

Raport końcowy

**„Badanie efektywności wsparcia udzielonego
pracodawcom ze środków
Krajowego Funduszu Szkoleniowego
w województwie kujawsko-pomorskim
w 2016 roku”**



20 lat

ASM - CENTRUM BADAŃ I ANALIZ RYNKU



Raport końcowy

z badania pod tytułem
„Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków
Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie
kujawsko-pomorskim w 2016 roku”

Wykonawca:

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

ul. Grunwaldzka 5

99-300 Kutno

Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

ul. Szosa Chełmińska 30/32

87-100 Toruń

Kutno, listopad 2017 r.

Spis treści

Wprowadzenie	4
I. Metodologia badania	5
II. Krajowy Fundusz Szkoleniowy w świetle danych statystyki publicznej	13
III. Wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców	16
3.1. Tematyka wsparcia udzielonego z KFS w 2016 roku	16
3.1.1. Kursy/Szkolenia	17
3.1.2. Studia podyplomowe	20
3.1.3. Egzaminy zawodowe	24
3.1.4. Badania lekarskie i ubezpieczenia	27
3.2. Opinie pracodawców na temat zmian w firmie i kompetencji pracowników po skorzystaniu ze wsparcia z KFS	29
3.3. Opinie pracodawców o wsparciu z KFS	39
3.3.1. Ocena współpracy z instytucjami szkoleniowymi	39
3.3.2. Ocena dostępności i funkcjonowania KFS	42
3.4. Bieżące potrzeby przedsiębiorców w zakresie kształcenia ustawicznego	48
IV. Wyniki badania przeprowadzonego wśród pracowników	53
4.1. Charakterystyka wsparcia	53
4.2. Opinie pracowników o swojej sytuacji zawodowej w firmie po skorzystaniu ze wsparcia.....	62
4.3. Opinie pracowników o wsparciu z KFS	66
V. Podsumowanie	73
VI. Wnioski i rekomendacje	75
Spis wykresów	78
Aneks – narzędzia badawcze	82

Wprowadzenie

W przedmiotowym raporcie zostały zaprezentowane wyniki badania pn. „Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku”. Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu w okresie od sierpnia do października 2017 r. wśród pracodawców, którzy otrzymali w 2016 roku środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach objętych wsparciem, którzy skorzystali ze wsparcia z KFS.

Celem głównym badania była ocena efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 r.

Analizą objęto następujące zagadnienia badawcze:

- charakterystyka pracodawców (podmiotów), którzy otrzymali środki z KFS w 2016 r.,
- charakterystyka pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w 2016 r.,
- charakterystyka i rodzaj wsparcia w 2016 r.,
- opinie pracodawców na temat zmian w firmie i kompetencji pracowników po skorzystaniu ze wsparcia z KFS,
- opinie pracowników o swojej sytuacji zawodowej w firmie po skorzystaniu ze wsparcia z KFS:
- opinie pracodawców i pracowników o wsparciu z KFS,
- bieżące potrzeby podmiotów w zakresie kształcenia ustawicznego.

W pierwszej części raportu zostały zaprezentowane kluczowe dane dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego płynące ze statystyk publicznych. Wyniki badań ilościowych zostały przedstawione w podziale na pracodawców i pracowników.

Końcowa część raportu zawiera podsumowanie oraz najważniejsze wnioski i rekomendacje płynące z badania. Raport zawiera również aneks w postaci wykorzystanych narzędzi badawczych dla pracodawców i pracowników.

W raporcie zostały wykorzystane następujące skróty:

KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
CATI	z ang. Computer Assisted Telephone Interview
CAWI	z ang. Computer Assisted Web Interview
MRPiPS	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

I. Metodologia badania

Badanie zostało przeprowadzone przy zastosowaniu tzw. podejścia mixed-mode, czyli połączenia różnych technik badań ankietowych wykorzystujących dokładnie ten sam kwestionariusz. W badaniu została wykorzystana technika CATI umożliwiająca realizację wywiadów drogą telefoniczną i technika CAWI, w której badania były prowadzone za pomocą udostępnienia respondentom kwestionariusza internetowego.

Technika CATI (*ang. Computer Assisted Telephone Interview*), czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny to technika służąca realizacji badań ilościowych, polegająca na przeprowadzaniu wywiadów telefonicznych z respondentami z wykorzystaniem komputera. W badaniu został użyty standaryzowany kwestionariusz badania, zawierający głównie pytania zamknięte, z minimalną ilością pytań półotwartych i otwartych.

Technika CAWI – (*ang. Computer Assisted Web Interviews*) to technika ilościowa, w której badanie prowadzone jest za pomocą udostępnienia respondentom kwestionariusza internetowego. Wykonawca zrealizował badanie CAWI przy użyciu systemu CADAS, w którym dostępne były wszystkie elementy organizacyjne, metodologiczne, kontrolne i informatyczne potrzebne do prowadzenia wspomaganych komputerowo badań tego typu.

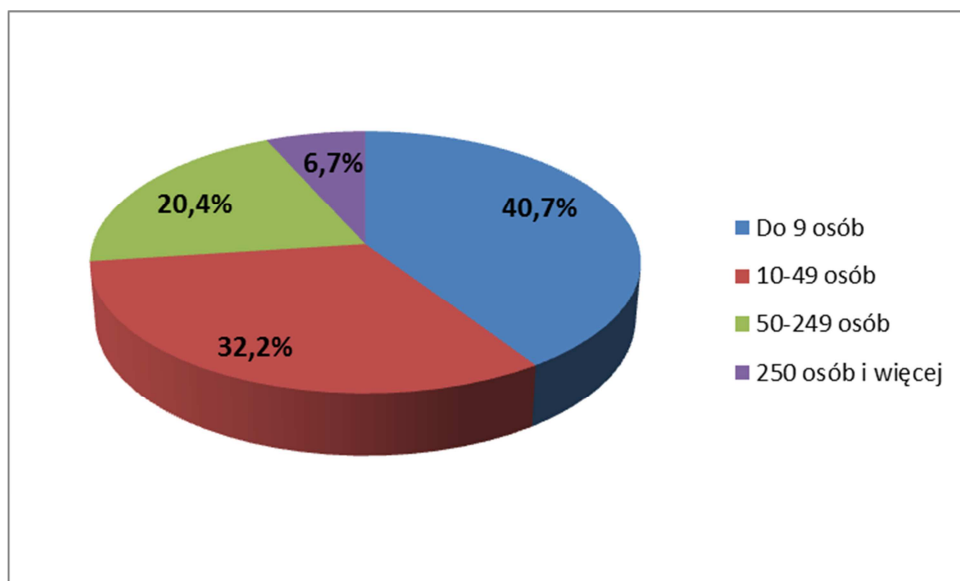
W odniesieniu do pracodawców, zastosowano w badaniu dobór próby zupełny nazywany także doborem całkowitym. Badaniem zostali objęci wszyscy pracodawcy (podmioty) z terenu województwa kujawsko-pomorskiego, którzy otrzymali w 2016 roku wsparcie z KFS (N=855 podmiotów). Ostatecznie zrealizowano N=661 wywiadów z pracodawcami.

Badaniem zostali objęci również pracownicy zatrudnieni w podmiotach objętych wsparciem w 2016 r. (osoby nadal pracujące w podmiocie, w którym były zatrudnione w okresie korzystania ze wsparcia) - próba objęła N=451 osób (ze wszystkich powiatów województwa kujawsko-pomorskiego).

Struktura próby badawczej w odniesieniu do pracodawców przedstawiała się następująco:

Biorąc pod uwagę wielkość podmiotów według liczby zatrudnionych osób, największą liczebnie grupę stanowili mikro przedsiębiorcy - zatrudniający do 9 osób (40,7% - tj. 269 podmiotów), a najmniejszą przedstawiciele dużych przedsiębiorstw - zatrudniający powyżej 250 pracowników (6,7%, tj. 44 podmioty).

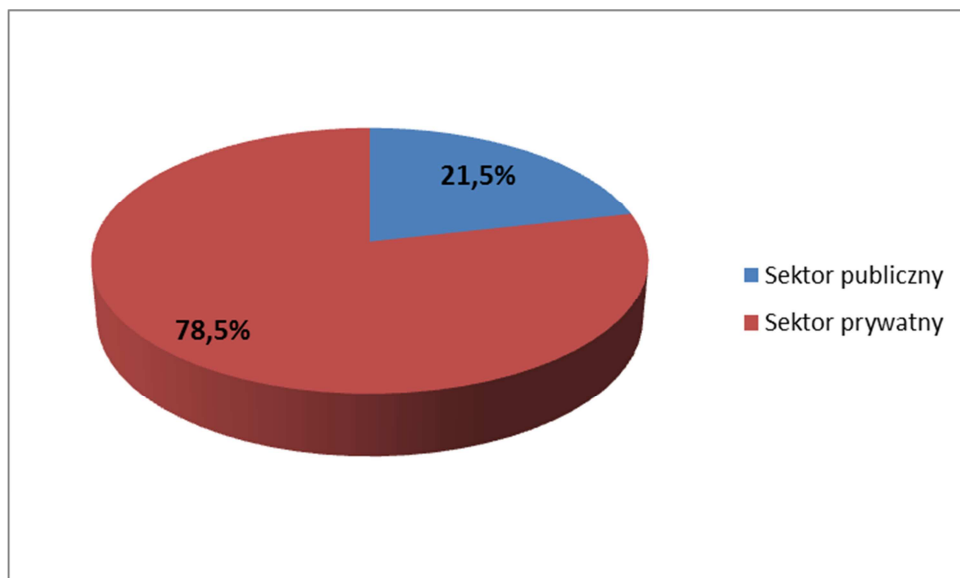
Wykres 1 Struktura próby badawczej pracodawców z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa według liczby zatrudnionych (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

W badaniu przeważały podmioty sektora prywatnego (78,5% - tj. 519 firm). Sektor publiczny był reprezentowany przez 142 podmioty (21,5%).

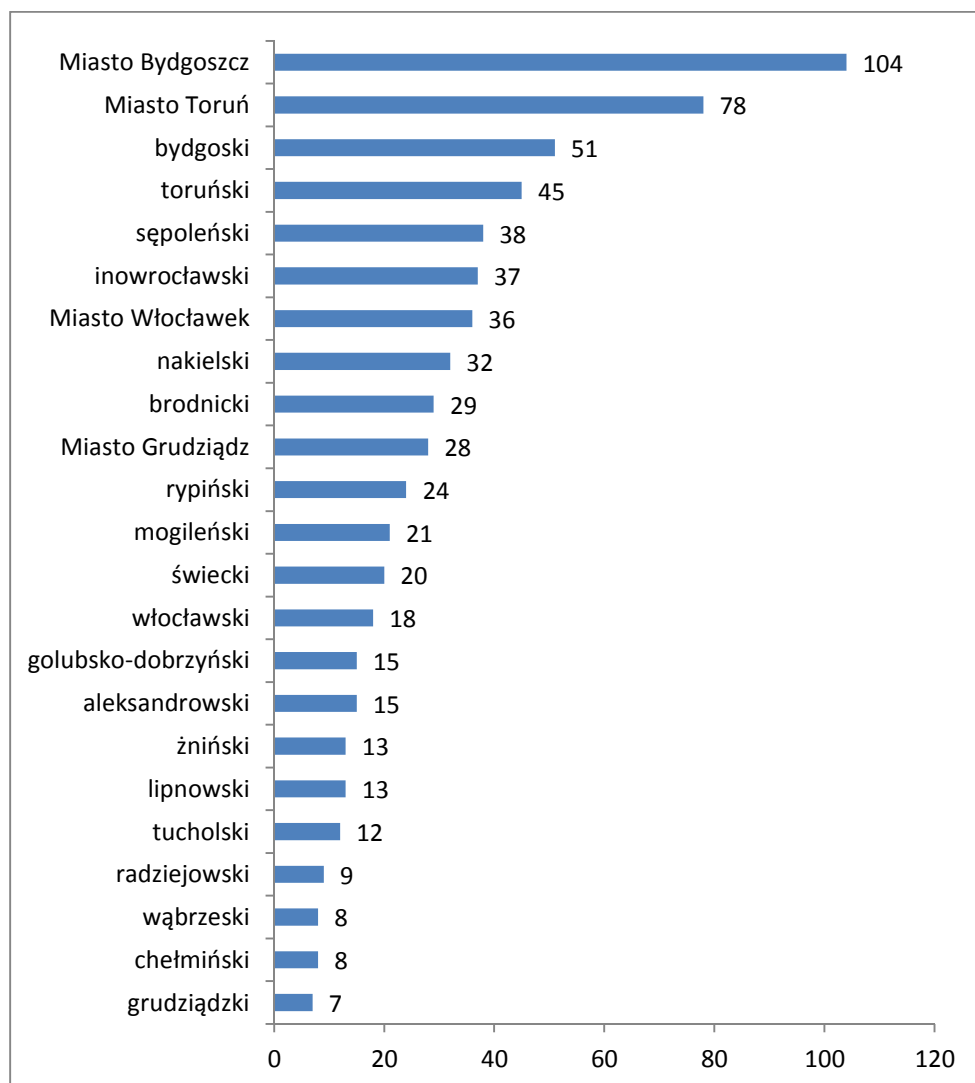
Wykres 2 Struktura próby badawczej pracodawców z uwzględnieniem sektora własności (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Najwięcej pracodawców pochodziło z Miasta Bydgoszczy (15,7% - tj. 104 podmioty), a także z Miasta Torunia (7,7% - 51 podmiotów). Najmniejszą liczebnie grupę stanowili przedstawiciele firm z powiatu wąbrzeskiego (1,2% - 8 podmiotów), chełmińskiego (1,2% - 8 podmiotów) i grudziądzkiego (1,1% 7 podmiotów).

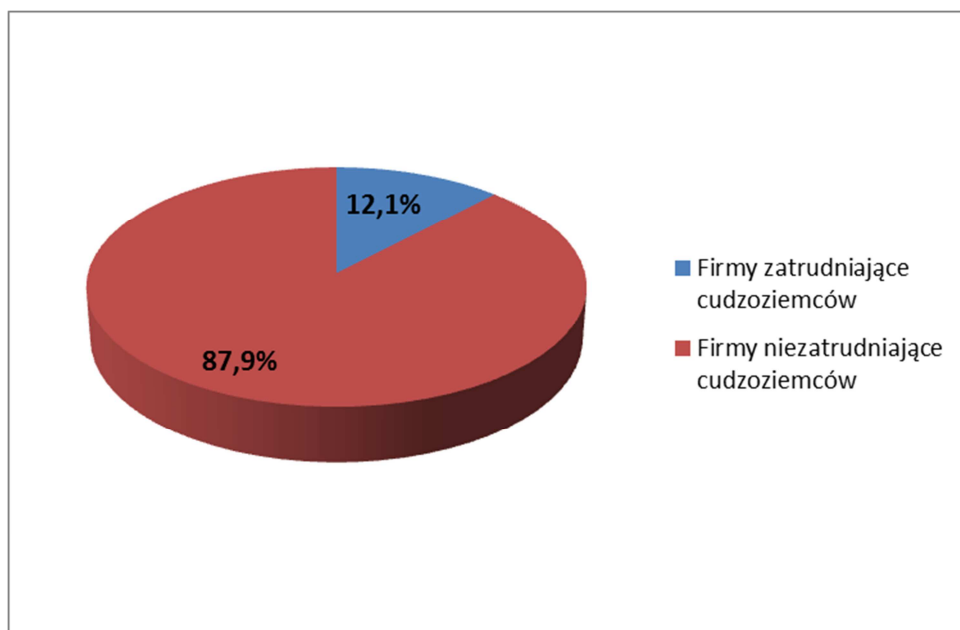
Wykres 3 Struktura próby badawczej pracodawców z uwzględnieniem powiatów (w liczbach)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Większość pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu nie zatrudniała cudzoziemców (87,9%, 581 podmiotów). Wśród pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu, jedynie 80 podmiotów (12,1%) zatrudniało cudzoziemców.

Wykres 4 Struktura próby badawczej pracodawców z uwzględnieniem zatrudniania cudzoziemców (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

W badaniu przeważali pracodawcy sekcji C – przetwórstwo przemysłowe (18,3% - 121 podmiotów), a drugą największą liczebnie grupę stanowili przedsiębiorcy sekcji G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (14,5% - 96 podmiotów). Najmniejszą grupę stanowili pracodawcy sekcji A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo (0,9% - 6 podmiotów) oraz sekcji L -obsługa rynku nieruchomości (0,8% - 5 podmiotów).

Tabela 1 Struktura próby badawczej pracodawców z uwzględnieniem sekcji PKD

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	121	18,3
sekcja G - handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	96	14,5
sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	69	10,4
sekcja P - edukacja	63	9,5
sekcja S - pozostała działalność usługowa	62	9,4
sekcja F - budownictwo	50	7,6
sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	46	7,0
sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	32	4,8
sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	24	3,6

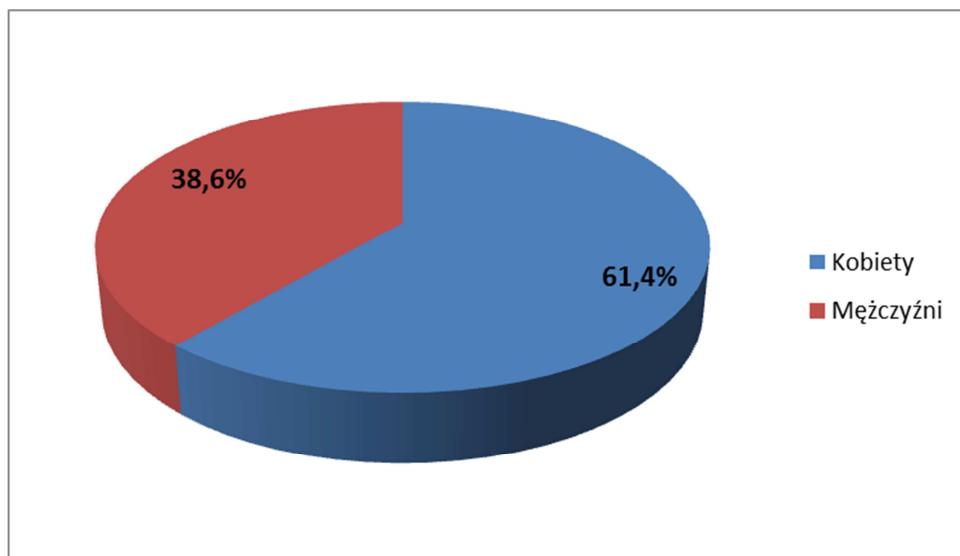
sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	18	2,7
sekcja J - informacja i komunikacja	17	2,6
sekcja E - dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	16	2,4
sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	14	2,1
sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	13	2,0
sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	9	1,4
sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	6	0,9
sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5	0,8

Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Struktura próby badawczej pracowników została przedstawiona poniżej.

Wśród pracowników, którzy wzięli udział w badaniu przeważały kobiety (61,4% - 277 osób).

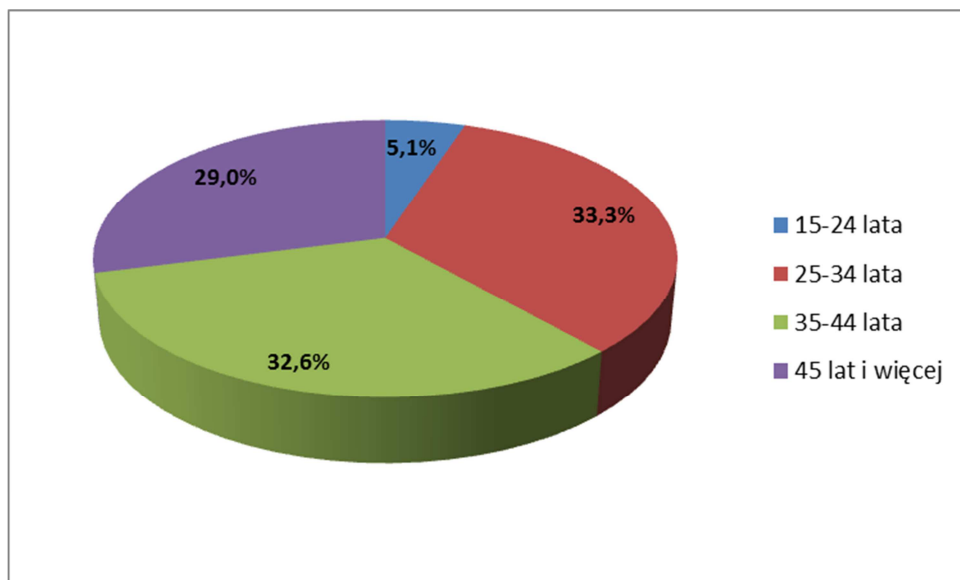
Wykres 5 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem płci (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Najmniejszą liczebnie grupę stanowili pracownicy w przedziale do 24 lat (5,1% - 23 osoby). Rozkład pracowników w pozostałych kategoriach wiekowych był dosyć wyrównany.

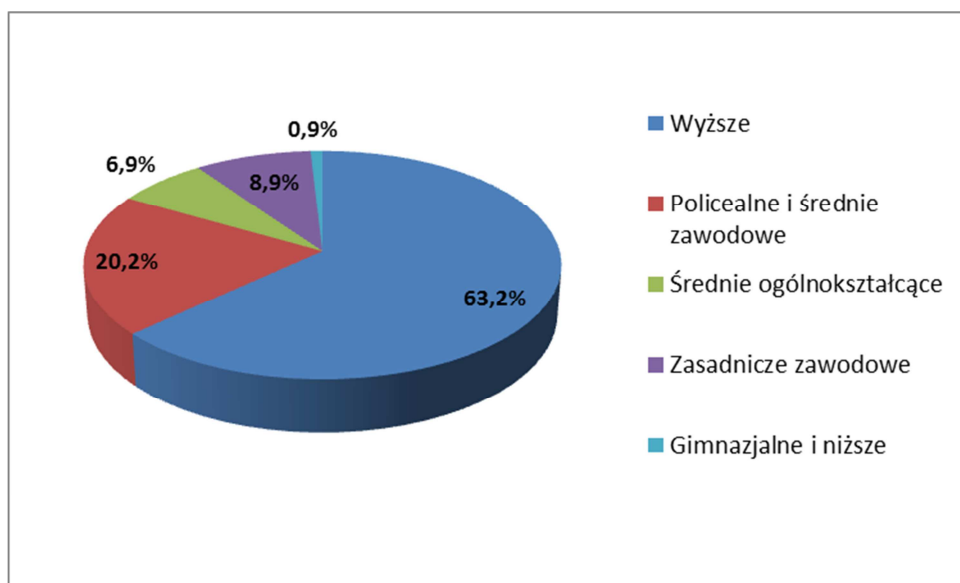
Wykres 6 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem wieku (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

W badaniu przeważali pracownicy posiadający wykształcenie wyższe (63,2% - 285 osób). Najmniejszą grupą byli pracownicy deklarujący wykształcenie gimnazjalne i niższe (0,9% - 4 osoby).

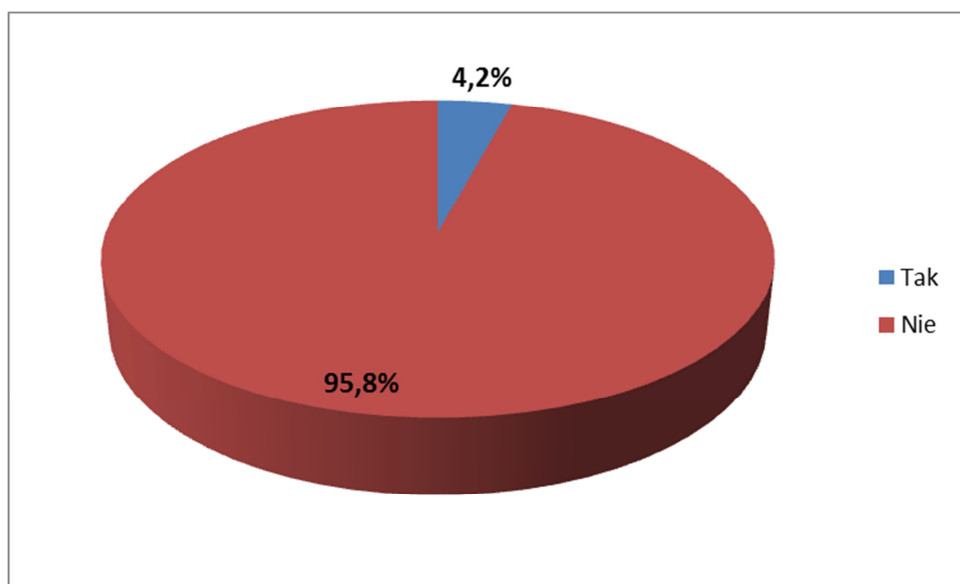
Wykres 7 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem wykształcenia (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Wśród pracowników, którzy wzięli udział w badaniu, 19 osób to pracownicy niepełnosprawni (4,2%).

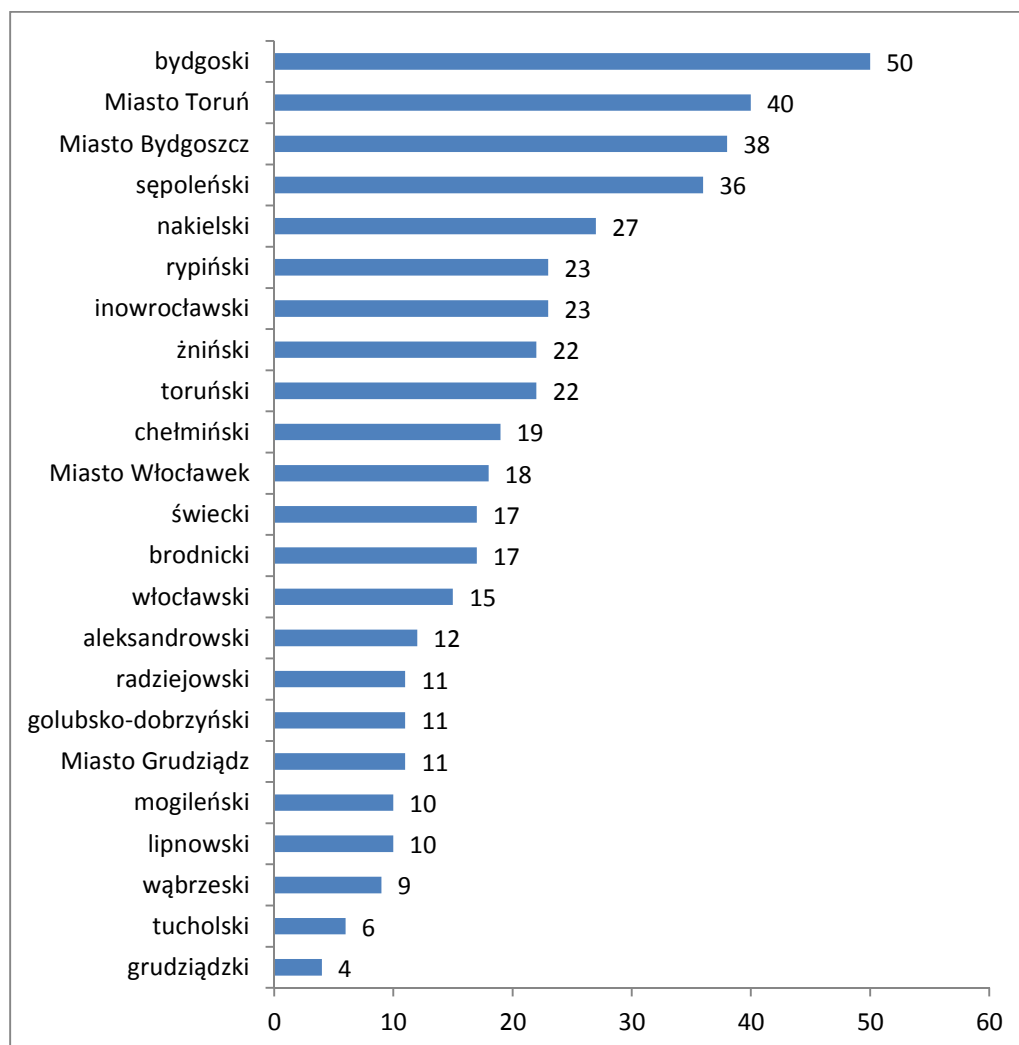
Wykres 8 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem niepełnosprawności (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Największą grupę stanowili pracownicy zatrudnieni w podmiotach z powiatu bydgoskiego (11,1%, tj. 50 osób), a także pracownicy z firm z Miasta Torunia (8,9% - 40 osób) oraz z Miasta Bydgoszcz (8,4% - 38 osób). Najmniej pracowników pochodziło z powiatu tucholskiego (1,3% - 6 osób) oraz z powiatu grudziądzkiego (0,9% - 4 osoby).

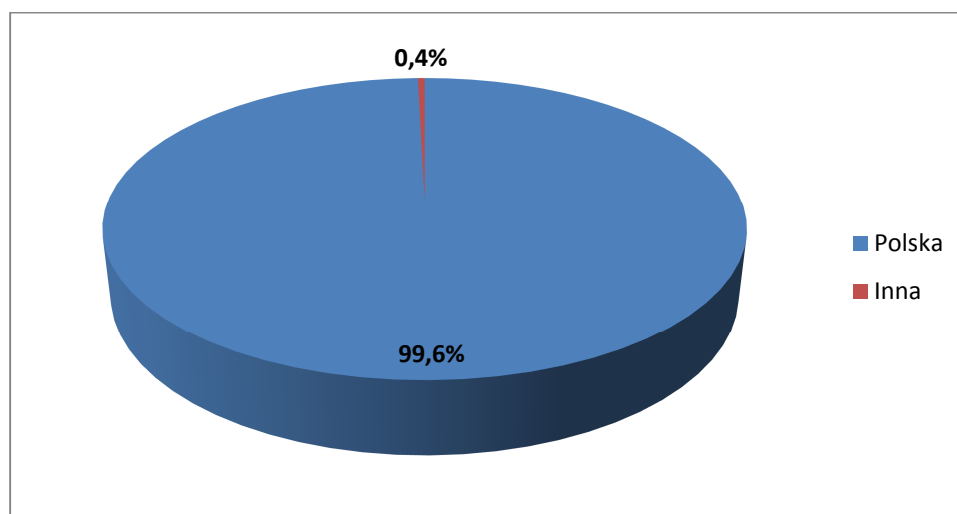
Wykres 9 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem powiatów (w liczbach)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Niemal wszyscy pracownicy pochodzili z Polski (99,6% - 449 osób). Dwie osoby (0,4%) były innej narodowości.

Wykres 10 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem narodowości (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

II. Krajowy Fundusz Szkoleniowy w świetle danych statystyki publicznej

Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

Pracodawca starający się o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego musi wnieść wkład własny w wysokości 20% kosztów, zaś 80% kosztów finansuje KFS. W przypadku mikroprzedsiębiorstwa, tj. pracodawcy zatrudniającego do 10 osób, ze środków KFS można sfinansować 100% kosztów kształcenia ustawicznego. Jednak całość dofinansowania środkami KFS nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Wsparcie kształcenia ustawicznego środkami KFS udzielane jest na zasadach pomocy de minimis.

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

- określenie potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem¹.

Poniższa tabela przedstawia kluczowe informacje dotyczące finansowania kształcenia ustawicznego ze środków KFS w województwie kujawsko-pomorskim, zgodnie z danymi ze sprawozdania MPiPS 01² o rynku pracy.

Dane wskazują, iż największą grupę pracodawców, którzy otrzymali środki z KFS w 2016 r. stanowili mikro przedsiębiorcy zatrudniający do 9 pracowników, a najmniejszą przedstawiciele dużych przedsiębiorstw, zatrudniający powyżej 250 osób. Ponadto, przeważali pracodawcy z sekcji G - handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz z sekcji C - przetwórstwo przemysłowe. Dość dużą grupę stanowiły też podmioty sekcji S – pozostała działalność usługowa.

¹ <http://psz.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy>

² Źródło: Załącznik nr 4 do sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy za rok 2016, Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne pracowników.

Tabela 2 Finansowanie pracodawcom kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS

Ogółem		Pracodawcy (podmioty), którzy złożyli wniosek o przyznanie środków z KFS	Pracodawcy (podmioty), którzy otrzymali środki z KFS	w tym na badanie potrzeb szkoleniowych
		w okresie sprawozdawczym		
0		1	2	3
Ogółem		1789	941	0
z tego zatrudniający	1 - 9 osób	902	481	0
	10 - 49 osób	473	228	0
	50 - 249 osób	302	177	0
	250 i więcej osób	112	55	0
z tego wg sekcji PKD	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	14	8	x
	Górnictwo i wydobywanie	0	0	x
	Przetwórstwo przemysłowe	268	166	x
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	1	x
	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	20	14	x
	Budownictwo	117	70	x
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	310	144	x
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	65	29	x
	Transport i gospodarka magazynowa	50	30	x
	Informacja i komunikacja	53	20	x
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	50	29	x
	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	17	15	x
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	115	56	x
	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	18	11	x
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	107	55	x
	Edukacja	163	78	x
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	134	82	x
	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	21	12	x
	Pozostała działalność usługowa	247	111	x
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0	x
	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0	x
	Działalność niezidentyfikowana	17	10	x

Źródło: Załącznik nr 4 do Sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy za rok 2016

W kolejnej tabeli zostały przedstawione dane dotyczące liczby uczestników działań finansowanych ze środków KFS w 2016 roku.

Tabela 3 Uczestnicy działań finansowanych ze środków KFS

Wyszczególnienie				Liczba pracodawców	Liczba pracowników	
					razem	kobiety
				w okresie sprawozdawczym		
0				1	2	3
Objęci wsparciem KFS ogółem				28	263	5210
z wiersza 28	według rodzaju wsparcia	kursy	29	238	5012	2029
		studia podyplomowe	30	24	174	146
		egzaminy	31	7	223	14
		badania lekarskie i/lub psychologiczne	32	5	131	1
		ubezpieczenie NNW	33	0	54	23
	według poziomu wykształcenia	wyższe	34	159	2102	1264
		policealne i średnie zawodowe	35	65	1113	407
		średnie ogólnokształcące	36	26	637	228
		zasadnicze zawodowe	37	13	1077	214
		gimnazjalne i poniżej	38	0	281	51
	według grup wielkich zawodów i specjalności	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	39	79	406	178
		Specjaliści	40	71	1417	832
		Technicy i inny średni personel	41	20	510	222
		Pracownicy biurowi	42	13	336	252
		Pracownicy usług i sprzedawcy	43	67	479	258
		Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	44	3	17	2
		Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	45	5	557	75
		Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	46	1	687	41
		Pracownicy przy pracach prostych	47	0	246	48
		Siły zbrojne	48	0	0	0
		Bez zawodu	49	4	555	256
		wykonujący pracę w szczególnych warunkach oraz pracę o szczególnym charakterze	50	0	2	2
		w tym osoby mogące udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze	51	0	0	0

Źródło: Załącznik nr 4 do sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy za rok 2016

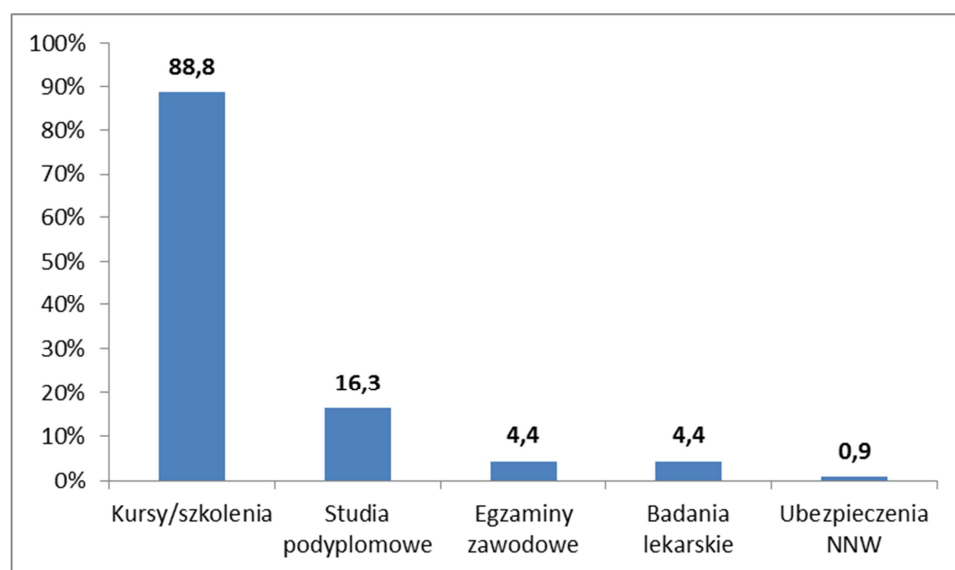
Pracodawcy i pracownicy w największym stopniu korzystali w 2016 r. ze wsparcia w postaci kursów/szkoleń. Wśród wszystkich uczestników działań finansowanych ze środków z KFS, najwięcej osób posiadało wykształcenie wyższe. Wśród pracodawców przeważali przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, natomiast wśród pracowników specjaliści.

III. Wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim

3.1. Wsparcie udzielone w ramach KFS w 2016 roku

Wyniki przeprowadzonego badania pokazują, iż 88,8% respondentów (tj. 587 podmiotów) skorzystało ze wsparcia w postaci kursów/szkoleń. W dalszej kolejności pracodawcy wskazywali na studia podyplomowe (16,3% - 108 podmiotów). Nieznaczny odsetek badanych respondentów skorzystał ze wsparcia w postaci egzaminów zawodowych, badań lekarskich (po 4,4%, tj. 29 podmiotów) oraz ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków (0,9% - 6 podmiotów).

Wykres 11 Formy wsparcia z KFS, z których skorzystali pracodawcy w 2016 roku? (w %)

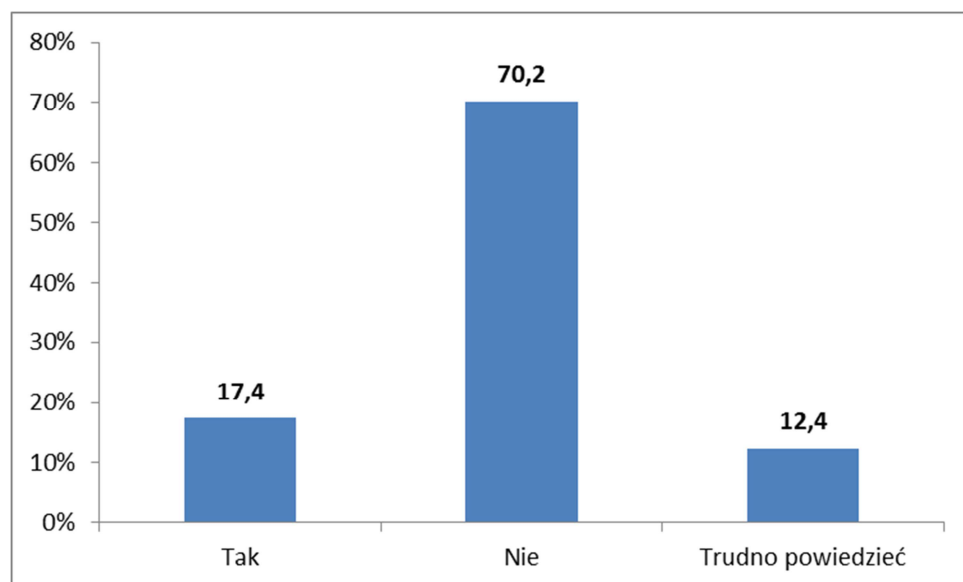


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

3.1.1. Kursy/szkolenia

Wyniki badania pokazują, iż znaczna część pracodawców uważała, że kursy/szkolenia, z których firma skorzystała, nie zostałyby przeprowadzone bez środków z KFS (70,2% - 412 wskazań).

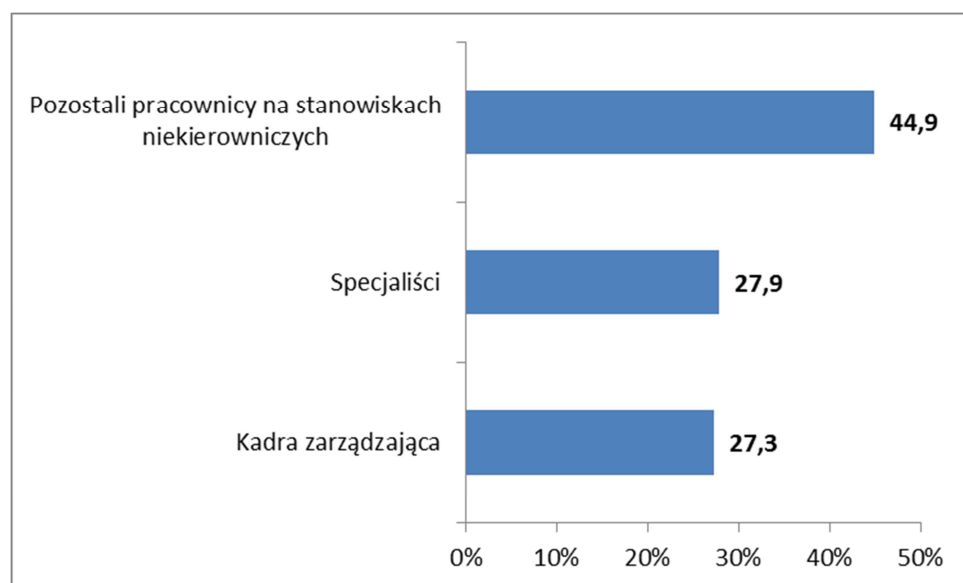
Wykres 12 Czy pracodawcy przeprowadziliby kursy/szkolenia bez środków z KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Pracownicy, którzy skorzystali z takiej formy wsparcia to przede wszystkim osoby na stanowiskach niekierowniczych (44,9% - 377 wskazań). W mniejszym stopniu w szkoleniach brała udział kadra zarządzająca (27,3% - 229 wskazań) oraz specjaliści (27,9% - 234 wskazania).

Wykres 13 Jakie stanowiska zajmowały osoby, które wzięły udział w kursach/szkoleniach? (w %)

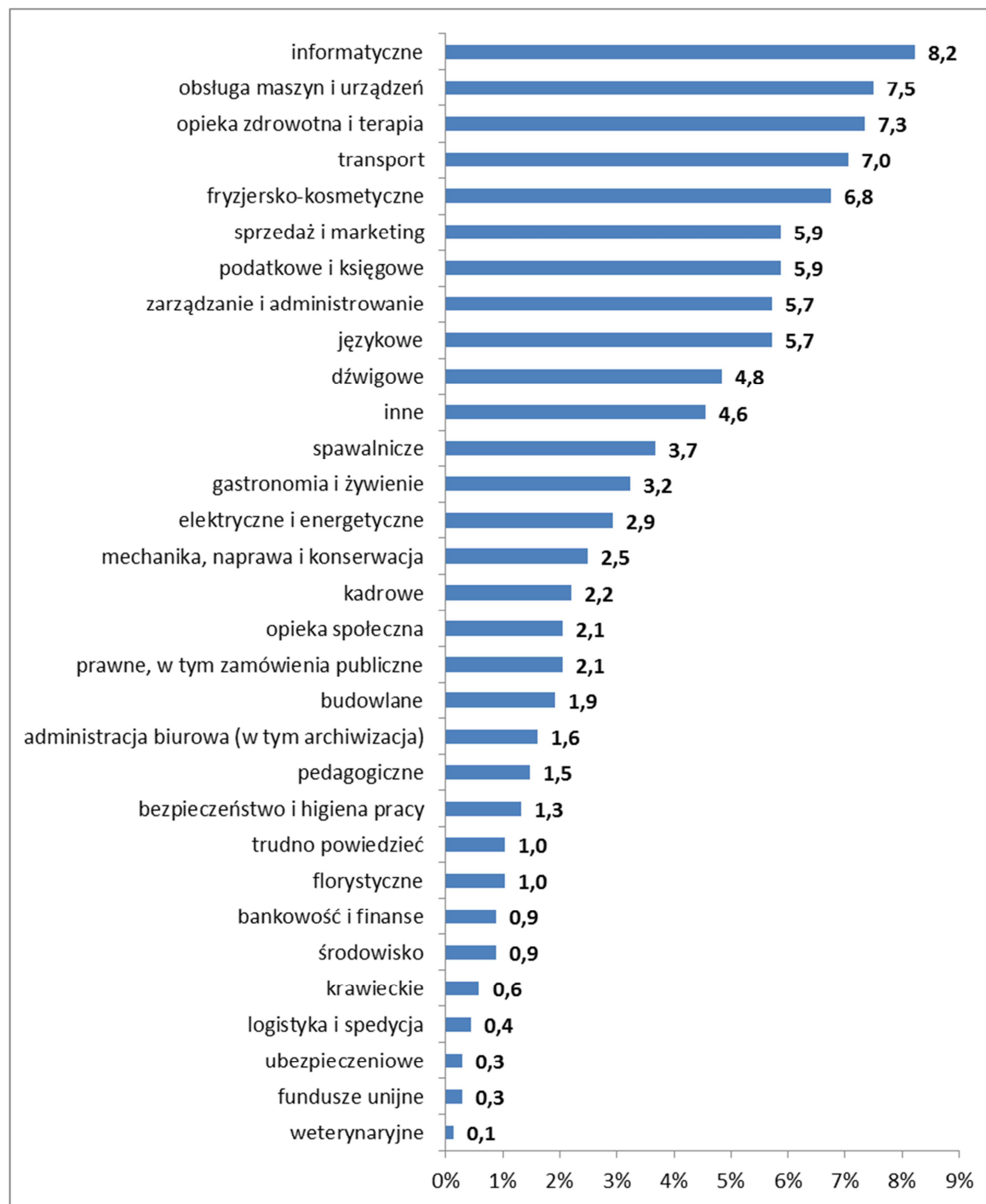


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wśród najczęściej wskazywanych przez pracodawców kursów/szkoleń pojawiały się przede wszystkim kursy/szkolenia informatyczne (56 wskazań), a także dotyczące obsługi konkretnych maszyn i urządzeń (51 wskazań). Dość znacznym powodzeniem cieszyły się również szkolenia

z obszaru opieki zdrowotnej i terapii (50 wskazań), a także kursy/szkolenia związane z transportem dające konkretne uprawnienia do kierowania danymi pojazdami (48 wskazań). Popularne wśród pracodawców były także kursy związane z tematyką zarządzania i administrowania (39 wskazań). W kategorii inne pojawiły się wskazania m.in. na kursy z zakresu fotografii, projektowania wnętrz, drukarskie. Wyniki w tym zakresie zostały zaprezentowane w formie wykresu, który pozwolił w czytelny sposób przedstawić skalę pojawiania się konkretnych typów szkoleń.

Wykres 14 Tematyka kursów/szkoleń z KFS, z których skorzystali pracodawcy w 2016 r. (w %)

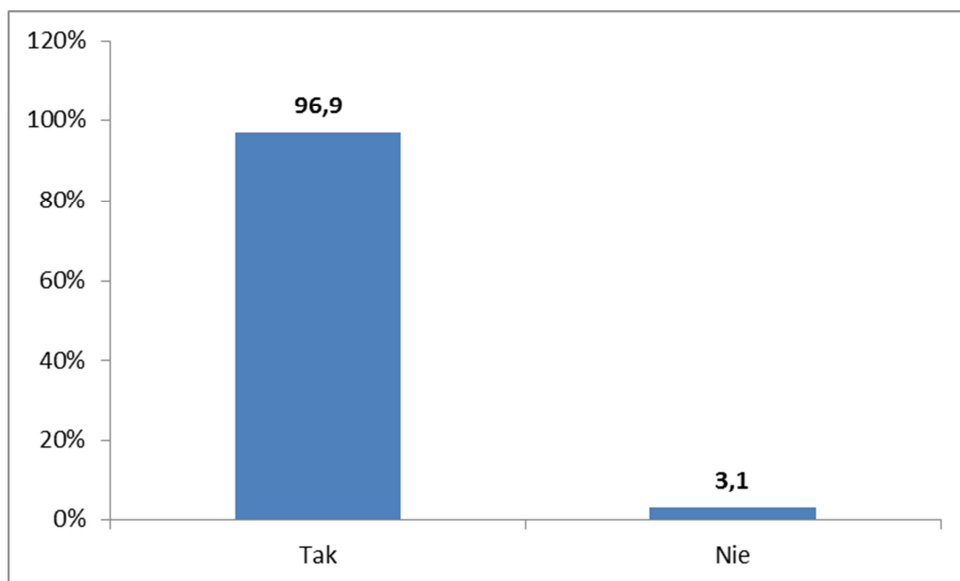


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Zdaniem pracodawców, wśród pracowników, którzy ukończyli kursy/szkolenia w ramach KFS znajdowało się łącznie 44 cudzoziemców. Pracodawcy wskazali również, że 4498 pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w postaci kursów/szkoleń nadal pracuje w firmie, w tym 23 cudzoziemców.

Ponadto, warto wskazać, iż niemal wszyscy pracownicy ukończyli tę formę wsparcia (96,9%). Niewielki odsetek respondentów, którzy zadeklarowali, iż nie ukończyli kursów/szkoleń wynikał z tego, iż uczestnik badania był w trakcie udziału w wybranym kursie/szkoleniu.

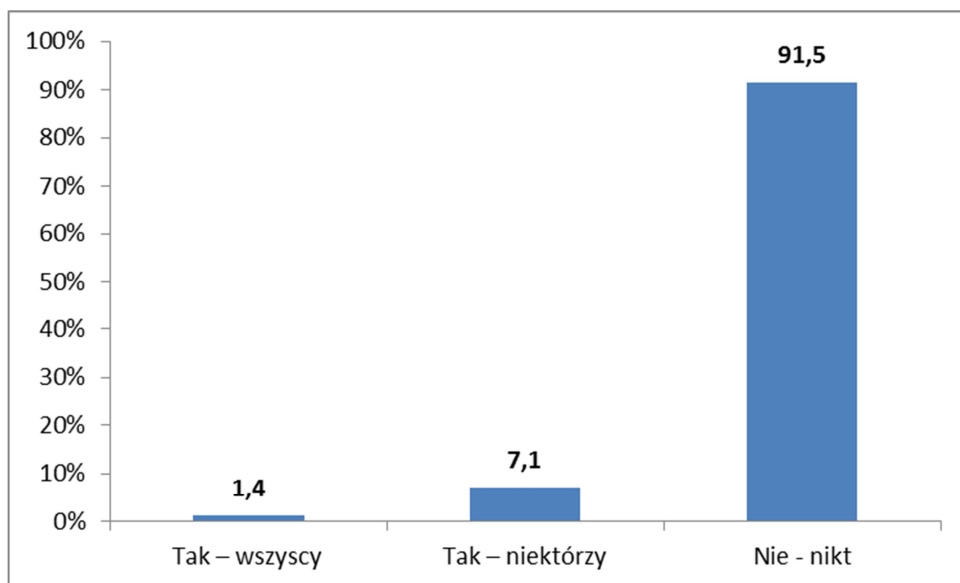
Wykres 15 Czy wszystkie osoby ukończyły kursy/szkolenia? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Istotne w kontekście przedmiotowego badania jest również to, że zdecydowana większość pracowników, którzy skorzystali z tych kursów/szkoleń, nie była, zdaniem pracodawców, zagrożona zwolnieniem (91,5% wskazań).

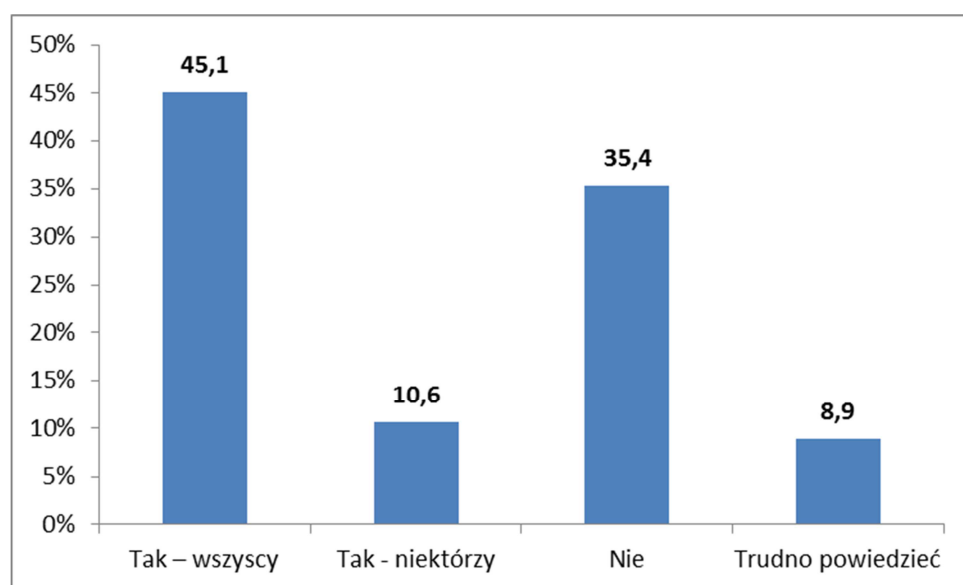
Wykres 16 Czy pracownicy, którzy korzystali z kursów/szkoleń byli zagrożeni zwolnieniem? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Udział w kursach/szkoleniach prowadził do pozyskania nowych lub rozszerzenia obecnych kwalifikacji i uprawnień pracowników, dlatego istotne jest również to, jak zmieniała się sytuacja zawodowa pracowników po zakończeniu udziału w takiej formie wsparcia. Okazuje się, że prawie połowa pracodawców deklaruje, iż wszyscy pracownicy, którzy zakończyli udział we wsparciu w postaci kursów/szkoleń zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Co dziesiąty przedsiębiorca, deklaruje, że zmiany w zatrudnieniu po ukończeniu kursów/szkoleń dotyczyły niektórych pracowników, natomiast 1/3 pracodawców potwierdziła, że po zakończeniu kursów/szkoleń pracownicy nie zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami.

Wykres 17 Czy pracownicy, którzy zakończyli udział w kursach/szkoleniach zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %)

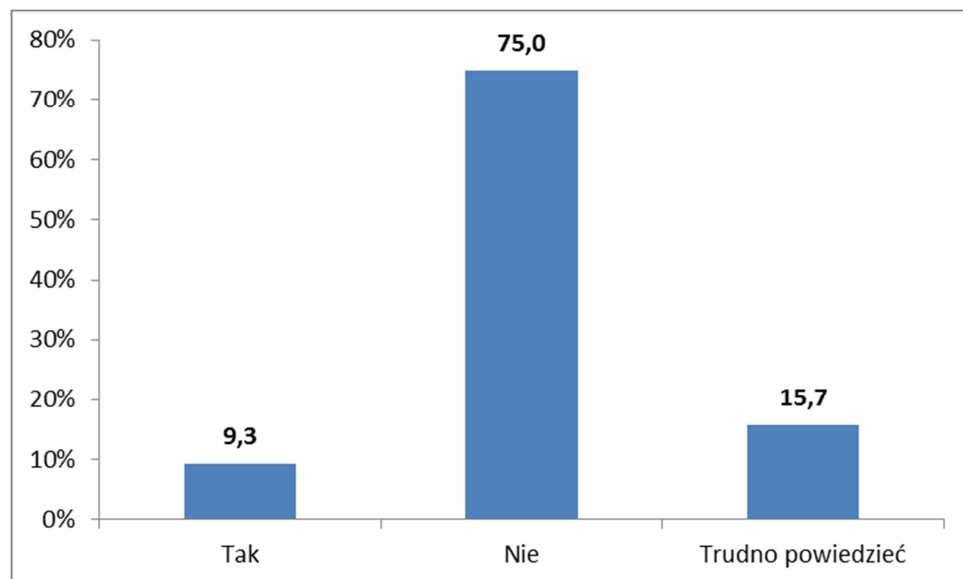


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

3.1.2. Studia podyplomowe

W odniesieniu do formy wsparcia w postaci studiów podyplomowych warto wskazać, że 75% podmiotów deklaruje, iż studia nie zostałyby zrealizowane bez środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Odsetek ten jest nieznacznie wyższy niż w przypadku kursów/szkoleń. Na brak możliwości organizacji wsparcia bez środków z KFS w odniesieniu do kursów/szkoleń wskazało 70,2% respondentów. Pojawiająca się różnica w tym względzie może w pewnym stopniu wynikać z kosztów związanych z formami wsparcia – przeprowadzenie studiów podyplomowych jest inwestycją kosztowniejszą, co znalazło swoje odzwierciedlenie w wynikach badania.

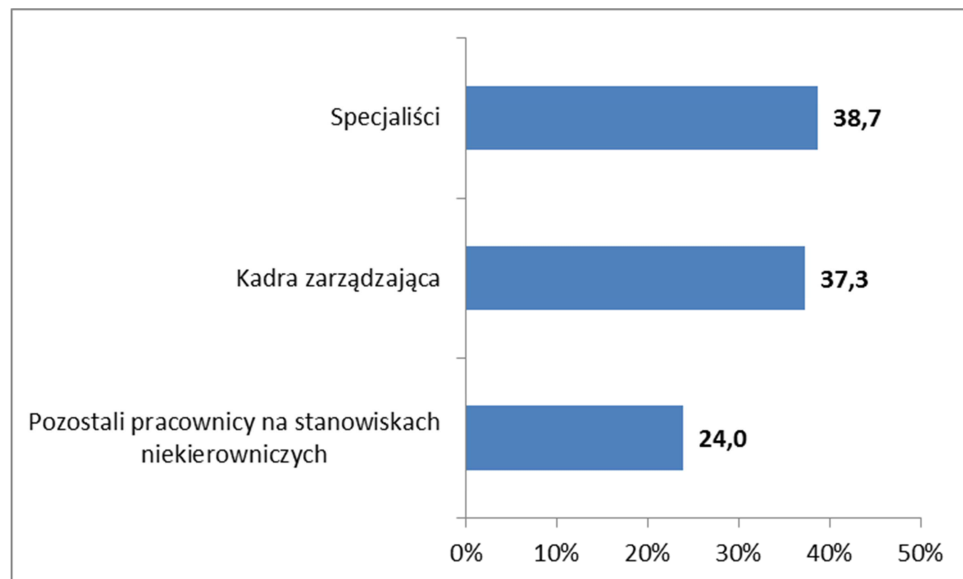
Wykres 18 Czy pracodawcy przeprowadziliby studia podyplomowe bez środków z KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Z oferty studiów podyplomowych skorzystali przede wszystkim specjaliści (38,7% - 55 wskazań), a także osoby na stanowiskach kierowniczych (37,3% - 53 wskazania). Warto zauważyć, iż tendencja w tym przypadku jest odwrotna niż w odniesieniu do kursów/szkoleń, z których korzystali w pierwszej kolejności pracownicy niezajmujący kierowniczych stanowisk (45%, tj. 377 wskazań).

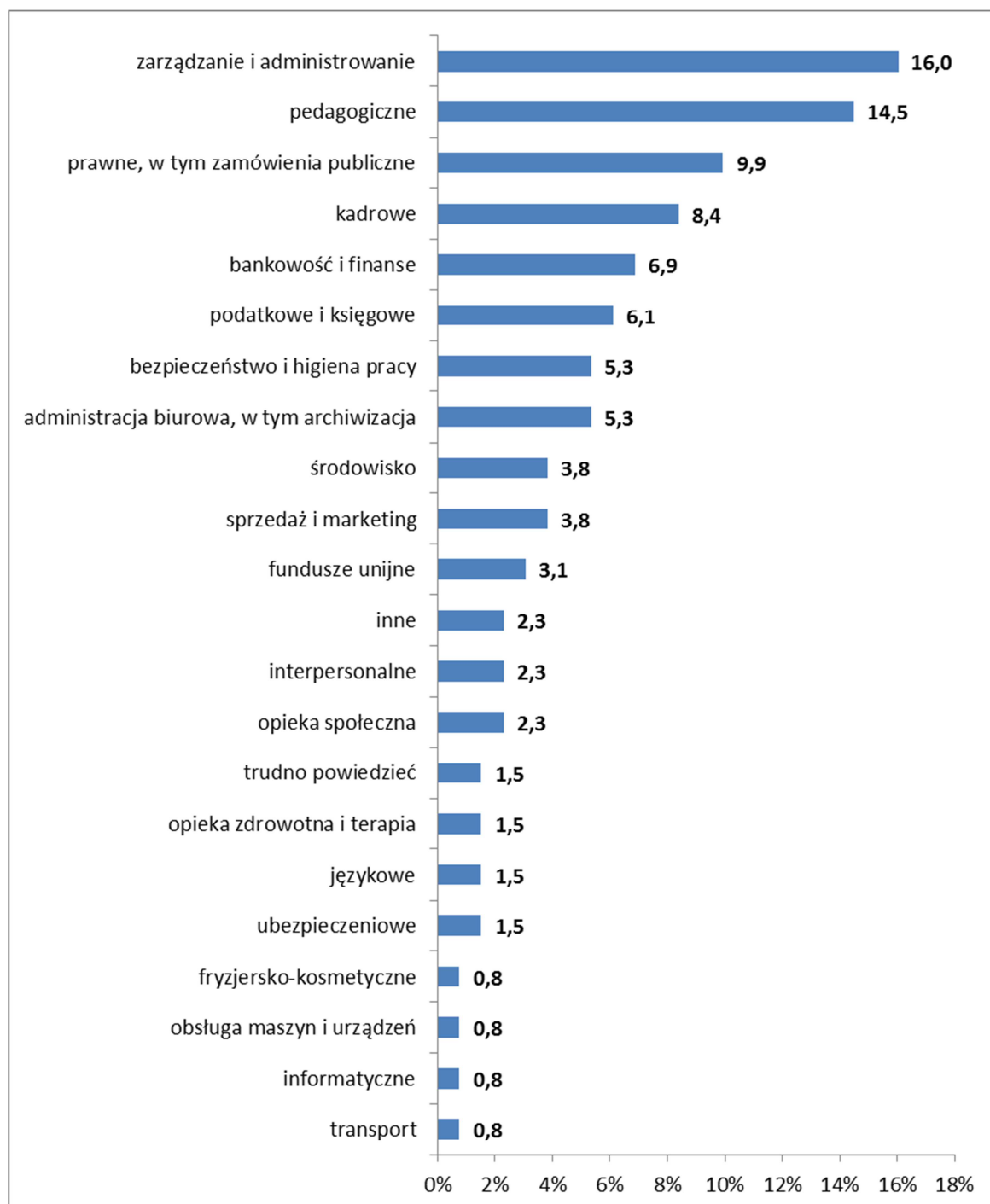
Wykres 19 Stanowiska, które zajmowały osoby objęte wsparciem w postaci studiów podyplomowych (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Dominujący udział kadry zarządzającej i specjalistów w studiach podyplomowych znajduje swoje odzwierciedlenie w zakresie tematycznym studiów. Pracodawcy najczęściej wskazywali na studia z zakresu szeroko pojętego zarządzania i administrowania (16,0% - 21 wskazań), a także związane z zagadnieniami prawnymi (9,9% - 13 wskazań). Dość znaczący był również udział studiów pedagogicznych (14,5% - 19 wskazań).

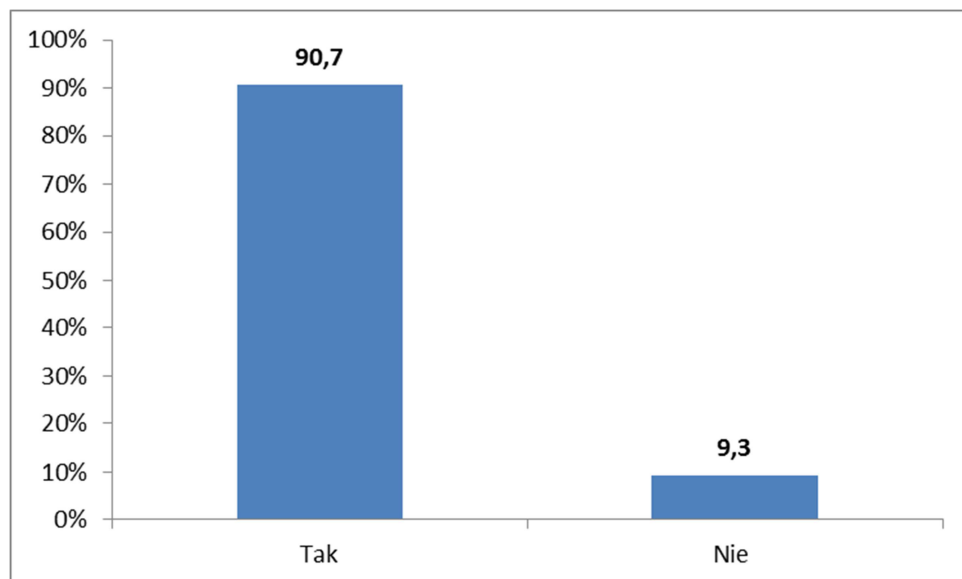
Wykres 20 Tematyka studiów podyplomowych, z których skorzystali pracodawcy z KFS w 2016 r. (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wyniki badania pokazują również, iż niemal wszystkie osoby rozpoczynające studia podyplomowe, ukończyły tę formę wsparcia (90,7% - 98 wskazań) – wyjątek stanowili pracownicy, którzy w momencie badania jeszcze kontynuowali studia.

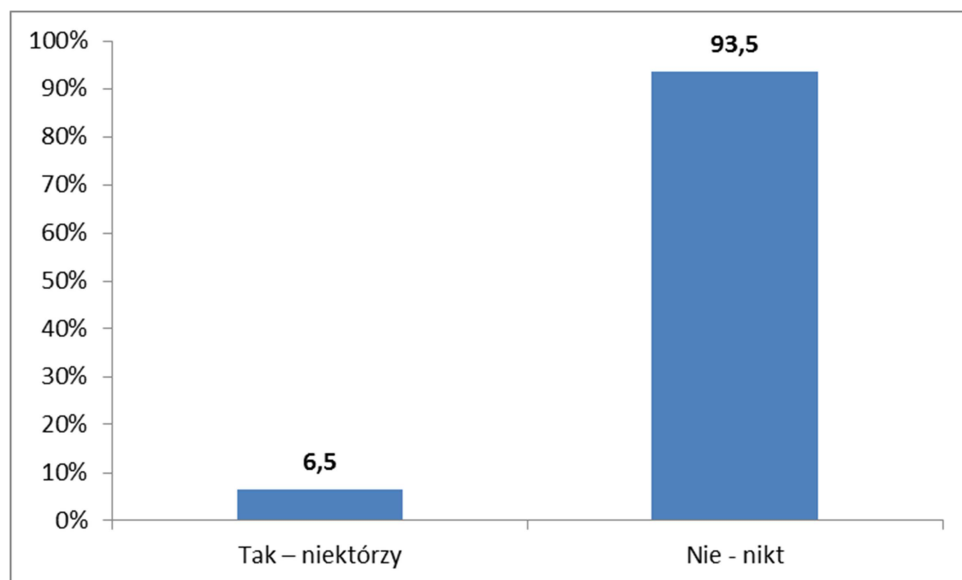
Wykres 21 Czy wszystkie osoby ukończyły studia podyplomowe? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Zgodnie z deklaracjami pracodawców, studia podyplomowe finansowane ze środków KFS ukończyły 183 osoby, w tym jeden cudzoziemiec, a 181 osób, które ukończyło taką formę wsparcia nadal pracuje w firmach. Pracownicy, którzy skorzystali z oferty studiów podyplomowych w zdecydowanej większości nie byli również zagrożeni zwolnieniem (takiej odpowiedzi udzieliło 93,5% badanych, czyli 101 pracodawców).

Wykres 22 Czy pracownicy, którzy korzystali ze studiów podyplomowych, byli zagrożeni zwolnieniem? (w %)

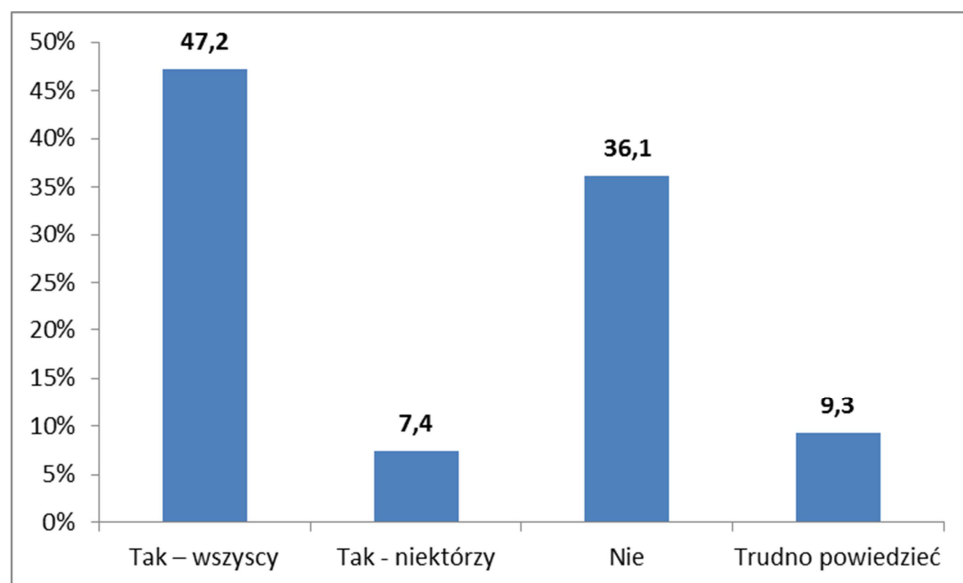


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Niemal połowa respondentów wskazała, iż wszyscy pracownicy, którzy ukończyli studia podyplomowe z KFS zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Ponad 1/3 badanych podmiotów zadeklarowała natomiast, że zmiany w zakresie zatrudnienia tych pracowników nie wystąpiły. Warto zauważyć, iż podobną tendencję zaobserwowano w odniesieniu do kursów/szkoleń.

45,1% badanych zadeklarowało zatrudnienie wszystkich pracowników zgodnie z nowymi kwalifikacjami, a 35,4% wskazało na brak zmian w zatrudnieniu tych osób.

Wykres 23 Czy pracownicy, którzy ukończyli studia podyplomowe zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %)

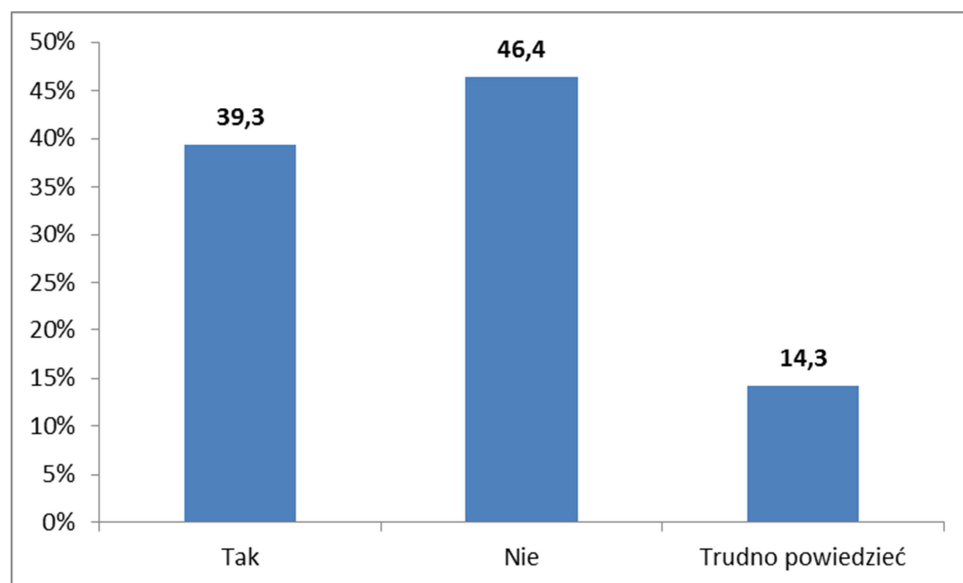


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

3.1.3. Egzaminy zawodowe

W odniesieniu do wsparcia w postaci egzaminów zawodowych należy wskazać, iż zgodnie z wynikami badania, **niemal 40%, tj. 11 podmiotów przeprowadziłaby egzaminy bez wsparcia z KFS**. Odsetek ten jest o wiele wyższy niż w przypadku kursów/szkoleń (17% - 102 wskazania) i studiów podyplomowych (9% - 10 wskazań). Można wnioskować, iż ten rodzaj wsparcia może być w nieco mniejszym stopniu pożądanym z perspektywy badanych podmiotów niż oferta kursów/szkoleń i studiów podyplomowych.

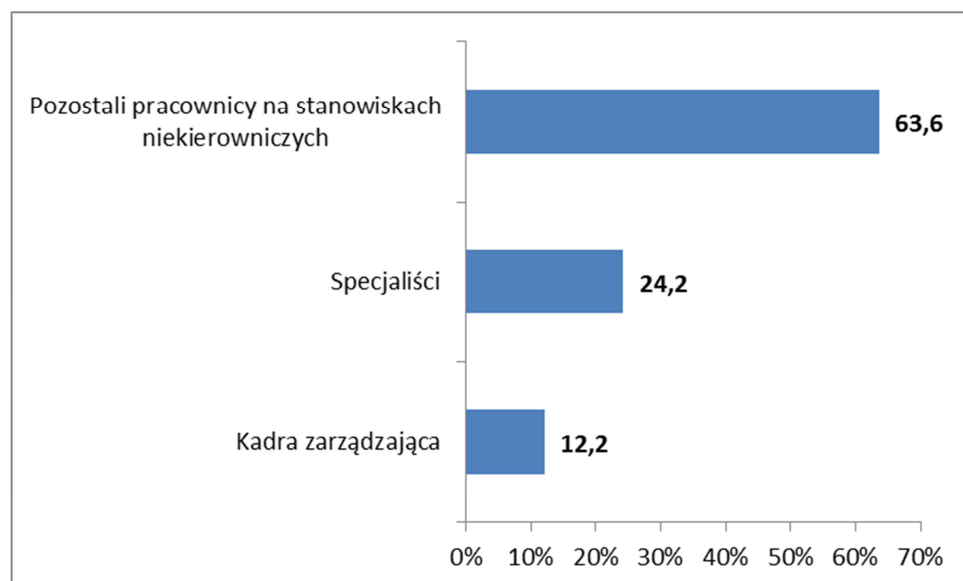
Wykres 24 Czy pracodawcy przeprowadziliby egzaminy zawodowe bez środków z KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w postaci egzaminów zawodowych zaliczali się, według deklaracji pracodawców, przede wszystkim do pracowników niższego szczebla (63,6% - 21 wskazań).

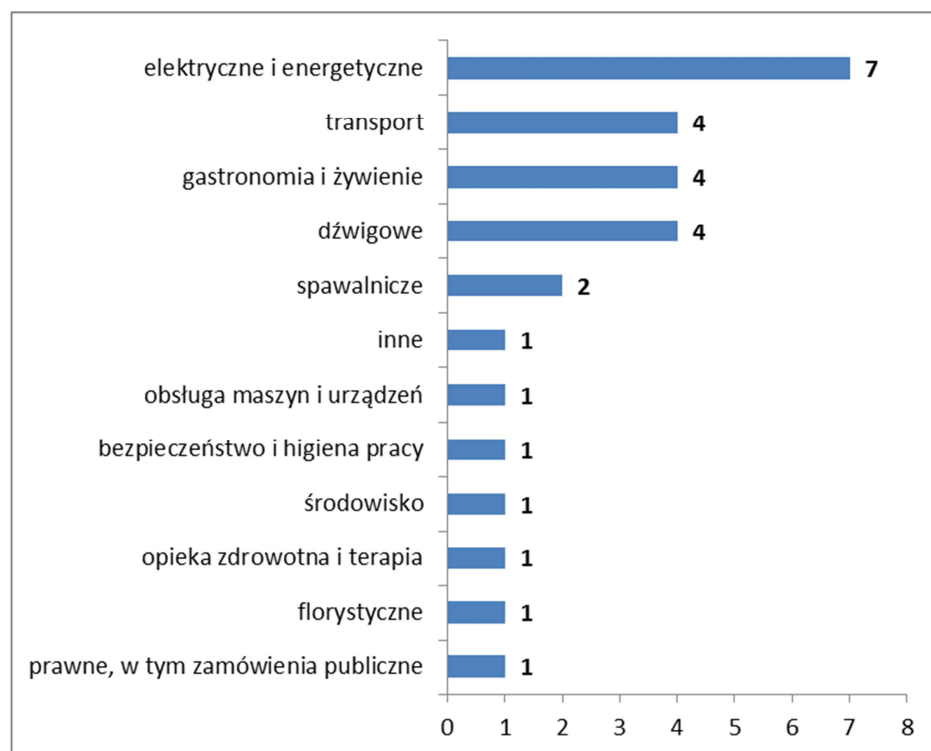
Wykres 25 Stanowiska, które zajmowały osoby objęte wsparciem w postaci egzaminów zawodowych (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wyniki badania pokazują, iż egzaminy, z których skorzystali pracownicy obejmowały przede wszystkim zagadnienia elektryczne/energetyczne. Pracodawcy wskazywali również na egzaminy z zakresu transportu, gastronomii/żywienia, a także z zakresu obsługi maszyn dźwigowych (np. wózków widłowych). Wśród innych odpowiedzi respondentów pojawiło się stwierdzenie, że tematyka egzaminów była zgodna z wykonywaną pracą.

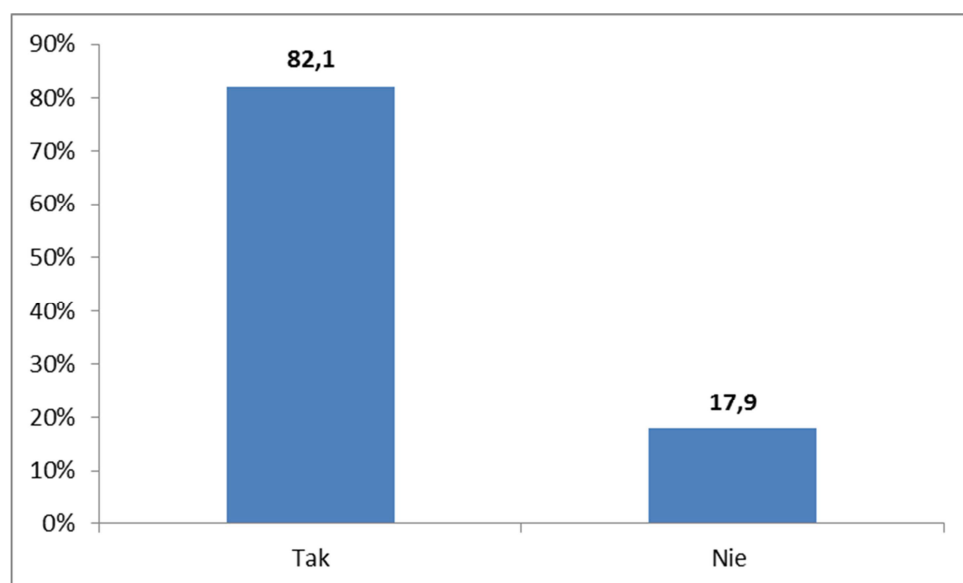
Wykres 26 Tematyka egzaminów zawodowych, z których skorzystali pracodawcy (w liczbach)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Ponad 80% pracowników (23 osoby) zakończyło egzaminy z wynikiem pozytywnym. Na brak pozytywnego rezultatu takich egzaminów wskazało natomiast 17,9% respondentów (5 osób).

Wykres 27 Czy wszystkie osoby ukończyły egzaminy zawodowe? (w %)

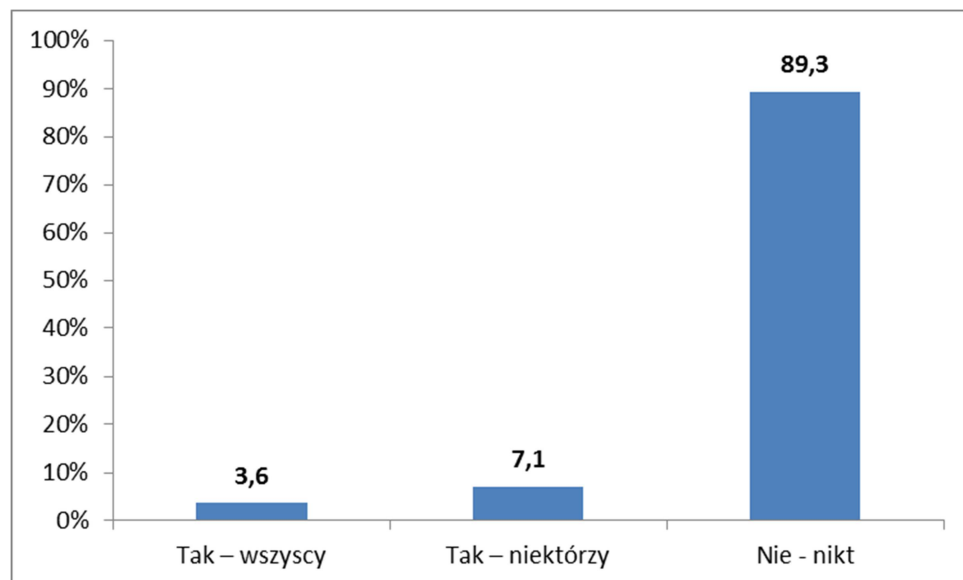


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Zgodnie z deklaracjami pracodawców, 216 osób ukończyło taką formę wsparcia, a 205 nadal pracuje w firmie. Wśród tych pracowników nie było żadnego cudzoziemca.

Pracownicy, którzy skorzystali z egzaminów zawodowych, w zdecydowanej większości nie byli, zdaniem pracodawców, zagrożeni zwolnieniami (89,3% - 25 wskazań).

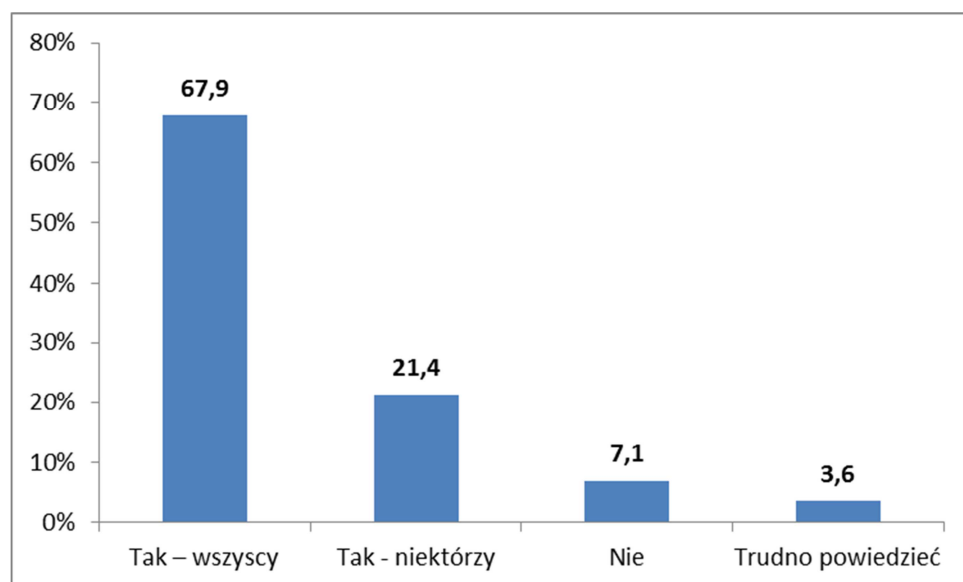
Wykres 28 Czy pracownicy, którzy ukończyli egzaminy zawodowe, byli zagrożeni zwolnieniem? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Warto również zauważyć, iż w tej formie wsparcia, znacznie wyższy niż w odniesieniu do kursów/szkoleń oraz studiów podyplomowych jest odsetek pracodawców, którzy wskazali, iż wszyscy pracownicy, którzy ukończyli egzaminy zawodowe zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami (67,9% - 19 wskazań)

Wykres 29 Czy pracownicy, którzy ukończyli egzaminy zawodowe, zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %)

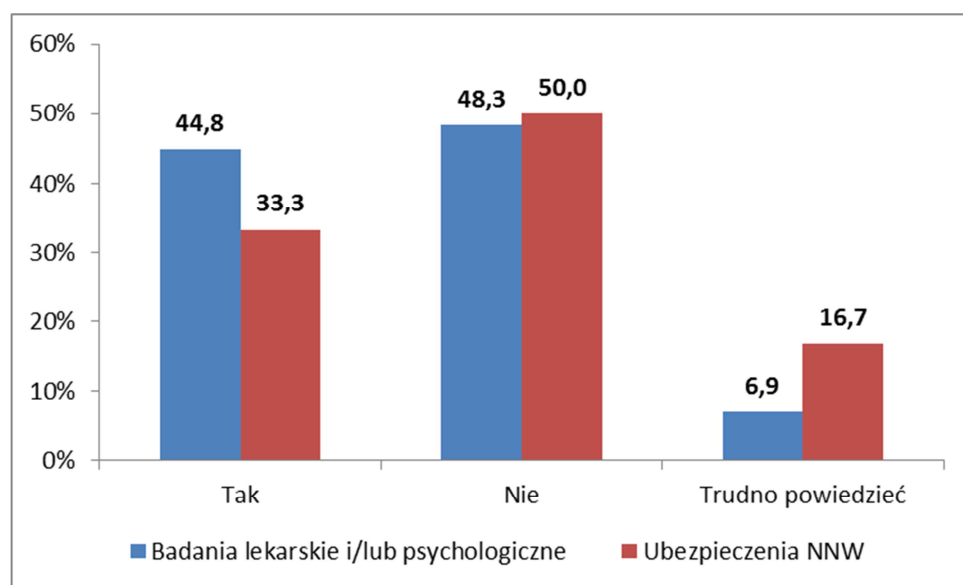


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

3.1.4. Badania lekarskie i ubezpieczenia

W badaniu poruszona została również kwestia badań lekarskich i ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków. Niemal połowa pracodawców biorących udział w badaniu nie byłaby w stanie przeprowadzić takich badań lekarskich oraz zapewnić ubezpieczenia pracownikom bez środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

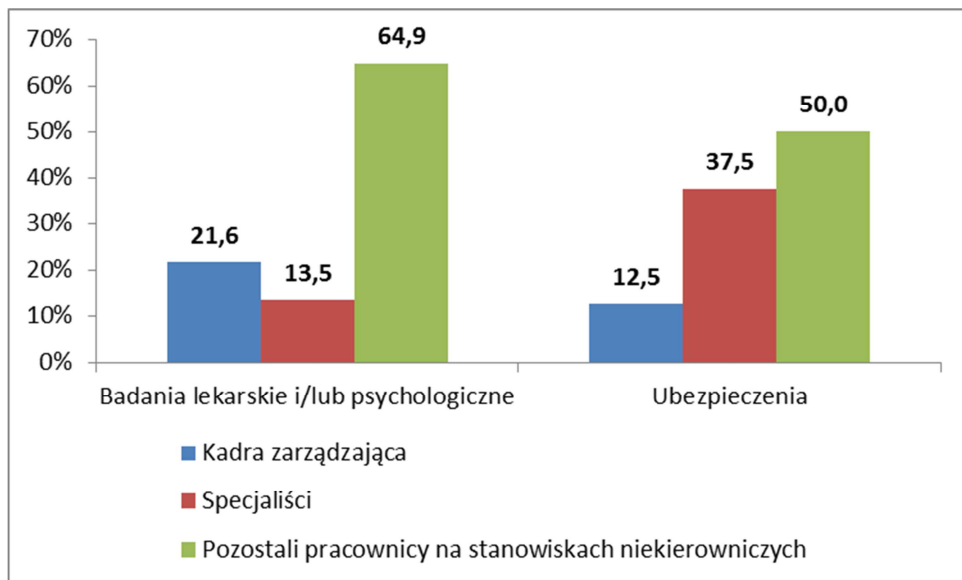
Wykres 30 Czy pracodawcy przeprowadziliby badania lekarskie i ubezpieczenia NNW bez środków z KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Z możliwości przeprowadzenia badań lekarskich, jak też ubezpieczeń skorzystali przede wszystkim pracownicy, którzy nie zajmowali stanowisk kierowniczych. W przypadku kadry wyższego szczebla, nieco większa część specjalistów skorzystała z ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Wykres 31 Stanowiska, które zajmowały osoby objęte wsparciem w postaci badań lekarskich i ubezpieczeń NNW (w %)

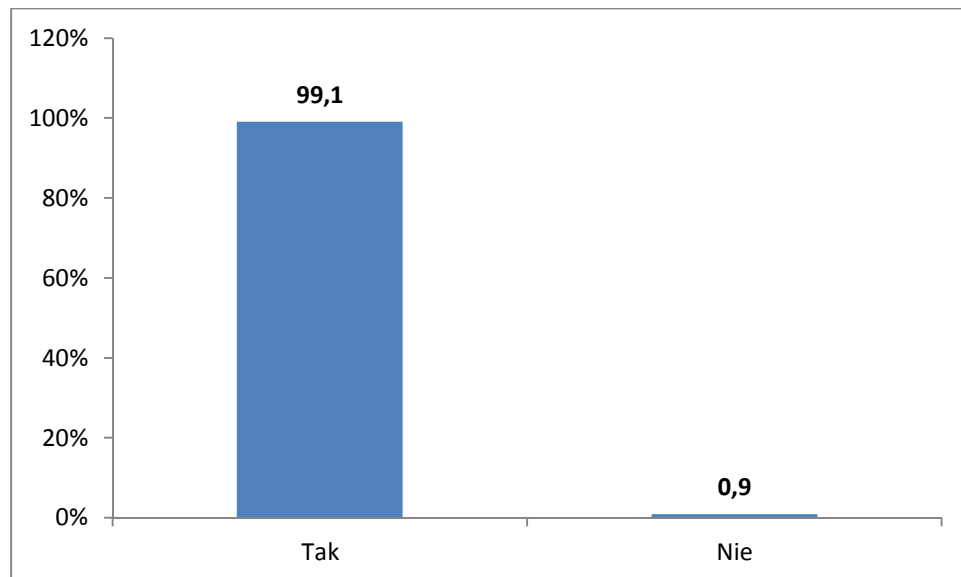


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

3.2. Opinie pracodawców na temat zmian w firmie i kompetencji pracowników po skorzystaniu ze wsparcia z KFS

Prawie wszyscy pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu, nadal prowadzą swoją działalność (99,1% - 655 podmiotów). Zaprzeszanie działalności zadeklarowało 0,9% badanych, tj. 6 podmiotów biorących udział w badaniu.

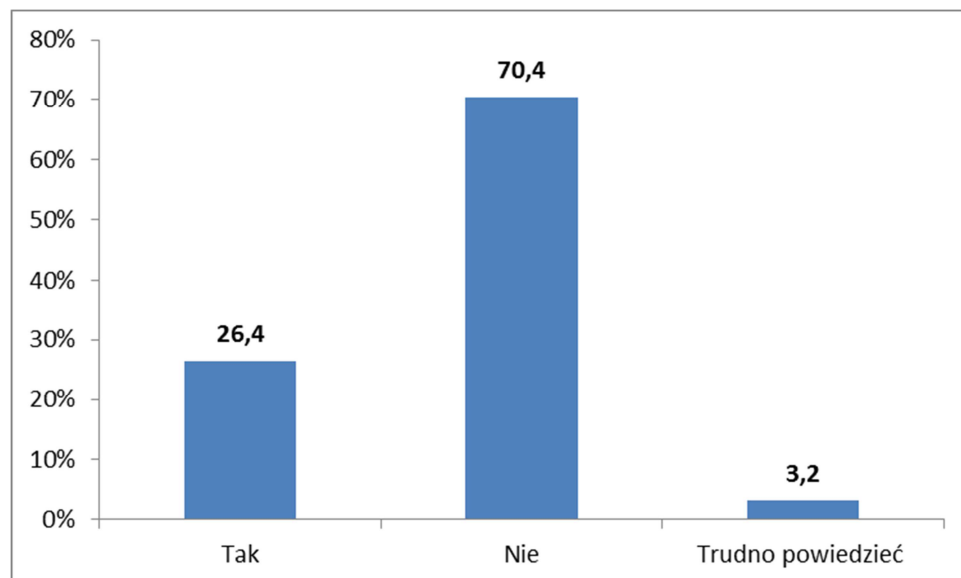
Wykres 32 Czy pracodawcy nadal kontynuują swoją działalność? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Ponad 1/4 respondentów wskazała, że **zakres tej działalności w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS uległ zmianie** (26,4% - 173 wskazania).

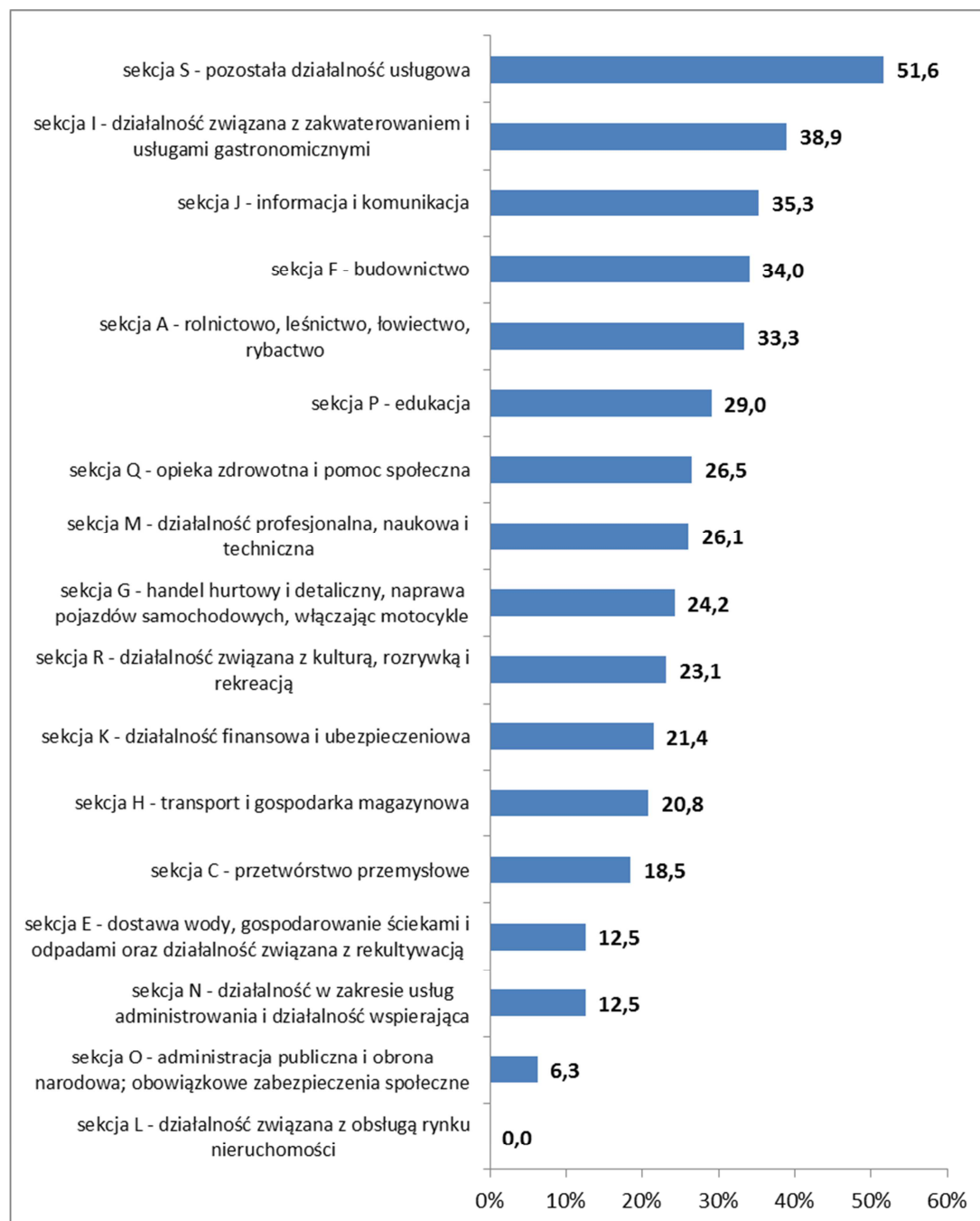
Wykres 33 Czy zakres działalności pracodawców, w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS, uległ zmianie? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Najczęściej na zmianę zakresu działalności wskazywali pracodawcy sekcji S – pozostała działalność usługowa (51,6% wskazań), natomiast najrzadziej respondenci sekcji O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (6,3% wskazań) oraz sekcji L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości.

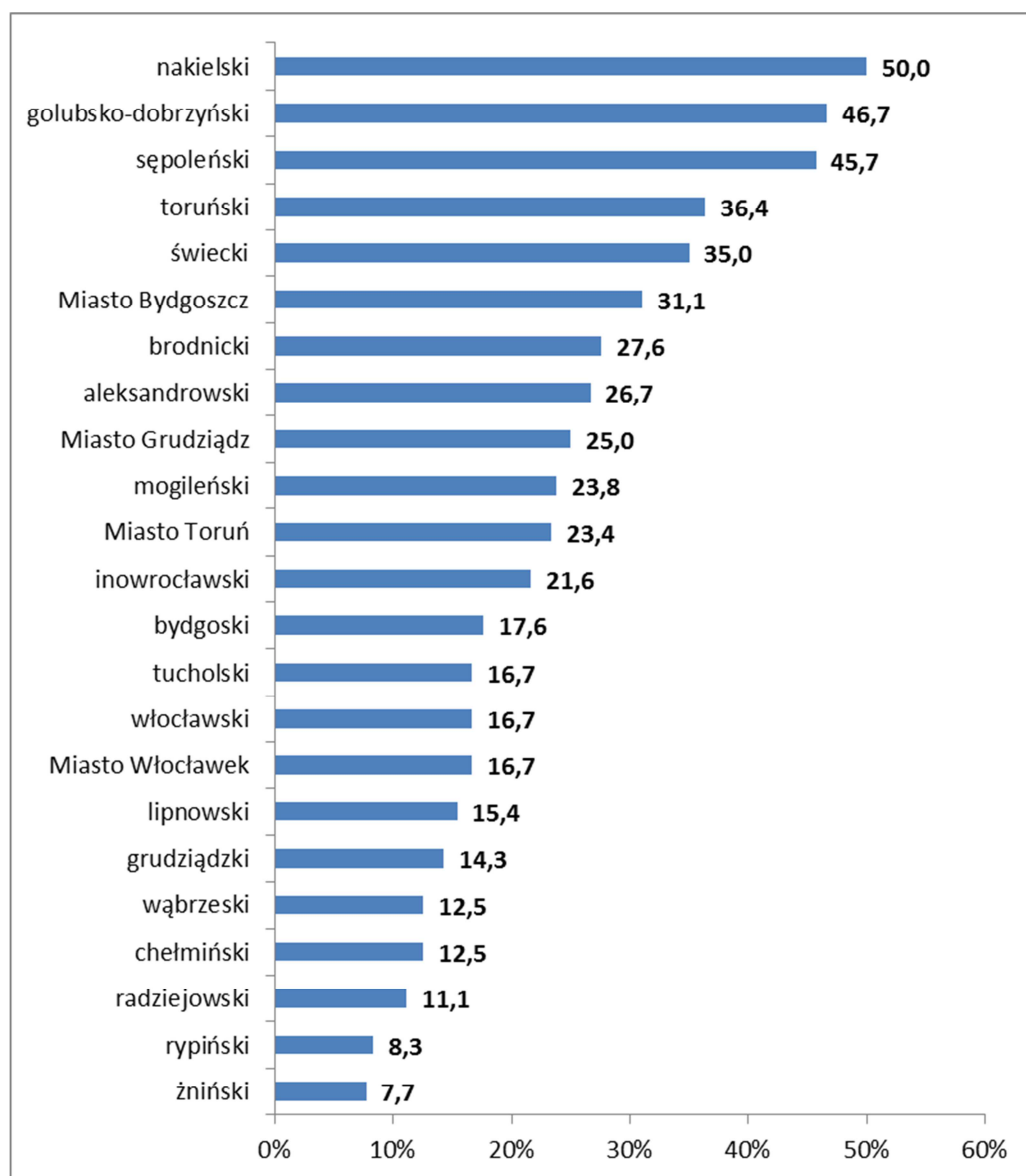
Wykres 34 Podmioty, których zakres działalności uległ zmianie w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS (z uwzględnieniem sekcji PKD) (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Największą grupą pracodawców deklarujących zmianę zakresu działalności były podmioty z powiatu nakielskiego (50% wskazań), a także z powiatu golubsko-dobrzyńskiego (46,7%) oraz sępoleńskiego (45,7%). Najrzadziej na zmiany w tym zakresie wskazywali przedsiębiorcy z powiatu rypińskiego (8,3%) oraz żnińskiego.

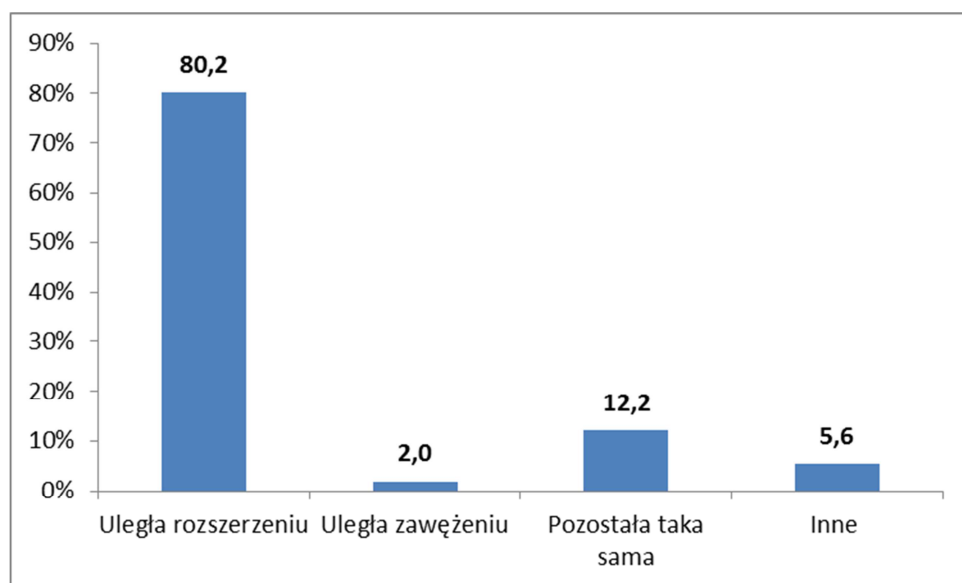
Wykres 35 Podmioty, których zakres działalności uległ zmianie w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS (z uwzględnieniem powiatów) (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Pracodawcy w zdecydowanej większości wskazywali, iż działalność ich firm w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS uległa rozszerzeniu (80,2% - 158 wskazań), co można uznać za bardzo pozytywny przejaw kondycji podmiotów biorących korzystających ze wsparcia z KFS. W przypadku 12,2% respondentów, tj. 24 podmiotów zakres działalności pozostał taki sam, a w odniesieniu do 2,0% (tj. 4 podmiotów) uległ zawężeniu.

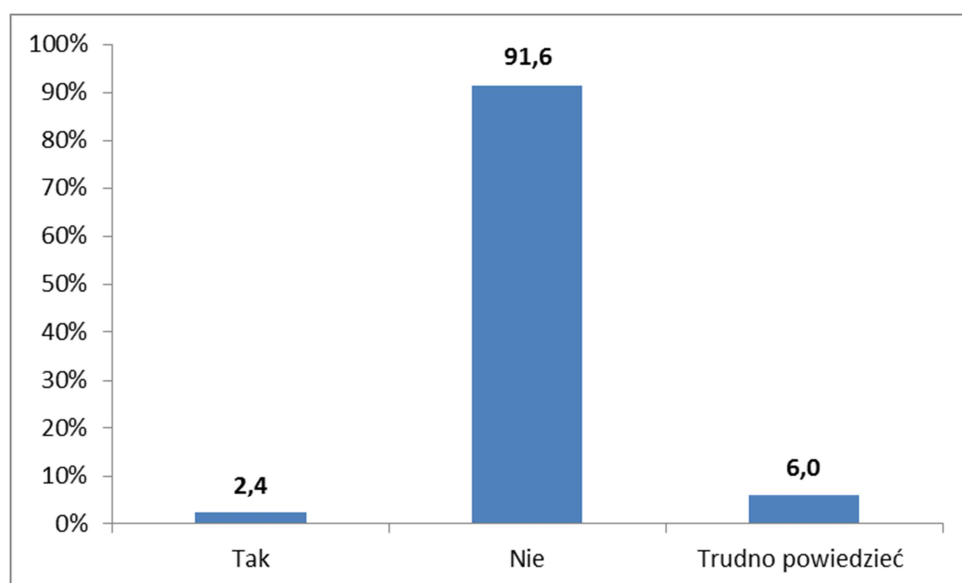
Wykres 36 Zmiany w zakresie działalności podmiotów w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Uzyskanie środków z KFS nie warunkowało jednak przetrwania badanych podmiotów na rynku. Brak uzyskania wsparcia nie spowodowałby, zdaniem respondentów, ryzyka zawieszenia działalności gospodarczej.

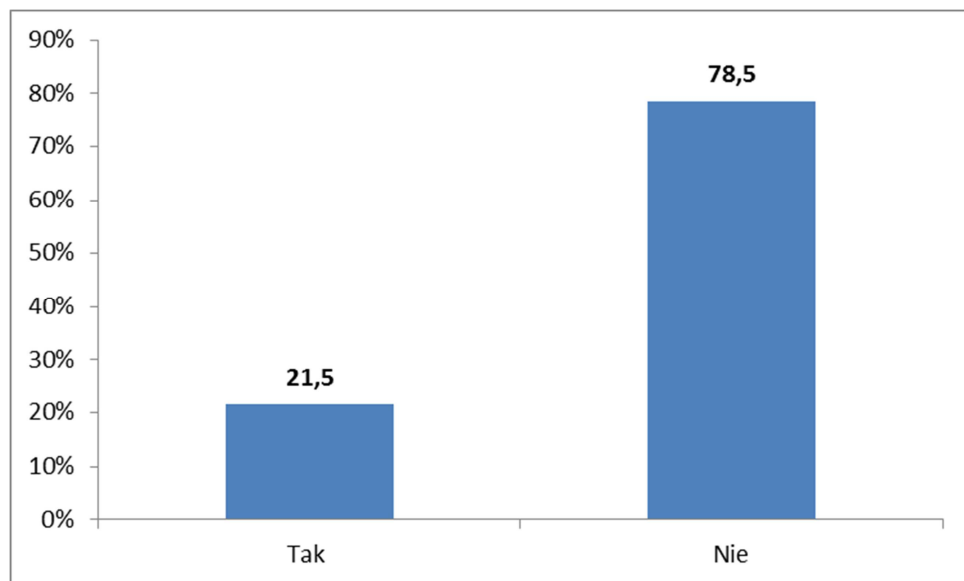
Wykres 37 Czy istniało ryzyko zawieszenia działalności, gdyby pracodawca nie uzyskał środków z KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Skorzystanie pracodawców ze wsparcia w ramach KFS w przypadku zdecydowanej liczby podmiotów (78,5% - tj. 514 firm), nie spowodowało zmian w poziomie zatrudnienia.

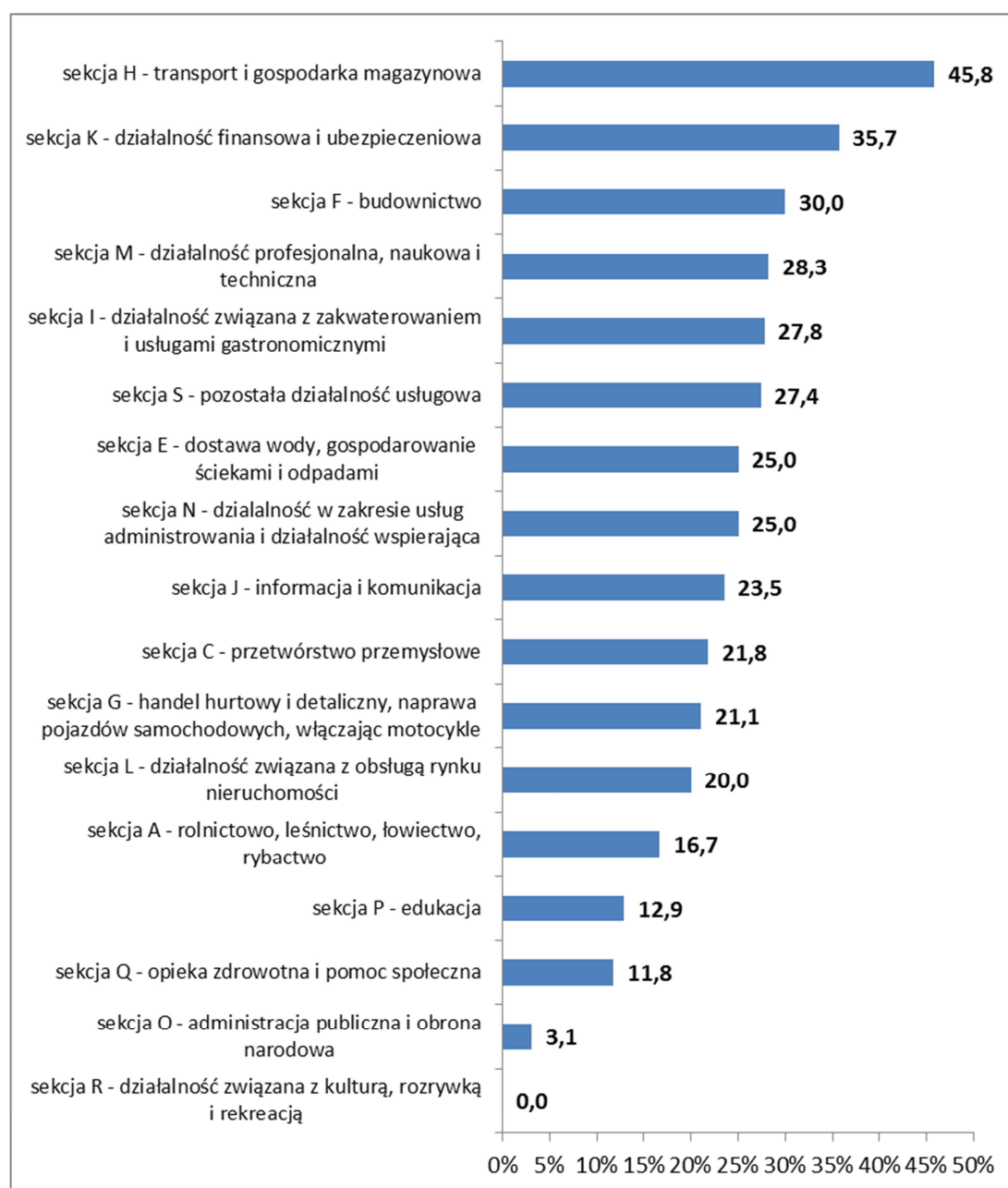
Wykres 38 Czy nastąpiły zmiany w stanie zatrudnienia po skorzystaniu ze wsparcia z KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Najczęściej zmiany w stanie zatrudnienia po skorzystaniu ze wsparcia z KFS pojawiały się w przypadku przedsiębiorców sekcji H – transport i gospodarka magazynowa (45,8%), a najrzadziej wśród pracodawców sekcji O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (3,1%) oraz sekcji R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

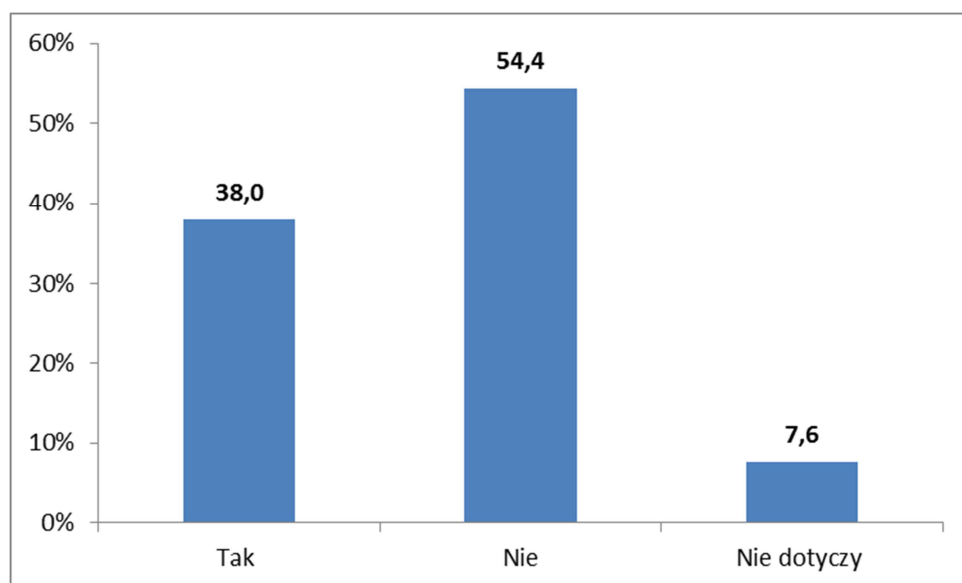
Wykres 39 Zmiany w stanie zatrudnienia w podmiotach po skorzystaniu ze wsparcia z KFS (z uwzględnieniem sekcji PKD) (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Znaczna część pracodawców nie podpisywała z pracownikami zobowiązania do pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas (54,4% - 356 wskazań). Natomiast zawieranie z pracownikiem umowy lojalnościowej obejmującej powyższy zapis potwierdziło 38% pracodawców, tj. 249 podmiotów.

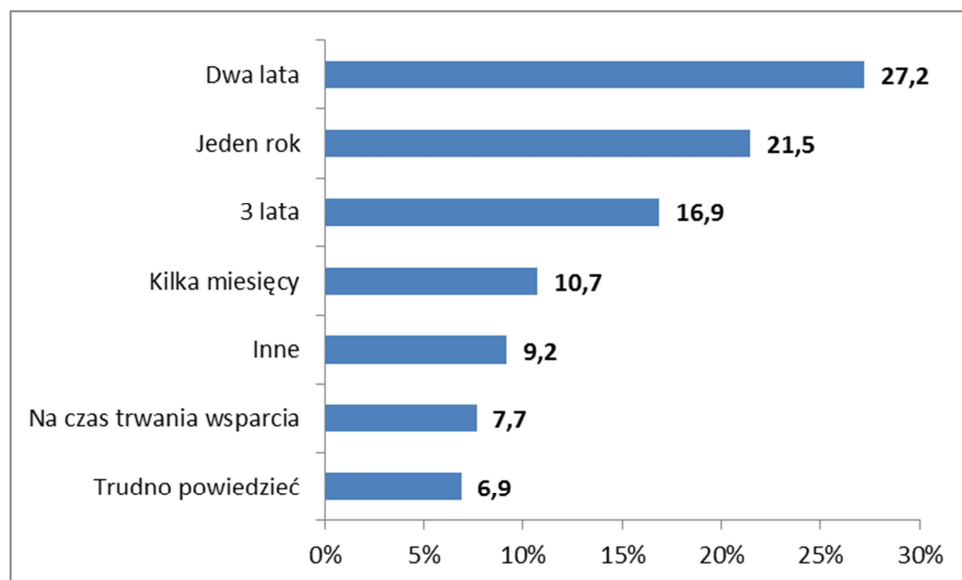
Wykres 40 Czy pracodawcy podpisywali z pracownikami umowę szkoleniową/lojalnościową zawierającą zobowiązanie do pozostania w zatrudnieniu przez określony czas? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wśród przedsiębiorców, którzy zadeklarowali zawieranie tego typu umowy z pracownikami przeważało wskazanie, iż umowy obejmowały okres 1 roku (21,5% - 56 wskazań) lub 2 lat (27,2% - 71 wskazań). Nieco rzadziej podpisywano umowy obejmujące dłuższy okres np. 3 lata (16,9% - 44 wskazania). Część respondentów wskazywała też na kilkumiesięczne okresy zobowiązujące pracowników do zatrudnienia w danej firmie (10,7% - 28 wskazań).

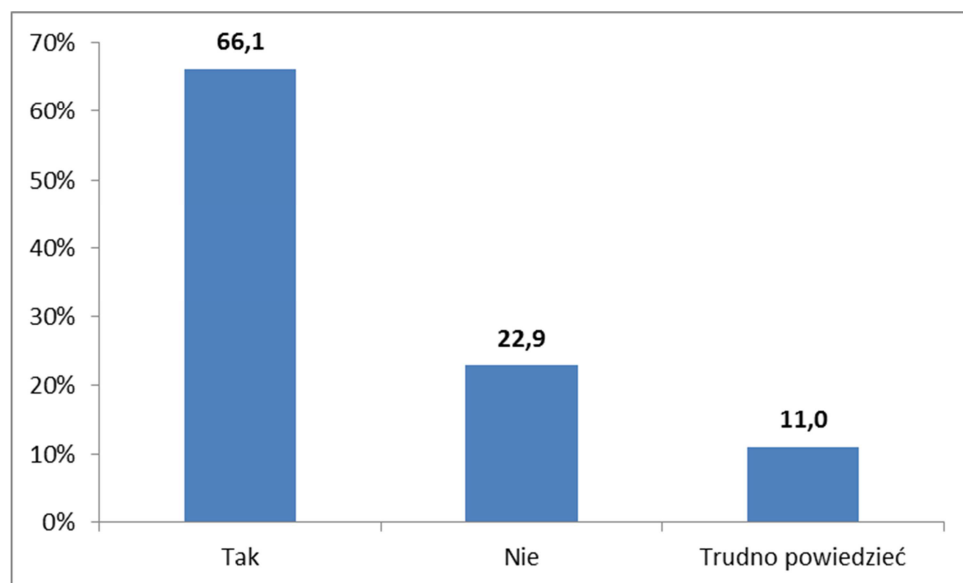
Wykres 41 Okres, na jaki pracodawcy podpisywali z pracownikami umowę szkoleniową/lojalnościową zawierającą zobowiązanie do pozostania w zatrudnieniu przez określony czas (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Pracodawcy deklarowali, że kwalifikacje i umiejętności nabyte dzięki wsparciu z KFS wpłynęły na zmianę funkcjonowania ich firm (66,1% - 433 wskazania).

Wykres 42 Czy kwalifikacje i umiejętności nabyte dzięki wsparciu z KFS wpłynęły na zmianę funkcjonowania podmiotów? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wśród wymienianych przez pracodawców zmian najczęściej pojawiało się **zwiększenie efektywności pracy** (23,7% - 335 wskazań), a także **osiąganie lepszych rezultatów** (20,9% - 296 wskazań). Skorzystanie ze wsparcia z KFS znalazło również, zdaniem pracodawców, swoje odbicie we wzroście satysfakcji klientów tych podmiotów (16,6% - 235 wskazań), a także spowodowało w wielu przypadkach, że ich liczba uległa zwiększeniu (13,8% - 195 wskazań).

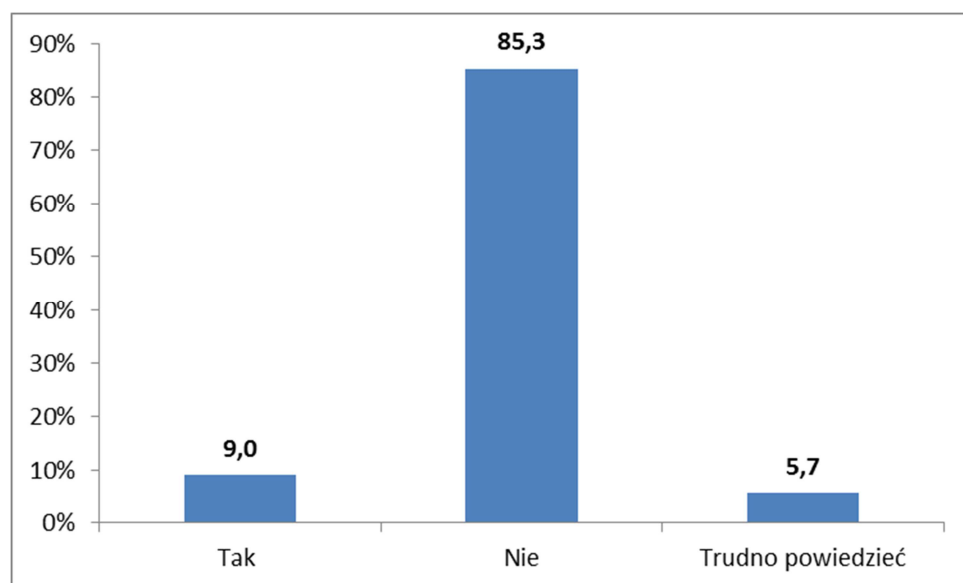
Wykres 43 Zmiany, jakie nastąpiły w funkcjonowaniu podmiotów dzięki wsparciu z KFS (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Pracodawcy deklarowali, że udział pracowników w różnych formach wsparcia z KFS nie powodował znaczących utrudnień w funkcjonowaniu tych podmiotów (85,3% - 559 wskazań). Tylko 9,0%, czyli 59 respondentów odpowiedziało, że nieobecność pracowników w miejscu pracy, związana z udziałem we wsparciu z KFS, powodowała utrudnienia. Wśród wymienianych trudności pojawiła się konieczność organizowania przez pracodawcę zastępstwa dla pracownika biorącego udział we wsparciu, a także brak możliwości zrealizowania wszystkich założonych zadań w terminie.

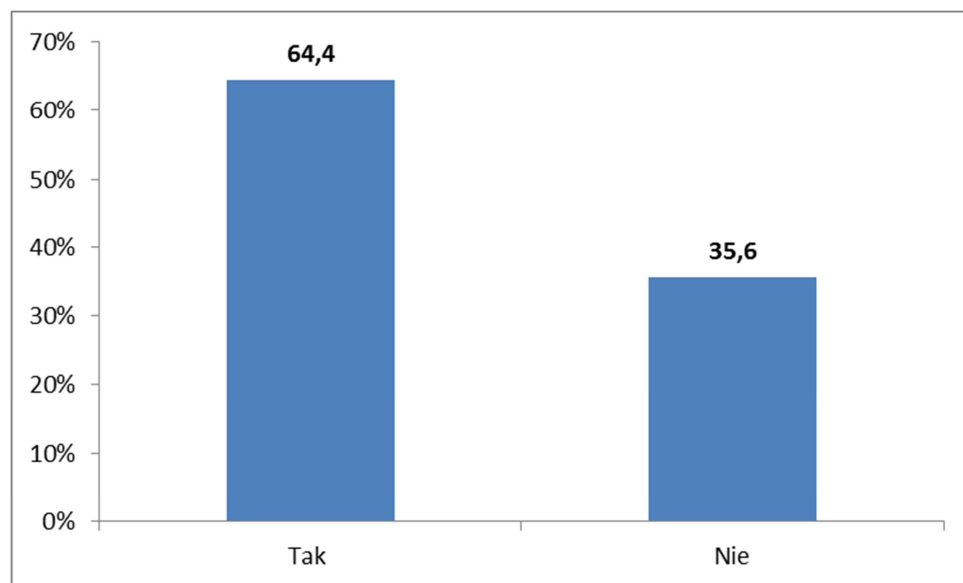
Wykres 44 Czy nieobecność pracowników związana z udziałem we wsparciu powodowała utrudnienia w funkcjonowaniu firmy? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Większość pracodawców, którzy potwierdzili, że pojawiały się w ich firmach utrudnienia w tym zakresie stosowała rozwiązania mające na celu uniknięcie tych utrudnień (64,4% - 38 podmiotów). Na brak takich rozwiązań wskazało 35,6% badanych – tj. 21 podmiotów.

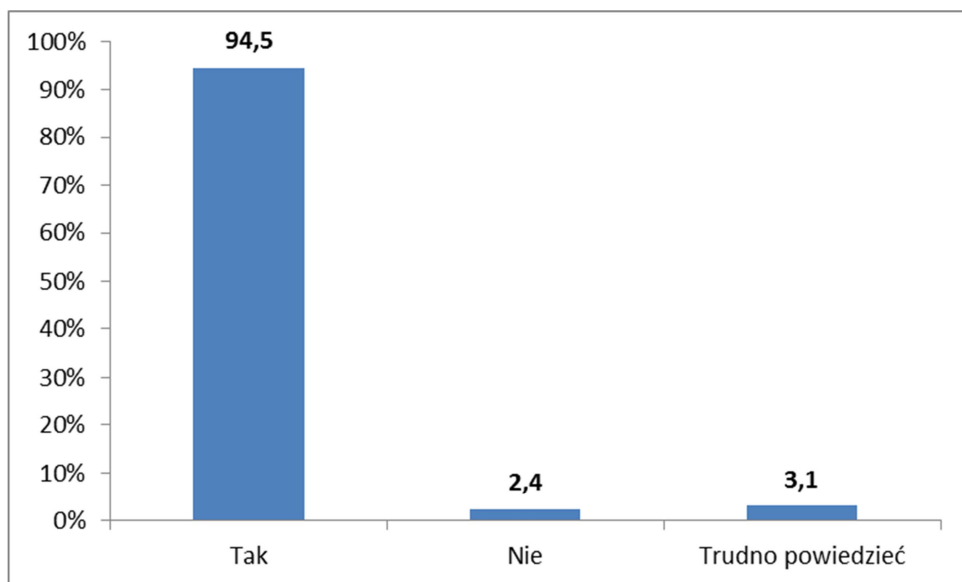
Wykres 45 Czy pracodawcy stosowali jakieś rozwiązania, aby uniknąć utrudnień w funkcjonowaniu firmy związanych z udziałem we wsparciu? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Ponad 90% respondentów wskazało, iż zrealizowane wsparcie było przydatne dla funkcjonowania ich firm, a tylko 2,4% pracodawców (tj. 16 podmiotów) odpowiedziało, że wsparcie nie było dla nich przydatne.

Wykres 46 Czy wsparcie zrealizowane w ramach KFS okazało się przydatne dla funkcjonowania podmiotów?



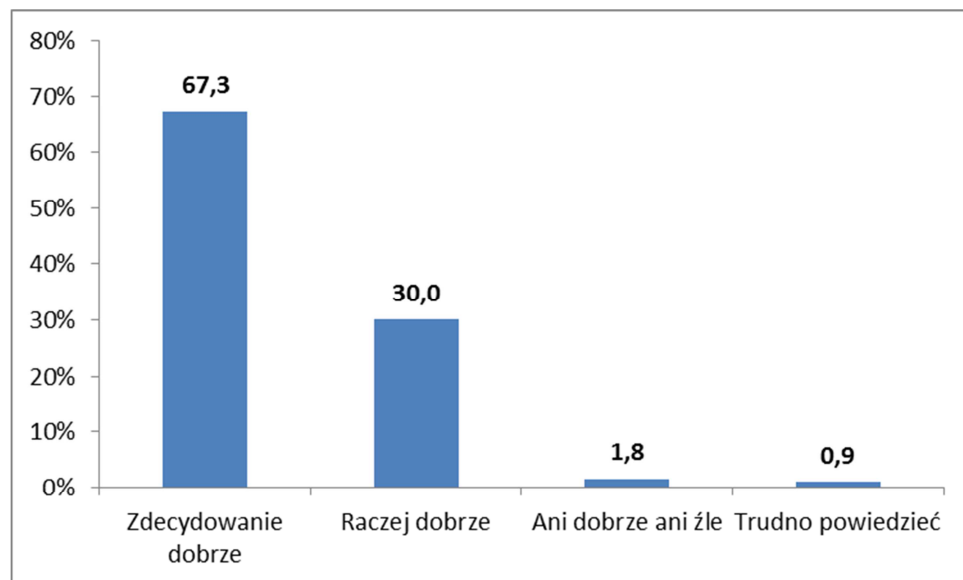
Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

3.3. Opinie pracodawców o wsparciu z KFS

3.3.1. Ocena współpracy z instytucjami szkoleniowymi

Ocena współpracy pracodawców z instytucjami szkoleniowymi w zakresie realizacji wsparcia z KFS w zdecydowanej większości była pozytywna. 97,3% respondentów – tj. 571 podmiotów wskazało na dobrą współpracę w tym zakresie.

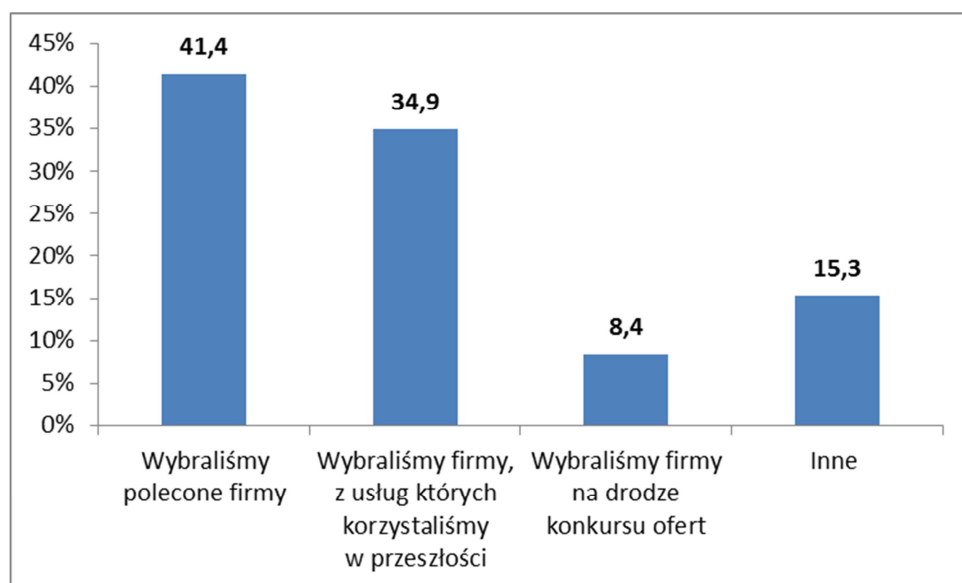
Wykres 47 Jak pracodawcy oceniają współpracę z instytucjami szkoleniowych w zakresie realizacji kursów/szkoleń ze środków z KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wysoki poziom zadowolenia z usług firm szkoleniowych może wynikać z przyjętego sposobu wyboru tych instytucji przez pracodawców. **41,4% badanych (tj. 243 podmioty) współpracowało z firmami, które zostały im polecane**, natomiast 34,9% (tj. 205 respondentów) wskazało, iż zdecydowała się na korzystanie z usług firm, z którymi miała okazję już współpracować w przeszłości. Znacznie mniejsza liczba podmiotów wybierała firmy na drodze konkursu ofert (8,4% - tj. 49 badanych). Często wskazywanym w tym kontekście kryterium wyboru firmy była najniższa cena usług szkoleniowych.

Wykres 48 Sposoby stosowane przez pracodawców w celu wyboru instytucji szkoleniowych realizujących kursy/szkolenia z KFS (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wśród innych odpowiedzi respondentów pojawiło się również wskazanie, iż w niektórych przypadkach decydująca była renoma instytucji szkoleniowej. Przedstawiciele nielicznych podmiotów wskazywali natomiast, iż wybór był podyktowany względami ekonomicznymi albo był wynikiem samodzielnych poszukiwań dostawcy usług szkoleniowych w Internecie lub zgłoszenia się danej firmy do realizacji wybranych kursów/szkoleń.

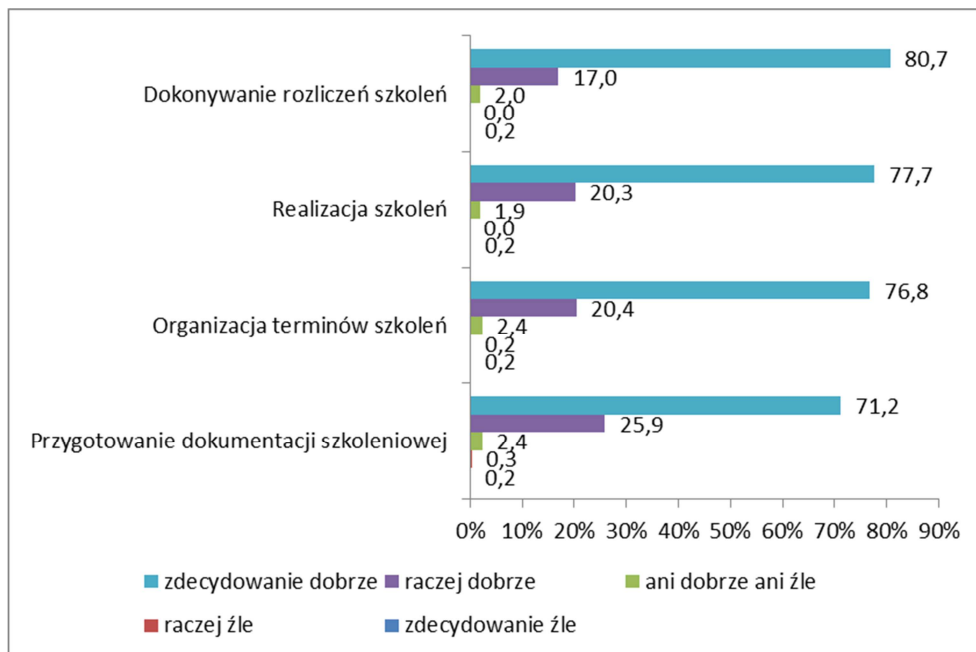
Wykres 49 Inne sposoby wyboru instytucji szkoleniowych stosowane przez pracodawców (w liczbach)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Jakość usług świadczonych przez wybrane firmy szkoleniowe była w zdecydowanej większości oceniana pozytywnie, zarówno w obszarze przygotowania dokumentacji szkoleniowej, jak też organizacji terminów szkoleń, realizacji wsparcia oraz dokonywania rozliczeń tych usług.

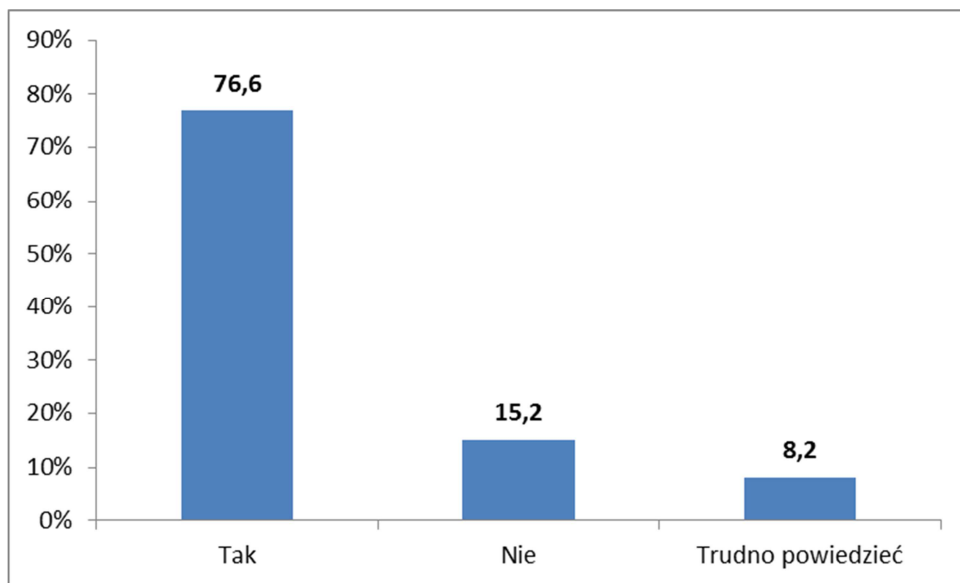
Wykres 50 Jakość usług świadczonych przez firmy szkoleniowe w ocenie pracodawców (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

76,6% pracodawców (450 podmiotów) biorących udział w badaniu była zdania, że powinien istnieć katalog kursów/szkoleń, o których finansowanie można ubiegać się w ramach KFS.

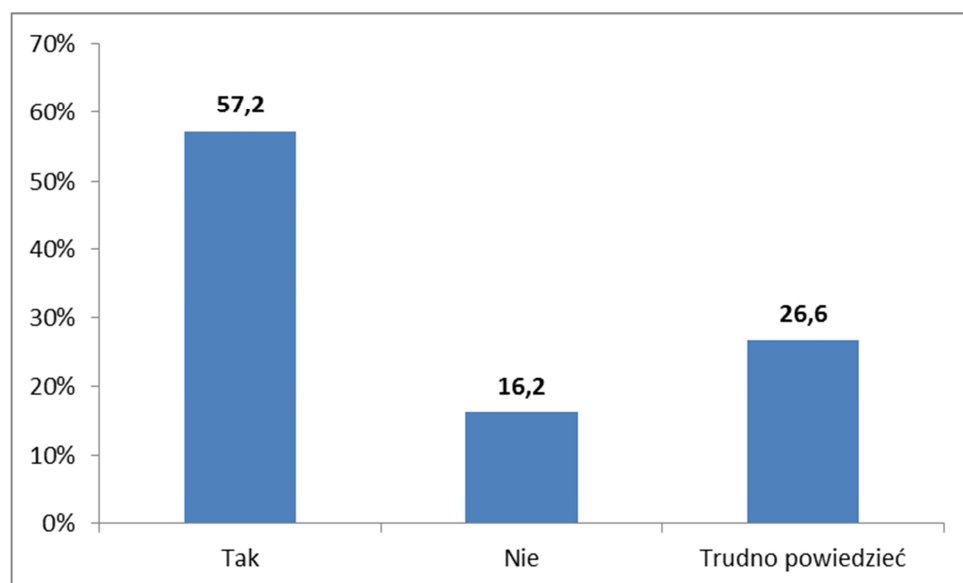
Wykres 51 Czy w opinii pracodawców powinien istnieć katalog kursów/szkoleń, o których finansowanie można się ubiegać w ramach KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Ponadto, ponad połowa pracodawców (57,2% - 336 podmiotów) uważała, że instytucje szkoleniowe realizujące szkolenia z KFS powinny posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

Wykres 52 Czy w opinii pracodawców instytucje szkoleniowe realizujące szkolenia z KFS, powinny posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych? (w %)

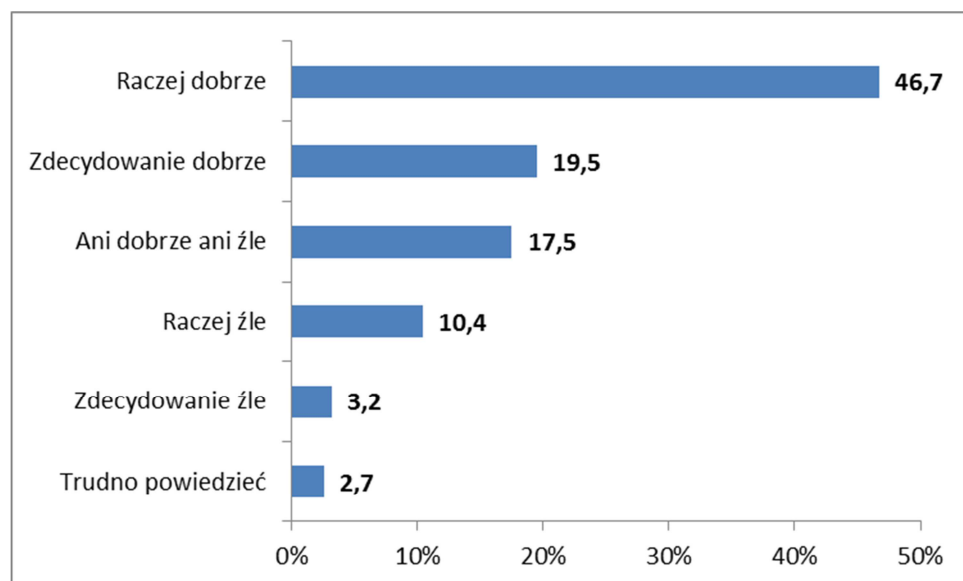


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

3.3.2. Ocena dostępności i funkcjonowania KFS

Dostępność informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS przez część respondentów została oceniona negatywnie (13,6% - 90 wskazań), natomiast 17,5% (116 badanych) oceniła ją neutralnie (ani dobrze ani źle). Na tej podstawie można wnioskować, iż istnieją obszary, które można byłoby poddać optymalizacji w celu sprawniejszego przekazywania informacji o wsparciu do zainteresowanych odbiorców. Dość znaczna część pracodawców oceniła jednak dostępność tych informacji pozytywnie (66,2% - 438 podmiotów).

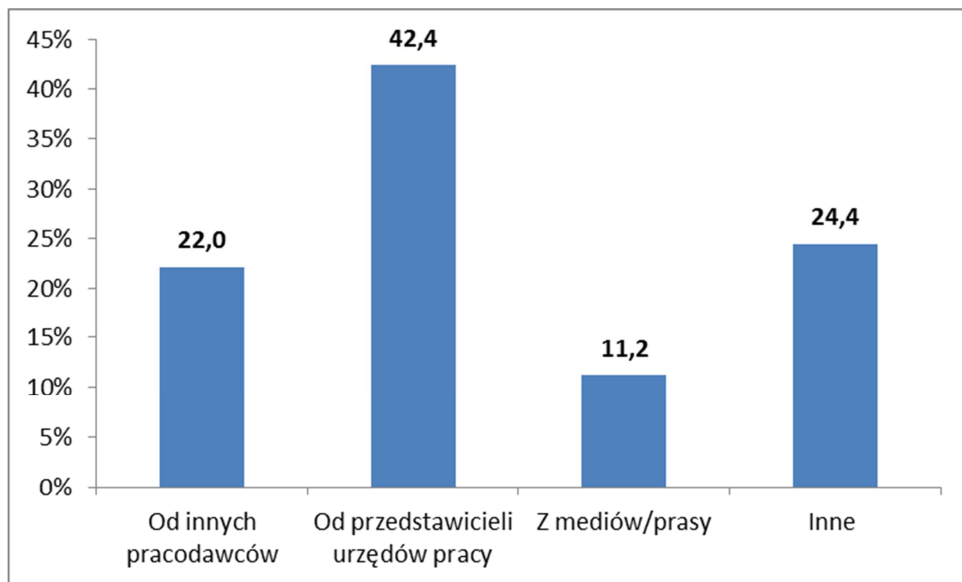
Wykres 53 Jak pracodawcy oceniają dostępność informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wiedzę na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS pracodawcy czerpali przede wszystkim od przedstawicieli urzędów pracy (42,4% - 280 wskazań). W dalszej kolejności źródłem takich informacji byli dla pracodawców również inni przedsiębiorcy (22,0% - 146 wskazań), w mniejszym natomiast zakresie media i prasa (11,2% - 74 wskazania).

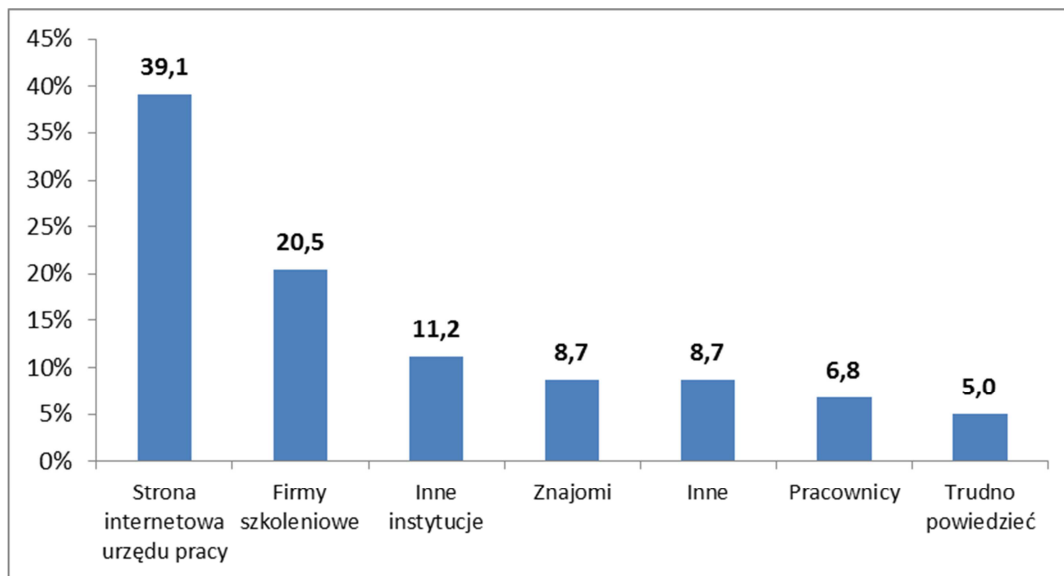
Wykres 54 Źródła, z których pracodawcy uzyskiwali informacje o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wśród innych źródeł wiedzy o możliwości skorzystania ze wsparcia KFS pojawiło się przede wszystkim **wskazanie na stronę internetową urzędów pracy** (39,1% - 63 wskazania), a także firmy szkoleniowe, które przekazywały pracodawcom informacje o możliwościach skorzystania z takiej formy wsparcia.

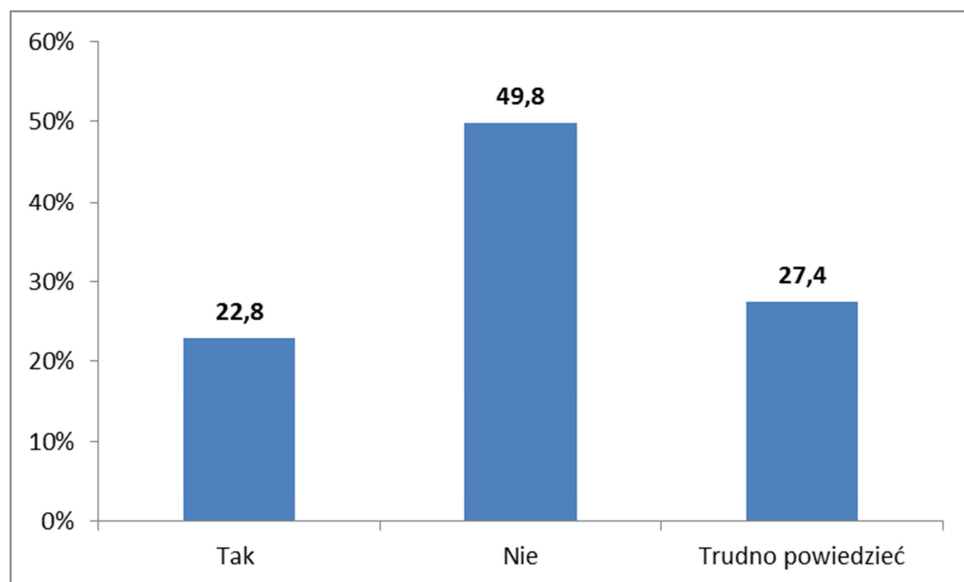
Wykres 55 Inne źródła, z których pracodawcy czerpali informacje o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Zdaniem części pracodawców (22,8% - 151 podmiotów) istnieje konieczność wprowadzenia zmian w zasadach funkcjonowania KFS w przyszłości. Połowa respondentów biorących udział w badaniu nie wskazała natomiast, iż w zasadach funkcjonowania KFS powinny zostać wprowadzone modyfikacje.

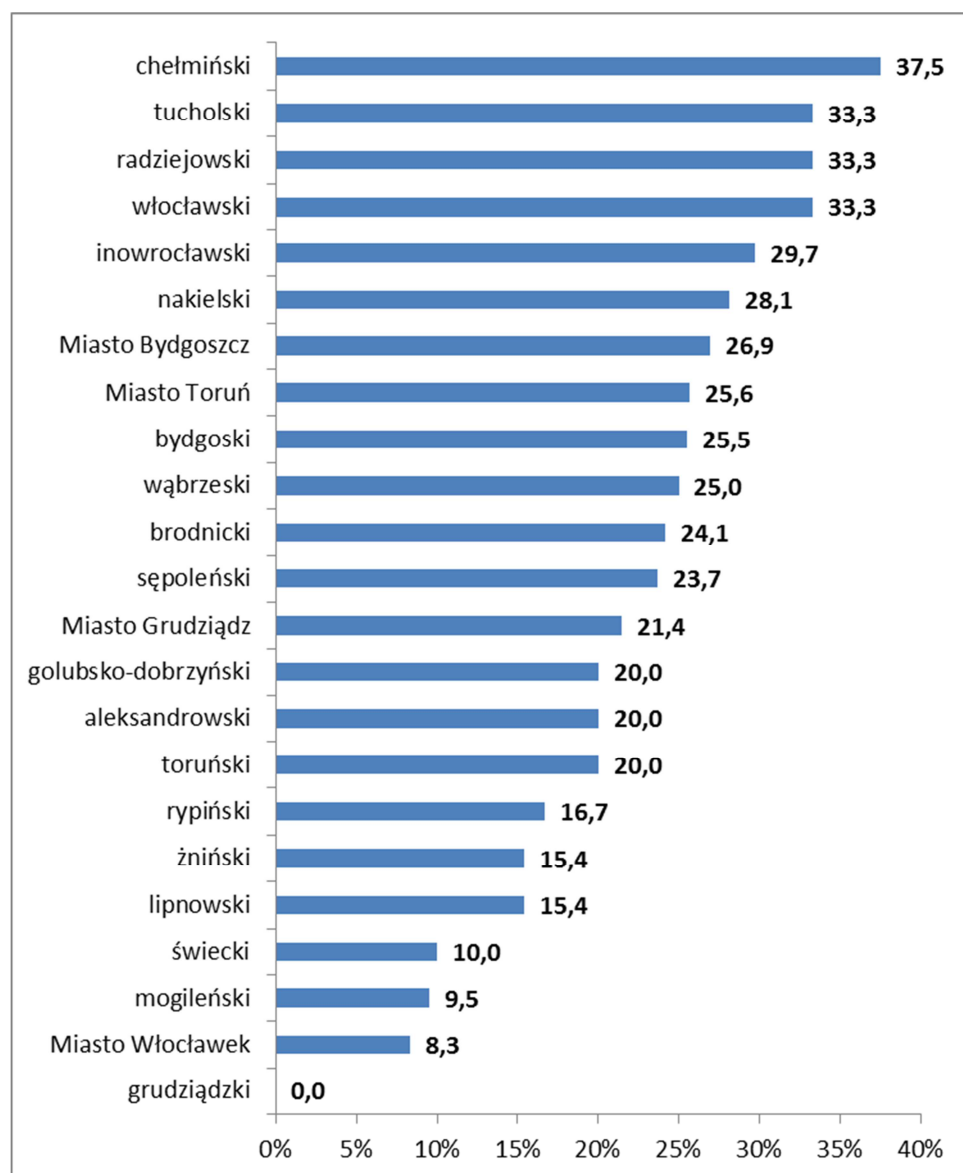
Wykres 56 Czy w opinii pracodawców istnieje konieczność wprowadzenia zmian w zasadach funkcjonowania KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Na konieczność wprowadzenia zmian w zasadach funkcjonowania KFS najczęściej wskazywali pracodawcy z powiatu chełmińskiego (37,5% wskazań), a także z powiatu tucholskiego (33,3%), radziejowskiego (33,3%). Najrzadziej konieczność zmian deklarowali pracodawcy z Miasta Włocławka, natomiast przedsiębiorcy powiatu grudziądzkiego nie dostrzegali żadnych koniecznych do wprowadzenia zmian w tym zakresie.

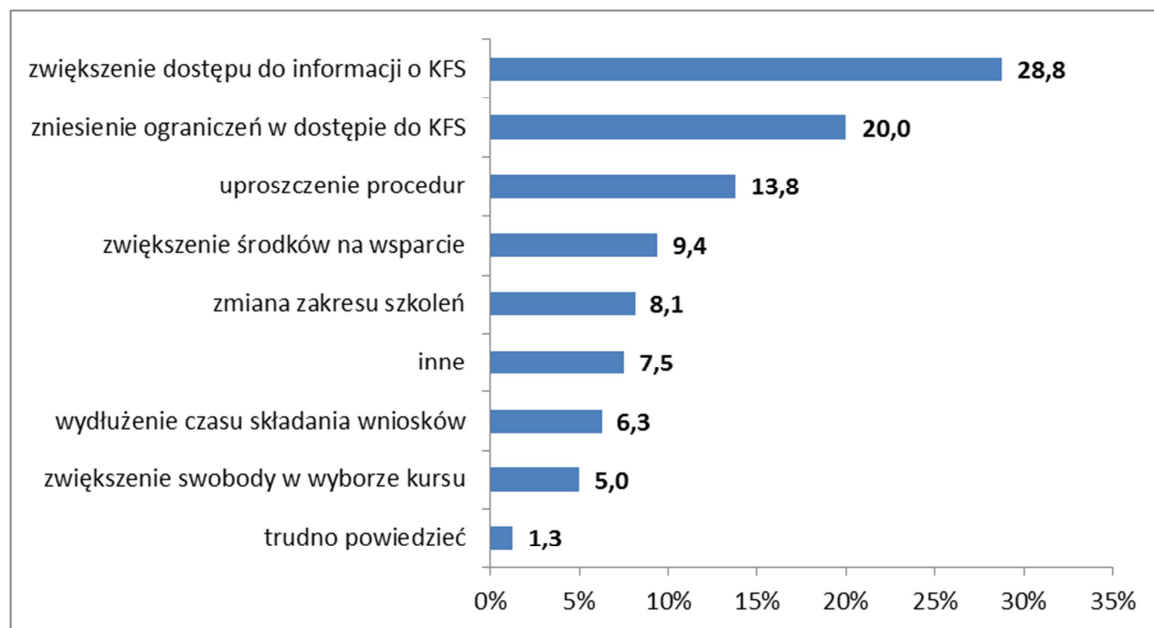
Wykres 57 Konieczność wprowadzenia zmian w zasadach funkcjonowania KFS w opinii pracodawców (z uwzględnieniem powiatów) (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wśród postulowanych zmian pojawiło się przede wszystkim wskazanie na **konieczność zwiększenia dostępu do informacji o KFS** i możliwościach skorzystania z takiego wsparcia (28,8% - 46 wskazań). Propozycje zmian dotyczyły również zniesienia ograniczeń w dostępie do wsparcia w tym zakresie (20% - 32 wskazania) oraz uproszczenia procedur i zmniejszenia barier biurokratycznych (13,8% - 22 wskazania).

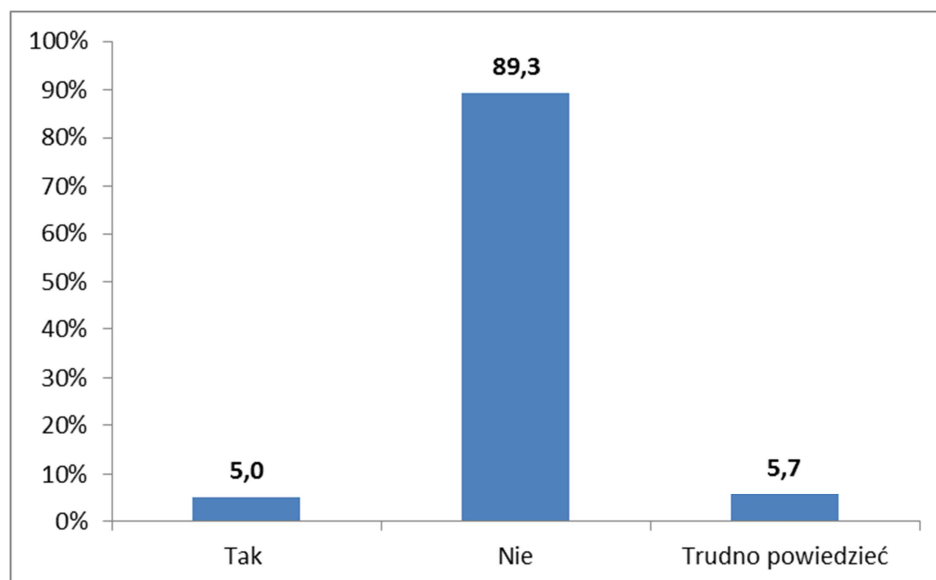
Wykres 58 Zmiany, które powinny zostać wprowadzone w funkcjonowaniu KFS w opinii pracodawców (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Pracodawcy zostali również zapytani o negatywne aspekty korzystania ze wsparcia z KFS. Zdecydowana większość podmiotów nie dostrzegała tego typu aspektów (89,3% wskazań). Do negatywnych stron wsparcia z KFS pracodawcy zaliczyli m.in. zbyt dużą liczbę formalności związanych z korzystaniem z KFS, a także zbyt małą pulę środków przeznaczanych na ten cel. Niektórzy pracodawcy wskazali, iż podniesienie kwalifikacji pracowników zwiększyło też ryzyko ich odejścia z firmy (zwiększała się ich konkurencyjność na rynku pracy).

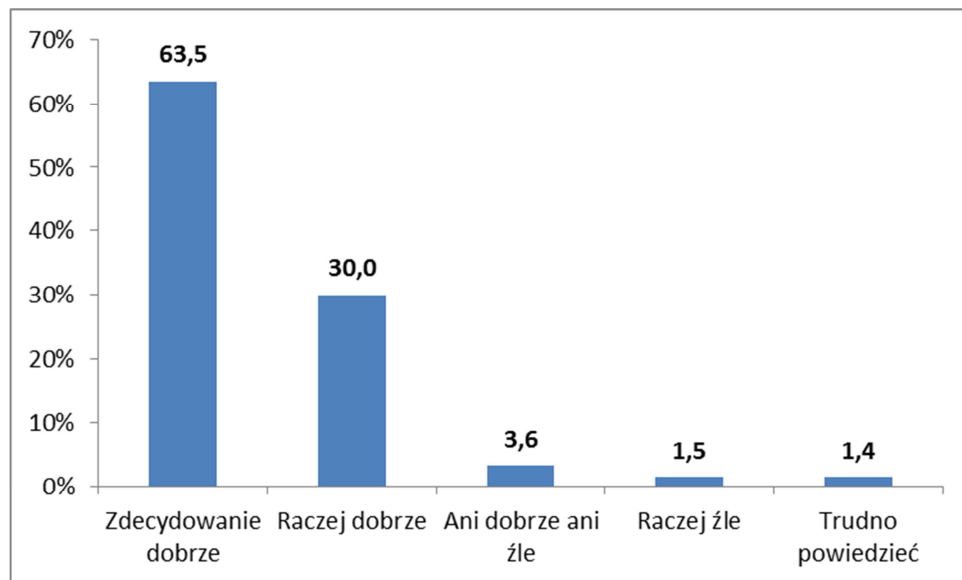
Wykres 59 Czy pracodawcy dostrzegają jakieś negatywne aspekty korzystania ze wsparcia z KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

W zakresie **współpracy pracodawców z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy** ocena respondentów była **pozytywna** (zdecydowanie dobrze i raczej dobrze oceniło ją łącznie 93,5% badanych - 618 podmiotów).

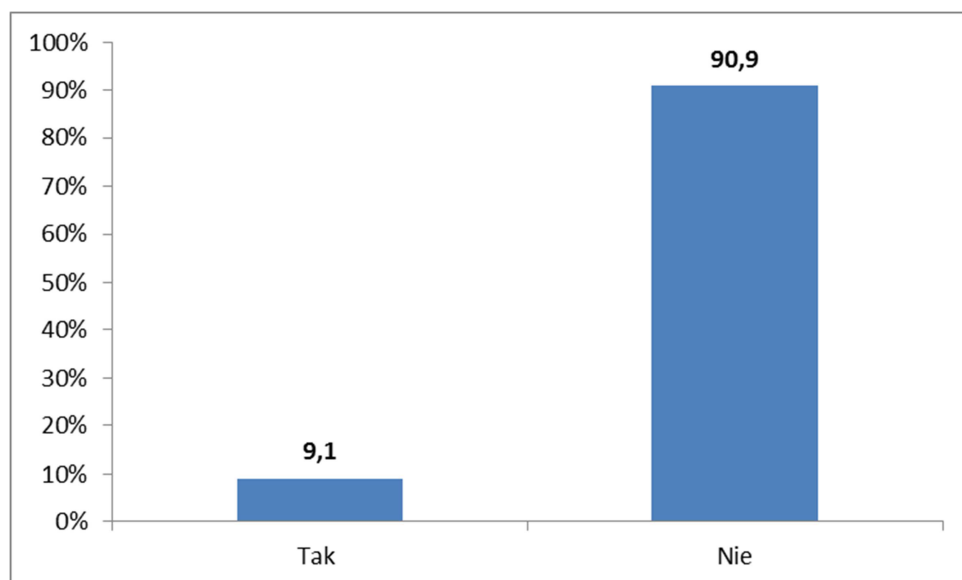
Wykres 60 Jak pracodawcy oceniają współpracę z powiatowym urzędem pracy w zakresie realizacji wsparcia z KFS? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Na występowanie problemów we współpracy z urzędami pracy w tym obszarze, wskazało 9,1% respondentów (tj. 22 podmioty), a było to przede wszystkim: zbyt wiele formalności towarzyszących korzystaniu ze wsparcia z KFS, a także brak wystarczającej informacji o KFS.

Wykres 61 Czy w zakresie współpracy pracodawców z powiatowymi urzędami pracy pojawiały się problemy? (w %)

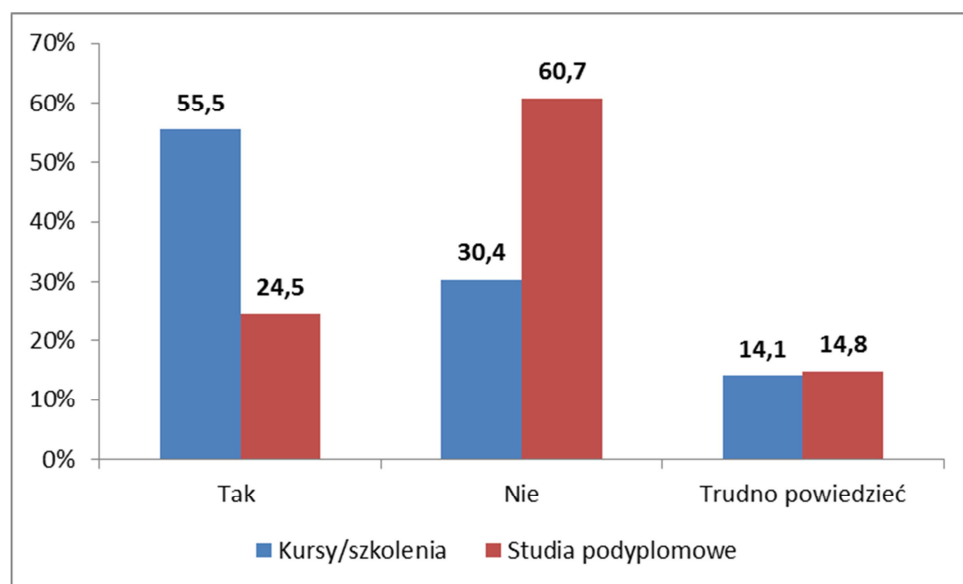


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

3.4. Bieżące potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego

Ponad połowa badanych podmiotów deklaruwała występowanie potrzeb w zakresie realizacji kursów/szkoleń (55,5% - 367 wskazań), natomiast 30,4% - tj. 201 respondentów wskazała na brak potrzeb w tym zakresie. Zapotrzebowanie na kursy/szkolenia było zdecydowanie wyższe niż zapotrzebowanie na wsparcie w postaci studiów podyplomowych (24,5% - 162 wskazania).

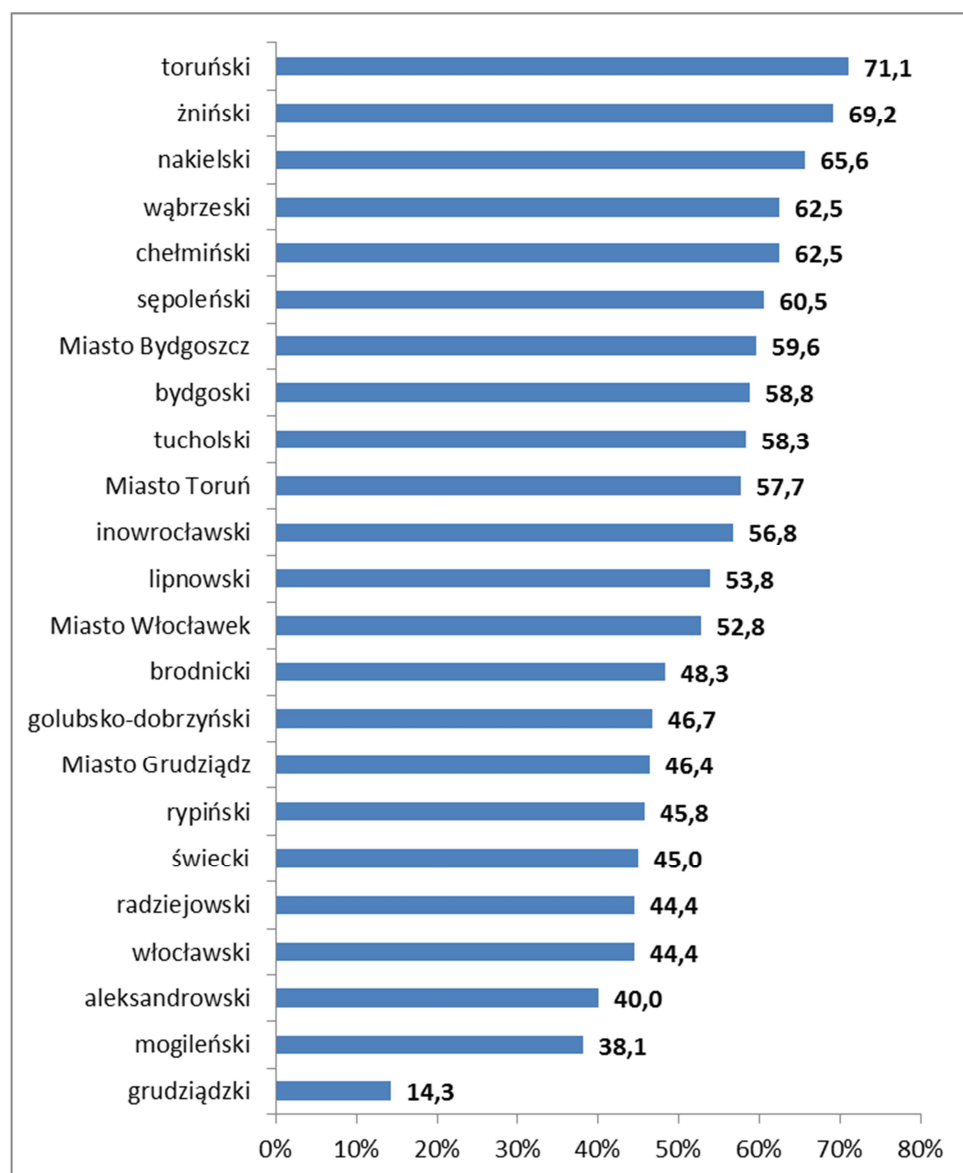
Wykres 62 Czy pracodawcy mają jakieś bieżące potrzeby w zakresie realizacji kursów/szkoleń oraz studiów podyplomowych? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Największe potrzeby w zakresie realizacji kursów/szkoleń ze środków KFS wykazywali pracodawcy powiatu toruńskiego (71,1%), natomiast najmniejsze podmioty z powiatu grudziądzkiego (14,3%). Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawia poniższy wykres.

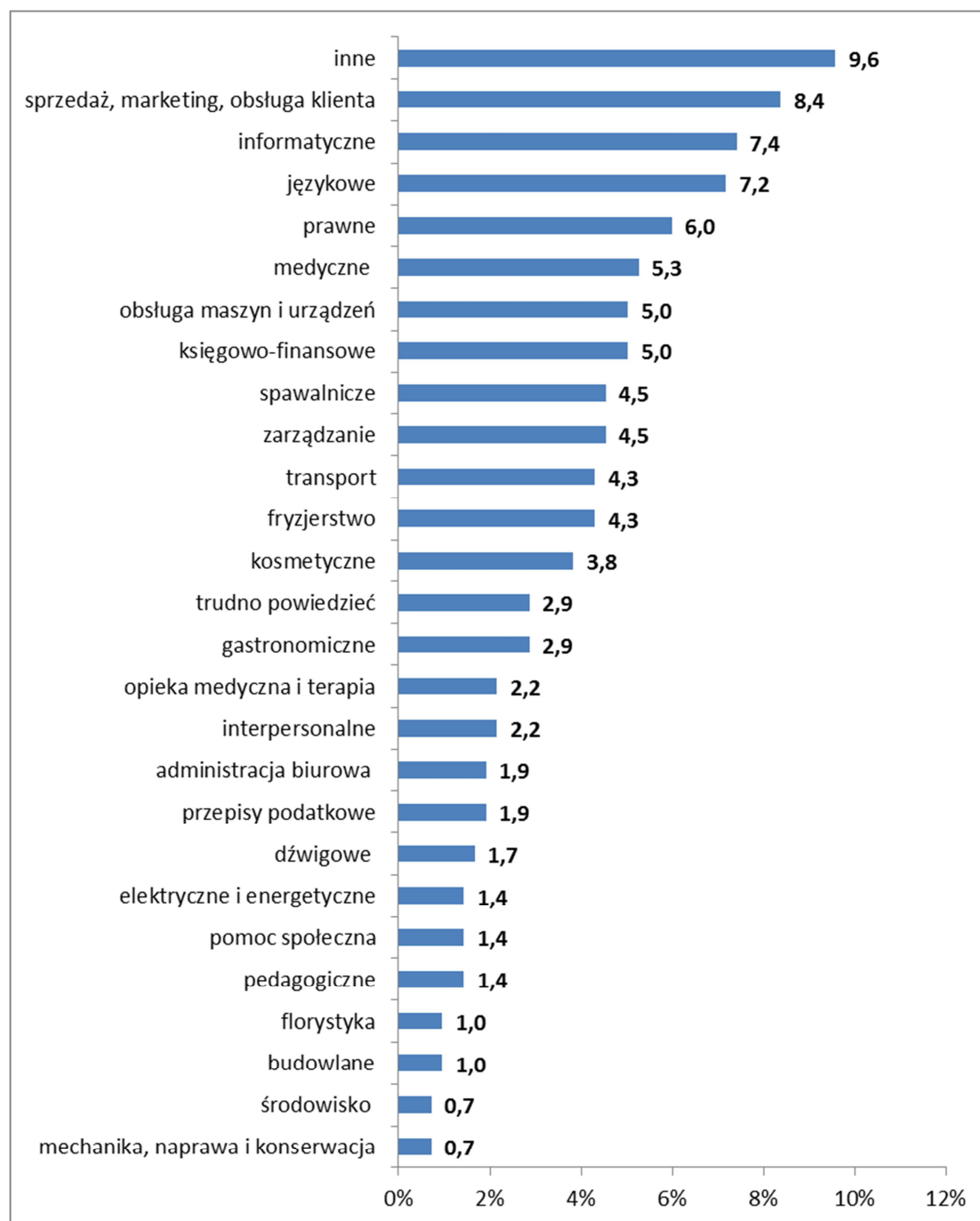
Wykres 63 Pracodawcy posiadający potrzeby w zakresie realizacji kursów/szkoleń z KFS (z uwzględnieniem powiatów) (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Wśród pracodawców, którzy deklarowali potrzeby w zakresie kursów/szkoleń dominowało wskazanie na szkolenia z zakresu sprzedaży, marketingu i obsługi klienta (8,4% - 35 wskazań). Dość znaczne było również zapotrzebowanie na szkolenia językowe (7,2% - 30 wskazań), informatyczne (7,4% - 31 wskazań) oraz prawne (6% - 25 wskazań). W kategorii innych kursów/szkoleń pojawiły się m.in. kursy alpinistyczne, lotnicze, poligraficzne a także szkolenia dotyczące zagadnień związanych z genetyką, biotechnologią. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawia poniższy wykres.

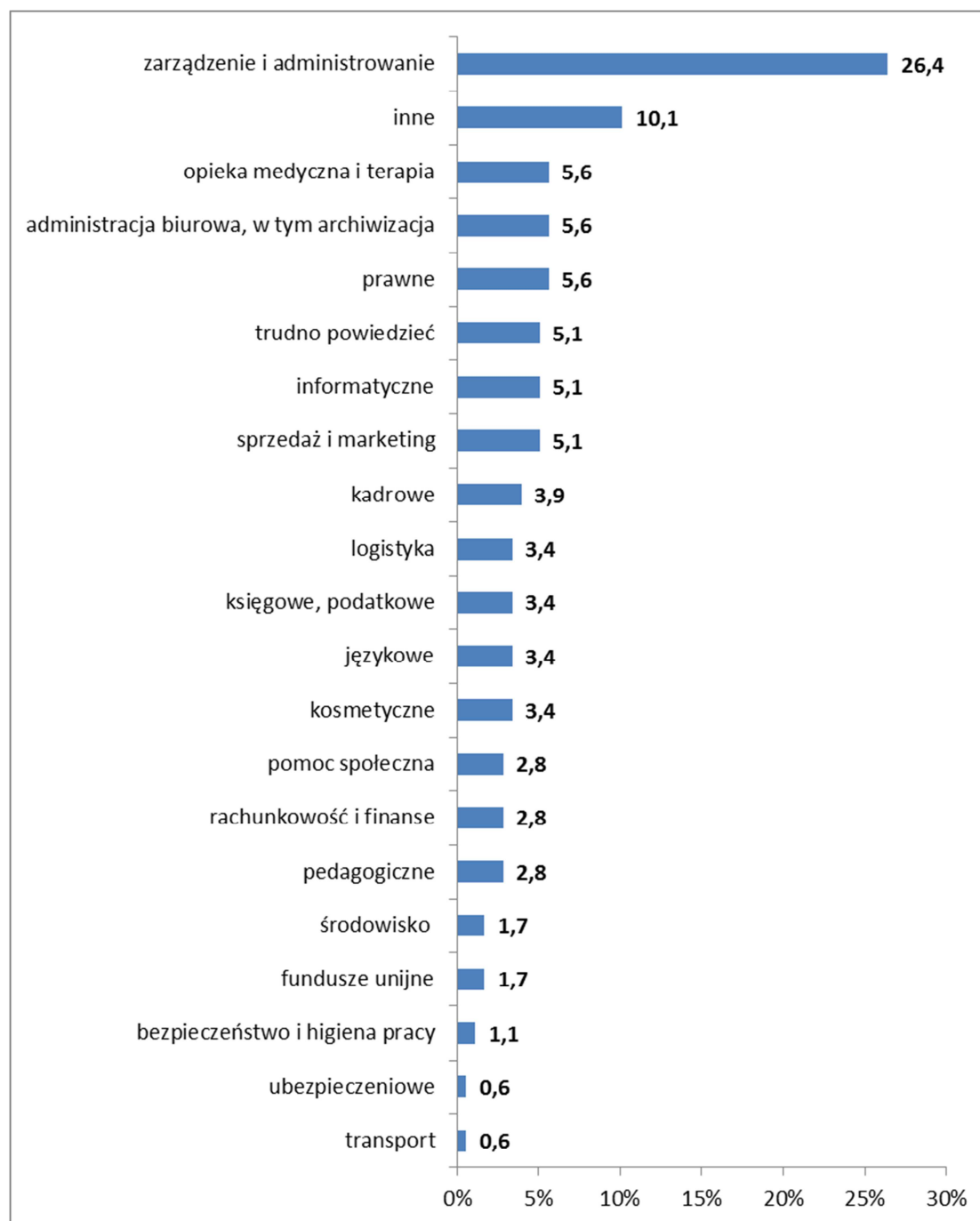
Wykres 64 Bieżące potrzeby pracodawców w zakresie realizacji kursów/szkoleń z KFS (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

W przypadku studiów podyplomowych pracodawcy wskazywali przede wszystkim na studia z zakresu szeroko pojętego zarządzania i administrowania (26,4%). W dalszej kolejności, w kategorii inne (10,1%) pojawiły się m.in. studia z zakresu architektury krajobrazu, wystroju wnętrz, doradztwa zawodowego, edytorstwa. Respondenci odwoływali się również do studiów dotyczących opieki medycznej i terapii (5,6%), a także administracji biurowej, w tym archiwizacja (5,6%).

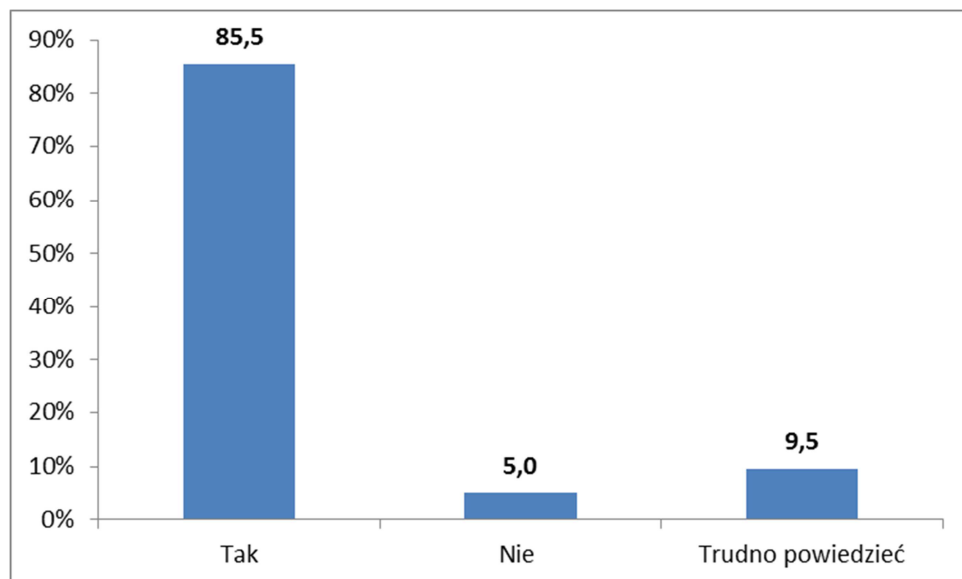
Wykres 65 Bieżące potrzeby pracodawców w zakresie realizacji studiów podyplomowych z KFS (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Zdecydowana większość podmiotów, które wzięły udział w badaniu, **zamierza też ubiegać się o środki z KFS w kolejnych latach** (85,5% - 565 wskazań). Przedsiębiorcy, którzy w przyszłości nie zamierzają skorzystać ze wsparcia z KFS, argumentowali to przede wszystkim brakiem potrzeb w tym zakresie, a także, w nielicznych przypadkach, likwidacją lub zagrożeniem likwidacji działalności w przyszłości.

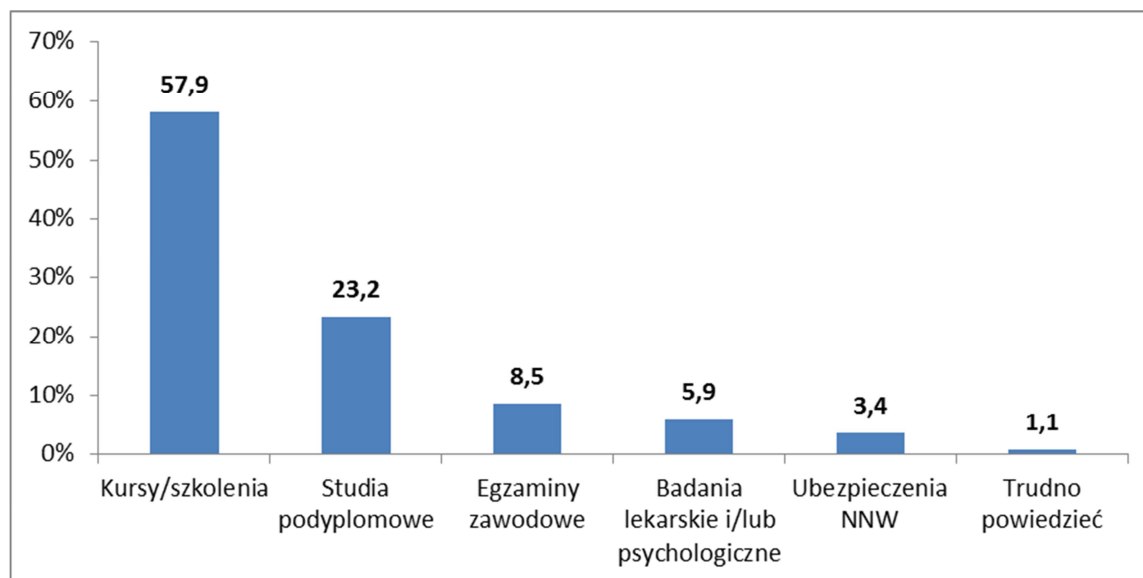
Wykres 66 Czy pracodawcy zamierzają ubiegać się o środki z KFS w kolejnych latach? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

Pracodawcy zamierzają ubiegać się przede wszystkim o wsparcie z KFS w postaci kursów i szkoleń (58% - 533 wskazania), a w dalszej kolejności studiów podyplomowych (23% - 214 wskazań).

Wykres 67 Formy wsparcia z KFS, o które pracodawcy zamierzają ubiegać się w przyszłości (w %)



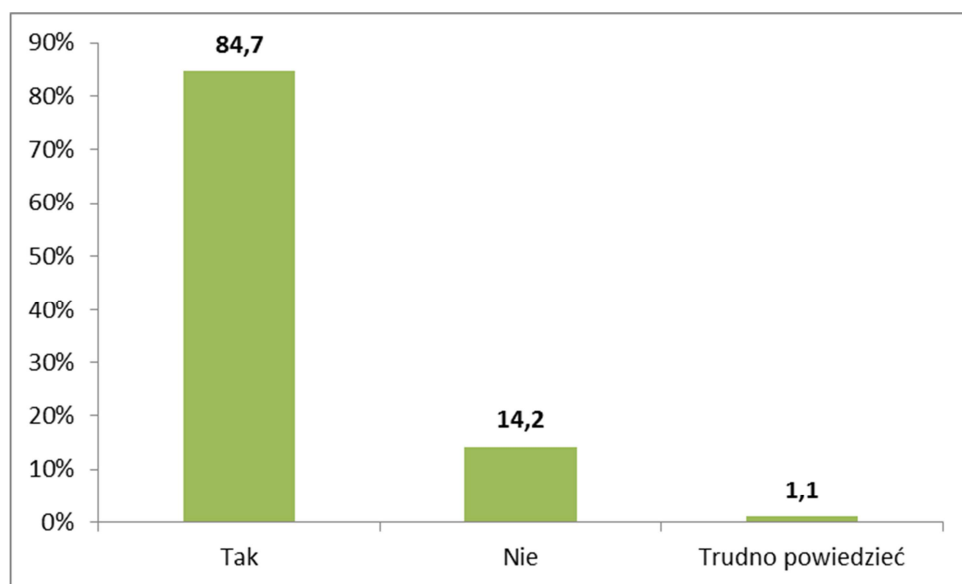
Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracodawcami

IV. Wyniki badania przeprowadzonego wśród pracowników

4.1. Wsparcie udzielone z KFS w 2016 roku

Badaniem objęto ogółem N=451 pracowników. Wyniki badania pokazują, że 84,7% pracowników (tj. 382 osoby), skorzystało w 2016 roku z kursów/szkoleń oferowanych przez pracodawcę.

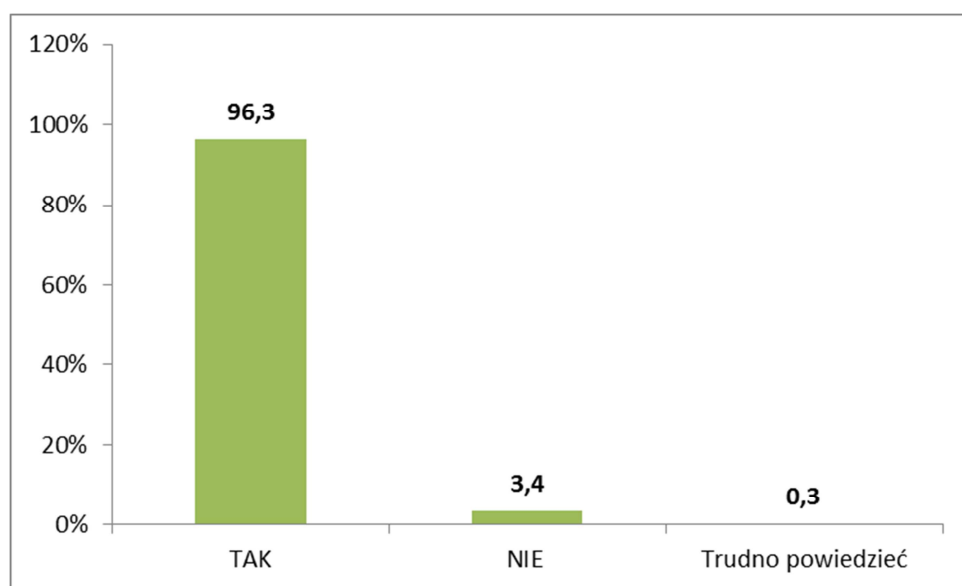
Wykres 68 Czy w ramach wsparcia z KFS pracownicy korzystali w 2016 z kursów/szkoleń oferowanych przez pracodawcę? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Niemal wszyscy uczestnicy kursów i szkoleń ukończyli wskazaną formę wsparcia (96,3% - 368 wskazań).

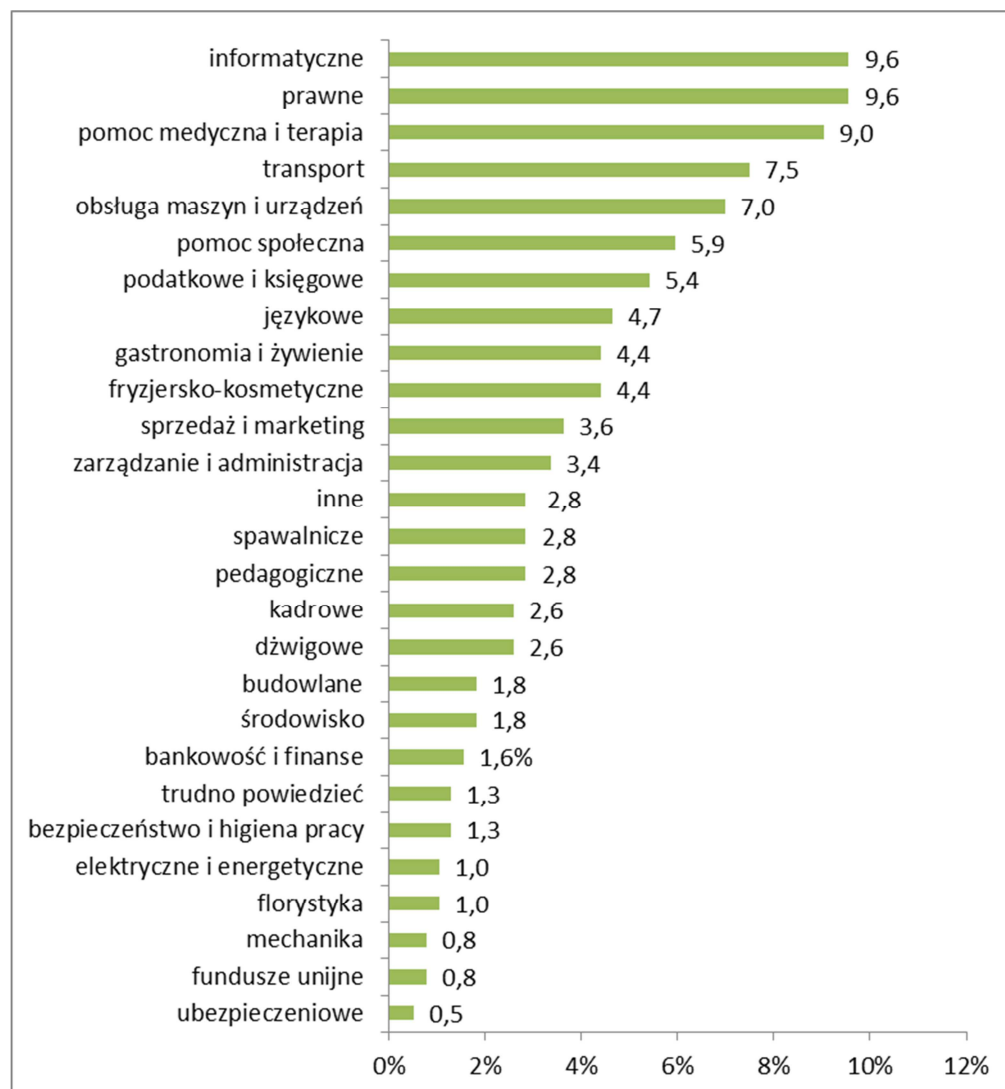
Wykres 69 Czy pracownicy ukończyli wszystkie kursy/szkolenia? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pracownicy najczęściej deklarowali udział w szkoleniach informatycznych (9,6% - 37 wskazań), a także związanych z kwestiami prawnymi (9,6% - 37 wskazań) oraz pomocą medyczną i terapią (9% - 35 wskazań).

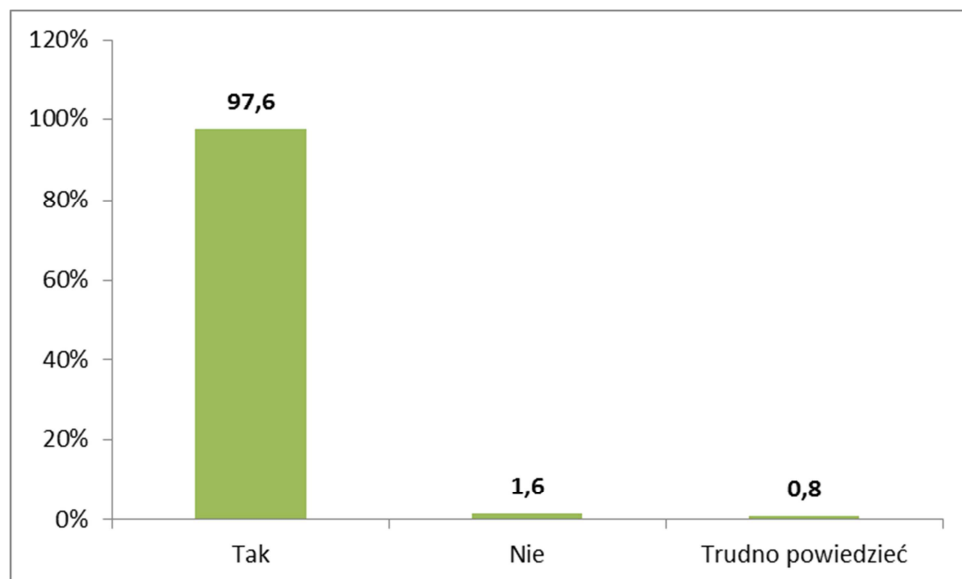
Wykres 70 Tematyka kursów/szkoleń, z których skorzystali pracownicy z KFS (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Zdaniem pracowników, kursy/szkolenia, z których skorzystali w 2016 roku w ramach KFS były adekwatne do ich potrzeb (97,6% - 373 wskazania). Tylko nieliczni pracownicy wskazali, że kursy/szkolenia, w których wzięli udział, były nieadekwatne do wykonywanej przez nich pracy.

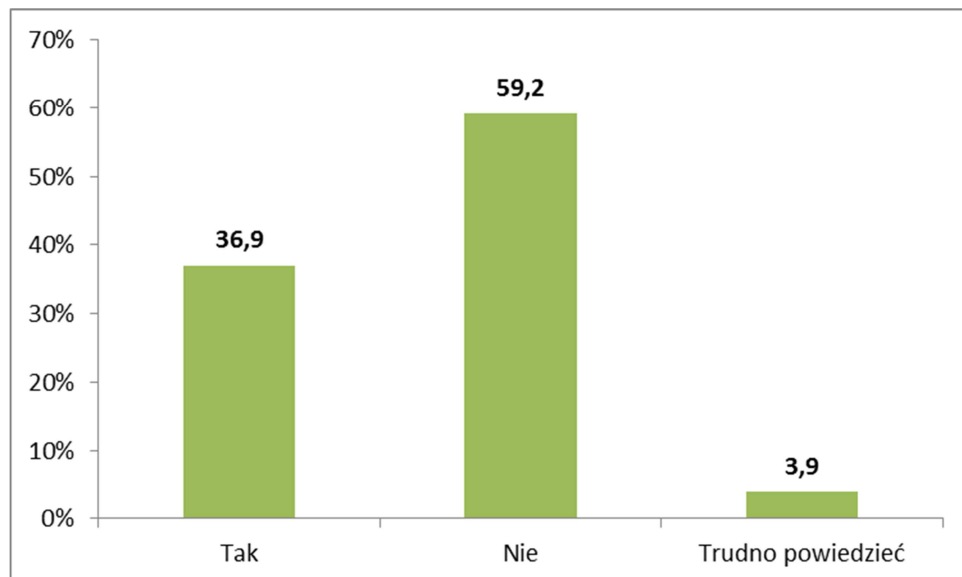
Wykres 71 Czy kursy/szkolenia były adekwatne do potrzeb pracowników na stanowisku pracy? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Ponad połowa pracowników nie została po zakończeniu udziału w kursach/szkoleniach zatrudniona zgodnie z nowymi kwalifikacjami (59,2% - 226 osób). Na fakt zmian w zatrudnieniu po skorzystaniu ze wsparcia w postaci szkoleń wskazało natomiast 36,9% - 141 respondentów. Warto odnieść te wyniki do informacji pochodzących z wywiadów z pracodawcami, którzy zdecydowanie częściej deklarowali zatrudnienie pracownika po ukończeniu kursu zgodnie z nowymi kwalifikacjami (45,1% 265 wskazań).

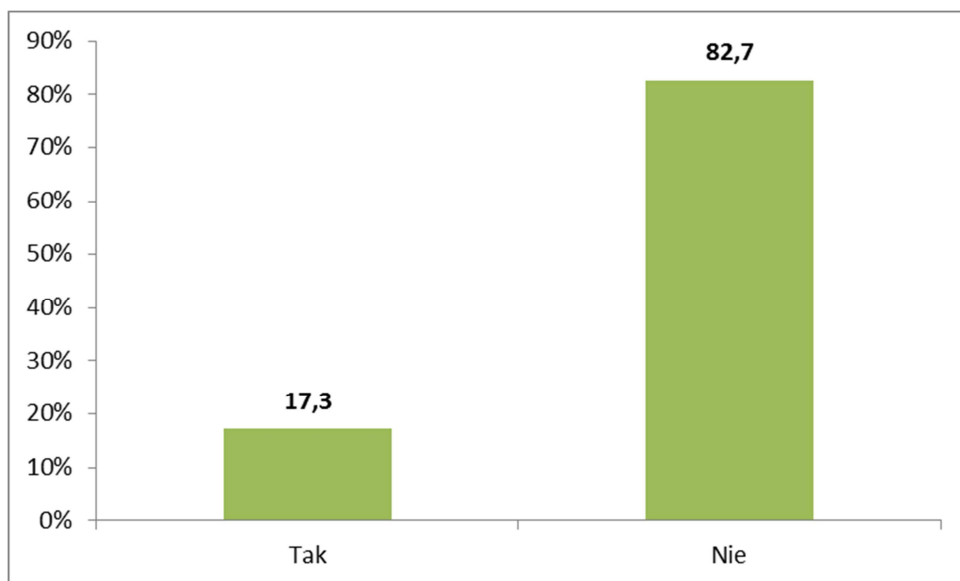
Wykres 72 Czy po zakończeniu udziału w kursie/szkoleniu pracownicy zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Jedynie 17,3% - tj. 78 pracowników skorzystało z oferowanych przez pracodawcę studiów podyplomowych.

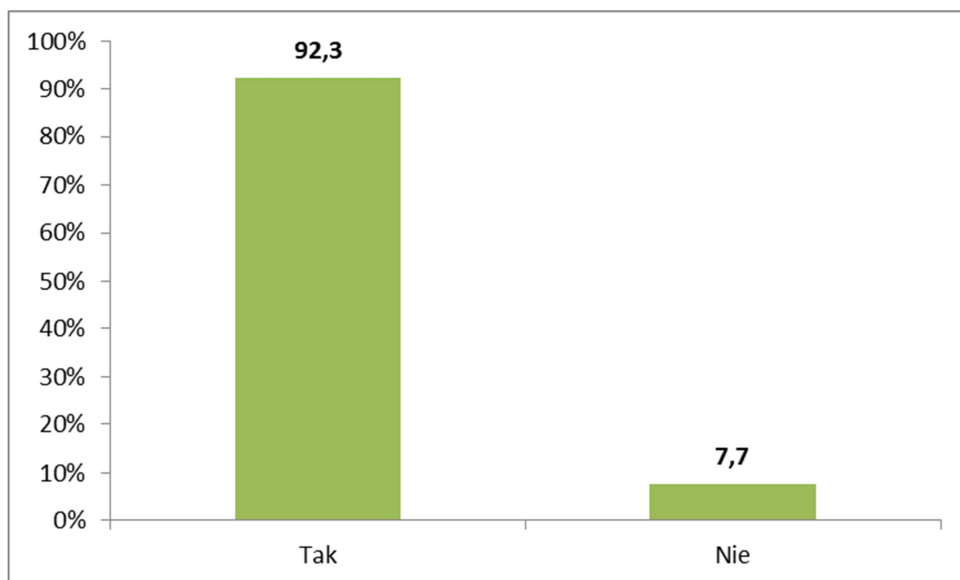
Wykres 73 Czy w ramach wsparcia z KFS pracownicy korzystali w 2016 ze studiów podyplomowych oferowanych przez pracodawcę? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pracownicy, którzy ukończyli studia podyplomowe, stanowili 92,3% rozpoczynających tę formę wsparcia (72 wskazania).

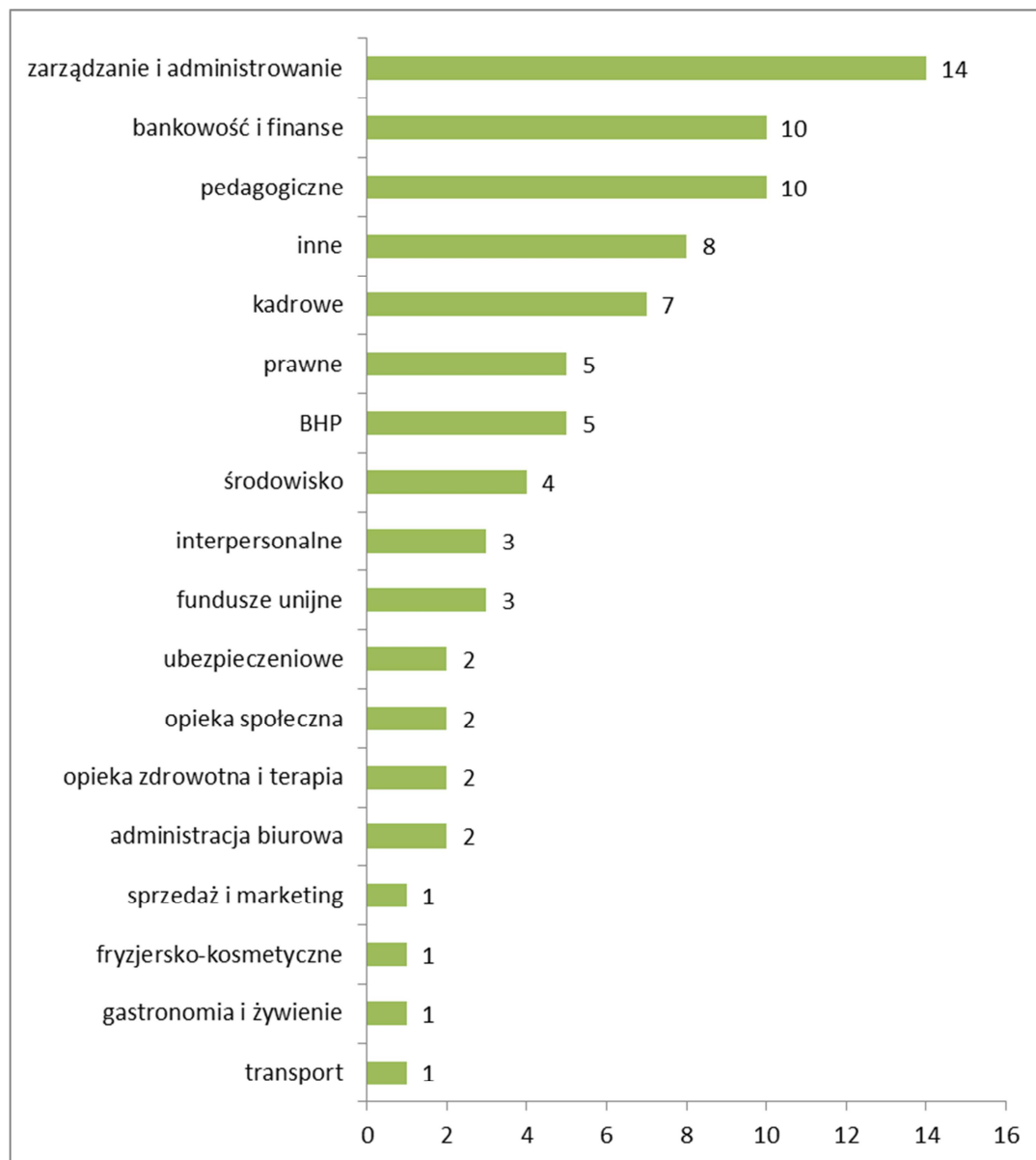
Wykres 74 Czy pracownicy ukończyli studia podyplomowe? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pracownicy najczęściej deklarowali udział w studiach podyplomowych z zakresu zarządzania i administrowania (14 wskazań), a także związanych z tematyką finansów i bankowości (10 wskazań). Stosunkowo często wskazywanymi kursami/szkoleniami były też takie dotyczące zagadnień z zakresu pedagogiki (10 wskazań).

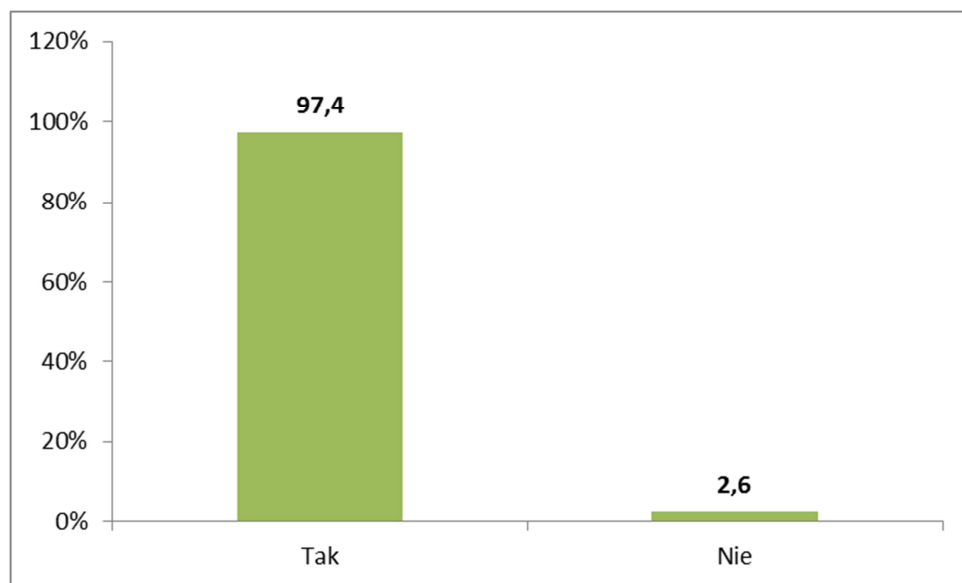
Wykres 75 Tematyka studiów podyplomowych, z których skorzystali pracownicy (w liczbach)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

W ocenie pracowników, studia podyplomowe w większości były adekwatne do potrzeb wynikających z ich stanowiska pracy i zakresu obowiązków (97,4% - 76 wskazań).

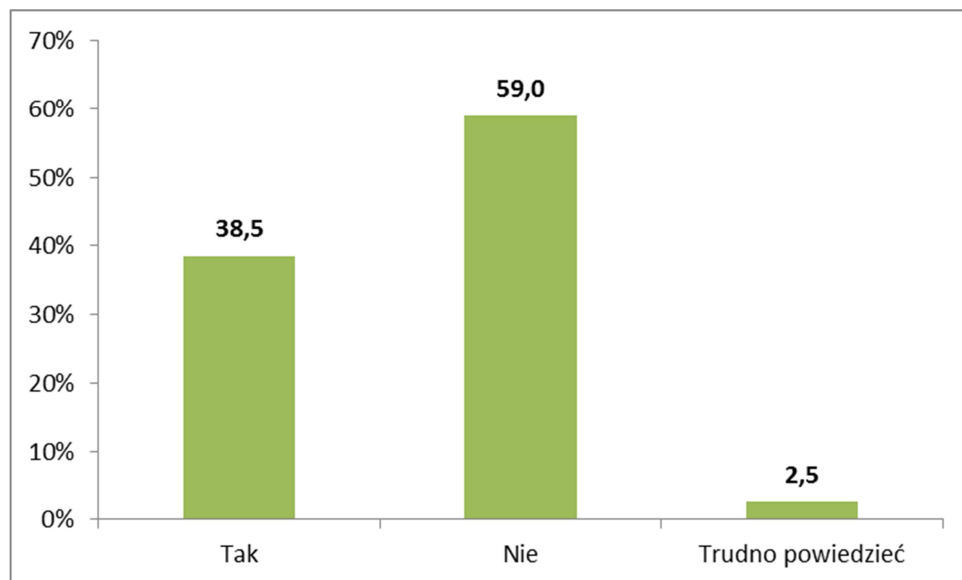
Wykres 76 Czy studia podyplomowe były adekwatne do potrzeb pracowników na stanowisku pracy? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Niemal 60% respondentów (46 osób) wskazało, iż po ukończeniu studiów nie zostało zatrudnionych zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Na fakt takiego zatrudnienia wskazało 38,5% respondentów, czyli 30 badanych.

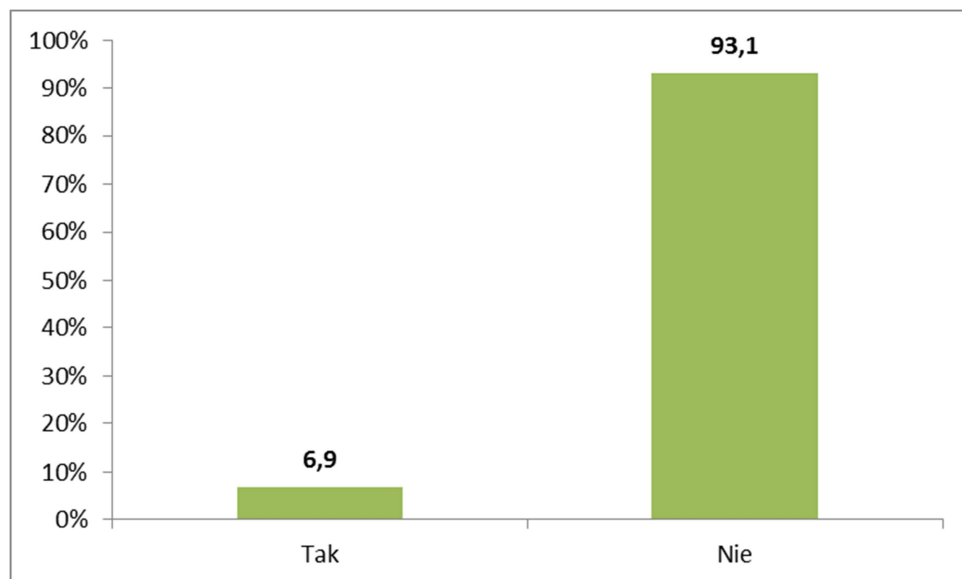
Wykres 77 Czy po ukończeniu studiów podyplomowych pracownicy zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pracownicy w zdecydowanie mniejszym stopniu skorzystali ze wsparcia z KFS w postaci udziału w egzaminach zawodowych (6,9% - 31 respondentów).

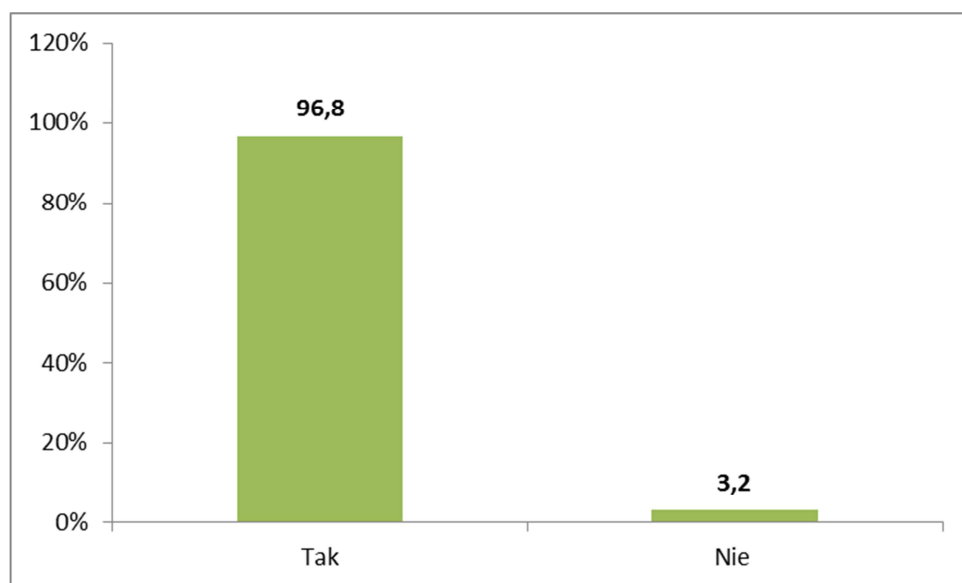
Wykres 78 Czy w ramach wsparcia z KFS pracownicy brali udział w 2016 w egzaminach zawodowych? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Aż 96,8% - tj. 30-tu pracowników potwierdziło, iż egzaminy zakończyli z wynikiem pozytywnym, co oznaczało uzyskanie przez nich pożądanych uprawnień i kwalifikacji.

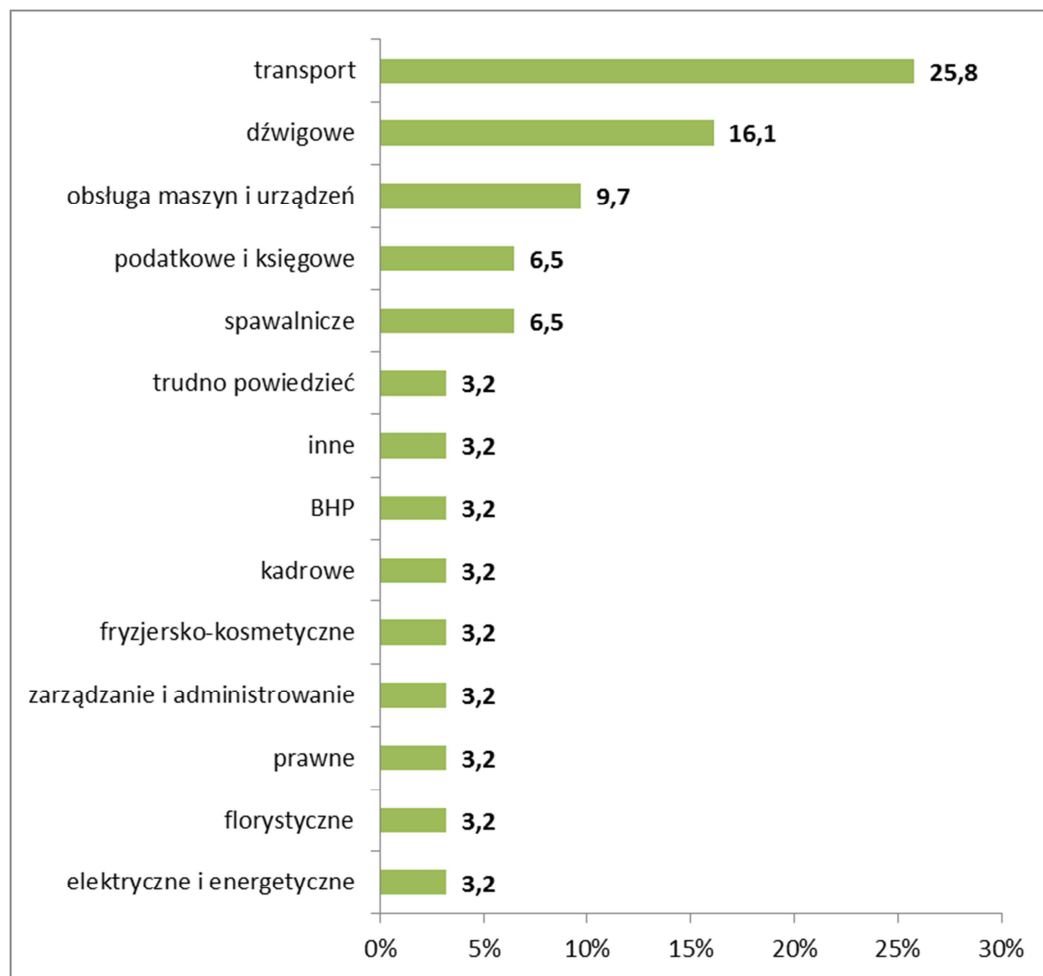
Wykres 79 Czy pracownicy zakończyli wszystkie egzaminy z wynikiem pozytywnym? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Na poniższym wykresie zostały przedstawione informacje związane z tematyką egzaminów, z których skorzystali pracownicy biorący udział w badaniu. Najczęściej pracownicy korzystali z egzaminów związanych z szeroko pojętą tematyką transportu (8 wskazań), a także obsługą maszyn i urządzeń dźwigowych (5 wskazań).

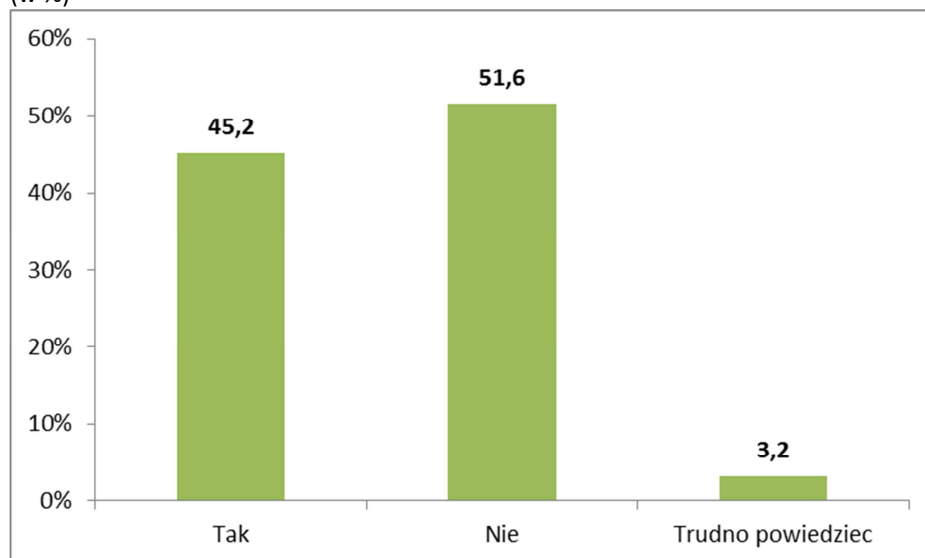
Wykres 80 Tematyka egzaminów zawodowych, z których skorzystali pracownicy z KFS w 2016 r. (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Warto jednak podkreślić, iż ponad połowa pracowników wskazała, iż po zakończeniu egzaminów nie została zatrudniona zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Na fakt takiego zatrudnienia wskazało natomiast 45,2 badanych, czyli 14 osób.

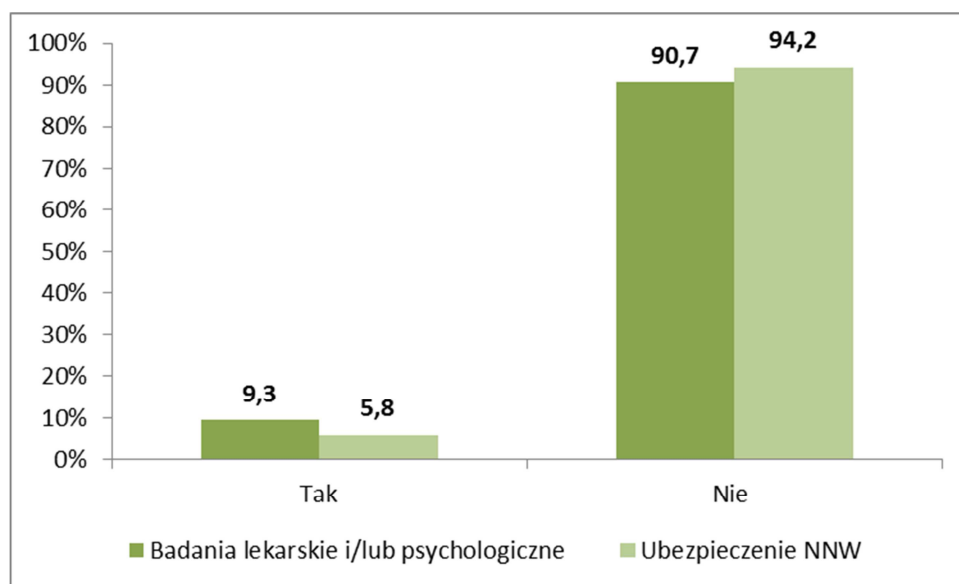
Wykres 81 Czy po ukończeniu egzaminów pracownicy zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Wsparcie w postaci badań lekarskich oraz ubezpieczeń cieszyło się zdecydowanie mniejszą popularnością wśród badanych pracowników. Tylko 9,3% - 42 badanych wskazało, że było w 2016 r. objęte takimi badaniami, natomiast w przypadku ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków odsetek ten był jeszcze niższy i wyniósł 5,8%, czyli 26 pracowników.

Wykres 82 Czy w ramach wsparcia z KFS pracownicy byli w 2016 r. objęci badaniami lekarskimi i/lub psychologicznymi lub ubezpieczeniem NNW? (w %)

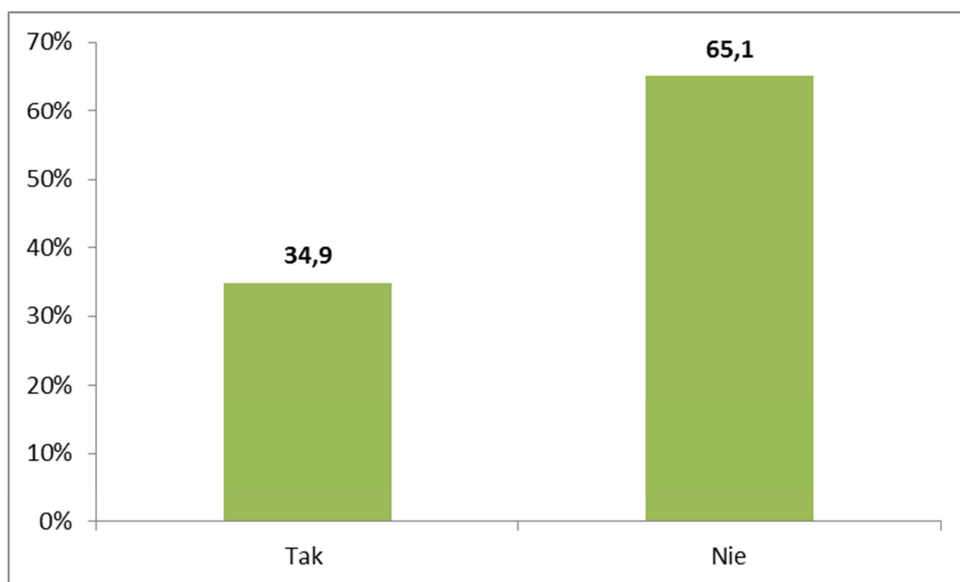


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

4.2. Opinie pracowników o swojej sytuacji zawodowej w firmie po skorzystaniu ze wsparcia z KFS

Wyniki badania pokazują, iż 1/3 pracowników biorących udział we wsparciu podpisywała w związku z tym umowę lojalnościową zawierającą zobowiązanie do pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas.

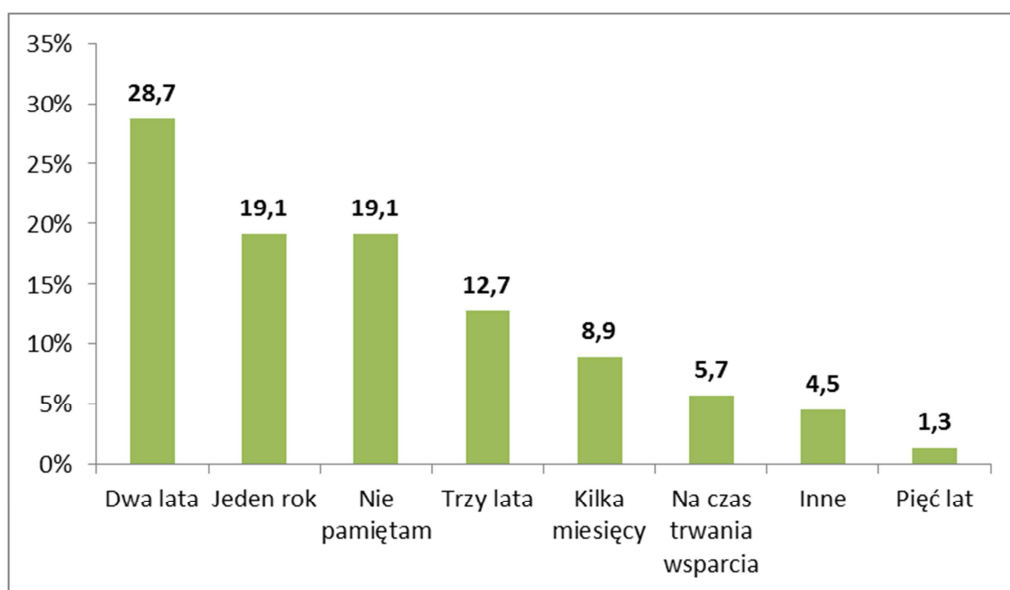
Wykres 83 Czy w związku z udziałem we wsparciu z KFS, pracownicy podpisywali umowę szkoleniową, lojalnościową zawierającą zobowiązanie do pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pracownicy, którzy podpisywali tego typu zobowiązanie najczęściej wskazywali na okres 1-2 lat jako czas zobowiązania do pozostania pracownikiem danej firmy.

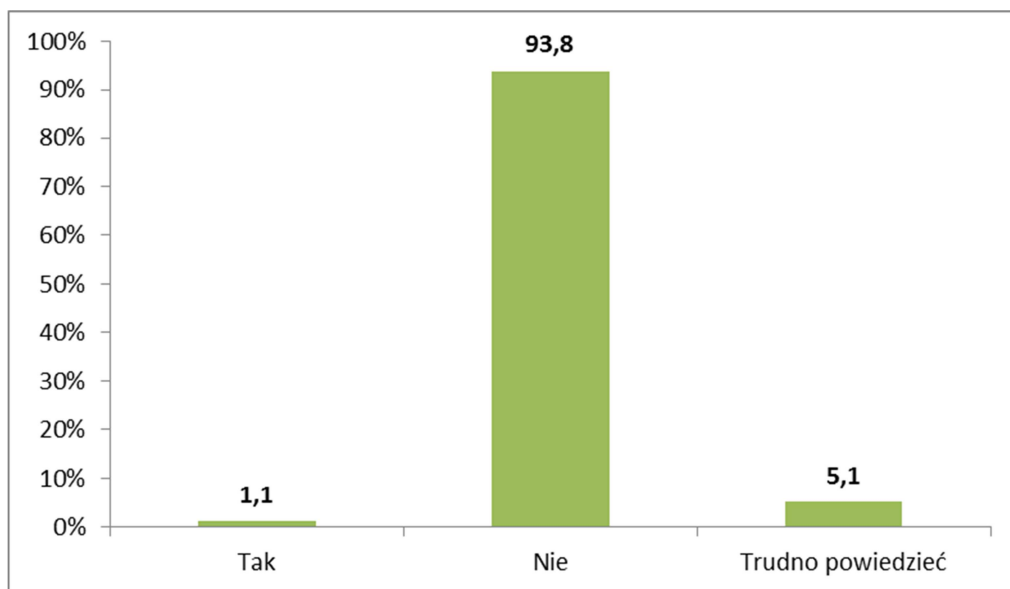
Wykres 84 Okres, na jaki pracownicy podpisywali umowę szkoleniową/lojalnościową zawierającą zobowiązanie do pozostawania w zatrudnieniu (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Zdecydowana większość pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w 2016 roku nie zamierzała w ciągu najbliższych 12 miesięcy zmienić pracy (93,8% - 422 pracowników).

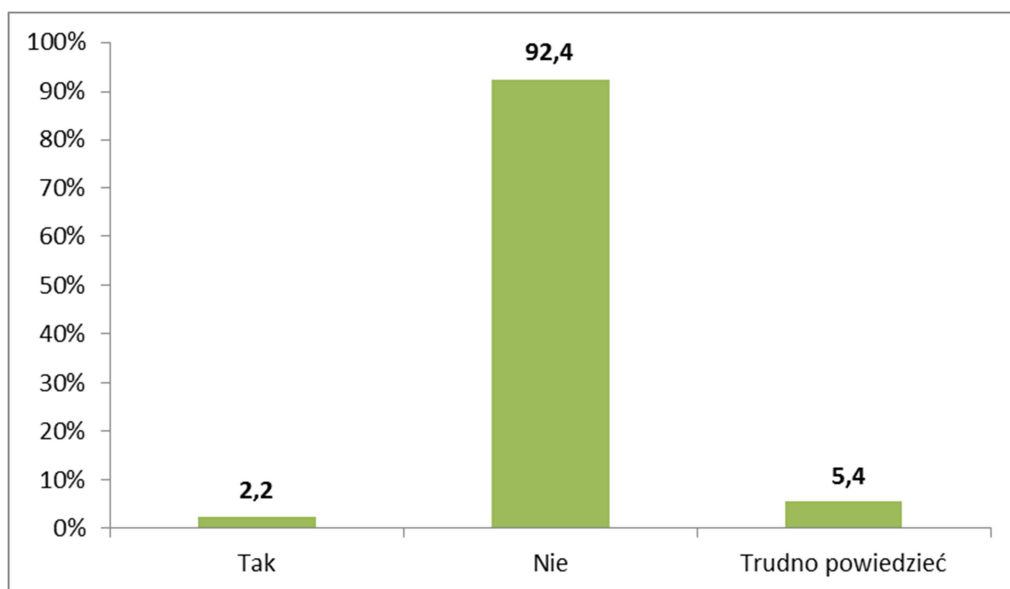
Wykres 85 Czy w najbliższych 6 miesiącach pracownicy planują zmienić pracę? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pracownicy wskazali również, że nie byli zagrożeni zwolnieniem z powodu kompetencji nieadekwatnych do stanowiska pracy (92,4% - 415 wskazań).

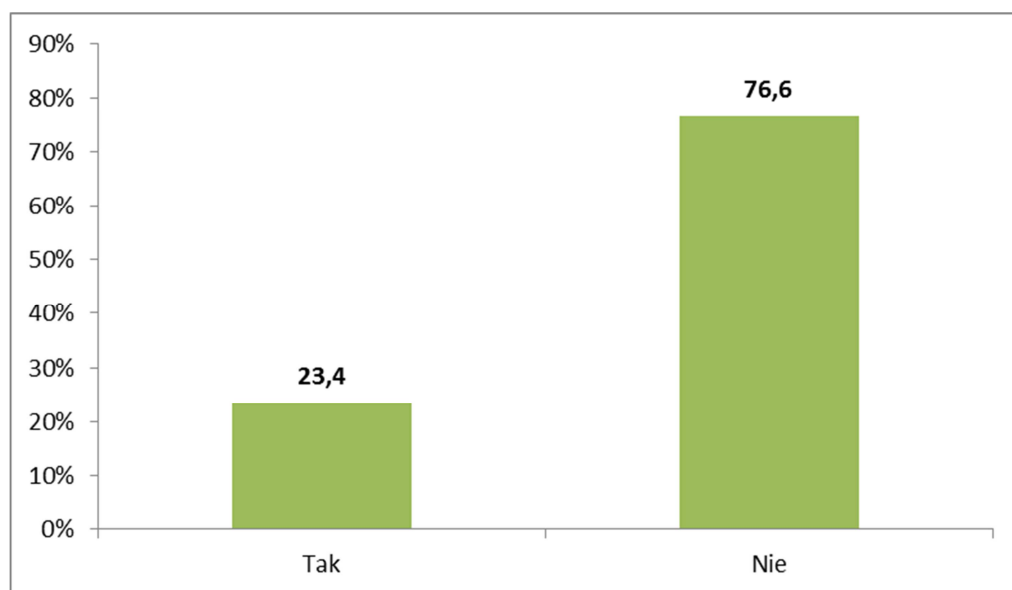
Wykres 86 Czy pracownicy byli zagrożeni zwolnieniem z pracy z powodu kompetencji nieadekwatnych do stanowiska pracy? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

23,4% badanych - tj. 105 pracowników stwierdziło, że udział we wsparciu spowodował zmianę ich pozycji w firmie. Niemal 80% - tj. 344 badanych zadeklarowało, że ich pozycja w firmie po udziale we wsparciu z KFS nie uległa zmianie.

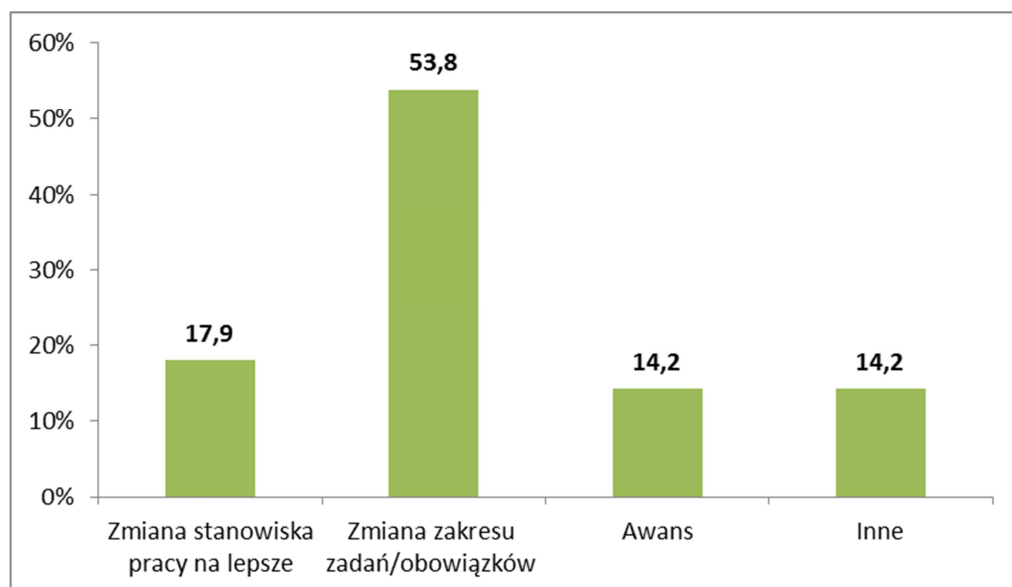
Wykres 87 Czy w wyniku udziału we wsparciu w ramach KFS pozycja pracowników w firmie uległa zmianie? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Wśród pracowników, którzy wskazali, że taka zmiana nastąpiła, przeważała opinia, że zmianie uległ zakres obowiązków należący do tego pracownika (53,8% - 54 wskazania). Zakres ten, zgodnie z deklaracjami respondentów, był zwiększony lub był całkowicie nowy. Na awans wskazało 14,2%, tj. 15 badanych pracowników, a na zmianę stanowiska na lepsze 17,9% - tj. 19 pracowników.

Wykres 88 Zmiany w pozycji zawodowej pracowników, które nastąpiły po skorzystaniu ze wsparcia z KFS (w %)

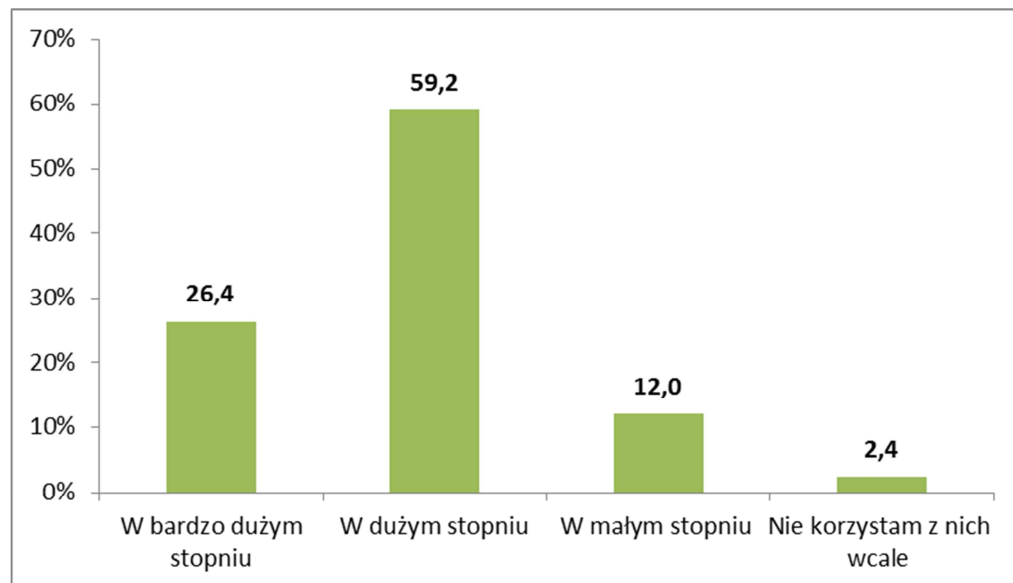


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Wsparcie uzyskiwane przez pracowników z KFS okazywało się również przydatne w wykonywaniu obowiązków zawodowych. 85,6% badanych - tj. 386 osób odpowiedziało, że wykorzystuje kwalifikacje i umiejętności zdobyte podczas udziału we wsparciu z KFS w wykonywaniu swojej pracy. Niewielki był odsetek badanych, którzy zadeklarowali, iż nie korzystają z tych umiejętności wcale (2,4% - 11 wskazań) lub wykorzystują je w bardzo małym stopniu (12% - 54 wskazania). Wśród

powodów takiej sytuacji respondenci wymieniali przede wszystkim brak potrzeby wykorzystywania tych umiejętności oraz zakres obowiązków, który nie pozwalał na wykorzystywanie zdobytych kwalifikacji.

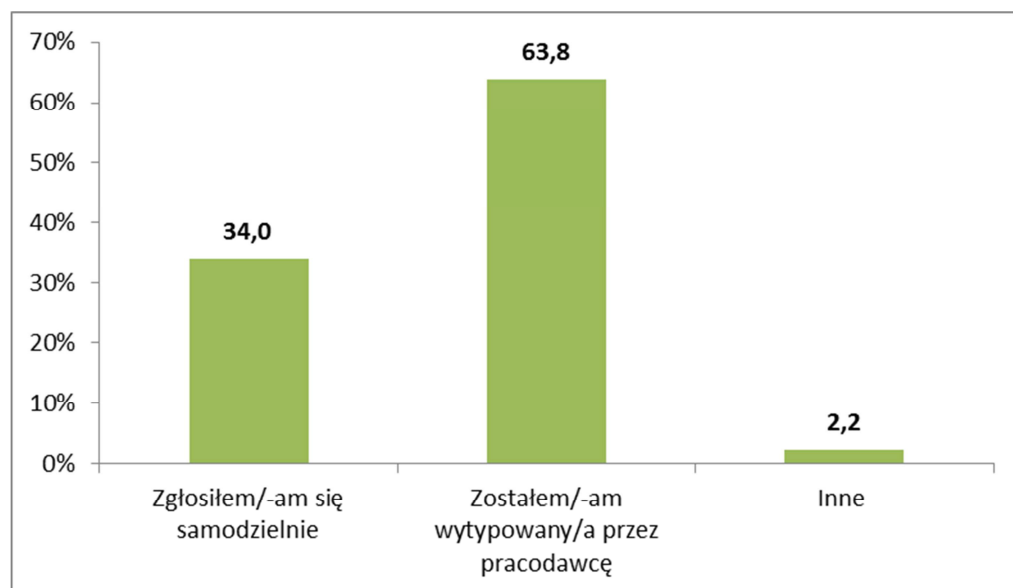
Wykres 89 W jakim stopniu pracownicy wykorzystują kwalifikacje i umiejętności zdobyte podczas udziału we wsparciu z KFS w wykonywaniu swojej pracy? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pracownicy zostali również zapytani, w jaki sposób zakwalifikowali się do udziału we wsparciu w ramach KFS. W większości przypadków zostali oni wytypowani przez pracodawcę (63,8%, tj. 287 wskazań). Tylko co trzecia osoba zgłosiła się do udziału we wsparciu samodzielnie.

Wykres 90 Sposoby, w jaki pracownicy zakwalifikowali się do udziału we wsparciu w ramach KFS w 2016 roku (w %)

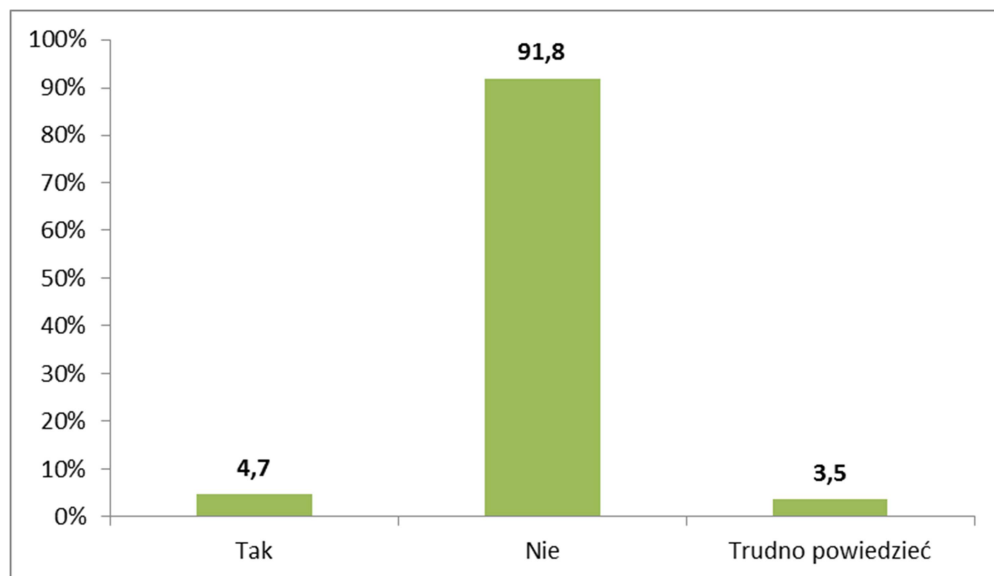


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Udział we wsparciu niejednokrotnie był związany z nieobecnością pracowników w miejscu pracy. Respondenci zostali zapytani, czy przywołana kwestia była powodem pojawiania się pewnych

utrudnień w funkcjonowaniu firmy. Na pojawienie się takich utrudnień wskazało tylko 4,7% tj. 21 respondentów, co może oznaczać, iż kwestia ta nie była dla badanych problematyczna. Pracownicy, którzy dostrzegali pewne utrudnienia, wskazywali m.in. na problemy związane z koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych lub brakiem możliwości zrealizowania założonych zadań w określonych terminach.

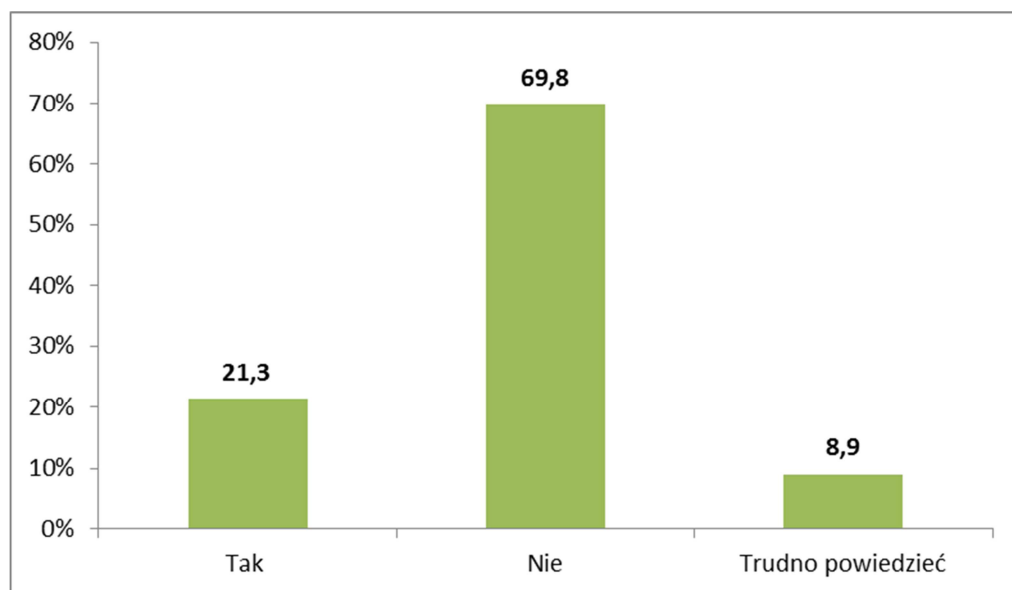
Wykres 91 Czy nieobecność pracowników w pracy związana z kształceniem powodowała jakieś utrudnienia w funkcjonowaniu firmy? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

W opinii pracowników, część pracodawców wprowadzała pewne rozwiązania, które pozwalały uniknąć ewentualnych trudności związanych z ich udziałem we wsparciu z KFS (21,3% - 96 wskazań). Wśród wykorzystywanych rozwiązań znalazły się działania zmierzające do zorganizowania zastępstwa dla danego pracownika. W niektórych przypadkach pracodawcy decydowali się również na zmianę godzin pracy lub przesunięcie realizacji części zadań.

Wykres 92 Czy w opinii pracowników, pracodawcy wprowadzali rozwiązania, aby uniknąć lub zminimalizować wpływ utrudnień w funkcjonowaniu firmy związanych z udziałem we wsparciu z KFS? (w %)

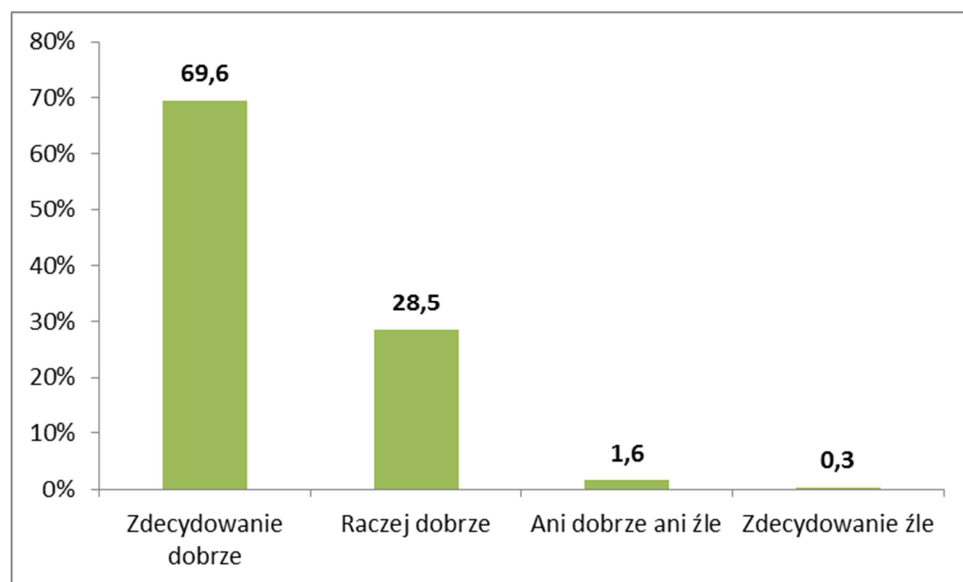


Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

4.3. Opinie pracowników o wsparciu z KFS

Pracownicy biorący udział w badaniu zostali poproszeni o ocenę jakości wsparcia udzielonego im w ramach KFS w 2016 roku. W pierwszej kolejności odnieśli się oni do kursów/szkoleń, z których skorzystali. Ta forma wsparcia była najczęściej wykorzystywana w badanym okresie, a ich jakość została oceniona przez pracowników bardzo wysoko – pozytywnie oceniło ją aż 98,1% badanych, tj. 375 respondentów.

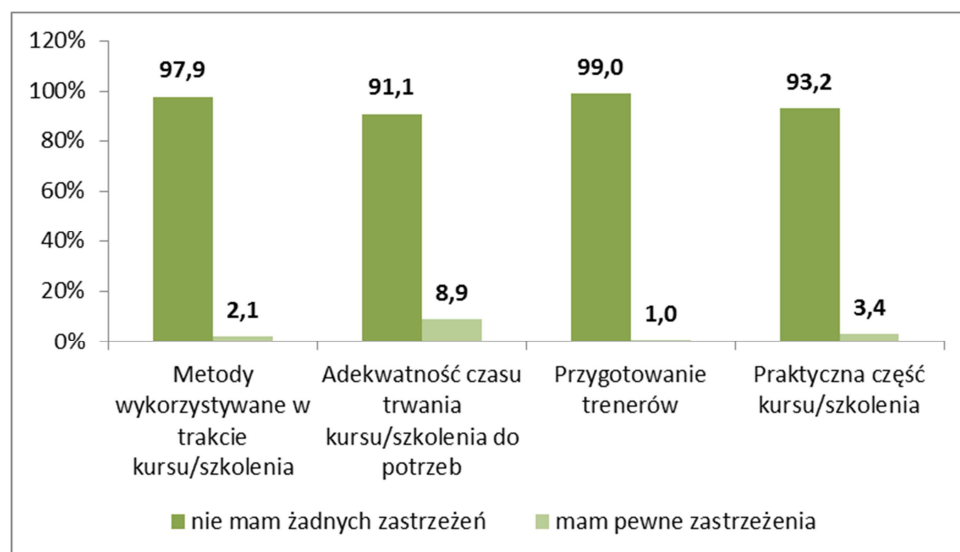
Wykres 93 Jak pracownicy oceniają jakość kursów/szkoleń, w których wzięli udział w 2016 r.? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pracownicy odnieśli się również do poszczególnych elementów związanych z organizacją kursów/szkoleń. W tym zakresie ocena pracowników również była korzystna. Pozytywnie zostały ocenione zarówno metody wykorzystywane w trakcie kursów/szkoleń, jak też przygotowanie trenerów oraz sposób realizacji praktycznych części wsparcia. Pewne uwagi pojawiły się w odniesieniu do kwestii adekwatności czasu trwania kursu/szkolenia do potrzeb pracowników. Główne zastrzeżenie dotyczyło tego, iż zdaniem badanych, szkolenia były za krótkie, żeby w pełni zrealizować ich zakres i przekazać kompletną wiedzę w tym zakresie.

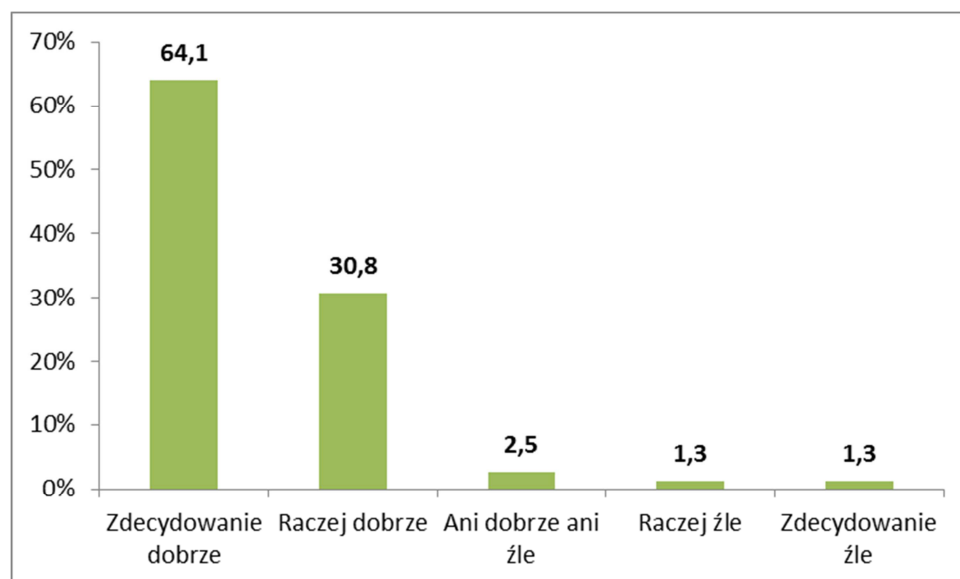
Wykres 94 Ocena poszczególnych aspektów kursów/szkoleń z KFS dokonana przez pracowników (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pracownicy ocenili również jakość studiów podyplomowych, z których skorzystali w 2016 r. Ocena w tym zakresie była zbieżna z oceną pracowników dokonaną w odniesieniu do oferty kursów/szkoleń. Zdecydowana większość oceniła jakość tych studiów bardzo pozytywnie (94,9% wskazań). Nieznaczny był odsetek badanych oceniających te studia niekorzystnie.

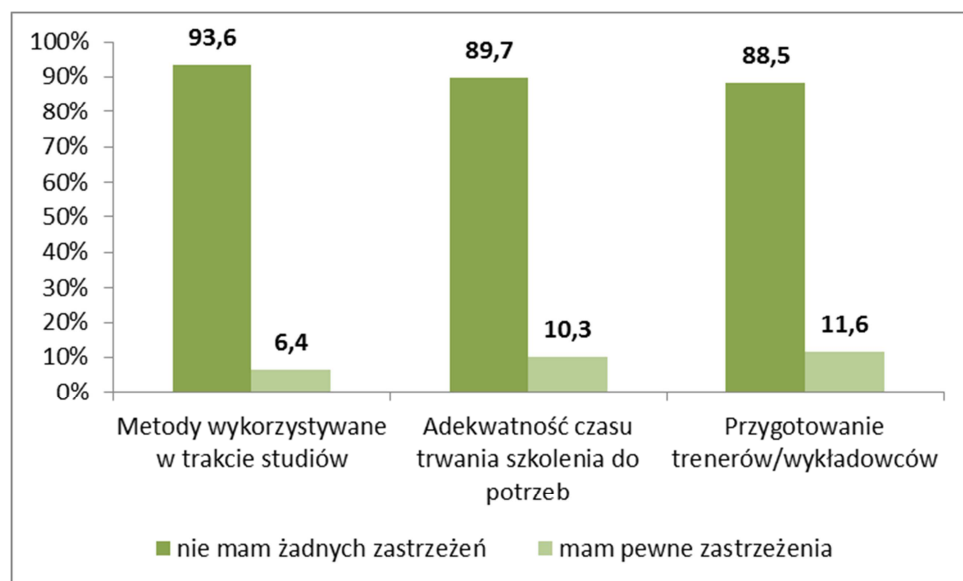
Wykres 95 Jak pracownicy oceniają jakość studiów podyplomowych, w których wzięli udział w 2016 roku? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pewne zastrzeżenia pojawiły się m.in. w odniesieniu do przygotowania trenerów i wykładowców prowadzących taką formę wsparcia, a dotyczyły m.in. kwestii związanych z niewystarczającym stopniem wykorzystywania praktycznych metod podczas realizacji zajęć.

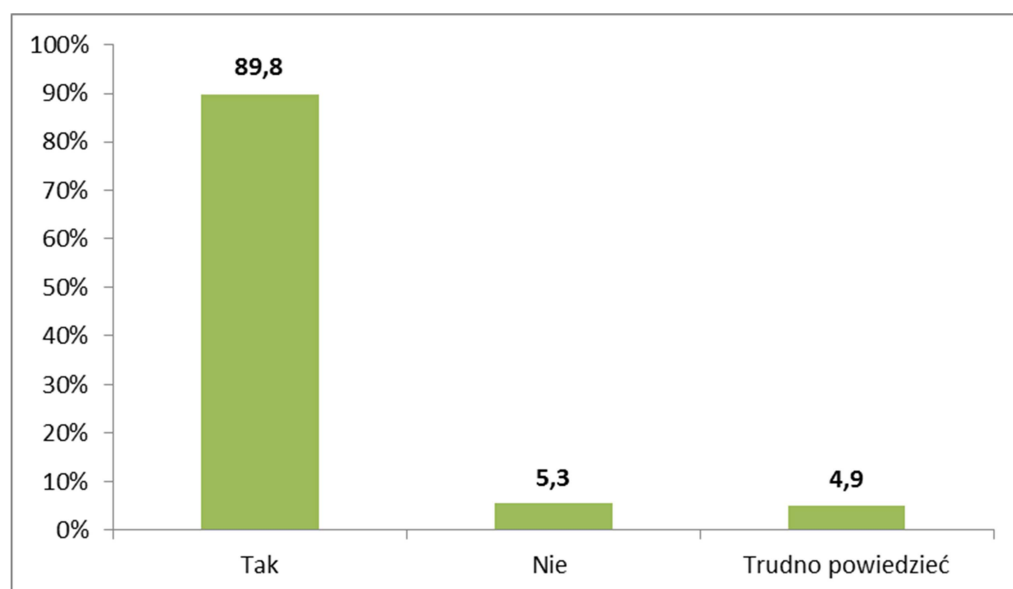
Wykres 96 Jak pracownicy oceniają poszczególne aspekty studiów podyplomowych? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Badanie miało również na celu określenie, czy pracownicy będą zainteresowani skorzystaniem ze wsparcia z KFS w kolejnych latach. Okazuje się, że zdecydowana większość pracowników (89,8% - 403 osoby) deklaruje, iż byłaby zainteresowana udziałem w takim wsparciu w przyszłości. Nieliczne odpowiedzi wskazywały na brak takiego zainteresowania i wynikały m.in. z braku potrzeby ze strony pracowników, a także z ich specyficznej sytuacji życiowej (np. urlop macierzyński) oraz wieku, który uniemożliwia im skorzystanie z takiego wsparcia w przyszłości.

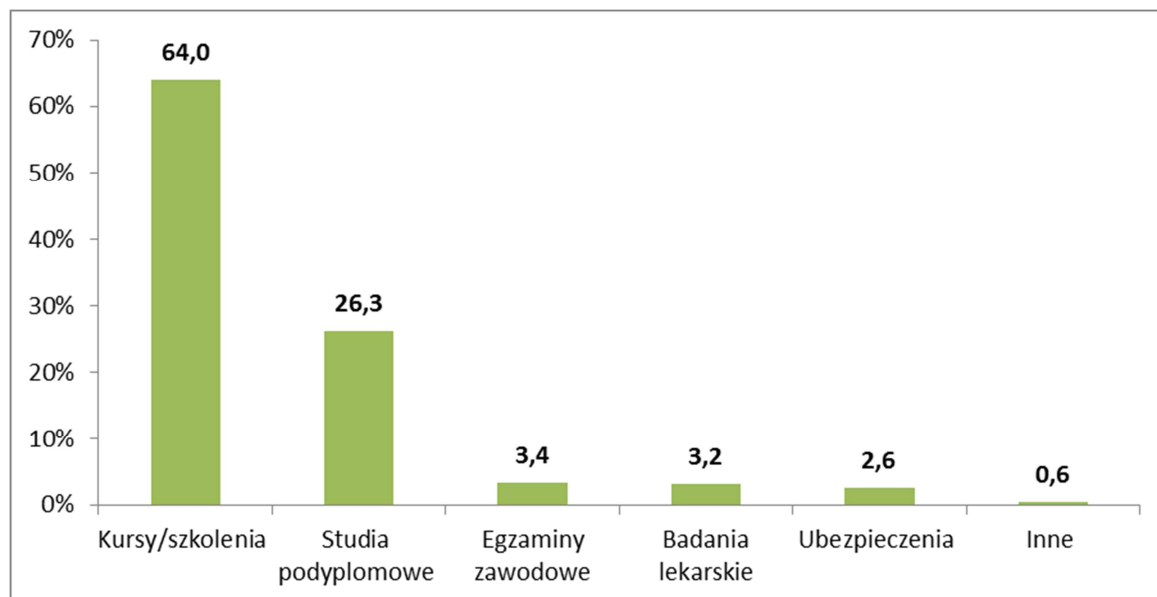
Wykres 97 Czy pracownicy będą zainteresowani udziałem we wsparciu z KFS w przyszłości? (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Największym zainteresowaniem pracowników cieszyła się oferta związana ze wsparciem w postaci kursów/szkoleń (64,0% - 341 wskazań). W dalszej kolejności respondenci wskazywali na wsparcie w formie studiów podyplomowych (26,3% - 140 wskazań).

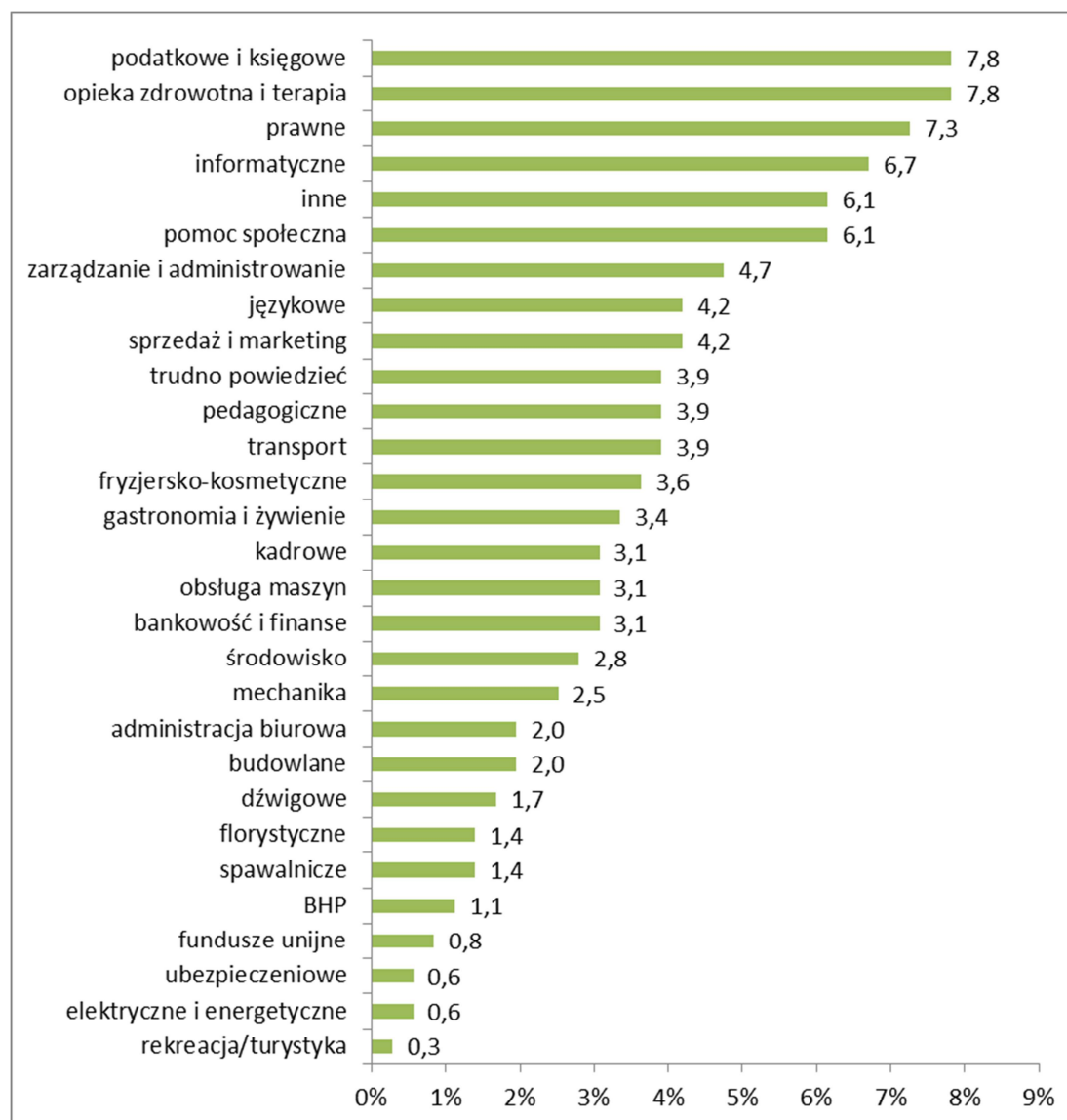
Wykres 98 Formy wsparcia z KFS, którymi pracownicy będą najbardziej zainteresowani w przyszłości (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

Pracownicy, którzy zadeklarowali zainteresowanie skorzystaniem w ramach KFS z oferty kursów/szkoleń, zostali również poproszeni o wskazanie, jaka tematyka kursów/szkoleń byłaby z ich strony najbardziej pożądana. Największym zainteresowaniem mogą cieszyć się w przyszłości kursy/szkolenia związane z obszarem księgowości i podatków, a także z zakresu opieki zdrowotnej i terapii. Dość częste wskazanie dotyczyło również kursów informatycznych oraz związanych z kwestiami prawnymi. Szczegółowe dane w tym zakresie zostały przedstawione na poniższym wykresie.

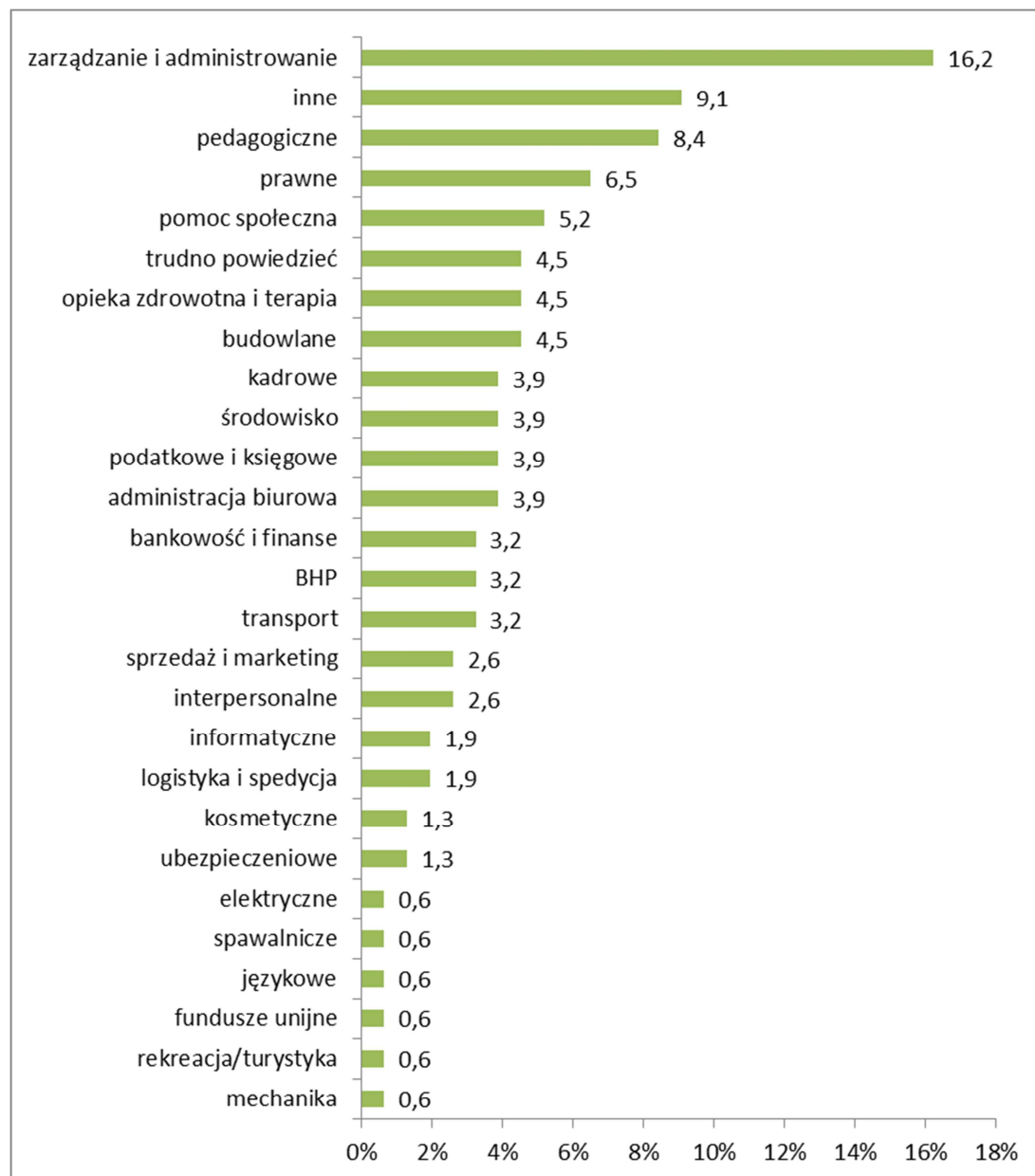
Wykres 99 Tematyka kursów/szkoleń, którymi pracownicy byłoby zainteresowani w przyszłości (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

W zakresie studiów podyplomowych największym zainteresowaniem mogą cieszyć się studia związane z tematyką zarządzania i administrowania, a także pedagogiczne i prawne.

Wykres 100 Tematyka studiów podyplomowych, którymi pracownicy byłoby zainteresowani w przyszłości (w %)



Źródło: Badanie CATI/CAWI z pracownikami

V. Podsumowanie

Realizacja przedmiotowego badania pozwoliła na określenie znaczących wniosków odnoszących się do kluczowych zagadnień uwzględnionych w badaniu. W zakresie **rodzajów wsparcia**, dane zgromadzone w wyniku realizacji badania pozwoliły stwierdzić, iż w 2016 roku przedsiębiorcy najczęściej korzystali ze wsparcia z KFS w postaci kursów/szkoleń. Zdecydowanie rzadziej otrzymywali oni środki na realizację studiów podyplomowych. Nieznaczny jest odsetek pracodawców, którzy skorzystali z możliwości dotyczących badań lekarskich i ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w postaci kursów/szkoleń to przede wszystkim osoby, które nie zajmowały stanowisk kierowniczych. Niemal połowa pracodawców deklarowała, iż wszyscy pracownicy, którzy zakończyli udział w danej formie wsparcia zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Znacznie mniejsza liczba pracodawców skorzystała z oferty studiów podyplomowych. W tym przypadku większość osób, którzy skorzystali z tej formy wsparcia stanowili pracownicy na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych. Podobnie jak w przypadku kursów/szkoleń połowa z nich, według deklaracji pracodawców, została zatrudniona zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Warto również wskazać, iż współpraca pracodawców z instytucjami szkoleniowymi w zdecydowanej większości była przez nich oceniana pozytywnie. Wysoki poziom zadowolenia z usług firm szkoleniowych mógł w pewnym stopniu wynikać z przyjętego sposobu wyboru tych firm przez pracodawców, którym była najczęściej współpraca z firmami poleconymi. Ponadto, znaczna część pracodawców biorących udział w badaniu była zdania, że w ramach KFS powinien istnieć katalog kursów/szkoleń.

Pracownicy, którzy wzięli udział w badaniu, pozytywnie ocenili jakość wsparcia organizowanego ze środków KFS. Pozytywnie zostały ocenione zarówno metody wykorzystywane w trakcie poszczególnych form wsparcia, jak też przygotowanie trenerów oraz sposób realizacji praktycznych ich części.

W odniesieniu do **opinii pracodawców dotyczących zmian w firmie**, w zdecydowanej większości wskazywali oni, że ich działalność w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS uległa rozszerzeniu. Wśród wymienianych przez pracodawców zmian najczęściej wskazywano na zwiększenie efektywności pracy, a także osiąganie lepszych rezultatów przez pracowników.

Część pracowników, którzy wzięli udział w badaniu potwierdziła, że w wyniku udziału we wsparciu ich pozycja w firmie uległa zmianie (23%), a dotyczyły one zakresu obowiązków, a także awansu lub zmiany stanowiska pracy na lepsze. Wsparcie uzyskiwane przez pracowników z KFS okazywało się również przydatne w wykonywaniu obowiązków pracowniczych tych osób. Ponad 80% respondentów odpowiedziało, że wykorzystuje kwalifikacje i umiejętności zdobyte podczas udziału we wsparciu z KFS w wykonywaniu swojej pracy.

W zakresie **oceny wsparcia z KFS** warto podkreślić, iż wyniki badania pokazują, że istnieją obszary, które można byłoby poddać optymalizacji w celu sprawniejszego przekazywania informacji o wsparciu zainteresowanym podmiotom. Wiedzę na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS pracodawcy czerpią bowiem przede wszystkim od przedstawicieli urzędów pracy. Zdaniem części pracodawców istnieje konieczność wprowadzenia zmian w zasadach funkcjonowania KFS w przyszłości. Wśród postulatów, oprócz konieczności zwiększenia dostępu do informacji o KFS

pojawiło się wskazanie na potrzebę zniesienia ograniczeń w dostępie do wsparcia oraz uproszczenie procedur i zmniejszenie barier biurokratycznych.

W odniesieniu do bieżących potrzeb przedsiębiorców w zakresie kształcenia ustawicznego warto wskazać, iż ponad połowa badanych podmiotów zadeklarowała występowanie potrzeb dotyczących realizacji kursów/szkoleń. Zdecydowana większość podmiotów, które wzięły udział w badaniu zamierza też ubiegać się o środki z KFS w kolejnych latach. Większość pracowników, którzy wzięli udział w badaniu, również deklaruje, że byłaby zainteresowana udziałem we wsparciu z KFS w przyszłości. Największym zainteresowaniem pracowników cieszyła się oferta związana ze wsparciem w postaci kursów/szkoleń, a w dalszej kolejności w formie studiów podyplomowych.

VI. Wnioski i rekomendacje

W poniższej tabeli zostały zaprezentowane kluczowe wnioski i rekomendacje płynące z badania.

Lp.	Wnioski	Rekomendacje
1.	Zdaniem części pracodawców istnieje konieczność wprowadzenia zmian w zasadach funkcjonowania KFS w przyszłości. Wśród postulowanych zmian pojawia się przede wszystkim wskazanie na konieczność zwiększenia dostępu do informacji o KFS i możliwościach skorzystania z takiego wsparcia.	Rekomenduje się upowszechnianie informacji o możliwościach skorzystania ze wsparcia z KFS wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Zaleca się informowanie i promowanie KFS wśród przedsiębiorstw z różnych branż (również za pośrednictwem organizacji pracodawców), aby zainteresować ich funduszem i umożliwić im wnioskowanie o dostosowane do ich potrzeb wsparcie. Należy informować pracodawców, że KFS zapewnia dużą dowolność w wyborze obszaru tematycznego i formy wsparcia, tak aby w największym stopniu to pracodawca samodzielnie decydował, jakie wsparcie będzie dla niego najskuteczniejsze. Warto także promować dotychczasowe efekty KFS, a także przykłady dobrych praktyk z innych przedsiębiorstw Odbiorca: powiatowe urzędy pracy; wojewódzki urząd pracy; Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
2.	Znaczącym utrudnieniem w zakresie korzystania ze wsparcia z KFS są dla pracodawców procedury formalne związane z korzystaniem z takiej formy wsparcia.	Rekomenduje się podjęcie działań mających na celu ujednolicenie, uporządkowanie i standaryzację dokumentów oraz procesu naboru wniosków, przyznania i rozliczenia dofinansowania. Wśród możliwych działań w tym zakresie proponuje się również rozważenie: – wprowadzenia możliwości składania dokumentacji drogą internetową, – zmniejszenie objętości i liczby dokumentacji wymaganej podczas aplikowania o wsparcie, – zwiększenie liczby osób które byłyby w stanie udzielać na bieżąco informacji dotyczących możliwości ubiegania się

		o wsparcie i formalności z tym związanych. Odbiorca: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
3.	Część pracodawców postuluje konieczność zniesienia ograniczeń w dostępie do wsparcia w ramach KFS dla pracowników.	Rekomenduje się podjęcie działań mających na celu zwiększenie dostępności wsparcia dla pracodawców i pracowników. Wśród możliwych działań proponuje się rozważenie zniesienia kryteriów dotyczących m.in. ograniczeń wiekowych dla pracowników korzystających ze wsparcia. Odbiorca: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
4.	Trudność w zakresie efektywnego korzystania ze wsparcia stanowią również dla pracodawców zbyt krótkie terminy przewidziane na aplikowanie o wsparcie i przygotowanie odpowiedniej dokumentacji.	Rekomenduje się wydłużenie terminów związanych z możliwością aplikowania przez pracodawców o wsparcie oraz podjęcie działań mających na celu opracowanie procedur jak najszybszego przekazywania informacji o możliwości uzyskania dofinansowania do zainteresowanych podmiotów. Warto rozważyć również możliwość wprowadzenia dodatkowego kanału przekazywania informacji o KFS pracodawcom np. w formie systematycznie rozsyłanego newslettera dla pracodawców, w którym zawarte byłyby kluczowe informacje na temat aktualnych i planowanych działań związanych z KFS i możliwościach skorzystania ze wsparcia. Odbiorca: powiatowe urzędy pracy
5.	Ponad połowa pracodawców wskazuje, że instytucje szkoleniowe realizujące szkolenia z KFS powinny posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych.	Rekomenduje się rozważenie wprowadzenia zasady, iż kursy/szkolenia finansowane ze środków KFS powinny być prowadzone przez podmioty wpisane do Rejestru Instytucji Szkoleniowych i/lub Bazy Usług Rozwojowych. Odbiorca: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju

6.	Pracodawcy wskazują na szereg korzyści związanych z podniesieniem kwalifikacji pracowników i kadry zarządzającej, podniesieniem efektywności działania, jak również zwiększenia liczby klientów/odbiorców.	Rekomenduje się zwrócenie uwagi pracodawców oraz powiatowych urzędów pracy na rzeczywiste efekty skorzystania z działań dofinansowanych z KFS. Może się to odbywać poprzez prowadzenie monitoringu efektów działań wspieranych z KFS w oparciu o zestandaryzowany zestaw efektów opracowany na podstawie badań ewaluacyjnych (rekomenduje się prowadzenie badań w oparciu o tę samą metodologię na poziomie województw, a najlepiej całego kraju). Celem takiego działania jest z jednej strony weryfikacja skuteczności przekazywanego wsparcia, ale także ukierunkowanie pracodawców na bardziej efektywny dobór wsparcia, z jakiego planują skorzystać. Odbiorca: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej , wojewódzki urząd pracy (w zależności od tego, na jakim poziomie zaprojektowane jest badanie)
----	---	--

Spis wykresów

Wykres 1 Struktura próby badawczej pracodawców z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa według liczby zatrudnionych (w %)	6
Wykres 2 Struktura próby badawczej pracodawców z uwzględnieniem sektora własności (w %)	6
Wykres 3 Struktura próby badawczej pracodawców z uwzględnieniem powiatów (w liczbach)	7
Wykres 4 Struktura próby badawczej pracodawców z uwzględnieniem zatrudniania cudzoziemców (w %)	8
Wykres 5 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem płci (w %)	10
Wykres 6 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem wieku (w %)	10
Wykres 7 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem wykształcenia (w %)	11
Wykres 8 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem niepełnosprawności (w %)	11
Wykres 9 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem powiatów (w liczbach)	12
Wykres 10 Struktura próby badawczej pracowników z uwzględnieniem narodowości (w %)	12
Wykres 11 Formy wsparcia z KFS, z których skorzystali pracodawcy w 2016 roku? (w %)	16
Wykres 12 Czy pracodawcy przeprowadziliby kursy/szkolenia bez środków z KFS? (w %)	17
Wykres 13 Jakie stanowiska zajmowały osoby, które wzięły udział w kursach/szkoleniach? (w %)	17
Wykres 14 Tematyka kursów/szkoleń z KFS, z których skorzystali pracodawcy w 2016 r.	18
Wykres 15 Czy wszystkie osoby ukończyły kursy/szkolenia? (w %)	19
Wykres 16 Czy pracownicy, którzy korzystali z kursów/szkoleń byli zagrożeni zwolnieniem? (w %) ...	19
Wykres 17 Czy pracownicy, którzy zakończyli udział w kursach/szkoleniach zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %)	20
Wykres 18 Czy pracodawcy przeprowadziliby studia podyplomowe bez środków z KFS? (w %)	21
Wykres 19 Stanowiska, które zajmowały osoby objęte wsparciem w postaci studiów podyplomowych (w %)	21
Wykres 20 Tematyka studiów podyplomowych, z których skorzystali pracodawcy z KFS w 2016 r. (w %)	22
Wykres 21 Czy wszystkie osoby ukończyły studia podyplomowe? (w %)	23
Wykres 22 Czy pracownicy, którzy korzystali ze studiów podyplomowych, byli zagrożeni zwolnieniem? (w %)	23
Wykres 23 Czy pracownicy, którzy ukończyli studia podyplomowe zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %)	24
Wykres 24 Czy pracodawcy przeprowadziliby egzaminy zawodowe bez środków z KFS? (w %)	24
Wykres 25 Stanowiska, które zajmowały osoby objęte wsparciem w postaci egzaminów zawodowych (w %)	25
Wykres 26 Tematyka egzaminów zawodowych, z których skorzystali pracodawcy (w liczbach)	25
Wykres 27 Czy wszystkie osoby ukończyły egzaminy zawodowe? (w %)	26
Wykres 28 Czy pracownicy, którzy ukończyli egzaminy zawodowe, byli zagrożeni zwolnieniem? (w %)	26
Wykres 29 Czy pracownicy, którzy ukończyli egzaminy zawodowe, zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %)	27
Wykres 30 Czy pracodawcy przeprowadziliby badania lekarskie i ubezpieczenia NNW bez środków z KFS? (w %)	27

Wykres 31 Stanowiska, które zajmowały osoby objęte wsparciem w postaci badań lekarskich i ubezpieczeń NNW (w %)	28
Wykres 32 Czy pracodawcy nadal kontynuują swoją działalność? (w %)	29
Wykres 33 Czy zakres działalności pracodawców, w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS, uległ zmianie? (w %)	29
Wykres 34 Podmioty, których zakres działalności uległ zmianie w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS (z uwzględnieniem sekcji PKD) (w %)	30
Wykres 35 Podmioty, których zakres działalności uległ zmianie w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS (z uwzględnieniem powiatów) (w %).....	31
Wykres 36 Zmiany w zakresie działalności podmiotów w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS (w %)	32
Wykres 37 Czy istniało ryzyko zawieszenia działalności, gdyby pracodawca nie uzyskał środków z KFS? (w %)	32
Wykres 38 Czy nastąpiły zmiany w stanie zatrudnienia po skorzystaniu ze wsparcia z KFS? (w %)	33
Wykres 39 Zmiany w stanie zatrudnienia w podmiotach po skorzystaniu ze wsparcia z KFS (z uwzględnieniem sekcji PKD) (w %)	34
Wykres 40 Czy pracodawcy podpisywali z pracownikami umowę szkoleniową/lojalnościową zawierającą zobowiązanie do pozostania w zatrudnieniu przez określony czas? (w %).....	35
Wykres 41 Okres, na jaki pracodawcy podpisywali z pracownikami umowę szkoleniową/lojalnościową zawierającą zobowiązanie do pozostania w zatrudnieniu przez określony czas (w %)	35
Wykres 42 Czy kwalifikacje i umiejętności nabyte dzięki wsparciu z KFS wpłynęły na zmianę funkcjonowania podmiotów? (w %).....	36
Wykres 43 Zmiany, jakie nastąpiły w funkcjonowaniu podmiotów dzięki wsparciu z KFS (w %)	36
Wykres 44 Czy nieobecność pracowników związana z udziałem we wsparciu powodowała utrudnienia w funkcjonowaniu firmy? (w %)	37
Wykres 45 Czy pracodawcy stosowali jakieś rozwiązania, aby uniknąć utrudnień w funkcjonowaniu firmy związanych z udziałem we wsparciu? (w %)	37
Wykres 46 Czy wsparcie zrealizowane w ramach KFS okazało się przydatne dla funkcjonowania podmiotów?	38
Wykres 47 Jak pracodawcy oceniają współpracę z instytucjami szkoleniowych w zakresie realizacji kursów/szkoleń ze środków z KFS? (w %)	39
Wykres 48 Sposoby stosowane przez pracodawców w celu wyboru instytucji szkoleniowych realizujących kursy/szkolenia z KFS (w %)	40
Wykres 49 Inne sposoby wyboru instytucji szkoleniowych stosowane przez pracodawców (w liczbach)	40
Wykres 50 Jakość usług świadczonych przez firmy szkoleniowe w ocenie pracodawców (w %)	41
Wykres 51 Czy w opinii pracodawców powinien istnieć katalog kursów/szkoleń, o których finansowanie można się ubiegać w ramach KFS? (w %)	41
Wykres 52 Czy w opinii pracodawców instytucje szkoleniowe realizujące szkolenia z KFS, powinny posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych? (w %).....	42
Wykres 53 Jak pracodawcy oceniają dostępność informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS? (w %)	42
Wykres 54 Źródła, z których pracodawcy uzyskiwali informacje o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS (w %).....	43

Wykres 55 Inne źródła, z których pracodawcy czerpali informacje o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS (w %)	43
Wykres 56 Czy w opinii pracodawców istnieje konieczność wprowadzenia zmian w zasadach funkcjonowania KFS? (w %).....	44
Wykres 57 Konieczność wprowadzenia zmian w zasadach funkcjonowania KFS w opinii pracodawców (z uwzględnieniem powiatów) (w %)	45
Wykres 58 Zmiany, które powinny zostać wprowadzone w funkcjonowaniu KFS w opinii pracodawców (w %)	46
Wykres 59 Czy pracodawcy dostrzegają jakieś negatywne aspekty korzystania ze wsparcia z KFS? (w %).....	46
Wykres 60 Jak pracodawcy oceniają współpracę z powiatowym urzędem pracy w zakresie realizacji wsparcia z KFS? (w %).....	47
Wykres 61 Czy w zakresie współpracy pracodawców z powiatowymi urzędami pracy pojawiały się problemy? (w %)	47
Wykres 62 Czy pracodawcy mają jakieś bieżące potrzeby w zakresie realizacji kursów/szkoleń oraz studiów podyplomowych? (w %)	48
Wykres 63 Pracodawcy posiadający potrzeby w zakresie realizacji kursów/szkoleń z KFS (z uwzględnieniem powiatów) (w %)	49
Wykres 64 Bieżące potrzeby pracodawców w zakresie realizacji kursów/szkoleń z KFS (w %).....	50
Wykres 65 Bieżące potrzeby pracodawców w zakresie realizacji studiów podyplomowych z KFS (w %).....	51
Wykres 66 Czy pracodawcy zamierzają ubiegać się o środki z KFS w kolejnych latach? (w %)	52
Wykres 67 Formy wsparcia z KFS, o które pracodawcy zamierzają ubiegać się w przyszłości (w %)....	52
Wykres 68 Czy w ramach wsparcia z KFS pracownicy korzystali w 2016 z kursów/szkoleń oferowanych przez pracodawcę? (w %).....	53
Wykres 69 Czy pracownicy ukończyli wszystkie kursy/szkolenia? (w %)	53
Wykres 70 Tematyka kursów/szkoleń, z których skorzystali pracownicy z KFS (w %).....	54
Wykres 71 Czy kursy/szkolenia były adekwatne do potrzeb pracowników na stanowisku pracy? (w %).....	55
Wykres 72 Czy po zakończeniu udziału w kursie/szkoleniu pracownicy zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %).....	55
Wykres 73 Czy w ramach wsparcia z KFS pracownicy korzystali w 2016 ze studiów podyplomowych oferowanych przez pracodawcę? (w %).....	56
Wykres 74 Czy pracownicy ukończyli studia podyplomowe? (w %)	56
Wykres 75 Tematyka studiów podyplomowych, z których skorzystali pracownicy (w liczbach).....	57
Wykres 76 Czy studia podyplomowe były adekwatne do potrzeb pracowników na stanowisku pracy? (w %).....	58
Wykres 77 Czy po ukończeniu studiów podyplomowych pracownicy zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %).....	58
Wykres 78 Czy w ramach wsparcia z KFS pracownicy brali udział w 2016 w egzaminach zawodowych? (w %).....	59
Wykres 79 Czy pracownicy zakończyli wszystkie egzaminy z wynikiem pozytywnym? (w %).....	59
Wykres 80 Tematyka egzaminów zawodowych, z których skorzystali pracownicy z KFS w 2016 r. (w %).....	60

Wykres 81 Czy po ukończeniu egzaminów pracownicy zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami? (w %)	60
Wykres 82 Czy w ramach wsparcia z KFS pracownicy byli w 2016 r. objęci badaniami lekarskimi i/lub psychologicznymi lub ubezpieczeniem NNW? (w %).....	61
Wykres 83 Czy w związku z udziałem we wsparciu z KFS, pracownicy podpisywali umowę szkoleniową/ lojalnościową zawierającą zobowiązanie do pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas? (w %)	62
Wykres 84 Okres, na jaki pracownicy podpisywali umowę szkoleniową/lojalnościową zawierającą zobowiązanie do pozostawania w zatrudnieniu (w %)	62
Wykres 85 Czy w najbliższych 6 miesiącach pracownicy planują zmienić pracę? (w %).....	63
Wykres 86 Czy pracownicy byli zagrożeni zwolnieniem z pracy z powodu kompetencji nieadekwatnych do stanowiska pracy? (w %)	63
Wykres 87 Czy w wyniku udziału we wsparciu w ramach KFS pozycja pracowników w firmie uległa zmianie? (w %).....	64
Wykres 88 Zmiany w pozycji zawodowej pracowników, które nastąpiły po skorzystaniu ze wsparcia z KFS (w %).....	64
Wykres 89 W jakim stopniu pracownicy wykorzystują kwalifikacje i umiejętności zdobyte podczas udziału we wsparciu z KFS w wykonywaniu swojej pracy? (w %)	65
Wykres 90 Sposoby, w jaki pracownicy zakwalifikowali się do udziału we wsparciu w ramach KFS w 2016 roku (w %).....	65
Wykres 91 Czy nieobecność pracowników w pracy związana z kształceniem powodowała jakieś utrudnienia w funkcjonowaniu firmy? (w %).....	66
Wykres 92 Czy w opinii pracowników, pracodawcy wprowadzali rozwiązania, aby uniknąć lub zminimalizować wpływ utrudnień w funkcjonowaniu firmy związanych z udziałem we wsparciu z KFS? (w %).....	66
Wykres 93 Jak pracownicy oceniają jakość kursów/szkoleń, w których wzięli udział w 2016 r.? (w %).....	67
Wykres 94 Ocena poszczególnych aspektów kursów/szkoleń z KFS dokonana przez pracowników (w %).....	68
Wykres 95 Jak pracownicy oceniają jakość studiów podyplomowych, w których wzięli udział w 2016 roku? (w %).....	68
Wykres 96 Jak pracownicy oceniają poszczególne aspekty studiów podyplomowych? (w %).....	69
Wykres 97 Czy pracownicy będą zainteresowani udziałem we wsparciu z KFS w przyszłości? (w %)..	69
Wykres 98 Formy wsparcia z KFS, którymi pracownicy będą najbardziej zainteresowani w przyszłości (w %).....	70
Wykres 99 Tematyka kursów/szkoleń, którymi pracownicy byliby zainteresowani w przyszłości (w %)	71
Wykres 100 Tematyka studiów podyplomowych, którymi pracownicy byliby zainteresowani w przyszłości (w %).....	72

Aneks statystyczny

Czy Państwa podmiot w 2016 roku skorzystał w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) z kursów/szkoleń?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	TAK	587	88,8
	NIE	74	11,2
	Ogółem	661	100,0

Czy Państwa podmiot w 2016 roku skorzystał w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) ze studiów podyplomowych?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	TAK	108	16,3
	NIE	553	83,7
	Ogółem	661	100,0

Czy Państwa podmiot w 2016 roku skorzystał w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) z egzaminów zawodowych?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	TAK	29	4,4
	NIE	632	95,6
	Ogółem	661	100,0

Czy Państwa podmiot w 2016 roku skorzystał w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) z badań lekarskich i/lub psychologicznych?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	TAK	29	4,4
	NIE	632	95,6
	Ogółem	661	100,0

Czy Państwa podmiot w 2016 roku skorzystał w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) z ubezpieczeń NNW?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	TAK	6	0,9
	NIE	655	99,1
	Ogółem	661	100,0

Czy przeprowadziliby Państwo kursy/szkolenia bez środków z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	102	17,4
	Nie	412	70,2
	Trudno powiedzieć	73	12,4
	Ogółem	587	100,0

Jakie stanowiska zajmowały osoby, które skorzystały ze wsparcia w postaci kursów/szkoleń?			
		Odpowiedzi	
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Kadra zarządzająca	229	27,3
	Specjaliści	234	27,9
	Pozostali pracownicy na stanowiskach niekierowniczych	377	44,9

Jaka była tematyka kursów/szkoleń, z których skorzystali pracodawcy?			
		Odpowiedzi	
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	fryzjersko-kosmetyczne	46	6,8
	językowe	39	5,7
	obsługa maszyn i urządzeń	51	7,5
	dźwigowe	33	4,8
	gastronomia i żywienie	22	3,2
	zarządzanie i administrowanie	39	5,7
	florystyczne	7	1,0
	informatyczne	56	8,2
	fundusze unijne	2	0,3
	podatkowe i księgowe	40	5,9
	mechanika, naprawa i konserwacja	17	2,5
	sprzedaż i marketing	40	5,9
	prawne, w tym zamówienia publiczne	14	2,1
	kadrowe	15	2,2
	logistyka i spedycja	3	0,4
	budowlane	13	1,9
	bezpieczeństwo i higiena pracy	9	1,3
	administracja biurowa (w tym archiwizacja)	11	1,6
	spawalnicze	25	3,7
	elektryczne i energetyczne	20	2,9
	opieka społeczna	14	2,1
	opieka zdrowotna i terapia	50	7,3
	środowisko	6	0,9
	bankowość i finanse	6	0,9
	transport	48	7,0
	ubezpieczeniowe	2	0,3
	pedagogiczne	10	1,5

	weterynaryjne	1	0,1
	krawieckie	4	0,6
	inne	31	4,6
	trudno powiedzieć	7	1,0
Ogółem		681	100,0

Czy wszystkie osoby ukończyły kursy/szkolenia z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	569	96,9
	Nie	18	3,1
	Ogółem	587	100,0

Czy pracownicy, którzy korzystali z tych kursów/szkoleń byli zagrożeni zwolnieniem?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak – wszyscy	8	1,4
	Tak – niektórzy	42	7,2
	Nie - nikt	537	91,5
	Ogółem	587	100,0

Czy pracownicy, którzy zakończyli udział w tych kursach/szkoleniach zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak – wszyscy	265	45,1
	Tak - niektórzy	62	10,6
	Nie	208	35,4
	Trudno powiedzieć	52	8,9
	Ogółem	587	100,0

Jak ocenia Pan/i współpracę z instytucjami szkoleniowymi w zakresie realizacji kursów/szkoleń ze środków z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Zdecydowanie dobrze	395	67,3
	Raczej dobrze	176	30,0
	Ani dobrze ani źle	9	1,5
	Raczej źle	1	0,2
	Zdecydowanie źle	1	0,2
	Trudno powiedzieć	5	0,9
	Ogółem	587	100,0

W jaki sposób wybrali Państwo instytucje szkoleniowe, które realizowały kursy/szkolenia w ramach KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Wybraliśmy polecane firmy	243	41,4
	Wybraliśmy firmy, z usług których korzystaliśmy w przeszłości	205	34,9
	Wybraliśmy firmy na drodze konkursu ofert	49	8,3
	Inne (jakie?)	90	15,3
	Ogółem	587	100,0

Czy Pana/i zdaniem, powinien istnieć katalog kursów/szkoleń, o których finansowanie można się ubiegać w ramach KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	450	76,7
	Nie	89	15,2
	Trudno powiedzieć	48	8,2
	Ogółem	587	100,0

Czy Pana/i zdaniem, instytucje szkoleniowe realizujące szkolenia z KFS, powinny posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	336	57,2
	Nie	95	16,2
	Trudno powiedzieć	156	26,6
	Ogółem	587	100,0

Czy przeprowadziliby Państwo studia podyplomowe bez środków z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	10	9,3
	Nie	81	75,0
	Trudno powiedzieć	17	15,7
	Ogółem	108	100,0

Jakie stanowiska zajmowały osoby, które skorzystały ze wsparcia z KFS w postaci studiów podyplomowych?			
		Odpowiedzi	
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Kadra zarządzająca	53	37,3
	Specjaliści	55	38,7
	Pozostali pracownicy na stanowiskach niekierowniczych	34	23,9

Jaka była tematyka studiów podyplomowych, z których skorzystali pracodawcy?			
		Odpowiedzi	
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	zarządzanie i administrowanie	21	16,0
	prawne, w tym zamówienia publiczne	13	9,9
	kadrowe	11	8,4
	administracja biurowa, w tym archiwizacja	7	5,3
	pedagogiczne	19	14,5
	transport	1	0,8
	fundusze unijne	4	3,1
	podatkowe i księgowe	8	6,1
	bankowość i finanse	9	6,9
	ubezpieczeniowe	2	1,5
	sprzedaż i marketing	5	3,8
	bezpieczeństwo i higiena pracy	7	5,3
	opieka społeczna	3	2,3
	środowisko	5	3,8
	informatyczne	1	0,8
	językowe	2	1,5
	obsługa maszyn i urządzeń	1	0,8
	fryzjersko-kosmetyczne	1	0,8
	interpersonalne	3	2,3
	opieka zdrowotna i terapia	2	1,5
	trudno powiedzieć	2	1,5
	inne	3	2,3
	nie dotyczy	1	0,8
Ogółem		131	100,0

Czy wszystkie osoby ukończyły studia podyplomowe z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	98	90,7
	Nie	10	9,3
	Ogółem	108	100,0

Czy pracownicy, którzy korzystali z tych studiów podyplomowych byli zagrożeni zwolnieniem?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak – niektórzy	7	6,5
	Nie - nikt	101	93,5
	Ogółem	108	100,0

Czy pracownicy, którzy ukończyli studia podyplomowe zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak – wszyscy	51	47,2
	Tak - niektórzy	8	7,4
	Nie	39	36,1
	Trudno powiedzieć	10	9,3
	Ogółem	108	100,0

Czy przeprowadziliby Państwo egzaminy zawodowe bez środków z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	11	39,3
	Nie	13	46,4
	Trudno powiedzieć	4	14,3
	Ogółem	28	100,0

Jakie stanowiska zajmowały osoby, które skorzystały ze wsparcia w postaci egzaminów zawodowych?			
		Odpowiedzi	
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Kadra zarządzająca	4	12,1
	Specjaliści	8	24,2
	Pozostali pracownicy na stanowiskach niekierowniczych	21	63,6
Jaka była tematyka egzaminów zawodowych, z których skorzystali pracodawcy?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	prawne, w tym zamówienia publiczne	1	3,6
	elektryczne i energetyczne	4	14,3
	obsługa maszyn i urządzeń	4	14,3
	dźwigowe	1	3,6
	gastronomia i żywienie	1	3,6
	florystyczne	1	3,6
	opieka zdrowotna i terapia	1	3,6

	spawalnictwo	2	7,1
	transport	7	25,0
	środowisko	1	3,6
	bezpieczeństwo i higiena pracy	1	3,6
	inne	4	14,3
	Ogółem	28	100,0

Czy wszystkie osoby ukończyły te egzaminy zawodowe?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	23	82,1
	Nie	5	17,9
	Ogółem	28	100,0

Czy pracownicy, którzy ukończyli te egzaminy, byli zagrożeni zwolnieniem?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak – wszyscy	1	3,6
	Tak – niektórzy	2	7,1
	Nie - nikt	25	89,3
	Ogółem	28	100,0

Czy pracownicy, którzy ukończyli te egzaminy, zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak – wszyscy	19	67,9
	Tak - niektórzy	6	21,4
	Nie	2	7,1
	Trudno powiedzieć	1	3,6
	Ogółem	28	100,0

Czy Państwa podmiot nadal kontynuuje swoją działalność?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	655	99,1
	Nie	6	0,9
	Ogółem	661	100,0

Czy zakres tej działalności, w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS, uległ zmianie?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	173	26,4
	Nie	461	70,4
	Trudno powiedzieć	21	3,2
	Ogółem	655	100,0

Jak zmieniła się Państwa działalność w porównaniu do okresu przed uzyskaniem środków z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Uległa rozszerzeniu	158	80,2
	Uległa zawężeniu	4	2,0
	Pozostała taka sama	24	12,2
	Inne (jakie?)	11	5,6
	Ogółem	197	100,0

Czy istniało ryzyko zawieszenia działalności, gdyby nie uzyskali Państwo środków z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	16	2,4
	Nie	600	91,6
	Trudno powiedzieć	39	6,0
	Ogółem	655	100,0

Czy nastąpiły zmiany w stanie zatrudnienia po skorzystaniu ze wsparcia z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak (jeśli tak, to jakie?)	141	21,5
	Nie	514	78,5
	Ogółem	655	100,0

Czy podpisywali Państwo z pracownikiem umowę szkoleniową/lojalnościową zawierającą zobowiązanie do pozostania w zatrudnieniu przez określony czas			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	249	38,0
	Nie	356	54,4
	Nie dotyczy (ze wsparcia skorzystał właściciel/pracodawca)	50	7,6
	Ogółem	655	100,0

Czy kwalifikacje i umiejętności nabyte dzięki wsparciu z KFS wpłynęły na zmianę funkcjonowania Państwa podmiotu?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	433	66,1
	Nie	150	22,9
	Trudno powiedzieć	72	11,0
	Ogółem	655	100,0

Jakie zmiany w funkcjonowaniu Państwa podmiotu nastąpiły po skorzystaniu ze wsparcia z KFS?			
		Odpowiedzi	
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Rozszerzenie oferty o nowe produkty/usługi	178	12,6
	Zdobycie nowych rynków	70	5,0
	Powiększenie grona klientów/odbiorców usług/produktów	195	13,8
	Zwiększenie efektywności pracy	335	23,7
	Osiąganie lepszych rezultatów w pracy	296	20,9
	Zmiana stanowisk pracy przez pracowników/awanse	71	5,0
	Powstanie nowego działu/uruchomienie nowej linii produkcyjnej	18	1,3
	Wzrost satysfakcji klientów/odbiorców	235	16,6
	Inne (jakie?)	15	1,1
Ogółem		1413	100,0

Czy nieobecność w pracy związana z udziałem we wsparciu powodowała jakieś utrudnienia w funkcjonowaniu firmy?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	59	9,0
	Nie	559	85,3
	Trudno powiedzieć	37	5,6
	Ogółem	655	100,0

Czy stosowali Państwo jakieś rozwiązania, aby uniknąć tych utrudnień/lub zminimalizować ich wpływ?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak (jeśli tak, to jakie?)	38	64,4
	Nie	21	35,6
	Ogółem	59	100,0

Czy wsparcie zrealizowane w ramach KFS okazało się przydatne dla funkcjonowania Państwa podmiotu?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	619	94,5
	Nie	16	2,4
	Trudno powiedzieć	20	3,1
	Ogółem	655	100,0

Jak ocenia Pan/i dostępność informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Zdecydowanie dobrze	129	19,5
	Raczej dobrze	309	46,7
	Ani dobrze ani źle	116	17,5
	Raczej źle	69	10,4
	Zdecydowanie źle	21	3,2
	Trudno powiedzieć	17	2,6
	Ogółem	661	100,0

Z jakich źródeł uzyskali Państwo informacje o możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Od innych pracodawców	146	22,1
	Od przedstawicieli urzędów pracy	280	42,4
	Z mediów/prasy	74	11,2
	Inne (jakie?)	161	24,4
	Ogółem	661	100,0

Czy Pana/i zdaniem, istnieje konieczność wprowadzenia zmian w zasadach funkcjonowania KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	151	22,8
	Nie	329	49,8
	Trudno powiedzieć	181	27,4
	Ogółem	661	100,0

Jeśli tak, to jakie zmiany w zasadach funkcjonowania KFS powinny zostać wprowadzone?			
		Odpowiedzi	
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	zwiększenie dostępu do informacji o KFS	46	28,8
	zwiększenie środków na wsparcie	15	9,4
	uproszczenie procedur/zmniejszenie formalności	22	13,8
	wydłużenie czasu składania wniosków	10	6,3
	zniesienie ograniczeń/zwiększenie dostępności wsparcia	32	20,0
	zwiększenie swobody w wyborze kursu	8	5,0
	zmiana zakresu szkoleń	13	8,1
	inne	12	7,5

	trudno powiedzieć	2	1,3
Ogółem		160	100,0

Czy dostrzega Pan/i jakieś negatywne aspekty korzystania ze wsparcia z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	33	5,0
	Nie	590	89,3
	Trudno powiedzieć	38	5,7
	Ogółem	661	100,0

Jak ocenia Pan/i współpracę z powiatowym urzędem pracy w zakresie realizacji wsparcia z KFS?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Zdecydowanie dobrze	420	63,5
	Raczej dobrze	198	30,0
	Ani dobrze ani źle	22	3,3
	Raczej źle	10	1,5
	Zdecydowanie źle	2	0,3
	Trudno powiedzieć	9	1,4
	Ogółem	661	100,0

Czy mają Państwo jakieś bieżące (aktualne) potrzeby w zakresie realizacji kursów/szkoleń?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	367	55,5
	Nie	201	30,4
	Trudno powiedzieć	93	14,1
	Ogółem	661	100,0

Czy mają Państwo jakieś bieżące (aktualne) potrzeby w zakresie realizacji studiów podyplomowych?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	162	24,5
	Nie	401	60,7
	Trudno powiedzieć	98	14,8
	Ogółem	661	100,0

Czy zamierzają Państwo ubiegać się o środki z KFS w kolejnych latach?			
		Liczba odpowiedzi	Procent
Ważne	Tak	565	85,5
	Nie	33	5,0
	Trudno powiedzieć	63	9,5
	Ogółem	661	100,0