



Badanie efektywności wsparcia
udzielonego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego
w województwie podkarpackim w latach 2015-2018

Wrzesień 2019



Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. Naruszewicza 11, 35-055 Rzeszów
tel. (48) 17 850 92 00, fax. (48) 8 52 44 57
wuprzeszow.praca.gov.pl | wup@wup-rzeszow.pl
| facebook.com/wuprzeszow

ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5, 99-301 Kutno
tel. (24) 35 577 00
asm-poland.com.pl | sekretariat@asm-poland.com.pl |
facebook.com/ASMCentrumBadaniAnalizRynku

I. WSTĘP	4
II. METODYKA BADANIA.....	6
III. OPIS WYNIKÓW BADANIA.....	7
3.1. MOTYWY UBIEGANIA SIĘ O WSPARCIE W RAMACH KFS	7
3.2. POZIOM ZASPOKOJENIA POTRZEB ZGŁASZANYCH PRZEZ PRACODAWCÓW POPRZEZ WSPARCIE UDZIELONE W RAMACH KFS.....	10
3.3. ZNACZENIE KFS DLA ROZWOJU DZIAŁALNOŚCI SZKOLENIOWEJ FIRM	21
3.4. OCENA WSPARCIA OTRZYMANEGO / UDZIELONEGO W RAMACH KFS.....	22
3.5. TRUDNOŚCI TOWARZYSZĄCE WDRAŻANIU WSPARCIA Z KFS.....	31
3.6. OCENA KRYTERIÓW PRYZYNAWANIA WSPARCIA Z KFS	33
IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	43
V. SPIS RZECZY	47
5.1. SPIS WYKRESÓW	47
5.2. SPIS TABEL	49
VI. ZAŁĄCZNIKI.....	51
6.1. KWESTIONARIUSZ WYWIADU CATI Z PRZEDSIĘBIORCAMI	51
6.2. KWESTIONARIUSZ WYWIADU CATI Z UCZESTNIKAMI SZKOLEŃ.....	58
6.3. KWESTIONARIUSZ WYWIADU CATI Z PRZEDSTAWICIELAMI URZĘDÓW PRACY.....	63

I. Wstęp

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) został utworzony przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ze środków Funduszu Pracy celem wsparcia kształcenia ustawicznego pracodawców oraz pracowników.¹ KFS to wydzielona część Funduszu Pracy – funduszu celowego przeznaczonego na zapobieganie bezrobociu i ograniczanie jego skutków, tworzonego ze składek pracodawców. Wysokość KFS corocznie ustalana jest w tzw. ustawie o budżecie. Środki KFS są przeznaczane na następujące działania:

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

Pozostała część środków przeznaczona jest na: promocję KFS, określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS, badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS. W celu otrzymania dofinansowania kształcenia ustawicznego pracodawca, który zamierza inwestować w podnoszenie swoich kompetencji lub kompetencji pracowników, powinien wystąpić z wnioskiem do urzędu pracy.

O środki z KFS może wystąpić każdy pracodawca w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czyli podmiot zatrudniający pracowników na podstawie umowy o pracę. Co ważne – nie jest pracodawcą podmiot prowadzący działalność gospodarczą i niezatrudniający pracowników w ramach umowy o pracę, współpracujący wyłącznie ze współmałżonkiem i/lub zatrudniający osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.

Wnioski pracodawców są rozpatrywane do wyczerpania limitu środków KFS, jakim dysponuje powiatowy urząd pracy. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta (powiatowy urząd pracy w imieniu starosty) zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i/lub pracodawcy.

¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego z dnia 14 maja 2014 roku. (Dz. U. poz. 639 z późn. zm.)
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20140000639>

Celem głównym przedmiotowego badania jest określenie efektywności wsparcia udzielonego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podkarpackim w latach 2015-2018. Celowi głównemu badania zostały podporządkowane cele szczegółowe:

- określenie motywów ubiegania się o wsparcie w ramach KFS;
- określenie poziomu zaspokojenia potrzeb zgłaszanych przez pracodawców poprzez wsparcie udzielone w ramach KFS;
- określenie na ile skorzystanie ze środków KFS zainicjowało działania szkoleniowe w firmach (w odniesieniu do firm, w których takie działania dotychczas nie były podejmowane);
- określenie na ile KFS stanowił dodatkowe finansowanie polityki szkoleniowej firmy, a na ile zastępował środki własne firmy na ten cel;
- ocena otrzymanego / udzielonego wsparcia w ramach KFS;
- wskazanie trudności, jakie towarzyszyły wdrażaniu wsparcia z KFS;
- wskazanie i ocena kryteriów, jakimi kierowały się powiatowe urzędy pracy przy przyznawaniu wsparcia.

Badanie zostało zrealizowane przez firmę ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie (w oparciu o art. 69a ust. 2 pkt. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

II. Metodyka badania

Niniejszy raport końcowy powstał na podstawie danych ilościowych zebranych w trakcie telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych prowadzonych z trzema grupami respondentów:

- przedstawicielami podmiotów gospodarczych korzystających z dofinansowania z KFS;
- uczestnikami wsparcia finansowanego z KFS;
- pracownikami urzędów pracy zaangażowanymi w obsługę KFS – po jednym z każdego powiatowego urzędu pracy w województwie podkarpackim oraz jednym z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie.

Dane dotyczące pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania z KFS zostały pozyskane bezpośrednio z powiatowych urzędów pracy. Dane kontaktowe do uczestników wsparcia były przekazywane przez pracodawców (w zakresie umożliwiającym realizację badania) – ankiety były też wypełniane przez samych pracodawców, którzy korzystali ze wsparcia.

Zgodnie z danymi udostępnionymi przez Zamawiającego wsparciem w ramach KFS w województwie podkarpackim objęto:

- w 2015 r. 386 podmiotów gospodarczych i 3 562 osoby,
- w 2016 r. 870 podmiotów gospodarczych i 8 595 osób,
- w 2017 r. 689 podmiotów gospodarczych i 7 862 osoby,
- w 2018 r. 542 podmioty gospodarcze i 3 050 osób.

W sumie podmiotów gospodarczych korzystających z dofinansowania z KFS w analizowanym okresie było 2 487 (część firm korzystała ze wsparcia więcej niż 1 raz). Osób korzystających ze szkoleń w latach 2015-2018 było z kolei 23 069.

W efekcie realizacji badania osiągnięto liczebności próby zgodnie z zawartością poniższej tabeli.

Tabela 1. Liczba wywiadów w obrębie poszczególnych grup respondentów

Lp.	Grupy respondentów	Poziom założony	Poziom osiągnięty
1	Wywiady z przedstawicielami podmiotów gospodarczych korzystających z dofinansowania z KFS	931	1 007
2	Wywiady z uczestnikami wsparcia finansowanego z KFS	1 974	1 974
3	Wywiady z pracownikami urzędów pracy zaangażowanymi w obsługę KFS	22	22

Źródło: opracowanie własne

Właściwa faza badania została poprzedzona pilotażem, w ramach którego zostało zrealizowanych 25 wywiadów, w tym 14 wywiadów z przedstawicielami podmiotów gospodarczych, 10 wywiadów z uczestnikami wsparcia i jeden wywiad z pracownikiem PUP. Realizacja pilotażu badania pozwoliła na dokonanie w konstrukcji kwestionariuszy zmian mających na celu ich lepsze dostosowanie do potrzeb badania i percepcji respondentów. Finalne wersje kwestionariuszy stanowią załączniki niniejszego raportu.

III. Opis wyników badania

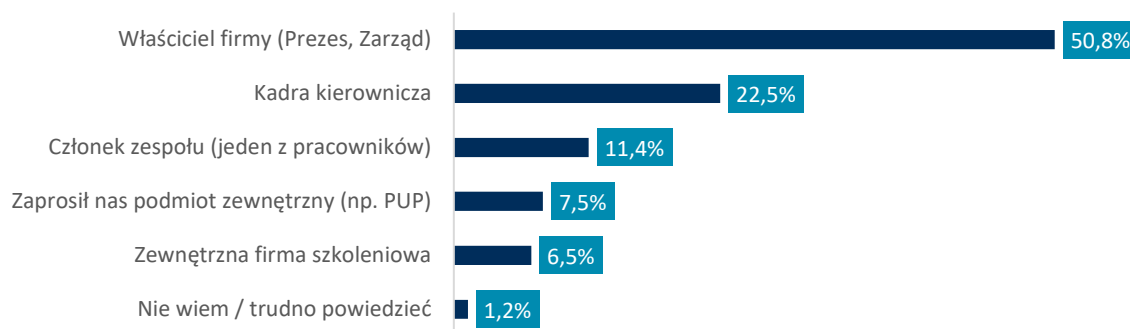
Wyniki badania z przedstawicielami różnych grup interesariuszy pozwoliły na zebranie materiału badawczego, który został zaprezentowany w niniejszym rozdziale w oparciu o strukturę będącą pochodną celów szczegółowych badania. Analiza została podzielona na części, w których podejmowane są poszczególne aspekty procesu udzielania pracodawcom i pracownikom wsparcia z KFS:

- motywy ubiegania się o wsparcie w ramach KFS,
- poziom zaspokojenia potrzeb zgłaszanych przez pracodawców poprzez wsparcie udzielone w ramach KFS,
- znaczenie KFS dla rozwoju działalności szkoleniowej firm,
- ocena wsparcia otrzymanego / udzielonego w ramach KFS,
- trudności towarzyszące wdrażaniu wsparcia z KFS,
- ocena kryteriów przyznawania wsparcia z KFS.

3.1. Motywy ubiegania się o wsparcie w ramach KFS

Jakkolwiek o uzyskanie dofinansowania ze środków KFS ubiegali się przedsiębiorstwa, to jednak sama inicjatywa mogła być efektem zaangażowania konkretnych osób czy jednostek organizacyjnych. Jak pokazują uzyskane wyniki, co do zasady idea pozyskiwania tego rodzaju wsparcia miała swoje źródła wewnątrz organizacji. Inicjatorem działań była kadra zarządzająca bądź kadra kierownicza, co jest do pewnego stopnia oczywiste, bowiem to po stronie osób piastujących tego rodzaju stanowiska leży inicjowanie działań prorozwojowych, do jakich bez wątplenia można zaliczyć podnoszenie kwalifikacji pracowników poprzez udział w szkoleniach.

Wykres 1. Inicjator złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie wg przedstawicieli pracodawców



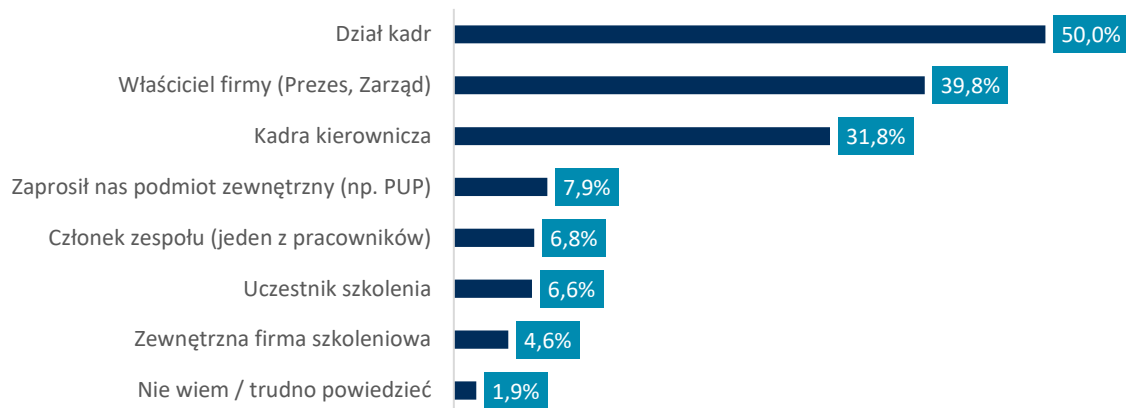
Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

W części przypadków aktywność w zakresie pozyskania przez pracodawcę dofinansowania ze środków KFS wykazywali sami pracownicy (wskazywało na to 11,1% pracodawców oraz 13,4% uczestników wsparcia²). Występujące pomiędzy uczestnikami wsparcia i pracodawcami różnice we wskazaniach na poszczególnych inicjatorów składania przez

² Suma wskazań na odpowiedzi: Członek zespołu (jeden z pracowników) oraz Uczestnik szkolenia.

przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie z KFS mogą wynikać z subiektywnych interpretacji odnośnie stanowiska zajmowanego przez daną osobę (przykładowo kadra zarządzająca mogła być przez uczestników szkoleń identyfikowana jako kadra kierownicza).

Wykres 2. Inicjator złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie wg uczestników wsparcia



Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=1 974)

Wykres 3. Inicjator złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie wg pracowników urzędów pracy



Źródło: badanie CATI na próbie pracowników urzędów pracy (n=22)

Odpowiedzi pracodawców i uczestników odpowiadają co do zasady wskazaniom pracowników urzędów pracy. Kilkoro z nich (6 na 22 respondentów) nie miało co prawda wiedzy na temat tego, kto po stronie pracodawców był inicjatorem złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie, wśród pozostałych jednak połowa wskazywała właśnie na kadre zarządzającą.

Warto podkreślić, że kadra zarządzająca była częściej inicjatorem w przypadku najmniejszych podmiotów, podczas gdy w średnich i dużych firmach aktywność w tym względzie przejawiała raczej kadra kierownicza (tabela 2 i 3). Także sami uczestnicy szkoleń relatywnie częściej samodzielnie inicjowali swój udział w szkoleniach w przypadku małych podmiotów, co może wynikać z faktu, że w większych firmach częściej prowadzona jest świadoma polityka kadrowa, która obejmuje m.in. proces podnoszenia kwalifikacji pracowników, ale również sprzyja poszukiwaniu możliwości obniżenia kosztów procesu dokształcania pracowników.

Tabela 2. Inicjator złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)

	Właściciel firmy (Prezes, Zarząd)	Kadra kierownicza	Członek zespołu (jeden z pracowników)	Zewnętrzna firma szkoleniowa	Zaprosił nas podmiot zewnętrzny (np. PUP)	Nie wiem / trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa						
0-9 pracowników (mikro)	73,4%	7,3%	6,0%	8,5%	3,5%	1,5%
10-49 pracowników (małe)	40,8%	28,7%	14,6%	5,4%	9,3%	1,1%
50-249 pracowników (średnie)	29,4%	37,7%	14,7%	5,9%	11,3%	1,0%
250 i więcej pracowników (duże)	30,0%	38,0%	18,0%	2,0%	12,0%	,0%
Forma własności						
Prywatna	68,0%	9,3%	10,3%	7,7%	3,8%	1,1%
Publiczna	18,4%	47,7%	13,5%	4,3%	14,7%	1,4%
Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS						
2015	45,8%	27,6%	9,8%	5,1%	9,8%	1,9%
2016	51,7%	23,4%	10,7%	4,1%	9,0%	1,4%
2017	48,7%	20,7%	11,5%	11,5%	6,5%	1,1%
2018	56,6%	19,0%	13,6%	5,4%	5,0%	0,4%

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

Tabela 3. Inicjator złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie wg uczestników szkoleń (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)

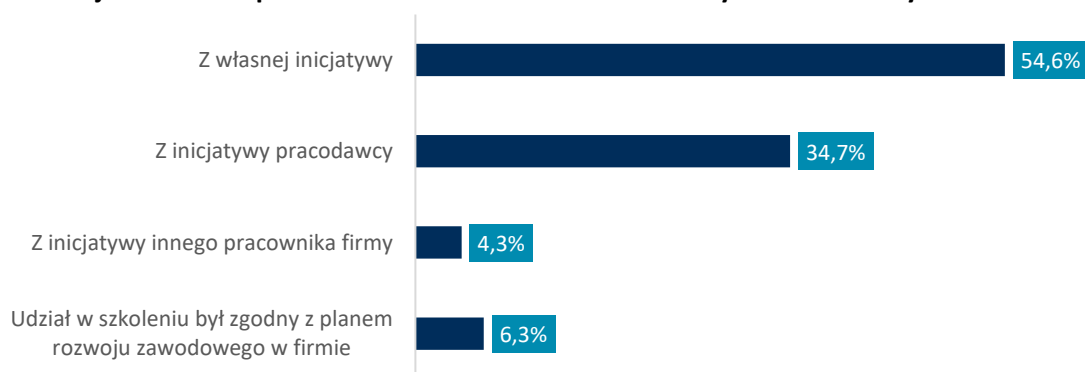
	Właściciel firmy (Prezes, Zarząd)	Kadra kierownicza	Członek zespołu (jeden z pracowników)	Zewnętrzna firma szkoleniowa	Zaprosił nas podmiot zewnętrzny (np. PUP)	Nie wiem / trudno powiedzieć	Uczestnik szkolenia	Dział kadry
Wielkość przedsiębiorstwa								
0-9 pracowników (mikro)	54,1%	13,1%	10,1%	6,5%	6,2%	0,8%	8,4%	0,8%
10-49 pracowników (małe)	39,3%	36,7%	4,4%	4,0%	7,0%	1,9%	6,7%	0,0%
50-249 pracowników (średnie)	28,8%	39,7%	6,6%	3,4%	12,7%	2,7%	5,3%	0,8%
250 i więcej pracowników (duże)	20,5%	59,8%	8,2%	4,1%	0,0%	4,1%	3,3%	0,0%
Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS								
2015	39,4%	33,8%	5,4%	4,1%	9,1%	1,3%	6,3%	0,6%
2016	37,3%	33,8%	6,0%	6,1%	6,3%	2,2%	8,0%	0,4%
2017	39,3%	28,7%	9,7%	4,4%	8,9%	1,4%	7,0%	0,5%
2018	44,9%	30,9%	5,9%	3,2%	7,0%	3,2%	4,6%	0,3%

Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=1 974)

W przypadku średnich i dużych podmiotów relatywnie często pojawia się również kontakt ze strony PUP. Wynika z tego, że urzędy pracy dążąc do upowszechnienia informacji o możliwościach skorzystania z KFS kontaktują się z największymi lokalnymi pracodawcami. W ten sposób, optymalizując działania informacyjne, zwiększają szansę na efektywne wykorzystanie dostępnych środków poprzez dotarcie do względnie dużej potencjalnej grupy odbiorców wsparcia. Uwzględnienie z kolei roku, w którym było udzielane wsparcie z KFS pozwala na stwierdzenie, że w trakcie analizowanego okresu ugruntowała się wśród przedsiębiorców świadomość możliwości pozyskiwania dofinansowania z KFS. Dane pokazują bowiem, że wraz z czasem (choć o niewielkie odsetki, ale jednak) spada odsetek przypadków, w których inicjatorem jest kadra kierownicza, a jednocześnie wzrasta inicjatywność pracowników. Obniżyła się także, w pewnym sensie w efekcie powyższego, inicjatywność ze strony PUP.

Warto także podkreślić, że większość uczestników szkoleń sama zainicjowała udział w kształceniu. Z kolei w nielicznych przypadkach było to zgodne z planem rozwoju zawodowego w firmie. Co ważne, plany rozwoju pracowników częściej występują w przypadku większych firm (tabela 4).

Wykres 4. Inicjator udziału pracowników w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS



Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=1 974)

Tabela 4. Inicjator udziału pracowników w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS wg uczestników szkoleń (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)

	Wielkość przedsiębiorstwa				Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS			
	0-9 pracowników (mikro)	10-49 pracowników (małe)	50-249 pracowników (średnie)	250 i więcej pracowników (duże)	2015	2016	2017	2018
z własnej inicjatywy	51,8%	58,8%	56,9%	47,5%	53,9%	57,9%	55,7%	53,5%
z inicjatywy pracodawcy	37,2%	33,4%	35,3%	36,9%	34,7%	33,3%	36,4%	37,1%
z inicjatywy innego pracownika firmy	8,0%	2,3%	2,1%	8,2%	3,9%	4,2%	4,4%	5,1%
udział w szkoleniu był zgodny z planem rozwoju zawodowego w firmie	3,9%	6,7%	8,7%	7,4%	8,8%	7,8%	4,1%	5,1%

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 974)

Respondenci wywiadów i ankiet byli również proszeni o określenie motywacji, jakimi kierowali się pracodawcy starając się o uzyskanie wsparcia w ramach KFS. Jak widać na poniższym wykresie (nr 5) odpowiedzi pracodawców i uczestników wsparcia generalnie pokrywają się, jeśli chodzi o częstość wskazań na poszczególne cele, choć warto wskazać, że nie wszyscy uczestnicy wsparcia deklarowali świadomość w tym zakresie (na znajomość celów, jakie zakładali pracodawcy ubiegając się o środki z KFS wskazało 85% uczestników szkoleń). Dominują, zarówno w przypadku pracodawców, jak i uczestników wsparcia, wskazania na cele związane z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji pracowników oraz wspieraniem rozwoju przedsiębiorstw poprzez zwiększanie efektywności pracowników.

Wykres 5. Cele, jakie przedsiębiorstwa miały osiągnąć w efekcie ubiegania się o wsparcie w ramach KFS wg pracodawców i uczestników wsparcia

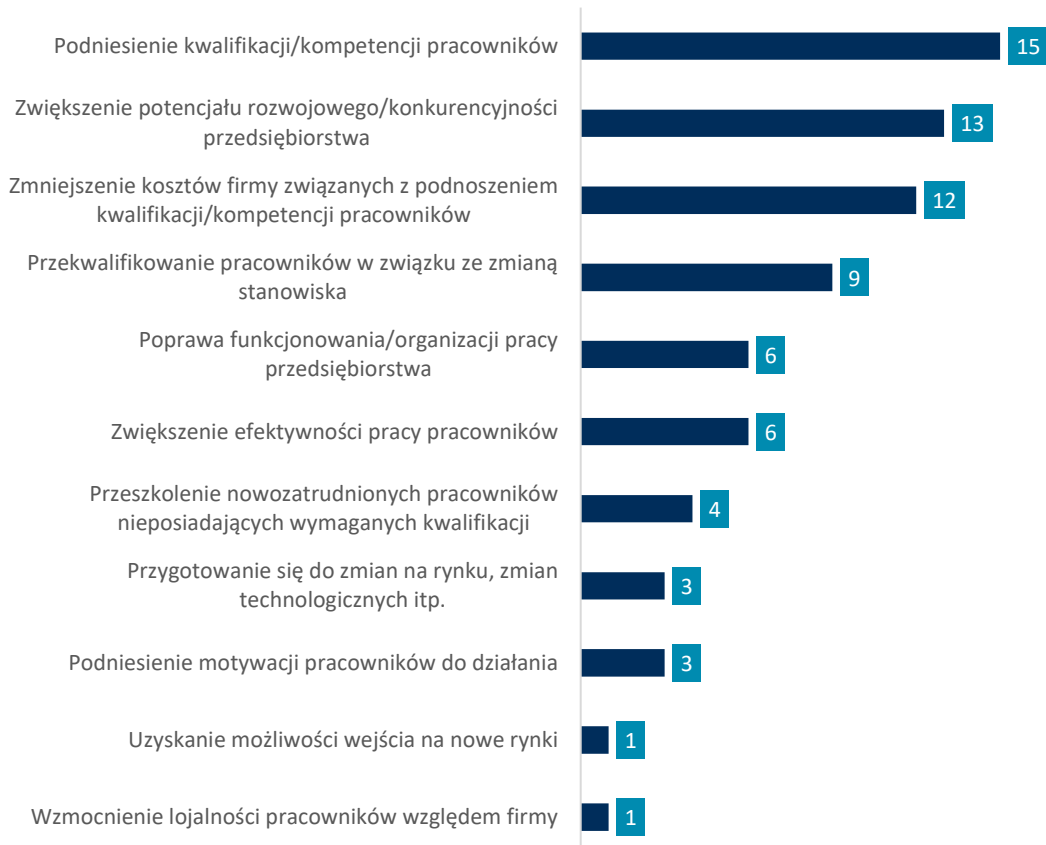


Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007) oraz uczestników wsparcia (n=1 681)

Można jednakże dopatrzeć się interesujących różnic, które wynikają z przyjmowanych perspektyw oceny. Otóż pracodawcy w relatywnie większym stopniu zwracają uwagę na kwestie finansowe (obniżenie kosztów przeznaczanych na podnoszenie kwalifikacji pracowników) czy właśnie wspomniana wyżej zwiększona efektywność pracowników, którą uczestnicy szkoleń wskazują nieco rzadziej jako motyw ubiegania się o środki z KFS.

Dostrzega się więc po stronie przedsiębiorstw raczej bieżące, jak również operacyjne korzyści, podczas gdy uczestnicy szkoleń patrzą na analizowany proces z uwzględnieniem szerszej, do pewnego stopnia idealistycznej perspektywy. Rzadziej bowiem dopatrują się motywów na rzecz obniżenia wydatków, jak również widzą w podnoszeniu swoich kwalifikacji zawodowych szanse na strategiczny rozwój firmy, w której są zatrudnieni. Stąd relatywnie więcej wskazań na poprawę funkcjonowania przedsiębiorstwa, przygotowanie go do zmian rynkowych (technologicznych) czy uzyskanie możliwości wejścia na nowe rynki.

Wykres 6. Cele, jakie przedsiębiorstwa miały osiągnąć w efekcie ubiegania się o wsparcie w ramach KFS wg pracowników urzędów pracy



Źródło: badanie CATI na próbie pracowników urzędów pracy (n=22)

Odpowiedzi pracowników urzędów pracy pokrywają się z wyżej prezentowanymi. Dostrzega się przede wszystkim wpływ środków z KFS na podnoszenie kwalifikacji/kompetencji pracowników, ale też relatywnie większą niż w przypadku pracodawców rolę przypisuje się oddziaływaniu na potencjał rozwojowy przedsiębiorstw.

Różnice w ocenie motywów ubiegania się o środki z KFS występują także pomiędzy przedstawicielami różnych typów podmiotów (tabela 5 i 6). Przykładowo to reprezentanci najmniejszych firm upatrują w szkoleniach finansowanych z KFS szansy na zwiększenie potencjału rozwojowego/konkurencyjności przedsiębiorstwa, podczas gdy najwięksi pracodawcy traktują możliwość uzyskania dofinansowania w kategoriach kosztowych. Większe firmy traktują dofinansowanie z KFS w kategoriach korzyści operacyjnych, mających na celu zwiększenie efektywności zatrudnionych pracowników.

Tabela 5. Cele, jakie przedsiębiorstwa miały osiągnąć w efekcie ubiegania się o wsparcie w ramach KFS wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)

	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS			
	0-9 pracowników (mikro)	10-49 pracowników (małe)	50-249 pracowników (średnie)	250 i więcej pracowników (duże)	Prywatna	Publiczna	2015	2016	2017	2018
Zwiększenie potencjału rozwojowego/konkurencyjności przedsiębiorstwa	56,0%	38,3%	36,3%	48,0%	54,2%	28,7%	42,5%	46,6%	41,0%	51,2%
Poprawa funkcjonowania/organizacji pracy przedsiębiorstwa	41,7%	43,7%	49,0%	40,0%	41,7%	47,7%	53,3%	44,5%	38,3%	40,5%
Uzyskanie możliwości wejścia na nowe rynki	17,3%	7,3%	8,3%	8,0%	16,2%	2,6%	7,9%	10,7%	12,3%	14,9%
Przygotowanie się do zmian na rynku, zmian technologicznych itp.	19,3%	15,2%	14,7%	30,0%	22,0%	8,9%	14,5%	18,3%	16,1%	20,7%
Podniesienie kwalifikacji/kompetencji pracowników	91,0%	94,6%	95,1%	94,0%	92,0%	95,7%	92,5%	92,8%	93,5%	94,2%
Przekwalifikowanie pracowników w związku ze zmianą stanowiska	10,6%	14,6%	19,6%	10,0%	14,1%	13,2%	11,7%	16,2%	14,2%	12,4%
Przeszkolenie nowozatrudnionych pracowników nieposiadających wymaganych kwalifikacji	22,9%	23,1%	29,4%	30,0%	29,0%	16,4%	23,8%	23,8%	25,3%	25,6%
Umożliwienie pracownikom wymiany doświadczeń	29,4%	32,4%	31,9%	24,0%	29,4%	33,0%	29,0%	30,7%	30,3%	32,6%
Zwiększenie efektywności pracy pracowników	45,5%	59,7%	54,9%	66,0%	51,1%	57,8%	54,2%	50,3%	56,7%	52,9%
Podniesienie motywacji pracowników do działania	38,2%	42,0%	40,2%	42,0%	41,6%	37,4%	41,1%	38,6%	40,6%	40,5%
Wzmocnienie lojalności pracowników względem firmy	28,6%	24,8%	26,0%	42,0%	31,6%	19,5%	26,6%	27,9%	25,3%	29,8%
Zmniejszenie kosztów firmy związanych z podnoszeniem kwalifikacji/kompetencji pracowników	61,8%	67,6%	71,6%	74,0%	65,6%	68,1%	66,8%	64,5%	67,8%	66,9%

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

Tabela 6. Cele, jakie przedsiębiorstwa miały osiągnąć w efekcie ubiegania się o wsparcie w ramach KFS wg uczestników wsparcia (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)

	Wielkość przedsiębiorstwa				Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS			
	0-9 pracowników (mikro)	10-49 pracowników (małe)	50-249 pracowników (średnie)	250 i więcej pracowników (duże)	2015	2016	2017	2018
Zwiększenie potencjału rozwojowego/konkurencyjności przedsiębiorstwa	58,1%	47,9%	32,0%	36,8%	47,3%	45,5%	45,8%	43,5%
Poprawa funkcjonowania/organizacji pracy przedsiębiorstwa	52,2%	50,0%	49,1%	45,3%	52,0%	52,0%	47,0%	49,8%
Uzyskanie możliwości wejścia na nowe rynki	25,9%	19,6%	6,6%	15,4%	18,5%	15,7%	18,3%	17,7%
Przygotowanie się do zmian na rynku, zmian technologicznych itp.	29,4%	24,0%	17,7%	28,2%	26,6%	23,2%	22,3%	25,6%
Podniesienie kwalifikacji/kompetencji pracowników	94,5%	94,2%	96,1%	100,0%	94,3%	94,8%	96,8%	94,6%
Przekwalifikowanie pracowników w związku ze zmianą stanowiska	11,1%	14,3%	10,5%	16,2%	14,9%	10,9%	11,2%	13,6%
Przeszkolenie nowozatrudnionych pracowników nieposiadających wymaganych kwalifikacji	18,3%	10,1%	20,6%	7,7%	13,8%	15,9%	15,5%	16,7%
Umożliwienie pracownikom wymiany doświadczeń	46,0%	38,5%	31,1%	33,3%	40,5%	37,8%	38,4%	36,3%
Zwiększenie efektywności pracy pracowników	51,5%	44,7%	45,4%	32,5%	48,0%	44,1%	47,0%	45,4%
Podniesienie motywacji pracowników do działania	47,4%	34,8%	39,8%	32,5%	42,0%	38,2%	38,4%	42,3%
Wzmocnienie lojalności pracowników względem firmy	28,3%	25,3%	24,5%	28,2%	26,6%	25,5%	26,5%	26,2%
Zmniejszenie kosztów firmy związanych z podnoszeniem kwalifikacji/kompetencji pracowników	53,2%	34,1%	34,8%	32,5%	37,9%	41,1%	39,8%	41,3%

Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=1 974)

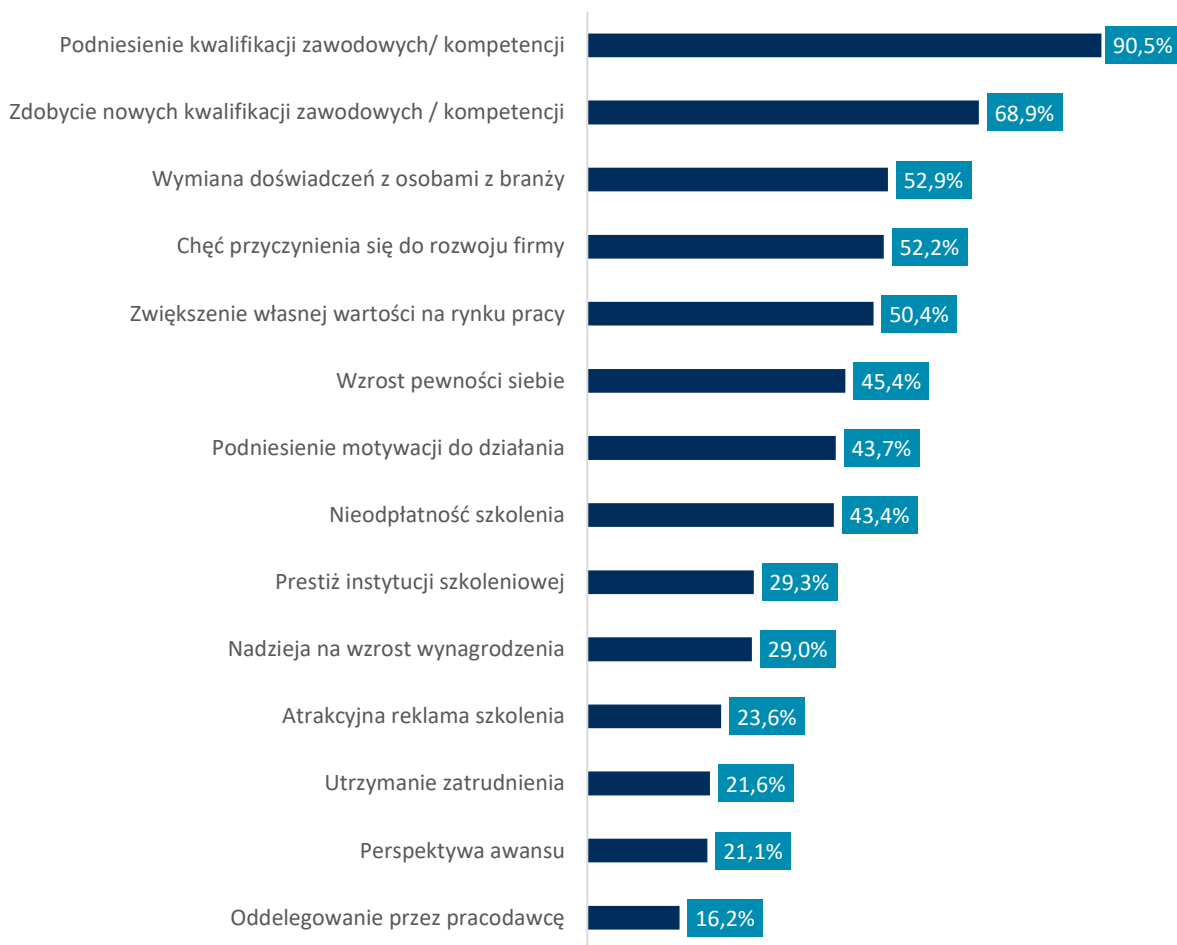
Można dopatrzeć się dość wyraźnych prawidłowości w zależności od roku uzyskania dofinansowania. Otóż generalnie rzecz biorąc wzrosły w przypadku przedsiębiorstw (tabela 5) udziały wskazań na motywacje związane z traktowaniem wsparcia z KFS jako narzędzia oddziaływania na procesy rozwojowe w firmach. Zwiększenie potencjału rozwojowego, uzyskanie możliwości wejścia na nowe rynki czy przygotowanie się do zmian na rynku – to w tych obszarach obserwowane są największe wzrosty. Pomimo tego, że dla przedsiębiorstw istotne są kwestie związane z optymalizacją kosztów przeznaczanych na podnoszenie kwalifikacji pracowników, to jednak dostrzega się w miarę upływu czasu i nabierania doświadczeń związanych z korzystaniem ze wsparcia zewnętrznego (zapewne nie tylko z KFS, ale dostępnych dla przedsiębiorstw funduszy UE) w coraz większym stopniu wynikające z tego korzyści strategiczne.

Bardzo istotne, w pewnym sensie oczywiste, różnice występują również pomiędzy podmiotami z sektora prywatnego i publicznego (tabela 5). Co prawda w obydwu typach podmiotów istotne są kwestie finansowe (obniżanie kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji/kompetencji pracowników), to jednak podmioty prywatne częściej wskazują na motywacje czysto rynkowe (np. uzyskanie możliwości wejścia na nowe rynki czy przygotowanie się do zmian na rynku). Daje się również odczuć wpływ aktualnej korzystnej z punktu widzenia pracowników sytuacji na rynku pracy, bowiem pracodawcy prywatni traktują finansowanie podnoszenia kwalifikacji pracowników jako szansę wzmocnienia lojalności pracowników względem firmy.

Wskazania pracodawców znajdują potwierdzenie w odpowiedziach uczestników szkoleń (tabela 6), choć warto podkreślić, że pracownicy większych firm rzadziej wskazują, że dofinansowanie z KFS jest istotne z kosztowego punktu widzenia. Może to wynikać z przeświadczenia pracowników, że pracodawcy, dla których pracują, to podmioty dysponujące odpowiednim potencjałem finansowym. Dla tego rodzaju firm wsparcie z KFS nie powinno zatem mieć istotnego znaczenia finansowego.

Podstawowe motywacje pracowników skłaniające do udziału w konkretnych szkoleniach, kursach czy studiach podyplomowych wynikały z chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych albo zdobycia nowych. Trudno o jednoznaczną ocenę, na ile wynika to z dążenia do rozwoju u aktualnego pracodawcy, bowiem tylko połowa pracowników zakładała chęć przyczynienia się do rozwoju firmy. Możliwe zatem, że udział w kształceniu ustawicznym był również podyktowany chęcią podniesienia swojej wartości na rynku pracy.

Wykres 7. Motywy udziału pracowników w konkretnym szkoleniu/kursie/studiach podyplomowych finansowanych z KFS

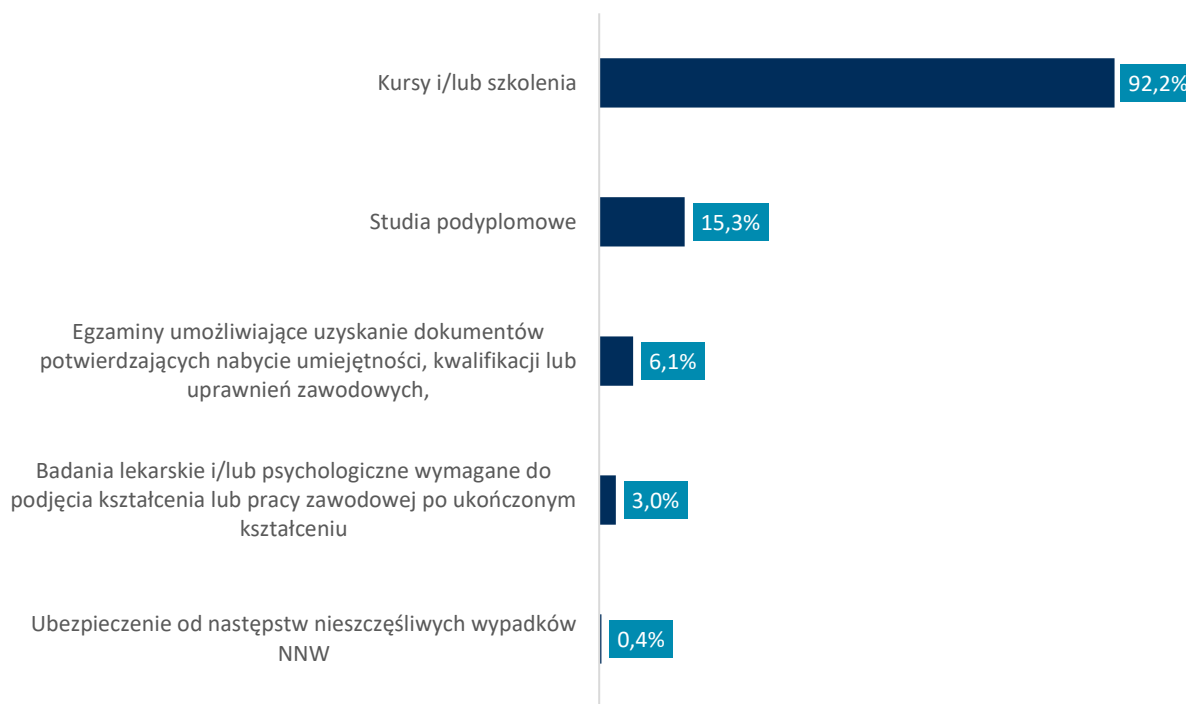


Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=1 974)

3.2. Poziom zaspokojenia potrzeb zgłaszanych przez pracodawców poprzez wsparcie udzielone w ramach KFS

Zgodnie z przyjętymi założeniami środki KFS mogą być przez pracodawców przeznaczane na kilka rodzajów działań, w tym kursy, studia podyplomowe czy same egzaminy pozwalające potwierdzić nabycie przez pracownika określonych kwalifikacji zawodowych. Pracodawcy biorący udział w badaniu korzystali głównie z możliwości sfinansowania kosztów kursów i szkoleń (92,2%) oraz, choć już dużo rzadziej (15,3%), z finansowania studiów podyplomowych (wykres 8). Takie wskazania co do ogólnej tendencji znajdują potwierdzenie w odpowiedziach pracowników PUP (wykres 9). Występują co prawda różnice, bo na kursy i szkolenia wskazali wszyscy respondenci z tej grupy, ale trzeba mieć na uwadze, że badanie miało charakter sondażu w celu wychwycenia zachodzących prawidłowości, a dodatkowo pracownicy PUP zostali poproszeni o wskazanie form wsparcia najbardziej skutecznych i przydatnych pod kątem funkcjonowania przedsiębiorstw ubiegających się o wsparcie z KFS. Analiza danych zastanych zrealizowana przez WUP w Rzeszowie na podstawie danych z wszystkich wniosków o udzielenie wsparcia przekazanych przez poszczególne PUP (tabela 7) potwierdza przewagę wyborów odnoszących się do form szkoleniowych.

Wykres 8. Rodzaje działań finansowanych z KFS realizowanych w przedsiębiorstwach wg przedstawicieli pracodawców



Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

Wykres 9. Rodzaje działań najbardziej skuteczne i przydatne pod kątem funkcjonowania przedsiębiorstw ubiegających się o wsparcie z KFS wg pracowników urzędów pracy



Źródło: badanie CATI na próbie pracowników urzędów pracy (n=22)

Tabela 7. Formy wsparcia wskazywane we wnioskach o udzielenie wsparcia w ramach KFS (2015-2018)

	Formy wsparcia		
	Szkolenia/kursy	Studia podyplomowe	Egzaminy potwierdzające nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
Liczba wniosków złożonych w latach 2015-2018*	11 018	734	317
Liczba wniosków zaakceptowanych przez PUP*	6 352	436	208
Liczba osób korzystających ze wsparcia**	26 451	582	831

* Liczba wniosków nie sumuje się do liczby wniosków ogółem, ponieważ mogły one uwzględniać więcej niż jedną formę wsparcia (np. szkolenie + egzamin)

** Liczba osób nie sumuje się do liczby osób objętych wsparciem ogółem, ponieważ mogły one uczestniczyć w więcej niż jednej formie wsparcia (np. szkolenie + egzamin)

Źródło: opracowanie WUP w Rzeszowie na podstawie danych z wszystkich wniosków aplikacyjnych

Jeśli chodzi o wpływ cech podmiotów ubiegających się o wsparcie na zakres działań, jakie podlegały dofinansowaniu, to poza dominacją kursów i szkoleń niezależnie od wielkości pracodawcy zwraca uwagę fakt, że średnie i duże firmy częściej aplikowały o środki z przeznaczeniem na sfinansowanie studiów podyplomowych (tabela 8). Tego rodzaju zależność świadczy o innym, do pewnego stopnia, rodzaju potrzebach, jakie mają większe firmy, gdzie wymagana jest często wiedza specjalistyczna wynikająca z zakresu działania czy zasięgu (np. międzynarodowego) działalności. Z tego względu poza kursami czy szkoleniami, które są finansowane w stopniu podobnym jak w przypadku mniejszych firm inwestuje się częściej właśnie w studia podyplomowe pozwalające nabyć bardziej specjalistyczną wiedzę przydatną np. na stanowiskach menedżerskich. Świadczyć to może również o większych możliwościach dużych firm w zakresie finansowania rozwoju pracowników (w mniejszych firmach wybierane są krótkie, niezbędne do pracy szkolenia, podczas gdy w większych można sobie pozwolić na dłużej trwające formy o „miękkim” charakterze). Inną różnicą, na jaką można zwrócić uwagę jest finansowanie kosztów ubezpieczenia NNW tylko przez najmniejsze firmy, w przypadku których koszty te mogą być relatywnie bardziej odczuwalne w kosztach działalności, ale też ze względu na to, że z uwagi na skalę działalności firmy takie otrzymują zapewne od firm ubezpieczeniowych mniej korzystne warunki ubezpieczenia.

Tabela 8. Rodzaje działań finansowanych z KFS realizowanych w przedsiębiorstwach wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)

	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS			
	0-9 pracowników (mikro)	10-49 pracowników (małe)	50-249 pracowników (średnie)	250 i więcej pracowników (duże)	Prywatna	Publiczna	2015	2016	2017	2018
Kursy i/lub szkolenia	95,7%	88,7%	89,7%	98,0%	96,2%	84,5%	87,9%	93,1%	95,4%	91,3%
Studia podyplomowe	6,3%	18,0%	25,0%	28,0%	6,4%	32,2%	19,6%	14,8%	11,9%	15,7%
Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych	3,3%	7,0%	9,8%	6,0%	7,0%	4,3%	5,6%	6,2%	6,5%	5,8%
Badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu	2,0%	3,9%	3,4%	2,0%	3,6%	1,7%	3,3%	2,8%	3,8%	2,1%
Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków NNW	0,3%	0,8%			0,5%	0,3%	0,0%	0,7%	0,4%	0,4%

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

Korzystanie z określonych działań w ramach kształcenia ustawicznego zostało przez przedsiębiorców ocenione generalnie dobrze, jeśli chodzi o stopień zaspokojenia potrzeb (wykres 10). Kwestię ocen należy jednak analizować w kontekście przyczyn, dla których wsparcie z KFS nie zaspokoiło potrzeb (wykres 11). Niższe oceny wystawiane przez pracodawców wynikały głównie z tego, że wsparcie nie obejmowało wszystkich pracowników czy to z uwagi na kryteria przyjmowane w trakcie przyznawania środków z KFS (np. preferencje w odniesieniu do określonych grup wiekowych), czy ze względu na ograniczoną ich ilość w dyspozycji danego PUP.

Wykres 10. Ocena* stopnia zaspokojenia potrzeb pracodawców w efekcie skorzystania ze wsparcia z KFS wg przedstawicieli pracodawców



*) Zastosowano skalę pięciostopniową, gdzie „5” oznacza największy stopień zaspokojenia potrzeby a „1” – najmniejszy stopień zaspokojenia potrzeby

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1007)

Część przyczyn wiązała się także z niezadowoleniem z zakresu merytorycznego czy poziomu kształcenia w ramach oferowanych działań edukacyjnych, co częściowo, przynajmniej wg respondentów, miało swoje podstawy w mniejszej niż wnioskowana ilości przyznanych środków z KFS.

Wykres 11. Przyczyny, dla których wsparcie z KFS nie zaspokoiło potrzeb przedsiębiorstw wg przedstawicieli pracodawców



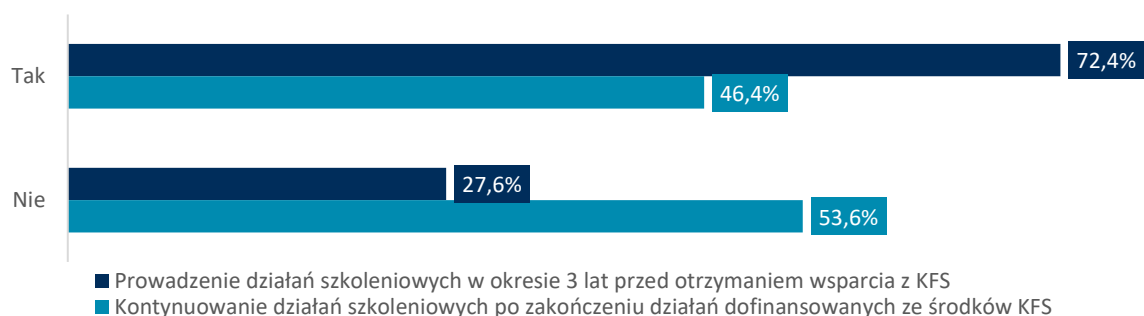
Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

3.3. Wpływ wsparcia otrzymanego / udzielonego w ramach KFS na działania szkoleniowe firm

Podejmowana w rozdziale 3.1 analiza motywów ubiegania się o wsparcie z KFS pokazała, że dla wielu firm tego rodzaju dofinansowanie może stanowić zachętę do podejmowania działań szkoleniowych, w innych przypadkach z kolei działania finansowane z KFS wpisują się w firmową politykę rozwoju pracowników. Zależy to, jak pokazały wyniki badania, w dużej mierze od wielkości firm i, jak można przypuszczać, od ich potencjału finansowego, organizacyjnego, ale też potrzeb czy szeroko rozumianej kultury organizacji.

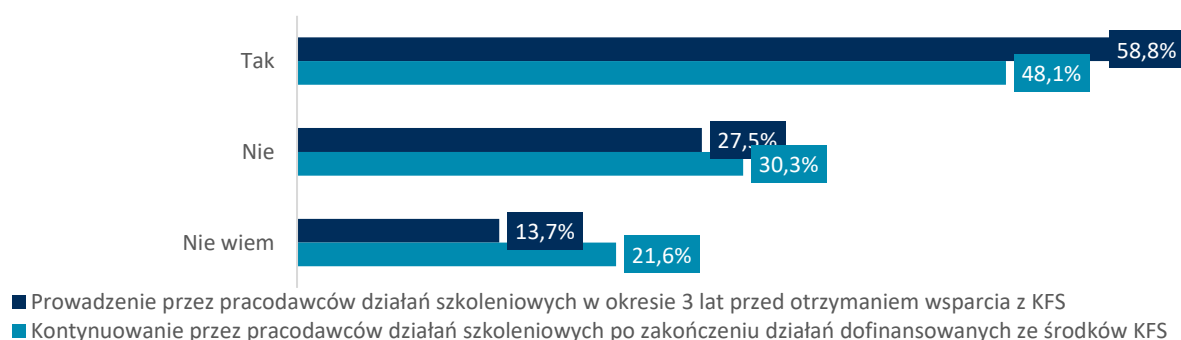
Jak pokazały wyniki badania, wsparcia z KFS nie można traktować jako kluczowego czynnika rozwoju działalności szkoleniowej w firmach. Co prawda niemal trzy czwarte pracodawców wskazywało, że prowadziło działania szkoleniowe przed skorzystaniem ze wsparcia z KFS, ale jednocześnie kontynuowanie tego rodzaju aktywności po ustaniu finansowania ze środków zewnętrznych zadeklarowała niespełna połowa (46,4%) pracodawców. Wśród uczestników odsetek wskazań na prowadzenie szkoleń przed otrzymaniem wsparcia z KFS wskazało nieco mniej respondentów (58,8% – wykres 13). Odpowiedzi uczestników wskazują, że deklaracje firm mogą być pod tym względem składane na wyrost, choć jednocześnie trzeba mieć na uwadze, że uczestnicy nie rekrutowali się ze wszystkich firm, które wzięły udział w badaniu, jak również nie był brany pod uwagę staż pracy u danego pracodawcy. W efekcie respondenci ze stażem pracy krótszym niż 3 lata nie musieli wiedzieć, co działo się w firmie przez podjęciem w niej zatrudnienia.

Wykres 12. Działania szkoleniowe prowadzone przez przedsiębiorstwa a wsparcie z KFS wg przedstawicieli pracodawców



Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

Wykres 13. Działania szkoleniowe prowadzone przez przedsiębiorstwa a wsparcie z KFS wg uczestników wsparcia



Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=1 974)

Ponownie można dopatrzeć się zależności od wielkości firm – generalnie rzecz biorąc im większa firma, tym częściej podejmowano w jej ramach działania szkoleniowe przed otrzymaniem wsparcia z KFS, jak również kontynuowano je po zakończeniu działań dofinansowywanych ze środków KFS. Częściej również działania szkoleniowe prowadziły podmioty publiczne, choć warto podkreślić, że kontynuowanie ich po zakończeniu finansowania ze środków KFS nieco częściej występowało w przypadku pracodawców prywatnych (47,0% wobec 43,5% – tabela 9). Podobna prawidłowość, jeśli chodzi o wielkość firm wynika z odpowiedzi udzielanych przez uczestników szkoleń. Zarówno w przypadku pracodawców, jak i uczestników szkoleń nie można dopatrzeć się istotnego wpływu roku korzystania ze wsparcia.

Tabela 9. Działania szkoleniowe prowadzone przez przedsiębiorstwa a wsparcie z KFS wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)

	Prowadzenie działań szkoleniowych w okresie 3 lat przed otrzymaniem wsparcia z KFS		Kontynuowanie działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS	
	Tak	Nie	Tak	Nie
Wielkość przedsiębiorstwa				
0-9 pracowników (mikro)	58,0%	42,0%	46,1%	53,9%
10-49 pracowników (małe)	76,9%	23,1%	41,5%	58,5%
50-249 pracowników (średnie)	87,3%	12,7%	61,5%	38,5%
250 i więcej pracowników (duże)	94,0%	6,0%	66,7%	33,3%
Forma własności				
Prywatna	64,8%	35,2%	47,0%	53,0%
Publiczna	86,8%	13,2%	43,5%	56,5%
Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS				
2015	74,8%	25,2%	44,4%	55,6%
2016	71,7%	28,3%	47,6%	52,4%
2017	72,0%	28,0%	38,4%	61,6%
2018	71,5%	28,5%	55,1%	44,9%

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1007)

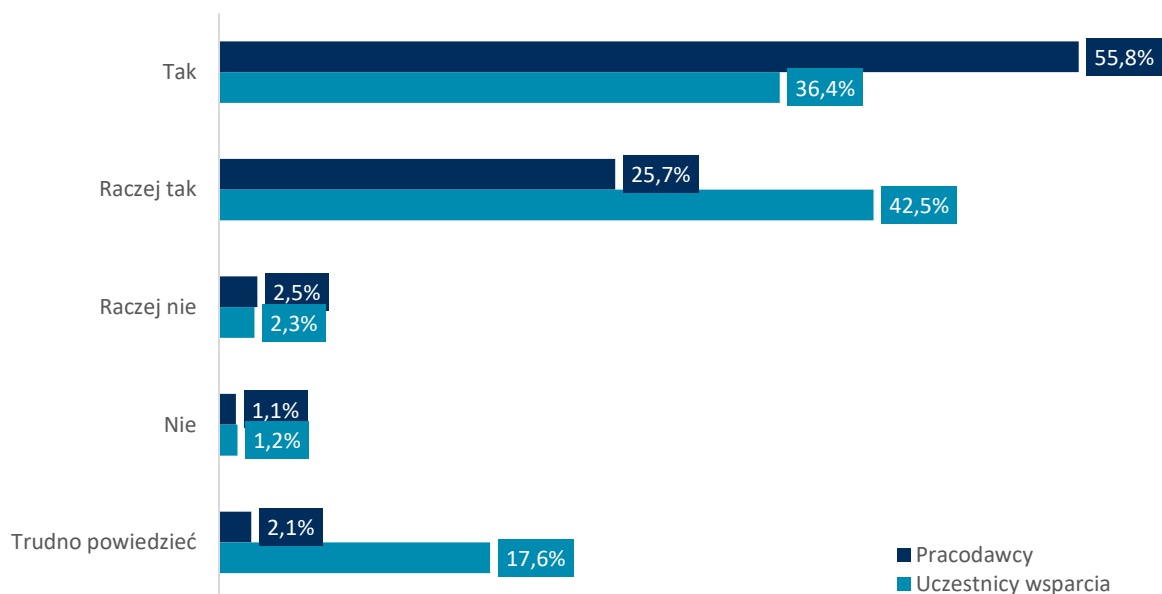
Tabela 10. Działania szkoleniowe prowadzone przez przedsiębiorstwa a wsparcie z KFS uczestników wsparcia (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)

	Prowadzenie przez pracodawców działań szkoleniowych w okresie 3 lat przed otrzymaniem wsparcia z KFS			Kontynuowanie przez pracodawców działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS		
	Tak	Nie	Nie wiem	Tak	Nie	Nie wiem
Wielkość przedsiębiorstwa						
0-9 pracowników (mikro)	46,9%	45,1%	8,0%	45,1%	47,0%	7,9%
10-49 pracowników (małe)	59,3%	22,3%	18,4%	45,3%	26,0%	28,7%
50-249 pracowników (średnie)	67,6%	17,5%	15,0%	52,6%	11,7%	35,7%
250 i więcej pracowników (duże)	76,2%	15,6%	8,2%	82,8%	0,0%	17,2%
Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS						
2015	68,5%	21,1%	10,3%	50,7%	29,5%	19,9%
2016	69,6%	22,1%	8,3%	42,9%	38,1%	19,0%
2017	54,9%	30,3%	14,9%	45,8%	32,6%	21,6%
2018	36,8%	39,0%	24,2%	52,8%	22,6%	24,7%

Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=1 974)

W kontekście planów związanych z kontynuacją działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS ponownie można dostrzec, że suma wskazań na odpowiedzi twierdzące (tak lub raczej tak) jest podobna – w przypadku pracodawców wynosi 81,5%, zaś u uczestników wsparcia 78,9%. Ponownie wielkość podmiotu zatrudniającego pracowników jest podstawową determinantą planów, zwłaszcza w przypadku odpowiedzi samych pracodawców. Pozostałe cechy podmiotów zatrudniających nie mają znaczenia w kontekście analizowanego zagadnienia.

Wykres 14. Plany kontynuowania działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS wg przedstawicieli pracodawców i uczestników wsparcia



Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007) oraz uczestników wsparcia (n=1 974)

Tabela 11. Plany kontynuowania działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)

	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników (mikro)	58,9%	32,7%	4,4%	1,9%	2,2%
10-49 pracowników (małe)	63,9%	29,3%	2,5%	1,6%	2,8%
50-249 pracowników (średnie)	68,6%	27,7%	1,6%	0,0%	2,1%
250 i więcej pracowników (duże)	81,3%	16,7%	0,0%	0,0%	2,1%
Forma własności					
Prywatna	59,5%	33,5%	3,5%	1,5%	2,2%
Publiczna	71,6%	22,9%	1,8%	,9%	2,7%
Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS					
2015	61,6%	30,0%	3,7%	1,6%	3,2%
2016	60,6%	33,9%	2,4%	1,2%	2,0%
2017	67,0%	25,8%	3,9%	1,3%	2,1%
2018	67,2%	27,9%	1,5%	1,0%	2,5%

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1007)

Tabela 12. Plany kontynuowania działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS wg uczestników wsparcia (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)

	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników (mikro)	40,3%	40,1%	2,6%	1,1%	15,9%
10-49 pracowników (małe)	30,8%	44,9%	3,4%	2,4%	18,5%
50-249 pracowników (średnie)	43,9%	37,5%	0,0%	0,0%	18,5%
250 i więcej pracowników (duże)	19,4%	60,2%	5,1%	0,0%	15,3%
Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS					
2015	33,1%	42,6%	3,8%	1,0%	19,5%
2016	39,3%	44,3%	1,5%	0,8%	14,1%
2017	36,2%	42,7%	1,9%	1,5%	17,7%
2018	36,7%	38,3%	2,4%	1,6%	21,0%

Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=1 974)

O ograniczonym znaczeniu środków KFS dla stymulowania polityki szkoleniowej pracodawców bazującej na własnych zasobach świadczy poniższe zestawienie pokazujące, że planowane działania szkoleniowe są ściśle powiązane z wcześniejszą aktywnością pracodawców w tym zakresie.

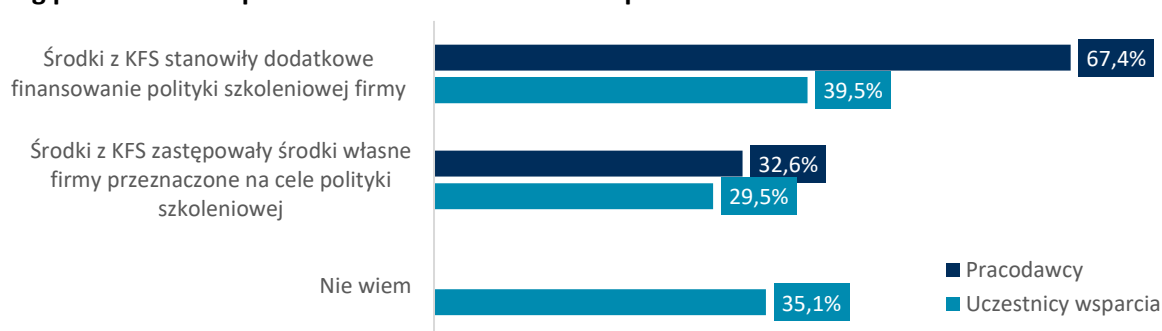
Wykres 15. Prowadzenie przez przedsiębiorstwa działań szkoleniowych w okresie 3 lat przed otrzymaniem wsparcia a plany kontynuowania działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS



Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

W większości przypadków środki pozyskiwane z KFS stanowiły uzupełnienie nakładów ponoszonych przez pracodawców na szeroko rozumianą działalność szkoleniową z własnych funduszy. Wskazywali na to także sami uczestnicy wsparcia, choć ponad jedna trzecia spośród nich nie miała w tym temacie wiedzy. Jako dodatkowe finansowanie działań szkoleniowych wsparcie z KFS było traktowane przez większe (głównie średnie i duże) firmy, z kolei dla najmniejszych podmiotów zastępowało ono środki własne przeznaczone na cele polityki szkoleniowej.

Wykres 16. Charakterystyka działania pracodawców w zakresie prowadzonej polityki szkoleniowej wg przedstawicieli pracodawców i uczestników wsparcia



Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007) oraz uczestników wsparcia (n=1 974)

W przypadku pracodawców, którzy dokładali fundusze z KFS do własnych środków przeznaczanych na cele polityki szkoleniowej, wsparcie zewnętrzne stanowiło zdaniem pracodawców ogółem średnio 43,3% całości wydatków, zaś wg uczestników wsparcia – 59,7%. Generalnie rzecz biorąc większy udział procentowy występował w przypadku mikro i małych firm, jak również podmiotów prywatnych (tabela 13 i 14). Dodatkowo można także odnieść wrażenie, że z biegiem lat przedsiębiorcy przyzwyczaili się do możliwości korzystania z KFS i w większym stopniu przerzucili na niego ciężar własnej polityki szkoleniowej. Świadczy o tym rosnący odsetek wskazań na zastępowanie środkami KFS własnych funduszy – 28,5% w 2015 roku, podczas gdy w latach 2017-2018 odsetek ten wyniósł około 37%.

Tabela 13. Środki z KFS a wydatki na działania szkoleniowe prowadzone przez firmy wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)

	Środki z KFS stanowiły dodatkowe finansowanie polityki szkoleniowej firmy	Środki z KFS zastępowały środki własne firmy przeznaczone na cele polityki szkoleniowej	% wydatków firmy w tym zakresie finansowanych z KFS
Wielkość przedsiębiorstwa			
0-9 pracowników (mikro)	53,5%	52,3%	44,69
10-49 pracowników (małe)	76,3%	27,9%	45,43
50-249 pracowników (średnie)	89,7%	15,7%	39,22
250 i więcej pracowników (duże)	94,0%	14,0%	39,70
Forma własności			
Prywatna	63,6%	84,8%	46,45
Publiczna	42,6%	18,7%	38,74
Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS			
2015	77,6%	28,5%	42,12
2016	72,4%	33,1%	42,37
2017	64,8%	37,9%	39,62
2018	69,8%	37,2%	49,15

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1007)

Tabela 14. Środki z KFS a wydatki na działania szkoleniowe prowadzone przez firmy wg uczestników wsparcia (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)

	Środki z KFS stanowiły dodatkowe finansowanie polityki szkoleniowej firmy	Środki z KFS zastępowały środki własne firmy przeznaczone na cele polityki szkoleniowej	Nie wiem	% wydatków firmy w tym zakresie finansowanych z KFS
Wielkość przedsiębiorstwa				
0-9 pracowników (mikro)	45,4%	43,4%	18,8%	72,02
10-49 pracowników (małe)	41,5%	22,0%	39,6%	56,57
50-249 pracowników (średnie)	33,2%	23,5%	44,2%	42,62
250 i więcej pracowników (duże)	26,2%	32,8%	49,2%	65,56
Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS				
2015	28,2%	25,6%	50,6%	62,17
2016	37,3%	37,6%	29,1%	55,02
2017	43,6%	29,4%	31,6%	59,24
2018	50,5%	22,6%	30,1%	63,56

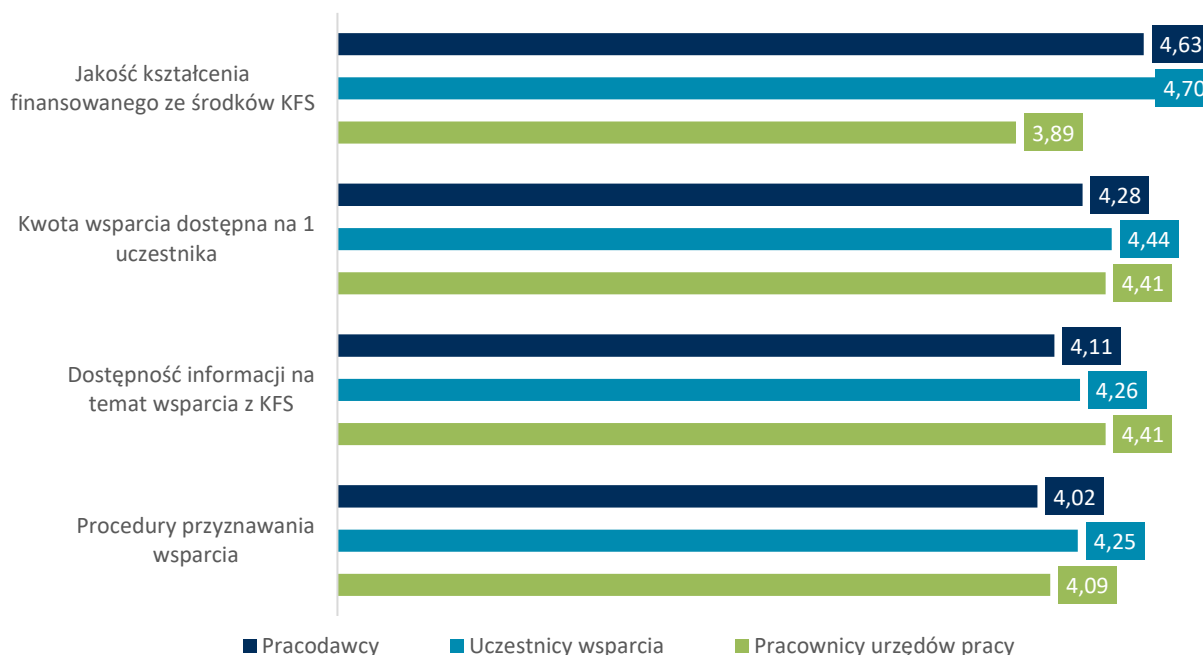
Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=1 974)

3.4. Ocena wsparcia otrzymanego / udzielonego w ramach KFS

Poza dokonaną wcześniej oceną oddziaływania finansowania z KFS na działalność szkoleniową pracodawców przedmiotowa analiza obejmuje także ocenę samego wsparcia. Ocena odnosi się do dwóch aspektów: **cech oferty** oraz **korzyści dla firm**.

W pierwszym aspekcie, tj. cech oferty, najwyższe średnie oceny zostały przypisane jakości kształcenia, przy czym zwraca uwagę krytyczne podejście do oceny ze strony pracowników urzędów pracy. O ile bowiem oceny pracodawców i uczestników są do siebie zbliżone, tak przedstawiciele urzędów wystawili relatywnie niskie noty. W przypadku pozostałych cech rozbieżności nie są aż tak wysokie, niemniej jednak pracownicy urzędów pracy bardziej przychylnie oceniają kwestie wysokości wsparcia na 1 uczestnika oraz dostępność informacji, podczas gdy pracodawcy wykazują największą przychylność w odniesieniu do jakości kształcenia. W przypadku procedur najwyższe oceny przyznawali uczestnicy szkoleń, choć należy pamiętać, że mieli oni najmniej do czynienia z samym procesem, w który, poza samymi pracownikami urzędów pracy, zaangażowani są głównie pracodawcy.

Wykres 17. Średnie oceny* cech oferty wsparcia z KFS wg przedstawicieli pracodawców, uczestników szkoleń i pracowników PUP

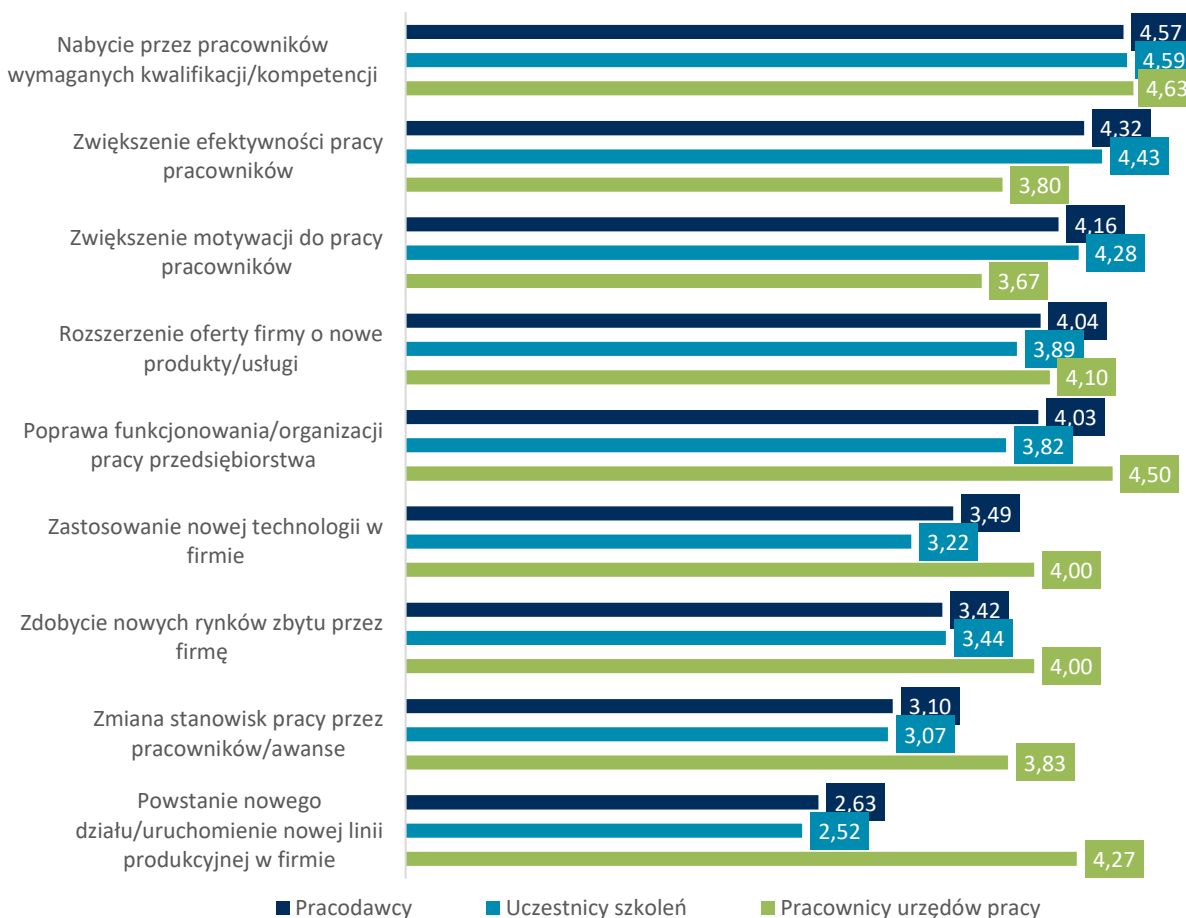


*) Zastosowano skalę pięciostopniową, gdzie „5” oznacza oceną bardzo dobrą, a „1” – bardzo złą

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007), uczestników wsparcia (n=1 974) oraz pracowników urzędów pracy (n=22)

W przypadku korzyści dla firm najwyższe noty zebrało nabycie przez pracowników wymaganych kwalifikacji. Pracodawcy i sami uczestnicy wsparcia dostrzegają także jako efekt oddziaływania wsparcia z KFS zwiększenie efektywności pracy oraz motywacji pracowników. Poza tym daje się zauważyć w porównaniu z pracownikami urzędów pracy relatywnie większy krytycyzm w ocenach oddziaływania wsparcia na funkcjonowanie firm, np. rozszerzenie oferty firmy, poprawa organizacji pracy czy zastosowanie nowych technologii.

Wykres 18. Średnie oceny* korzyści dla firm w efekcie wsparcia z KFS wg przedstawicieli pracodawców, uczestników wsparcia i pracowników PUP



**) Zastosowano skalę pięciostopniową, gdzie „5” oznacza ocenę bardzo dobrą, a „1” – bardzo złą
 Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007), uczestników wsparcia (n=1 974) oraz pracowników urzędów pracy (n=22)*

Jeśli weźmiemy pod uwagę cechy podmiotów korzystających ze wsparcia, wówczas możemy dopatrzeć się następujących prawidłowości:

- Większe podmioty lepiej oceniają kwestię dostępności informacji, jak również same procedury przyznawania wsparcia. Może to wynikać zarówno z tego, co wykazały odpowiedzi swobodne odnośnie rozsyłania mailowo przez pracowników urzędów pracy informacji o możliwości korzystania ze wsparcia z KFS do największych pracodawców, ale też funkcjonowania w strukturach organizacyjnych dużych podmiotów wydzielonych jednostek zajmujących się sprawami pracowniczymi. W małych firmach różne procesy (np. księgowość i kadry) są często skupione w rękach jednego pracownika, co może wpływać na płynność i sprawność załatwiania określonych spraw (np. związanych z poszukiwaniem i pozyskiwaniem środków zewnętrznych – w tym w ramach KFS).
- Podmioty prywatne są bardziej krytyczne w swoich ocenach niż pracodawcy z sektora publicznego.
- Oceny uczestników wsparcia są w zasadzie niezależne od charakteru zatrudniającego ich pracodawcy.

Tabela 15. Ocena różnych aspektów wsparcia oraz korzyści dla firm w efekcie wsparcia z KFS wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)

	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS			
	0-9 pracowników (mikro)	10-49 pracowników (małe)	50-249 pracowników (średnie)	250 i więcej pracowników (duże)	Prywatna	Publiczna	2015	2016	2017	2018
Aspekty wsparcia										
Dostępność informacji na temat wsparcia z KFS	3,99	4,11	4,32	4,37	4,03	4,28	4,17	4,15	3,97	4,18
Procedury przyznawania wsparcia	3,94	4,05	4,10	4,04	3,95	4,15	4,11	4,05	3,83	4,11
Jakość kształcenia finansowanego ze środków KFS	4,60	4,66	4,65	4,60	4,57	4,73	4,58	4,63	4,64	4,66
Kwota wsparcia dostępna na 1 uczestnika	4,26	4,27	4,29	4,44	4,21	4,41	4,28	4,25	4,24	4,33
Korzyści dla firmy										
Rozszerzenie oferty firmy o nowe produkty/usługi	4,29	3,80	3,67	4,20	4,07	3,93	3,74	4,07	4,10	4,16
Zdobycie nowych rynków zbytu przez firmę	3,63	3,21	2,91	4,11	3,46	3,00	3,21	3,61	3,34	3,42
Nabycie przez pracowników wymaganych kwalifikacji/kompetencji	4,51	4,59	4,64	4,59	4,52	4,67	4,57	4,56	4,54	4,62
Zwiększenie efektywności pracy pracowników	4,34	4,32	4,31	4,19	4,28	4,39	4,24	4,33	4,31	4,38
Zwiększenie motywacji do pracy pracowników	4,20	4,12	4,13	4,25	4,13	4,21	4,09	4,18	4,13	4,22
Zmiana stanowisk pracy przez pracowników/awanse	3,12	3,06	3,09	3,31	3,08	3,14	3,02	3,32	3,04	2,95
Powstanie nowego działu/uruchomienie nowej linii produkcyjnej w firmie	2,96	2,29	2,31	3,18	2,62	2,67	2,36	2,96	2,41	2,62
Poprawa funkcjonowania/organizacji pracy przedsiębiorstwa	4,02	4,01	4,07	4,00	3,97	4,14	4,05	4,09	3,94	4,02
Zastosowanie nowej technologii w firmie	3,80	3,18	3,29	3,62	3,45	3,65	3,31	3,49	3,51	3,60

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

Tabela 16. Ocena różnych aspektów wsparcia oraz korzyści dla firm w efekcie wsparcia z KFS wg uczestników wsparcia (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)

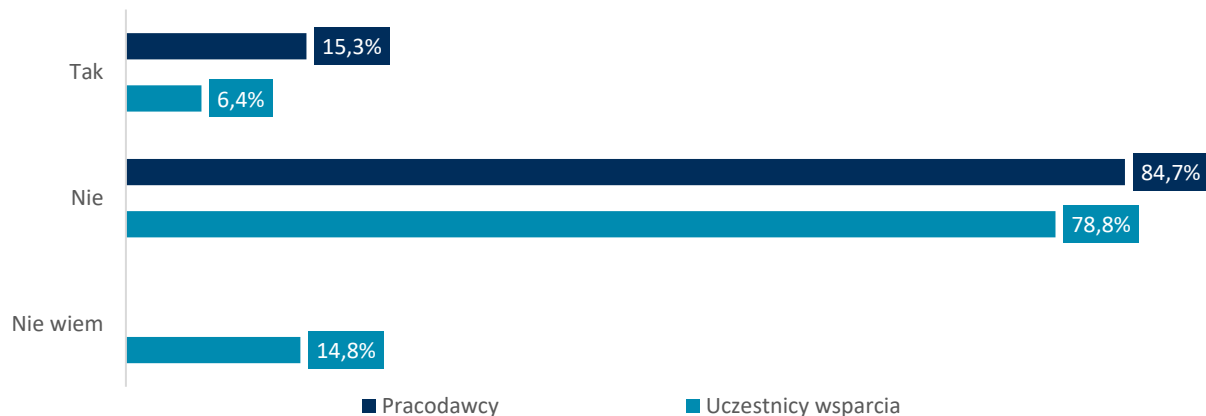
	Wielkość przedsiębiorstwa				Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS			
	0-9 pracowników (mikro)	10-49 pracowników (małe)	50-249 pracowników (średnie)	250 i więcej pracowników (duże)	2015	2016	2017	2018
Aspekty wsparcia								
Jakość kształcenia finansowanego ze środków KFS	4,71	4,68	4,71	4,75	4,73	4,67	4,68	4,74
Kwota wsparcia dostępna na 1 uczestnika	4,46	4,41	4,49	4,41	4,50	4,40	4,41	4,50
Dostępność informacji na temat wsparcia z KFS	4,18	4,28	4,31	4,39	4,32	4,23	4,20	4,33
Procedury przyznawania wsparcia	4,24	4,26	4,26	4,24	4,31	4,18	4,25	4,28
Korzyści dla firmy								
Nabycie przez pracowników wymaganych kwalifikacji/ kompetencji	4,62	4,62	4,53	4,58	4,65	4,56	4,56	4,60
Zwiększenie efektywności pracy pracowników	4,35	4,47	4,46	4,50	4,52	4,40	4,36	4,50
Zwiększenie motywacji do pracy pracowników	4,34	4,29	4,25	4,12	4,32	4,29	4,26	4,27
Rozszerzenie oferty firmy o nowe produkty/usługi	4,02	3,95	3,65	3,76	4,01	3,86	3,80	3,93
Poprawa funkcjonowania/organizacji pracy przedsiębiorstwa	3,72	3,85	3,87	3,97	3,91	3,83	3,78	3,76
Zdobycie nowych rynków zbytu przez firmę	3,73	3,41	2,93	3,67	3,46	3,46	3,40	3,45
Zastosowanie nowej technologii w firmie	3,49	3,12	2,85	3,60	3,35	3,16	3,20	3,19
Zmiana stanowisk pracy przez pracowników/awanse	3,01	2,96	3,25	3,27	3,11	3,13	3,04	2,98
Powstanie nowego działu/uruchomienie nowej linii produkcyjnej w firmie	2,41	2,62	2,35	3,23	2,64	2,60	2,49	2,35

Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=1 974)

3.5. Trudności towarzyszące wdrażaniu wsparcia z KFS

W relatywnie nielicznych przypadkach (15,3% odpowiedzi pracodawców i jedynie 6,4% odpowiedzi uczestników wsparcia) respondenci badania wskazywali na występowanie trudności przy ubieganiu się o środki z KFS. Zwraca uwagę, że pracownicy urzędów pracy byli co do tego bardziej pesymistyczni, bowiem aż połowa z nich wskazywała, że ubiegające się o wsparcie podmioty napotykały w ramach tego procesu różne bariery.

Wykres 19. Napotykanie przez firmy trudności przy ubieganiu się o środki z KFS wg przedstawicieli pracodawców i uczestników wsparcia



Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007) oraz uczestników wsparcia (n=1 974)

Wykres 20. Napotykanie przez firmy trudności przy ubieganiu się o środki z KFS wg pracowników PUP



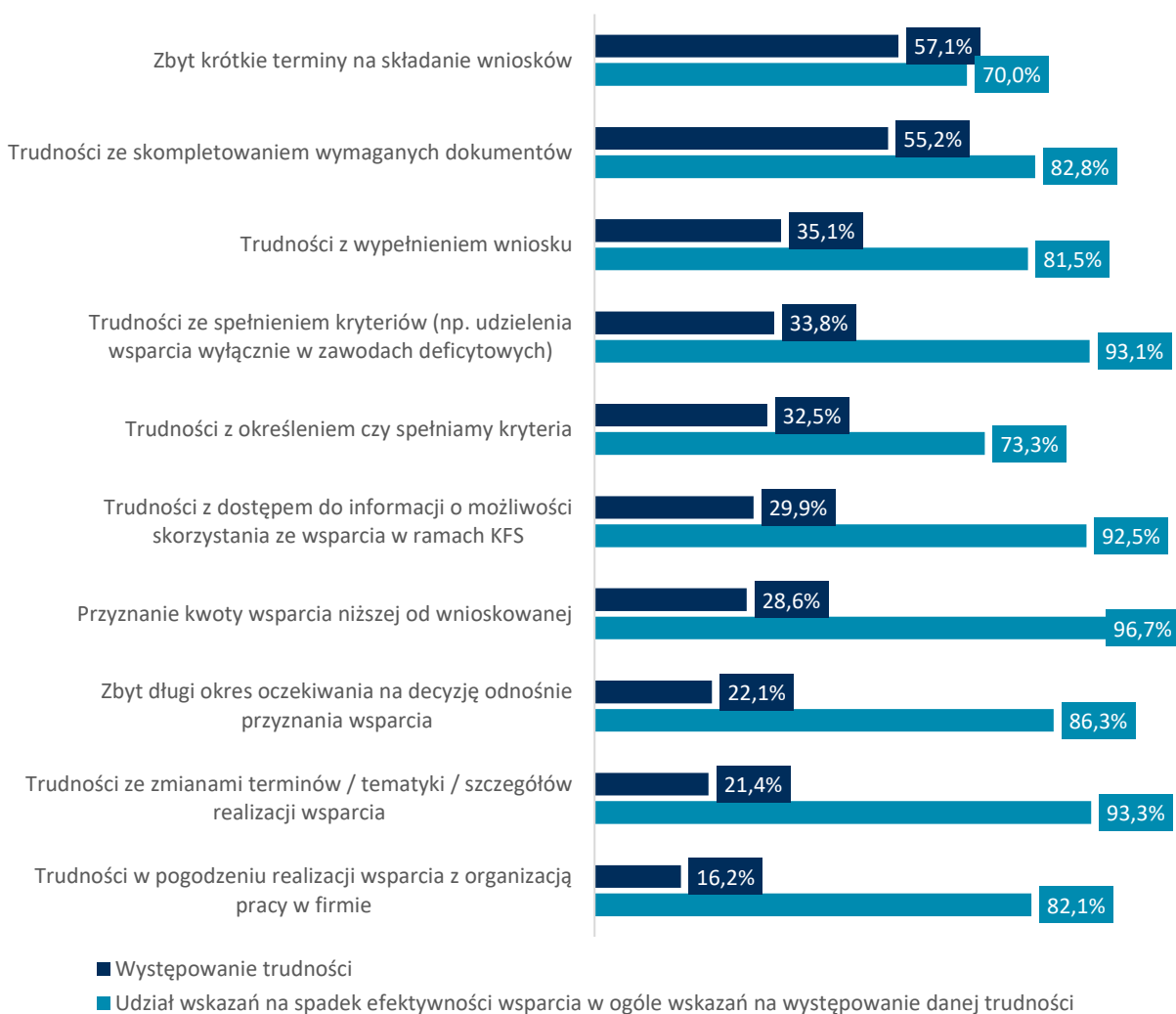
Źródło: badanie CATI na próbie pracowników urzędów pracy (n=22)

Analiza zakresu trudności pokazuje różnice w ocenach zgłaszanych przez poszczególne grupy respondentów, głównie pomiędzy pracodawcami i uczestnikami wsparcia (wykres 21 i 22), a pracownikami urzędów pracy (wykres 23). W przypadku pierwszych dwóch grup respondentów główne trudności, na jakie się wskazuje, są związane z samymi procedurami: zbyt krótkimi terminami na składanie dokumentów oraz trudnym do skompletowania zakresem dokumentów. Nieco rzadziej, choć dotyczy to każdorazowo około jednej trzeciej wskazań, pracodawcy wskazują na trudności związane ze spełnianiem kryteriów oraz samym określeniem tego faktu. Wskazują na to również uczestnicy wsparcia. I to właśnie na ten aspekt (tj. trudności ze spełnianiem kryteriów) zwracają z kolei głównie uwagę pracownicy urzędów pracy. Wymieniają oni także jako problematyczny (co wynika zapewne z dużej liczby nieefektywnych zapytań ze strony przedsiębiorców) brak możliwości korzystania ze środków KFS przez osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze.

Samo występowanie trudności nie musi automatycznie wpływać na spadek efektywności wsparcia. Jak wynika z odpowiedzi pracodawców i pracowników urzędów pracy najczęstszym wskazaniem na trudności nie towarzyszy w równym stopniu nadawanie im znaczenia w kontekście wpływu na rezultaty interwencji. Pracodawcy największe znaczenie w kontekście oddziaływania na efekty wsparcia przypisują kwestiom związanym z poziomami finansowania, dostępem do informacji czy trudnościami w dokonywaniu korekt np. terminów czy tematyki wsparcia.

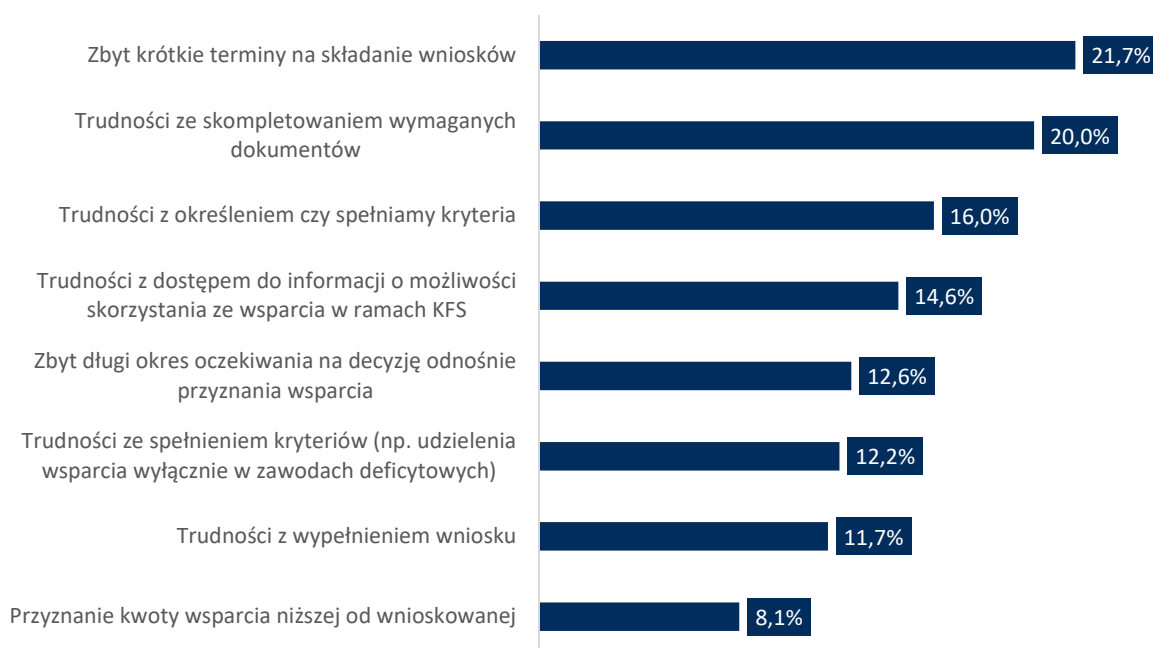
Pracownicy urzędów pracy z kolei nadają wskazywanym przez siebie trudnościom relatywnie mniejsze znaczenie w kontekście oddziaływania na efektywność wsparcia. Maksymalne poziomy wskazań na negatywny wpływ w tym zakresie sięgają tu bowiem 60%, podczas gdy w przypadku pracodawców najniższe poziomy wskazań wynosiły 70% (w odniesieniu do zbyt krótkich terminów na składanie wniosku).

Wykres 21. Główne trudności napotymane przez firmy przy ubieganiu się o środki z KFS wg przedstawicieli pracodawców



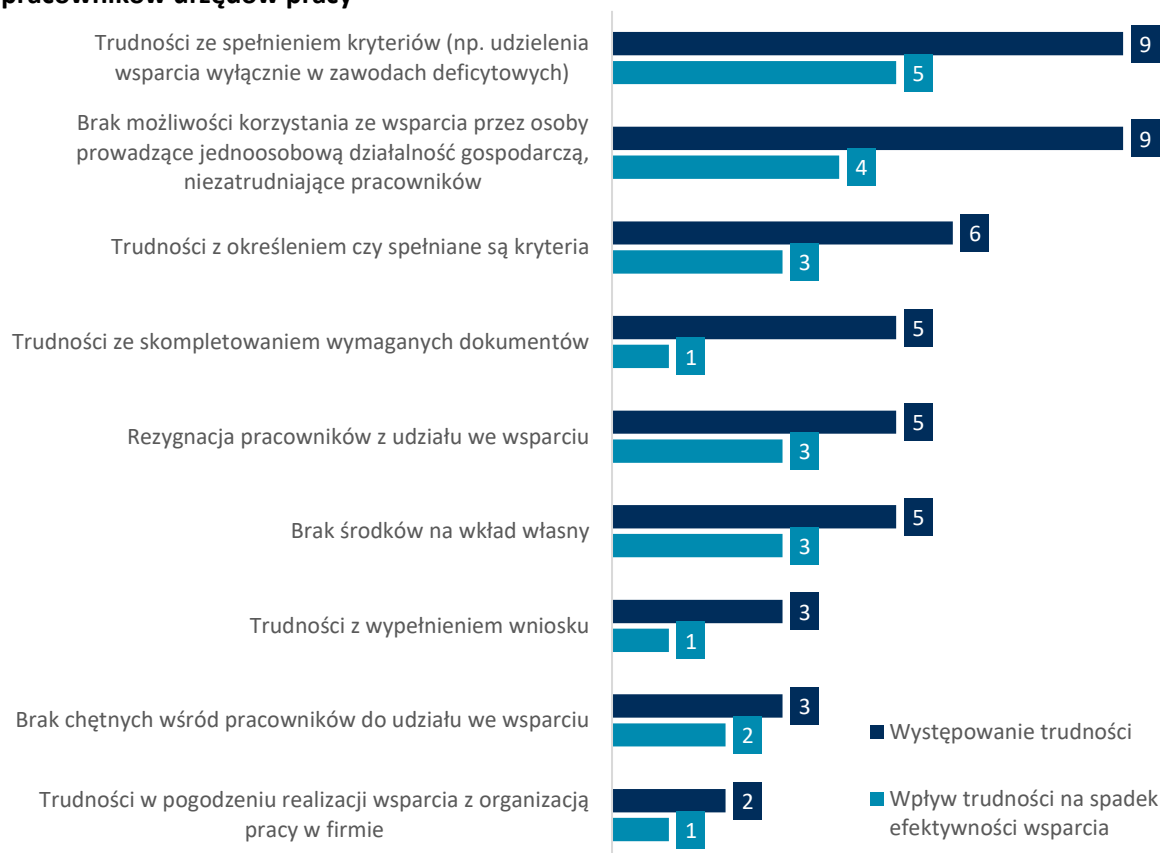
Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=154)

Wykres 22. Główne trudności napotymane przez firmy przy ubieganiu się o środki z KFS wg uczestników wsparcia



Źródło: badanie CATI na próbie uczestników wsparcia (n=419)

Wykres 23. Główne trudności napotymane przez firmy przy ubieganiu się o środki z KFS wg pracowników urzędów pracy

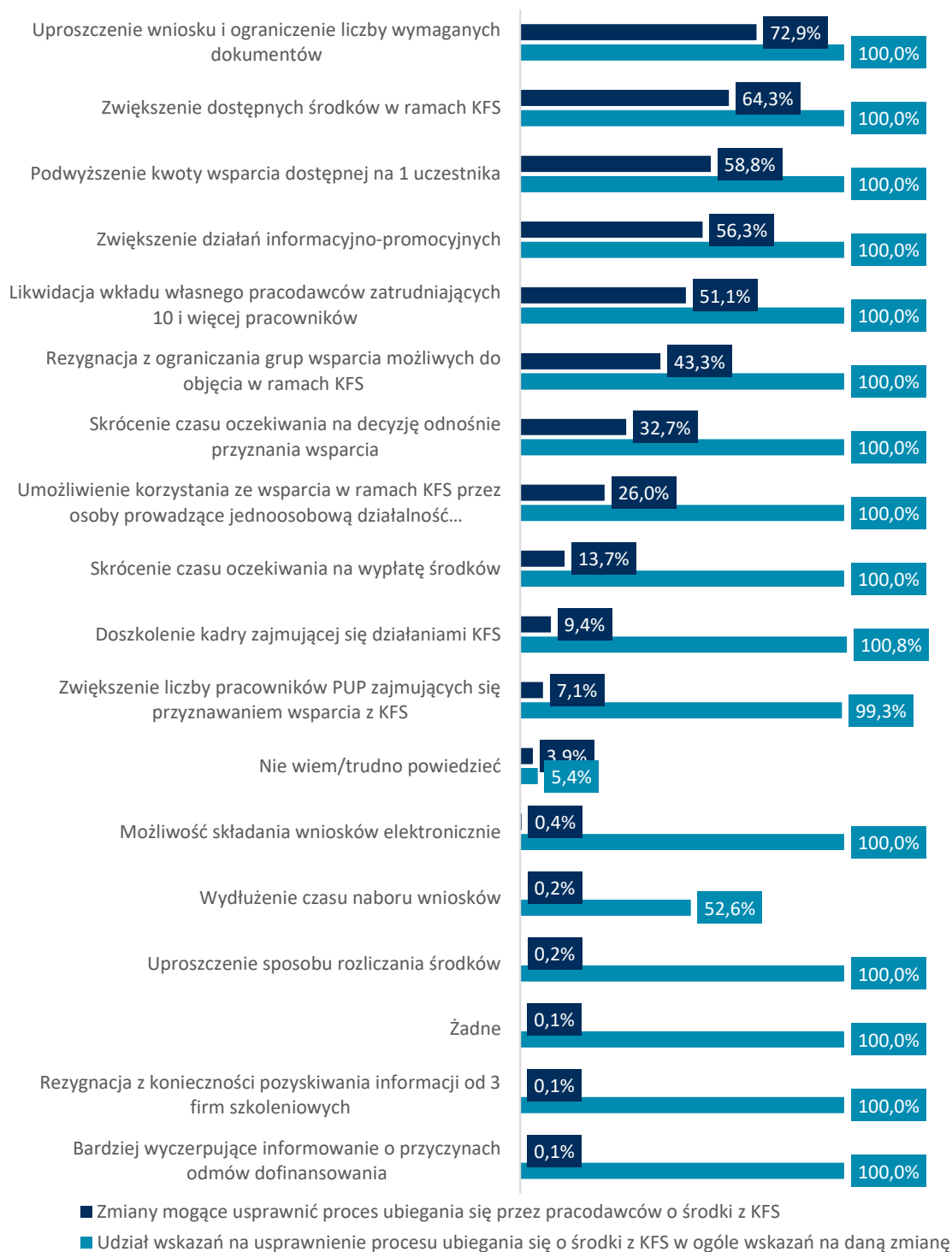


Źródło: badanie CATI na próbie pracowników urzędów pracy (n=11)

Postulowane zmiany mogące usprawnić proces ubiegania się o środki z KFS wskazywane przez pracodawców wiążą się przede wszystkim z kwestiami finansowymi (zwiększenie

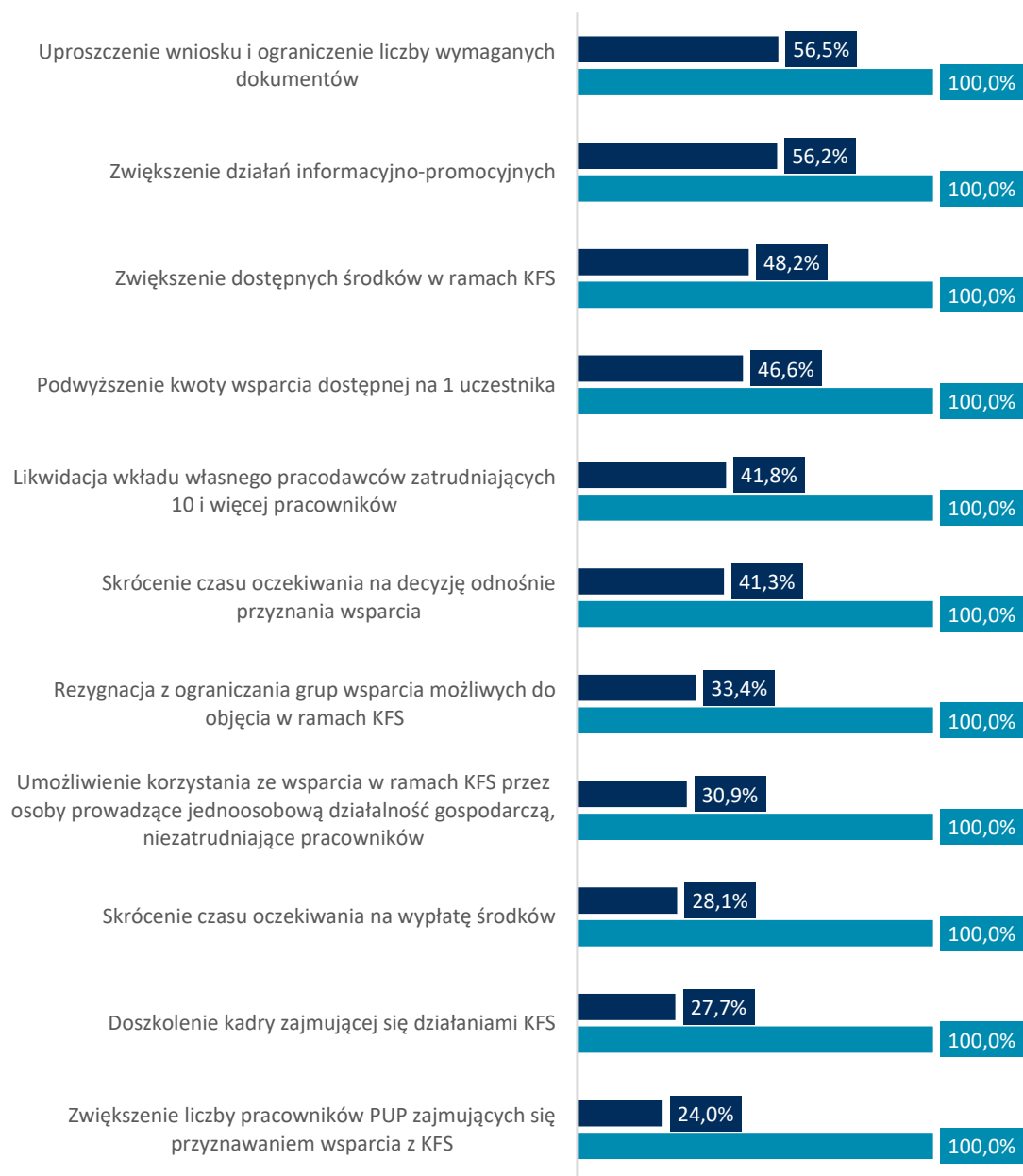
dostępnych środków, wyższe kwoty przyznawane na 1 uczestnika, likwidacja wkładu własnego), proceduralnymi (uproszczenie wniosku i ograniczenie dokumentacji) oraz informacyjnymi (większa dostępność informacji na temat możliwości skorzystania ze środków KFS).

Wykres 24. Główne zmiany mogące usprawnić proces ubiegania się przez pracodawców o środki z KFS wg przedstawicieli pracodawców



Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

Wykres 25. Główne zmiany mogące usprawnić proces ubiegania się przez pracodawców o środki z KFS wg uczestników wsparcia

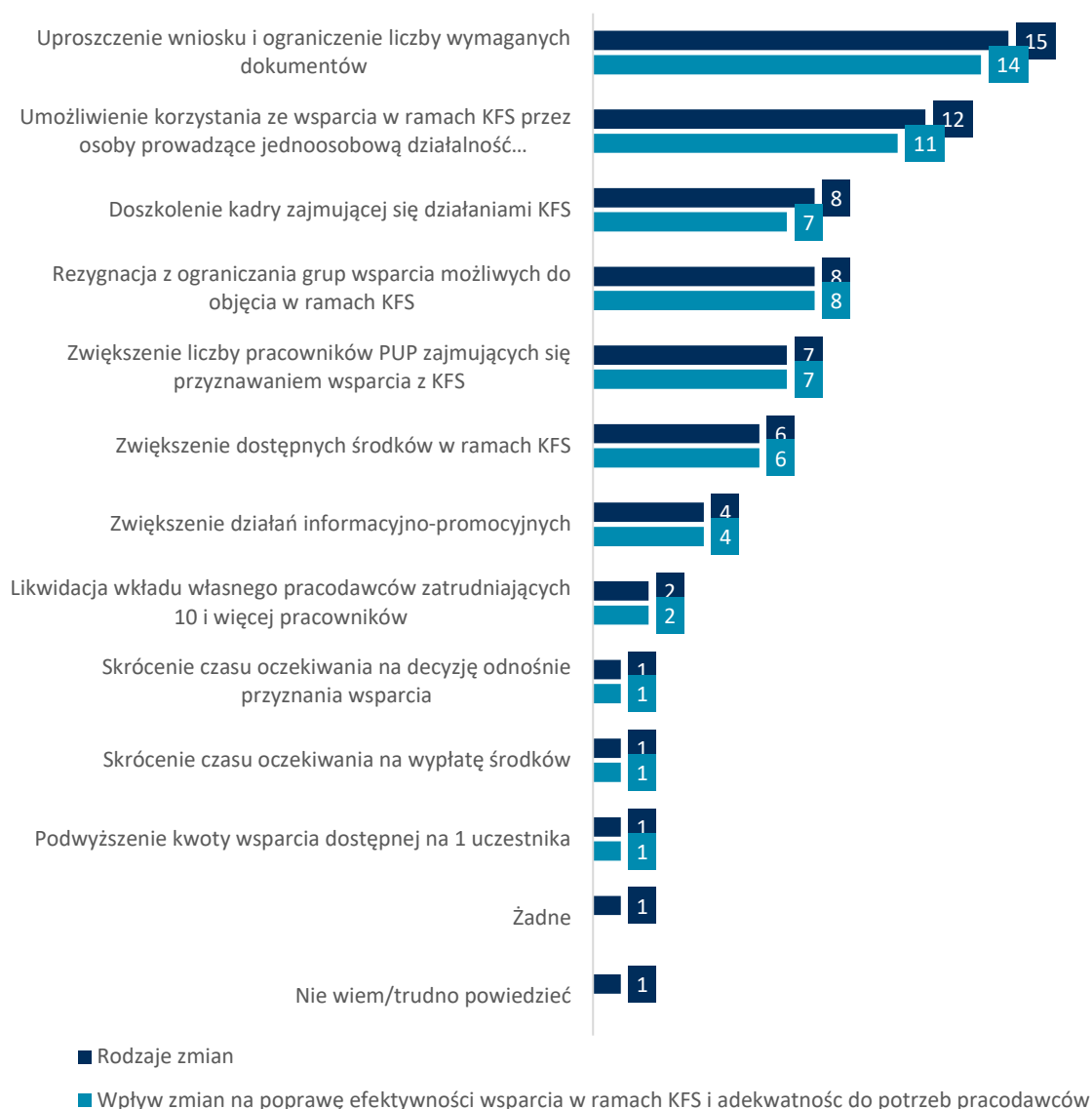


■ Zmiany mogące usprawnić proces ubiegania się przez pracodawców o środki z KFS

■ Udział wskazań na usprawnienie procesu ubiegania się o środki z KFS w ogóle wskazań na daną zmianę

Źródło: badanie CATI na próbie uczestników szkoleń (n=419)

Wykres 26. Główne zmiany mogące usprawnić proces ubiegania się przez pracodawców o środki z KFS wg pracowników urzędów pracy



Źródło: badanie CATI na próbie pracowników urzędów pracy (n=22)

Pomijając kolejność wskazań na poszczególne odpowiedzi, opinie uczestników wsparcia pokrywają się co do istoty z odpowiedziami pracodawców. W przypadku każdej sugestii zmiany ocenia się przy tym, że przyczyni się ona do poprawy efektywności wykorzystania środków z KFS. Nieco inaczej na kwestie możliwych zmian i ich oddziaływania na wykorzystanie środków z KFS patrzą natomiast pracownicy urzędów pracy. Co prawda dostrzegają konieczność uproszczenia wniosku i ograniczenia zakresu wymaganej dokumentacji, ale niewiele mniejsze znaczenie nadają umożliwieniu korzystania ze środków KFS osobom prowadzącym jednoosobowe działalności gospodarcze. Tego rodzaju ocena wynika zapewne z dużej liczby zapytań, jakie w tym zakresie wpływają od osób samozatrudnionych skutkujących koniecznością udzielania wyczerpujących wyjaśnień odmownych decyzji w tym zakresie (a które nie mogły skorzystać ze wsparcia i tym samym nie były respondentami badania).

3.6. Ocena kryteriów przyznawania wsparcia z KFS

W poszczególnych latach z analizowanego przedziału czasowego Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) ustalało różne priorytety przyznawania środków na wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników przedsiębiorstw. W kolejnych latach były to:

- 2015: wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w wieku 45 lat i więcej;
- 2016: **(1)** wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych; **(2)** wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej; **(3)** wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie umów, o których mowa w art.150 f ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- 2017: **(1)** wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna; **(2)** wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych; **(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;
- 2018: **(1)** wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych; **(2)** wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy; **(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.

Na potrzeby prowadzonego badania priorytety z poszczególnych lat zostały zebrane w jedną listę. Te, które powtarzały się w poszczególnych latach były ujmowane pojedynczo. W każdym przypadku respondenci byli proszeni o ocenę adekwatności poszczególnych priorytetów do potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw przy zastosowaniu 5-stopniowej skali, gdzie „5” oznacza w pełni adekwatne, a „1” – zupełnie nieadekwatne. Odpowiedzi zostały uszeregowane w kolejności malejącej wg średnich ocen przyznanych przez pracodawców, uczestników wsparcia i pracowników urzędów pracy.

Jak wynika z poniższego wykresu (nr 27) najwyższe średnie oceny zostały przez pracodawców przyznane wsparciu młodych, nowozatrudnionych pracowników do 30 roku życia oraz wsparciu zawodowemu kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem. W drugim przypadku oceny poszczególnych grup respondentów były

do siebie zbliżone, natomiast w odniesieniu do wsparcia osób młodych pracownicy urzędów pracy byli nastawieni bardziej sceptycznie. Pracownicy urzędów pracy najwyżej (zarówno w porównaniu do innych grup respondentów jak i innych priorytetów) oceniali priorytety odnoszące się do wsparcia kształcenia w zawodach deficytowych oraz wsparcia osób w wieku 45+.

Wykres 27. Średnie oceny (na skali 5-stopniowej) priorytetów wskazywanych przez MRPiS w latach 2015-2018 pod kątem adekwatności do potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw wg przedstawicieli pracodawców, uczestników wsparcia i pracowników urzędów pracy



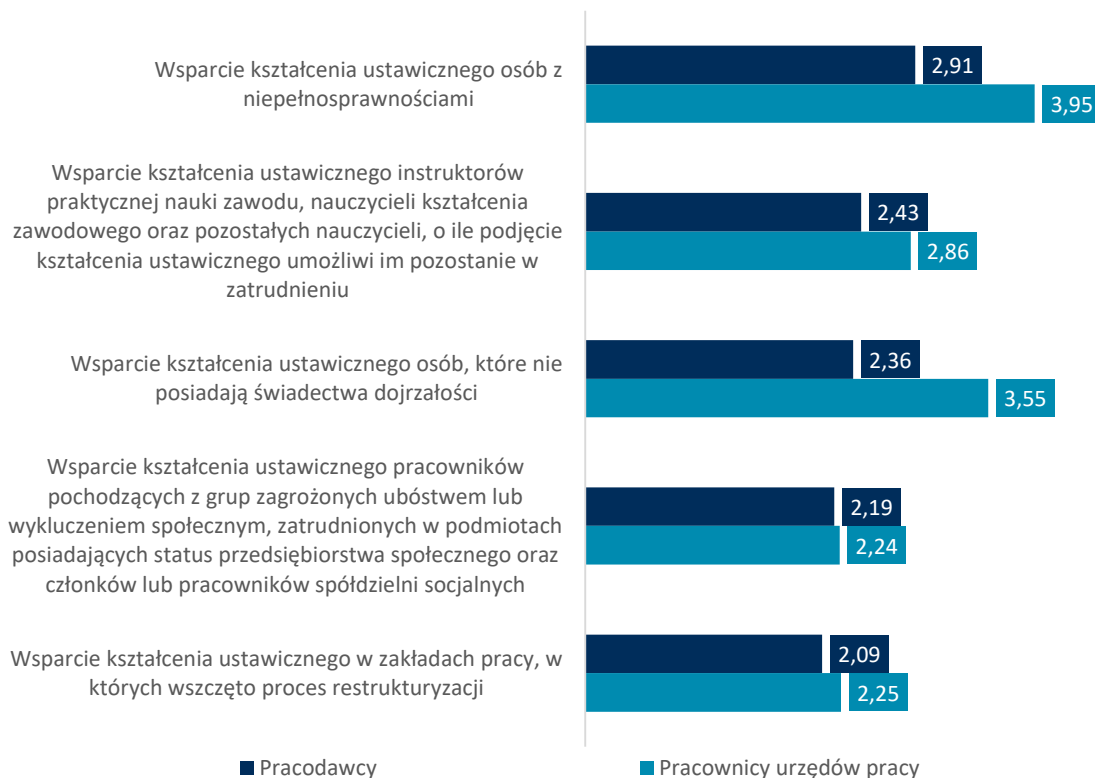
Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1007), uczestników szkoleń (n=1974) oraz pracowników urzędów pracy (n=22)

Istotna wydaje się różnica w ocenie priorytetów dotyczących wsparcia zawodowego kształcenia ustawicznego pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, a wsparcia zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych. O ile w pierwszym przypadku oceny są wysokie i zbliżone we wszystkich grupach, o tyle w drugim przypadku pracodawcy zdecydowanie niżej niż przedstawiciele urzędów pracy oceniają priorytet, na podstawie którego wsparcie kierowane jest jedynie do wybranej grupy zawodów.

Poza wskazanymi zależnościami można także dostrzec, że, generalnie rzecz biorąc, oceny pracodawców odnośnie niemal wszystkich priorytetów przyjmują najniższe średnie wartości (poza wsparciem pracowników pracujących w trudnych warunkach) spośród ocen przyznawanych przez poszczególne grupy respondentów. Jest to oczywiste biorąc pod uwagę, że każde takie kryterium zawęży przedsiębiorcom dostęp do wsparcia – nie uwzględniają oni natomiast szerszego kontekstu potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy i kierowania interwencji do najbardziej potrzebujących grup.

Poza priorytetami ustalonymi przez MRPIPS urzędy pracy w każdym powiecie mogły ustalać dodatkowe kryteria uwzględniające specyfikę sytuacji lokalnego rynku pracy. Jak pokazuje wykres 27³ najwięcej pozytywnych ocen zebrały kryteria odnoszące się do kształcenia instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz osób z niepełnosprawnościami. Dodatkowo pracownicy urzędów pracy dostrzegają znaczenie kryteriów premiujących kształcenie osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości. Tego rodzaju preferencje wynikają ze świadomości sytuacji na rynku pracy. Dostrzega się bowiem konieczność uzupełniania braków kadrowych na rynku pracy wynikających ze zmniejszającej się popularności kształcenia zawodowego. Dodatkowo niedobory pracowników powodują, że konieczne jest sięganie do zasobów, które obecnie pozostają w relatywnie wysokim stopniu niewykorzystane, jak właśnie osoby z niepełnosprawnościami.

Wykres 28. Średnie oceny (na skali 5-stopniowej) dodatkowych kryteriów ustanawianych przez powiatowe urzędy pracy w ramach wdrażania KFS pod kątem adekwatności do potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw wg przedstawicieli pracodawców i uczestników wsparcia



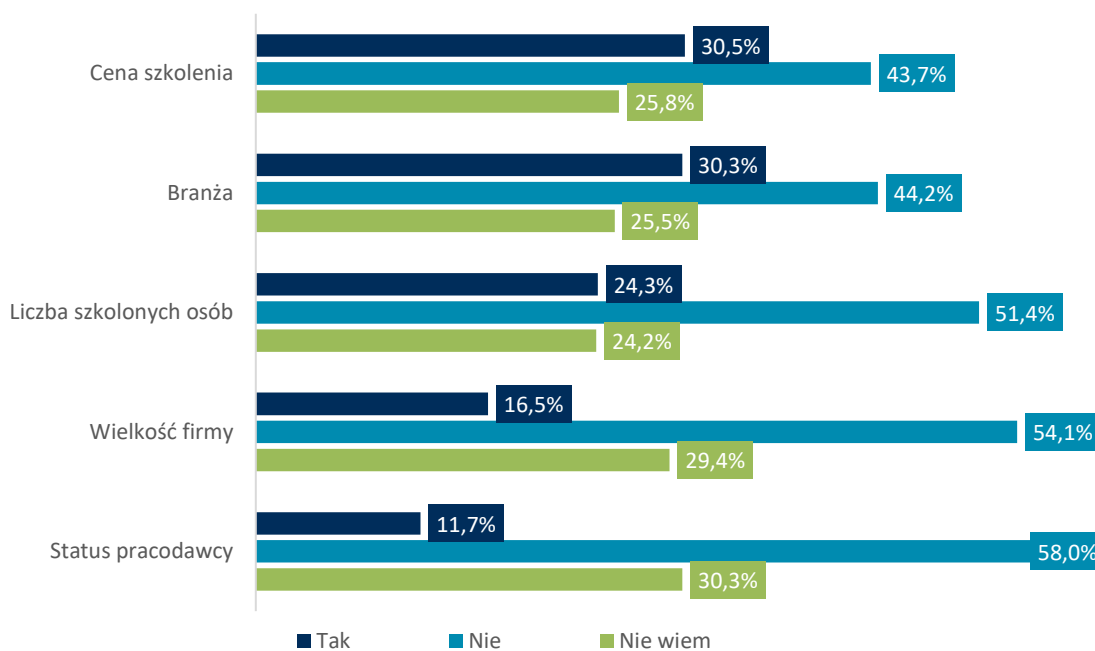
Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007) oraz pracowników urzędów pracy (n=22)

³ Na wykresie zawarto pełną listę kryteriów wskazywanych przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Poza spełnianiem kryteriów ustanawianych przez urzędy pracy jako czynniki sprzyjające uzyskaniu przez przedsiębiorstwa wsparcia w ramach KFS uznano głównie cenę szkolenia oraz branżę, w jakiej funkcjonuje dane przedsiębiorstwo aplikujące o wsparcie (uznali tak zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele urzędów pracy) – choć w tym przypadku pomimo deklaracji takiego wpływu respondenci nie potrafili wskazać, jakie branże w ich ocenie były faworyzowane przez osoby oceniające wnioski. Podstawowe zależności, jakie w każdym przypadku zostały wskazywane są następujące (tabela 17 i 18):

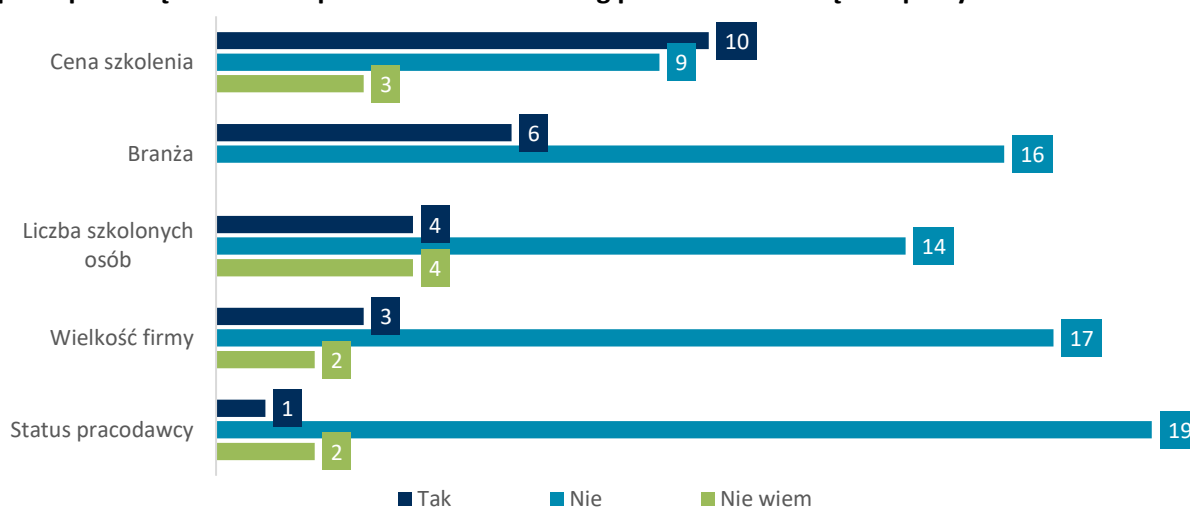
- niższa cena zwiększa szansę na uzyskanie dofinansowania;
- trudno o jednoznaczne wytypowanie preferowanych branż (wskazania są jak się wydaje pochodną struktury lokalnej gospodarki w każdym z powiatów); szczególnie zwraca uwagę branża medyczna, gdzie samo nabywanie kwalifikacji, jak i ich potwierdzanie odpowiednimi dokumentami wydaje się kluczowe;
- liczba osób, których dotyczy wniosek o dofinansowanie z KFS nie jest czynnikiem, który wpływa na prawdopodobieństwo uzyskania wsparcia, podobnie jak status pracodawcy; warto jednak podkreślić, że w przypadku przedsiębiorców przekonanie o znaczeniu statusu pracodawcy (ze wskazaniem na korzyści wynikające ze statusu pracodawcy publicznego) występuje częściej niż u przedstawicieli urzędów pracy.

Wykres 29. Inne czynniki (poza ustalonymi w ramach naboru kryteriami) sprzyjające uzyskaniu przez przedsiębiorstwa wsparcia w ramach KFS wg przedstawicieli pracodawców



Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

Wykres 30. Inne czynniki (poza ustalonymi w ramach naboru kryteriami) sprzyjające uzyskaniu przez przedsiębiorstwa wsparcia w ramach KFS wg pracowników urzędów pracy



Źródło: badanie CATI na próbie pracowników urzędów pracy (n=22)

Tabela 17. Charakterystyka innych czynników sprzyjających uzyskaniu przez przedsiębiorstwa wsparcia w ramach KFS wg przedstawicieli pracodawców

Wpływ ceny szkolenia (n=307)	
im niższa cena tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	77%
im wyższa cena tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	24%
Wpływ branży (n=305)	
nie wiem / trudno powiedzieć	17,05%
ochrona zdrowia (medycyna, stomatologia, rehabilitacja itp.)	15,08%
księgowo-podatkowa	8,85%
budowlana	8,20%
opieka społeczna	7,87%
produkcyjna	6,23%
edukacja, opieka nad dziećmi, pomoc psychologiczno-pedagogiczna	5,25%
usługi	4,59%
transportowa	3,93%
turystyczna, hotelarska, gastronomiczna	3,93%
administracja samorządowa / sektor publiczny	3,28%
usługi fryzjersko-kosmetyczne	2,95%
usługi specjalistyczne (np. spawalnictwo, oferowanie ciężkiego sprzętu)	2,62%
handel	2,30%
Wpływ liczby osób szkolonych (n=245)	
im większa liczba osób tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	46,1%
im mniejsza liczba osób tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	53,9%
Wpływ wielkości firmy (n=841)	
im większa firma tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	42%
im mniejsza firma tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	58%
Wpływ statusu pracodawcy (n=118)	
status pracodawcy publicznego zwiększał prawdopodobieństwo przyznania środków	66,1%
status pracodawcy niepublicznego zwiększał prawdopodobieństwo przyznania środków	33,9%

Źródło: badanie CATI na próbie przedsiębiorstw (n=1 007)

Tabela 18. Charakterystyka innych czynników sprzyjających uzyskaniu przez przedsiębiorstwa wsparcia w ramach KFS wg pracowników urzędów pracy

Wpływ ceny szkolenia (n=10)	
im niższa cena tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	10
im wyższa cena tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	0
Wpływ branży (n=6)	
medyczna	3
transportowa	1
usługi	1
budowlana	1
edukacyjna	1
produkcyjna	1
Wpływ liczby osób szkolonych (n=4)	
im większa liczba osób tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	2
im mniejsza liczba osób tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	2
Wpływ wielkości firmy (n=3)	
im większa firma tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	2
im mniejsza firma tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	2
Wpływ statusu pracodawcy (n=1)	
status pracodawcy publicznego zwiększał prawdopodobieństwo przyznania środków	0
status pracodawcy niepublicznego zwiększał prawdopodobieństwo przyznania środków	1

Źródło: badanie CATI na próbie pracowników urzędów pracy (n=22)

IV. Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzona analiza pokazała, że możliwość uzyskania przez pracodawców dofinansowania z KFS do działań z zakresu kształcenia ustawicznego wpływa na aktywność pracodawców w tym zakresie. Podstawowe motywy działań w tym zakresie wiązały się z chęcią podniesienia kwalifikacji pracowników, ale także ograniczenia kosztów przeznaczanych na działania szkoleniowe. O ile pracownicy urzędów pracy oraz uczestnicy szkoleń dostrzegają również inne motywy, związane z szeroko rozumianym wzmacnianiem potencjału rozwojowego firmy, tak z punktu widzenia pracodawców możliwość dofinansowania jest najważniejszą odpowiedzią na bieżące potrzeby. Można przy tym dostrzec, że w miarę upływu czasu wsparciu z KFS w coraz większym stopniu przypisuje się znaczenie w kontekście możliwości oddziaływania na procesy rozwojowe w firmach. Co ważne – to właśnie w przypadku mikro i małych firm relatywnie częściej dostrzega się takie strategiczne oddziaływanie niż w przypadku większych pracodawców. Większe firmy traktują dofinansowanie z KFS w kategoriach korzyści operacyjnych, mających na celu zwiększenie efektywności zatrudnionych pracowników. Z kolei w przypadku pracowników trudno o jednoznaczną ocenę, na ile motywacje związane z podnoszeniem kwalifikacji wynikały z chęci wpisania swoich kwalifikacji i prowadzenia dalszej kariery zawodowej w ramach procesów rozwojowych u aktualnego pracodawcy, a na ile z chęci podniesienia swojej wartości na otwartym rynku pracy (tylko połowa pracowników zakładała chęć przyczynienia się do rozwoju firmy).

Niezależnie od motywów to kadra zarządzająca oraz kadra kierownicza jest w dużej mierze inicjatorem pozyskania środków z KFS, przy czym kadra kierownicza jest bardziej aktywna w tym zakresie w przypadku największych (średnich i dużych) pracodawców.

Najczęściej finansowanymi z KFS rodzajami działań były przede wszystkim te ukierunkowane bezpośrednio na podnoszenie kwalifikacji zawodowych – kursy/szkolenia zawodowe oraz studia podyplomowe. Te formy wsparcia, jako że dawały bezpośrednie efekty w postaci podniesionych lub nabytych kwalifikacji potwierdzonych stosownym dokumentem, zostały też ocenione relatywnie dobrze. Najlepsze oceny zostały przypisane możliwości sfinansowania kosztów ubezpieczenia NNW. Należy jednak zwrócić uwagę na to, że finansowanie kosztów ubezpieczenia NNW wskazywane było jako wartościowe tylko przez najmniejsze firmy, w przypadku których koszty te mogą być bardziej odczuwalne w kosztach działalności. Tego rodzaju oceny potwierdzają jednak pośrednio, że z punktu widzenia pracodawców najbardziej pożądane są bieżące efekty, odczuwane w ujęciu operacyjnym.

W przypadku starań o uzyskanie dofinansowania duże znaczenie ma jego wysokość. Świadczy o tym zakres wskazań na przyczyny niezadowolenia ze wsparcia, gdzie (bezpośrednio lub pośrednio) akcentuje się ograniczony zakres środków, jakie zostały przyznane danemu pracodawcy. Skutkowało to bowiem ograniczeniem zakresu merytorycznego lub poziomu kształcenia, a w konsekwencji niższymi nabytymi kwalifikacjami.

W większości przypadków (67,4%) środki z KFS stanowiły dodatkowe finansowanie polityki szkoleniowej firm. Oceniając znaczenie KFS należy w dużej mierze brać pod uwagę wielkość firm. W przypadku większych podmiotów plany rozwojowe przewidują udział pracowników w szkoleniach niezależnie od wsparcia z KFS (81% odpowiedzi zdecydowanie twierdzących). Z kolei w mikro i małych przedsiębiorstwach dofinansowanie jest często szansą na to, żeby takie działania mogły zaistnieć (około 60% odpowiedzi zdecydowanie twierdzących na podejmowanie działań szkoleniowych po ustaniu finansowania z KFS). Co prawda niemal trzy czwarte pracodawców wskazywało, że prowadziło działania szkoleniowe przed skorzystaniem ze wsparcia z KFS, ale jednocześnie kontynuowanie tego rodzaju aktywności po ustaniu finansowania ze środków zewnętrznych zadeklarowała jedynie niespełna połowa (46,4%) pracodawców. Dodatkowo także z biegiem lat przedsiębiorcy przyzwyczaili się do możliwości korzystania z KFS i w większym stopniu przerzucili na niego ciężar własnej polityki szkoleniowej – na zastępowanie środkami KFS własnych funduszy przeznaczanych na ten cel wskazywało w 2015 roku 28,5% przedsiębiorców, podczas gdy w latach 2017-2018 odsetek ten wyniósł około 37%. Uzyskane wyniki badania pokazują zatem duże znaczenie KFS dla prowadzonej działalności szkoleniowej decydując często o podejmowaniu tego rodzaju aktywności.

Ponownie można dopatrzeć się zależności od wielkości firm – generalnie rzecz biorąc im większa firma, tym częściej podejmowano w jej ramach działania szkoleniowe przed otrzymaniem wsparcia z KFS, jak również kontynuowano je po zakończeniu działań dofinansowywanych ze środków KFS. Dostrzega się także duże zaangażowanie podmiotów publicznych w tym zakresie. Świadczy to o tym, że administracja publiczna w coraz większym stopniu dostrzega wagę kompetencji pracowników, choć jednocześnie daje się tu dostrzec większe uzależnienie od zewnętrznego finansowania. Na kontynuowanie działań szkoleniowych po zakończeniu finansowania ze środków KFS nieco częściej wskazywali bowiem pracodawcy prywatni.

O znaczeniu środków z KFS dla rozwoju działalności pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego świadczy również to, że w większości przypadków środki pozyskiwane z KFS stanowiły uzupełnienie nakładów ponoszonych na szeroko rozumianą działalność szkoleniową z własnych funduszy. Odsetek ten wynosił średnio około 43% i generalnie rzecz biorąc większy udział procentowy występował w przypadku mikro i małych firm, jak również podmiotów prywatnych.

Jeśli chodzi o ocenę wsparcia to relatywnie najlepiej w kontekście jego cech oceniona została jakość kształcenia, choć zwraca uwagę bardziej krytyczne podejście do ocen ze strony pracowników urzędów pracy. W przypadku korzyści dla firm najwyższe noty zebrało nabycie przez pracowników wymaganych kwalifikacji. Jak zatem widać, odbiorcy wsparcia dość dużą wagę przywiązują do kwestii merytorycznych związanych z podejmowaną interwencją. Poza tym daje się zauważyć w przypadku przedsiębiorców w porównaniu z pracownikami urzędów pracy większy krytycyzm w ocenach oddziaływania wsparcia na funkcjonowanie firm, np. rozszerzenie oferty firmy, poprawa organizacji pracy czy zastosowanie nowych technologii.

Warto także podkreślić, że większe podmioty lepiej oceniają kwestię dostępności informacji, jak również same procedury przyznawania wsparcia. Może to wynikać zarówno z tego, co wykazały odpowiedzi swobodne odnośnie rozsyłania mailowo przez pracowników urzędów pracy informacji o możliwości korzystania ze wsparcia z KFS do największych pracodawców, ale też funkcjonowania w strukturach organizacyjnych dużych podmiotów wydzielonych jednostek zajmujących się sprawami pracowniczymi. W małych firmach różne procesy (np. księgowość i kadry) są często skupione w rękach jednego pracownika, co może wpływać na płynność i sprawność załatwiania określonych spraw (np. związanych z poszukiwaniem i pozyskiwaniem środków zewnętrznych – w tym w ramach KFS).

Sam proces pozyskiwania dofinansowania z KFS nie przysparzał zbyt wielu trudności. Wskazywało na nie jedynie około 15% pracodawców uczestniczących w badaniu. Główne trudności, na jakie się wskazuje, są związane z samymi procedurami: zbyt krótkimi terminami na składanie dokumentów oraz trudnym do skompletowania zakresem dokumentów. Nieco rzadziej pracodawcy wskazują na trudności związane ze spełnianiem kryteriów oraz samym określeniem tego faktu.

Postulowane zmiany wskazywane przez pracodawców wiążą się przede wszystkim z kwestiami finansowymi (zwiększenie dostępnych środków, wyższe kwoty przyznawane na 1 uczestnika, likwidacja wkładu własnego), proceduralnymi (uproszczenie wniosku i ograniczenie dokumentacji) oraz informacyjnymi (większa dostępność informacji na temat możliwości skorzystania ze środków KFS).

W kontekście oceny priorytetów przyznawania środków na wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników przedsiębiorstw najwyższe średnie oceny zostały przyznane wsparciu młodych, nowozatrudnionych pracowników do 30 roku życia oraz wsparciu zawodowemu kształcenia ustawicznego pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem. Warto jednak podkreślić, że w odniesieniu do wsparcia osób młodych pracownicy urzędów pracy byli nastawieni bardziej sceptycznie. Podstawowym czynnikiem, który poza wpisywaniem się w priorytety MRPiPS czy kryteria ustalone przez urzędy pracy sprzyjającym uzyskaniu przez przedsiębiorstwa wsparcia w ramach KFS jest cena – im niższa cena tym większa szansa na uzyskanie dofinansowania.

REKOMENDACJE

Zwiększenie dostępności informacji na temat wsparcia z KFS

Jednym z kluczowych aspektów, na jakie zwracają uwagę przedsiębiorcy jest dostępność informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia z KFS. Pomimo powszechnego obecnie dostępu do informacji nie wszyscy mają świadomość istnienia możliwości pozyskania dofinansowania z tego rodzaju źródła. Obecnie jak się wydaje bezpośrednie kontakty są podejmowane głównie w odniesieniu do największych przedsiębiorstw, podczas gdy reprezentanci mniejszych pracodawców nie zawsze mają wiedzę na temat tego rodzaju możliwości. W efekcie mamy do czynienia z utrwalonymi niekorzystnymi dla programu ocenami związanymi chociażby z nieuzasadnionym przekonaniem o preferencjach w odniesieniu do podmiotów sektora publicznego czy dużych pracodawców. Należy zadbać o szersze rozpropagowanie informacji.

Uproszczenie priorytetów przyznawania środków z KFS

Jakkolwiek można uznać za użyteczne z punktu widzenia potrzeb rynku pracy różnego rodzaju priorytety nadające pierwszeństwo w dostępie do środków KFS określonym pracodawcom, to jednak należy pamiętać o specyfice lokalnego rynku pracy. Z tego względu najbardziej pożądanym wydaje się stosowanie priorytetu dającego możliwość podnoszenia kwalifikacji pracowników w zawodach, które są istotne dla danego przedsiębiorstwa.

Ograniczenie trudności w pozyskiwaniu wsparcia

Jakkolwiek pozyskiwanie środków zewnętrznych stało się dzięki dostępności funduszy UE dla polskich przedsiębiorstw codziennością, to jednak aktualne pozostają kwestie klarowności procedur. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że przedsiębiorcy kierują się w swoich codziennych działaniach przede wszystkim zasadą optymalizacji. Często też (zwłaszcza w przypadku mikro i małych firm, gdzie nie ma wydzielonych jednostek organizacyjnych zajmujących się kadrami) sami obsługują wszelkie procesy formalne. Rodzi to po stronie przedsiębiorców potrzebę upraszczania procesów, w tym także kryteriów, jakimi muszą się posługiwać oceniając swoje możliwości korzystania z danego wsparcia. Wskazywano często na problemy interpretacyjne związane z oceną, czy dane kryterium jest przez danego wnioskodawcę spełnione. Wszelkie wątpliwości w tym zakresie skutkują narastaniem niekorzystnych konotacji związanych z funkcjonowaniem KFS. Pożądanym byłoby więc przygotowywanie instrukcji ułatwiających przedsiębiorcom interpretacje obowiązujących przepisów.

Dopuszczenie możliwości aplikowania przez osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze

Istniejące ograniczenie polegające na wyłączeniu z aplikowania o środki osób niezatrudniających pracowników może wydawać się niezasadne dla dużej grupy potencjalnych odbiorców wsparcia, dla których tego rodzaju dofinansowanie mogłoby być istotnym aspektem podnoszenia konkurencyjności rynkowej. Tego rodzaju postulat zyskuje na słuszności zwłaszcza w sytuacji, kiedy istniejące przepisy nie zabraniają korzystania ze wsparcia właścicielom/kadrze zarządzającej podmiotów gospodarczych, które zatrudniają pracowników.

V. Spis rzeczy

5.1. Spis wykresów

Wykres 1. Inicjator złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie wg przedstawicieli pracodawców	7
Wykres 2. Inicjator złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie wg uczestników wsparcia	8
Wykres 3. Inicjator złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie wg pracowników urzędów pracy	8
Wykres 4. Inicjator udziału pracowników w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS	10
Wykres 5. Cele, jakie przedsiębiorstwa miały osiągnąć w efekcie ubiegania się o wsparcie w ramach KFS wg pracodawców i uczestników wsparcia	11
Wykres 6. Cele, jakie przedsiębiorstwa miały osiągnąć w efekcie ubiegania się o wsparcie w ramach KFS wg pracowników urzędów pracy	12
Wykres 7. Motywy udziału pracowników w konkretnym szkoleniu/kursie/studiach podyplomowych finansowanych z KFS	16
Wykres 8. Rodzaje działań finansowanych z KFS realizowanych w przedsiębiorstwach wg przedstawicieli pracodawców	17
Wykres 9. Rodzaje działań najbardziej skuteczne i przydatne pod kątem funkcjonowania przedsiębiorstw ubiegających się o wsparcie z KFS wg pracowników urzędów pracy	18
Wykres 10. Ocena* stopnia zaspokojenia potrzeb pracodawców w efekcie skorzystania ze wsparcia z KFS wg przedstawicieli pracodawców	20
Wykres 11. Przyczyny, dla których wsparcie z KFS nie zaspokoiło potrzeb przedsiębiorstw wg przedstawicieli pracodawców	21
Wykres 12. Działania szkoleniowe prowadzone przez przedsiębiorstwa a wsparcie z KFS wg przedstawicieli pracodawców	22
Wykres 13. Działania szkoleniowe prowadzone przez przedsiębiorstwa a wsparcie z KFS wg uczestników wsparcia	22
Wykres 14. Plany kontynuowania działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS wg przedstawicieli pracodawców i uczestników wsparcia	24
Wykres 15. Udział przedsiębiorstw, w których podejmowane były działania szkoleniowe przed uzyskaniem wsparcia z KFS wśród pracodawców planujących kontynuowanie działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS	25
Wykres 16. Charakterystyka działania pracodawców w zakresie prowadzonej polityki szkoleniowej wg przedstawicieli pracodawców i uczestników wsparcia	25
Wykres 17. Średnie oceny* cech oferty wsparcia z KFS wg przedstawicieli pracodawców, uczestników szkoleń i pracowników PUP	27
Wykres 18. Średnie oceny* korzyści dla firm w efekcie wsparcia z KFS wg przedstawicieli pracodawców, uczestników wsparcia i pracowników PUP	28
Wykres 19. Napotykanie przez firmy trudności przy ubieganiu się o środki z KFS wg przedstawicieli pracodawców i uczestników wsparcia	31

Wykres 20. Napotykanie przez firmy trudności przy ubieganiu się o środki z KFS wg pracowników PUP	31
Wykres 21. Główne trudności napotymane przez firmy przy ubieganiu się o środki z KFS wg przedstawicieli pracodawców	32
Wykres 22. Główne trudności napotymane przez firmy przy ubieganiu się o środki z KFS wg uczestników wsparcia	33
Wykres 23. Główne trudności napotymane przez firmy przy ubieganiu się o środki z KFS wg pracowników urzędów pracy	33
Wykres 24. Główne zmiany mogące usprawnić proces ubiegania się przez pracodawców o środki z KFS wg przedstawicieli pracodawców	34
Wykres 25. Główne zmiany mogące usprawnić proces ubiegania się przez pracodawców o środki z KFS wg uczestników wsparcia	35
Wykres 26. Główne zmiany mogące usprawnić proces ubiegania się przez pracodawców o środki z KFS wg pracowników urzędów pracy	36
Wykres 27. Średnie oceny (na skali 5-stopniowej) priorytetów wskazywanych przez MRPiPS w latach 2015-2018 pod kątem adekwatności do potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw wg przedstawicieli pracodawców, uczestników wsparcia i pracowników urzędów pracy	38
Wykres 28. Średnie oceny (na skali 5-stopniowej) dodatkowych kryteriów ustanawianych przez powiatowe urzędy pracy w ramach wdrażania KFS pod kątem adekwatności do potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw wg przedstawicieli pracodawców i uczestników wsparcia	39
Wykres 29. Inne czynniki (poza ustalonymi w ramach naboru kryteriami) sprzyjające uzyskaniu przez przedsiębiorstwa wsparcia w ramach KFS wg przedstawicieli pracodawców	40
Wykres 30. Inne czynniki (poza ustalonymi w ramach naboru kryteriami) sprzyjające uzyskaniu przez przedsiębiorstwa wsparcia w ramach KFS wg pracowników urzędów pracy	41

5.2. Spis tabel

Tabela 1. Liczba wywiadów w obrębie poszczególnych grup respondentów	6
Tabela 2. Inicjator złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)	9
Tabela 3. Inicjator złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie wg uczestników szkoleń (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)	9
Tabela 4. Inicjator udziału pracowników w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS wg uczestników szkoleń (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)	10
Tabela 5. Cele, jakie przedsiębiorstwa miały osiągnąć w efekcie ubiegania się o wsparcie w ramach KFS wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)	13
Tabela 6. Cele, jakie przedsiębiorstwa miały osiągnąć w efekcie ubiegania się o wsparcie w ramach KFS wg uczestników wsparcia (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)	14
Tabela 7. Formy wsparcia wskazywane we wnioskach o udzielenie wsparcia w ramach KFS (2015-2018)	18
Tabela 8. Rodzaje działań finansowanych z KFS realizowanych w przedsiębiorstwach wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)	19
Tabela 9. Działania szkoleniowe prowadzone przez przedsiębiorstwa a wsparcie z KFS wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)	23
Tabela 10. Działania szkoleniowe prowadzone przez przedsiębiorstwa a wsparcie z KFS wg uczestników wsparcia (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)	23
Tabela 11. Plany kontynuowania działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)	24
Tabela 12. Plany kontynuowania działań szkoleniowych po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS wg uczestników wsparcia (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)	25
Tabela 13. Środki z KFS a wydatki na działania szkoleniowe prowadzone przez firmy wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)	26
Tabela 14. Środki z KFS a wydatki na działania szkoleniowe prowadzone przez firmy wg uczestników wsparcia (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)	26
Tabela 15. Ocena różnych aspektów wsparcia oraz korzyści dla firm w efekcie wsparcia z KFS wg przedstawicieli pracodawców (wg wielkości przedsiębiorstwa, formy własności i roku korzystania ze wsparcia)	29
Tabela 16. Ocena różnych aspektów wsparcia oraz korzyści dla firm w efekcie wsparcia z KFS wg uczestników wsparcia (wg wielkości przedsiębiorstwa i roku korzystania ze wsparcia)	30
Tabela 17. Charakterystyka innych czynników sprzyjających uzyskaniu przez przedsiębiorstwa wsparcia w ramach KFS wg przedstawicieli pracodawców	41
Tabela 18. Charakterystyka innych czynników sprzyjających uzyskaniu przez przedsiębiorstwa wsparcia w ramach KFS wg pracowników urzędów pracy	42

VI. Załączniki

6.1. Kwestionariusz wywiadu CATI z przedsiębiorcami

METRYCZKA:

M1. Stanowisko zajmowane przez respondenta w przedsiębiorstwie:
.....

M2. Powiatowy Urząd Pracy udzielający wsparcia KFS (lista rozwijana):

- a) Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie
- b) Powiatowy Urząd Pracy w Lubaczowie
- c) Powiatowy Urząd Pracy w Nisku
- d) Powiatowy Urząd Pracy w Przemyślu
- e) Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli
- f) Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie
- g) Powiatowy Urząd Pracy w Brzozowie
- h) Powiatowy Urząd Pracy w Dębicy
- i) Powiatowy Urząd Pracy w Jarosławiu
- j) Powiatowy Urząd Pracy w Jaśle
- k) Powiatowy Urząd Pracy w Kolbuszowej
- l) Powiatowy Urząd Pracy w Lesku
- m) Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku
- n) Powiatowy Urząd Pracy w Łąncucie
- o) Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu
- p) Powiatowy Urząd Pracy w Przeworsku
- r) Powiatowy Urząd Pracy w Ropczycach
- s) Powiatowy Urząd Pracy w Rzeszowie
- t) Powiatowy Urząd Pracy w Sanoku
- u) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu
- v) Powiatowy Urząd Pracy w Ustrzykach Dolnych

M3. Wielkość przedsiębiorstwa:

- a) 0-9 pracowników (mikro)
- b) 10-49 pracowników (małe)
- c) 50-249 pracowników (średnie)
- d) 250 i więcej pracowników (duże)

M4. Forma własności przedsiębiorstwa:

- a) Prywatna
- b) Publiczna

M5. Powiat, w jakim funkcjonuje siedziba firmy (lista rozwijana):

- a) krośnieński
- b) lubaczowski
- c) niski
- d) przemyski
- e) stalowowolski
- f) strzyżowski
- g) brzozowski
- h) dębicki
- i) jarosławski
- j) jasielski
- k) kolbuszowski
- l) leski
- m) leżajski
- n) łańcucki

- o) mielecki
- p) przeworski
- r) ropczycko-sędziszowski
- s) rzeszowski
- t) sanocki
- u) tarnobrzeski
- v) ustrzycki

M6. Rok, w którym firma korzystała ze wsparcia w ramach KFS:

- a) 2015
- b) 2016
- c) 2017
- d) 2018

WYWIAD WŁAŚCIWY:

P1. Kto był inicjatorem złożenia przez przedsiębiorstwo wniosku o dofinansowanie?

- a) Właściciel firmy (Prezes, Zarząd)
- b) Kadra kierownicza
- c) Członek zespołu (jeden z pracowników)
- d) Zewnętrzna firma szkoleniowa
- e) Zaprosił nas podmiot zewnętrzny (np. PUP)
- f) Inna osoba:.....

P2. Jaki cel chcieli Państwo osiągnąć składając wniosek o dofinansowanie w ramach KFS? (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

- a) Zwiększenie potencjału rozwojowego/konkurencyjności przedsiębiorstwa
- b) Poprawa funkcjonowania/organizacji pracy przedsiębiorstwa
- c) Uzyskanie możliwości wejścia na nowe rynki
- d) Przygotowania się do zmian na rynku, zmian technologicznych itp.
- e) Podniesienie kwalifikacji/kompetencji pracowników
- f) Przekwalifikowanie pracowników w związku ze zmianą stanowiska
- g) Przeszkolenie nowozatrudnionych pracowników nieposiadających wymaganych kwalifikacji
- h) Umożliwienie pracownikom wymiany doświadczeń
- i) Zwiększenie efektywności pracy pracowników
- j) Podniesienie motywacji pracowników do działania
- k) Wzmocnienie lojalności pracowników względem firmy
- l) Zmniejszenie kosztów firmy związanych z podnoszeniem kwalifikacji/kompetencji pracowników
- m) Inne, jakie?

P3. Które z działań finansowanych z KFS było realizowane w Państwa przedsiębiorstwie? Proszę wskazać wszystkie:

- a) Kursy i/lub szkolenia
- b) Studia podyplomowe
- c) Egzamininy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- d) Badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu
- e) Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków NNW

Uwaga skrypter: w pytaniu P4 pozostają tylko działania wskazane przez respondenta w pytaniu P3

P4. Proszę ocenić na ile udzielone wsparcie zaspokoilo Państwa potrzeby. [Proszę posłużyć się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznaczać będzie największy stopień zaspokojenia potrzeby a „1” najmniejszy stopień zaspokojenia potrzeby]

Działania finansowane z KFS	Ocena zaspokojenia potrzeb
a) Szkolenie/kurs	1 – 2 – 3 – 4 – 5
b) Studia podyplomowe	1 – 2 – 3 – 4 – 5

c) Egzamininy (jeśli występowały w oderwaniu od szkoleń)	1 – 2 – 3 – 4 – 5
d) Badania lekarskie i/lub psychologiczne	1 – 2 – 3 – 4 – 5
e) Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków NNW	1 – 2 – 3 – 4 – 5

P5. Dlaczego udzielone wsparcie nie zaspokoilo Państwa potrzeb? (pytanie kierowane do respondentów, którzy w pytaniu P4 ocenili zaspokojenie potrzeb na 1 lub 2 w którejkolwiek z form wsparcia; możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

- Nie objęliśmy wsparciem wszystkich pracowników, których do tego planowaliśmy ze względu na ograniczone środki
- Nie objęliśmy wsparciem wszystkich pracowników, których do tego planowaliśmy ze względu na przyjęte w ramach systemu wdrażania KFS priorytety (np. możliwość obejmowania wsparciem wyłącznie osób w wieku 45+)
- Musieliśmy zrezygnować z części zakresu tematycznego form kształcenia (np. zrezygnować z części planowanych szkoleń)
- Nie uzyskaliśmy oczekiwanych kwalifikacji/kompetencji (realizowane formy wsparcia były niskiej jakości)
- Ze względu na ograniczone środki musieliśmy się zdecydować na szkolenie niższej jakości
- Inne, jakie?.....

P6. Czy w okresie 3 lat przed otrzymaniem wsparcia z KFS w Państwa przedsiębiorstwie prowadzone były działania szkoleniowe?

- Tak – **pominąć P7**
- Nie

P7. Czy po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS kontynuują Państwo działania szkoleniowe w przedsiębiorstwie?

- Tak – **jeśli tak, proszę przejść do P9**
- Nie

P8. Czy po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS planują Państwo kontynuować działania szkoleniowe w przedsiębiorstwie?

- Tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Nie
- Trudno powiedzieć

P9. Proszę zaznaczyć twierdzenia, które obrazują działanie Pana/i firmy w zakresie prowadzonej polityki szkoleniowej:

- Środki z KFS stanowiły dodatkowe finansowanie polityki szkoleniowej firmy – jaki % wydatków firmy w tym obszarze stanowiły?
- Środki z KFS zastępowały środki własne firmy przeznaczone na cele polityki szkoleniowej

P10. Jak Pan/i ocenia otrzymane wsparcie z KFS pod względem wymienionych czynników? Proszę posłużyć się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznacza bardzo dobrze, a „1” oznacza bardzo źle

Cechy oferty	1	2	3	4	5	Nie wiem / trudno powiedzieć
Dostępność informacji na temat wsparcia z KFS						
Procedury przyznawania wsparcia						
Jakość kształcenia finansowanego ze środków KFS						
Kwota wsparcia dostępna na 1 uczestnika						
Korzyści dla firmy	1	2	3	4	5	Nie dotyczy
						Nie wiem / trudno powiedzieć

Rozszerzenie oferty firmy o nowe produkty/usługi							
Zdobycie nowych rynków zbytu przez firmę							
Nabycie przez pracowników wymaganych kwalifikacji/kompetencji							
Zwiększenie efektywności pracy pracowników							
Zwiększenie motywacji do pracy pracowników							
Zmiana stanowisk pracy przez pracowników/awanse							
Powstanie nowego działu/uruchomienie nowej linii produkcyjnej w firmie							
Poprawa funkcjonowania/organizacji pracy przedsiębiorstwa							
Zastosowanie nowej technologii w firmie							

P11. Czy napotkali Państwo na trudności przy ubieganiu się o środki z KFS?

- a) Tak
- b) Nie – pominąć P12

P12. Jakie to były trudności? Proszę wskazać wszystkie:

	Czy wybrane trudności spowodowały spadek efektywności wsparcia? <i>(Informacja dla skryptera: oceniane są wyłącznie te trudności, na które wskazał respondent)</i>
a) Trudności z dostępem do informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS	<input type="checkbox"/>
b) Zbyt krótkie terminy na składanie wniosków	<input type="checkbox"/>
c) Trudności z wypełnieniem wniosku	<input type="checkbox"/>
d) Trudności ze skompletowaniem wymaganych dokumentów	<input type="checkbox"/>
e) Trudności z określeniem czy spełniamy kryteria	<input type="checkbox"/>
f) Trudności ze spełnieniem kryteriów (np. udzielenia wsparcia wyłącznie w zawodach deficytowych)	<input type="checkbox"/>
g) Brak możliwości korzystania ze wsparcia przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniające pracowników	<input type="checkbox"/>
h) Zbyt długi okres oczekiwania na decyzję odnośnie przyznania wsparcia	<input type="checkbox"/>
i) Przyznanie kwoty wsparcia niższej od wnioskowanej	<input type="checkbox"/>
j) Trudności ze zmianami terminów / tematyki / szczegółów realizacji wsparcia	<input type="checkbox"/>
k) Zbyt długi okres oczekiwania na wypłatę przyznanych środków	<input type="checkbox"/>
l) Trudności z rozliczeniem faktur za udzielone wsparcie	<input type="checkbox"/>
m) Brak chętnych wśród pracowników do udziału we wsparciu	<input type="checkbox"/>
n) Rezygnacja pracowników z udziału we wsparciu	<input type="checkbox"/>

o) Trudności w pogodzeniu realizacji wsparcia z organizacją pracy w firmie	<input type="checkbox"/>
p) Brak środków na wkład własny	<input type="checkbox"/>
q) Inne, jakie.....	<input type="checkbox"/>

P13. Proszę powiedzieć jakie zmiany mogłyby usprawnić proces ubiegania się przez pracodawców o środki z KFS?

	Czy wskazane zmiany mogłyby poprawić efektywność wsparcia udzielanego w ramach KFS i adekwatność do potrzeb pracodawców? <i>(Informacja dla skryptera: oceniane są wyłącznie te propozycje, na które wskazał respondent)</i>
a) Zwiększenie liczby pracowników PUP zajmujących się przyznawaniem wsparcia z KFS	<input type="checkbox"/>
b) Doszkolenie kadry zajmującej się działaniami KFS	<input type="checkbox"/>
c) Zwiększenie działań informacyjno-promocyjnych	<input type="checkbox"/>
d) Uproszczenie wniosku i ograniczenie liczby wymaganych dokumentów	<input type="checkbox"/>
e) Rezygnacja z ograniczania grup wsparcia możliwych do objęcia w ramach KFS	<input type="checkbox"/>
f) Umożliwienie korzystania ze wsparcia w ramach KFS przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniające pracowników	<input type="checkbox"/>
g) Skrócenie czasu oczekiwania na decyzję odnośnie przyznania wsparcia	<input type="checkbox"/>
h) Skrócenie czasu oczekiwania na wypłatę środków	<input type="checkbox"/>
i) Zwiększenie dostępnych środków w ramach KFS	<input type="checkbox"/>
j) Podwyższenie kwoty wsparcia dostępnej na 1 uczestnika	<input type="checkbox"/>
k) Likwidacja wkładu własnego pracodawców zatrudniających 10 i więcej pracowników	<input type="checkbox"/>
l) Inne, jakie?	<input type="checkbox"/>
m) Nie wiem/trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/>

P14. Bardzo proszę o dokonanie oceny priorytetów wskazanych przez MRPIPS w ramach wdrażania KFS pod kątem adekwatności do potrzeb szkoleniowych Pana/i przedsiębiorstwa? [Proszę posłużyć się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznaczać w pełni adekwatne, a „1” zupełnie nieadekwatne]

Czynniki	1	2	3	4	5	Nie wiem / trudno powiedzieć
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w wieku 45 lat i więcej						
Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych						
Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej						
Wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników do 30						

roku życia na podstawie umów refundujących część kosztów wynagrodzeń oraz składek na ubezpieczenia społeczne						
Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna						
Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych						
Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy						

P15. Bardzo proszę o dokonanie oceny dodatkowych kryteriów ustanawianych przez powiatowe urzędy pracy w ramach wdrażania KFS pod kątem adekwatności do potrzeb szkoleniowych Pana/i przedsiębiorstwa? [Proszę posłużyć się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznaczać w pełni adekwatne, a „1” zupełnie nieadekwatne]

Kryteria	1	2	3	4	5	Nie wiem / trudno powiedzieć
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości						
Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego oraz członków lub pracowników spółdzielni socjalnych						
Wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu						
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z niepełnosprawnościami						
Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, w których wszczęto proces restrukturyzacji						

P16. Czy inne czynniki (poza ustalonymi w ramach warunków naboru kryteriami) sprzyjały uzyskaniu wsparcia w ramach KFS?

Motyw	Ocena wpływu	Jeśli tak – proszę dookreślić:	Czy wskazany czynnik był adekwatny do potrzeb rynkowych Pana/i przedsiębiorstwa? [Proszę posłużyć się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznaczać w pełni adekwatne, a „1” zupełnie nieadekwatne] (respondent odnosi się wyłącznie do wskazanych przez

			siebie motywów (odp. tak w kol. „ocena wpływu”)
a) cena szkolenia	a) tak b) nie c) nie wiem	Kierunek wpływu: a) im niższa cena tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków b) im wyższa cena tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	1 – 2 – 3 – 4 – 5
b) liczba osób szkolonych	a. tak b. nie c. nie wiem	Kierunek wpływu: c) im większa liczba osób tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków d) im mniejsza liczba osób tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	1 – 2 – 3 – 4 – 5
c) branża – jaka	a. tak b. nie c. nie wiem	Jaka branża/e była/y preferowana/e?	1 – 2 – 3 – 4 – 5
d) status pracodawcy,	a) tak b) nie c) nie wiem	Kierunek wpływu: a) status pracodawcy publicznego zwiększał prawdopodobieństwo przyznania środków b) status pracodawcy niepublicznego zwiększał prawdopodobieństwo przyznania środków	1 – 2 – 3 – 4 – 5
e) wielkość firmy	a. tak b. nie c. nie wiem	Kierunek wpływu: a) im większa firma tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków b) im mniejsza firma tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	1 – 2 – 3 – 4 – 5
f) inne, jakie? (proszę opisać motyw i jego wpływ na prawdopodobieństwo przyznania środków)			

6.2. Kwestionariusz wywiadu CATI z uczestnikami szkoleń

METRYCZKA:

M1. Proszę podać swoje stanowisko w firmie:

.....

M2. Wielkość przedsiębiorstwa:

- a) 0-9 pracowników (mikro)
- b) 10-49 pracowników (małe)
- c) 50-249 pracowników (średnie)
- d) 250 i więcej pracowników (duże)

M3. Powiat, w jakim funkcjonuje siedziba firmy:

.....

M4. Płeć

- a) mężczyzna
- b) kobieta

M5. Wiek

- a) 15 - 24 lat
- b) 25 – 34 lat
- c) 35 – 44 lata
- d) 45 lat i więcej

M6. Wykształcenie

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

M7. Powiat, w jakim znajduje się firma zatrudniająca pracownika:

- a) krośnieński
- b) lubaczowski
- c) niski
- d) przemyski
- e) stalowowolski
- f) strzyżowski
- g) brzozowski
- h) dębicki
- i) jarosławski
- j) jasielski
- k) kolbuszowski
- l) leski
- m) leżajski
- n) łańcucki
- o) mielecki
- p) przeworski
- r) ropczycko-sędziszowski
- s) rzeszowski
- t) sanocki
- u) tarnobrzeski
- v) ustrzycki

M6. Rok, w którym osoba korzystała ze wsparcia w ramach KFS:

- a) 2015

- b) 2016
- c) 2017
- d) 2018

WYWIAD WŁAŚCIWY:

P1. Kto był inicjatorem złożenia w Pana/i firmie wniosku o dofinansowanie?

- a) Właściciel firmy (Prezes, Zarząd)
- b) Kadra kierownicza
- c) Członek zespołu (jeden z pracowników)
- d) Zewnętrzna firma szkoleniowa
- e) Zaprosił nas podmiot zewnętrzny (np. PUP)
- f) Inna osoba:.....

P2. Czy zna Pan/i cel jaki chciano osiągnąć w Pana/i firmie poprzez finansowanie działań w ramach KFS? (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

- a) Tak
- b) Nie – proszę przejść do P4
- c) Nie wiem (Informacja dla ankietera: nie czytamy opcji odpowiedzi) – proszę przejść do P4

P3. Jaki to cel lub cele? (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

- d) Zwiększenie potencjału rozwojowego/konkurencyjności przedsiębiorstwa
- e) Poprawa funkcjonowania/organizacji pracy przedsiębiorstwa
- f) Uzyskanie możliwości wejścia na nowe rynki
- g) Przygotowania się do zmian na rynku, zmian technologicznych itp.
- h) Podniesienie kwalifikacji/kompetencji pracowników
- i) Przekwalifikowanie pracowników w związku ze zmianą stanowiska
- j) Przeszkolenie nowozatrudnionych pracowników nieposiadających wymaganych kwalifikacji
- k) Umożliwienie pracownikom wymiany doświadczeń
- l) Zwiększenie efektywności pracy pracowników
- m) Podniesienie motywacji pracowników do działania
- n) Wzmocnienie lojalności pracowników względem firmy
- o) Zmniejszenie kosztów firmy związanych z podnoszeniem kwalifikacji/kompetencji pracowników
- p) Inne, jakie?

P4. A Pan/i osobiście z czyjej inicjatywy wzię/ęła udział w kształceniu ustawicznym z KFS?

- a) z własnej inicjatywy
- b) z inicjatywy pracodawcy
- c) z inicjatywy innego pracownika firmy
- d) udział w szkoleniu był zgodny z planem rozwoju zawodowego w firmie
- e) inne, jakie?.....

P5. Co skłoniło Pana/Panią do udziału w tym konkretnym szkoleniu/kursie/studiach? (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

- a) podniesienie kwalifikacji zawodowych/ kompetencji
- b) zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych / kompetencji
- c) chęć przyczynienia się do rozwoju firmy
- d) podniesienie motywacji do działania
- e) wzrost pewności siebie
- f) zwiększenie własnej wartości na rynku pracy
- g) wymiana doświadczeń z osobami z branży
- h) oddelegowanie przez pracodawcę
- i) utrzymanie zatrudnienia
- j) perspektywa awansu
- k) nadzieja na wzrost wynagrodzenia
- l) zmiana stanowiska pracy
- m) chęć zmiany miejsca pracy

- n) podjęcie własnej działalności gospodarczej
- o) nieodpłatność szkolenia
- p) atrakcyjna reklama szkolenia
- q) prestiż instytucji szkoleniowej
- r) inne, jakie?

P6. Czy w okresie 3 lat przed otrzymaniem wsparcia z KFS w Pana/i firmie prowadzone były działania szkoleniowe?

- a) Tak – **pomiń P7**
- b) Nie
- c) Nie wiem (**Informacja dla ankietera: nie czytamy opcji odpowiedzi**)

P7. Czy po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS Pana/i firma kontynuuje działania szkoleniowe dla pracowników?

- a) Tak – **jeśli tak, proszę przejść do P9**
- b) Nie
- c) Nie wiem (**Informacja dla ankietera: nie czytamy opcji odpowiedzi**)

P8. Czy po zakończeniu działań dofinansowanych ze środków KFS Pana/i firma planuje kontynuować działania szkoleniowe dla pracowników?

- a) Tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Nie
- e) Trudno powiedzieć

P9. Proszę zaznaczyć twierdzenia, które obrazują działanie Pana/i firmy w zakresie prowadzonej polityki szkoleniowej:

- a) Środki z KFS stanowiły dodatkowe finansowanie polityki szkoleniowej firmy – proszę oszacować, jaka część środków na podnoszenie kwalifikacji w roku/latach, w którym/ch korzystali Państwo ze wsparcia pochodziła z KFS:%
- b) Środki z KFS zastępowały środki własne firmy przeznaczone na cele polityki szkoleniowej
- c) Nie wiem

P10. Jak Pan/i ocenia otrzymane wsparcie z KFS pod względem wymienionych czynników? Proszę posłużyć się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznacza bardzo dobrze, a „1” oznacza bardzo źle

Cechy oferty	1	2	3	4	5	Nie wiem / trudno powiedzieć
Dostępność informacji na temat wsparcia z KFS						
Procedury przyznawania wsparcia						
Jakość kształcenia finansowanego ze środków KFS						
Kwota wsparcia dostępna na 1 uczestnika						
Korzyści dla firmy	1	2	3	4	5	Nie wiem / trudno powiedzieć
Rozszerzenie oferty firmy o nowe produkty/usługi						
Zdobycie nowych rynków zbytu przez firmę						
Nabycie przez pracowników wymaganych kwalifikacji/kompetencji						
Zwiększenie efektywności pracy pracowników						
Zwiększenie motywacji do pracy pracowników						
Zmiana stanowisk pracy przez pracowników/awanse						
Powstanie nowego działu/uruchomienie nowej linii produkcyjnej w firmie						
Poprawa funkcjonowania/ organizacji pracy przedsiębiorstwa						
Zastosowanie nowej technologii w firmie						

P11. Czy w Pana/Pani firmie napotkano na trudności przy ubieganiu się o środki z KFS?

- a) Tak
- b) Nie – pominąć P11
- c) Nie wiem (Informacja dla ankietera: nie czytamy opcji odpowiedzi)

P12. Jakie to były trudności? Proszę wskazać wszystkie:

a) Trudności z dostępem do informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS
b) Zbyt krótkie terminy na składanie wniosków
c) Trudności z wypełnieniem wniosku
d) Trudności ze skompletowaniem wymaganych dokumentów
e) Trudności z określeniem czy spełniamy kryteria
f) Trudności ze spełnieniem kryteriów (np. udzielenia wsparcia wyłącznie w zawodach deficytowych)
g) Brak możliwości korzystania ze wsparcia przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniające pracowników
h) Zbyt długi okres oczekiwania na decyzję odnośnie przyznania wsparcia
i) Przyznanie kwoty wsparcia niższej od wnioskowanej
j) Trudności ze zmianami terminów / tematyki / szczegółów realizacji wsparcia
k) Zbyt długi okres oczekiwania na wypłatę przyznanego wsparcia
l) Trudności z rozliczeniem faktur za udzielone wsparcie
m) Brak chętnych wśród pracowników do udziału we wsparciu
n) Rezygnacja pracowników z udziału we wsparciu
o) Trudności w pogodzeniu realizacji wsparcia z organizacją pracy w firmie
p) Brak środków na wkład własny
r) Inne, jakie.....

P13. Czy wybrane trudności spowodowały spadek efektywności wsparcia? (Informacja dla skrytera: oceniane są wyłącznie te trudności, na które wskazał respondent w pytaniu P12)

	Tak	Nie	Nie wiem / trudno powiedzieć
Trudność 1			
Trudność 2			
....			
Trudność n			

P14. Proszę powiedzieć jakie zmiany mogłyby usprawnić proces ubiegania się przez pracodawców o środki z KFS?

	<p>Czy wskazane zmiany mogłyby poprawić efektywność wsparcia udzielanego w ramach KFS i adekwatność do potrzeb pracodawców? <i>(Informacja dla skrytera: oceniane są wyłącznie te propozycje, na które wskazał</i></p>
--	---

	<i>respondent)</i>
n) Zwiększenie liczby pracowników PUP zajmujących się przyznawaniem wsparcia z KFS	<input type="checkbox"/>
o) Doszkolenie kadry zajmującej się działaniami KFS	<input type="checkbox"/>
p) Zwiększenie działań informacyjno-promocyjnych	<input type="checkbox"/>
q) Uproszczenie wniosku i ograniczenie liczby wymaganych dokumentów	<input type="checkbox"/>
r) Rezygnacja z ograniczania grup wsparcia możliwych do objęcia w ramach KFS	<input type="checkbox"/>
s) Umożliwienie korzystania ze wsparcia w ramach KFS przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniające pracowników	<input type="checkbox"/>
t) Skrócenie czasu oczekiwania na decyzję odnośnie przyznania wsparcia	<input type="checkbox"/>
u) Skrócenie czasu oczekiwania na wypłatę środków	<input type="checkbox"/>
v) Zwiększenie dostępnych środków w ramach KFS	<input type="checkbox"/>
w) Podwyższenie kwoty wsparcia dostępnej na 1 uczestnika	<input type="checkbox"/>
x) Likwidacja wkładu własnego pracodawców zatrudniających 10 i więcej pracowników	<input type="checkbox"/>
y) Inne, jakie?	<input type="checkbox"/>
z) Nie wiem/trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/>

P15. Bardzo proszę o dokonanie oceny priorytetów wskazanych przez MRPIPS w ramach wdrażania KFS pod kątem adekwatności do potrzeb szkoleniowych Pana/i przedsiębiorstwa? [Proszę posłużyć się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznaczać w pełni adekwatne, a „1” zupełnie nieadekwatne]

Czynniki	1	2	3	4	5	Nie wiem / trudno powiedzieć
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w wieku 45 lat i więcej						
Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych;						
Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;						
Wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników do 30 roku życia na podstawie umów refundujących część kosztów wynagrodzeń oraz składek na ubezpieczenia społeczne						
Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna						
Wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych						
Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy						

6.3. Kwestionariusz wywiadu CATI z przedstawicielami urzędów pracy

METRYCZKA:

M1. Powiatowy Urząd Pracy, które reprezentuje respondent (lista rozwijana, do samodzielnego wyboru przez ankiera):

- a) Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie
- b) Powiatowy Urząd Pracy w Lubaczowie
- c) Powiatowy Urząd Pracy w Nisku
- d) Powiatowy Urząd Pracy w Przemyśle
- e) Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli
- f) Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie
- g) Powiatowy Urząd Pracy w Brzozowie
- h) Powiatowy Urząd Pracy w Dębicy
- i) Powiatowy Urząd Pracy w Jarosławiu
- j) Powiatowy Urząd Pracy w Jaśle
- k) Powiatowy Urząd Pracy w Kolbuszowej
- l) Powiatowy Urząd Pracy w Lesku
- m) Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku
- n) Powiatowy Urząd Pracy w Łąncucie
- o) Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu
- p) Powiatowy Urząd Pracy w Przeworsku
- r) Powiatowy Urząd Pracy w Ropczycach
- s) Powiatowy Urząd Pracy w Rzeszowie
- t) Powiatowy Urząd Pracy w Sanoku
- u) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu
- v) Powiatowy Urząd Pracy w Ustrzykach Dolnych

M2. Stanowisko pracy zajmowane przez respondenta:

.....

WYWIAD WŁAŚCIWY:

P1. Na początek proszę powiedzieć czy posiada Pan/i wiedzę, kto zazwyczaj jest inicjatorem złożenia przez pracodawców wniosku o dofinansowanie?

- tak:
- a) Właściciel firmy (Prezes, Zarząd)
 - b) Kadra kierownicza
 - c) Członek zespołu (jeden z pracowników)
 - d) Zewnętrzna firma szkoleniowa
 - e) Zaprosił nas podmiot zewnętrzny (np. PUP)
 - f) Inna osoba:

nie – przejść do P3

P2. Jaki Pan/i uważa, jakimi motywami kierują się zazwyczaj pracodawcy składając wniosek o dofinansowanie w ramach KFS? (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

- a) Zwiększenie potencjału rozwojowego/konkurencyjności przedsiębiorstwa
- b) Poprawa funkcjonowania/organizacji pracy przedsiębiorstwa
- c) Uzyskanie możliwości wejścia na nowe rynki
- d) Przygotowania się do zmian na rynku, zmian technologicznych itp.
- e) Podniesienie kwalifikacji/kompetencji pracowników
- f) Przekwalifikowanie pracowników w związku ze zmianą stanowiska
- g) Przeszkolenie nowozatrudnionych pracowników nieposiadających wymaganych kwalifikacji
- h) Umożliwienie pracownikom wymiany doświadczeń
- i) Zwiększenie efektywności pracy pracowników
- j) Podniesienie motywacji pracowników do działania
- k) Wzmocnienie lojalności pracowników względem firmy
- l) Zmniejszenie kosztów firmy związanych z podnoszeniem kwalifikacji/kompetencji pracowników
- m) Inne, jakie?

P3. Które z wymienionych poniżej rodzajów działań zrealizowanych w ramach KFS są Pana/i zdaniem najbardziej skuteczne, przydatne, pod kątem funkcjonowania przedsiębiorstw ubiegających się o wsparcie z KFS.

- Kursy i/lub szkolenia
- Studia podyplomowe
- Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- Badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu
- Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków NNW

P4. Proszę ocenić na ile Pana/i zdaniem udzielone wsparcie zaspokaja potrzeby pracodawców w tym zakresie. [Proszę posłużyć się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznaczać będzie największy stopień zaspokojenia potrzeby a „1” najmniejszy stopień zaspokojenia potrzeby]

Działania finansowane z KFS	Ocena zaspokojenia potrzeb
a) Szkolenie/kurs	1 – 2 – 3 – 4 – 5
b) Studia podyplomowe	1 – 2 – 3 – 4 – 5
c) Egzaminy (jeśli występowały w oderwaniu od szkoleń)	1 – 2 – 3 – 4 – 5
d) Badania lekarskie i/lub psychologiczne	1 – 2 – 3 – 4 – 5
e) Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków NNW	1 – 2 – 3 – 4 – 5

P5. Dlaczego Pana/i zdaniem udzielone wsparcie nie zaspokoiło potrzeb pracodawców? (pytanie kierowane do respondentów, którzy w pytaniu P4 ocenili zaspokojenie potrzeb na 1 lub 2 w którejkolwiek z form wsparcia; możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

- Nie obejmowano wsparciem wszystkich pracowników, których do tego planowano ze względu na ograniczone środki
- Nie obejmowano wsparciem wszystkich pracowników, których do tego planowano ze względu na przyjęte w ramach systemu wdrażania KFS priorytety (np. możliwość obejmowania wsparciem wyłącznie osób w wieku 45+)
- Pracodawcy musieli zrezygnować z części zakresu tematycznego form kształcenia (np. zrezygnować z części planowanych szkoleń)
- Nie uzyskiwano oczekiwanych kwalifikacji/kompetencji (realizowane formy wsparcia były niskiej jakości)
- Ze względu na ograniczone środki pracodawcy musieli się decydować na szkolenie niższej jakości
- Inne, jakie?.....

P6. Jak Pan/i na podstawie posiadanej wiedzy i doświadczenia ocenia udzielone wsparcie z KFS pod względem wymienionych czynników? Proszę posłużyć się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznacza bardzo dobrze, a „1” oznacza bardzo źle

Cechy oferty	1	2	3	4	5	Nie wiem / trudno powiedzieć
Dostępność informacji na temat wsparcia z KFS						
Procedury przyznawania wsparcia						
Jakość kształcenia finansowanego ze środków KFS						
Kwota wsparcia dostępna na 1 uczestnika						
Korzyści dla firmy	1	2	3	4	5	Nie wiem / trudno powiedzieć
Rozszerzenie oferty firmy o nowe produkty/usługi						
Zdobycie nowych rynków zbytu przez firmę						
Nabycie przez pracowników wymaganych kwalifikacji/kompetencji						
Zwiększenie efektywności pracy pracowników						
Zwiększenie motywacji do pracy pracowników						
Zmiana stanowisk pracy przez pracowników/awanse						
Powstanie nowego działu/uruchomienie nowej linii						

produkcyjnej w firmie						
Poprawa funkcjonowania/ organizacji pracy przedsiębiorstwa						
Zastosowanie nowej technologii w firmie						

P7. Czy w Pana/Pani ocenie pracodawcy natrafiają na jakieś trudności w ubieganiu się o środki KFS?

- a) Tak
- b) Nie – **pomiń P8**
- c) Nie wiem, trudno powiedzieć – **pomiń P8**

P8. Proszę powiedzieć jakie Pana/i zdaniem są to trudności? Proszę wskazać wszystkie:

	Czy wybrane trudności spowodowały spadek efektywności wsparcia? <i>(Informacja dla skrypta: oceniane są wyłącznie te trudności, na które wskazał respondent)</i>
a) Trudności z dostępem do informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS	<input type="checkbox"/>
b) Zbyt krótkie terminy na składanie wniosków	<input type="checkbox"/>
c) Trudności z wypełnieniem wniosku	<input type="checkbox"/>
d) Trudności ze skompletowaniem wymaganych dokumentów	<input type="checkbox"/>
e) Trudności z określeniem czy spełniane są kryteria	<input type="checkbox"/>
f) Trudności ze spełnieniem kryteriów (np. udzielenia wsparcia wyłącznie w zawodach deficytowych)	<input type="checkbox"/>
g) Brak możliwości korzystania ze wsparcia przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniające pracowników	<input type="checkbox"/>
h) Zbyt długi okres oczekiwania na decyzję odnośnie przyznania wsparcia	<input type="checkbox"/>
i) Przyznanie kwoty wsparcia niższej od wnioskowanej	<input type="checkbox"/>
j) Trudności ze zmianami terminów / tematyki / szczegółów realizacji wsparcia	<input type="checkbox"/>
k) Zbyt długi okres oczekiwania na wypłatę przyznanego wsparcia	<input type="checkbox"/>
l) Trudności z rozliczeniem faktur za udzielone wsparcie	<input type="checkbox"/>
m) Brak chętnych wśród pracowników do udziału we wsparciu	<input type="checkbox"/>
n) Rezygnacja pracowników z udziału we wsparciu	<input type="checkbox"/>
o) Trudności w pogodzeniu realizacji wsparcia z organizacją pracy w firmie	<input type="checkbox"/>
p) Brak środków na wkład własny	<input type="checkbox"/>
q) Inne, jakie.....	<input type="checkbox"/>

P9. Proszę powiedzieć jakie zmiany mogłyby usprawnić proces ubiegania się przez pracodawców o środki z KFS?

	Czy wskazane zmiany mogłyby poprawić efektywność wsparcia udzielanego w
--	---

	ramach KFS i adekwatność do potrzeb pracodawców? <i>(Informacja dla skryptera: oceniane są wyłącznie te propozycje, na które wskazał respondent)</i>
a) Zwiększenie liczby pracowników PUP zajmujących się przyznawaniem wsparcia z KFS	<input type="checkbox"/>
b) Doszkolenie kadry zajmującej się działaniami KFS	<input type="checkbox"/>
c) Zwiększenie działań informacyjno-promocyjnych	<input type="checkbox"/>
d) Uproszczenie wniosku i ograniczenie liczby wymaganych dokumentów	<input type="checkbox"/>
e) Rezygnacja z ograniczania grup wsparcia możliwych do objęcia w ramach KFS	<input type="checkbox"/>
f) Umożliwienie korzystania ze wsparcia w ramach KFS przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniające pracowników	<input type="checkbox"/>
g) Skrócenie czasu oczekiwania na decyzję odnośnie przyznania wsparcia	<input type="checkbox"/>
h) Skrócenie czasu oczekiwania na wypłatę środków	<input type="checkbox"/>
i) Zwiększenie dostępnych środków w ramach KFS	<input type="checkbox"/>
j) Podwyższenie kwoty wsparcia dostępnej na 1 uczestnika	<input type="checkbox"/>
k) Likwidacja wkładu własnego pracodawców zatrudniających 10 i więcej pracowników	<input type="checkbox"/>
l) Inne, jakie?	<input type="checkbox"/>
m) Nie wiem/trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/>

P10. Bardzo proszę o dokonanie oceny priorytetów wskazanych przez MRPiPS w ramach wdrażania KFS pod kątem adekwatności do potrzeb pracodawców? [Proszę posłużyć się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznaczać w pełni adekwatne, a „1” zupełnie nieadekwatne]

Czynniki	1	2	3	4	5	Nie wiem / trudno powiedzieć
wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w wieku 45 lat i więcej						
wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych;						
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;						
wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie umów, o których mowa w art.150 f ust 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.						
wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna						
wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych						
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy						

P11. Bardzo proszę o dokonanie oceny dodatkowych kryteriów ustanawianych przez powiatowe urzędy pracy w ramach wdrażania KFS pod kątem adekwatności do potrzeb szkoleniowych

przedsiębiorstw? [Proszę postąpić się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznaczać w pełni adekwatne, a „1” zupełnie nieadekwatne]

Kryteria	1	2	3	4	5	Nie wiem / trudno powiedzieć
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa dojrzałości						
Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego oraz członków lub pracowników spółdzielni socjalnych						
Wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu						
Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych						
Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, w których wszczęto proces restrukturyzacji						

P12. Czy inne czynniki (poza ustalonymi w ramach warunków naboru kryteriami) sprzyjały uzyskaniu wsparcia w ramach KFS?

Motyw	Ocena wpływu	Jeśli tak – proszę dookreślić:	Czy wskazany czynnik był adekwatny do potrzeb rynkowych przedsiębiorstw? [Proszę postąpić się skalą pięciostopniową, gdzie „5” oznaczać w pełni adekwatne, a „1” zupełnie nieadekwatne] (respondent odnosi się wyłącznie do wskazanych przez siebie motywów (odp. tak w kol. „ocena wpływu”)
g) cena szkolenia	d) tak e) nie f) nie wiem	Kierunek wpływu: e) im niższa cena tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków f) im wyższa cena tym	1 – 2 – 3 – 4 - 5

		większe prawdopodobieństwo przyznania środków	
h) liczba osób szkolonych	d. tak e. nie f. nie wiem	Kierunek wpływu: g) im większa liczba osób tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków h) im mniejsza liczba osób tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	1 – 2 – 3 – 4 – 5
i) branża – jaka	d. tak e. nie f. nie wiem	Jaka branża/e była/y preferowana/e?	1 – 2 – 3 – 4 – 5
j) status pracodawcy,	d) tak e) nie f) nie wiem	Kierunek wpływu: c) status pracodawcy publicznego zwiększał prawdopodobieństwo przyznania środków d) status pracodawcy niepublicznego zwiększał prawdopodobieństwo przyznania środków	1 – 2 – 3 – 4 – 5
k) wielkość firmy	a. tak b. nie c. nie wiem	Kierunek wpływu: c) im większa firma tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków d) im mniejsza firma tym większe prawdopodobieństwo przyznania środków	1 – 2 – 3 – 4 – 5
l) inne, jakie? (proszę opisać motyw i jego wpływ na prawdopodobieństwo przyznania środków)			