. badania Barometr Zawodów można wskazać listę zawodów, które w każdym z analizowanych okresów charakteryzowały się deficytem osób poszukujących pracy. W prognozach na lata 2023-2025 są to: elektrycy, elektromechanicy i elektrycy, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, lekarze, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów

zawodowych, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pielęgniarki i położne, pracownicy służb mundurowych, psychologzy i psychoterapeuci, spawacze.

Jedną z możliwości zmniejszenia deficytu pracowników z kwalifikacjami poszukiwanymi przez pracodawców jest wsparcie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy. W roku 2023 podlaskie powiatowe urzędy pracy otrzymały łącznie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (w ramach limitu i rezerwy łącznie) kwotę wynoszącą 8 017 813 złotych, natomiast rok później 8 321 605 złotych.

Powiatowe urzędy pracy najczęściej przeznaczają środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na wsparcie kształcenia ustawicznego w ramach priorytetów:

- wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju (wsparcie to dofinansowywało wszystkie 14 powiatowych urzędów pracy),
- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (wsparcie to dofinansowywało 13 urzędów w roku 2023, 14 w roku 2024).

W latach 2023-2024 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 1 407 podmiotów: 686 w roku 2023 i 721 w roku 2024.

Najczęściej były to przedsiębiorstwa mające swoją siedzibę w Łomży i Białymstoku, zatrudniające do dziewięciu pracowników, istniejące na rynku dłużej niż 15 lat, o zasięgu lokalnym. Najrzadziej korzystały firmy najmłodsze. Wraz ze wzrostem zasięgu działalności firmy, spadał udział wśród beneficjentów Funduszu.

W latach 2023-2024 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 8 724 pracowników: 3 896 w roku 2023 i 4 282 w roku 2024. Działania były kierowane głównie do pracowników na stanowiskach niekierowniczych.

Wśród uczestników dominowały osoby mające co najmniej 45 lat. Widocznie najmniejszy udział we wsparciu mieli pracownicy najmłodszy, tj. w wieku od 18 do 24 lat, a tym samym z najkrótszym stażem pracy.

Zarówno w roku 2023, jak i 2024, priorytetami cieszącymi się największą popularnością wśród pracodawców były te ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy, oraz na wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych. Pracodawcy rzadko realizowali działania w ramach priorytetu poświęconego wsparciu kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności. Podobnie było w przypadku wsparcia 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, a także wsparcia kształcenia

ustawicznego 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.

Największą popularnością cieszyły się szkolenia z zakresu obsługi maszyn, w tym kursy na operatorów koparek czy wózków widłowych. Zaraz za nimi uplasowała się kategoria „księgowość i finanse”, obejmująca szkolenia z rachunkowości, kadr i płac. Trzecim wiodącym obszarem był transport: kursy na prawo jazdy oraz inne związane z podnoszeniem uprawnień kierowców. Dużą grupę stanowiły także szkolenia z zakresu medycyny i fizjoterapii oraz pomocy społecznej i pedagogiki, co sugeruje rosnące zapotrzebowanie na kompetencje w sektorach opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

Nie wszystkim powiatowym urządowi pracy udało się wydatkować całą otrzymaną kwotę. Zarówno w roku 2023, jak i 2024, było takich przypadków sześć (w obu latach te same powiatowe urzędy pracy). W ciągu roku powstawały oszczędności wynikające z aneksowania umów, pracodawcy rezygnowali z przyznanych środków KFS w trakcie realizacji podpisanych umów, lub zwracali środki z powodu odwołania działań przez realizatorów kształcenia ustawicznego.

Podlaskie powiatowe urzędy pracy najczęściej prowadziły promocję KFS poprzez zamieszczanie informacji o Funduszu na swoich stronach internetowych. Jedenaście urzędów dodatkowo organizowało spotkania informacyjne, sześć dystrybuowało plakaty lub ulotki, cztery zamieszczały informacje na innych stronach i portalach internetowych, a trzy przeprowadzały akcje mailingowe. Za najskuteczniejszą formę promocji pracownicy PUP uznali materiały zamieszczane we własnych serwisach internetowych oraz spotkania bezpośrednie. Badanie CATI/CAWI potwierdziło, że głównym źródłem informacji na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego są dla badanych pracodawców powiatowe urzędy pracy.

Przedstawiciele dwunastu powiatowych urzędów pracy napotykali trudności w toku realizacji zadań związanych z KFS, które to najczęściej pojawiały się na etapie oceny formalnej i merytorycznej wniosków i związane były przede wszystkim z weryfikacją spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników.

Oceniając poszczególne etapy współpracy z pracodawcami, przedstawiciele powiatowych urzędów pracy najwięcej zastrzeżeń mieli do rozliczenia usług. Wskazywali pojawiające się na tym etapie problemy, związane przede wszystkim z nieterminowością ze strony pracodawców. Ogólna średnia ocena tej współpracy wyniosła 4,0 w 5-stopniowej skali.

Z kolei ankietowani pracodawcy nie wskazywali na trudności w toku procesu korzystania ze środków KFS, a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół dobrze lub bardzo dobrze. Zarówno oni, jak i ich pracownicy, otrzymane wsparcie

ocenili bardzo dobrze, uzasadniając swoje opinie m.in. wysoką jakością merytoryczną, profesjonalizmem i kompetencjami prowadzących oraz ciekawym i zrozumiałym przekazem, bogatym w przydatne treści. Łącznie 99,7% badanych firm oceniło adekwatność wsparcia do potrzeb na poziomie dobrym bądź bardzo dobrym, a średnia ocen (w skali 5-stopniowej) wyniosła 4,88. Wśród pracowników średnia ocen była jeszcze wyższa – 4,96.

Pracodawcy ubiegali się o środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego głównie ze względu na chęć podniesienia kompetencji pracowników. Ponad połową firm kierowała również chęć usprawnienia pracy.

Cele i powody, dla których podlaskie firmy zdecydowały się skorzystać ze środków KFS zostały zrealizowane - 90,4% firm, które za cel stawiały sobie podniesienie kompetencji pracowników, zamierzenie to zrealizowały. Natomiast spośród tych, które chciały usprawnić pracę, cel osiągnęło 86,3%.

Ponad 80% badanych firm, dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS, jest w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości, a niemal połowa jest w stanie oferować produkt/usługę na dotychczasowym poziomie, lecz przy mniejszych kosztach.

W 87% przypadków wsparcie z Funduszu wpłynęło (bądź dopiero wpłynie) na wzrost konkurencyjności oferty firmy.

W ponad połowie przypadków badanych pracowników inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS był pracodawca (59,3%). Dominującym motywem dla uczestnictwa była chęć podniesienia kwalifikacji – dotychczasowych, bądź uzupełnienia ich o nową wiedzę, umiejętności i kompetencje. Niektórzy pracownicy istotność podnoszenia kompetencji postrzegali również z punktu widzenia przyszłych korzyści, takich jak wzrost zarobków czy możliwość przeniesienia na inne stanowisko.

Trzy czwarte badanych pracowników odniosło konkretne korzyści w związku ze wsparciem otrzymanym z KFS, które to przełożyły się na zmianę ich sytuacji zawodowej. Co ważne, niektóre osoby uniknęły zwolnienia. Wsparcie przekłada się również na poczucie własnej wartości pracowników – niemal wszyscy byli zdania, że przypadku utraty pracy, bądź chęci zmiany pracodawcy, ich pozycja na rynku pracy będzie mocniejsza niż przed skorzystaniem ze wsparcia KFS.

Około 93% badanych pracodawców stwierdziło, że na moment realizacji badania ich pracownikom nie brakowało już żadnych kwalifikacji czy umiejętności potrzebnych na danym stanowisku. Jeszcze więcej (98%) potwierdziło, że pracownicy obecnie wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków, przy czym w ponad dwóch trzecich przypadków ma to miejsce podczas wykonywania wszystkich lub niemal wszystkich zadań. Takie same deklaracje padły ze strony pracowników. Ponadto, 68,5% było zdania, że uzupełnienie bądź nabycie nowych

kompetencji umożliwi im dalszy rozwój zawodowy u obecnego pracodawcy (rozwój w konkretnej specjalizacji, ogólny rozwój zawodowy, awans i zmianę stanowiska).

Pracownicy potwierdzili, że przed skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS brakowało im przede wszystkim określonych uprawnień zawodowych oraz określonej wiedzy, w tym znajomości przepisów prawnych potrzebnych do wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku. Problemem był również brak umiejętności technicznych oraz umiejętności miękkich, np. zarządzania własną pracą/czasem. Według ich deklaracji co do kompetencji uzupełnionych dzięki szkoleniom, kursom, studiom czy egzaminom, to właśnie te kategorie kwalifikacji i umiejętności były obiektem kształcenia.

Przedsiębiorcy nie widzieli potrzeby wprowadzania zmian w zasadach ubiegania się o środki z KFS, a warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków były dla nich jasne.

Niemal połowa badanych firm nie skorzystałaby z kursów czy szkoleń, gdyby nie możliwość ich dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zaś kolejnych 29% zrealizowałoby kształcenie w mniejszym zakresie. Spośród pracowników aż 80,3% uczestniczyło w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS.

Niemal połowa badanych pracodawców (45%) była zdania, że dostępne na rynku usługi szkoleniowe są odpowiednie – zarówno pod względem jakości, jak i ceny. Jednak niewiele mniej, bo 43% było zdania, że choć odpowiedniej jakości usługi są dostępne, to są zbyt drogie. Luki w ofercie koncentrują się na szkoleniach wysoce specjalistycznych związanych z nowymi technologiami oraz na kursach, które mają kluczowe znaczenie dla zdrowia i efektywności psychofizycznej pracowników. Jest to silny sygnał, że firmy poszukują szkoleń, które dadzą unikalną przewagę rynkową.

Dwie trzecie badanych pracodawców planuje ponownie ubiegać się o środki z KFS (jedna czwarta nie ma jeszcze sprecyzowanych planów w tym zakresie). W niemal każdym przypadku będą chcieli przeznaczyć je na kursy. Zapotrzebowanie na szkolenia jest bardzo duże i zróżnicowane. Zdecydowanie dominują potrzeby związane z wiedzą specjalistyczną (zawodową), rozwojem umiejętności technicznych (operatorzy maszyn, IT) oraz szkoleniami w zakresie obsługi klienta i kompetencji miękkich.

Niemal połowa pracowników zadeklarowała, że chciałaby dalej podnosić swoje kwalifikacje, niezależnie od formy finansowania. Analiza odpowiedzi na pytanie o dalsze kierunki kształcenia i rozwoju kompetencji pokazuje jeszcze silniejszy nacisk na rozwój w konkretnych, specjalistycznych dziedzinach.

Na podstawie wyników badania sformułowano wnioski i zaproponowano następujące rekomendacje:

1. Kontynuacja realizacji wsparcia z KFS wraz z utrzymaniem priorytetów cieszących się największym zainteresowaniem pracodawców, w tym

umożliwiających nabywanie kompetencji cyfrowych oraz z zakresu nowych technologii.

2. Utrzymanie wsparcia w postaci dofinansowania kursów i szkoleń zawodowych.
3. Zachęcenie młodych firm do inwestowania w rozwój kompetencji pracowników poprzez KFS. Realizacja działań skierowanych do młodych firm (działających na rynku do 5 lat), których celem będzie usunięcie potencjalnych barier dla aplikowania i pozyskiwania środków w ramach KFS.
4. Promocja możliwości wsparcia ze środków KFS kształcenia ustawicznego pracowników z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.
5. Promocja możliwości wsparcia ze środków KFS kształcenia ustawicznego nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych.
6. Analiza obecnej metodologii podziału środków KFS i rozważenie zwiększenia ogólnej puli funduszy, aby lepiej odpowiadały one na realne zapotrzebowanie lokalnych pracodawców.
7. Bardziej elastyczne podejście do realizacji założeń podpisanych przez pracodawców umów – szczególnie, gdy zachodzą okoliczności niezależne od pracodawcy.
8. Zmotywowanie pracodawców do terminowego rozliczania umów.
9. Zapewnienie adekwatnej obsługi kadrowej dla zadań związanych z KFS w powiatowych urzędach pracy.
10. Organizacja szkoleń pracowników odpowiedzialnych za realizację zadań związanych z KFS w powiatowych urzędach pracy, w tym zapewnienie wsparcia szkoleniowo doradczego w zakresie oceny wniosków.
11. Opracowanie narzędzia lub procedury, które byłoby pomocne w ocenie kosztów szkoleń.

2. Summary

The subject of the study entitled “Effectiveness of support provided from the National Training Fund in the Podlaskie Voivodeship in 2023-2024” was to analyze and evaluate the activities of district labour offices in the Podlaskie Voivodeship implemented under the National Training Fund (NTF) in 2023–2024, as well as the analysis and evaluation of the impact of these activities on employers who received NTF funding, and the adaptation of employee competencies to the requirements of the dynamically changing economy, and thus the prevention of employment loss.

The main objective of the study was therefore to analyse and assess the support provided as part of the Podlaskie Voivodeship National Training Fund in 2023-2024.

The study was conducted using the following research techniques: existing data analysis, a mixed CATI/CAWI survey (involving entrepreneurs that used the NTF support) and a CAWI survey (involving representatives of the Podlaskie Poviats Labour Offices).

The National Training Fund is a labour market instrument introduced in 2014 with an amendment to the Act of 20 April 2004 on the promotion of employment and on labour market institutions. In essence, its purpose is to allocate a part of the premium paid by the entrepreneurs to the Labour Fund to support life-long education undertaken upon the employer’s initiative or approval. The NTF is addressed for both employees and employers who would like to use various forms of life-long education. The NTF’s main objective is to prevent the loss of employment due to competencies that do not correspond to the requirements of a dynamically changing economy.

Many sectors of the economy in the Podlaskie Province continue to experience a shortage of workers. Ten recurring groups of deficit occupations were observed over the period 2023–2025. It is worth noting that the number of deficit occupations has visibly decreased – the 2021 Occupation Barometer prognosis listed as many as 23 occupational groups. In recent years, i.e. 2023–2024, there has been a noticeable decline in the share of deficit and surplus occupations in favour of balanced occupations.

It is possible to provide a list of occupations characterised by a worker shortage in each of the analysed periods based on the analyses collected as part of the aforementioned Occupation Barometer. In the prognosis for 2023-2025, these included: electricians, electromechanics and electrical fitters, lorry and tractor drivers, doctors, practical vocational teachers, vocational subject teachers, earthmoving equipment operators and mechanics, nurses and midwives, uniformed services personnel, psychologists, psychotherapists, and welders.

One of the ways of improving the shortage of workers with the qualifications sought by employers is to support life-long education by the National Training Fund, the funds of

which are available to the Poviats Labour Offices. In 2023, the Podlaskie Poviats Labour Offices received a total of PLN 8,017,813 from the National Training Fund (including both the limit and the reserve), and another PLN 8,321,605 the following year.

Poviat Labour Offices most often allocated funds from the National Training Fund to support continuing education within the following priorities:

- supporting life-long education in areas/industries key to the development of the poviat/voivodeship, identify in strategic documents/development plans (this support was co-financed by all 14 Poviats Labour Offices),
- supporting life-long education in deficit occupations identified in the given poviat or voivodeship (this support was subsidised by 13 offices in 2023 and 14 in 2024).

In 2023–2024, a total of 1,407 entities benefited from the NTF in the Podlaskie Voivodeship: 686 in 2023 and 721 in 2024.

Most often, these included local companies based in Łomża and Białystok, employing up to nine workers and existing in the market for longer than 15 years. The youngest companies used the support least often. The share of the Fund's beneficiaries decreased along with an increase in the company's operating range.

In 2023–2024, a total of 8,724 employees benefited from the NTF in the Podlaskie Voivodeship: 3,896 in 2023 and 4,282 in 2024. The measures were mainly aimed at employees in non-managerial positions.

The participants mostly included people aged 45 and over. The youngest employees, aged 18 to 24, i.e. with the least work experience, had the smallest representation in the support.

In both 2023 and 2024, the most popular priorities among employers were those focused on supporting life-long education in connection with the implementation of new processes, technologies and work tools in companies, as well as supporting life-long education in deficit occupations in a given poviat or voivodeship. Employers rarely implemented measures under the priority dedicated to supporting life-long education for persons with a certified degree of disability. The same applied to support for life-long education of people who can document at least 15 years of work in special conditions or of a special nature and who are not entitled to a bridging pension, as well as support for life-long education of practical vocational training instructors or people intending to take up this occupation, vocational training supervisors and student internship supervisors, as well as industry training for vocational education teachers.

The most popular courses were those related to machine operation, including courses for excavator and forklift operators. These were followed closely by the "accounting and finance" category, which included training in accounting, human resources, and payroll. The third leading area was transport: driving license courses and other courses related to improving driver qualifications. Training courses in medicine and

physiotherapy, social work, and education also constituted a large group, suggesting a growing demand for skills in the healthcare and social services sectors.

Not all Poviats Labour Offices were able to expend the entire amount received. There were six such cases in both 2023 and 2024 (the same PEOs in both years). During the year, savings were generated as a result of annexes to contracts, employers who withdrew from the NTF during the implementation of signed contracts, or returned funds due to the cancellation of activities by life-long education providers.

The Podlaskie Poviats Labour Offices most often promoted the NTF by posting relevant information on their websites. Eleven offices additionally organised information meetings, six distributed posters or leaflets, four posted information on other websites and portals, and three conducted mailing campaigns. PEO employees considered materials published on their own websites and direct meetings to be the most effective forms of promotion. The CATI/CAWI survey confirmed that the main source of information about the National Training Fund for the surveyed employers were the Poviats Labour Offices.

Representatives of twelve PEOs encountered difficulties in the course of performing tasks related to the NTF, which most often arose at the stage of formal and substantive assessment of applications, and were primarily related to verifying that employers or employees met the criteria.

When assessing the individual stages of cooperation with employers, representatives of district labour offices had the most reservations about the settlement of services. They pointed to problems arising at this stage, mainly related to delays on the part of employers. The overall average rating for this cooperation was 4.0 on a 5-point scale.

In turn, the employers surveyed did not indicate any difficulties in the process of using the NTF, and generally rated their cooperation with the PEOs as good or very good. Both they and their employees rated the support received very highly, citing reasons such as the high quality of the content, the professionalism and competence of the trainers, and the interesting and understandable presentation, rich in useful information. Overall, 99.7% of the companies surveyed rated the adequacy of support for their needs as good or very good, and the average rating (on a 5-point scale) was 4.88. Among employees, the average rating was even higher – 4.96.

Employers mainly applied for resources from the National Training Fund because of their desire to improve the competencies of their employees. More than half of the companies were also driven by the desire to improve work efficiency.

The goals and reasons why Podlaskie companies decided to use the NTF were achieved – 90.4% of companies that aimed to improve employee competencies achieved this goal. On the other hand, 86,3% achieved the objective of streamlining their work.

Thanks to using life-long education forms co-financed by the NTF, over 80% of the companies surveyed are able to offer services/products of better quality, and almost half are able to offer the product/service at the current level, but at lower costs. In 87% of cases, support from the Fund has contributed (or will contribute) to increased competitiveness of the company's offer.

In the case of nearly half of the employees surveyed, the employer was the initiator of measures aimed at obtaining support from the NTF (59.3%). The dominant reason for participation was the desire to improve qualifications – existing ones – or to supplement them with new knowledge, skills and competencies. Some employees also perceived the importance of improving their competencies in terms of future benefits, such as increased earnings or the possibility of transferring to another position.

Three-quarters of the employees surveyed experienced specific benefits from the support received under the NTF, which led to changes in their professional situation. Most importantly, some people avoided dismissal. The support also positively affected employees self-esteem – almost all of them believed that in the event of dismissal or the desire to change employers, their position in the labour market would be stronger than before using the NTF support.

Approximately 93% of employers surveyed stated that at the time of the survey their employees were not lacking any qualifications or skills needed for their position. Even more (98%) confirmed that employees currently use the knowledge and skills they have acquired in their work, with over two-thirds of them doing so when performing all or almost all tasks. Employees made the same declarations. Moreover, 68.5% believed that supplementing or acquiring new competencies would enable them to further professional development with their current employer (specific specialisation development, general professional development, promotion and change of position).

The employees confirmed that before using the support under the NTF, they lacked specific professional qualifications and specific knowledge, including knowledge of legal provisions required to perform their duties. A lack of technical skills and soft skills, such as work/time management, also posed a problem. According to their declarations regarding the competencies supplemented through training, courses, studies or exams, it was these categories of qualifications and skills that were the object of education.

Entrepreneurs did not see the need to change the principles of applying for NTF support and deemed the conditions and principles of acquiring and settling upon the support as clear.

Almost half of the companies surveyed would not have benefited from courses or training if it had not been for the possibility of co-financing them under the NTF, while another 29% would have implemented training to a lesser extent. As many as 80.3% of employees participated in training financed from sources other than the NTF.

Almost half of the employers surveyed (45%) believed that the training services available on the market were adequate in terms of both quality and price. However, slightly fewer respondents (43%) believed that although adequate quality services were available, they were too expensive. The gaps in the offer regard highly specialised training related to new technologies and in courses that are crucial for employee health and psychophysical performance. This is a strong signal that companies are looking for training that will provide a unique market advantage.

Two-thirds of the employers surveyed plan to re-apply for the NTF (one-quarter have no specific plans in this regard yet). In almost every case, they will want to spend it on courses. The demand for training is very high and diverse. The needs related to specialist (professional) knowledge, development of technical skills (machine operators, IT) and training in customer service and soft skills are clearly dominant. Almost half of the employees declared that they would like to further improve their qualifications, regardless of the form of financing. An analysis of the responses to the question about further directions of education and development of competencies shows an even stronger emphasis on development in specific, specialised fields.

The survey results were used to formulate the conclusions and propose the following recommendations:

1. Continuation of support under the NTF, while maintaining the priorities that are most popular with employers, including those enabling the acquisition of digital competencies and those related to new technologies.
2. Maintaining the support in the form of subsidisation of vocational courses and trainings.
3. Encouraging young companies to invest in the development of employee competencies through the NTF. Implementation of activities aimed at young companies (operating on the market for up to 5 years), the aim of which will be to remove potential barriers to applying for and obtaining support under the NTF.
4. Promoting opportunities to support life-long education of employees with a recognised degree of disability under the NTF.
5. Promoting opportunities to support life-long education of teachers of practical vocational training and teachers of vocational subjects under the NTF.
6. Analysing the current methodology for distributing NTF support and considering increasing the overall pool of funds to better meet the real needs of local employers.
7. A more flexible approach to implementing the assumptions of contracts signed by employers – especially in the event of circumstances beyond the employer's control.
8. Incentivising employers to settle upon the contracts in a timely manner.
9. Ensuring the adequate staff service for NTF-related tasks in the Poviats Labour Offices.

10. Organising training for employees responsible for the implementation of NTF-related tasks in Poviats Labour Offices, including providing training and advisory support in the assessment of applications.
11. Development of a tool or procedure that would be helpful in assessing the training costs.

3. Wprowadzenie

3.1. Cele badania

Przedmiotem badania pn. „Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2023-2024” była analiza i ocena działań realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w województwie podlaskim w latach 2023-2024 oraz wpływu tych działań na sytuację pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania z KFS oraz na dostosowanie kompetencji ich pracowników do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki i tym samym przeciwdziałanie utracie przez nich zatrudnienia. Efektywność wsparcia ze środków KFS jest tu rozumiana jako utrzymanie zatrudnienia przez osoby pracujące oraz dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającego się rynku pracy.

Celem głównym badania była zatem analiza i ocena wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2023-2024.

Cel główny realizowały trzy cele szczegółowe sformułowane następująco:

1. Analiza i ocena działań realizowanych w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2023-2024.
2. Analiza i ocena wpływu wsparcia kształcenia ustawicznego ze środków KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników.
3. Analiza i ocena wpływu wsparcia kształcenia ustawicznego ze środków KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki i przeciwdziałanie utracie przez nich zatrudnienia.

3.2. Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jego istotą 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.

Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia 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 część etatu. Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE stanowią pomoc de minimis. Środkami KFS dysponują powiatowe urzędy pracy (PUP) właściwe ze względu na siedzibę firmy/instytucji lub miejsce wykonywania działalności.

Zasady tworzenia i wydatkowania KFS regulują przepisy przywoływanej wyżej ustawy:

- art. 69a i 69b mówi o utworzeniu i przeznaczeniu środków KFS,
- art. 109 ust. 2d-2n określa zasady podziału środków KFS i ustalenia limitów,
- art. 22 ust 1 i 4 pkt 3 i 4 określa zadania Rady Rynku Pracy,
- art. 4 ust. 1 pkt 7, lit. h - i wskazuje zadania ministra właściwego do spraw pracy,
- art. 8 ust. 1 pkt 2a określa zadania samorządu województwa,
- art. 9 ust. 1 pkt 3c określa zadania samorządu powiatu.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego określa natomiast szczegółowy sposób i tryb przyznania pracodawcom środków na kształcenie ustawiczne¹.

3.3. Środki KFS w roku 2023

Na finansowanie zadań w ramach KFS w roku 2023 przeznaczone zostały środki stanowiące 4% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowej składki na Fundusz Pracy wykazanej w sprawozdaniu budżetowym za rok 2021. Była to kwota 277 461 tys. złotych.

Pula 80% środków została podzielona na województwa proporcjonalnie do wysokości zatrudnienia w województwie. Określony został w ten sposób tzw. podstawowy limit środków dla województwa dzielony przez zarząd województwa na podstawie zapotrzebowań samorządów powiatów. W roku 2023 kwota limitu na działania w województwie podlaskim wyniosła 6 482 tys. złotych, nie licząc kwoty na działania Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS) i Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP), która, tak jak w pozostałych województwach, wyniosła 163 tys. złotych. Wnioski o ewentualne zmiany ustalonych limitów na realizację zadań w ramach KFS kierowane są do Ministra właściwego do spraw pracy oraz marszałków województw na podstawie informacji starostów.

Podział środków pomiędzy poszczególnymi powiatowymi urzędami pracy województwa podlaskiego przedstawiono w rozdziale 6.1.1. niniejszego raportu.

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2023 roku:

¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117).

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców,
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia,
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych,
- 6) wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami.

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

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS,
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności,
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju,
- 4) Wsparcie kształcenia ustawicznego 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,
- 5) 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 pomostowej².

3.4. Środki KFS w roku 2024

Na finansowanie zadań w ramach KFS w roku 2024 przeznaczone zostały środki stanowiące 4% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowej składki na Fundusz Pracy wykazanej w sprawozdaniu budżetowym za rok 2022. Była to kwota

² Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2023. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy.

294 383 tys. złotych. Pula 80% środków, tak jak dotychczas, została podzielona na województwa proporcjonalnie do wysokości zatrudnienia w województwie. W roku 2024 kwota limitu na działania w województwie podlaskim wyniosła 6 686 tys. złotych (nie licząc kwoty na działania MRiPS i WUP, która, tak jak w pozostałych województwach wyniosła 173 tys. złotych).

Podział środków pomiędzy poszczególnymi powiatowymi urzędami pracy województwa podlaskiego przedstawiono w rozdziale 6.1.1. niniejszego raportu.

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2024 roku:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych,
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych,
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej,
- 6) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia,
- 7) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców,
- 8) wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach.

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

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPiPS,
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności,
- 3) 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,

- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju³.

3.5. Zasady naboru wniosków pracodawców o środki w ramach KFS

3.5.1. Wytyczne dla powiatowych urzędów pracy

W naborze wniosków pracodawców o środki z KFS w pierwszej kolejności do rozpatrzenia kwalifikują się wnioski, które spełniają wymagania przynajmniej jednego z priorytetów ministra właściwego do spraw pracy. Nawet jeśli w treści priorytetu zawarto sformułowania odnoszące się bezpośrednio do pracowników, skorzystać z niego mogą zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Nie ma żadnych przeszkód, aby ze środków KFS skorzystał sam pracodawca, o ile spełnia warunek bycia pracodawcą zgodnie definicją zawartą w artykule 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, tj. „pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.”

PUP może rozpatrzyć pozytywnie wniosek pracodawcy, który nie wpisuje się w żaden z priorytetów ministra, jedynie wtedy, kiedy pozostaną w jego dyspozycji środki po rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety. Decyzja co do liczby ogłaszanych naborów, a co za tym idzie, o ewentualnym ich powtarzaniu, należy do urzędu pracy, przy czym musi być ogłoszony przynajmniej jeden nabór według przyjętych priorytetów. Przy kwalifikowaniu wniosków do dofinansowania powiatowe urzędy pracy powinny brać pod uwagę wszystkie kryteria oceny wniosku określone w paragrafie 6 ust. 5 znowelizowanego w 2016 roku rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, przy czym określenie wagi poszczególnych elementów (kryteriów) oceny wniosku pozostawia się urzędowi.

Owe kryteria to:

- 1) zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok,
- 2) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy,
- 3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,
- 4) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
- 5) w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,

³ Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2024. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy.

- 6) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS,
- 7) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy⁴.

Szczególną uwagę jednak należy zwrócić na uzasadnienie konieczności odbycia konkretnej formy kształcenia ustawicznego i wykazaną w nim zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy, oraz na udokumentowanie jakości usługi finansowanej ze środków KFS.

Zakwalifikowany do dofinansowania wniosek nie musi spełniać wszystkich kryteriów. Wniosek niespełniający kryterium nie musi być a priori odrzucony, jednak powinien mieć mniejsze szanse na dofinansowanie i być rozpatrywany po rozdysponowaniu środków na wnioski spełniające kryteria.

Nabór wniosków o dofinansowanie kształcenia ustawicznego można powtarzać, co ma ułatwić organizację wydatkowania środków publicznych, a także zapewnić finansowanie przede wszystkim tych wniosków pracodawców, które spełniają wymagania określone w priorytetach Ministra i Rady Rynku Pracy. Jednakże decyzja, w jaki sposób urząd ma dysponować przyznanymi mu limitami KFS, a więc między innymi decyzja co do liczby ogłaszanych naborów, należy do urzędu.

Urzędowi pozostawia się również możliwość negocjacji, z których mogą skorzystać w przypadku niewystarczających środków KFS pozostających w dyspozycji urzędu pracy. Dla pracodawców atrakcyjne może być uzyskanie choćby częściowego wsparcia. Wyniki negocjacji powinny być odzwierciedlone w umowie⁵.

3.5.2. Wytyczne dla pracodawców⁶

Punktem wyjścia dla procedury naboru wniosków prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy są zapisy wcześniej przytoczonych dokumentów. Stanowią podstawę do realizacji zadań w ramach KFS, natomiast PUP mają możliwość uzupełnienia owych zapisów o własne.

Stąd, szczegółowych informacji na temat możliwości i sposobu korzystania ze środków KFS podlascy przedsiębiorcy mogą poszukiwać również na stronach internetowych poszczególnych powiatowych urzędów pracy.

⁴ Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. z 2018 r. poz. 117).

⁵ [Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2023. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy.](#)

⁶ [Na podstawie informacji zawartych na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku.](#)

Środki KFS otrzymane z powiatowego urzędu pracy pracodawca może przeznaczyć na:

- 1) określenie potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane,
- 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- 3) egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- 4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

W celu uzyskania dofinansowania kosztów kształcenia ustawicznego, pracodawca planujący inwestowanie w kształcenie musi złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności. Wniosek można złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej.

Wniosek wypełniony w postaci elektronicznej, przed przestaniem do powiatowego urzędu pracy, należy podpisać bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu lub podpisać potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.

Wniosek pobrany w postaci elektronicznej można też wydrukować, podpisać ręcznie i złożyć w formie papierowej do właściwego powiatowego urzędu pracy.

We wniosku należy podać:

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

wydatkowania środków KFS a w przypadku środków z rezerwy KFS – dodatkowo priorytetów wydatkowania środków rezerwy KFS,

- e) uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS wraz z następującymi informacjami:
- nazwa i siedziba realizatora usługi kształcenia ustawicznego,
 - posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego, a w przypadku kursów – posiadanie dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, jeżeli informacja ta nie jest dostępna w publicznych rejestrach elektronicznych,
 - nazwa i liczba godzin kształcenia ustawicznego,
 - cena usługi kształcenia ustawicznego w porównaniu z ceną podobnych usług oferowanych na rynku, o ile są dostępne;
- f) informację o planach dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS.

Pracodawca dołącza do wniosku o dofinansowanie kształcenia ustawicznego:

- dokumenty pozwalające na ocenę spełniania warunków dopuszczalności pomocy de minimis (w przypadku pracodawcy będącego przedsiębiorcą),
- kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej,
- program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu,
- wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

Formularze wniosku dla pracodawcy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS powinny być dostępne na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy. Doradca klienta w powiatowym urzędzie pracy udziela pracodawcy wyjaśnień lub szerszych konsultacji w sprawie złożenia wniosku o dofinansowanie i możliwości otrzymania dofinansowania.

Starosta organizuje nabór wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego przez ogłoszenie na tablicy informacyjnej w siedzibie powiatowego urzędu pracy, oraz w postaci elektronicznej na stronach internetowych urzędu wskazując priorytety wydatkowania środków KFS na dany rok, termin rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków oraz elementy, które brane będą pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosków.

Nabór wniosków jest powtarzany do wyczerpania limitu środków KFS przyznanego dla danego powiatu.

Dopuszcza się negocjacje treści wniosku pomiędzy starostą a pracodawcą, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem

ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego oraz zakresu egzaminu.

3.5.3. Obowiązki pracodawcy w związku z otrzymaniem dofinansowanie z KFS⁷

Dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS następuje na podstawie umowy zawartej ze starostą, która określi szczegółowo warunki wsparcia oraz obowiązki stron. W umowie określa się:

- 1) oznaczenie stron umowy i datę jej zawarcia,
- 2) okres obowiązywania umowy,
- 3) wysokość środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na dofinansowanie kosztów, o których mowa jest we wniosku o dofinansowanie,
- 4) numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz termin ich przekazania,
- 5) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków,
- 6) warunki wypowiedzenia umowy,
- 7) warunki zwrotu środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika, zwłaszcza w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym,
- 8) warunki zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem,
- 9) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy,
- 10) odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji Europejskiej, które określa warunki dopuszczalności pomocy de minimis albo pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie,
- 11) zobowiązanie pracodawcy do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących:
 - a) liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków KFS, według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, poziomu wykształcenia oraz,
 - b) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków KFS,
 - c) liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków KFS.

Rozpatrzone pozytywnie wnioski o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS stanowi załącznik do umowy. Pracodawca musi podpisać umowę z pracownikiem, który uczestniczy w kształceniu dofinansowanym środkami KFS.

⁷ Na podstawie informacji zawartych na stronie internetowej stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku.

Umowa powinna określać m.in. zobowiązania pracownika, ponieważ nieukończenie kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS skutkuje dla pracodawcy koniecznością zwrotu otrzymanych środków.

Realizacja postanowień umowy podlega kontroli starosty/powiatowego urzędu pracy. Na żądanie pracodawcy obowiązany jest udzielić informacji na temat: liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków KFS według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, grup wieku (15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej) oraz poziomu wykształcenia, liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu, oraz liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin (dotyczy działań finansowanych ze środków KFS).

3.6. Rynek pracy w województwie podlaskim

3.6.1. Przedsiębiorczość i zatrudnienie

Podlaskie pozostaje jednym z mniejszych regionalnych rynków pracy w Polsce, co stanowi pochodną m.in. rolniczego charakteru regionu, niskiej gęstości zaludnienia oraz stosunkowo niskiej liczby firm generujących miejsca pracy⁸.

W końcu roku 2024 w województwie podlaskim funkcjonowało ponad 123,7 tys. podmiotów wpisanych do rejestru REGON, a więc o 2,5% więcej niż w końcu roku 2023. Co piąty działał w branży: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, a 16% w budownictwie. Jedna dziesiąta zajmowała się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną⁹.

Większość, bo 97% wszystkich podmiotów w regionie, stanowiły firmy zatrudniające do 9 pracowników (analogiczny odsetek na poziomie kraju był taki sam). Udział podmiotów liczących od 10 do 49 pracowników wynosił 2,3%, od 50 do 249 pracowników – 0,6%, od 250 do 999 pracowników – 0,1%, a największych, tj. zatrudniających 1000 i więcej osób - 0,01%.

Tabela 1. Podmioty według klas wielkości w woj. podlaskim w latach 2023-2024

WIELKOŚĆ ZATRUDNIENIA	2023	2024
ogółem	120 716	123 762
0-9 pracowników	117 009	120 090
10-49 pracowników	2 925	2 891
50-249 pracowników	697	695
250-999 pracowników	70	71
1000 i więcej pracowników	15	15

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS (data ostatniej aktualizacji: 27.03.2025)

⁸ Barometr Zawodów 2024. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, opracowanie WUP w Białymstoku, wydawca WUP w Krakowie, Kraków 2023.

⁹ Obliczenia własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS (ostatnia aktualizacja 27.03.2025).

Przedsiębiorczość danego regionu obrazują m.in. wskaźniki agregowane przez Główny Urząd Statystyczny (GUS). Przyglądając się liczbie podmiotów wpisanych do rejestru REGON w przeliczeniu na 10 tys. ludności, widzimy, że województwo podlaskie znajduje się na 14 pozycji (1 061 w roku 2023 i 1 093 w roku 2024), a tuż za nim pozostają jedynie województwa: lubelskie (1 052 w roku 2023 i 1 084 w roku 2024) i podkarpackie (1 009 w roku 2023 i 1 038 w roku 2024). Wartość dla całego kraju wyniosła 1 368 w roku 2023 oraz 1 415 w roku 2024.

Tabela 2. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w latach 2023-2024

WOJEWÓDZTWO	2023	2024
DOLNOŚLĄSKIE	1 533	1 589
KUJAWSKO-POMORSKIE	1 125	1 159
LUBELSKIE	1 052	1 084
LUBUSKIE	1 341	1 386
ŁÓDZKIE	1 200	1 236
MAŁOPOLSKIE	1 403	1 456
MAZOWIECKIE	1 835	1 911
OPOLSKIE	1 202	1 232
PODKARPACKIE	1 009	1 038
PODLASKIE	1 061	1 093
POMORSKIE	1 515	1 567
ŚLĄSKIE	1 234	1 271
ŚWIĘTOKRZYSKIE	1 106	1 140
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	1 085	1 113
WIELKOPOLSKIE	1 446	1 491
ZACHODNIOPOMORSKIE	1 533	1 572
POLSKA	1 368	1 415

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS (data ostatniej aktualizacji: 22.05.2025)

W ujęciu powiatowym zdecydowanie wyróżniał się Białystok, gdzie w roku 2024 na 10 tys. mieszkańców zarejestrowanych było 1 485 podmiotów (1 439 rok wcześniej). Było to nie tylko więcej niż przeciętnie w województwie, ale również więcej niż w kraju. Najniższe wartości wskaźnika (poniżej 800) odnotowano wówczas w pięciu powiatach: siemiatyckim, grajewskim, monieckim, sokólskim i suwalskim.

Tabela 3. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w powiatach województwa podlaskiego w latach 2023-2024

POWIAT	2023	2024
POWIAT AUGUSTOWSKI	896	926
POWIAT BIAŁOSTOCKI	1 131	1 173
POWIAT BIELSKI	885	911
POWIAT GRAJEWSKI	794	816
POWIAT HAJNOWSKI	827	855
POWIAT KOLNEŃSKI	814	835
POWIAT ŁOMŻYŃSKI	823	846

POWIAT	2023	2024
POWIAT MONIECKI	762	782
POWIAT SEJNEŃSKI	917	959
POWIAT SIEMIATYCKI	797	823
POWIAT SOKÓLSKI	739	758
POWIAT SUWAŃSKI	732	751
POWIAT WYSOKOMAZOWIECKI	882	913
POWIAT ZAMBROWSKI	916	937
BIAŁYSTOK	1 439	1 485
ŁOMŻA	1 135	1 156
SUWAŁKI	1 124	1 137
WOJ. PODLASKIE	1 061	1 093

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS (data ostatniej aktualizacji: 22.05.2025)

Nieznacznie korzystniej województwo podlaskie wypadło na tle innych województw, gdy pod uwagę weźmiemy liczbę osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców. W tym wypadku, poza lubelskim i podkarpackim, region wyprzedzał również województwo warmińsko-mazurskie.

Tabela 4. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 10 tys. mieszkańców w latach 2023-2024

WOJEWÓDZTWO	2023	2024
DOLNOŚLĄSKIE	1 020	1 057
KUJAWSKO-POMORSKIE	818	839
LUBELSKIE	790	811
LUBUSKIE	955	986
ŁÓDZKIE	894	915
MAŁOPOLSKIE	1 031	1 069
MAZOWIECKIE	1 188	1 232
OPOLSKIE	861	881
PODKARPACKIE	756	776
PODLASKIE	807	827
POMORSKIE	1 113	1 149
ŚLĄSKIE	885	910
ŚWIĘTOKRZYSKIE	843	865
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	779	795
WIELKOPOLSKIE	1 056	1 087
ZACHODNIOPOMORSKIE	1 131	1 155
POLSKA	973	1 003

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS (data ostatniej aktualizacji: 22.05.2025)

Liczba pracujących w gospodarce narodowej w województwie podlaskim w roku 2024 wynosiła 427,5 tys. osób (w tym 198,8 tys. kobiet). Najwięcej osób pracowało w mieście Białymstoku – 117,7 tys. i powiecie białostockim – 59,3 tys. Najwięcej osób

zatrudnionych było w sektorze rolnym – 76,0 tys., przemyśle – 74,4 tys. oraz handlu; naprawie pojazdów samochodowych – 57,8 tys.¹⁰.

W okresie styczeń–grudzień 2024 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w województwie podlaskim osiągnęło poziom 121,8 tys. etatów, tj. o 1,1% niższy niż rok wcześniej. W odniesieniu do 2023 roku spadek przeciętnego zatrudnienia miał miejsce przede wszystkim w sekcjach: informacja i komunikacja (o 6,4%), zakwaterowanie i gastronomia (o 3,9%), przetwórstwo przemysłowe (o 2,6%), transport i gospodarka magazynowa (o 1,5%), budownictwo (o 1,3%). Wzrost wystąpił m.in. w administrowaniu i działalności wspierającej (o 6,7%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 4,7%) oraz obsłudze rynku nieruchomości (o 1,9%)¹¹.

W 2024 roku w województwie podlaskim nastąpił spadek poziomu bezrobocia rejestrowanego o 2,1% (o 0,6 tys. osób). Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy w końcu 2024 roku w liczbie 30,4 tys. stanowili 6,9% ludności aktywnej zawodowo (w końcu 2023 roku 7,0%)¹².

Podlaskie znajduje się w grupie dziewięciu województw, w których zarówno w roku 2023, jak i 2024, stopa bezrobocia była wyższa niż w średnia w kraju (wartość dla Polski wyniosła wówczas 5,1%). Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie lokowała region na jedenastej pozycji w kraju pod względem wielkości tego wskaźnika.

Tabela 5. Stopa bezrobocia w latach 2023-2024 (%)

WOJEWÓDZTWO	2023	2024
DOLNOŚLĄSKIE	4,4	4,6
KUJAWSKO-POMORSKIE	7,1	7,3
LUBELSKIE	7,6	7,4
LUBUSKIE	4,3	4,5
ŁÓDZKIE	5,4	5,4
MAŁOPOLSKIE	4,2	4,2
MAZOWIECKIE	4,0	4,0
OPOLSKIE	5,9	5,9
PODKARPACKIE	8,7	8,7
PODLASKIE	7,0	6,9
POMORSKIE	4,6	4,6
ŚLĄSKIE	3,6	3,6
ŚWIĘTOKRZYSKIE	7,8	7,5

¹⁰ Na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS (ostatnia aktualizacja 30.06.2025) oraz informacji udostępnianych przez GUS dostępnych pod adresem: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-gospodarce-narodowej-w-polsce-w-grudniu-2024-r-tablice,28,24.html>

¹¹ Podlaski rynek pracy grudzień 2024, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

¹² Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2025 rok w województwie podlaskim.

WOJEWÓDZTWO	2023	2024
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	8,3	8,3
WIELKOPOLSKIE	3,0	3,0
ZACHODNIOPOMORSKIE	6,7	6,8
POLSKA	5,1	5,1

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS (data ostatniej aktualizacji: 11.02.2025)

Niekorzystną cechą rynku pracy w województwie podlaskim jest utrzymujące się zróżnicowanie terytorialnego bezrobocia. W podregionie łomżyńskim stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła w końcu grudnia 2024 roku 7,1%, tj. o 1,1 p. proc. mniej niż w podregionie suwalskim, dla którego wskaźnik ten wynosił 8,2%, oraz o 0,9 p. proc. więcej niż w podregionie białostockim (6,2%). Bardziej wyraźne różnice są w obrębie podregionu, gdzie poszczególne powiaty znacznie różnią się wielkością wskaźnika bezrobocia: 3-krotnie w podregionie łomżyńskim (powiat kolneński – stopa bezrobocia 13,9% i bielski – 4,7%) oraz 2,1-krotnie w podregionie suwalskim (powiat grajewski – 11,3% i suwalski – 5,3%) i 2,2-krotnie w białostockim (powiat sokólski – 10,8% i miasto Białystok – 5,0%)¹³.

Powiatami o najwyższej stopie bezrobocia w latach 2023-2024 (równej bądź przekraczającej 10%) były: kolneński, grajewski, sejneński, sokólski i augustowski. Z kolei najniższą wartością omawianego wskaźnika charakteryzował się powiat bielski.

Tabela 6. Stopa bezrobocia w latach 2023-2024 w województwie podlaskim według powiatów (%)

POWIAT	2023	2024
POWIAT AUGUSTOWSKI	10,4	10,3
POWIAT BIAŁOSTOCKI	7,5	7,3
POWIAT BIELSKI	4,5	4,7
POWIAT GRAJEWSKI	11,3	11,3
POWIAT HAJNOWSKI	8,8	8,4
POWIAT KOLNEŃSKI	15,2	13,9
POWIAT ŁOMŻYŃSKI	5,2	5,1
POWIAT MONIECKI	7,3	7,0
POWIAT SEJNEŃSKI	10,7	10,8
POWIAT SIEMIATYCKI	6,4	6,4
POWIAT SOKÓLSKI	11,3	10,8
POWIAT SUWAŃSKI	5,2	5,3
POWIAT WYSOKOMAZOWIECKI	7,0	7,1
POWIAT ZAMBROWSKI	6,3	6,5
BIAŁYSTOK	5,0	5,0
ŁOMŻA	7,0	6,7
SUWAŁKI	5,7	5,6
WOJ. PODLASKIE	7,0	6,9

¹³ Tamże, s. 9.

POWIAT	2023	2024
POLSKA	5,1	5,1

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS (data ostatniej aktualizacji: 11.02.2025)

Jak wspomniano, cechą specyficzną województwa podlaskiego jest duże zróżnicowanie lokalnych rynków pracy. Różnią się one zarówno pod względem liczby podmiotów gospodarczych działających na ich terenie, będących potencjalnymi pracodawcami, jak i pod względem poziomu bezrobocia rejestrowanego¹⁴.

3.6.2. Zapotrzebowanie na zawody

Źródłem informacji na temat zapotrzebowania na zawodu jest Barometr Zawodów, czyli realizowane raz w roku badanie, którego ogólnopolskim koordynatorem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Metodologię badania wypracowano w Szwecji w latach 90-tych XX w. W roku 2009 Barometr trafił do Polski i początkowo realizowany był tylko w Małopolsce. W całym kraju badanie prowadzone jest od 2015 roku. Do 2019 roku Barometr realizowano równoległe do prowadzonego w całej Polsce (na mocy zapisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) badania ilościowego pod nazwą Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Decyzją Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, od roku 2020, z racji swojej komplementarności, badania te zostały połączone w jedno wspólne badanie pod nazwą Barometr zawodów¹⁵.

Według danych zawartych w raporcie podsumowującym wyniki badania w ramach Barometru Zawodów w województwie podlaskim w 2024 roku widoczna jest zmiana w strukturze prognozowanych zawodów w latach 2016-2024, a w ostatnich dwóch latach, tj. 2023-2024 widocznie spadł udział zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych, czemu towarzyszył wzrost udziału zawodów zrównoważonych (dla porównania, udział zawodów zrównoważonych w roku 2016 wynosił 84%, podczas gdy w latach 2023-2024 było to odpowiednio 91,7 i 92,2%, a więc najwięcej w całym okresie 2016-2024).

Jak czytamy we wspomnianym opracowaniu, do najczęstszych przyczyn występowania zawodów deficytowych w 2024 roku można zaliczyć:

- 1) brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy (m.in. z powodu zmian demograficznych i niskiej zastępowalności pokoleniowej w niektórych zawodach i w branżach, braku kształcenia w zawodzie, rozwoju nowych technologii i procesów produkcyjnych w niektórych branżach);
- 2) niespełnianie przez kandydatów wymagań pracodawców (m.in. ze względu na brak znajomości obsługi specjalistycznego sprzętu lub oprogramowania, brak doświadczenia zawodowego, brak wymaganych kwalifikacji/uprawnień);

¹⁴ Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2024 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2025.

¹⁵ <https://barometrzwodow.pl/strona/o-badaniu>; dostęp z dnia 17.10.2025

- 3) dezaktualizację kwalifikacji i kompetencji;
- 4) nieakceptowanie przez kandydatów oferowanych warunków pracy, w tym niskiego wynagrodzenia, nieatrakcyjnego czasu pracy, formy umowy, miejsca pracy (np. na obszarach wiejskich lub oddalonych od miejsca zamieszkania), oraz charakteru pracy obciążającego fizycznie i/lub psychicznie;
- 5) rotację pracowników, wynikającą z niesatysfakcjonującej jakości oferowanych miejsc pracy oraz sezonowości prac;
- 6) przechodzenie pracowników na samozatrudnienie;
- 7) zatrudnianie cudzoziemców ze względu na brak możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rekrutację lokalnych zasobów pracy oraz w związku z ułatwieniami podejmowania pracy przez obywateli Ukrainy, którzy znaleźli się w Polsce w związku z konfliktem zbrojnym na terenie ich państwa;
- 8) zapełnianie luk kadrowych osobami w wieku emerytalnym;
- 9) szarą strefę, której funkcjonowanie wiąże się z rosnącymi kosztami pracy obciążającymi zwłaszcza małe firmy¹⁶.

Poniżej zaprezentowano prognozy opracowane w ramach Barometru Zawodów na lata 2023-2025.

Prognozy na rok 2023¹⁷ pokazały, że w tym okresie w województwie podlaskim deficyt poszukujących pracy wystąpi w 12 grupach zawodów. Te grupy to:

1. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
2. Fizjoterapeuci i masażyści
3. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
4. Lekarze
5. Magazynierzy
6. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
7. Nauczyciele przedmiotów zawodowych
8. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
9. Pielęgniarki i położne
10. Pracownicy służb mundurowych
11. Psycholodzy i psychoterapeuci
12. Spawacze

Nadwyżkę (na poziomie województwa) odnotowano tylko w jednej grupie zawodów: ekonomiści, aczkolwiek na poziomie powiatowych rynków pracy również inne profesje mogły generować nadwyżki zasobów pracy, wynikające najczęściej z nadmiarowości

¹⁶ Barometr Zawodów 2024. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim. opracowanie WUP w Białymstoku, wydawca WUP w Krakowie, Kraków 2023

¹⁷ <https://barometrzawodow.pl/> dostęp z dnia 23.09.2025

kształcenia, długotrwałego bezrobocia, nieatrakcyjnych lokalnych ofert pracy, oczekiwania na przejęcie gospodarstwa rolnego.

W roku kolejnym, 2024, z listy prognozowanych zawodów deficytowych na poziomie województwa wykreślono dwie grupy: magazynierów oraz fizjoterapeutów i masażyстів. W ich miejsce pojawiły się jednak dwie inne grupy, w związku z czym lista zawodów deficytowych w 2024 roku ponownie liczyła 12 pozycji. Były to grupy:

1. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
2. Kierowcy autobusów
3. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
4. Lekarze
5. Monterzy instalacji budowlanych
6. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
7. Nauczyciele przedmiotów zawodowych
8. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
9. Pielęgniarki i położne
10. Pracownicy służb mundurowych
11. Psycholodzy i psychoterapeuci
12. Spawacze

Ponownie jedyną grupą nadwyżkową (na poziomie województwa) byli ekonomiści, zaś lokalne nadwyżki potencjalnych pracowników były zbliżone do ubiegłorocznych.

Najbardziej aktualne prognozy - na 2025 rok, pokazały, że lista zawodów deficytowych w województwie podlaskim ponownie obejmie 12 grup zawodów. W porównaniu do roku 2024 wykreślono z niej dwie grupy zawodów: kierowców autobusów oraz monterów instalacji budowlanych, a na ich miejscu znalazły się dwie inne: nauczyciele przedszkoli i nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, a kompletna lista przedstawia się następująco:

1. Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
2. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
3. Lekarze
4. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
5. Nauczyciele przedmiotów zawodowych
6. Nauczyciele przedszkoli
7. Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
8. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
9. Pielęgniarki i położne
10. Pracownicy służb mundurowych
11. Psycholodzy i psychoterapeuci
12. Spawacze

Ponadto, na poziomie województwa nie zaprognozowano zawodów nadwyżkowych.

Na podstawie powyższych danych można wskazać listę grup zawodów, które w każdym z analizowanych lat 2023-2025 charakteryzowały się deficytem osób poszukujących pracy. Są to:

1. Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy
2. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
3. Lekarze
4. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
5. Nauczyciele przedmiotów zawodowych
6. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
7. Pielęgniarki i położne
8. Pracownicy służb mundurowych
9. Psycholodzy i psychoterapeuci
10. Spawacze

Jak wspomniano, w skali województwa na liście zawodów nadwyżkowych w analizowanym okresie powtarzała się jedna grupa zawodowa – ekonomiści, którzy pozostawali w kategorii zawodów nadwyżkowych od 2016 do 2024 roku. Przyczyną powstawania nadwyżki było nadmierne kształcenie w tym kierunku (zarówno na poziomie wyższym, jak i średnim), przy ograniczonym zapotrzebowaniu na rynku pracy¹⁸.

¹⁸ [Raport podsumowujący badanie w ramach Barometru Zawodów w województwie podlaskim w roku 2024](#) oraz [Raport podsumowujący badanie w ramach Barometru Zawodów w województwie podlaskim w roku 2023](#) oraz [Raport podsumowujący badanie w ramach Barometru Zawodów w województwie podlaskim w roku 2022](#), opracowanie WUP w Białymstoku, wydawca WUP w Krakowie

4. Metodologia badania

W badaniu wykorzystano następujące techniki badawcze:

I. Analiza danych zastanych (desk research)

Metoda desk research polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. Nie są więc wytwarzane przez badacza i nie wymagają prac w terenie¹⁹.

Analiza danych zastanych objęła regulacje prawne dotyczące KFS na lata 2023-2024, informacje i komunikaty ogłaszane na stronach internetowych podlaskich powiatowych urzędów pracy w zakresie możliwości skorzystania ze środków KFS, dane statystyczne (załącznik nr 2 do sprawozdania MRiPS-01 za rok 2023 i 2024), badania i analizy o charakterze ogólnopolskim oraz regionalnym (podlaskim), w tym opracowania dotyczące zapotrzebowania na zawody, sytuacji na rynku pracy (dokładne pozycje wskazano w rozdziale 9. Wykaz cytowanej literatury).

II. Badanie ilościowe CATI/CAWI

W wywiadzie telefonicznym CATI osoba prowadząca wywiad siedzi przed terminalem komputerowym i zadaje respondentom pytania przez telefon, które wyświetlają się na ekranie monitora. Następnie koduje odpowiedź udzieloną przez osobę poddawaną badaniu i przystępuje do kolejnego pytania.

Wywiad internetowy CAWI polega na samodzielnym wypełnieniu przez respondenta kwestionariusza, który jest mu udostępniany w formie internetowego linku, przekierowującego do przygotowanych pytań.

Badanie ilościowe CATI/CAWI zostało przeprowadzone z udziałem dwóch grup:

- 1) pracodawców (przedstawicieli pracodawców) z województwa podlaskiego korzystających z KFS w latach 2023-2024,
- 2) pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS w województwie podlaskim w latach 2023-2024.

Na etapie planowania badania z udziałem pracodawców zastosowano dobór losowo-kwotowy z uwzględnieniem roku, w którym przedsiębiorstwo skorzystało ze środków KFS (lata 2023 i 2024), siedziby (powiat), wielkości (wielkość zatrudnienia) oraz rodzaju działalności (sekcja PKD).

Według danych przekazanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w latach 2023 i 2024 ze wsparcia w ramach KFS łącznie skorzystało 1407 firm (686 w roku 2023

¹⁹ Z. Bednarowska, Desk research — wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, „Marketing i Rynek”, 2015, nr 7, s. 18-26; M. Makowska, Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów, Warszawa 2012.

i 721 w roku 2024). Na etapie doboru próby trudno było oszacować, na ile podmioty te powtarzały się, i jaka była w związku z tym rzeczywista wielkość populacji. Analizując dostępne dane statystyczne w celu ustalenia struktury próby z uwzględnieniem określonych zmiennych, na etapie raportu metodologicznego otrzymano próbę o wielkości 449 jednostek.

Ostatecznie zrealizowano próbę wielkości 459, w tym 395 niepowtarzających się jednostek. Na uzyskanie takiej wielkości próby złożyły się następują okoliczności:

- część przedsiębiorców powtarzała się (korzystała ze wsparcia zarówno w roku 2023, jak i 2024), co oznacza, że w ogólnej liczbie podmiotów korzystających z KFS przyjętej jako wielkość populacji, jednostki dublowały się (populacja była w rzeczywistości mniejsza²⁰),
- niedostępność danych kontaktowych – dane na temat podmiotów korzystających z KFS pozyskano bezpośrednio z powiatowych urzędów pracy. Część danych nie była kompletna (podano wyłącznie nazwę firmy, bez danych kontaktowych), co powodowało konieczność samodzielnego poszukiwania kontaktu do pracodawcy – w części przypadków takich danych nie udało się ustalić,
- dane na temat podmiotów korzystających z KFS, pozyskane bezpośrednio z powiatowych urzędów pracy, nie zawierały informacji na temat wielkości przedsiębiorstwa oraz sekcji PKD. W związku z tym, dochodziło do sytuacji, w której ankietowany podmiot np. wpisywał się w strukturę próby wg zmiennej „branża”, a nie wpisywał się w strukturę próby pod względem roku, w którym skorzystano z dofinansowania z KFS w danym powiecie,
- wystąpienie nieefektywnych prób kontaktu – pomimo posiadania danych kontaktowych nie udało się nawiązać kontaktu, którego efektem byłaby efektywnie zrealizowana ankieta (niemożność nawiązania kontaktu pomimo podjęcia trzykrotnej próby dotarcia do respondenta, o różnych porach dnia, w różne dni tygodnia, a także w różnych tygodniach).

W efekcie Wykonawca dysponował bazą 862 podmiotów. Efektywne wywiady przeprowadzono z 395 pracodawcami (tj. 45,8% dostępnej puli). Poniżej przedstawiono strukturę próby według powiatów, a bardziej szczegółową uzyskaną strukturę próby zaprezentowano w podrozdziale 6.1.3. niniejszego raportu.

²⁰ Na pytanie o rok, w którym firma korzystała ze środków KFS, 51,3% respondentów wskazało rok 2023, a 62,1% rok 2024. Zachowano więc założenie, zgodnie z którym w próbie większość stanowiły będą podmioty korzystające z Funduszu w roku 2024. Podmioty, które skorzystały ze wsparcia KFS zarówno w roku 2023, jak i w roku 2024, stanowiły 13,4% ogółu próby CATI/CAWI z pracodawcami.

Tabela 7. Struktura próby według powiatów (pracodawcy, N=395)*

POWIAT	2023 (procent w próbie)	2023 (liczebność w próbie)	2024 (procent w próbie)	2024 (liczebność w próbie)
augustowski	10,4%	18	5,4%	12
białostocki	4,0%	7	2,3%	5
bielski	9,2%	16	7,7%	17
grajewski	4,6%	8	2,7%	6
hajnowski	3,5%	6	3,2%	7
kolneński	7,5%	13	5,4%	12
łomżyński	1,7%	3	0,9%	2
moniecki	4,0%	7	4,1%	9
sejneński	4,6%	8	2,3%	5
siemiatycki	3,5%	6	2,7%	6
sokólski	6,9%	12	3,2%	7
suwalski	0,6%	1	1,4%	3
wysokomazowiecki	5,8%	10	7,7%	17
zambrowski	7,5%	13	6,3%	14
m. Białystok	13,3%	23	15,3%	34
m. Łomża	8,1%	14	24,8%	55
m. Suwałki	4,6%	8	5,0%	11
SUMA	100,0%	173	100,0%	222

*uwzględniono tylko niepowtarzające się

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Drugą badaną grupą byli pracownicy firm – uczestnicy wsparcia dofinansowanego w ramach KFS. Byli to pracownicy tych samych firm, z którymi zrealizowano badanie CATI/CAWI. Dane kontaktowe pozyskiwano bezpośrednio od pracodawców, ponieważ żaden z powiatowych urzędów pracy nie dysponował takimi informacjami. Zrealizowano 371 ankiet, a niżej przedstawiona struktura próby jest pochodną uzyskanych wyników badania, a konkretnie pytań, które zawarto w części metryczkowej kwestionariusza.

Tabela 8. Struktura próby – pracownicy, płeć (N=371)

płeć	procent w próbie	liczebność w próbie
kobieta	53,4%	198
mężczyzna	46,6%	173

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Tabela 9. Struktura próby – pracownicy, wiek (N=371)

wiek	procent w próbie	liczebność w próbie
18-24 lata	4,6%	17
25-34 lata	24,5%	91

wiek	procent w próbie	liczebność w próbie
35-44 lata	30,5%	113
45 lat i więcej	40,4%	150

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Tabela 10. Struktura próby – pracownicy, wykształcenie (N=371)

wykształcenie	procent w próbie	liczebność w próbie
wyższe	53,1%	197
policealne i średnie zawodowe /branżowe	24,3%	90
średnie ogólnokształcące	9,2%	34
zasadnicze zawodowe /branżowe	9,4%	35
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	4,0%	15

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

III. Badanie ilościowe CAWI

Badanie CAWI zostało przeprowadzone z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego, zaangażowanymi w realizację i wdrażanie działań w ramach KFS. W badaniu wzięli udział przedstawiciele wszystkich 14 PUP.

5. Szczegółowe wyniki badania

5.1. Analiza i ocena działań realizowanych w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2023-2024

5.1.1. Charakterystyka wsparcia realizowanego ze środków KFS w województwie podlaskim w latach 2023-2024

Podlaskie powiatowe urzędy pracy otrzymały łącznie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2023 (w ramach limitu i rezerwy łącznie) kwotę wynoszącą 8 017 813 złotych, natomiast rok później 8 321 605 złotych. Najwięcej środków otrzymał PUP w Białymstoku, a w drugiej kolejności, choć zdecydowanie mniej, PUP w Łomży i Suwałkach.

Połowa, tj. 7 z 14 urzędów pracy oceniła, że kwota ze środków KFS była adekwatna do potrzeb podmiotów z powiatu, zaś o tym, że kwota była za mała, poinformowały urzędy pracy z Białegostoku, Bielska Podlaskiego, Hajnówki, Sejna, Sokółki, Wysokiego Mazowieckiego, Zambrowa.

Tabela 11. Kwoty z KFS otrzymane przez poszczególne powiatowe urzędy pracy w latach 2023-2024 (zł)

PUP	limit KFS 2023	rezerwa KFS 2023	limit KFS 2024	rezerwa KFS 2024
PUP w Augustowie	319 977,00	101 423,00	310 029,00	82 249,00
PUP w Białymstoku	2 621 934,00	300 000,00	2 847 509,00	600 000,00
PUP w Bielsku Podlaskim	331 572,00	103 774,00	314 291,00	83 380,00
PUP w Grajewie	222 469,00	79 957,00	228 711,00	60 676,00
PUP w Hajnówce	245 616,00	84 426,00	220 655,00	50 000,00
PUP Kolno	176 458,00	30 000,00	186 886,00	30 000,00
PUP w Łomży	615 764,00	80 000,00	619 849,00	178 369,00
PUP w Mońkach	175 127,00	60 000,00	188 301,00	49 955,00
PUP w Sejnach	137 622,00	61 292,00	145 141,00	38 505,00
PUP w Siemiatyczach	218 437,00	79 371,00	223 469,00	59 285,00
PUP w Sokółce	343 386,00	206 492,00	321 639,00	85 329,00
PUP w Suwałkach	500 000,00	163 405,00	500 000,00	164 114,00
PUP w Wysokiem Mazowieckiem	345 999,00	104 527,00	333 973,00	88 601,00
PUP w Augustowie	227 639,00	81 146,00	245 547,00	65 142,00
SUMA	6 482 000,00	1 535 813,00	6 686 000,00	1 635 605,00

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Nie wszystkim urzędom udało się wydatkować całą kwotę. Zarówno w roku 2023, jak i 2024, było takich przypadków sześć (w obu latach te same powiatowe urzędy pracy), przy czym w trzech z nich pozostawały niewydatkowane niewysokie kwoty rzędu 2 tys. złotych. Jako przyczyny wskazywano:

- w roku 2023:
 - zaplanowane szkolenie, na które zawarto umowę, nie zostało zrealizowane przez jednostkę szkoleniową,
 - pracodawcy rezygnowali z przyznanych środków KFS w trakcie realizacji podpisanych umów,
 - nie wszyscy pracodawcy, z którymi zawarto umowy, wykorzystali całą przyznaną kwotę,
 - niewielka kwota, która pozostała w dyspozycji PUP po przyznaniu środków pracodawcom, nie została wydatkowana na działania promocyjne,
 - w ciągu roku powstały oszczędności wynikające z aneksowania umów,
 - finalnie pracodawcy zawnieśli o dofinansowanie niższe, niż wynikało to z zawartych umów;
- w roku 2024:
 - zaplanowane szkolenie, na które zawarto umowę, nie zostało zrealizowane przez jednostkę szkoleniową,
 - rezygnacja pracodawcy z przyczyn od niego niezależnych,
 - nie wszyscy pracodawcy, z którymi zawarto umowy, wykorzystali całą przyznaną kwotę,
 - niewielka kwota, która pozostała w dyspozycji PUP po przyznaniu środków pracodawcom, nie została wydatkowana na działania promocyjne,
 - w ciągu roku powstały oszczędności wynikające z aneksowania umów,
 - finalnie pracodawcy zawnieśli o dofinansowanie niższe, niż wynikało to z zawartych umów.

Tabela 12. Wydatkowanie całości kwoty KFS przez powiatowe urzędy pracy w latach 2023-2024

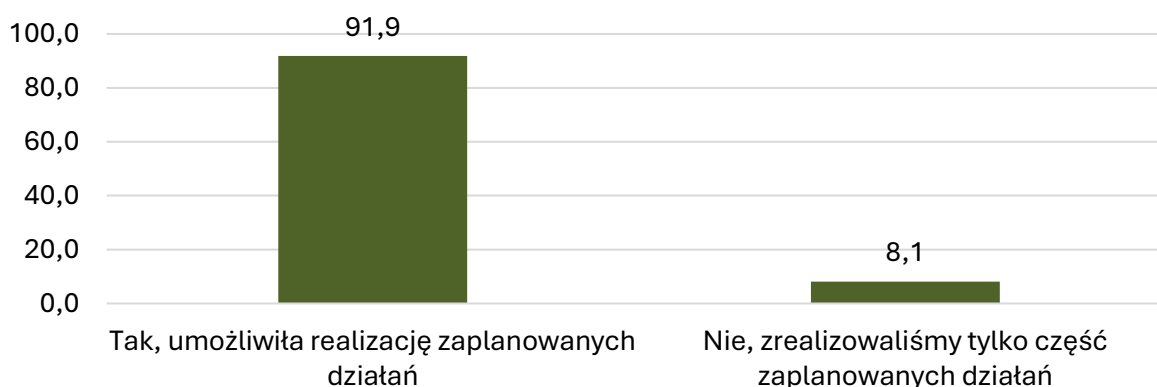
PUP	2023	2024
PUP Augustów	Tak	Tak
PUP Białystok	Tak	Tak
PUP Bielsk Podlaski	Nie	Nie
PUP Grajewo	Nie	Nie
PUP Hajnówka	Nie	Nie
PUP Kolno	Nie	Nie
PUP Łomża	Tak	Tak
PUP Mońki	Tak	Tak
PUP Sejny	Tak	Tak
PUP Siemiatycze	Tak	Tak
PUP Sokółka	Nie	Nie
PUP Suwałki	Nie	Nie
PUP Wysokie Mazowieckie	Tak	Tak

PUP	2023	2024
PUP Zambrów	Tak	Tak

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Niemal wszyscy badani techniką CATI/CAWI pracodawcy twierdzili, że kwota dofinansowania form kształcenia ustawicznego ze środków KFS była adekwatna do ich potrzeb.

Wykres 1. Czy kwota dofinansowania z KFS była adekwatna do potrzeb? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Łącznie w roku 2023 podlaskie urzędy pracy zorganizowały 30 naborów w ramach limitu podstawowego (najwięcej w Augustowie i Siemiatyczach – po 4 nabory), zaś w roku 2024 było to 26 naborów (najwięcej w Grajewie i Łomży – również po 4 nabory).

W ramach rezerwy środków w 2023 roku ogłoszono 27 naborów (wszystkie powiatowe urzędy pracy), a rok później 24 nabory (również wszystkie powiatowe urzędy pracy)

Tabela 13. Liczba naborów ogłaszanych przez PUP w ramach środków z KFS w roku 2023 i roku 2024

PUP	Liczba naborów w ramach limitu w 2023 roku	Liczba naborów w ramach rezerwy w 2023 roku	Liczba naborów w ramach limitu w 2024 roku	Liczba naborów w ramach rezerwy w 2024 roku
PUP Augustów	4	5	1	3
PUP Białystok	2	1	2	1
PUP Bielsk Podlaski	1	3	2	1
PUP Grajewo	3	1	4	2
PUP Hajnówka	3	2	1	1
PUP Kolno	2	1	2	1

PUP	Liczba naborów w ramach limitu w 2023 roku	Liczba naborów w ramach rezerwy w 2023 roku	Liczba naborów w ramach limitu w 2024 roku	Liczba naborów w ramach rezerwy w 2024 roku
PUP Łomża	2	2	4	3
PUP Mońki	2	1	3	1
PUP Sejny	3	2	1	4
PUP Siemiatycze	4	3	2	2
PUP Sokółka	1	2	1	1
PUP Suwałki	1	2	1	2
PUP Wysokie Mazowieckie	1	1	1	1
PUP Zambrów	1	1	1	1
SUMA	30	27	26	24

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Dziesięć powiatowych urzędów pracy potwierdziło, że największym zainteresowaniem ze strony pracodawców cieszyły się priorytety objęte limitem podstawowym.

Najczęściej wskazywano priorytety wyszczególnione w dalszej części raportu, tj. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych, wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy oraz wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych.

Jak wynika z danych statystycznych, dominującą formą wsparcia z KFS były kursy, z których skorzystało ponad 96% uczestników, zarówno w roku 2023, jak i 2024.

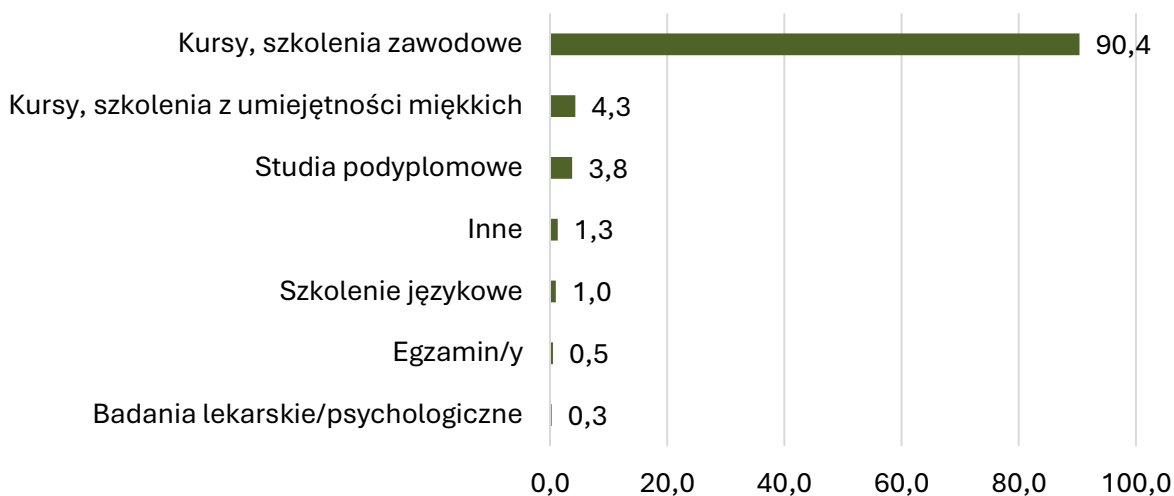
Tabela 14. Rodzaj otrzymanego przez uczestników wsparcia finansowanego ze środków KFS

Rodzaj wsparcia	2023 (procent)	2023 (liczba)	2024 (procent)	2024 (liczba)
kursy	97,1%	3 822	96,2%	4 684
studia podyplomowe	1,3%	53	0,8%	38
egzamininy	1,4%	55	2,7%	133
badania lekarskie i/lub psychologiczne	0,2%	8	0,3%	15
ubezpieczenie NNW	0,0%	0	0,0%	0

Źródło: załączniki nr 2 do sprawozdania MRiPS-01 „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne”, woj. podlaskie, lata 2023-2024

Powyższe potwierdzili badani pracodawcy oraz ich pracownicy.

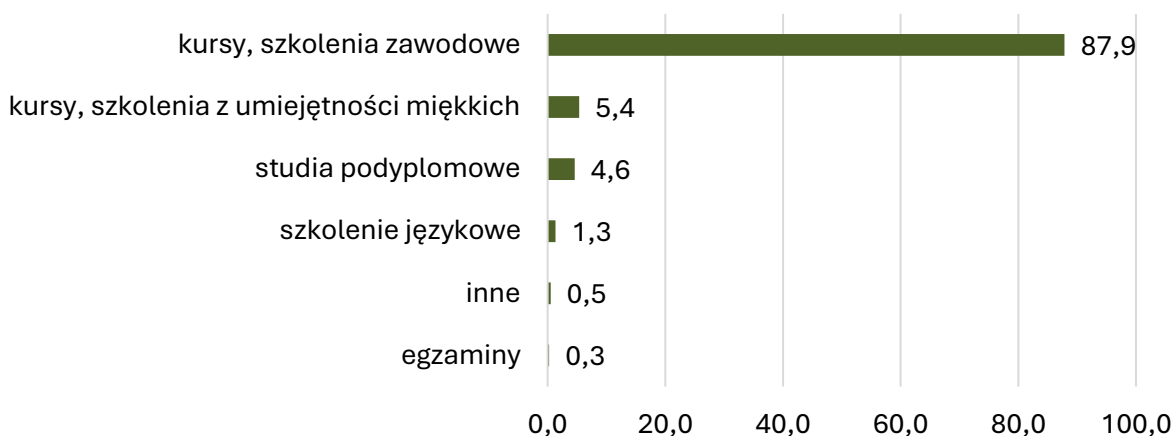
Wykres 2. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS firma skorzystała w latach 2023-2024?* (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Wykres 3. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS skorzystał/a Pan/i?* (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Powiatowe urzędy pracy najczęściej przeznaczały środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na wsparcie w ramach sześciu priorytetów, przewidzianych do realizacji. Były to:

- wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju (wsparcie to dofinansowywało wszystkie 14 urzędów w obu latach),

- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (wsparcie to dofinansowywało 13 urzędów w roku 2023, 14 w roku 2024),
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych (wsparcie to dofinansowywało 13 urzędów w roku 2023, 12 w roku 2024),
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy (wsparcie to dofinansowywało 12 urzędów w roku 2023 i 2024),
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia (tylko rok 2024),
- wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych (tylko rok 2023).

Badani pracodawcy zaś, zarówno w roku 2023, jak i 2024, najchętniej ubiegali się o dofinansowanie z KFS w ramach dwóch priorytetów, a mianowicie dotyczących wsparcia kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy (odpowiednio: 50,0% i 51,9%) oraz wsparcia kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (odpowiednio: 39,3% i 28,3%).

Tabela 15. Priorytety, na które PUP przeznaczały środki w ramach KFS w latach 2023 i 2024

Priorytety	2023 liczba PUP	2024 liczba PUP
wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju	14	14
wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	13	14
wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych	13	10
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy	12	12
wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców	11	5
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status	10	9

Priorytety	2023 liczba PUP	2024 liczba PUP
przedsiębiorstwa społeczne wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS		
wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia	8	Nie dotyczy
wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami	8	Nie dotyczy
wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	8	8
wsparcie kształcenia ustawicznego 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	5	Nie dotyczy
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	1	1
wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	nie dotyczy	14
wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych	nie dotyczy	13
wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach	nie dotyczy	8
wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej	nie dotyczy	4

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

W roku 2023 bardzo małym zainteresowaniem cieszyło się wsparcie kształcenia ustawicznego 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. Odsetek badanych pracodawców realizujących działania odpowiadające temu priorytetowi wyniósł 0,4%, a spośród powiatowych urzędów pracy środki na te działania przeznaczyło pięć jednostek.

Również bardzo rzadko bądź wcale pracodawcy realizowali działania w ramach priorytetu poświęconego wsparciu kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności (żaden podmiot w 2023 roku i 0,4% podmiotów w 2024 roku). Podobnie było w przypadku wsparcia 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.

Tabela 16. Priorytety, w ramach których ubiegano się o dofinansowanie z KFS w roku 2023 (pracodawcy, CATI/CAWI, N=234)

Priorytet	2023 (procent w próbie)	2023 (liczebność w próbie)
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy	50,0%	117
wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	39,3%	92
wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych	4,3%	10
wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju	3,4%	8
wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców	3,0%	7
wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami	1,7%	4
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS	1,7%	4
wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia	1,3%	3
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	1,3%	3
wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego	0,4%	1

Priorytet	2023 (procent w próbie)	2023 (liczebność w próbie)
zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego		
wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	0,0%	0

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Tabela 17. Priorytety, w ramach których ubiegano się o dofinansowanie z KFS w roku 2024 (pracodawcy, CATI/CAWI, N=283)

Priorytet	2024 (procent w próbie)	2024 (liczebność w próbie)
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy	51,9%	147
wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	28,3%	80
wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych	1,4%	4
wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych	5,3%	15
wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej	1,1%	3
wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	7,4%	21
wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców	0,4%	1
wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach	2,1%	6
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS	4,6%	13

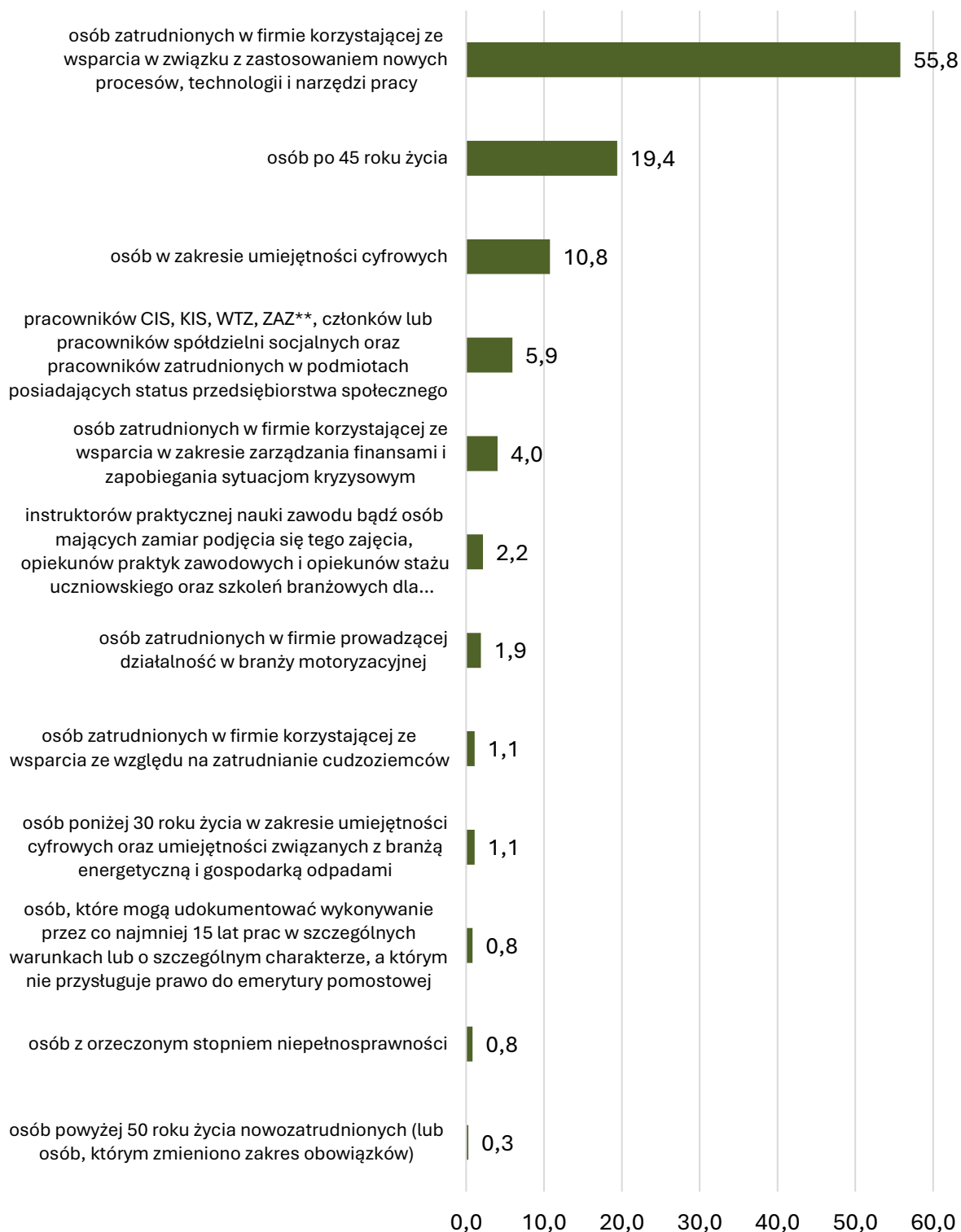
Priorytet	2024 (procent w próbie)	2024 (liczebność w próbie)
wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	0,4%	1
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej	0,0%	0
wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju	3,9%	11

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Powyższe wskazania potwierdziły odpowiedzi ankietowanych pracowników uczestniczących we wsparciu z KFS. Zgodnie z nimi, najczęściej korzystali oni ze wsparcia dla osób zatrudnionych w firmie korzystającej ze wsparcia w związku z zastosowaniem nowych procesów, technologii i narzędzi pracy (55,5), a następnie dla osób po 45 roku życia (19,4%) i w zakresie technologii cyfrowych (10,8%). Natomiast najrzadziej (mniej niż 1%) ze wsparcia dla 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, osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności oraz osób powyżej 50 roku życia nowozatrudnionych (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków).

Wykres 4. Czy korzystali Państwo ze wsparcia przewidzianego dla...? (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371)*



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

**CIS – Centrum Integracji Społecznej, KIS – Klub Integracji Społecznej, WTZ – Warsztaty Terapii Zajęciowej, ZAZ – Zakład Aktywności Zawodowej

5.1.2. Obszary tematyczne wsparcia udzielonego w województwie podlaskim

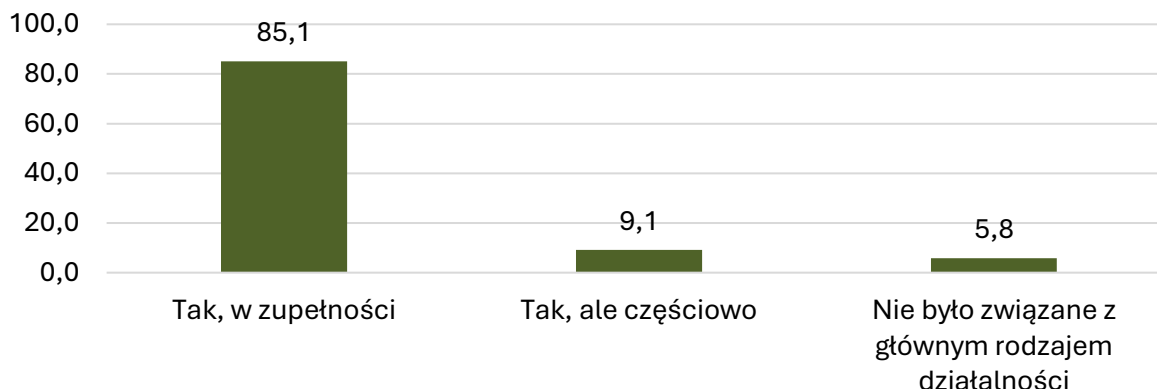
Według danych zawartych w załącznikach nr 2 do sprawozdania MRiPS-01²¹, w latach 2023-2024 najbardziej popularną tematyką kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS były (nie licząc tematyki klasyfikowanej jako inna):

- opieka zdrowotna (28,9% ogółu uczestników działań finansowanych z KFS w roku 2023 oraz 22,6% w roku 2024),
- opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat) (5,5% ogółu uczestników działań finansowanych z KFS w roku 2023 oraz 10,9% w roku 2024),
- technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) (po 9,6% ogółu uczestników w latach 2023 i 2024),
- informatyka i wykorzystanie komputerów (7,1% ogółu uczestników w roku 2023 oraz 7,6% w roku 2024),
- usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy (13,5% ogółu uczestników w roku 2023 oraz 7,5% w roku 2024),
- doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu (4,5% ogółu uczestników w roku 2023 oraz 4,2% w roku 2024),
- sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (4,8% ogółu uczestników w roku 2023 oraz 2,5% w roku 2024).

Jak już wspomniano, badanie CATI/CAWI z udziałem przedstawicieli firm oraz ich pracowników potwierdziło, że firmy w zdecydowanej większości korzystały z kursów. Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu ankietowym w 85% stwierdzili, że wsparcie uzyskane ze środków KFS tematycznie związane było z głównym rodzajem działalności firmy.

²¹ Załączniki nr 2 do sprawozdania MRiPS – 01 „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne”; materiały powiatowych urzędów pracy pozyskane od Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku.

Wykres 5. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS tematycznie związane było z głównym rodzajem działalności firmy? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Analiza wskazań respondentów (pracodawców oraz pracowników) odnośnie tematyki szkoleń i kursów zawodowych pozwoliła na wyodrębnienie kilku głównych obszarów. Największą popularnością cieszyły się szkolenia z zakresu obsługi maszyn, w tym kursy operatora koparek czy wózków widłowych. Zaraz za nimi uplasowała się kategoria „księgowość i finanse”, obejmująca szkolenia z rachunkowości, kadr i płac. Trzecim wiodącym obszarem był transport: kursy na prawo jazdy oraz inne związane z poszerzaniem uprawnień kierowców.

Dużą grupę stanowiły także szkolenia z zakresu medycyny i fizjoterapii oraz pomocy społecznej i pedagogiki, co sugeruje rosnące zapotrzebowanie na kompetencje w sektorach opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

Powyższe wyraźnie wskazuje popularność kursów dających konkretne uprawnienia i twarde umiejętności, które mają bezpośrednie przełożenie na utrzymanie stanowiska lub zmianę miejsca zatrudnienia.

Poniżej wyszczególniono najczęściej wskazywane tematy szkoleń i kursów (lista powstała po dokonaniu kategoryzacji odpowiedzi udzielonych w pytaniu półotwartym podczas badania CATI/CAWI):

- 1) obsługa maszyn i branża budowlana (operator maszyn - koparka, ładowarka, wózki widłowe, suwnice; spawanie, cięcie metali, elektryka, ciesielstwo, brukarstwo, dekarstwo itp.);
- 2) księgowość i finanse (fakturowanie, kadry i płace, podatki itp.);
- 3) transport (prawo jazdy B+E, C, C+E, uprawnienia do przewozu materiałów niebezpiecznych - ADR);
- 4) medycyna i fizjoterapia (stomatologia, fizjoterapia, pierwsza pomoc, szkolenia dla personelu medycznego);
- 5) pomoc społeczna i pedagogika (praca socjalna, opieka społeczna, szkolenia dla opiekunów, terapeutów, wychowawców);

- 6) informatyka (programowanie, obsługa programów pakietu Office, programy specjalistyczne, np. AutoCAD, umiejętności cyfrowe);
- 7) motoryzacja (mechanika pojazdowa, serwis aut elektrycznych);
- 8) uroda i estetyka (fryzjerstwo, barber, makijaż permanentny, kosmetologia, medycyna estetyczna);
- 9) gastronomia i hotelarstwo.

5.1.3. Charakterystyka uczestników wsparcia ze środków KFS (pracodawców i pracowników)

Według danych zawartych w załącznikach nr 2 do sprawozdania MRiPS-01, w latach 2023-2024 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 1 407 podmiotów: 686 w roku 2023 i 721 w roku 2024. Biorąc pod uwagę liczbę firm, które złożyły wnioski, możemy stwierdzić, że środki otrzymało 64,5% z nich (67,1% w roku 2023 i 62,3% w roku 2024).

Przedsiębiorstwa korzystające ze wsparcia w ramach KFS najczęściej miały swoją siedzibę w Łomży i Białymstoku (odpowiednio: 18,8% i 14,7% w roku 2023, oraz 24,1% i 16,8% w roku 2024), co pokrywa się zarówno ze strukturą podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa podlaskiego, jak i strukturą respondentów uzyskaną w badaniu CATI/CAWI.

Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku, poza Białymstokiem, udzielał środków z KFS firmom z takich miast i miejscowości jak: Choroszcz, Czarna Białostocka, Dobrzyniewo Fabryczne, Rzędziany, Zabłudów. Natomiast PUP w Łomży, poza Łomżą, przekazał środki pracodawcom m.in. z miasta Nowogród oraz wsi Kaimy, Kuzie, Podgórze, Wygoda.

Tabela 18. Siedziba firm korzystających ze środków KFS w latach 2023-2024

Obszar działania	2023 (procent)	2023 (liczba)	2024 (procent)	2024 (liczba)
PUP Augustów	9,8%	67	4,3%	31
PUP Białystok	14,7%	101	16,8%	121
PUP Bielsk Podlaski	9,8%	67	7,4%	53
PUP Grajewo	3,6%	25	3,2%	23
PUP Hajnówka	4,7%	32	3,5%	25
PUP Kolno	5,8%	40	6,0%	43
PUP Łomża	18,8%	129	24,1%	174
PUP Mońki	2,9%	20	3,9%	28
PUP Sejny	3,8%	26	2,1%	15
PUP Siemiatycze	3,9%	27	4,0%	29
PUP Sokółka	5,4%	37	2,9%	21
PUP Suwałki	6,3%	43	7,6%	55

Obszar działania	2023 (procent)	2023 (liczba)	2024 (procent)	2024 (liczba)
PUP Wysokie Mazowieckie	4,5%	31	8,2%	59
PUP Zambrów	6,0%	41	6,1%	44
SUMA	100,0%	686	100,0%	721

Źródło: załączniki nr 2 do sprawozdania MRiPS – 01 „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne”, woj. podlaskie lata 2023-2024

Badane podmioty najczęściej prowadziły działalność w zakresie: opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (łącznie 17,1% w latach 2023-2024), przetwórstwa przemysłowego (16,8%), handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych (12,5%) oraz budownictwa (11,6%).

Tabela 19. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS (rok 2023 N=686, rok 2024 N=721)

Sekcje PKD	2023 (procent)	2023 (liczba)	2024 (procent)	2024 (liczba)
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,0%	7	0,3%	2
Górnictwo i wydobywanie	0,4%	3	1,1%	8
Przetwórstwo przemysłowe	16,9%	116	16,6%	120
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,3%	2	0,6%	4
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2,5%	17	4,6%	33
Budownictwo	14,0%	96	9,3%	67
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12,2%	84	12,8%	92
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,9%	20	4,0%	29
Transport i gospodarka magazynowa	5,2%	36	4,4%	32
Informacja i komunikacja	1,2%	8	1,4%	10
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,3%	2	0,8%	6
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,3%	9	1,7%	12
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,2%	36	4,2%	30
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,7%	5	0,8%	6
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	3,9%	27	2,5%	18
Edukacja	7,7%	53	8,0%	58
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	15,3%	105	18,9%	136

Sekcje PKD	2023 (procent)	2023 (liczba)	2024 (procent)	2024 (liczba)
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,0%	7	0,7%	5
Pozostała działalność usługowa	7,7%	53	7,4%	53
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%	0	0,0%	0
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0	0,0%	0
Działalność niezidentyfikowana	0,0%	0	0,0%	0
SUMA	100,0%	686	100,0%	721

Źródło: załączniki nr 2 do sprawozdania MRiPS – 01 „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne”, woj. podlaskie lata 2023-2024

W 2024 roku widocznie spadł udział firm korzystających ze wsparcia KFS działających w sekcji budownictwo (-4,7 p. proc.). Spadek o jeden punkt procenty lub powyżej odnotowano również w dwóch sekcjach: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (-1,4%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (-1,0%).

Powyżej jednego punktu procentowego wzrósł udział firm z sekcji: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (+3,6 p. proc.), dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (+2,1 p. proc.) oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (+1,1 p. proc.).

Podobny rozkład próby uzyskano w badaniu ilościowym z udziałem pracodawców, przeprowadzonym techniką CATI/CAWI. Wyniki tej części badania przedstawiono na kolejnym wykresie.

Wykres 6. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Najliczniej ze środków KFS korzystały w latach 2023-2024 firmy zatrudniające do dziewięciu pracowników: stanowiły prawie 48% w 2023 roku i 37% w 2024 roku.

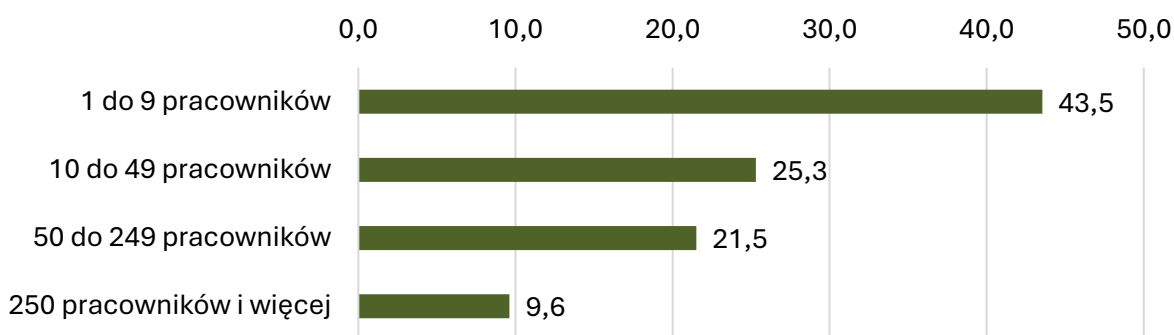
Tabela 20. Wielkość zatrudnienia w podmiotach korzystających ze wsparcia KFS w latach 2023 i 2024 (rok 2023 N=686, rok 2024 N=721)

Liczba pracowników	2023 (procent)	2023 (liczba)	2024 (procent)	2024 (liczba)
1 - 9 osób	47,7%	327	36,9%	266
10 - 49 osób	21,1%	145	23,4%	169
50 - 249 osób	19,8%	136	28,2%	203
250 i więcej osób	11,4%	78	11,5%	83

Źródło: załączniki nr 2 do sprawozdania MRiPS – 01 „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne”, woj. podlaskie lata 2023-2024

W 2024 roku o ponad 10 punktów procentowych spadł odsetek firm mikro korzystających ze wsparcia z KFS, czemu towarzyszył wzrost udziału firm zatrudniających od 10 do 49 osób oraz od 50 do 249 osób.

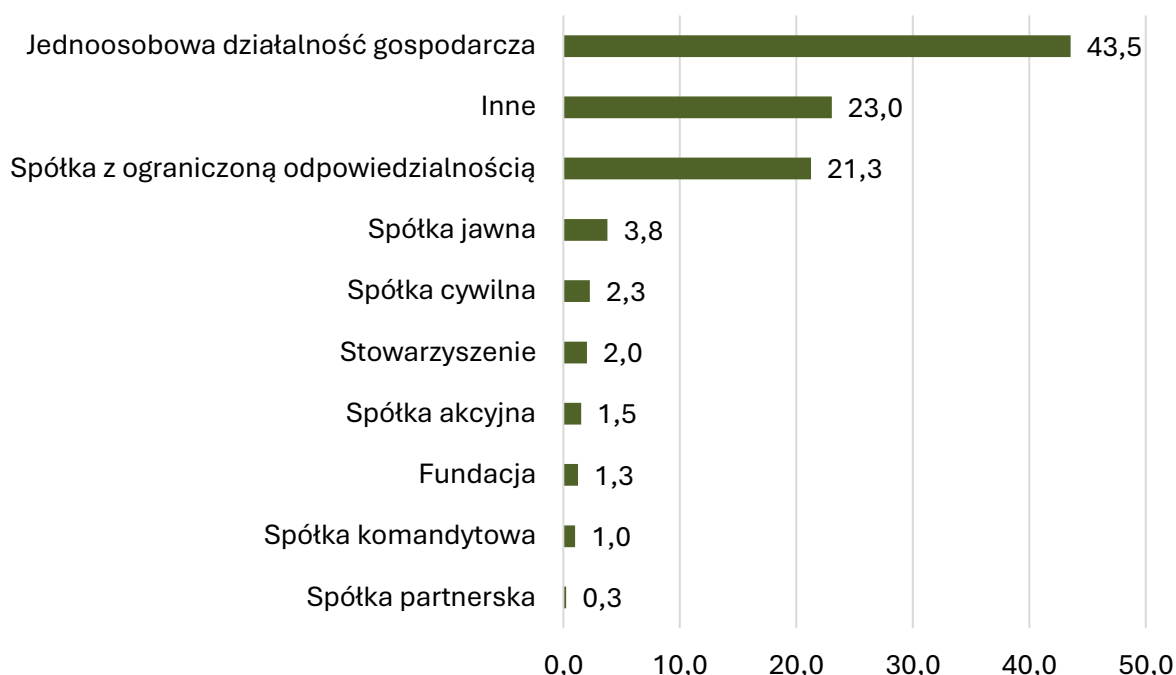
Wykres 7. Wielkość zatrudnienia w podmiotach korzystających ze wsparcia KFS w latach 2023 i 2024 (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Dominującą formą prawną była jednoosobowa działalność gospodarcza (43,5% badanych podmiotów). Niemal co czwarta z firm korzystających z KFS, biorąca udział w badaniu ankietowym wskazała odpowiedź „inne” (23,0%), a co piąta była spółką z ograniczoną działalnością (21,3%). Trzy na cztery badane firmy (dokładnie 78,5%) to podmioty sektora prywatnego.

Wykres 8. Forma prawna firmy (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



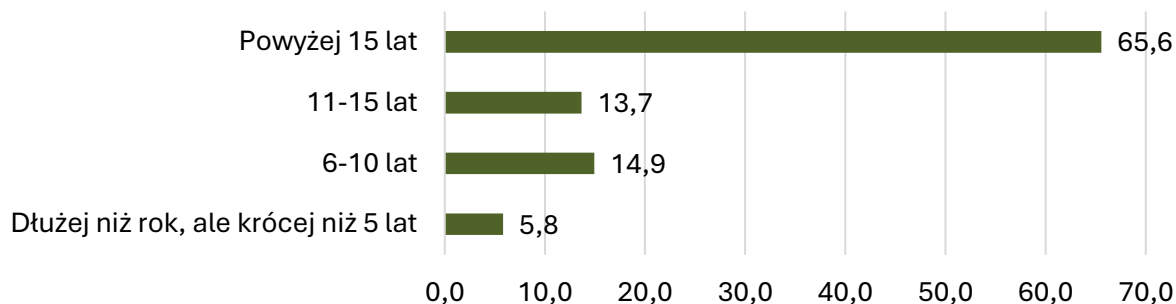
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Co dziesiąta firma (11,4%) w okresie realizacji badania prowadziła działalność związaną z branżą energetyczną i gospodarką odpadami. Najliczniej takich odpowiedzi udzielili przedstawiciele firm działających w branżach: dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (10 firm) oraz budownictwo (8 firm).

Biorąc pod uwagę priorytety KFS realizowane w latach 2023-2024, wspomniane podmioty najczęściej skorzystały ze wsparcia kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy (14 firm w roku 2024 oraz 10 firm w roku 2023) oraz wsparcia kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (10 firm w roku 2024 oraz 7 firm w roku 2023). Tylko jedna firma, deklarująca prowadzenie działalności związanej z branżą energetyczną i gospodarką odpadami, skorzystała ze wsparcia kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami na 2023 rok.

Odbiorcami wsparcia były najczęściej firmy istniejące na rynku dłużej niż 15 lat (65,6%). Najrzadziej ze wsparcia korzystały firmy najmłodsze – istniejące krócej niż 5 lat (5,8%). Uzyskana struktura wskazuje na brak aktywności w skutecznym ubieganiu się o środki z KFS wśród firm funkcjonujących na rynku krócej niż rok.

Wykres 9. Od jak dawna firm istnieje na rynku? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



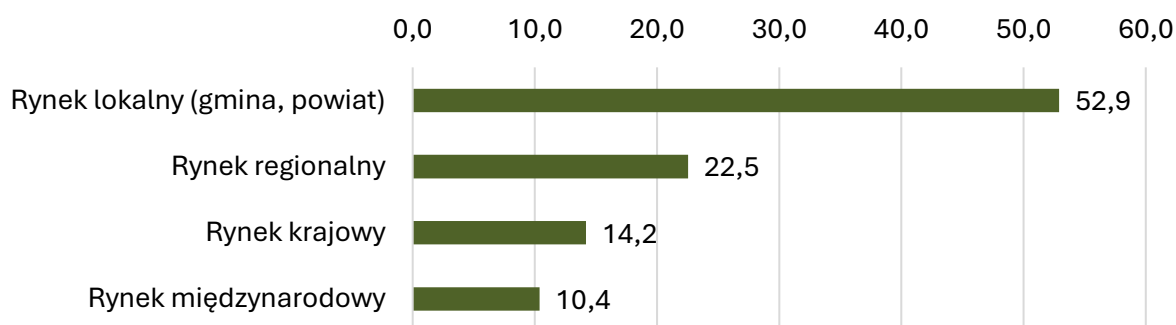
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Badane firmy, istniejące na rynku krócej niż 5 lat, częściej korzystały ze wsparcia w roku 2024 (15 firm wobec 8 w roku 2023). Najczęściej wybierały priorytety ukierunkowane na: wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy (9 firm w roku 2024 oraz 4 w roku 2023) oraz na wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (5 firm w roku 2024).

Zlokalizowane były w powiatach: wysokomazowieckim (7 firm), mieście Białystok (5 firm), sokólskim (4 firmy), mieście Łomża (3 firmy), kolneńskim (2 firmy) oraz bielskim i hajnowskim (po 1 firmie). Najczęściej działały lokalnie (11 firm), w branży budowlanej (7 firm) i prowadzone były w formie jednoosobowych działalności gospodarczych (15 firm).

Badane podmioty najczęściej prowadziły działalność o zasięgu lokalnym (52,9%), natomiast najrzadziej w skali międzynarodowej (10,4%). Łatwo zauważyć, że wraz ze wzrostem zasięgu działalności spadał udział wśród beneficjentów Funduszu.

Wykres 10. Zasięg działalności firmy (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)

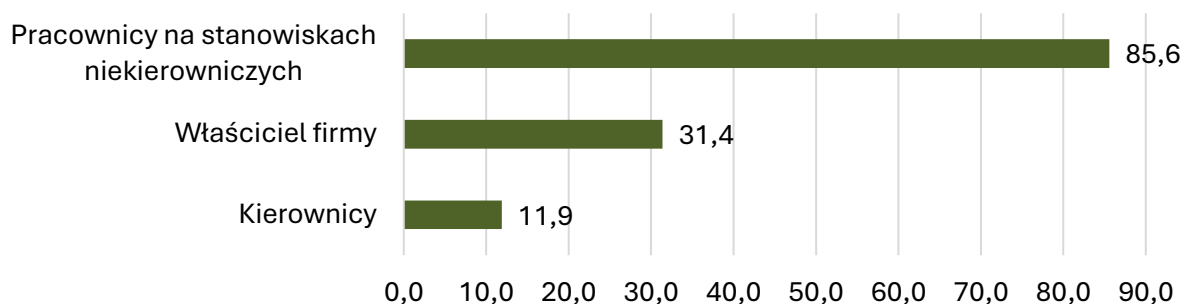


Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Według deklaracji pracodawców działania dofinansowane w ramach KFS były kierowane głównie do pracowników na stanowiskach niekierowniczych (85,6%). Dużo

rzadziej ze wsparcia skorzystał właściciel firmy (31,4%) oraz pracownicy na stanowiskach kierowniczych (11,9%).

Wykres 11. Do kogo skierowane było wsparcie w ramach KFS? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)*



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Według danych zawartych w załączniku nr 2 do sprawozdania MRiPS-01, w latach 2023-2024 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 8 724 pracowników: 3 896 w roku 2023 (w tym 52,7% kobiet) i 4 282 w roku 2024 (w tym 53,6% kobiet).

Biorąc pod uwagę ich wiek, wśród uczestników wsparcia dominowały osoby mające co najmniej 45 lat (35,5% w roku 2023 oraz 44,1% w roku 2024). Widocznie najmniejszy udział we wsparciu mieli pracownicy najmłodsi, tj. w wieku od 18 do 24 lat (5,3% w roku 2023 oraz 3,9% w roku 2024).

Tabela 21. Wiek uczestników – pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 (rok 2023 N=3 896, rok 2024 N=4 282)

wiek	2023 (procent)	2023 (liczba)	2024 (procent)	2024 (liczba)
18-24 lata	5,3%	206	3,9%	188
25-34 lata	28,8%	1 122	21,3%	1 027
35-44 lata	30,4%	1 184	30,7%	1 481
45 i więcej	35,5%	1 384	44,1%	2 132
SUMA	100,0%	3 896	100,0%	4 282

Źródło: załączniki nr 2 do sprawozdania MRiPS – 01 „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne”, woj. podlaskie lata 2023-2024

Z kolei pod względem wykształcenia dominowała grupa zatrudnionych będących absolwentami szkół wyższych (50,9% w roku 2023 oraz 54,4% w roku 2024). Niewielki

udział we wsparciu mieli pracownicy wykształceni najstabilniej (4,5% w roku 2023 oraz 3,5% w roku 2024).

Tabela 22. Wykształcenie uczestników – pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 (rok 2023 N=3 896, rok 2024 N=4 282)

wykształcenie	2023 (procent)	2023 (liczba)	2024 (procent)	2024 (liczba)
wyższe	50,9%	1 983	54,4%	2 626
policealne i średnie zawodowe /branżowe	24,3%	948	24,4%	1 178
średnie ogólnokształcące	11,4%	443	7,6%	366
zasadnicze zawodowe /branżowe	8,9%	347	10,1%	489
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	4,5%	175	3,5%	169
SUMA	100,0%	3 896	100,0%	4 282

Źródło: załączniki nr 2 do sprawozdania MRiPS – 01 „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne”, woj. podlaskie lata 2023-2024

Według deklaracji badanych uczestników wsparcia, w 79% przypadków byli oni pracownikami firm (w większości przypadków na stanowiskach niekierowniczych), w 21% właścicielami. Analizując ich funkcje pod kątem wykonywanego zawodu można stwierdzić, że największą grupę stanowili pracownicy wykonujący/zajmujący następujące kategorie prac/zawodów:

- 1) praca fizyczna, produkcja, budownictwo i rzemiosło (najliczniejsza kategoria, obejmująca szeroki zakres zawodów od rzemieślniczych po obsługę maszyn i pracę na budowie; najpopularniejsze stanowiska: spawacz, elektryk, mechanik, operator maszyn, pracownik budowlany);
- 2) medycyna, opieka zdrowotna i pomoc społeczna (druga co do wielkości grupa, skupiająca pracowników sektora medycznego oraz opiekuńczego; najpopularniejsze stanowiska: pracownik socjalny, fizjoterapeuta, pielęgniarka, rejestratorka medyczna, opiekun);
- 3) administracja, kadry i zarządzanie zasobami ludzkimi (kategoria grupuje stanowiska związane z pracą biurową, zarządzaniem personelem i szeroko pojętą administracją; najpopularniejsze stanowiska: pracownik biurowy/administracyjny, kadrowa/specjalista ds. kadr);
- 4) właściciel/przedsiębiorca (osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, często łącząc rolę właściciela ze specjalizacją w konkretnej dziedzinie, np. mechanik, lekarz, księgowy);
- 5) usługi (kategoria obejmuje zawody związane z bezpośrednią obsługą klienta w różnych branżach; najpopularniejsze stanowiska: fryzjer/fryzjerka, kosmetolog/kosmetyczka, kucharz/szef kuchni);

- 6) finanse i księgowość (grupa zawodowa skupiona na finansach, rachunkowości i księgowości; zdecydowaną większość stanowią tutaj różne stanowiska księgowo: główna księgowa, księgowy, pomoc księgowego);
- 7) transport, logistyka, gospodarka magazynowa (w tej kategorii dominują stanowiska związane z transportem i logistyką; najpopularniejsze stanowiska: kierowca, magazynier, operator wózka widłowego);
- 8) edukacja (kategoria obejmująca przede wszystkim różne specjalizacje nauczycielskie oraz stanowiska dyrektorskie w placówkach oświatowych);
- 9) kadra zarządzająca/kierownicza (znajdują się tu stanowiska kierownicze i liderskie o charakterze ogólnym, które nie zostały przypisane do konkretnych działów np. dyrektor, kierownik, brygadzysta, lider zmiany);
- 10) IT/Informatyka (grupa zawodów związanych z technologiami informatycznymi, w tym informatycy, specjaliści IT, serwisanci sprzętu komputerowego);
- 11) inżynieria i projektowanie (kategoria skupiająca stanowiska techniczne wymagające wyższych kwalifikacji, takie jak inżynier, projektant, konstruktor czy architekt);
- 12) inne/specjaliści (kategoria zawiera unikalne lub trudne do jednoznacznej klasyfikacji stanowiska specjalistyczne, np. leśnik, pracownik samorządowy czy specjalista ds. kontroli jakości).

Powyższe pokrywa z wcześniej identyfikowanymi tematami dofinansowanych kursów i szkoleń, co dowodzi temu, że celem uczestnictwa w działaniach w ramach KFS, było podniesienie umiejętności i kwalifikacji przydatnych lub wręcz niezbędnych do pracy na obecnym stanowisku pracy/wykonywanym zawodzie.

W 40% respondenci przypisywali swój zawód do grupy specjalistów. W drugiej kolejności, lecz widocznie rzadziej, reprezentowali grupę pracowników biurowych (16,2%), w trzeciej wyższych urzędników i kierowników (14%), zaś w czwartej, operatorów i monterów maszyn i urządzeń (10,5%). Pozostałe grupy zawodów to łącznie 19% badanej próby.

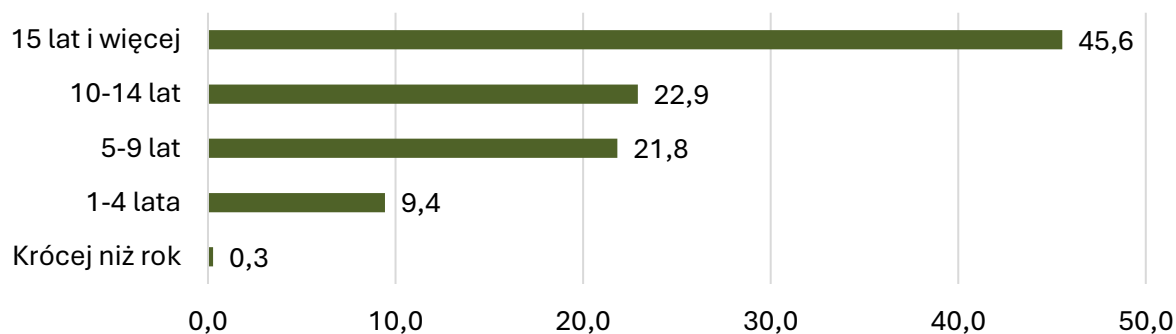
Wykres 12. Przynależność pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 do wielkiej grupy zawodów (pracownicy, %, N=371)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Niemal połowa uczestników wsparcia to osoby o stażu pracy wynoszącym co najmniej 15 lat. Zdecydowanie najrzadziej ze wsparcia korzystali pracownicy z najkrótszym stażem. Widoczne jest, że odsetek odbiorców wsparcia wzrastał wraz z długością doświadczenia zawodowego.

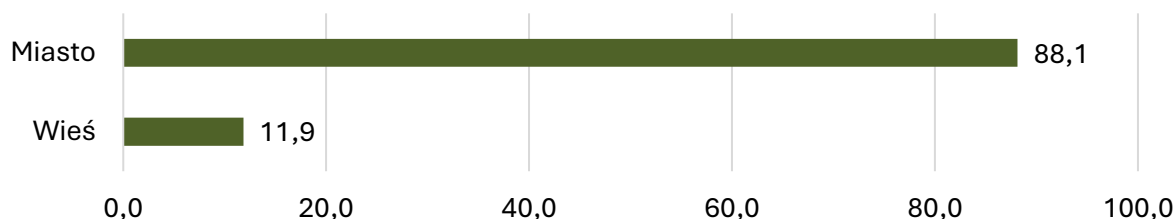
Wykres 13. Staż pracy pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 (pracownicy, %, N=371)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

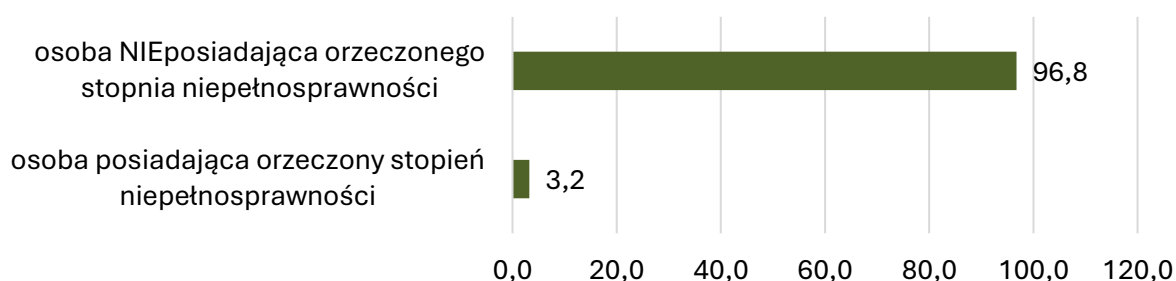
Analiza innych niż wyżej opisane aspektów sytuacji życiowej badanych pracowników pokazała, że zdecydowaną większość z nich stanowili mieszkańcy obszarów miejskich (88,1%), bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności (96,8%).

Wykres 14. Miejsce zamieszkania – pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 (pracownicy, %, N=371)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Wykres 15. Skala niepełnosprawności wśród pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 (pracownicy, %, N=371)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

W badanej próbie zaledwie jedna osoba zadeklarowała obywatelstwo inne niż polskie (był to obywatel Ukrainy).

Niewielki odsetek badanych (4,6%), w momencie korzystania ze środków KFS to osoby powracające na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem. Więcej, bo 18,3%, było członkami rodzin wielodzietnych.

5.1.4. Działania promocyjne KFS

Koszty promocji mogą być finansowane zarówno z limitu podstawowego, jak i z rezerwy KFS, zaś o ich wysokości decyduje sam urząd pracy. Jak wynika z kierunkowych wytycznych dla powiatowych urzędów pracy, promocja KFS zasadniczo nie powinna odbywać się z wykorzystaniem środków finansowych dostępnych w ramach rezerwy Funduszu (zastrzeżenie to nie dotyczy środków dostępnych w ramach limitu KFS). Jedynie w drodze wyjątku dopuszcza się, że środki rezerwy KFS mogą zostać spożytkowane na działania niemieszczące się w priorytetach, jeśli po nieskutecznych naborach pozostają niezaangażowane środki. Oznacza to, że jeśli w trakcie przeprowadzonego naboru na wnioski pracodawców o środki z puli rezerwy KFS nie zakontraktuje się całej pozostającej w dyspozycji urzędu kwoty, można przyjąć do realizacji wnioski niewpisujące się w priorytety. Dopiero w przypadku dalszego braku

zainteresowania pracodawców, środki te mogą zostać przeznaczone przez powiatowy urząd pracy na promocję KFS²².

Zgodnie z wynikami badania CAWI, prawie wszystkie podlaskie powiatowe urzędy pracy prowadziły promocję KFS poprzez zamieszczanie informacji o Funduszu na swoich stronach internetowych (poza urzędami pracy w Łomży i Siemiatyczach). Jedenaście PUP dodatkowo organizowało spotkania informacyjne, sześć dystrybuowało plakaty lub ulotki, cztery zamieszczały informacje na innych stronach i portalach internetowych, a trzy przeprowadzały akcje mailingowe.

Za najskuteczniejszą formę promocji respondenci (przedstawiciele PUP) uznali materiały zamieszczane we własnych serwisach internetowych. W drugiej kolejności wskazano spotkania z pracodawcami. Wśród publikowanych na stronach www treści znajdują się m.in. ogólne informacje o Funduszu, o tym, jak starać się o dofinansowanie, jaka jest wysokość środków oraz ogłoszenia o naborach.

Tabela 23. Kanaty promocji KFS wykorzystywane przez powiatowe urzędy pracy (PUP; CAWI, N=14)

PUP	Informacje na stronie internetowej urzędu	Spotkania informacyjne z przedsiębiorcami	Mailing	Informacje na innych stronach i portalach	Plakaty/ulotki	Prasa lokalna	Inny sposób
Augustów	tak	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Białystok	tak	tak	nie	tak	nie	nie	tak
Bielsk Podlaski	tak	tak	nie	nie	tak	nie	tak
Grajewo	tak	tak	nie	nie	tak	nie	nie
Hajnówka	tak	tak	nie	nie	nie	nie	nie
Kolno	tak	tak	nie	tak	nie	nie	nie
Łomża	nie	tak	tak	nie	nie	nie	nie
Mońki	tak	tak	nie	tak	tak	nie	nie
Sejny	tak	tak	nie	tak	nie	nie	nie
Siemiatycze	nie	nie	nie	nie	nie	nie	tak
Sokółka	tak	nie	nie	nie	tak	nie	nie
Suwałki	tak	tak	nie	nie	tak	nie	nie
Wysokie Mazowieckie	tak	tak	nie	nie	tak	nie	tak
Zambrów	tak	tak	tak	nie	nie	nie	nie

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Zainteresowanie przedsiębiorców możliwością pozyskania środków z Funduszu przedstawiciele powiatowych urzędów pracy ocenili bardzo wysoko – średnio 4,8

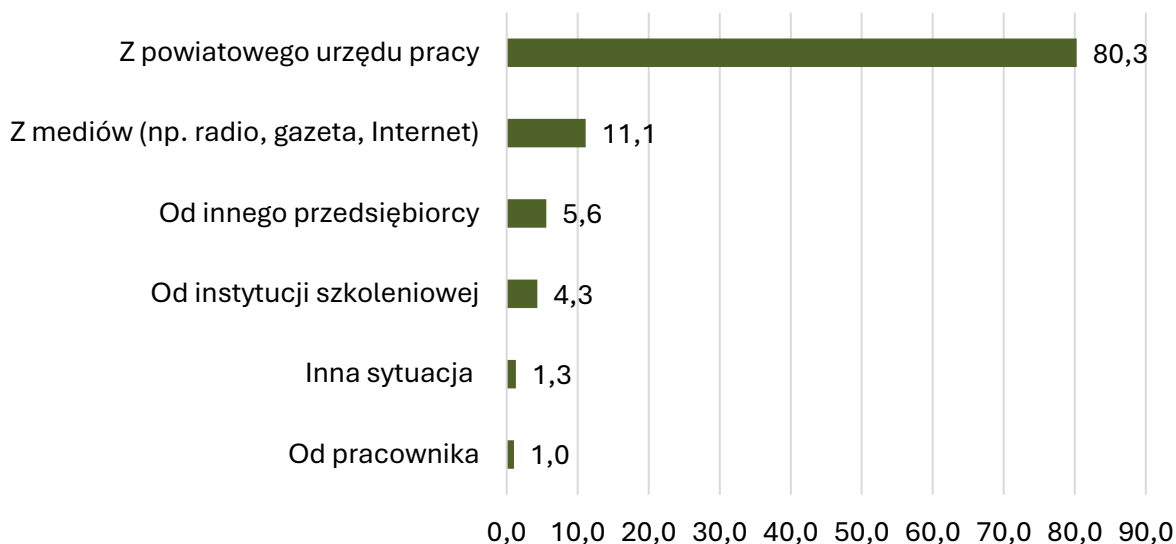
²²Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2023. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy.

punktów w skali 5-stopniowej. Wynik ten może wskazywać na dużą skuteczność podejmowanych działań promocyjnych.

Badanie ilościowe przeprowadzone wśród pracodawców potwierdziło, że głównym źródłem informacji na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego były powiatowe urzędy pracy. Znaczenie pozostałych kanałów przepływu informacji wydaje się być dużo mniejsze, choć warto zauważyć, że pewną rolę w pozyskiwaniu informacji na temat KFS pełnili również sami przedsiębiorcy oraz instytucje szkoleniowe.

Badani przedsiębiorcy ocenili, że informacje na temat możliwości pozyskania dofinansowania w ramach KFS były łatwo dostępne (takiego zdania było w sumie 96,4% respondentów). Taka opinia również wskazuje na skuteczność działań promocyjnych podejmowanych przez powiatowe urzędy pracy.

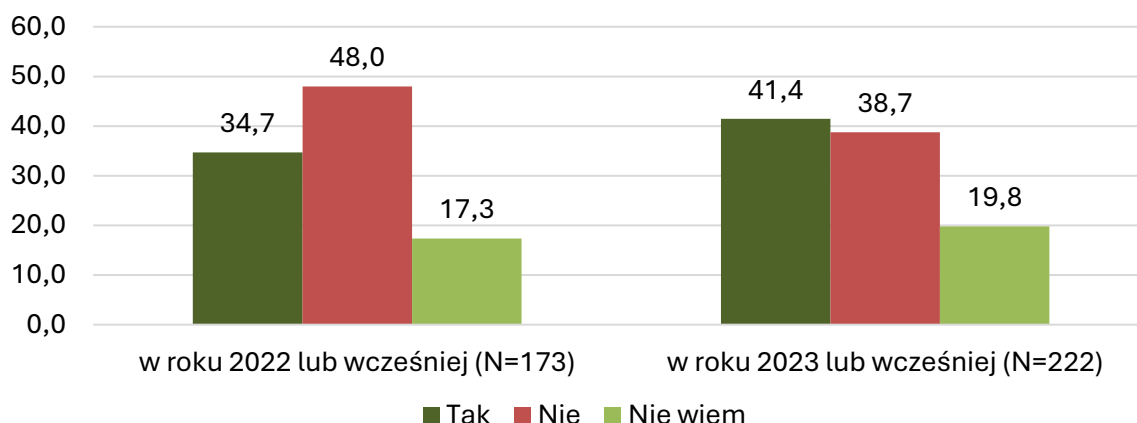
Wykres 16. Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Część badanych pracodawców korzystała wcześniej ze środków KFS. Wśród firm korzystających z nich w 2024 roku odsetek ten wyniósł 41,1%, natomiast wśród badanych, którzy otrzymali wsparcie w 2023 roku – 34,7%. Należy zaznaczyć, że ogółem 18,7% respondentów nie było w stanie udzielić jednoznacznej informacji na ten temat. Niemniej oznacza to, że ok. 42,8% biorących udział w badaniu firm skorzystało ze środków KFS po raz pierwszy.

Wykres 17. Czy firma korzystała wcześniej ze środków KFS? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

5.1.5. Ocena wsparcia otrzymanego w ramach KFS, współpraca pracodawców i urzędów pracy i napotkane trudności

Uczestniczący w badaniu CATI/CAWI pracodawcy bardzo dobrze ocenili wsparcie otrzymane z KFS.

W przypadku części merytorycznej/teoretycznej, najczęściej powtarzającym się pozytywnym aspektem była wysoka jakość merytoryczna oraz duża ilość przekazanej wiedzy. Uczestnicy podkreślali, że wiedza była obszerna, przydatna i wartościowa oraz dobrze dopasowana. Pozytywnie oceniono również formę prowadzenia zajęć i sposób przekazywania wiedzy. Wskazywano na profesjonalizm i kompetencje prowadzących oraz ciekawy i zrozumiały przekaz. Respondenci często wskazywali na konkretne korzyści, jakie odnieśli dzięki udziałowi w szkoleniu (zdobycie nowych kwalifikacji i uprawnień, podniesienie umiejętności i wykorzystanie wiedzy w praktyce). Wśród zdecydowanej większości pozytywnych opinii znalazły się również nieliczne głosy krytyczne. Dotyczyły one niespełnionych oczekiwań merytorycznych oraz zbyt dużej ilości teorii.

Materiały dydaktyczne dostarczone w ramach szkoleń spotkały się z niemal jednogłośnie pozytywnym odbiorem. Uczestnicy uznali je za pomocne, przydatne i wartościowe narzędzie wspierające naukę. Doceniono ich wysoką jakość merytoryczną, szeroki zakres tematyczny, przejrzystość oraz, co bardzo istotne, możliwość wykorzystania na długo po zakończeniu kursu.

Za największe atuty części praktycznej uznano możliwość praktycznego wykorzystania wiedzy, a tym samym zdobycie realnych umiejętności przydatnych w pracy oraz dużą ilość ćwiczeń. Respondenci docenili również profesjonalizm prowadzących i wysoką jakość organizacji zajęć. Nieliczne głosy krytyczne dotyczyły kompetencji jednego ze szkoleniowców oraz zbyt małej, zdaniem jednego uczestnika, liczby godzin praktycznych.

Również współpraca z firmą szkoleniową została oceniona przez pracodawców pozytywnie. Za największe atuty uznano bezproblemowy i sprawny przebieg całego procesu, wysoki profesjonalizm, dobrą komunikację oraz kompetencje merytoryczne zespołu. Nieliczne głosy krytyczne dotyczyły problemów z punktualnością oraz relacji ceny do jakości.

Tabela 24. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracodawcy, CATI/CAWI, N=395)

Element oceny	1	2	3	4	5	Nie dotyczy	Nie wiem/nie potrafię ocenić
Merytoryka/część teoretyczna	0%	0%	0%	1,3%	74,4%	0,8%	23%
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)	0%	0%	0,3%	0,8%	55,2%	17,7%	26,1%
Część praktyczna	0%	0%	0,5%	1,0%	71,9%	3,0%	23,5%
Współpraca z firmą szkoleniową	0%	0%	0,5%	0,8%	66,6%	10,9%	21,3%

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

W podobnym tonie o otrzymanym wsparciu wypowiedzieli się również pracownicy. Wysokie oceny wynikały z kilku kluczowych czynników: jakości i profesjonalizmu (respondenci wielokrotnie podkreślali, że zajęcia były prowadzone na wysokim poziomie, a sam proces szkoleniowy był sprawny, efektywny i dobrze przygotowany), wartościowej i użytecznej wiedzy (wiedza była dopasowana do ich potrzeb i pozwoliła na podniesienie kwalifikacji), przejrzystości przekazu (materiały były przygotowane w sposób jasny, prosty, zrozumiały i przejrzysty, uczestnicy mogli do nich wracać w dowolnym momencie, co pomagało utrwalić wiedzę i wykorzystywać ją w codziennej pracy) oraz kompetencji wykładowców (dzięki temu szkolenia były merytoryczne i bogate w cenne informacje). Ponadto, badani podkreślali, że część praktyczna była kluczowym elementem całego kursu. Ćwiczenia były interesujące, adekwatne do omawianych zagadnień, a kursanci otrzymali konkretne wskazówki. W wielu przypadkach praktyka była niezbędna do osiągnięcia konkretnych celów, takich jak zdanie egzaminu czy opanowanie obsługi specjalistycznego sprzętu. Zarówno uzyskanie certyfikatów, jak i uprawnień jest postrzegane przez respondentów jako kluczowy i bardzo ważny element szkoleń. Wielokrotnie podkreślali, że uzyskane dokumenty są im potrzebne lub wręcz niezbędne do wykonywania obecnych lub nowych obowiązków w pracy.

Tabela 25. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracownicy, CATI/CAWI, N=371)

Element oceny	1	2	3	4	5	Nie dotyczy
Merytoryka/część teoretyczna	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	96,5%	1,6%

Element oceny	1	2	3	4	5	Nie dotyczy
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	77,6%	21,0%
Część praktyczna	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	90,6%	7,3%
Możliwość uzyskania dokumentu potwierdzającego kwalifikacje/ uprawnienia	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	72,2%	26,4%
Współpraca z firmą szkoleniową	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	81,7%	16,7%

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Badani pracodawcy nie napotykali na trudności w toku procesu korzystania ze środków KFS (takiej odpowiedzi udzieliło 98,2% respondentów w tej grupie), a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół dobrze lub bardzo dobrze.

Spośród poszczególnych elementów oceny stosunkowo najstąbiej (choć nadal wysoko) oceniono etap aplikowania o środki.

Niemal wszyscy badani (92,7%) ocenili, że na dzień realizacji badania wszystkie warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków z KFS były dla nich jasne.

Tabela 26. Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy (pracodawcy, CATI/CAWI, N=395)

Element oceny	1	2	3	4	5	średnia
Aplikowanie o środki	0,0%	0,3%	1,0%	10,9%	87,8%	4,86
Rozliczenie usług	0,0%	0,0%	0,3%	8,4%	91,4%	4,91
Pozyskiwanie informacji	0,0%	0,3%	0,5%	4,6%	94,7%	4,94
Bieżący kontakt	0,0%	0,0%	0,3%	4,8%	94,9%	4,95

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Spośród 14 przedstawicieli powiatowych urzędów pracy uczestniczących w badaniu CAWI jedynie dwoje nie napotkało na trudności podczas realizacji zadań związanych z KFS w latach 2023-2024. Pozostali wskazywali na trudności w zakresie:

- naboru i oceny formalnej i merytorycznej wniosków (10 wskazań),
- weryfikacji spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników (7 wskazań),
- przygotowania wzorów dokumentów związanych z realizacją KFS (np. wnioski o dofinansowanie) (4 wskazania),
- poradnictwa i udzielania informacji pracodawcom lub pracownikom (2 wskazania),
- kontroli prawidłowości wykorzystania przyznanych środków (1 wskazanie),
- badania efektywności działań w ramach KFS (1 wskazanie).

W trzech przypadkach uszczegółowiono te trudności, które opisano w sposób następujący:

- aplikowanie o środki - trudności w uzyskaniu od pracodawców kompletnie wypełnionych wniosków,
- rozliczanie umów - pracodawcy nie pilnowali terminów rozliczeń, nie dostarczali odpowiednich dokumentów, pracownik PUP musiał często dzwonić, przypominać o terminach, upominać się o dokumenty niezbędne do rozliczenia,
- zawyżanie kosztów kursów przez jednostki szkoleniowe.

Oceniając poszczególne etapy współpracy z pracodawcami, przedstawiciele powiatowych urzędów pracy najwięcej zastrzeżeń mieli co do rozliczenia usług – proces ten ocenili średnio na 3,9 w pięciostopniowej skali. Lepiej oceniono współpracę na etapie aplikowania o środki oraz bieżący kontakt (4,1). Ogólna średnia ocena współpracy wyniosła 4,0. Najniższe ogólne oceny pochodziły od pracowników PUP w Sokółce (2,7) oraz Białymstoku i Suwałkach (po 3,3), a najwyższe od pracowników PUP w Zambrowie i Sejnach (po 5,0).

Tabela 27. Ocena współpracy z pracodawcami (PUP, CAWI, N=14)

Etap współpracy	Średnia ocena
aplikowanie o środki	4,1
rozliczenie usług	3,9
bieżący kontakt	4,1

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CAWI

Czworo badanych przedstawicieli PUP doświadczyło problemów we współpracy z firmami. Problemy związane były z:

- utrudnionym kontaktem z pracodawcą, w którego imieniu wnioski składają instytucje szkoleniowe: „W toku naboru wniosków bardzo dużym problemem są wnioski przygotowane przez firmy szkoleniowe, na szkolenia słabe merytorycznie, ale o wysokich kosztach. Często pracodawca nie wie, na co został złożony wniosek, nie zna szczegółów wniosku.”,
- nieprawidłowo przygotowaną przez pracodawców dokumentacją: wnioski składane na nieaktualnych drukach, brak wymaganych załączników,
- nieterminowym rozliczaniem umów i dostarczeniem dokumentów przez pracodawców (konieczność wielokrotnego przypominania o terminach i upominania się o dokumenty),
- brakiem klarownego rozliczenia umów.

Samym pracodawcom, zdaniem badanych przedstawicieli PUP, największe trudności sprawiał etap aplikowania o środki (6 wskazań) oraz ich rozliczenia (5 wskazań). Były to problemy z:

- uzupełnianiem wniosku i dostarczeniem wszystkich wymaganych załączników, np. programu szkolenia,

- dochowaniem terminów wynikających z umowy, dostarczeniem dokumentów wolnych od braków i błędów,
- samodzielnym wypełnieniem wniosku,
- pobieżnym zapoznaniem się z dokumentacją naboru, czego efektem były wyżej wymienione problemy.

Podlaskie powiatowe urzędy pracy często kierują się dodatkowymi kryteriami (obok kryteriów formalnych), przyznając dofinansowanie z KFS (takiej odpowiedzi udzieliło 10 osób). Są to:

- koszty wsparcia (9 wskazań),
- fakt, czy firma korzystała ze środków KFS w poprzednich latach (8 wskazań),
- liczba zatrudnionych osób u danego pracodawcy (1 wskazanie),
- „historia” pracodawcy - czy wcześniej urząd wypowiedział umowę/odstąpił od umowy z winy pracodawcy (1 wskazanie),
- zgodność nabywanych kompetencji z potrzebami lokalnego rynku pracy (1 wskazanie),
- okres zatrudnienia osób objętych wsparciem (1 wskazanie),
- dalsze plany dotyczące zatrudnienia pracowników objętych wsparciem (1 wskazanie),
- wymiar etatu zatrudnienia pracowników objętych wsparciem (1 wskazanie).

Troje przedstawiciele PUP podzieliło się swoimi pomysłami na zmiany dotyczące zasad funkcjonowania wsparcia z KFS. Wskazywali m.in. na potrzebę:

- bardziej szczegółowego i precyzyjnego określania priorytetów,
- uzależnienia przyznania wsparcia od wielkości firmy oraz uprzywilejowania pracodawców, którzy dotychczas nie korzystali ze wsparcia,
- stworzenia i udostępnienia narzędzia do porównywania cen podobnych usług,
- wprowadzenia sztywnych kryteriów oceny,
- wprowadzenia limitu wsparcia na firmę i osobę,
- ograniczenia finansowania szkoleń miękkich,
- ograniczenia możliwości przygotowywania wniosków przez instytucje szkoleniowe, w imieniu pracodawców.

Sami przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu CATI/CAWI w zasadzie nie widzieli potrzeby wprowadzania zmian w zasadach ubiegania się o środki z KFS (takiej odpowiedzi udzieliło 97,2%). Zaledwie 1% respondentów z tej grupy oczekiwałby dodatkowego wsparcia szkoleniowego ze strony powiatowych urzędów pracy, a 2,8% zgłosiło propozycje zmian dotyczących funkcjonowania KFS. Wskazywano przede wszystkim na potrzebę uproszczenia procedury wnioskowania, ograniczenie liczby wymaganych dokumentów, poszerzenie grup objętych wsparciem oraz zwiększenie działań promocyjnych. Ponadto, jeden z pracodawców zwrócił uwagę na trudności wynikające z faktu, że stronami w umowie są firma oraz powiatowy urząd pracy,

natomiast za realizację szkoleń odpowiada odrębna instytucja, która ma duży wpływ na sposób realizacji zapisów umowy (choć nie jest stroną w umowie).

Również badani pracownicy w większości (98,1%) nie dostrzegali potrzeby zmian w zasadach korzystania ze wsparcia w ramach KFS.

Oceniając przebieg realizacji zadań powiatowych urzędów pracy związanych ze wsparciem w ramach KFS, należy zaznaczyć, że według deklaracji przedstawicieli PUP łączna liczba etatów przydzielona do obsługi KFS we wszystkich urzędach wynosi 13. W jednym urzędzie zadania związane z Funduszem realizują dwie osoby, a w dwóch innych obsługa KFS realizowana jest bez przypisanych etatów. W tych dwóch przypadkach, oraz w dwóch kolejnych, na pytanie o to, czy zachodzi potrzeba zwiększenia liczby etatów do obsługi KFS, odpowiedziano twierdząco, wskazując potrzebę stworzenia jednego lub dwóch etatów.

Aż 11 z 14 badanych przedstawicieli PUP było zdania, że pracownicy zajmujący się obsługą KFS powinni przechodzić specjalistyczne szkolenia. Miałyby one dotyczyć:

- zasad przyznawania środków i interpretacji priorytetów, zmian w kierunkach i wytycznych KFS dla PUP na kolejny rok,
- pomocy de minimis,
- prawa pracy,
- analizy cen szkoleń w celu weryfikacji ich rzeczywistej wartości rynkowej,
- sporządzania wniosków i umów,
- oceny merytorycznej wniosków,
- procedury kontroli wydatkowanych środków,
- elektronicznego załatwiania spraw (e-doręczenia),
- wiedzy z zakresu rodzajów podmiotów gospodarczych funkcjonujących na rynku, sposobów i form ich reprezentacji, regulacji prawnych w zakresie zawierania umów,
- doskonalenia obsługi pakietu Office - w szczególności programu Excel.

5.1.6. Podsumowanie

W latach 2023-2024 ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 1 407 podmiotów: 686 w roku 2023 i 721 w roku 2024. Biorąc pod uwagę liczbę firm, które złożyły wnioski, środki otrzymało 64,5% z nich.

Najwięcej przedsiębiorstw otrzymało wsparcie kształcenia ustawicznego z KFS z Powiatowych Urzędów Pracy w Łomży i Białymstoku, a w dalszej kolejności z PUP w Bielsku Podlaskim i Wysokiem Mazowieckiem. Odbiorcami były najczęściej firmy zatrudniające do dziewięciu pracowników, istniejące na rynku dłużej niż 15 lat, działające w branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, przetwórstwa przemysłowego, handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych

oraz budownictwa. Najbardziej ze wsparcia korzystały firmy najmłodsze funkcjonujące do 5 lat. Najaktywniejsze były podmioty działające lokalnie, a wraz ze wzrostem zasięgu działalności spadał ich udział wśród beneficjentów Funduszu.

W omawianym okresie ze środków KFS w województwie podlaskim skorzystało łącznie 8 724 pracowników: 3 896 w roku 2023 (w tym 52,7% kobiet) i 4 282 w roku 2024 (w tym 53,6% kobiet). Działania były kierowane głównie do pracowników na stanowiskach niekierowniczych.

Najliczniejszą grupą uczestników były osoby mające 45 lat i więcej. Najmniejszy udział we wsparciu mieli pracownicy najmłodszy, w wieku od 18 do 24 lat, którzy jednocześnie posiadali najkrótszy staż pracy.

Pod względem wykształcenia dominującą grupą uczestników wsparcia byli absolwenci szkół wyższych. Niewielki udział we wsparciu mieli pracownicy wykształceni najstaniej.

Analizując strukturę uczestników wsparcia pod kątem wykonywanych zawodów oraz tematykę dofinansowanych kursów i szkoleń, można stwierdzić, że odpowiadają one w dużym stopniu zawodom deficytowym opisanym w podrozdziale 3.6.2. niniejszego raportu.

W latach 2023-2024 najwięcej środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego otrzymał Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku i jako jeden z siedmiu podlaskich PUP ocenił, że otrzymana kwota była zbyt niska w stosunku do zapotrzebowania lokalnych pracodawców. Niemal wszyscy badani pracodawcy (czyli tacy, którym udało się wsparcie otrzymać) twierdzili, że przyznana im kwota dofinansowania form kształcenia ustawicznego ze środków KFS była adekwatna do ich potrzeb, jedynie 8% oceniło, że wsparcie z KFS pozwoliło zrealizować tylko część ich planów.

Nie wszystkim urządowi pracy udało się wydatkować całą kwotę - zarówno w roku 2023, jak i 2024, było takich przypadków sześć. Głównie wynikało to z faktu, że finalnie pracodawcy wnioskowali o dofinansowanie niższe, niż to wynikało z zawartych umów, rezygnowali ze wsparcia w trakcie realizacji podpisanych już umów, w skutek czego aneksowano umowy, co prowadziło do powstawania oszczędności.

Przedstawiciele dwunastu powiatowych urzędów pracy wskazali trudności w toku realizacji zadań związanych z KFS. Najczęściej były one związane z oceną formalną i merytoryczną składanych wniosków i weryfikacją spełniania kryteriów przez pracodawców lub pracowników.

Zazwyczaj w powiatowych urzędach pracy do obsługi KFS przeznaczony był jeden etat, aczkolwiek w jednym z powiatowych urzędów pracy do zadań związanych z Funduszem przydzielone były dwa etaty, a w dwóch innych odrębnych etatów nie utworzono. W tych dwóch przypadkach postulowano potrzebę wygospodarowania, a w innych zwiększenia liczby etatów do obsługi KFS.

Pracownicy PUP chcieliby przechodzić specjalistyczne szkolenia z zakresu obsługi

wsparcia z KFS. Miałyby one dotyczyć m.in. zasad przyznawania środków, zmian w kierunkach i wytycznych dla PUP na kolejny rok, oceny wniosków, monitorowania i kontroli zawartych umów, pomocy de minimis, badania cen szkoleń.

Oceniając poszczególne etapy współpracy z pracodawcami, przedstawiciele powiatowych urzędów pracy najwięcej trudności zgłaszali w zakresie rozliczania usług. Wskazywali na pojawiające się na tym etapie problemy, związane przede wszystkim z nieterminowością ze strony pracodawców oraz popełnianymi przez nich błędami i brakami w dokumentacji.

Kilkoro przedstawicieli PUP zgłosiło propozycje zmian w odniesieniu do zasad wsparcia z KFS, m.in.: potrzebę bardziej szczegółowego i precyzyjnego określania priorytetów, ograniczenie wsparcia w zależności od wielkości firmy i częstotliwości korzystania przez nią ze środków KFS, stworzenie narzędzia do weryfikacji cen podobnych usług szkoleniowych na danym rynku, wprowadzenie sztywnych kryteriów oceny wniosków, ograniczenie możliwości korzystania ze szkoleń miękkich, ograniczenie możliwości przygotowywania i składania wniosków przez instytucje szkoleniowe.

Wszystkie lub prawie wszystkie podlaskie powiatowe urzędy pracy przeznaczały środki z KFS na dofinansowanie wsparcia kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju (14 PUP w roku 2023 i roku 2024) oraz na wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (13 PUP w roku 2023 i 14 w roku 2024).

Sami przedsiębiorcy najczęściej ubiegali się o wsparcie w ramach dwóch priorytetów:

- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.

Obszarami tematycznymi, których najczęściej dotyczyły kursy, studia podyplomowe bądź egzaminy, jakie realizowali pracodawcy, były: opieka zdrowotna, opieka społeczna, usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy.

Z deklaracji respondentów wynika, że największą popularnością cieszyły się szkolenia z zakresu obsługi maszyn, w tym kursy operatora koparek czy wózków widłowych. Zaraz za nimi uplasowała się kategoria „księgowość i finanse”, obejmująca szkolenia z rachunkowości, kadr i płac. Trzecim wiodącym obszarem był transport: kursy na prawo jazdy oraz inne związane z rozszerzeniem uprawnień kierowców.

Dużą grupę stanowiły także szkolenia z zakresu medycyny i fizjoterapii oraz pomocy społecznej i pedagogiki. Tematyka kształcenia była zbieżna z zapotrzebowaniem regionalnego rynku pracy na konkretne profesje.

Głównym źródłem informacji na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego były dla pracodawców powiatowe urzędy pracy. Niemal wszystkie podlaskie PUP prowadziły promocję KFS poprzez zamieszczanie informacji o Funduszu na swoich stronach internetowych, a niektóre korzystały również z innych kanałów promocyjnych (np. bezpośrednie spotkania z pracodawcami).

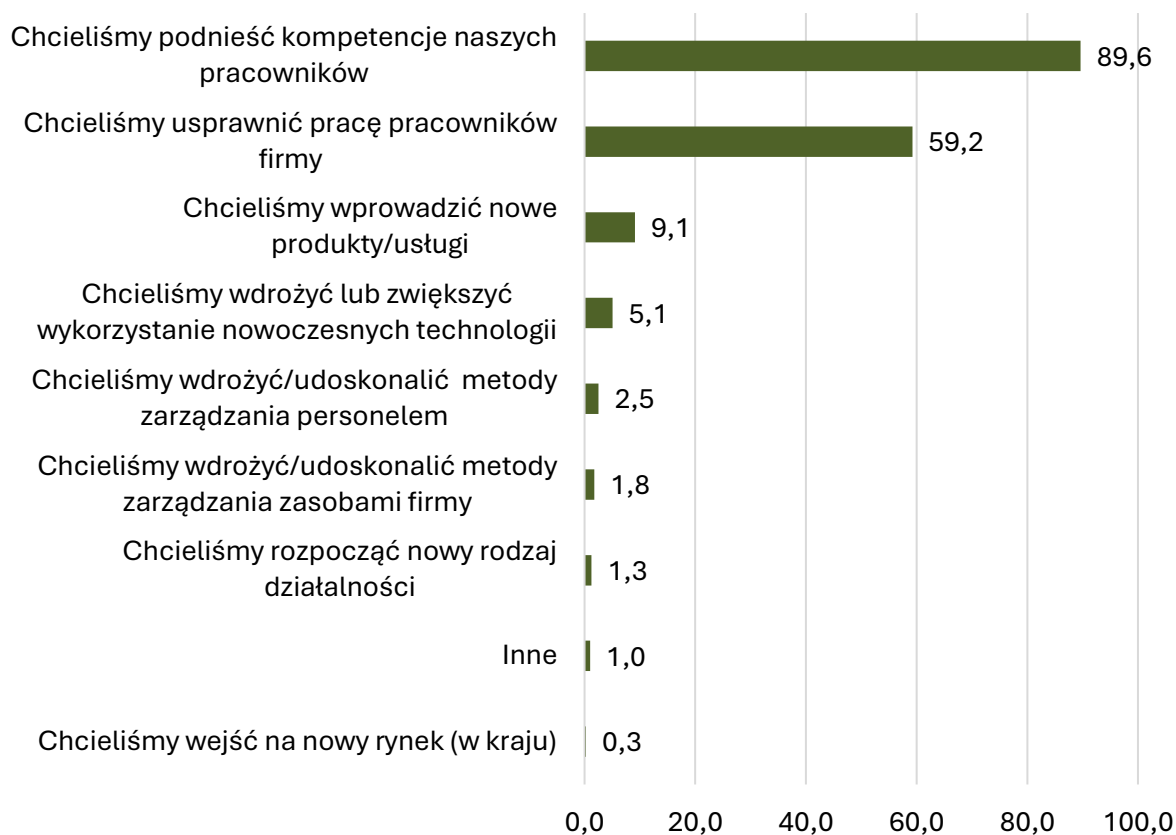
Pracodawcy oraz ich pracownicy bardzo dobrze ocenili otrzymane wsparcie. Nie napotykali na trudności w toku procesu korzystania ze środków KFS, a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół dobrze lub bardzo dobrze. Zasadniczo nie widzieli potrzeby wprowadzania zmian w zasadach ubiegania się o środki, a warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków były dla nich jasne. Sporadycznie wspomniano o potrzebie ograniczenia dokumentacji oraz poszerzenia grup objętych wsparciem. Zwracano też uwagę na trudności wynikające z faktu, że stronami w umowie są firma oraz powiatowy urząd pracy, natomiast za realizację szkoleń odpowiada odrębna instytucja, która ma duży wpływ na sposób realizacji zapisów umowy (choć nie jest stroną).

5.2. Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników

5.2.1. Motywy ubiegania się o wsparcie z KFS

Głównym motywem ubiegania się przez podlaskie firmy o środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego była chęć podniesienia kompetencji pracowników (89,6%). Ponad połowę z nich kierowała również chęć usprawnienia pracy (59,2%), a niemal co dziesiąta miała plany związane z wprowadzeniem nowej usługi bądź produktu. Pozostałe motywy, takie jak zwiększenie wykorzystania nowoczesnych technologii czy udoskonalanie metod zarządzania, były wskazywane zdecydowanie rzadziej (5,1% i 2,5%).

Wykres 18. Motywy ubiegania się o środki w ramach KFS (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)*



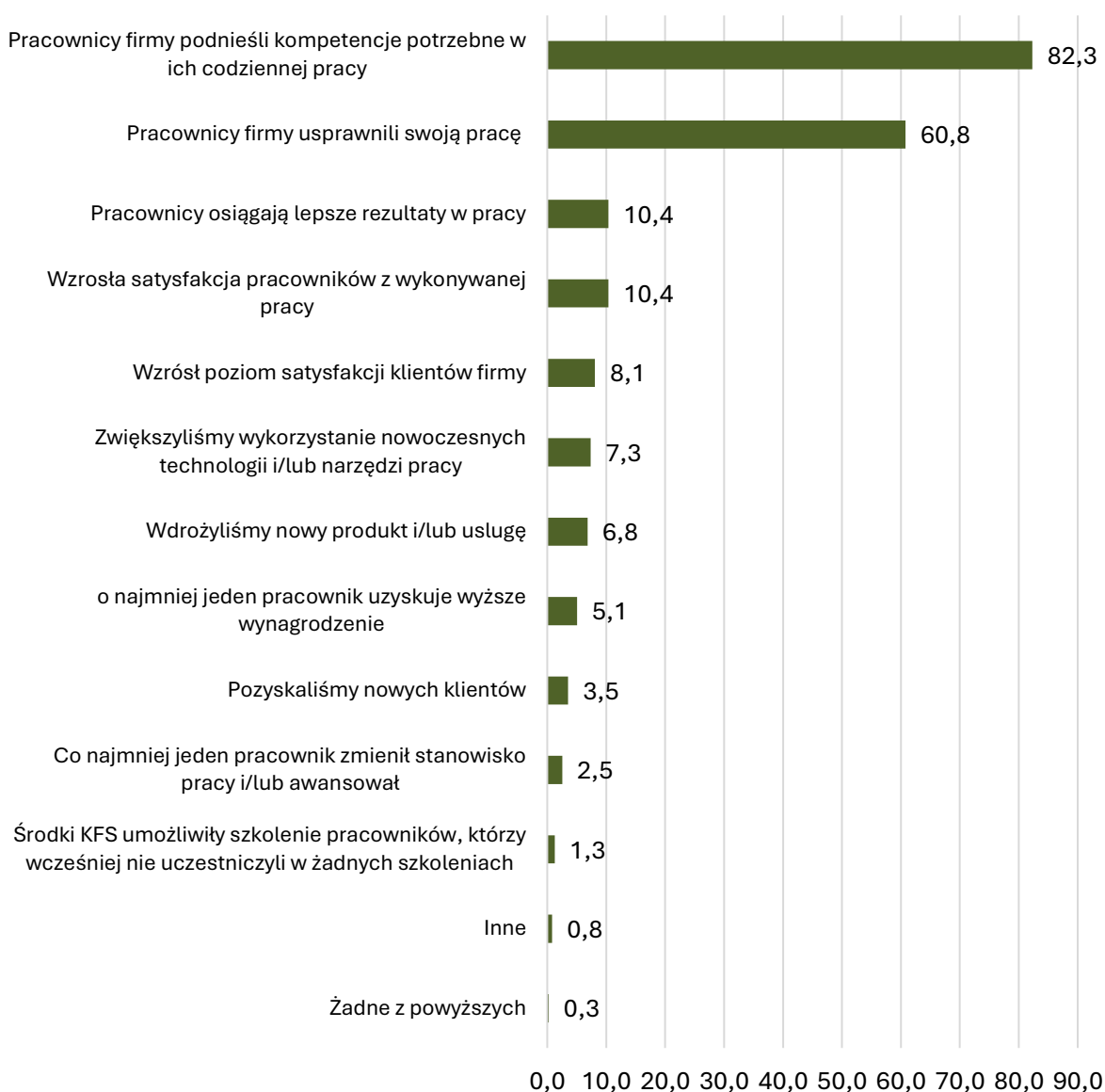
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

W ponad 80% przypadków badanym firmom udało się podnieść kompetencje pracowników niezbędne w ich codziennej pracy. Ponad połowa pracodawców oceniła, że pracownicy usprawnili swoją pracę, a co dziesiąty - że osiągają oni lepsze rezultaty i mają większą satysfakcję z pracy.

Można zatem przyjąć, że cele i powody, dla których podlaskie firmy decydowały się skorzystać ze środków KFS w latach 2023-2024, zostały zrealizowane. Widać to szczególnie, gdy porówna się odpowiedzi na pytania dotyczące motywów oraz osiągniętych efektów. Otóż 90,4% firm, które za cel stawiały sobie podniesienie kompetencji pracowników, zamierzenie to zrealizowało. Natomiast spośród tych, które chciały usprawnić pracę, cel osiągnęło 86,3%.

Wykres 19. Zmiany, jakie zaszły w firmie dzięki wsparciu ze środków KFS (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



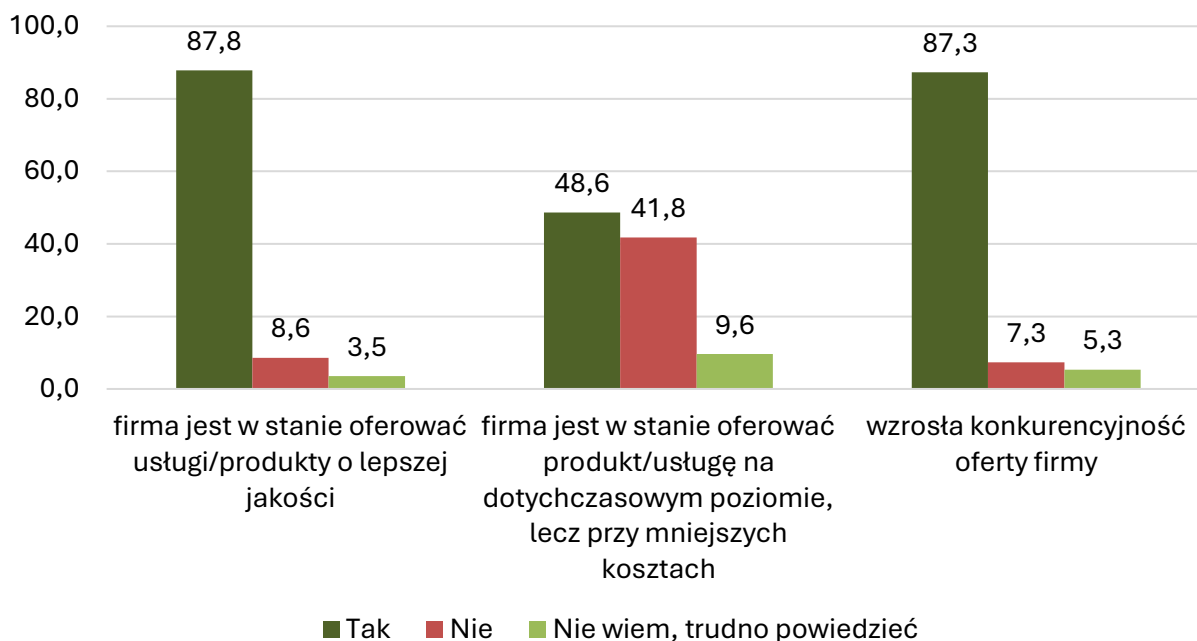
Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

5.2.2. Wpływ wsparcia z KFS na zaspokojenie potrzeb i zmiany w firmach

Prawie 88% badanych firm, dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS, jest w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości, a niemal połowa - oferować produkt/usługę na dotychczasowym poziomie, lecz przy mniejszych kosztach. W 87% przypadków wsparcie z Funduszu wpłynęło (bądź dopiero wpłynęło) na wzrost konkurencyjności oferty firmy.

Wykres 20. Wpływ wsparcia z KFS na oferowane usługi/produkty i wzrost konkurencyjności (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Wykorzystane formy kształcenia ustawicznego były dopasowane do potrzeb firm, co potwierdzili ich przedstawiciele – łącznie 99,7% badanych oceniło adekwatność wsparcia do ich potrzeb na poziomie dobrym bądź bardzo dobrym, a średnia ocen wyniosła 4,88 w skali 5-stopniowej. Wśród pracowników średnia ocen była jeszcze wyższa – 4,96.

Ponadto, połowa respondentów (pracodawców) była zdania, że uzupełnienie bądź nabycie przez pracowników nowych kompetencji umożliwi dalszy rozwój firmy rozumiany jako: wzrost konkurencyjności, umocnienie pozycji na rynku, poprawa jakości usług, obsługi klienta, efektywności i organizacji pracy, poszerzenie oferty. Choć potrzeby szkoleniowe są niezwykle zróżnicowane i ściśle związane z konkretnymi, specjalistycznymi branżami, istnieje także wyraźna potrzeba rozwijania kompetencji w obszarach horyzontalnych, takich jak cyfryzacja, narzędzia IT czy automatyzacja, które mają na celu usprawnienie zarządzania i podniesienie efektywności pracy.

Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS w największym stopniu wpłynęło na podniesienie kompetencji kadry oraz poprawę jakości obsługi klientów firmy, zaś w najmniejszym - na zmniejszenie kosztów wytwarzania produktów i usług.

Tabela 28. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmie (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)

Zmiana	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie dotyczy
Podniesienie kompetencji kadry	89,1	8,1	0,8	0,3	1,8
Zmniejszenie kosztów wytworzenia produktów/usług	19,2	12,9	23,0	11,1	33,7
Rozszerzenie oferty produktów/usług	37,0	18,7	15,2	2,3	26,8
Wzrost jakości wytwarzanych produktów/usług	57,0	20,3	3,0	0,8	19,0
Polepszenie współpracy z kooperantami	40,5	23,5	11,1	1,3	23,5
Lepszą obsługę klientów firmy	69,9	22,0	2,5	0,3	5,3

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

O adekwatności wsparcia udzielonego pracownikom ze środków Funduszu świadczą opinie ich pracodawców na temat dopasowania kompetencji osób zatrudnionych do potrzeb rozwojowych firmy. Pracodawcom zadano następujące pytanie: „W jakim stopniu kompetencje pracowników były dopasowane do potrzeb rozwojowych firmy przed skorzystaniem ze wsparcia z KFS, a w jakim po skorzystaniu?” Odpowiedzi udzielano z zastosowaniem 5-stopniowej skali ocen.

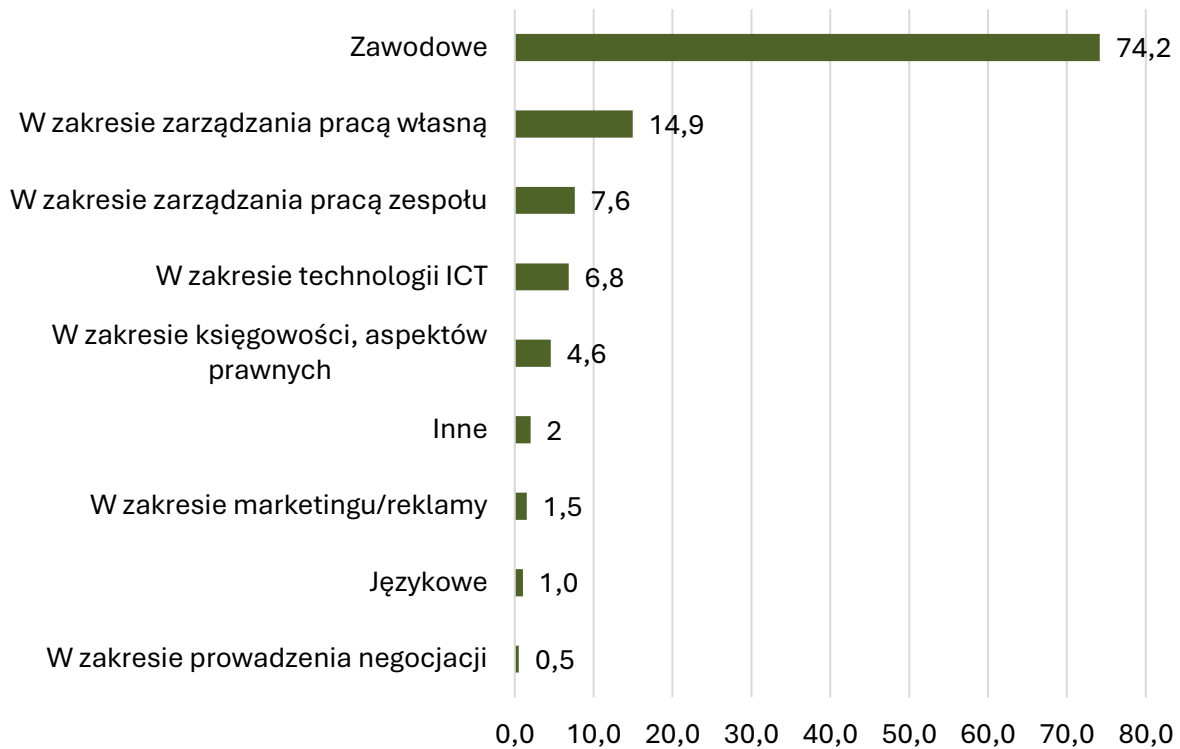
Średnia ocena dopasowania kompetencji pracowników firmy przed skorzystaniem ze wsparcia wyniosła 4,03. Natomiast średnia ocen w odniesieniu do dopasowania kompetencji po skorzystaniu ze wsparcia zwiększyła się i wyniosła aż 4,88.

Powyższe wskazania potwierdzają opinie samych pracowników – oni również dużo wyżej ocenili stopień dopasowania swoich kompetencji do potrzeb firmy po uzyskaniu wsparcia – średnia ocen wyniosła 4,89, podczas gdy przed udziałem w działaniach dofinansowanych z KFS równa była 3,91.

Pracodawcy, zapytani o to, jakie kompetencje pracowników zostały uzupełnione, najczęściej wskazywali zawodowe (72,4%). Poproszeni o doprecyzowanie, najczęściej mówili o kompetencjach wprost powiązanych z konkretną branżą (pracownicy zdobyli np. uprawnienia dla kierowców, uprawnienia operatorów maszyn budowlanych, podnieśli umiejętności w zakresie fizjoterapii). Odpowiedzi pracodawców odpowiadają tematyce dofinansowanych szkoleń i kursów, z których skorzystali pracownicy (opisanych w rozdziale 5.1.2.). Pozostałe odpowiedzi były zdecydowanie rzadsze, np. na

poprawę kompetencji w zakresie zarządzania pracą własną, czy też pracą zespołu, wskazało odpowiednio: 14,9% i 7,6% pracodawców.

Wykres 21. Jakie konkretne braki kompetencyjne zostały uzupełnione dzięki wsparciu z KFS? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)*



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI
*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

5.2.3. Polityka szkoleniowa podmiotów korzystających ze środków KFS

Niespełna połowa badanych firm (47,1%) podejmowała działania mające na celu identyfikację potrzeb szkoleniowych swoich pracowników przed skorzystaniem ze środków KFS. Odsetek pracowników deklarujących, że w ich firmie podejmowane były takie działania był wyższy i wyniósł 72%.

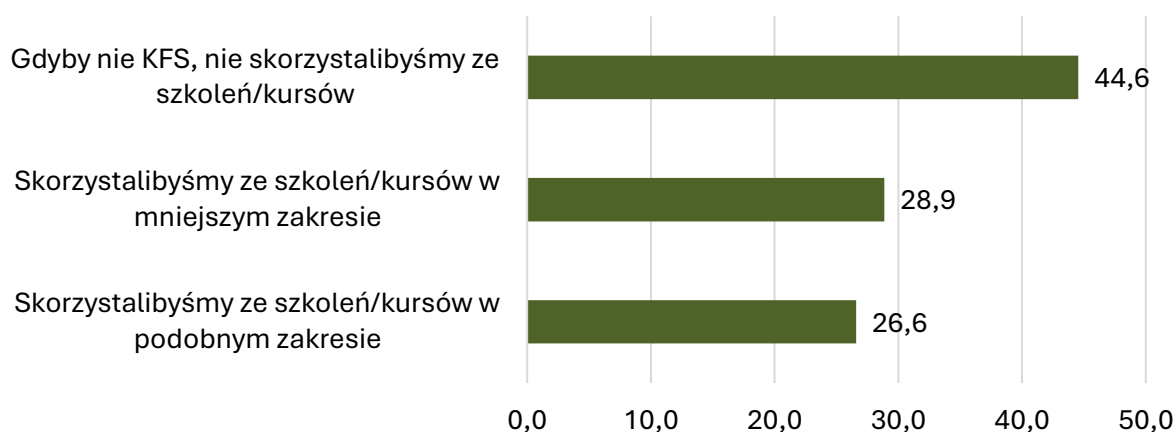
Rozpoznanie potrzeb edukacyjnych najczęściej przybierało formę indywidualnego spotkania i rozmowy z pracownikiem (66,3%). W części firm prowadzone były ankiety (0,8%), lecz częściej pracodawcy polegali na opiniach kadry kierowniczej (10,8%) bądź własnych analizach odpowiedniego działu (4,0%) – bez udziału pracowników.

Niemal wszyscy pracownicy spośród tych, którzy uczestniczyli w rozpoznawaniu potrzeb szkoleniowych, przyznali, że ich opinie przekładają się na konkretne działania ze strony pracodawcy – określone szkolenia i kursy są wyszukiwane wśród dostępnej oferty szkoleniowej na rynku bądź organizowane przez firmę.

Co istotne, niemal połowa badanych firm nie skorzystałaby z kursów czy szkoleń, gdyby nie możliwość ich dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego

(44,6%), zaś 28,9% zrealizowałyby kształcenie w mniejszym zakresie. Jedynie 26,6% firm zrealizowałyby swoje plany szkoleniowe i bez dofinansowania z KFS.

Wykres 22. Wpływ skorzystania z KFS na aktywność szkoleniową (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Istotny wkład wsparcia kształcenia ustawicznego ze środków KFS w politykę szkoleniową potwierdza również to, że tylko 21,5% firm skorzystało z usług szkoleniowych finansowanych z innych źródeł lub realizowało szkolenia wewnętrzne (najczęściej były to szkolenia typowo branżowe, a także z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, kadr i płac, doszkalające, cykliczne).

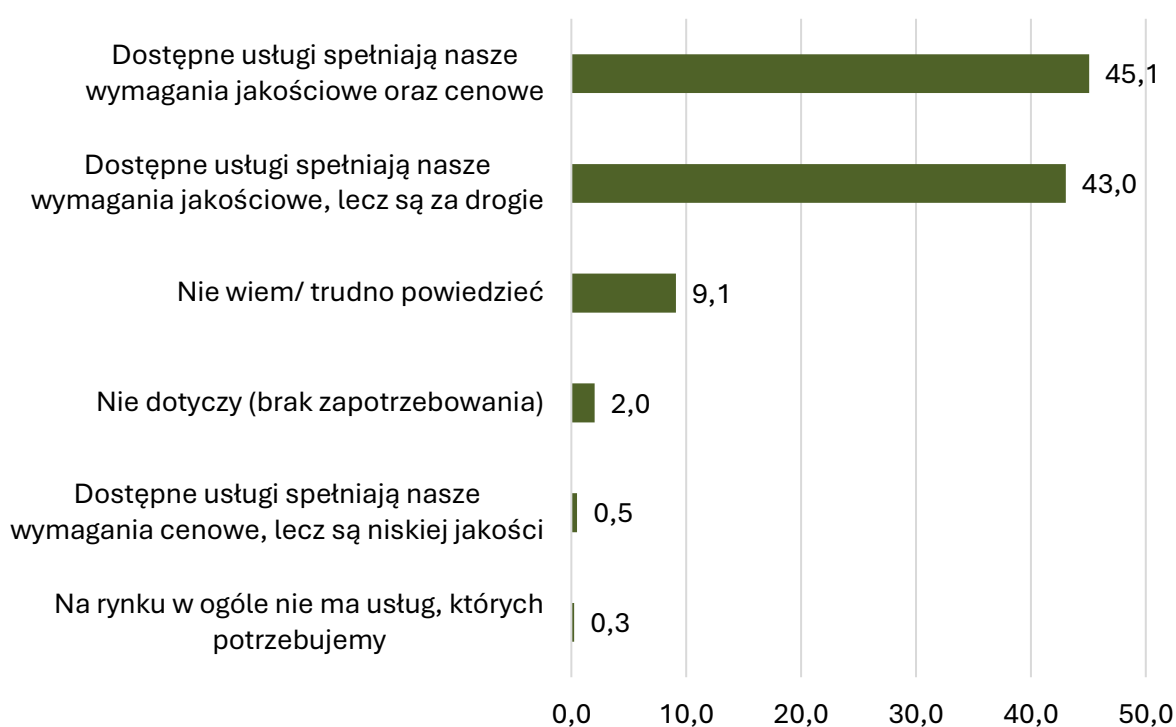
Niemal co trzecia firma planuje podjąć w najbliższych miesiącach dalsze działania podnoszące kwalifikacje (zdecydowanie częściej są to firmy, które rozpoznawały potrzeby szkoleniowe pracowników jeszcze przed skorzystaniem ze wsparcia z KFS).

Spośród pracowników aż 80,3% uczestniczyło w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS (respondentów poproszono, aby pod uwagę wzięli zarówno szkolenia, które podejmowali z własnej inicjatywy poza firmą, jak i z inicjatywy pracodawcy). Niemal połowa badanych pracodawców (45,1%) była zdania, że dostępne na rynku usługi szkoleniowe są odpowiednie – zarówno pod względem jakości, jak i ceny. Jednak niewiele mniej, bo 43% było zdania, że choć odpowiedniej jakości usługi są dostępne, to są zbyt drogie.

Analizując odpowiedzi respondentów (pracodawców) odnośnie ewentualnych brakujących lub trudno dostępnych usług szkoleniowych, należy stwierdzić, że istnieją pewne luki w ofercie firm szkoleniowych oraz problemy związane z jakością, kosztem lub specyfiką kursów (poniżej 1% wskazań). Dotyczy to przede wszystkim bardzo specyficznych, niszowych szkoleń, które są kluczowe dla danego sektora, ale są rzadko dostępne lub drogie. Brakuje na rynku szkoleń wysoce specjalistycznych z zakresu

nowych technologii oraz kursów, które mają kluczowe znaczenie dla zdrowia i kondycji psychicznej pracowników (wypalenie zawodowe, stres, asertywność). Wyniki badania stanowią wyraźny sygnał, że firmy poszukują szkoleń, które pozwolą na uzyskanie unikalnej przewagi rynkowej (specjalizacja) lub zwiększenie stabilności i efektywności wewnętrznej (kompetencje miękkie). Wśród konkretnych, przytaczanych przez pracodawców przykładów takich szkoleń można wskazać np. serwis i naprawę samochodów elektrycznych/hybrydowych, neurologopedię, tyflopędagogikę. Firmy widzą także braki w szkoleniach niezbędnych do efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi i relacjami z klientami. Wskazano także na brak oferty szkoleń stacjonarnych oraz zróżnicowanie regionalne w ich dostępności.

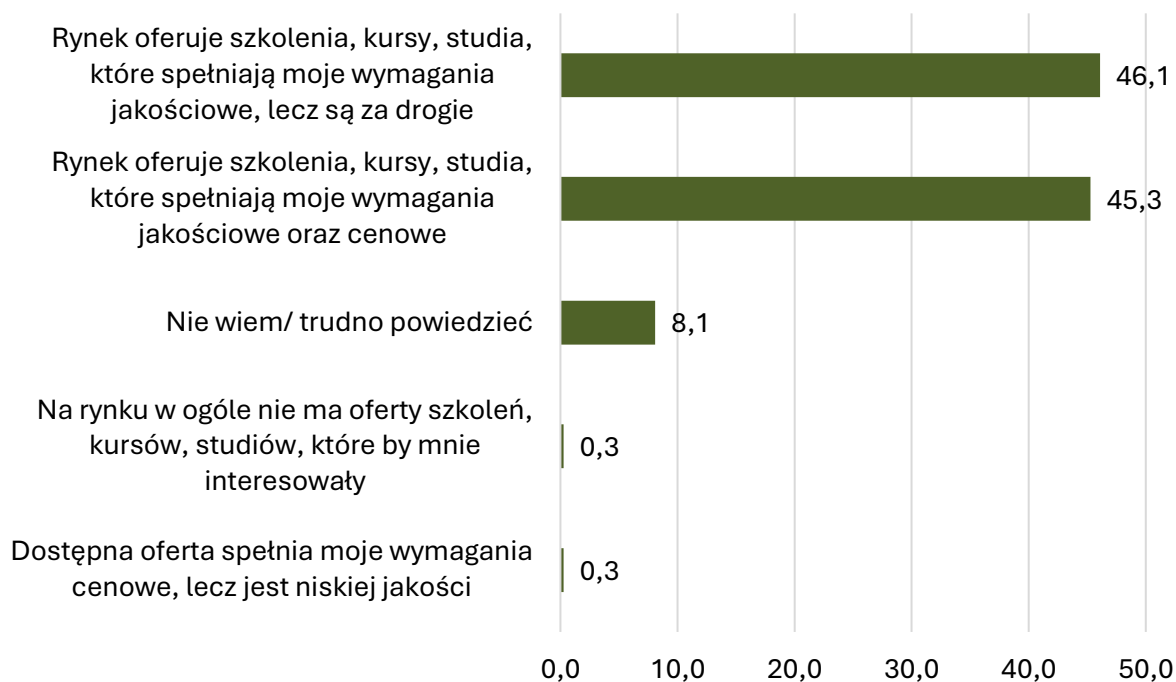
Wykres 23. Ocena dostępności usług szkoleniowych (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Pracownicy podzielili opinie pracodawców na temat dostępności szkoleń, kursów czy studiów. Niemal wszyscy byli zdania, że dostępna na rynku oferta podnoszenia kwalifikacji jest odpowiednia względem jakości (91,4%). Połowa tych osób uważała jednak, że choć oferta jest zadowalająca jakościowo, to jest zbyt droga (45,3%).

Wykres 24. Ocena dostępności usług szkoleniowych, kursów, studiów (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Podlaskie firmy zapytano o plany szkoleniowe. Dwie trzecie badanych pracodawców planuje ponownie ubiegać się o środki z KFS, zaś jedna czwarta nie ma jeszcze sprecyzowanych planów w tym zakresie. W niemal każdym przypadku będą chcieli przeznaczyć je na kursy. Tematyka tych szkoleń jest szeroka i zróżnicowana. Zdecydowanie dominują potrzeby związane z branżową wiedzą specjalistyczną (zawodową), rozwojem umiejętności technicznych przydatnych w ramach wykonywanego zawodu (operatorzy maszyn, IT) oraz szkoleniami w zakresie obsługi klienta i kompetencji miękkich. Pracodawcy wskazywali:

- księgowość/kadry: potrzeby dotyczą zarówno ogólnych szkoleń księgowych, jak i konkretnych zagadnień, takich jak przepisy podatkowe, rachunkowość czy obsługa programów do prowadzenia księgowości;
- motoryzacja: kursy związane z mechaniką i naprawą pojazdów, z wyraźnym naciskiem na nowe technologie: diagnostyka samochodowa, naprawa aut hybrydowych oraz ogólna mechanika pojazdowa;
- uprawnienia i obsługa maszyn: kursy i szkolenia mające na celu zdobycie lub odnowienie niezbędnych uprawnień oraz podniesienie kwalifikacji w zakresie obsługi specjalistycznego sprzętu; wskazywano maszyny/sprzęt budowlany, obrabiarki CNC, wózki widłowe;
- spawalnictwo;
- transport (w tym prawo jazdy kategorii, B, C/C+E);

- medycyna i opieka (w tym pielęgniarstwo, fizjoterapia, stomatologia, usługi opiekuńcze);
- branża beauty (w tym fryzjerstwo, kosmetologia);
- gastronomia.

Mimo dominacji szkoleń zawodowych, widoczna jest też potrzeba rozwoju umiejętności uniwersalnych: cyfrowych (w tym obsługa pakietu Office, programów graficznych, wykorzystanie sztucznej inteligencji), miękkich (komunikacja, motywacja, radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym), językowych (język angielski).

Część badanych pracodawców (7,1%) nie podjęła jeszcze decyzji co do konkretnego kierunku szkoleń czy kursów.

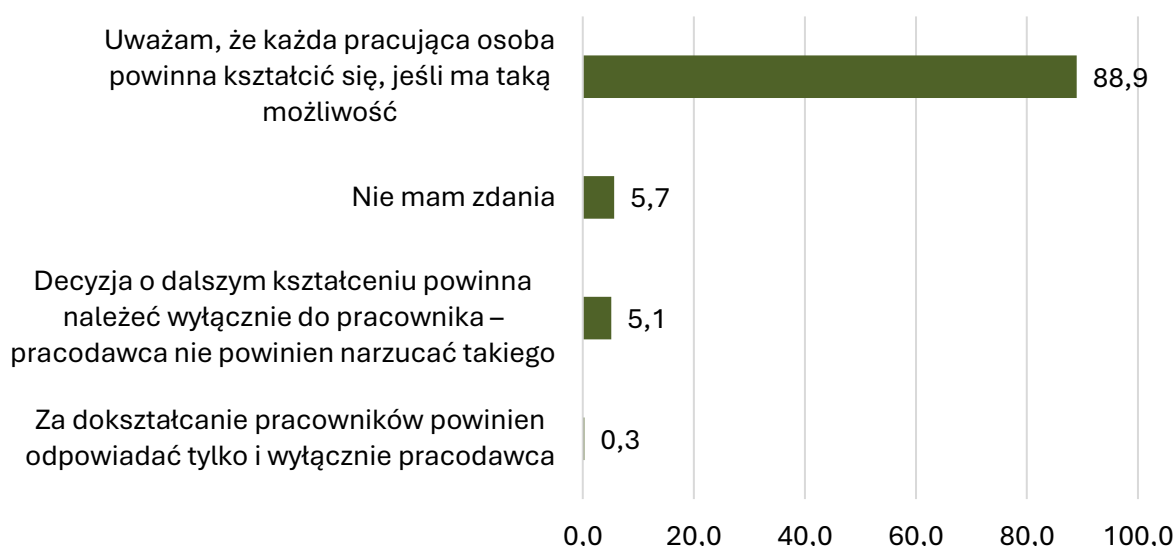
Również pracowników zapytano o ich plany szkoleniowe. Niemal połowa z nich zadeklarowała, że chciałaby dalej podnosić swoje kwalifikacje, niezależnie od formy finansowania (negatywnie na to pytanie odpowiedziało 5,9% badanych, a 45,6% nie było jeszcze zdecydowanych). Analiza odpowiedzi na pytanie o dalsze kierunki kształcenia i rozwoju kompetencji pokazuje jeszcze silniejszy nacisk na rozwój w konkretnych, specjalistycznych dziedzinach. Aż 75% wszystkich wskazań precyzyjnie określało branżę, zawód lub konkretną umiejętność, którą pracownicy chcą rozwijać. Mniejsze odsetki odpowiedzi wskazują na chęć rozwoju kompetencji miękkich i cyfrowych oraz na potrzebę zdobywania nowych uprawnień. Około 20% pracowników wypowiadających się na temat dalszego podnoszenia kwalifikacji wskazywało, że interesuje ich rozwój zawodowy, nie precyzowali jednak kierunku tego rozwoju. Niemniej, świadczy to o powszechnej chęci podnoszenia kwalifikacji wśród pracowników i rozumienia potrzeby ciągłego uczenia się. Poniżej przedstawiono bardziej szczegółową kategoryzację zebranych odpowiedzi.

1. Rozwój w konkretnej branży lub specjalizacji (w sumie 74,6% odpowiedzi podlegających kategoryzacji) - respondenci (pracownicy) najczęściej planowali rozwój w następujących obszarach:
 - księgowość, kadry, finanse i administracja,
 - IT: informatyka, sztuczna inteligencja, bazy danych,
 - umiejętności i wiedza techniczna: obsługa maszyn i urządzeń, spawalnictwo, automatyka, klimatyzacja, energia odnawialna,
 - motoryzacja: naprawa pojazdów samochodowych,
 - medycyna, opieka i terapia – wskazania dotyczyły m.in. pielęgniarstwa, medycyny (lekarz), farmacji, psychologii, terapii zajęciowej, opieki nad dziećmi i osobami z niepełnosprawnościami, pomocy społecznej oraz weterynarii,
 - uroda - obejmuje rozwój zawodowy w zakresie fryzjerstwa (koloryzacja, nowe trendy), kosmetologii, podologii i stylizacji brwi,
 - zarządzanie, handel i biznes,
 - gastronomia,

- transport i logistyka,
 - edukacja – wskazania na rozwój w zawodzie nauczyciela i nauczyciela-logopedy.
2. Rozwój kompetencji ogólnych (5,6% odpowiedzi podlegających kategoryzacji) – obejmuje chęć rozwoju umiejętności, które są przydatne w wielu zawodach; są to kompetencje miękkie (rozwój w zakresie wystąpień publicznych, pracy zespołowej, radzenia sobie ze stresem i prewencji wypalenia zawodowego), cyfrowe.
 3. Około 20% pracowników wypowiadających się na temat dalszego podnoszenia kwalifikacji wskazywało, że interesuje ich rozwój zawodowy, nie precyzowali jednak kierunku tego rozwoju.
 4. Niezdecydowani, otwarci na propozycje (2,3% odpowiedzi podlegających kategoryzacji) – nieliczna grupa respondentów, która jeszcze nie podjęła decyzji („jeszcze nie wiem”, „nie zastanawiałem się nad tym”) lub jest otwarta na propozycje pracodawcy („obojętnie, w zależności co będzie przydatne”).

Z powyższego wylistowania jasno wynika, że większość badanych pracowników, nawet jeśli nie ma jeszcze sprecyzowanych planów co do kierunków dalszego kształcenia, to chce w przyszłości dalej podnosić swoje kwalifikacje. Potwierdzeniem teorii o potrzebie ciągłego kształcenia są odpowiedzi udzielone przez respondentów (pracowników) na pytanie o ideę kształcenia wśród osób pracujących. Otóż niemal 90% badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że każda pracująca osoba powinna kształcić się, jeśli tylko ma taką możliwość.

Wykres 25. Opinie na temat idei kształcenia się przez całe życie (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

Porównanie odpowiedzi pracodawców na pytania o pożądane kierunki rozwoju firmy, oraz o zakres i tematykę szkoleń, na które chcieliby pozyskać dofinansowanie, pokazuje bardzo silną korelację między deklarowanymi potrzebami a wyznaczonymi celami

biznesowymi. Można zatem postawić wniosek, że inwestycje w szkolenia nie są przypadkowe, a głównym motywatorem do inwestycji w szkolenia jest wzrost konkurencyjności i poprawa pozycji rynkowej. Firmy zamierzają ten cel osiągnąć dwiema komplementarnymi drogami:

- 1) specjalizacja: poprzez doszkalanie w swoich profesjach chcą bezpośrednio podnieść jakość usług i dzięki temu wyróżnić się na rynku, a nowe kwalifikacje mają umożliwić rozszerzenie oferty,
- 2) zasoby: inwestowanie w uprawnienia (maszyny, transport) i IT, aby zwiększyć wydajność, efektywność oraz zasięg działania, co pozwoli na przyjęcie większej liczby zleceń i zwiększy przewagę operacyjną nad konkurencją; szkolenia z narzędzi cyfrowych mają bezpośrednio realizować cel usprawnienia pracy i efektywniejszego prowadzenia firmy.

W rezultacie deklarowane szkolenia są celowo wybierane jako narzędzia do osiągnięcia jasno zdefiniowanych korzyści: wyższa jakość, szybsza praca i szersza oferta.

5.2.4. Podsumowanie

Pracodawcy ubiegali się o środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego głównie ze względu na chęć podniesienia kompetencji pracowników oraz usprawnienia ich pracy. Należy podkreślić, że w wielu branżach oraz na wielu stanowiskach inwestowanie w kwalifikacje jest wręcz koniecznością. Mowa o branżach, w których wymagane jest posiadanie określonych, czasowych uprawnień czy certyfikatów. Potrzeby szkoleniowe firm są zróżnicowane i ściśle związane z konkretnymi, specjalistycznymi branżami. Istnieje także wyraźna potrzeba wparcia kształcenia ustawicznego w obszarach horyzontalnych, takich jak cyfryzacja, narzędzia IT czy automatyzacja, które mają usprawnić zarządzanie i efektywność pracy.

Ponad 80% badanych firm podniosło kompetencje pracowników, a zatem można przyjąć, że cele i powody, dla których podlascy przedsiębiorcy zdecydowali się skorzystać ze środków KFS, zostały zrealizowane – 90,4% firm, które za cel stawiały sobie podniesienie kompetencji pracowników, zamierzenie to zrealizowało. Natomiast spośród tych, które chciały usprawnić pracę, cel ten osiągnęło 86,3%.

Przedsiębiorstwa dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego są w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości, co potwierdzili również ich pracownicy. Uzupelnienie bądź nabycie przez załogę nowych kompetencji umożliwi dalszy rozwój firmy, rozumiany jako: wzrost konkurencyjności, umocnienie pozycji na rynku, poprawa jakości usług i obsługi klienta, efektywności i organizacji pracy, poszerzenie oferty.

Łącznie 99,7% badanych pracodawców oceniło adekwatność wsparcia do potrzeb na poziomie dobrym bądź bardzo dobrym, a średnia ocen (w skali 5-stopniowej) wyniosła 4,88. Wśród pracowników średnia była jeszcze wyższa – 4,96. Przekłada się to na wzrost

dopasowania kompetencji pracowników (uczestników) do potrzeb firmy – pracodawcy ocenili dopasowanie kompetencji kadry przed skorzystaniem ze wsparcia na średnio 4,03, podczas gdy średnia ocen w odniesieniu do dopasowania kompetencji po skorzystaniu ze wsparcia była wyższa i wyniosła aż 4,88. Analogiczne oceny wśród pracowników wyniosły 3,91 oraz 4,89.

Niemal połowa badanych firm nie skorzystałaby z kursów czy szkoleń, gdyby nie możliwość ich dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a 29% zmuszonych byłoby zmniejszyć ich zakres. Niemal co trzecia firma planuje w najbliższych miesiącach dalsze działania w zakresie podnoszenia kwalifikacji. Dwie trzecie przedsiębiorstw zamierza ponownie ubiegać się o środki z KFS, przy czym w niemal każdym przypadku będą chcieli przeznaczyć je na kursy. Zapotrzebowanie na szkolenia jest bardzo duże i zróżnicowane. Zdecydowanie dominują potrzeby związane z wiedzą specjalistyczną (zawodową), w tym rozwojem umiejętności technicznych (operatorzy maszyn, IT) oraz szkoleniami w zakresie obsługi klienta. Widoczna jest też potrzeba rozwoju umiejętności uniwersalnych: cyfrowych, miękkich i językowych.

Analiza odpowiedzi pracowników na pytanie o pożądane dalsze kierunki kształcenia i rozwoju kompetencji pokazuje jeszcze silniejszy nacisk na rozwój w konkretnych, specjalistycznych dziedzinach. Część pracowników, mimo braku sprecyzowanych planów co do kierunku kształcenia, chce dalej rozwijać się zawodowo.

Widoczny jest silny związek pomiędzy planowanymi kierunkami rozwoju firmy a zakresem i tematyką szkoleń, na które pracodawcy chcieliby pozyskać dofinansowanie. Świadczy to o tym, że szkolenia są celowo wybierane jako narzędzia do osiągnięcia jasno zdefiniowanych korzyści: wyższa jakość, efektywniejsza praca i szersza oferta.

5.3. Analiza i ocena wpływu wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki

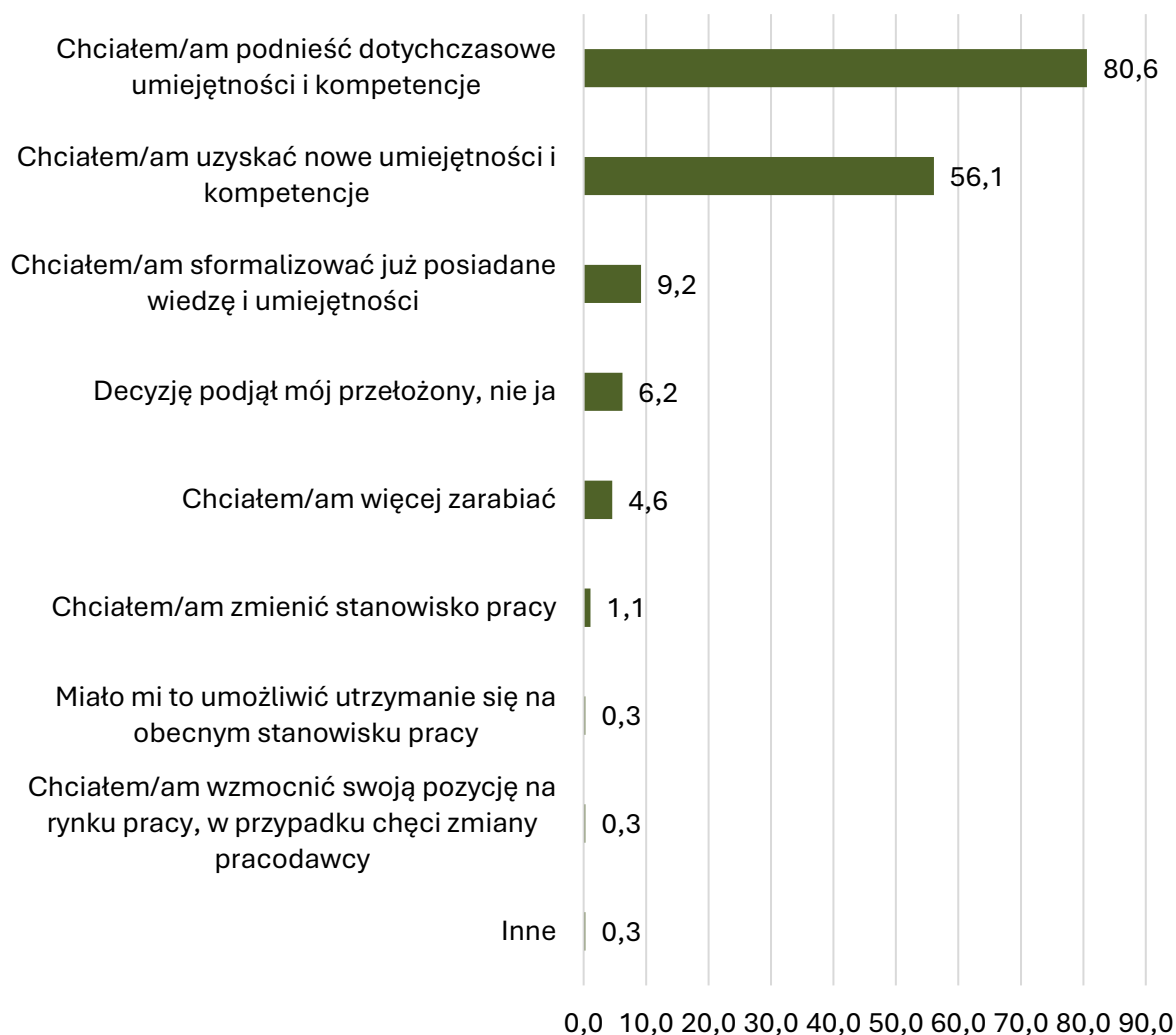
5.3.1. Motywacje pracowników uczestniczących w formach wsparcia z KFS

W ponad połowie przypadków badanych pracowników inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS był pracodawca (59,3%). Stosunkowo często decyzja zapadała wspólnie – na mocy ustaleń pomiędzy pracodawcą a pracownikiem (27,5%). Dużo rzadziej inicjatywę szkoleniową podejmował sam pracownik (6,7%) lub pracownik działu kadr (6,5%).

Dominującym motywem uczestnictwa była chęć podniesienia dotychczasowych kwalifikacji (80,6%), bądź rozszerzenia ich o nową wiedzę, umiejętności i kompetencje (56,1%). Dużo rzadziej pracownicy decydowali się na udział we wsparciu, aby sformalizować już posiadane kwalifikacje (9,2%), więcej zarabiać (4,6%) lub zmienić stanowisko pracy (1,1%). Stosunkowo mały odsetek badanych przyznał, że decyzja

o uczestnictwie w działaniach dofinansowanych z Funduszu została podjęta przez przełożonego. Jest to oczywiście informacja pozytywna, ponieważ motywacja i chęć samego pracownika do podejmowania kształcenia jest z pewnością jednym z kluczowych czynników dla efektywności tego typu działań.

Wykres 26. Motywy skorzystania ze wsparcia w ramach KFS (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371)*



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

5.3.2. Ocena przydatności zdobytych kompetencji i ich wpływ na sytuację zawodową pracownika

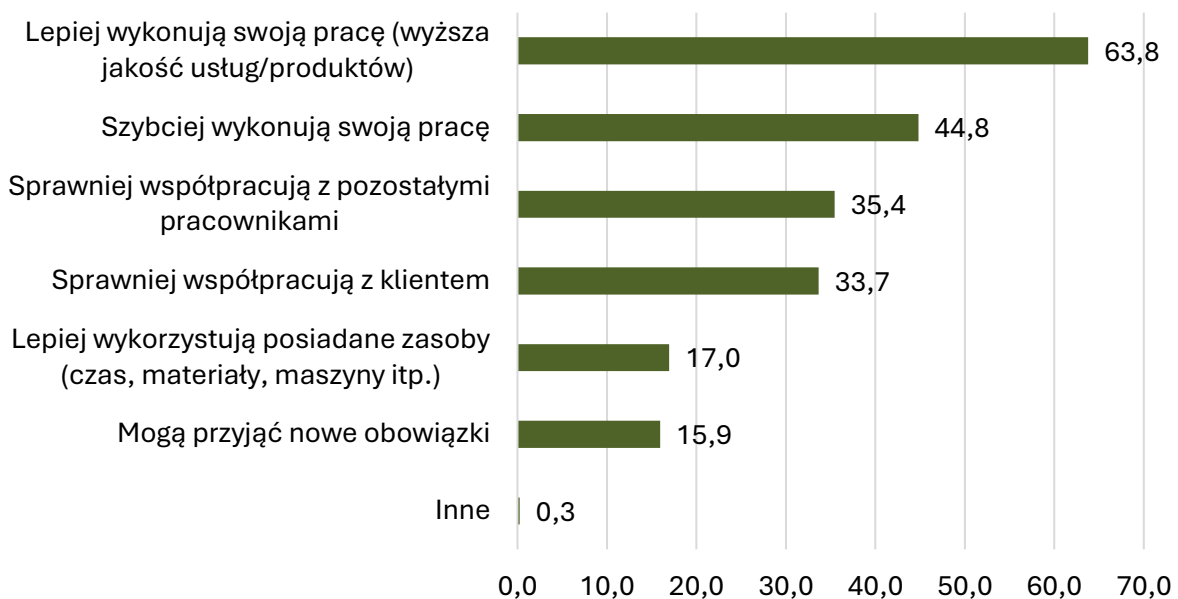
Około 93% badanych pracodawców stwierdziło, że w momencie realizacji badania ich pracownikom nie brakowało już żadnych kwalifikacji czy umiejętności. Pozostali, dostrzegający nadal pewne braki, najczęściej wskazywali, że chodzi nie tyle o konkretne

brakujące kwalifikacje, ile o potrzebę dalszego doskonalenia w danym kierunku oraz aktualizacji wiedzy (np. z zakresu zmieniających się regulacji prawnych).

Spośród samych pracodawców 20,2% nabyło nowe kompetencje lub kwalifikacje – dotyczy to przede wszystkim poszerzania wiedzy w dziedzinie, w której specjalizuje się firma, lub nabycia konkretnych uprawnień zawodowych. Dużo rzadziej wzrost kompetencji dotyczył wiedzy horyzontalnej, np. zarządzania.

W sumie 98,7% pracodawców potwierdziło, że pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków, przy czym w ponad dwóch trzecich przypadków ma to miejsce podczas wykonywania wszystkich lub niemal wszystkich zadań. Pracownicy przede wszystkim lepiej i szybciej wykonują swoją pracę, sprawniej współpracują z pozostałymi pracownikami oraz klientami. Zdaniem 17,0% pracodawców lepiej wykorzystywane są posiadane zasoby (czas, materiały, maszyny itp.), a 15,9% uważa, że ich pracownicy są gotowi na przyjęcie nowych obowiązków.

Wykres 27. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=390)*



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Tu warto wspomnieć, że sami pracownicy potwierdzają, że wsparcie szkoleniowe, które otrzymali, było dobrze lub bardzo dobrze dopasowane do ich potrzeb. Ponadto, 68,5% było zdania, że uzupełnienie bądź nabycie nowych kompetencji umożliwi im dalszy rozwój zawodowy u obecnego pracodawcy. Analiza odpowiedzi respondentów wskazuje na trzy główne kierunki planowanego rozwoju:

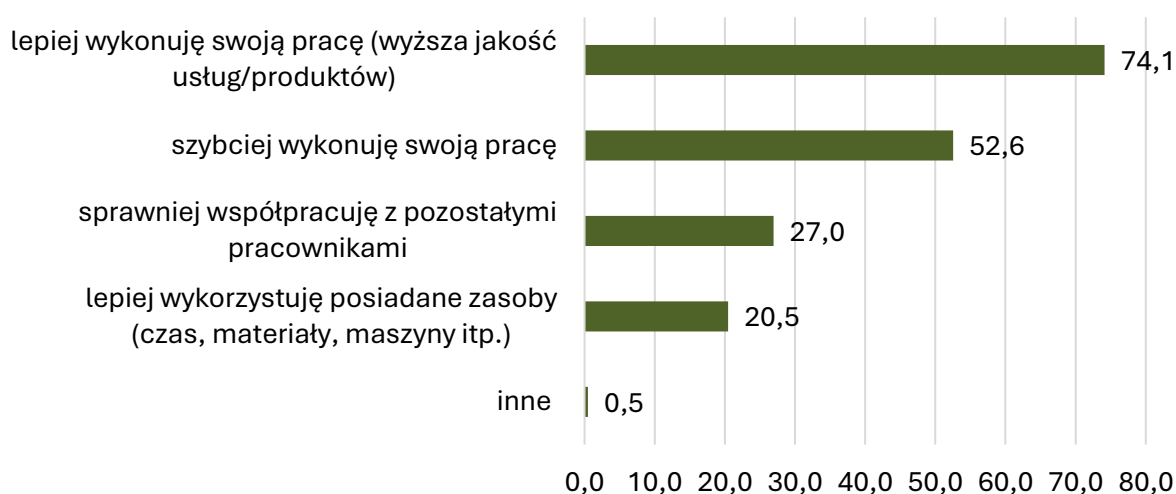
- 1) rozwój w konkretnej specjalizacji: dotyczy chęci pogłębiania wiedzy i umiejętności w ściśle określonej branży lub zawodzie, pokazuje to silną orientację na specjalizację w swojej dziedzinie;
- 2) ogólny rozwój zawodowy: duża część odpowiedzi to bardzo ogólne deklaracje chęci rozwoju „w kierunku zawodowym”; może to świadczyć o ogólnej potrzebie doskonalenia bez sprecyzowanego jeszcze celu lub o postrzeganiu rozwoju jako naturalnego elementu ścieżki kariery;
- 3) awans i zmiana stanowiska: wyraźnym celem dla wielu pracowników jest awans w strukturze firmy, objęcie stanowiska kierowniczego lub zmiana obecnej roli na bardziej odpowiedzialną.

Jedna trzecia badanych pracodawców (36,5%) potwierdziła również, że doszło do zmiany sytuacji pracownika pod względem formalnym – awansu (13,9% ogółu badanych) lub wzrostu wynagrodzenia (31,6% ogółu badanych).

Wszyscy badani pracownicy zadeklarowali, że wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych – w tym 90,3% bardzo często.

Pracownicy wykorzystujący zdobytą wiedzę przede wszystkim lepiej i szybciej wykonują swoją pracę. Otrzymane wsparcie pozytywnie przełożyło się również na współpracę z pozostałymi pracownikami oraz lepsze wykorzystanie posiadanych zasobów firmy.

Wykres 28. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371)*



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Pracownicy potwierdzili, że przed skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS brakowało im przede wszystkim określonych uprawnień zawodowych oraz określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku. Problemem

był również brak umiejętności technicznych oraz zarządzania własną pracą/czasem. Według ich deklaracji co do kompetencji uzupełnionych dzięki szkoleniom, kursom, studiom czy egzaminom, to właśnie tych kategorii kwalifikacji i umiejętności brakowało przed rozpoczęciem kształcenia.

Tabela 29. Kompetencje brakujące a pozyskane (pracownicy, CATI/CAWI, %)*

Rodzaj kompetencji/kwalifikacji	brakujące (przed wsparciem) N=368	uzyskane dzięki wsparciu N=369
Posługiwanie się językiem obcym	1,9	1,9
Uzyskanie uprawnień zawodowych	53,1	53,1
Nabywanie kompetencji cyfrowych (w tym technologii teleinformatycznych ITC)	8,9	8,6
Nabywanie kompetencji związanych z rozwojem technologii w firmie i zastosowaniem wprowadzanych przez firmę narzędzi pracy	8,1	8,1
Ukończenie/rozpoczęcie studiów podyplomowych	3,5	3,5
Wzrost umiejętności technicznych	11,1	11,9
Zarządzanie personelem	3,8	3,8
Zarządzanie własną pracą/czasem	15,1	16,7
Budowanie relacji z klientem	5,1	5,4
Reklama, marketing	0,8	1,1
Zdobycie określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku	12,4	13,5
Nabywanie umiejętności miękkich (np. radzenie sobie w sytuacjach stresowych, negocjacje)	7,5	7,3
Inne	1,1	1,9
Żadne z powyższych	0,8	0,5

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Aby dokładniej przeanalizować, czy uzupełnione kompetencje odpowiadają tym brakującym, skrzyżowano odpowiedzi respondentów według odpowiedzi udzielanych na powyższe pytania. Z przeprowadzonej analizy wynika, że osoby deklarujące brak danych kwalifikacji, kompetencji czy umiejętności, w dużej mierze takie kwalifikacje nabyły, co potwierdza trafność wsparcia, które uzyskały.

Tabela 30. Kompetencje brakujące a pozyskane – analiza krzyżowa (pracownicy, CATI/CAWI)**

Rodzaj kompetencji/kwalifikacji	Odsetek osób, którym danej kwalifikacji brakowało, a która została uzupełniona
Posługiwanie się językiem obcym	100% (7)
Uzyskanie uprawnień zawodowych	99,5% (196)
Nabycie kompetencji cyfrowych (w tym technologii teleinformatycznych ITC)	93,9% (31)
Nabycie kompetencji związanych z rozwojem technologii w firmie i zastosowaniem wprowadzanych przez firmę narzędzi pracy	100% (30)
Ukończenie/rozpoczęcie studiów podyplomowych	100% (13)
Wzrost umiejętności technicznych	97,6% (40)
Zarządzanie personelem	92,9% (13)
Zarządzanie własną pracą/czasem	94,6% (53)
Budowanie relacji z klientem	78,9% (15)
Reklama, marketing	100% (3)
Zdobycie określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku	93,5% (43)
Nabycie umiejętności miękkich (np. radzenie sobie w sytuacjach stresowych, negocjacje)	92,9% (26)

Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

**w nawiasach podano liczbę wskazań danej odpowiedzi

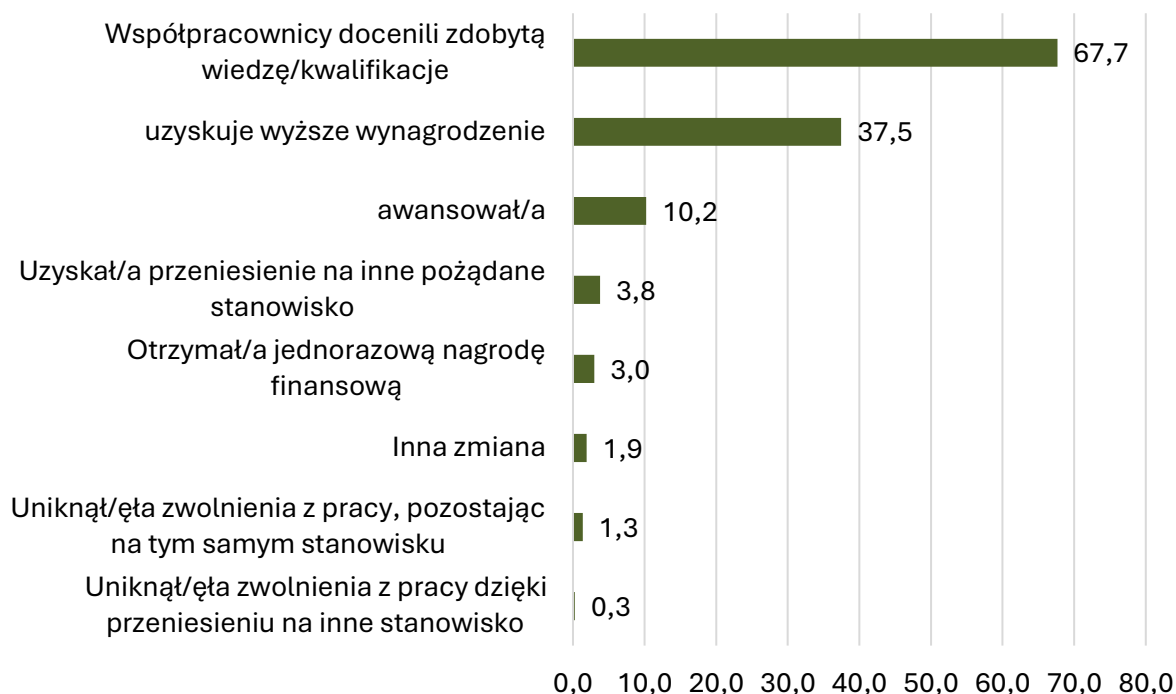
Niemal trzy czwarte badanych pracowników pracuje na co dzień z klientem. W sumie 92,6% z nich potwierdziło, że wsparcie które uzyskali, pozytywnie wpłynęło na tę współpracę.

Aż 97% badanych pracowników nie odczuwało żadnych braków we własnych kompetencjach w momencie badania. Pozostali wskazali na niedostateczny poziom kompetencji zawodowych, a konkretnie na dalszą potrzebę kształcenia się w kierunkach: gastronomia, fryzjerstwo, spawanie, automatyka, robotyka, transport (3,5%), cyfrowych, przede wszystkim w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji (3,0%) oraz umiejętności miękkich (0,3%).

Trzy czwarte badanych pracowników odniosło konkretne korzyści w związku ze wsparciem otrzymanym z KFS, które przełożyły się na zmianę ich sytuacji zawodowej. Otóż dwie trzecie z nich zauważyło, że nowa wiedza i umiejętności były docenione przez współpracowników (67,7%). Co trzeci uzyskał wyższe wynagrodzenie (37,5%), a co dziesiąty awansował (10,2%). Części osób udało się przenieść na inne, pożądane

stanowisko pracy (3,8%) lub otrzymać jednorazową nagrodę finansową (3,0%). Co ważne, niektóre osoby uniknęły zwolnienia, pozostając na dotychczasowym stanowisku lub dzięki przeniesieniu na inne (1,6%).

Wykres 29. Efekty wsparcia (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=278)*



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

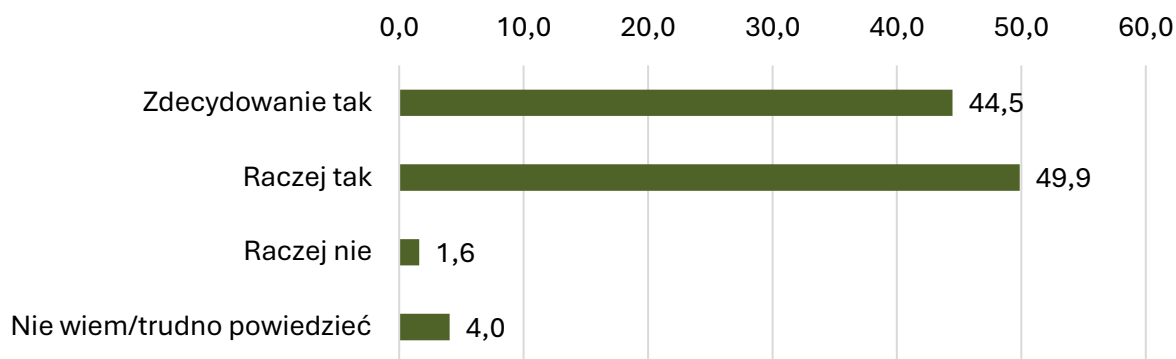
Z odpowiedzi udzielonych przez pracodawców wynika, że część ich pracowników kierowanych do skorzystania ze wsparcia ze środków KFS była zagrożona zwolnieniem (w sumie takiej odpowiedzi udzieliło 5,3% przedstawicieli badanych firm). Jednocześnie zdecydowana większość respondentów (89,9%) zadeklarowała, że wszyscy pracownicy, którzy ze wsparcia KFS skorzystali, są w dalszym ciągu zatrudnieni. Odsetek firm, w których w momencie realizacji badania żaden z pracowników korzystających z KFS nie był już zatrudniony, wyniósł 4,3%.

Z punktu widzenia efektywności zatrudnieniowej wsparcia z KFS istotne jest, czy pracownicy zagrożeni zwolnieniem utrzymali zatrudnienie. Otóż odsetek odpowiedzi potwierdzających, że wszystkie osoby wcześniej zagrożone zwolnieniem nadal pracują w firmie wyniósł 78,9% (odpowiedź udzielona przez 15 respondentów – przedstawicieli firm). Natomiast odsetek odpowiedzi wskazujących, że żadna z osób, które były wcześniej zagrożone zwolnieniem, już w firmie nie pracuje, wyniósł 15,8% (odpowiedź udzielona przez 3 respondentów).

Podnoszenie kwalifikacji wpłynęło na wyższą samoocenę pracowników. Niemal wszyscy badani byli zdania, że w przypadku utraty pracy bądź chęci zmiany pracodawcy, ich pozycja na rynku pracy będzie mocniejsza niż przed skorzystaniem ze

wsparcia KFS. Ponadto, aż 96,2% potwierdziło, że wzrosła ich satysfakcja z wykonywanej pracy, co z dużym prawdopodobieństwem przełoży się na jej jakość.

Wykres 30. Czy w przypadku utraty pracy, bądź chęci zmiany pracodawcy, Pana/i pozycja na rynku pracy jest mocniejsza niż wcześniej (zanim skorzystał/a Pan/i ze wsparcia KFS)? (pracownicy, CATI/CAWI, N=371, %)



Źródło: opracowanie własne IB IPC na podstawie wyników badania CATI/CAWI

5.3.3. Podsumowanie

Inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS najczęściej był pracodawca, zaś dominującym motywem uczestnictwa w tym wsparciu była chęć podniesienia dotychczasowych kwalifikacji bądź uzupełnienia ich o nową wiedzę, umiejętności i kompetencje.

W efekcie skorzystania ze wsparcia z Funduszu około 93% badanych pracodawców oceniło, że w momencie realizacji badania ich pracownikom nie brakuje już żadnych kwalifikacji czy umiejętności, co potwierdzili sami pracownicy. Nabyte kwalifikacje wykorzystują podczas wykonywania wszystkich lub niemal wszystkich zadań, co wskazuje na dużą przydatność i dopasowanie wsparcia do charakteru pracy. Przede wszystkim lepiej i szybciej wykonują swoją pracę, sprawniej współpracują z pozostałymi pracownikami oraz klientami.

Osoby deklarujące brak potrzebnych kwalifikacji, kompetencji czy umiejętności, w dużej mierze właśnie takie kwalifikacje nabyły, co dodatkowo potwierdza trafność działań, w których uczestniczyły. Ponadto, dwóch na trzech pracowników było zdania, że uzupełnienie bądź nabycie nowych kompetencji umożliwi im dalszy rozwój zawodowy u obecnego pracodawcy (w tym: rozwój w konkretnej specjalizacji, ogólny rozwój zawodowy, awans i zmiana stanowiska).

W przypadku trzech czwartych badanych pracowników doszło do zmiany sytuacji zawodowej, w tym uzyskania wyższego wynagrodzenia, awansu lub przeniesienia na inne, pożądane stanowisko pracy. Ponadto, z odpowiedzi udzielonych przez pracodawców wynika, że część pracowników kierowanych do skorzystania ze środków

KFS była zagrożona zwolnieniem, jednakże w momencie realizacji niniejszego badania nadal byli zatrudnieni w firmie.

6. Główne wnioski z badania

6.1. Działania realizowane w ramach KFS w województwie podlaskim w latach 2023-2024

1. Pracodawcy najczęściej ubiegali się o środki na wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z wdrażaniem nowych procesów, technologii i narzędzi pracy oraz na szkolenia w zawodach deficytowych. Bardzo małym zainteresowaniem cieszyło się wsparcie dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności oraz osób z 15-letnim stażem pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, bez prawa do emerytury pomostowej.
2. Zdecydowanie najpopularniejszą formą wsparcia były kursy. Największym zainteresowaniem cieszyły się kursy i szkolenia w obszarach: opieki zdrowotnej, obsługi maszyn (np. koparki, wózki widłowe), transportu (w tym prawa jazdy) oraz księgowości i finansów.
3. Głównymi odbiorcami wsparcia były firmy zatrudniające do dziewięciu pracowników, działające na rynku dłużej niż 15 lat, prowadzące działalność o lokalnym zasięgu, w sektorze przetwórstwa, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, budownictwa i handlu; naprawy pojazdów samochodowych. Najbardziej ze wsparcia korzystały firmy najmłodsze (istniejące krócej niż 5 lat). Wraz ze wzrostem zasięgu działalności firm, spadał ich udział wśród beneficjentów KFS. Dominującą formą prawną była jednoosobowa działalność gospodarcza.
4. Uczestnikami szkoleń najczęściej (w około jednej trzeciej przypadków) były osoby w wieku 45 lat i więcej, z wykształceniem wyższym i stażem pracy powyżej 15 lat. Wsparcie było kierowane przede wszystkim do pracowników na stanowiskach niekierowniczych. Zajmowane stanowiska pracy były zbieżne z tematyką dofinansowanych szkoleń i kursów. Te z kolei, według deklaracji pracodawców, w większości przypadków, całkowicie odpowiadały głównemu rodzajowi działalności firmy.
5. Najbardziej ze wsparcia korzystali najmłodszy pracownicy, a co za tym idzie, z najkrótszym stażem pracy. Stosunkowo rzadko wsparcie było kierowane do mieszkańców wsi, co jest związane z lokalizacją firm, które otrzymały dofinansowanie (głównie obszary miejskie).
6. Dwie na trzy firmy ubiegające się o wsparcie w ramach KFS otrzymały dofinansowanie – wskaźnik skuteczności wyniósł 64,5%.
7. Niemal wszyscy badani pracodawcy twierdzili, że kwota dofinansowania form kształcenia ustawicznego ze środków KFS była adekwatna do ich potrzeb.

8. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy bardzo wysoko ocenili jakość merytoryczną i praktyczną otrzymanego wsparcia, materiały dydaktyczne oraz współpracę z firmami szkoleniowymi. Nie napotykali na trudności podczas korzystania ze środków KFS, a współpracę z powiatowym urzędem pracy oceniali na ogół dobrze lub bardzo dobrze, jedynie sporadycznie wskazując na potrzebę uproszczenia procedur i ograniczenia wymaganej dokumentacji.
9. Przedstawiciele PUP zgłaszali trudności związane z realizacją zadań w ramach KFS, głównie na etapie naboru i oceny wniosków, weryfikacji kryteriów oraz rozliczania umów z pracodawcami, którzy często nie dotrzymywali terminów i składali niekompletną dokumentację. Wskazywano również sytuacje, w których wnioski były przygotowywane przez firmy szkoleniowe w imieniu pracodawców. Skutkiem tego pracodawca nie znał szczegółów wniosku, co komplikowało proces jego weryfikacji.
10. Przedstawiciele PUP zgłaszali potrzebę udziału w specjalistycznych szkoleniach, m.in. w zakresie zasad przyznawania środków, zmian w kierunkach i wytycznych KFS na kolejny rok, pomocy de minimis, prawa pracy czy sporządzania wniosków i umów, podnosili również problem niedostatecznej obsady kadrowej przy obsłudze Funduszu.
11. Połowa podlaskich powiatowych urzędów pracy uznała, że środki z KFS którymi dysponowały były zbyt małe w stosunku do potrzeb lokalnych pracodawców.
12. Nie wszystkie urzędy pracy wydatkowały całość środków, a główną przyczyną tej sytuacji były rezygnacje pracodawców z przyznanego dofinansowania lub wykorzystanie go w niższej kwocie, niż pierwotnie zakładano. Dodatkowo, część zaplanowanych szkoleń nie została zrealizowana przez firmy szkoleniowe.
13. Przedstawiciele urzędów pracy widzą potrzebę zmian w zakresie funkcjonowania i obsługi KFS, sugerując m.in.: ograniczenie możliwości pisania wniosków przez instytucje szkoleniowe, wprowadzenie limitu wsparcia, aby dać szansę podmiotom, które dotychczas nie korzystały z dofinansowania, stworzenie narzędzia do weryfikacji cen rynkowych szkoleń, aby uniknąć ich zawyżania, wprowadzenie bardziej precyzyjnych opisów priorytetów i sztywnych kryteriów oceny wniosków.
14. Działania promocyjne prowadzone przez PUP, głównie poprzez ich strony internetowe, zostały ocenione jako skuteczne. Pracodawcy potwierdzili, że informacje o KFS były łatwo dostępne, a głównym ich źródłem były właśnie urzędy pracy.

6.2. Wpływ wsparcia z KFS na funkcjonowanie pracodawców i sytuację zawodową ich pracowników

1. Cele, jakie przyświecały pracodawcom decydującym się na skorzystanie ze środków z KFS, zostały w dużej mierze osiągnięte.

2. Wykorzystane formy kształcenia ustawicznego były dopasowane do potrzeb firm i ich pracowników, co przejawiało się nie tylko poprzez samoocenę dopasowania kompetencji do potrzeb firmy i zajmowanego stanowiska, ale przede wszystkim w zaistnieniu konkretnych zmian i korzyści. Z perspektywy pracodawców mowa przede wszystkim o usprawnieniu pracy, możliwości zaoferowania usług lub produktów o lepszej jakości lub na dotychczasowym poziomie, ale przy niższych kosztach. Wsparcie z KFS wpłynęło (lub wpłynie w przyszłości) na wzrost konkurencyjności ich oferty.
3. Potrzeby szkoleniowe podlaskich firm były zróżnicowane i ściśle związane z konkretnymi, specjalistycznymi branżami, istniała także wyraźna potrzeba podniesienia kompetencji w obszarach horyzontalnych, takich jak cyfryzacja, narzędzia IT czy automatyzacja, które miały usprawnić zarządzanie i efektywność pracy.
4. Pracownicy uzyskali lub uzupełnili przede wszystkim kompetencje zawodowe, najczęściej powiązane z wykonywanym zawodem/zajmowanym stanowiskiem.
5. Możliwość dofinansowania stanowiła istotne wsparcie dla części przedsiębiorców, którzy nie skorzystaliby z kursów czy szkoleń, gdyby nie wsparcie ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Niemal co trzecia firma planuje podjąć w najbliższych miesiącach dalsze działania podnoszące kwalifikacje.
6. Chociaż pracodawcy i pracownicy oceniają jakość usług szkoleniowych na rynku jako dobrą, to jednocześnie dla wielu są one zbyt drogie. Wskazują również na niepełną ofertę szkoleniową. Luka dotyczy przede wszystkim bardzo specyficznych, niszowych szkoleń, które są kluczowe dla danego sektora, ale rzadko dostępne lub kosztowne. Firmy poszukują szkoleń, które dadzą unikalną przewagę rynkową (specjalizacja) lub zwiększą stabilność i efektywność wewnętrzną (kompetencje miękkie).
7. Dwie trzecie badanych pracodawców planuje ponownie ubiegać się o środki. Przyszłe potrzeby szkoleniowe koncentrują się na zdobywaniu specjalistycznej wiedzy zawodowej i uprawnień technicznych, które przynoszą szybki zwrot inwestycji. Widoczna jest również rosnąca potrzeba rozwoju umiejętności uniwersalnych. Pracownicy podzielają te aspiracje – ich odpowiedzi na pytanie o dalsze kierunki kształcenia i rozwoju kompetencji pokazują jeszcze silniejszy nacisk na rozwój w konkretnych, specjalistycznych dziedzinach.
8. Inwestycje w szkolenia nie są przypadkowe, a głównym motywatorem jest wzrost konkurencyjności i poprawa pozycji rynkowej. Firmy zamierzają ten cel osiągnąć dwiema komplementarnymi drogami: specjalizacją w danej dziedzinie oraz poprzez budowanie zasobów.

6.3. Wpływ wsparcia z KFS na dostosowanie kompetencji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki

1. Wykorzystane formy kształcenia ustawicznego były dopasowane do potrzeb firm i ich pracowników. Z perspektywy pracownika mowa przede wszystkim o wzroście kompetencji (pozyskaniu lub pogłębieniu konkretnych umiejętności i uprawnień zawodowych). Wsparcie z KFS okazało się bardzo trafne – w zdecydowanej większości przypadków pracownicy nabyli dokładnie te kompetencje, których im brakowało. Największą potrzebą było uzyskanie konkretnych umiejętności lub uprawnień zawodowych. Niemal wszyscy badani pracownicy stwierdzili, że nie odczuwają już żadnych braków w swoich kompetencjach.
2. Pracownicy aktywnie korzystają z nabytych kompetencji - wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków - przede wszystkim lepiej i szybciej wykonują swoją pracę.
3. Duża część pracowników uważa, że uzupełnienie bądź nabycie nowych kompetencji umożliwi im dalszy rozwój zawodowy u obecnego pracodawcy: rozwój w konkretnej specjalizacji, ogólny rozwój zawodowy, awans i zmianę stanowiska. Jedna trzecia badanych pracodawców potwierdziła, że już doszło do zmiany sytuacji pracownika pod względem formalnym – awansu lub wzrostu wynagrodzenia. Co ważne, niektóre osoby uniknęły zwolnienia.
4. Szkolenia znacząco wzmocniły pozycję pracowników na rynku pracy. Niemal wszyscy badani uznali, że w przypadku chęci zmiany pracodawcy ich sytuacja jest lepsza niż przed uzyskaniem wsparcia.
5. Wzrosła satysfakcja z wykonywanej pracy, co jest kluczowym czynnikiem wpływającym na jej jakość.

7. Rekomendacje²³

Tabela 31. Tabela rekomendacji

Wniosek	Obszar	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
Pracodawcy najczęściej ubiegali się o środki w ramach priorytetów zakładających wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy. Podczas badania często akcentowano potrzebę rozwoju umiejętności horyzontalnych, które w efekcie mają usprawnić pracę i podnieść jej efektywność.	Rodzaj wsparcia	Kontynuacja realizacji KFS z utrzymaniem priorytetów cieszących się największym zainteresowaniem pracodawców, umożliwiających nabywanie kompetencji cyfrowych oraz z zakresu nowych technologii.	MRPiPS Powiatowe urzędy pracy	Utrzymanie wskazanego rodzaju wsparcia poprzez sformułowanie adekwatnych priorytetów KFS w kolejnych latach działania Funduszu.
Małym zainteresowaniem cieszyło się wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.	Rodzaj wsparcia	Promocja możliwości wsparcia ze środków KFS kształcenia ustawicznego pracowników z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.	MRPiPS Powiatowe urzędy pracy	Promowanie wśród pracodawców polityk wspierających pracowników z orzeczoną stopniem niepełnosprawności. Promocja tego rodzaju wsparcia wśród firm

²³ Rekomendacje zostały sformułowane tylko w stosunku do tych wniosków z badania, które wskazywałyby na potrzebę wprowadzenia określonych zmian, modyfikacji bądź usprawnień w sposobie wdrażania KFS.

Wniosek	Obszar	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
				szkoleniowych i doradczych, z których usług korzystają wnioskodawcy.
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu oraz nauczyciele przedmiotów zawodowych to grupy zawodów identyfikowane jako deficytowe w woj. podlaskim. Jednocześnie wsparcie w ramach priorytetów KFS nakierowanych na te zawody nie cieszyło się zainteresowaniem.	Rodzaj wsparcia	Promocja możliwości wsparcia ze środków KFS kształcenia ustawicznego nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych.	MRPIPS Powiatowe urzędy pracy	Intensywniejsza promocja KFS skierowana bezpośrednio do instytucji i firm zatrudniających osoby na stanowiskach odpowiadających identyfikowanym grupom zawodów deficytowych. Promocja tego rodzaju wsparcia wśród firm szkoleniowych i doradczych, z których usług korzystają wnioskodawcy.
Największym zainteresowaniem pracodawców cieszyły się kursy i szkolenia. Na właśnie na tego typu usługi planują aplikować ponownie.	Rodzaj wsparcia	Utrzymanie wsparcia w postaci dofinansowania kursów i szkoleń zawodowych.	MRPIPS	Utrzymanie wskazanego rodzaju wsparcia poprzez sformułowanie adekwatnych zapisów w wytycznych wydatkowania środków KFS w kolejnych latach działania Funduszu.
Najbardziej ze wsparcia korzystały firmy najmłodsze – istniejące krócej niż 5 lat. Uzyskana struktura wskazuje	Kwestie formalne	Realizacja działań skierowanych do młodych firm (działających na rynku do 5 lat), których celem	MRiPS Powiatowe urzędy pracy	Identyfikacja barier dla aplikowania i pozyskiwania środków w ramach KFS przez młode firmy.

Wniosek	Obszar	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
<p>na brak aktywności w skutecznym ubieganiu się o środki z KFS wśród firm funkcjonujących na rynku krócej niż rok.</p>		<p>będzie usunięcie potencjalnych barier w aplikowaniu i pozyskiwaniu środków w ramach KFS. Zachęcenie młodych firm do inwestowania w rozwój kompetencji pracowników poprzez wsparcie z KFS.</p>		<p>Umożliwienie dostępu do informacji i doradztwa. Premiowanie młodych firm (np. poprzez wprowadzenie dodatkowych kryteriów oceny). Wyodrębnienie puli środków dedykowanych młodym firmom.</p>
<p>Udzielone pracodawcom oraz ich pracownikom wsparcie oceniane jest jako adekwatne i odpowiadające potrzebom firm. Ponadto, badanie pokazało, że odbyte kursy i szkolenia umożliwiły wzrost kompetencji, umiejętności i dają podstawę do dalszego rozwoju. Pracodawcy wybierają tematykę i zakres wsparcia zgodne z głównym rodzajem działalności.</p>	<p>Rodzaj wsparcia</p>	<p>Kontynuacja realizacji KFS z utrzymaniem priorytetów cieszących się zainteresowaniem pracodawców.</p>	<p>MRPIPS</p>	<p>Utrzymanie wskazanego rodzaju wsparcia poprzez sformułowanie adekwatnych priorytetów KFS w kolejnych latach działania Funduszu.</p>
<p>Część pracodawców nie wywiązuje się ze swoich obowiązków na etapie rozliczenia usług.</p>	<p>Kwestie formalne</p>	<p>Zmotywowanie pracodawców do terminowego rozliczania umów.</p>	<p>Powiatowe urzędy pracy</p>	<p>Zawarcie adekwatnych zapisów w umowach o dofinansowanie, dotyczących konsekwencji nieterminowego</p>

Wniosek	Obszar	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
				rozliczenia wsparcia.
Pracownicy PUP widzą potrzebę usprawnień w sposobie realizacji zadań w ramach KFS.	Kwestie formalne	Opracowanie narzędzia lub procedury, które byłoby pomocne w ocenie kosztów szkoleń.	MRPiPS	Zlecenie usługi eksperckiej bądź przygotowanie narzędzia przez ekspertów Ministerstwa.
Pracownicy PUP napotykali trudności w trakcie realizacji zadań związanych z KFS.	Kwestie formalne	Organizacja szkoleń dla pracowników PUP odpowiedzialnych za realizację zadań związanych z KFS.	MRPiPS Powiatowe urzędy pracy	Analiza potrzeb szkoleniowych pracowników PUP z zakresu KFS, organizacja cyklicznych szkoleń lub innej formy spotkań, podczas których pracownicy PUP będą mogli pozyskać lub uzupełnić brakującą wiedzę.
Pracownicy PUP napotykać na trudności podczas oceny wniosków o przyznanie środków z KFS.	Kwestie formalne	Zapewnienie pracownikom PUP wsparcia szkoleniowo-doradczego w zakresie oceny wniosków.	MRPiPS	Udostępnienie doradztwa i szkoleń z zakresu oceny wniosków o przyznanie środków – identyfikacja największych trudności podczas oceny, praca na case study z udziałem doradców.
Pracownicy PUP napotykać na trudności podczas oceny wniosków o przyznanie środków z KFS.	Kwestie formalne	Zapewnienie adekwatnej obsługi kadrowej dla zadań związanych z KFS w powiatowych urzędach pracy.	MRPiPS	Wyodrębnienie w budżecie KFS środków, które PUP będą mogły spożytkować na zapewnienie sprawnej realizacji zadań w ramach KFS.

Wniosek	Obszar	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
<p>Stosunkowo dużo podlaskich PUP nie wydatkuje w całości przyznanych środków z KFS, natomiast dla połowy podlaskich powiatowych urzędów pracy środki, którymi dysponowały, były zbyt małe. Dwie na trzy firmy ubiegające się o wsparcie w ramach KFS otrzymały dofinansowanie.</p>	<p>Kwestie formalne</p>	<p>Rekomendacja 1: Bardziej elastyczne podejście do realizacji umów podpisanych z pracodawcami – szczególnie, gdy zachodzą okoliczności niezależne od pracodawcy (np. niezrealizowanie szkolenia w założonym czasie przez firmę szkoleniową).</p> <p>Rekomendacja 2: Analiza obecnej metodologii podziału środków KFS i rozważenie zwiększenia ogólnej puli funduszy, aby lepiej odpowiadały one na realne zapotrzebowanie lokalnych pracodawców.</p>	<p>Rek. 1: Powiatowe Urzędy Pracy</p> <p>Rek. 2: MRPiPS</p>	<p>Rekomendacja 1: Zawarcie adekwatnych zapisów w umowach o dofinansowanie.</p> <p>Rekomendacja 2: Uwzględnienie w metodologii wskaźników odzwierciedlających rzeczywiste zapotrzebowanie na środki z KFS (np. liczba składanych wniosków, liczba wniosków odrzuconych z powodu wyczerpania środków).</p>

8. Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych

- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2023. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2024. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117)
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. z 2018 r. poz. 117)
- Załączniki nr 2 do sprawozdania MRiPS – 01 „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne”
- Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2025 rok w województwie podlaskim
- Opracowanie pt. „Podlaski rynek pracy grudzień 2024”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
- Opracowanie pt. „Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2023 roku”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, 2024 rok
- Opracowanie pt. „Barometr Zawodów 2024. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim”, opracowanie WUP w Białymstoku, wydawca WUP w Krakowie, Kraków 2023
- Z. Bednarowska, Desk research — wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, „Marketing i Rynek”, 2015, nr 7, s. 18-26; M. Makowska, Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów, Warszawa 2012
- BarometrZawodow.pl
- informacje zawarte na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy w Białymstoku: <https://bialystok.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/podnoszenie-kompetencji-i-kwalifikacji-pracowników-i-kandydatów-do-pracy/krajowy-fundusz-szkoleniowy>
- Bank Danych Lokalnych GUS

9. Spis pojęć

CATI	ankieta telefoniczna wspomagana komputerowo
CAWI	ankieta internetowa
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IT	z angielskiego terminu „Information Technology” oznacza technologię informacyjną lub technologie informatyczną
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
MRiPS	z dniem 12 sierpnia 2021 r. na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 sierpnia 2021 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 1471) dział praca został włączony do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej
MRPiPS	z dniem 16 grudnia 2023 r. na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2023 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 2694) w drodze przekształcenia Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej zostało utworzone Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
PUP	powiatowy urząd pracy
UE	Unia Europejska
WUP	wojewódzki urząd pracy

10. Spis tabel

Tabela 1. Podmioty według klas wielkości w woj. podlaskim w latach 2023-2024.....	26
Tabela 2. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w latach 2023-2024	27
Tabela 3. Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności w powiatach województwa podlaskiego w latach 2023-2024	27
Tabela 4. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 10 tys. mieszkańców w latach 2023-2024	28
Tabela 5. Stopa bezrobocia w latach 2023-2024 (%)	29
Tabela 6. Stopa bezrobocia w latach 2023-2024 w województwie podlaskim według powiatów (%)	30
Tabela 7. Struktura próby według powiatów (pracodawcy, N=395)*	37
Tabela 8. Struktura próby – pracownicy, płeć (N=371)	37
Tabela 9. Struktura próby – pracownicy, wiek (N=371).....	37
Tabela 10. Struktura próby – pracownicy, wykształcenie (N=371).....	38
Tabela 11. Kwoty z KFS otrzymane przez poszczególne powiatowe urzędy pracy w latach 2023-2024 (zł)	39
Tabela 12. Wydatkowanie całości kwoty KFS przez powiatowe urzędy pracy w latach 2023-2024	40
Tabela 13. Liczba naborów ogłaszanych przez PUP w ramach środków z KFS w roku 2023 i roku 2024.....	41
Tabela 14. Rodzaj otrzymanego przez uczestników wsparcia finansowanego ze środków KFS	42
Tabela 15. Priorytety, na które PUP przeznaczały środki w ramach KFS w latach 2023 i 2024	44
Tabela 16. Priorytety, w ramach których ubiegano się o dofinansowanie z KFS w roku 2023 (pracodawcy, CATI/CAWI, N=234)	46
Tabela 17. Priorytety, w ramach których ubiegano się o dofinansowanie z KFS w roku 2024 (pracodawcy, CATI/CAWI, N=283)	47
Tabela 18. Siedziba firm korzystających ze środków KFS w latach 2023-2024	52
Tabela 19. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS (rok 2023 N=686, rok 2024 N=721)	53
Tabela 20. Wielkość zatrudnienia w podmiotach korzystających ze wsparcia KFS w latach 2023 i 2024 (rok 2023 N=686, rok 2024 N=721)	56
Tabela 21. Wiek uczestników – pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 (rok 2023 N=3 896, rok 2024 N=4 282).....	59
Tabela 22. Wykształcenie uczestników – pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 (rok 2023 N=3 896, rok 2024 N=4 282)	60
Tabela 23. Kanaty promocji KFS wykorzystywane przez powiatowe urzędy pracy (PUP; CAWI, N=14)	64

Tabela 24. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracodawcy, CATI/CAWI, N=395)	67
Tabela 25. Ocena wsparcia uzyskanego dzięki środkom z KFS (pracownicy, CATI/CAWI, N=371)	67
Tabela 26. Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy (pracodawcy, CATI/CAWI,, N=395)	68
Tabela 27. Ocena współpracy z pracodawcami (PUP, CAWI, N=14)	69
Tabela 28. Skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS a zmiany w firmie (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)	78
Tabela 29. Kompetencje brakujące a pozyskane (pracownicy, CATI/CAWI, %)*	90
Tabela 30. Kompetencje brakujące a pozyskane – analiza krzyżowa (pracownicy, CATI/CAWI)**	91
Tabela 31. Tabela rekomendacji	98

11. Spis wykresów

Wykres 1. Czy kwota dofinansowania z KFS była adekwatna do potrzeb? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395).....	41
Wykres 2. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS firma skorzystała w latach 2023-2024?* (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)	43
Wykres 3. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS skorzystał/a Pan/i?* (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371).....	43
Wykres 4. Czy korzystali Państwo ze wsparcia przewidzianego dla...? (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371)*	49
Wykres 5. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS tematycznie związane było z głównym rodzajem działalności firmy? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395).....	51
Wykres 6. Sekcja PKD działalności firm korzystających ze środków KFS (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395).....	55
Wykres 7. Wielkość zatrudnienia w podmiotach korzystających ze wsparcia KFS w latach 2023 i 2024 (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)	56
Wykres 8. Forma prawna firmy (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)	57
Wykres 9. Od jak dawna firm istnieje na rynku? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395) .	58
Wykres 10. Zasięg działalności firmy (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395).....	58
Wykres 11. Do kogo skierowane było wsparcie w ramach KFS? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)*	59
Wykres 12. Przynależność pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 do wielkiej grupy zawodów (pracownicy, %, N=371)	62
Wykres 13. Staż pracy pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 (pracownicy, %, N=371).....	62

Wykres 14. Miejsce zamieszkania – pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 (pracownicy, %, N=371)	63
Wykres 15. Skala niepełnosprawności wśród pracowników korzystających ze wsparcia KFS w roku 2023 i roku 2024 (pracownicy, %, N=371)	63
Wykres 16. Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)	65
Wykres 17. Czy firma korzystała wcześniej ze środków KFS? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395).....	66
Wykres 18. Motywy ubiegania się o środki w ramach KFS (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)*	75
Wykres 19. Zmiany, jakie zaszły w firmie dzięki wsparciu ze środków KFS (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395).....	76
Wykres 20. Wpływ wsparcia z KFS na oferowane usługi/produkty i wzrost konkurencyjności (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395).....	77
Wykres 21. Jakże konkretne braki kompetencyjne zostały uzupełnione dzięki wsparciu z KFS? (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)*	79
Wykres 22. Wpływ skorzystania z KFS na aktywność szkoleniową (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395).....	80
Wykres 23. Ocena dostępności usług szkoleniowych (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=395)	81
Wykres 24. Ocena dostępności usług szkoleniowych, kursów, studiów (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371).....	82
Wykres 25. Opinie na temat idei kształcenia się przez całe życie (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371).....	84
Wykres 26. Motywy skorzystania ze wsparcia w ramach KFS (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371)*	87
Wykres 27. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków (pracodawcy, CATI/CAWI, %, N=390)*	88
Wykres 28. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=371)*	89
Wykres 29. Efekty wsparcia (pracownicy, CATI/CAWI, %, N=278)*	92
Wykres 30. Czy w przypadku utraty pracy, bądź chęci zmiany pracodawcy, Pana/i pozycja na rynku pracy jest mocniejsza niż wcześniej (zanim skorzystał/a Pan/i ze wsparcia KFS)? (pracownicy, CATI/CAWI, N=371, %)	93

12. Narzędzia badawcze

12.1. Ankieta kwestionariuszowa CATI/CAWI – przedsiębiorcy korzystający z KFS

Dzień dobry, nazywam się I jestem ankieterem pracującym na zlecenie Instytutu Badawczego IPC z Wrocławia.

Dzwonię do Pana/i w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, z którego Państwa firma skorzystała w roku.....

Obecnie prowadzimy badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, którego celem jest dokonanie oceny funkcjonowania Funduszu w województwie podlaskim. Zbieramy opinie pracodawców na temat jakości tych działań i ich dopasowania do Państwa potrzeb.

Zależy nam na szczerych odpowiedziach. Zaznaczam, że wszystkie Pana/i wypowiedzi pozostają anonimowe, dlatego może Pan/i czuć się swobodnie.

Na początek zadam kilka pytań do celów statystycznych:

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

a. W 2023

b. W 2024

2. Powiat, w którym mają Państwo siedzibę to:

a. Augustowski

j. Siemiatycki

b. Białostocki

k. Sokólski

c. Bielski

l. Suwalski

d. Grajewski

m. Wysokomazowiecki

e. Hajnowski

n. Zambrowski

f. Kolneński

o. M. Białystok

g. Łomżyński

p. M. Łomża

h. Moniecki

q. M. Suwałki

i. Sejneński

2a. Jaka dokładnie miejscowość?

3. Branża, w której działa Państwa firma to (chodzi nam o podstawową działalność):

a. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo

b. Górnictwo i wydobywanie

c. Przetwórstwo przemysłowe

d. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych

e. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

f. Budownictwo

g. Handel hurtowy lub detaliczny

h. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

i. Transport i gospodarka magazynowa

j. Informacja i komunikacja

- k. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- l. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- m. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- n. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- o. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- p. Edukacja
- q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- r. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- s. Pozostała działalność usługowa
- t. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- u. Organizacje i zespoły eksterytorialne
- v. Działalność niezidentyfikowana (jaka?)

4. Czy Państwa firma prowadzi działalność związaną z branżą energetyczną i gospodarką odpadami?

- a. Tak
- b. Nie

5. Liczba zatrudnionych w Państwa firmie (łącznie z Panem/ią) wynosi:

- a. Od 1 do 9 pracowników
- b. Od 10 do 49 pracowników
- c. Od 50 do 249 pracowników
- d. 250 pracowników i więcej

6. Forma prawna Państwa firmy to:

- a. Jednoosobowa działalność gospodarcza
- b. Spółka cywilna
- c. Spółka prawa handlowego
- d. Spółka jawna
- e. Spółka partnerska
- f. Spółka komandytowa
- g. Spółka komandytowo-akcyjna
- h. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- i. Spółka akcyjna
- j. Fundacja
- k. Stowarzyszenie
- l. Inne

7. Jak długo Państwa firma istnieje na rynku?

- a. Do 12 m-cy
- b. Dłużej niż rok, ale krócej niż 5 lat
- c. 6-10 lat
- d. 11-15 lat
- e. Powyżej 15 lat

8. Sektor gospodarki, w którym działa Państwa przedsiębiorstwo to:

- a. Sektor publiczny
- b. Sektor prywatny

9. Zasięg działalności przedsiębiorstwa to:

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

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

- a. Limitu
- b. Rezerwy
- c. Nie wiem/nie pamiętam

11. Który z priorytetów KFS miał zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2023? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy
- c. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych
- d. wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia
- e. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych
- f. wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami
- g. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS
- h. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności
- i. wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju
- j. wsparcie kształcenia ustawicznego 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
- k. 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

12. Który z priorytetów KFS miał zastosowanie w przypadku ubiegania się o dofinansowanie w roku 2024? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych

- c. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych
- d. wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych
- e. wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej
- f. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia
- g. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców
- h. wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach
- i. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS
- j. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności
- k. 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
- l. wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju

13. Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS firma skorzystała w latach 2023-2024? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a. Szkolenie językowe (jakie?.....)
- b. Kursy, szkolenia zawodowe (jakie?.....)
- c. Kursy, szkolenia z umiejętności miękkich (jakie?.....)
- d. Studia podyplomowe
- e. Egzamin/y
- f. Badania lekarskie/psychologiczne
- g. Ubezpieczenie NNW
- h. Inne (jakie?)

14. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS tematycznie związane było z głównym rodzajem działalności firmy?

- a. Tak, w pełni
- b. Tak, ale częściowo
- c. Nie było związane z głównym rodzajem działalności

15. Kto został objęty wsparciem z KFS? (można wskazać do 3 odpowiedzi)

- a. Kierownicy
- b. Pracownicy na stanowiskach nie kierowniczych
- c. Właściciel firmy

Jeśli 1=a:

16. Czy Państwa firma korzystała ze środków KFS w roku 2022 lub wcześniej?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem

Jeśli 1=b:

17. Czy Państwa firma korzystała ze środków KFS w roku 2023 lub wcześniej?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem

18. Czy kwota dofinansowania form kształcenia ustawicznego ze środków KFS była adekwatna do Państwa potrzeb?

- a. Tak, umożliwiła realizację zaplanowanych działań
- b. Nie, zrealizowaliśmy tylko część zaplanowanych działań

19. Skąd firma, przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS, dowiedziała się o takiej możliwości?

- a. Z powiatowego urzędu pracy
- b. Z mediów (np. radio, gazeta, Internet)
- c. Od innego przedsiębiorcy
- d. Od instytucji szkoleniowej
- e. Od pracownika
- f. Inna sytuacja (jaka?).....

20. Czy Pana/i zdaniem, informacje na temat możliwości pozyskania dofinansowania na usługi rozwojowe są łatwo dostępne dla przedsiębiorców, którym przydałoby się takie wsparcie?

- a. Zdecydowanie tak
- b. Raczej tak
- c. Raczej nie
- d. Zdecydowanie nie
- e. Nie wiem/trudno powiedzieć

21. Jak oceniają Państwo jakość wsparcia, z którego skorzystali Państwo w ramach KFS?

Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą.

Proszę wziąć pod uwagę następujące kryteria:

	1	2	3	4	5	Nie dotyczy	Nie wiem/nie potrafię ocenić
Merytoryka/część teoretyczna							
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)							
Część praktyczna							

Współpraca z firmą szkoleniową realizującą wsparcie							
---	--	--	--	--	--	--	--

22. Co wpłynęło na Państwa ocenę? Proszę krótko uzasadnić.

Merytoryka/część teoretyczna
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)
Część praktyczna
Współpraca z firmą szkoleniową realizującą wsparcie
Inne.....

23. Czy w toku całego procesu skorzystania ze środków KFS, pojawiły się jakieś trudności na etapie:

- Aplikowania o środki
- W toku realizacji usług szkoleniowych
- Rozliczenia
- Inny etap (jaki?)
- Problemy nie wystąpiły

Jeśli 23=a, b, c lub d:

24. Jakie konkretnie były to problemy?

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

	1	2	3	4	5
Aplikowanie o środki					
Rozliczenie usług					
Pozyskiwanie informacji					
Bieżący kontakt					

26. Czy na dzień dzisiejszy wszystkie warunki i zasady związane z pozyskaniem i rozliczeniem środków są dla Państwa jasne?

- Tak, w pełni
- Tak, ale nadal pozostają pewne niejasności
- Nie, nadal pozostaje dużo niejasności

27. Czy Pana/i zdaniem potrzebne są zmiany w zasadach ubiegania się o środki z KFS?

- Tak, jakie?.....
- Nie

28. Dlaczego zdecydowali się Państwo aplikować o środki z KFS? (proszę wskazać max 3 odpowiedzi)

- Chcieliśmy podnieść kompetencje naszych pracowników
- Chcieliśmy usprawnić pracę pracowników firmy

- c. Chcieliśmy rozpocząć nowy rodzaj działalności
- d. Chcieliśmy wejść na nowy rynek (w kraju)
- e. Chcieliśmy wejść na rynek zagraniczny
- f. Chcieliśmy wprowadzić nowe produkty/usługi
- g. Chcieliśmy wdrożyć/udoskonalić metody zarządzania personelem
- h. Chcieliśmy wdrożyć/udoskonalić metody zarządzania zasobami firmy
- i. Chcieliśmy wdrożyć lub zwiększyć wykorzystanie nowoczesnych technologii
- j. Inne (jakie?)
- k. Żadne z powyższych

29. Czy w wyniku skorzystania z usług dofinansowanych w ramach KFS, w Państwa firmie nastąpiły następujące zmiany? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a. Pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy
- b. Pracownicy firmy usprawnili swoją pracę
- c. Wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy
- d. Pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy
- e. Wzrósł poziom satysfakcji klientów firmy
- f. Pozyskaliśmy nowych klientów
- g. Co najmniej jeden pracownik zmienił stanowisko pracy i/lub awansował
- h. Co najmniej jeden pracownik uzyskuje wyższe wynagrodzenie
- i. Środki KFS umożliwiły szkolenie pracowników, którzy wcześniej nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach
- j. Wdrożyliśmy nowy produkt i/lub usługę
- k. Zwiększyliśmy wykorzystanie nowoczesnych technologii i/lub narzędzi pracy
- l. Inne (jakie?)
- m. Żadne z powyższych

30. Czy dzięki skorzystaniu z usług dofinansowanych w ramach KFS są Państwo w stanie oferować usługi/produkty o lepszej jakości?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

31. Czy dzięki skorzystaniu z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych z KFS są Państwo w stanie oferować produkt/usługę na dotychczasowym poziomie, lecz przy mniejszych kosztach?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

32. Czy w Pana/i ocenie, skorzystanie z usług wpłynęło (bądź dopiero wpłynie) na wzrost konkurencyjności Państwa oferty?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

33. Jak oceniają Państwo wykorzystanie formy kształcenia ustawicznego pod kątem dopasowania do potrzeb firmy? (proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą)

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

34. Jeśli w 33 ocena 3 lub mniej: to proszę powiedzieć, co wpłynęło na ocenę tych usług?
Proszę krótko uzasadnić

35. Czy uzupełnienie bądź nabycie przez pracowników nowych kompetencji umożliwi dalszy rozwój firmy?

- Tak (w jakim kierunku?.....)
- Nie
- Nie wiem, trudno powiedzieć

36. W ramach podsumowania proszę ocenić, czy skorzystanie z form kształcenia ustawicznego dofinansowanych w ramach KFS wpłynęło na:

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie dotyczy
Podniesienie kompetencji Państwa kadry					
Zmniejszenie kosztów wytworzenia produktów/usług					
Rozszerzenie oferty produktów/usług					
Wzrost jakości wytwarzanych produktów/usług					
Polepszenie współpracy z kooperantami					
Lepszą obsługę klientów firmy					

37. W jakim stopniu kompetencje pracowników były dopasowane do potrzeb rozwojowych firmy przed skorzystaniem ze wsparcia z KFS, a w jakim po skorzystaniu? proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza *niedopasowane*, a 5 *dopasowane*

	1	2	3	4	5
Przed skorzystaniem ze wsparcia z KFS					
Po skorzystaniu ze wsparcia z KFS					

38. Jakie konkretne braki kompetencyjne zostały uzupełnione dzięki wsparciu z KFS, z których skorzystała Państwa firma? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- Językowe (jaki język?)
- Zawodowe (jakie?)
- W zakresie zarządzania pracą zespołu
- W zakresie zarządzania pracą własną

- e. W zakresie prowadzenia negocjacji
- f. W zakresie księgowości, aspektów prawnych
- g. W zakresie marketingu/reklamy
- h. W zakresie technologii ICT
- i. Inne (jakie?)

39. Czy nadal widoczne są braki w kompetencjach Państwa pracowników?

Kompetencje	Tak (jakie konkretnie?)	nie
Zawodowe		
Osobiste/miękkie		
Cyfrowe/ICT		

40. Czy Pan/i jako pracodawca osobiście nabył/a jakieś nowe kompetencje lub kwalifikacje dzięki wsparciu z KFS?

- a. Tak (jakie?)
- b. Nie

41. Proszę spróbować ocenić, w jakim stopniu pracownicy obecnie wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków?

- a. Podczas wykonywania wszystkich lub niemal wszystkich obowiązków
- b. Podczas wykonywania części obowiązków
- c. Podczas wykonywania niewielkiej części obowiązków
- d. Nie wykorzystują, dlaczego.....?

Jeśli 41=a, b lub c:

42. Jak pracownicy wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

- a. Sprawniej współpracują z pozostałymi pracownikami
- b. Sprawniej współpracują z klientem
- c. Szybciej wykonują swoją pracę
- d. Lepiej wykonują swoją pracę (wyższa jakość usług/produktów)
- e. Lepiej wykorzystują posiadane zasoby (czas, materiały, maszyny itp.)
- f. Mogą przyjąć nowe obowiązki
- g. Inne (jakie?)

43. Czy któryś z pracowników: (można wskazać dwie odpowiedzi)

- a. Awansował
- b. Uzyskuje wyższe wynagrodzenie
- c. Żadne z powyższych

44. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS byli zagrożeni zwolnieniem?

- a. Tak, wszyscy
- b. Tak, ale tylko niektórzy

- c. Żaden nie był zagrożony

45. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w dalszym ciągu pracują w firmie?

- a. Wszyscy
- b. Niektórzy
- c. Żaden

Jeśli 45=b lub c:

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

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie pamiętam

47. Czy przed skorzystaniem ze środków KFS podejmowali Państwo jakieś działania mające na celu identyfikację potrzeb szkoleniowych pracowników?

- a. Tak
- b. Nie podejmowaliśmy

48. Czy możliwość skorzystania z KFS wpłynęła jakoś na Państwa aktywność szkoleniową?

- a. Gdyby nie KFS nie skorzystalibyśmy ze szkoleń/kursów
- b. Skorzystalibyśmy ze szkoleń/kursów w podobnym zakresie
- c. Skorzystalibyśmy ze szkoleń/kursów w mniejszym zakresie

49. Czy poza skorzystaniem z KFS, korzystali Państwo z innych usług szkoleniowych, lub realizowali szkolenia wewnętrzne?

- a. Tak, jakie?
- b. Nie

50. Czy mają Państwo takie plany w najbliższych miesiącach?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Jeszcze nie wiemy

51. Jak oceniliby/aby Pan/i dostępność na rynku usług, na które mają Państwo zapotrzebowanie:

- a. Dostępne usługi spełniają nasze wymagania jakościowe oraz cenowe
- b. Dostępne usługi spełniają nasze wymagania jakościowe, lecz są za drogie
- c. Dostępne usługi spełniają nasze wymagania cenowe, lecz są niskiej jakości
- d. Na rynku w ogóle nie ma usług, których potrzebujemy
- e. Nie wiem/ trudno powiedzieć
- f. Nie dotyczy (brak zapotrzebowania)

52. Jakich usług w zakresie kształcenia i podnoszenia kompetencji pracowników, o jakiej tematyce, brakuje lub są trudno dostępne?

53. Czy planują Państwo ponownie ubiegać się o środki z KFS?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

54. Na jakiego rodzaju usługi będą Państwo chcieli pozyskać środki? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

- a. Kursy (o jakiej tematyce?)
- b. Studia podyplomowe (w jakim kierunku?)
- c. Egzamin/y
- d. Określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego
- e. Badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia
- f. Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

55. Czy oczekivaliby Państwo dodatkowych kierunków wsparcia (priorytetów) wsparcia kształcenia ustawicznego w ramach KFS w woj. podlaskim w kolejnych latach?

- a. Tak (jakich?.....)
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

56. Na zakończenie proszę powiedzieć, czy ma Pani/Pan jakieś propozycje zmian w odniesieniu do funkcjonowania KFS? Proszę wziąć pod uwagę całokształt, tj. możliwe formy wsparcia, sposób wnioskowania, rozliczania itd.

- a. Tak (jakie?.....)
- b. Nie mam

- e. osób zatrudnionych w firmie korzystającej ze wsparcia ze względu na zatrudnianie cudzoziemców
- f. pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społeczne
- g. 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
- h. 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
- i. osób zatrudnionych w firmie korzystającej ze wsparcia w związku z zastosowaniem nowych procesów, technologii i narzędzi pracy
- j. osób w zakresie umiejętności cyfrowych
- k. osób zatrudnionych w firmie prowadzącej działalność w branży motoryzacyjnej
- l. osób zatrudnionych w firmie korzystającej ze wsparcia w zakresie zarządzania finansami i zapobiegania sytuacjom kryzysowym

5. Czy wsparcie z KFS z którego Pan/i skorzystał/a, było dopasowane do Pani/a potrzeb?

Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą.

1	2	3	4	5

6. Czy wykorzystuje Pan/i zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych?

- a. Tak, bardzo często
- b. Tak, ale sporadycznie
- c. Nie wykorzystuję, dlaczego?.....

Jeśli 7=a lub b:

7. Jak wykorzystuje Pan/i zdobytą wiedzę i umiejętności podczas wykonywania obowiązków? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a. Sprawniej współpracuję z pozostałymi pracownikami
- b. Szybciej wykonuję swoją pracę
- c. Lepiej wykonuję swoją pracę (wyższa jakość usług/produktów)
- d. Lepiej wykorzystuję posiadane zasoby (czas, materiały, maszyny itp.)
- e. Inne (jakie?)

8. Teraz proszę powiedzieć, jakich kwalifikacji bądź kompetencji Panu/i brakowało, a jakie Pan/i uzyskał/a? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

Rodzaj kompetencji/kwalifikacji	brak	uzyskane
Postępowanie się językiem obcym (jakim?)		
Uzyskanie uprawnień zawodowych (jakich?)		

Rodzaj kompetencji/kwalifikacji	brak	uzyskane
Nabycie kompetencji cyfrowych (w tym technologii teleinformatycznych ICT)		
Nabycie kompetencji związanych z rozwojem technologii w firmie i zastosowaniem wprowadzanych przez firmę narzędzi pracy		
Ukończenie/rozpoczęcie studiów podyplomowych		
Wzrost umiejętności technicznych (jakich?)		
Zarządzanie personelem		
Zarządzanie własną pracą/czasem		
Budowanie relacji z klientem		
Reklama, marketing		
Zdobycie określonej wiedzy, znajomości przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku		
Nabycie umiejętności miękkich (np. radzenie sobie w sytuacjach stresowych, negocjacje)		
Inne (jakie?)		
Żadne z powyższych		

9. Czy na co dzień w swojej pracy ma Pan/i kontakt z klientami?

- a. Tak b. Nie

Jeśli 10=a:

10. Czy wsparcie z KFS, z której Pan/i skorzystał/a wpłynęło na lepszą obsługę klientów firmy?

- a. Zdecydowanie tak
b. Raczej tak
c. Raczej nie
d. Zdecydowanie nie
e. Nie wiem/trudno powiedzieć

11. Jak ocenia Pan/i jakość uzyskanego wsparcia Z KFS? Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą. Proszę wziąć pod uwagę następujące kryteria:

	1	2	3	4	5	Nie dotyczy
Merytoryka/część teoretyczna						
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)						
Część praktyczna						
Możliwość uzyskania dokumentu potwierdzającego kwalifikacje/uprawnienia						
Współpraca z firmą szkoleniową						

12. Co wpłynęło na Pana/i ocenę? Proszę krótko uzasadnić.

Merytoryka/część teoretyczna
Otrzymane materiały (np. dydaktyczne)
Część praktyczna
Możliwość uzyskania dokumentu potwierdzającego kwalifikacje/uprawnienia
Współpraca z firmą szkoleniową

13. Jak ogólnie ocenia Pan/i dostępność interesujących szkoleń, kursów, studiów?

- a. Rynek oferuje szkolenia, kursy, studia, które spełniają moje wymagania jakościowe oraz cenowe
- b. Rynek oferuje szkolenia, kursy, studia, które spełniają moje wymagania jakościowe, lecz są za drogie
- c. Dostępna oferta spełnia moje wymagania cenowe, lecz jest niskiej jakości
- d. Na rynku w ogóle nie ma oferty szkoleń, kursów, studiów, które by mnie interesowały
- e. Nie wiem/ trudno powiedzieć
- f. Nie dotyczy (brak zapotrzebowania)

14. Kto był inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia)?

- a. Pracodawca
- b. Pracownik działu kadr
- c. Ja (pracownik)
- d. Wspólna inicjatywa moja (pracownika) i pracodawcy

15. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na skorzystanie z wsparcia KFS? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a. Chciałem/am podnieść dotychczasowe umiejętności i kompetencje
- b. Chciałem/am uzyskać nowe umiejętności i kompetencje
- c. Chciałem/am więcej zarabiać
- d. Chciałem/am sformalizować już posiadane wiedzę i umiejętności
- e. Chciałem/am wzmocnić swoją pozycję na rynku pracy, w przypadku chęci zmiany pracodawcy
- f. Chciałem/am zmienić stanowisko pracy
- g. Miało mi to umożliwić utrzymanie się na obecnym stanowisku pracy
- h. Decyzję podjął mój przełożony, nie ja
- i. Inne (jakie?)

16. Czy nadal odczuwa Pan/i jakieś braki we własnych kompetencjach?

Kompetencjach	Tak (jakie konkretnie?)	Nie
zawodowych		
osobistych/miękkich		
cyfrowych/ICT		

17. Czy dzięki skorzystaniu ze wsparcia KFS:

	tak	nie
Uzyskuje Pan/i wyższe wynagrodzenie?		
Awansował/a Pan/i?		
Uzyskał/a Pan/i przeniesienie na inne, pożądane przez Pana/ią, stanowisko?		
Uniknął/ęła Pan/i zwolnienia z pracy, pozostając na tym samym stanowisku?		
Uniknął/ęła Pan/i zwolnienia z pracy dzięki przeniesieniu na inne stanowisko?		
Otrzymałam/otrzymałem jednorazową nagrodę finansową		

25. Czy do tej pory uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS? Chodzi zarówno o szkolenia, które podejmowała Pani/podejmował Pan z własnej inicjatywy poza firmą (prywatnie), jak i z inicjatywy pracodawcy.

- a. Tak b. Nie

26. Czy chciałaby Pani/chciałby Pan dalej podnosić swoje kwalifikacje, niezależnie od formy finansowania? Proszę wziąć pod uwagę wszelkie formy, w tym bezpłatne.

- a. Tak c. Jeszcze nie wiem
b. Nie

Jeśli 27=a:

27. W jakim kierunku?

28. Czy ma Pan/i jakieś propozycje zmian w odniesieniu korzystania do środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego? Proszę wziąć pod uwagę całokształt, tj. możliwe formy wsparcia, sposób organizacji kształcenia, Pan/i potrzeby zawodowe itd.

- a. Tak (jakie?) b. Nie mam

29. Na koniec proszę powiedzieć, jakie jest Pani/Pana zdanie na temat samej idei kształcenia wśród osób pracujących?

- a. Uważam, że każda pracująca osoba powinna kształcić się, jeśli ma taką możliwość
b. Decyzja o dalszym kształceniu powinna należeć wyłącznie do pracownika – pracodawca nie powinien narzucać takiego obowiązku
c. Za dokończanie pracowników powinien odpowiadać tylko i wyłącznie pracodawca
d. Uważam, że w pewnym wieku kształcenie nie przynosi już efektów
e. Nie mam zdania

METRYCZKA

Płeć:

- a. Kobieta b. Mężczyzna

Wiek:

- a. 18-24 lata d. 45-54 lata
b. 25-34 lata e. 55-59 lat
c. 35-44 lat f. 60 lat i więcej

Obywatelstwo:

- a. Polskie c. Średnie ogólnokształcące
b. Inne (jakie?) d. Policealne lub średnie zawodowe

Wykształcenie:

- a. Gimnazjalne lub niższe e. Wyższe licencjackie/inżynierskie
f. Wyższe magisterskie
g. Ukończone studia doktoranckie i wyżej

Zawód: (wykonywany w firmie)

Funkcja w firmie

- a. Pracownik

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2023-2024”

- b. Kierownik
- c. Właściciel

Do której grupy zawodowej Pan/i należy?:

- a. Wyższy urzędnik i kierownik
- b. Specjalista
- c. Technik i inny średni personel
- d. Pracownik biurowy
- e. Pracownik usług i sprzedawca
- f. Rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak
- g. Robotnik przemysłowy i rzemieślnik
- h. Operator i monter maszyn i urządzeń
- i. Pracownik przy pracach prostych
- j. Pracownik sił zbrojnych
- k. Bez zawodu (robotnik niewykwalifikowany)

Staż pracy (ogółem):

- a. Krócej niż rok
- b. 1-4 lata
- c. 5-9 lat
- d. 10-14 lat
- e. 15 lat i więcej

Miejsce zamieszkania:

- a. Wieś
- b. Miasto

Czy w latach 2023-2024 posiadała Pani/posiadał Pan orzeczony stopień niepełnosprawności?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Odmowa

Lokalizacja przedsiębiorstwa, w którym Pan/i pracuje (powiat):

- | | |
|-----------------|---------------------|
| a. M. Białystok | j. Łomżyński |
| b. M. Łomża | k. Moniecki |
| c. M. Suwałki | l. Sejneński |
| d. Augustowski | m. Siemiatycki |
| e. Białostocki | n. Sokólski |
| f. Bielski | o. Suwalski |
| g. Grajewski | p. Wysokomazowiecki |
| h. Hajnowski | q. Zambrowski |
| i. Kolneński | |

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2023-2024”

- c. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych
- d. wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia
- e. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych
- f. wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami
- g. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS
- h. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności
- i. wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju
- j. wsparcie kształcenia ustawicznego 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
- k. 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

7. Na realizację jakich działań, w roku 2024, przeznaczali Państwo środki w ramach KFS? Proszę wymienić wszystkie:

- a. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych
- c. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych
- d. wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych
- e. wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej
- f. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia
- g. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców
- h. wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach
- i. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2023-2024”

- j. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności
- k. 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
- l. wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju

8. Ile naborów w ramach limitu podstawowego ogłoszono w Państwa Urzędzie?

W 2023

W 2024

9. Czy starali się Państwo o środki z rezerwy KFS?

TAK

NIE

W 2023

W 2024

Jeśli 9=NIE:

10. Dlaczego nie?

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

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

W 2023

W 2024

12. Które priorytety cieszą się większym zainteresowaniem wśród lokalnych przedsiębiorców?

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

13. W jaki sposób Państwa Urząd prowadzi promocję KFS?

- a. Informacje na stronie internetowej Urzędu
- b. Spotkania informacyjne z przedsiębiorcami
- c. Mailing
- d. Informacje na innych stronach i portalach
- e. Plakaty/ulotki
- f. Prasa lokalna
- g. Inny sposób
- h. Nie prowadzimy promocji KFS

Jeśli 13=a-g:

14. Które z wymienionych wyżej form są najbardziej efektywne w dotarciu do pracodawców?

- a. Informacje na stronie internetowej Urzędu
- b. Spotkania informacyjne z przedsiębiorcami
- c. Mailing
- d. Informacje na innych stronach i portalach
- e. Plakaty/ulotki
- f. Prasa lokalna
- g. Inny sposób, jaki?

15. Jak oceniliby/oceniliby Pani zainteresowanie przedsiębiorców możliwością pozyskania środków? Proszę ocenić w skali od 1 do 5?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. W roku 2024 zainteresowanie było:

- a. Mniejsze niż w latach poprzednich
- b. Większe niż w latach poprzednich
- c. Podobne jak w latach poprzednich

17. W roku 2023 zainteresowanie było:

- a. Mniejsze niż w latach poprzednich
- b. Większe niż w latach poprzednich
- c. Podobne jak w latach poprzednich

18. W jakich obszarach mieli Państwo trudności w realizacji zadań związanych z KFS w latach 2023-2024? Proszę wskazać 3 najważniejsze:

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

19. Który z etapów sprawia pracodawcom największe trudności?

- a. Aplikowanie o środki
- b. Realizacja usług szkoleniowych
- c. Rozliczenie
- d. Inny etap (jaki?)
- e. Żaden

Jeśli 19=a, b, c lub d:

20. Jakie konkretnie były to problemy?

21. A jak Państwo oceniają współpracę z pracodawcami na poszczególnych etapach?

„Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w woj. podlaskim w latach 2023-2024”

	1	2	3	4	5
Aplikowanie o środki					
Rozliczenie usług					
Bieżący kontakt					

22. Czy w toku tej współpracy wystąpiły jakieś problemy?

- a. Tak (jakie? Proszę krótko opowiedzieć)
- b. Nie

23. Jakimi kryteriami (obok kryteriów formalnych) kierują się Państwo przyznając dofinansowanie z KFS?

- a. Koszty wsparcia
- b. Kolejność składania wniosków
- c. Czy firma korzystała ze środków KFS w poprzednich latach
- d. Inne (jakie?)
- e. Nie kierujemy się innymi, dodatkowymi kryteriami

24. Czy ma Pani/Pan jakieś propozycje zmian w odniesieniu do zasad funkcjonowania wsparcia z KFS? Proszę wziąć pod uwagę całość, tj. ustalone priorytety, obowiązujące procedury, rodzaje wsparcia, realizatorów usług szkoleniowych itd.

- a. Tak (jakie?)
- b. Nie mam

25. Na jakie wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników w woj. podlaskim, powinny być ukierunkowane priorytety KFS w kolejnych latach?

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

27. Czy w Państwa Urzędzie zachodzi potrzeba zwiększenia ilości etatów do obsługi KFS?

- a. Tak, o ile?
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

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

- a. Tak, jakie?
- b. Nie
- c. Nie wiem, trudno powiedzieć

KONIEC