



Raport z realizacji badania

Działania zrealizowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019

Efektywność wsparcia

Raport wykonany przez:

I LAB STORY Pracownia Badań Społecznych Joanna Lajstet

na zlecenie:

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu

Autorki:

Hanna Krocak, Joanna Lajstet

Spis treści

Wstęp	5
Nota metodologiczna	6
1. KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019	8
1.1. Skala wsparcia i zainteresowanie KFS	8
1.2. Charakterystyka wnioskodawców	10
1.3. Środki przyznane z KFS w latach 2016–2019	14
1.4. Potencjał niewykorzystanych środków	18
1.5. Charakterystyka uczestników działań finansowanych z KFS	20
1.6. Rodzaje wsparcia udzielanego z KFS	23
1.7. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS	24
2. Ocena dopasowania udzielonego wsparcia do potrzeb pracodawców – dane statystyczne	28
2.1. Przyjęte założenia	28
2.2. Potrzeby szkoleniowe firm a działania zrealizowane w ramach KFS	32
2.2.1. Wsparcie dopasowane do potrzeb	38
2.2.2. Wsparcie wyższe niż zapotrzebowanie	38
2.2.3. Niezaspokojone potrzeby szkoleniowe	41
2.3. Zainteresowanie KFS	43
2.3.1. Trwałe i średniookresowe potrzeby szkoleniowe planowane do sfinansowania ze środków KFS	43
2.3.2. Niezaspokojone bieżące potrzeby szkoleniowe planowane do sfinansowania ze środków KFS	46
3. Dopasowanie wsparcia do zapotrzebowania na wybrane formy działań na rzecz kształcenia ustawicznego	50
3.1. Studia podyplomowe	53
3.2. Egzaminy	57
4. Dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy i pracowników – dane z raportów badawczych i badania kwestionariuszowego	60
4.1. Formy wsparcia	61
4.2. Cele KFS w opinii przedstawicieli organizacji pracodawców i PUP	63
4.3. Dostępność środków	66

4.4. Ocena przydatności kompetencji twardych i miękkich.....	68
4.5. Efekty wsparcia.....	72
5. Ocena efektywności działań zrealizowanych w ramach KFS.....	75
5.1. Ocena dostępności oraz procedur przyznawania wsparcia z KFS	75
5.1.1. Dostępność wsparcia z KFS	75
5.1.2. Priorytety MRPiPS	77
5.1.3. Kryteria wyboru działań finansowanych z KFS.....	85
5.1.4. Wielokrotne korzystanie z dofinansowania	87
5.2 Ocena procedur ubiegania się o środki – trudności w korzystaniu z KFS.....	88
5.3. Współpraca pracodawców z firmami szkoleniowymi	92
5.4. Postulowane usprawnienia	98
6. Zakończenie	102
6.1. Podsumowanie i najważniejsze wnioski.....	102
6.2. Rekomendacje – usprawnienia w funkcjonowaniu KFS	105
Bibliografia.....	107

Wstęp

Współcześnie zachodzące na rynku pracy zmiany niejednokrotnie wymuszają na przedsiębiorstwach przededefiniowanie pożądanych kompetencji pracowników. Rozwój gospodarczy, cyfryzacja, postęp technologiczny, zmiany demograficzne – to tylko wybrane zjawiska, które wywołują modyfikacje w obszarze zapotrzebowania na umiejętności i kompetencje. Wszyscy uczestnicy życia gospodarczego i rynku pracy zdają sobie sprawę z tego, że kompetencje są kluczowymi zasobami, które wpływają nie tylko na sytuację firmy, lecz także na poziom życia społeczno-gospodarczego. Odpowiednie inwestowanie w te zasoby zmniejsza ryzyko zahamowania wzrostu gospodarczego i skalę problemu wykluczenia społecznego. Nieadekwatne kompetencje do potrzeb rynku pracy są efektem nie tylko dynamicznych zmian, ale również niedopasowania systemu edukacji i kształcenia do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. Jest to problem zarówno na poziomie regionów, jak i kraju. Stałe odnawianie, rozwijanie i doskonalenie kwalifikacji ogólnych i zawodowych jest warunkiem koniecznym do dostosowywania się do potrzeb rynku pracy, zwiększania konkurencyjności, a także do rozwoju współczesnych gospodarek i skutecznej walki z bezrobociem.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest instrumentem rynku pracy adresowanym i do pracowników, i do pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. Głównym celem działania funduszu jest zapobieganie utracie zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Jednym z koniecznych elementów skutecznego wsparcia udzielanego w ramach KFS jest stałe monitorowanie potrzeb pracodawców i odpowiadanie na nie poprzez celową interwencję.

Niniejszy raport jest rezultatem badania pn. „Działania zrealizowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019. Efektywność wsparcia”. Celem jego przeprowadzenia była ocena tego, w jakim stopniu cel KFS został osiągnięty. W szczególności jaki był stopień dopasowania działań podejmowanych w ramach procesu kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków KFS do potrzeb pracodawców w regionie. Badanie było prowadzone w okresie od sierpnia do października 2020 roku.

W raporcie wykorzystano wyniki analizy danych zastanych oraz informacje z 25 wywiadów kwestionariuszowych. Respondentami w wywiadach CAWI było 20 przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, odpowiadających za udzielanie wsparcia w ramach KFS oraz 5 przedstawicieli organizacji pracodawców z terenu województwa kujawsko-pomorskiego.

Nota metodologiczna

Ocena efektywności zrealizowanych działań przeprowadzana była z dwóch perspektyw: pracodawców i ich potrzeb oraz urzędów pracy, czyli dysponenta środków KFS.

Główne zagadnienia analizy:

- skala wsparcia i zainteresowanie KFS;
- zróżnicowanie lokalne wykorzystania środków z KFS;
- zrealizowane działania i kryteria wyboru działań;
- obszary tematyczne zrealizowanych działań w latach 2016–2019;
- charakterystyka wnioskodawców;
- ocena efektywności (udzielone wsparcie a potrzeby szkoleniowe pracodawców; udzielone wsparcie a potrzeby lokalnego rynku pracy).



ANALIZA DANYCH ZASTANYCH – RAPORTY Z BADAŃ

W module „analiza danych zastanych – raporty z badań” wykorzystano raporty z badań zrealizowanych na zlecenie WUP w Toruniu, były to:

- **raporty z 2 badań zrealizowanych w ramach KFS** dotyczących opinii pracodawców i pracowników na temat funkcjonowania KFS, zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje/umiejętności, zapotrzebowania na szkolenia: „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców woj. kujawsko-pomorskiego” oraz „Badanie efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków KFS w woj. kujawsko-pomorskim w 2016 roku”;
- **raporty z 2 badań jakościowych** dotyczących m.in. polityki szkoleniowej pracodawców, zapotrzebowania na zawody oraz zapotrzebowania na specjalistów: „Polityka szkoleniowa pracodawców a zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, umiejętności” oraz „Najbardziej poszukiwani specjaliści oraz zapotrzebowanie na szkolenia dla specjalistów w woj. kujawsko-pomorskim”.

ANALIZA DANYCH ZASTANYCH – DANE STATYSTYCZNE

W module „analiza danych zastanych – dane statystyczne” przeprowadzona została analiza:

- **danych statystycznych z Załącznika 4 do Sprawozdania MRPiPS-01 o rynku pracy** „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne pracowników” dział 4 „Kształcenie ustawiczne pracowników z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)” za lata 2016–2019 w województwie kujawsko-pomorskim;
- **danych udostępnionych przez WUP w Toruniu**, przekazanych do WUP w Toruniu przez wszystkie PUP w województwie kujawsko-pomorskim, dane te dotyczyły: kwot dofinansowania oraz limitu środków, kryteriów wyboru działań określonych przez PUP, obszarów tematycznych działań sfinansowanych w ramach KFS w latach 2016–2017.

BADANIE KWESTIONARIUSZOWE

Badanie kwestionariuszowe zostało zrealizowane z udziałem 20 przedstawicieli powiatowych urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim oraz przedstawicieli 5 organizacji pracodawców z terenu województwa kujawsko-pomorskiego.

Dzięki realizacji badania kwestionariuszowego pozyskano informacje umożliwiające ocenę procesu przyznawania, wykorzystania środków KFS i efektywności KFS w województwie kujawsko-pomorskim. Kwestionariusz skierowany do przedstawicieli pracodawców miał na celu poznanie ich opinii na temat działań zrealizowanych ze środków KFS.

Badanie zostało przeprowadzone przy zastosowaniu kwestionariusza internetowego CAWI (*Computer Assisted Web Interview*).

1. KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019

1.1. Skala wsparcia i zainteresowanie KFS

W latach 2016–2019 w województwie kujawsko-pomorskim łącznie 6103 pracodawców (podmiotów) złożyło wnioski o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ostatecznie wsparcie otrzymało 67,2% z nich (4099 wnioskodawców).

Tabela 1. Wnioski o przyznanie środków z KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 według powiatów

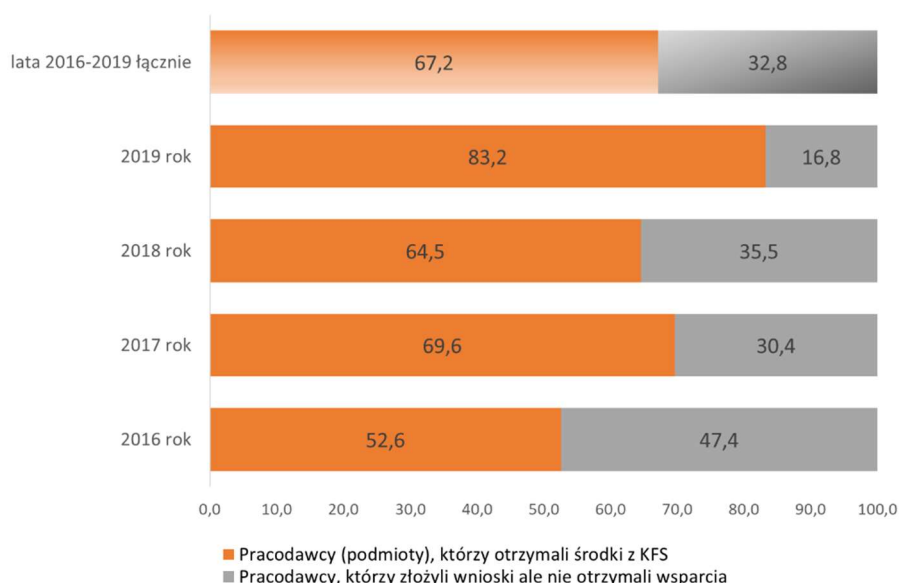
Powiaty	Pracodawcy (podmioty), którzy złożyli wniosek o przyznanie środków z KFS		Pracodawcy (podmioty), którzy otrzymali środki z KFS		Pracodawcy (podmioty), którzy nie otrzymali środków		
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	udział we wnioskach złożonych
Województwo razem	6 103	100,0	4 099	100,0	2 004	100,0	32,8
Bydgoszcz -grodzki	1 014	16,6	674	16,4	340	17,0	33,5
Bydgoszcz - ziemski	418	6,8	269	6,6	149	7,4	35,6
<i>PUP Bydgoszcz razem</i>	<i>1 432</i>	<i>23,5</i>	<i>943</i>	<i>23,0</i>	<i>489</i>	<i>24,4</i>	<i>34,1</i>
Grudziądz - grodzki	410	6,7	274	6,7	136	6,8	33,2
Grudziądz - ziemski	59	1,0	34	0,8	25	1,2	42,4
<i>PUP Grudziądz razem</i>	<i>469</i>	<i>7,7</i>	<i>308</i>	<i>7,5</i>	<i>161</i>	<i>8,0</i>	<i>34,3</i>
Toruń - grodzki	598	9,8	440	10,7	158	7,9	26,4
Toruń - ziemski	230	3,8	175	4,3	55	2,7	23,9
Włocławek - grodzki	524	8,6	295	7,2	229	11,4	43,7
Włocławek - ziemski	198	3,2	110	2,7	88	4,4	44,4
<i>PUP Włocławek razem</i>	<i>722</i>	<i>11,8</i>	<i>405</i>	<i>9,9</i>	<i>317</i>	<i>15,8</i>	<i>43,9</i>
aleksandrowski	158	2,6	100	2,4	58	2,9	36,7
brodnicki	215	3,5	112	2,7	103	5,1	47,9
chełmiński	165	2,7	132	3,2	33	1,6	20,0
golubsko-dobrzyński	128	2,1	100	2,4	28	1,4	21,9
inowrocławski	347	5,7	253	6,2	94	4,7	27,1
lipnowski	104	1,7	74	1,8	30	1,5	28,8
mogileński	126	2,1	94	2,3	32	1,6	25,4
nakielski	243	4,0	169	4,1	74	3,7	30,5
radziejowski	105	1,7	67	1,6	38	1,9	36,2
rypiński	133	2,2	107	2,6	26	1,3	19,5
sępoleński	195	3,2	169	4,1	26	1,3	13,3
świecki	247	4,0	142	3,5	105	5,2	42,5
tucholski	118	1,9	100	2,4	18	0,9	15,3
wąbrzeski	76	1,2	51	1,2	25	1,2	32,9
żniński	292	4,8	158	3,9	134	6,7	45,9

Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPIPS-01 za lata 2016–2019.

W omawianym okresie najwięcej wniosków – 1789 – wpłynęło w 2016 r., w 2017 r. było to 1429 wniosków, w 2018 r. najmniej – 1275 wniosków, a w 2019 r. – 1610 wniosków.

Jeśli chodzi o **zróżnicowanie terytorialne według powiatów**, to najwięcej wniosków wpłynęło z: Bydgoszczy – 1014 wniosków (16,6%), Torunia – 598 wniosków (9,8%) i Włocławka – 524 wnioski (8,6%). Natomiast najmniej wniosków wpłynęło od pracodawców z powiatów: wąbrzeskiego – 76 wniosków (1,2%) i grudziądzkiego – 59 wniosków (1,0%). Identycznie wyglądała struktura pozytywnie rozpatrzonych wniosków według PUP. Wśród pracodawców, którzy otrzymali środki z KFS, również najwięcej było podmiotów z ww. powiatów, odpowiednio: 674 (16,4%) z Bydgoszczy, 440 (10,7%) – z Torunia i 295 (7,2%) – z Włocławka; a najmniej – z powiatów: wąbrzeskiego (51 wniosków i 1,2%) oraz grudziądzkiego (34 wnioski i 0,8%). Bardzo podobnie wyglądała sytuacja wśród podmiotów, które złożyły wnioski, ale nie otrzymały wsparcia z KFS: tutaj ponownie największy i najmniejszy udział odnotowano w tych samych powiatach, jednak zmieniła się ich pozycja w strukturze. Największy udział odnotowano wśród pracodawców z Bydgoszczy (odpowiednio: 340 podmiotów i 17,0%), Włocławka (229 i 11,4%) i Torunia (158 i 7,9%), a najmniejszy udział dotyczył powiatów grudziądzkiego i wąbrzeskiego (po 25 podmiotów i 1,2%) oraz powiatu tucholskiego (18 podmiotów i 0,9%).

Wykres 1. Struktura wniosków złożonych w województwie kujawsko-pomorskim według lat

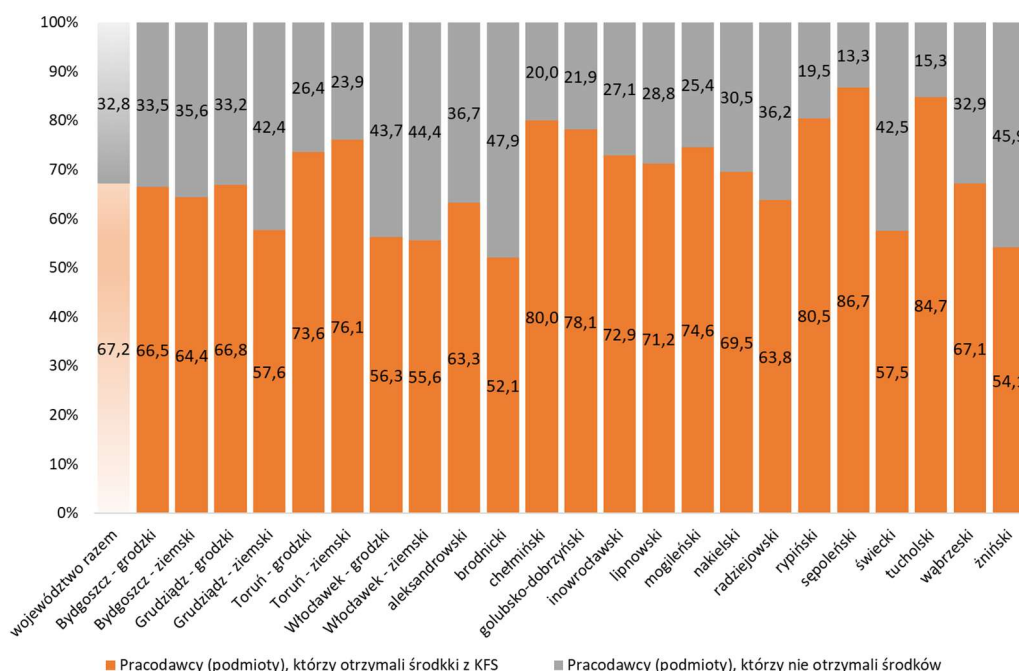


Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPIPS-01 za lata 2016–2019.

Wnioski pracodawców, którzy nie otrzymali wsparcia z KFS, stanowiły w analizowanym okresie łącznie 32,8% wszystkich złożonych wniosków. Największy ich udział odnotowano w 2016 r., kiedy prawie połowa została odrzucona (47,4%), a najmniejszy – w 2019 r. (16,8%).

W poszczególnych powiatach udział odrzuconych wniosków wynosił od 15,3% w powiecie tucholskim do 47,9% w powiecie brodnickim.

Wykres 2. Struktura wniosków złożonych w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 według powiatów



Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPIPS-01 za lata 2016–2019.

1.2. Charakterystyka wnioskodawców

Zdecydowana większość podmiotów wnioskujących o pomoc z KFS to firmy małe, zatrudniające od 1 do 9 pracowników (54,7%), a blisko 1/4 z nich zatrudniała od 10 do 49 osób (24,2%). Podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób stanowiły 15,5% wnioskodawców, a firmy największe (zatrudniające ponad 250 osób) – 5,6%. Struktura pracodawców (podmiotów), którzy otrzymali środki z KFS, była bardzo zbliżona do opisaną powyżej, co ilustruje poniższe zestawienie.

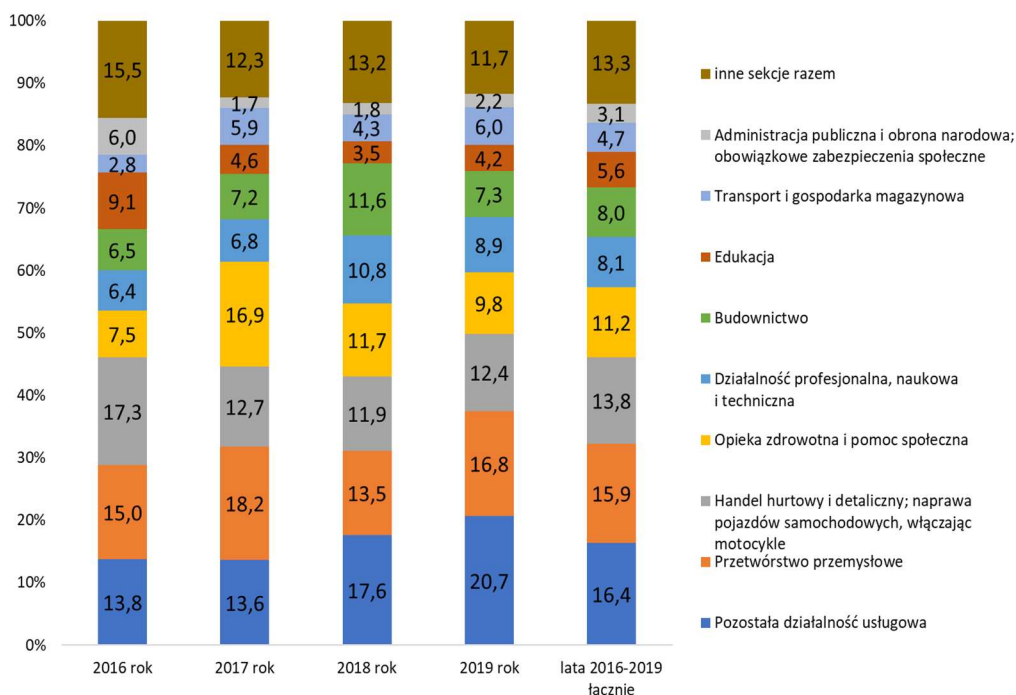
Tabela 2. Pracodawcy (podmioty) wnioskujący o wsparcie z KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 według liczby zatrudnionych

Wnioskodawcy wg liczby zatrudnionych	Wnioski o przyznanie środków z KFS					
	pracodawcy (podmioty), którzy złożyli wniosek		pracodawcy (podmioty), którzy otrzymali środki		pracodawcy (podmioty), którzy nie otrzymali środków	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Razem	6 103	100,0	4 099	100,0	2 004	100,0
1-9 osób	3 337	54,7	2 200	53,7	1 137	56,7
10-49 osób	1 476	24,2	980	23,9	496	24,8
50-249 osób	949	15,5	690	16,8	259	12,9
250 i więcej osób	341	5,6	229	5,6	112	5,6

Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPiPS-01 za lata 2016–2019.

Analiza podmiotów wnioskujących o przyznanie środków z KFS pod względem przynależności do sekcji PKD wykazała, że najwięcej z nich działało w sekcjach: *pozostała działalność usługowa* (16,4%), *przetwórstwo przemysłowe* (15,9%), *handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* (13,8%) i *opieka zdrowotna i pomoc społeczna* (11,2%).

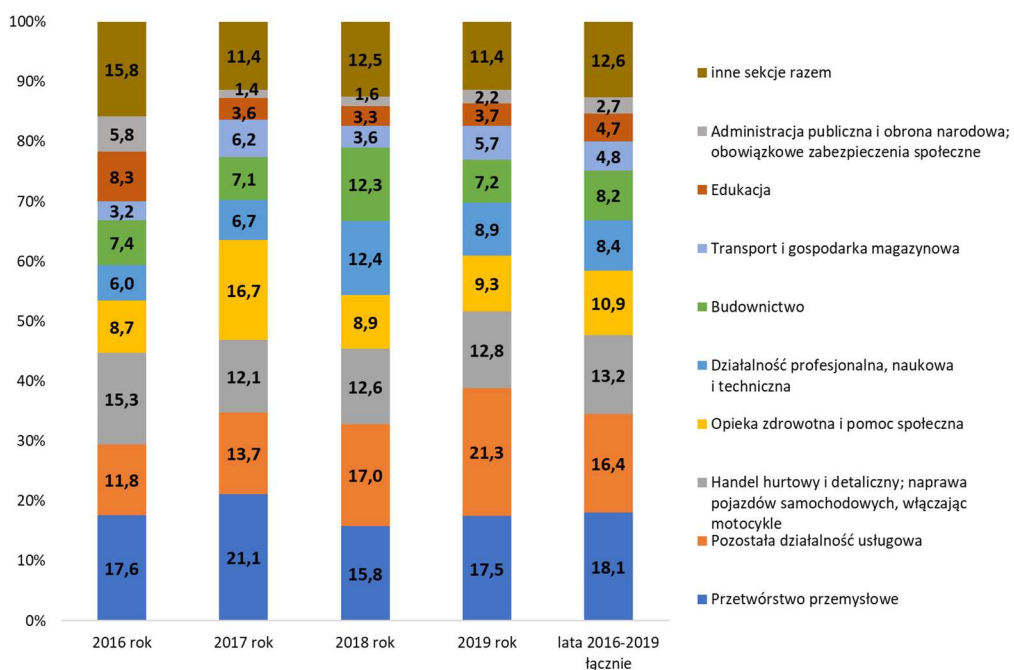
Wykres 3. Pracodawcy (podmioty), którzy złożyli wniosek o przyznanie środków z KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 według najliczniejszych sekcji PKD



Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPiPS-01 za lata 2016–2019.

Natomiast wśród podmiotów, które otrzymały wsparcie, najwięcej było działających w sekcji *przetwórstwo przemysłowe* (18,1%), następnie w *pozostałej działalności usługowej* (16,4%), *handlu hurtowym i detalicznym...* (13,2%) oraz *opiece zdrowotnej i pomocy społecznej* (10,9%).

Wykres 4. Pracodawcy (podmioty), którzy otrzymali środki z KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 według najliczniejszych sekcji PKD



Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPiS-01 za lata 2016–2019.

Łącznie te 4 sekcje stanowiły większość wśród podmiotów wnioskujących o wsparcie (57,3%), tych, które wsparcie otrzymały (58,5%), jak i tych, które nie otrzymały wsparcia (54,8%).

Tabela 3. Wnioski o przyznanie środków z KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 według sekcji PKD

Sekcje PKD	Pracodawcy (podmioty), którzy:					
	złożyli wnioski		otrzymali wsparcie		nie otrzymali wsparcia	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Razem	6 103	100,0	4 099	100,0	2 004	100,0
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	79	1,3	52	1,3	27	1,3
Górnictwo i wydobywanie	9	0,1	8	0,2	1	0,05
Przetwórstwo przemysłowe	971	15,9	740	18,1	231	11,5
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	9	0,1	6	0,1	3	0,1
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	108	1,8	87	2,1	21	1,0
Budownictwo	486	8,0	338	8,2	148	7,4
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	843	13,8	540	13,2	303	15,1
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	159	2,6	94	2,3	65	3,2
Transport i gospodarka magazynowa	287	4,7	198	4,8	89	4,4
Informacja i komunikacja	111	1,8	58	1,4	53	2,6
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	110	1,8	65	1,6	45	2,2
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	64	1,0	49	1,2	15	0,7
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	493	8,1	344	8,4	149	7,4
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	78	1,3	48	1,2	30	1,5
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	189	3,1	112	2,7	77	3,8
Edukacja	342	5,6	191	4,7	151	7,5
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	682	11,2	445	10,9	237	11,8
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	50	0,8	33	0,8	17	0,8
Pozostała działalność usługowa	1 000	16,4	673	16,4	327	16,3
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Działalność niezidentyfikowana	33	0,5	18	0,4	15	0,7

Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPIPS-01 za lata 2016–2019.

1.3. Środki przyznane z KFS w latach 2016–2019

W latach 2016–2019 suma środków KFS (łącznie z rezerwą/ zmianami limitu) przyznanych dla województwa kujawsko-pomorskiego wyniosła 39 044 900,00 zł. Powiatowe urzędy pracy¹ wykorzystały z tego 37 517 679,27 zł, czyli 96,1%. Największy poziom wykorzystania odnotowano w 2016 r. – było to 98,2%, natomiast najmniejszy w 2019 r. – 93,3%. Łączna kwota środków niewykorzystanych w latach 2016–2019 w województwie kujawsko-pomorskim wyniosła 1 527 220,73 zł, z czego 849 348,71 zł w 2019 r.

Tabela 4. Wykorzystanie limitu środków KFS przyznanych dla województwa kujawsko-pomorskiego w latach 2016–2019 ogółem

Wyszczególnienie	razem lata 2016–2019	2016 rok	2017 rok	2018 rok	2019 rok
Limit środków KFS przyznany powiatowemu urzędowi pracy (łącznie z rezerwą/ zmianami limitu) w zł	39 044 900,00	9 941 700,00	10 608 700,00	5 861 800,00	12 632 700,00
Ogółem wykorzystana kwota środków z KFS (w zł)	37 517 679,27	9 766 553,54	10 258 968,50	5 708 805,94	11 783 351,29
% wykorzystania	96,1	98,2	96,7	97,4	93,3
Kwota niewykorzystana (w zł)	1 527 220,73	175 146,46	349 731,50	152 994,06	849 348,71

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu.

Skala wykorzystania środków w poszczególnych powiatowych urzędach pracy była zróżnicowana, co ilustruje tabela 5.

Najwyższy poziom wykorzystania dostępnych w KFS w latach 2016–2019 środków odnotowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Grudziądzu – 99,7%. W latach 2016 i 2019 urząd wykorzystał 100% dostępnych funduszy, a w 2018 r. – 99,9%. W Powiatowych Urzędach Pracy w Inowrocławiu, Mogilnie i Rypinie poziom wykorzystania limitu w latach 2016–2019 był także bardzo wysoki – 99,6%. W najmniejszym stopniu limit środków został wykorzystany przez Powiatowy Urząd Pracy w Brodnicy. W latach 2016–2019 wykorzystano średnio 86% limitu. W 2019 r. poziom wykorzystania limitu wyniósł 73,5%.

¹ Środki KFS przyznawane są dla powiatowych urzędów pracy. W województwie kujawsko-pomorskim 3 PUP obejmują swym działaniem po 2 powiaty: PUP Bydgoszcz to powiat bydgoski i Bydgoszcz, PUP Grudziądz – to powiat grudziądzki i Grudziądz, natomiast PUP Włocławek obejmuje powiat włocławski i Włocławek.

Tabela 5. Wykorzystanie limitu środków KFS przyznanych dla województwa kujawsko-pomorskiego w latach 2016–2019 według powiatów (w %)

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	Wykorzystanie limitu środków KFS przyznanych powiatowym urządóm pracy (łącznie z rezerwą/ zmianami limitu) w %				
		2016 rok	2017 rok	2018 rok	2019 rok	razem
1.	Razem województwo	98,2	96,7	97,4	93,3	96,1
2.	w Bydgoszczy	99,5	91,3	94,5	95,4	95,2
3.	w Grudziądzu	100,0	98,9	99,9	100,0	99,7
4.	dla Miasta Torunia	99,6	99,8	99,8	91,0	96,7
5.	dla Powiatu Toruńskiego	99,9	99,2	98,1	95,9	98,3
6.	we Włocławku	96,9	98,0	95,1	82,1	91,5
7.	w Aleksandrowie Kujawskim	100,0	99,3	97,4	99,1	99,2
8.	w Brodnicy	90,0	95,3	94,2	73,5	86,0
9.	w Chełmnie	98,5	100,0	100,0	99,7	99,5
10.	w Golubie-Dobrzyniu	99,6	97,3	90,2	98,7	97,1
11.	w Inowrocławiu	100,0	99,5	100,0	99,2	99,6
12.	w Lipnie	97,5	100,0	99,8	88,8	96,7
13.	w Mogilnie	100,0	99,9	100,0	98,9	99,6
14.	w Nakle nad Notecią	100,0	99,4	97,4	90,0	95,7
15.	w Radziejowie	100,0	100,0	100,0	86,3	95,9
16.	w Rypinie	100,0	100,0	100,0	98,5	99,6
17.	w Sępólnie Krajeńskim	89,1	96,6	94,9	90,8	91,8
18.	w Świeciu	99,0	99,4	98,0	97,6	98,5
19.	w Tucholi	97,7	95,2	98,7	94,8	96,2
20.	w Wąbrzeźnie	100,0	100,0	100,0	94,8	98,2
21.	w Żninie	76,5	95,1	99,9	93,1	90,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu.

Poza poziomem wykorzystania środków prezentowanym w ujęciu procentowym należy także zwrócić uwagę na wartość nominalną niewykorzystanych środków. Najwyższa nominalna kwota limitu środków niewykorzystanych w danym roku to 254 065,95 zł, które pozostały w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy w 2017 r., oraz 226 593,07 zł, które w 2019 r. pozostały w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku. Także w 2019 r. znaczna suma środków pozostała niewykorzystana przez Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy, Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia i Powiatowy Urząd Pracy w Brodnicy. Suma niewykorzystanych środków wyniosła odpowiednio: 153 183,56 zł, 142 340,96 zł i 142 535,00 zł.

Szczegółowe informacje na temat niewykorzystanych kwot limitów przyznanych powiatowym urządowi pracy w latach 2016–2019 zostały zaprezentowane w tabeli 6.

Tabela 6. Środki niewykorzystane z limitu KFS przyznanego dla województwa kujawsko-pomorskiego w latach 2016–2019 według powiatów (w zł)

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	Środki niewykorzystane z limitu KFS przyznanego powiatowym urządowi pracy (łącznie z rezerwą) w zł				
		2016 rok	2017 rok	2018 rok	2019 rok	suma w latach 2016–2019
1.	Razem województwo	175 146,46	349 731,50	152 994,06	849 348,71	1 527 220,73
2.	w Bydgoszczy	12 666,98	254 065,95	83 272,91	153 183,56	503 189,40
3.	w Grudziądzu	0,00	13 455,36	685,00	0,00	14 140,36
4.	dla Miasta Torunia	5 343,60	2 847,61	1 264,20	142 340,96	151 796,37
5.	dla Powiatu Toruńskiego	412,60	2 965,00	3 471,00	16 289,00	23 137,60
6.	we Włocławku	21 558,84	19 910,57	22 795,10	226 593,07	290 857,58
7.	w Aleksandrowie Kujawskim	0,04	1 771,52	3 434,30	2 828,69	8 034,55
8.	w Brodnicy	39 955,50	17 654,40	11 678,89	142 535,00	211 823,79
9.	w Chełmnie	2 061,70	0,00	0,00	480,40	2 542,10
10.	w Golubiu-Dobrzyniu	492,20	4 859,28	10 090,00	2 574,00	18 015,48
11.	w Inowrocławiu	0,00	4 900,51	41,19	5 801,90	10 743,60
12.	w Lipnie	5 901,68	4,00	242,00	19 283,40	25 431,08
13.	w Mogilnie	20,00	104,00	0,00	2 596,00	2 720,00
14.	w Nakle nad Notecią	0,00	1 460,00	4 203,18	37 796,26	43 459,44
15.	w Radziejowie	0,00	0,00	0,00	26 092,60	26 092,60
16.	w Rypinie	0,00	0,00	0,00	2 564,00	2 564,00
17.	w Sępólnie Krajeńskim	40 056,30	5 955,21	6 217,00	22 389,46	74 617,97
18.	w Świeciu	3 422,00	2 374,83	4 235,00	11 633,79	21 665,62
19.	w Tucholi	3 103,60	8 218,20	1 205,49	11 181,39	23 708,68
20.	w Wąbrzeźnie	0,00	1,60	0,00	7 399,00	7 400,60
21.	w Żninie	40 151,42	9 183,46	158,80	15 786,23	65 279,91

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu.

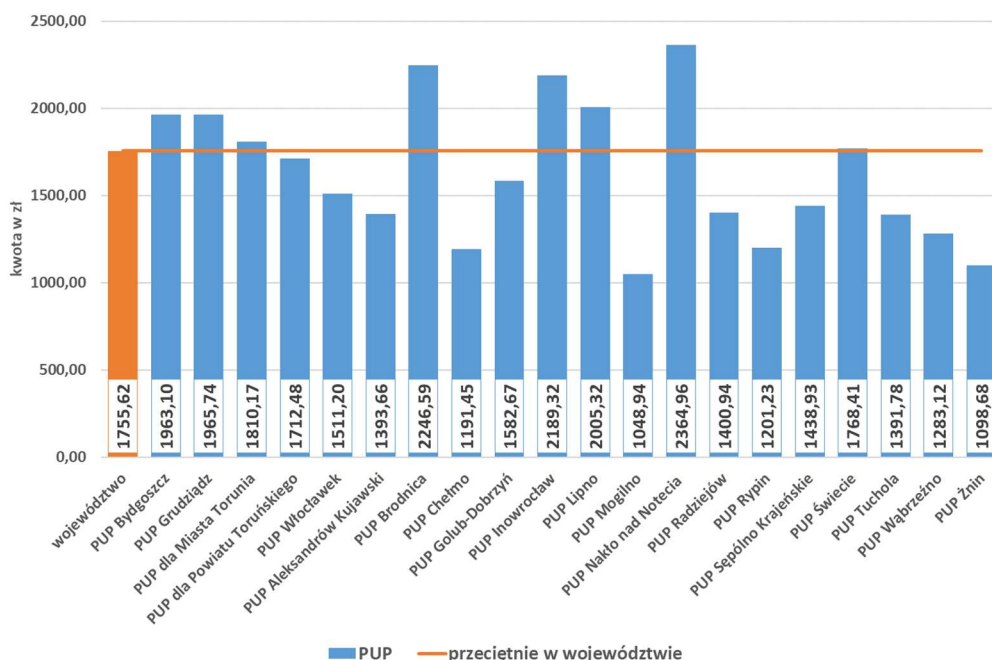
Kwota przypadająca na 1 uczestnika działań finansowanych przez KFS wyniosła za lata 2016–2019 średnio 1755,62 zł. W poszczególnych latach średnia kwota wsparcia przypadająca na 1 uczestnika wynosiła: w 2016 r. – 1757,52 zł, w 2017 r. – 1679,87 zł, w 2018 r. – 1663,89 zł i w 2019 r. najwięcej, bo 1877,82 zł.

**Tabela 7. Średnia kwota wsparcia przypadająca na 1 uczestnika działań
finansowanych przez KFS (w zł)**

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	Lata				
		2016 rok	2017 rok	2018 rok	2019 rok	razem lata 2016–2019
1.	Razem województwo	1 757,52	1 679,87	1 663,89	1 877,82	1 755,62
2.	w Bydgoszczy	1 925,86	1 798,08	1 566,55	2 486,09	1 963,10
3.	w Grudziądzu	2 071,76	2 308,18	1 707,32	1 836,32	1 965,74
4.	dla Miasta Torunia	1 640,83	1 713,08	1 957,94	2 003,69	1 810,17
5.	dla Powiatu Toruńskiego	1 374,78	1 652,67	2 412,55	2 021,98	1 712,48
6.	we Włocławku	1 523,31	1 566,33	1 315,35	1 551,35	1 511,20
7.	w Aleksandrowie Kujawskim	2 036,67	953,50	839,65	2 007,28	1 393,66
8.	w Brodnicy	2 983,70	1 964,34	2 014,96	2 162,65	2 246,59
9.	w Chełmnie	1 332,06	1 009,57	969,41	1 396,16	1 191,45
10.	w Golubie-Dobrzyniu	984,56	2 069,08	2 060,22	1 701,95	1 582,67
11.	w Inowrocławiu	1 925,42	2 163,00	2 430,39	2 346,81	2 189,32
12.	w Lipnie	1 576,34	2 094,70	3 347,37	2 092,01	2 005,32
13.	w Mogilnie	1 217,17	694,03	1 183,33	1 280,70	1 048,94
14.	w Nakle nad Notecią	2 504,44	2 310,96	2 201,36	2 397,91	2 364,96
15.	w Radziejowie	2 383,33	1 173,38	1 136,23	1 226,92	1 400,94
16.	w Rypinie	1 270,00	1 183,77	1 395,38	1 078,21	1 201,23
17.	w Sępólnie Krajeńskim	1 653,49	1 213,18	1 826,71	1 239,39	1 438,93
18.	w Świeciu	2 427,78	1 324,52	2 084,80	1 832,81	1 768,41
19.	w Tucholi	1 392,59	1 858,88	1 720,27	1 081,68	1 391,78
20.	w Wąbrzeźnie	1 495,45	1 256,11	2 225,00	1 025,77	1 283,12
21.	w Żninie	860,85	1 566,23	977,49	1 087,38	1 098,68

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu.

Wykres 5. Średnie wydatki na 1 uczestnika działań finansowanych z KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu.

1.4. Potencjał niewykorzystanych środków

Ocena efektywności wsparcia udzielanego pracodawcom i pracownikom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 odnosi się przede wszystkim do kwestii zgodności wsparcia z zapotrzebowaniem pracodawców, co jest przedmiotem dalszych rozważań, jednak warto w ocenie efektywności zwrócić uwagę na kwestię wykorzystania limitu. Jak wskazano powyżej, wykorzystanie limitu środków KFS w ramach poszczególnych powiatowych urzędów pracy było zróżnicowane. Najlepiej pod tym względem wypadły oczywiście instytucje, w których limity środków zostały wykorzystane w największym stopniu (biorąc pod uwagę wartość nominalną wykorzystanych środków) – mowa o Powiatowych Urzędach Pracy w Chełmnie, Rypinie, Mogilnie, Wąbrzeźnie, Aleksandrowie Kujawskim, Inowrocławiu i Grudziądzu.

W niektórych powiatach nie udało się wykorzystać w pełnym zakresie dostępnych środków. Najwięcej niewykorzystanych środków miały Powiatowe Urzędy Pracy w Bydgoszczy, Brodnicy i we Włocławku.

Niewykorzystane kwoty to *de facto* wsparcie, które mogło trafić do pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim, jednak ostatecznie nie zostało udzielone. Niezagospodarowane środki z pewnością zmniejszają efektywność KFS i stanowią utracony potencjał, niewykorzystane środki oznaczają niezaspokojone potrzeby pracodawców. Jeśliby podzielić sumę niespożytkowanych środków między Powiatowe Urzędy Pracy w Bydgoszczy, Brodnicy i we Włocławku, biorąc pod uwagę średnią kwotę wsparcia przypadającego na 1 uczestnika w okresie od 2016 do 2019 r., urzędy te mogłyby udzielić wsparcia 542 osobom.

W sumie w całym województwie niewykorzystane środki w latach 2016–2019 podzielone przez średnią kwotę wsparcia przypadającego na 1 uczestnika w tym okresie, pozwoliłyby na sfinansowanie działań dla 870 osób.

Tabela 8. Potencjał niewykorzystanych środków (liczba osób, która mogłaby uzyskać wsparcie w ramach KFS w przypadku pełnego wykorzystania limitu)

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	Środki niewykorzystane z limitu KFS przyznanego powiatowym urzędом pracy, łącznie z rezerwą (w zł) dzielone przez średnią kwotę wsparcia przypadającą na uczestnika (w zł)				
		2016 rok	2017 rok	2018 rok	2019 rok	łącznie w latach 2016–2019
1.	Razem województwo	100	208	92	452	870
2.	w Bydgoszczy	7	141	53	62	256
3.	w Grudziądzu	0	6	0	0	7
4.	dla Miasta Torunia	3	2	1	71	84
5.	dla Powiatu Toruńskiego	0	2	1	8	14
6.	we Włocławku	14	13	17	146	192
7.	w Aleksandrowie Kujawskim	0	2	4	1	6
8.	w Brodnicy	13	9	6	66	94
9.	w Chełmnie	2	0	0	0	2
10.	w Golubie-Dobrzyniu	0	2	5	2	11
11.	w Inowrocławiu	0	2	0	2	5
12.	w Lipnie	4	0	0	9	13
13.	w Mogilnie	0	0	0	2	3
14.	w Nakle nad Notecią	0	1	2	16	18
15.	w Radziejowie	0	0	0	21	19
16.	w Rypinie	0	0	0	2	2
17.	w Sępólnie Krajeńskim	24	5	3	18	52
18.	w Świeciu	1	2	2	6	12
19.	w Tucholi	2	4	1	10	17
20.	w Wąbrzeźnie	0	0	0	7	6
21.	w Żninie	47	6	0	15	59

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu.

Warto zaznaczyć, że w każdym powiatowym urzędzie pracy zainteresowanie wsparciem w ramach KFS przewyższało skalę przyznanego dofinansowania. Nie ma możliwości precyzyjnego wskazania powodów niewykorzystania środków, jednakże pewną wskazówką mogą być informacje na temat powodów odrzucania wniosków przez powiatowe urzędy pracy.

Na podstawie danych pochodzących ze wszystkich powiatowych urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim, udostępnionych przez WUP w Toruniu w sierpniu 2020 r., możemy wskazać główne przyczyny odrzucania wniosków w latach 2016–2019:

- **względy formalne**, w tym niezgodność z priorytetami MRPiPS;
- wnioski dotyczyły **kompetencji miękkich**;
- **brak środków finansowych**;
- **ceny szkoleń**;
- **rezygnacja pracodawcy z realizacji umowy**.

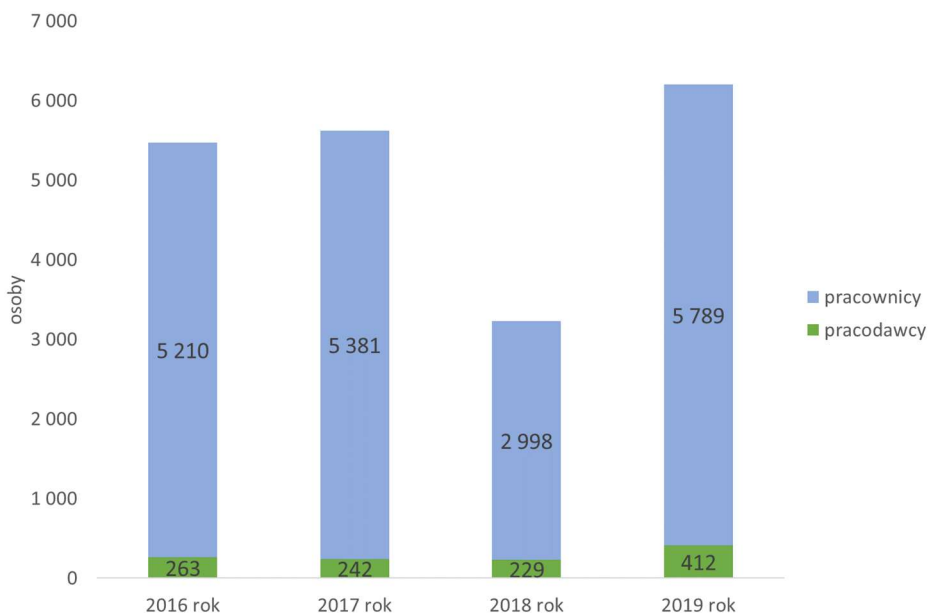
Efektywność działań realizowanych w ramach KFS będzie tym większa, im wyższe będzie wykorzystanie limitu. Środki pozostające do dyspozycji PUP to konkretne kwoty, które mogą być przyznane pracodawcom. Warto w kolejnych latach poddać analizie procedury przyznawania środków i zidentyfikować jakie są możliwości takiego ich dostosowania, aby limit środków mógł w całości trafiać do pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim.

Przyglądając się bliżej powodom odrzucania wniosków, jeśli chodzi o **względy formalne**, można zauważyć, że PUP wskazały na takie powody jak: brak spełnienia priorytetów MRPiPS, niekompletne wnioski, niedostarczenie uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni, wnioski złożone po terminie, brak wymaganych załączników, nieaktualne druki wniosków. Część z tych formalnych kwestii mogłaby w przyszłości zostać tak dostosowana przez PUP, aby potencjał KFS był w pełni wykorzystany.

1.5. Charakterystyka uczestników działań finansowanych z KFS

Uczestnikami działań finansowanych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w analizowanym okresie w województwie kujawsko-pomorskim były 20 524 osoby, w tym 1146 pracodawców i 19 378 pracowników, wśród których 40,2% stanowiły kobiety.

Wykres 6. Uczestnicy działań finansowanych ze środków KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019



Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPIPS-01 za lata 2016–2019.

Wielu uczestników działań finansowanych z KFS posiadało wysokie kwalifikacje, jeśli weźmiemy pod uwagę poziom wykształcenia, szczególnie w grupie pracodawców. Ponad połowa z nich posiadała wykształcenie wyższe (51,4%), a co piąty legitymował się wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym (21,1%). Wykształcenie zasadnicze zawodowe posiadało 13,7%, średnie – 13,2%, a gimnazjalne lub niższe – 0,6%.

Tabela 9. Uczestnicy działań finansowanych ze środków KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 łącznie według poziomu wykształcenia

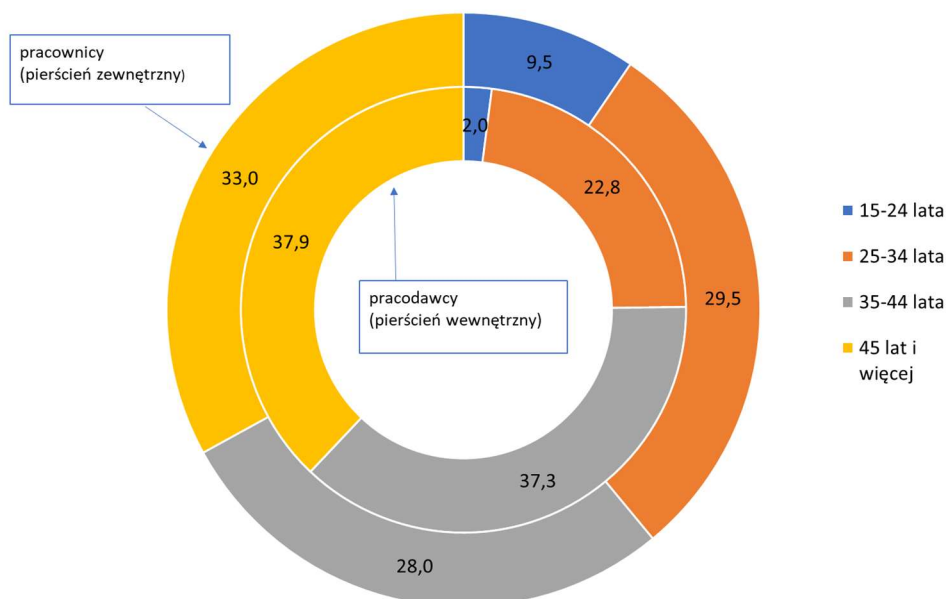
Wyszczególnienie	Ogółem uczestnicy		Pracodawcy		Pracownicy				
					razem		w tym kobiety		
	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	udział w pracownikach razem
ogółem uczestnicy	20 524	100,0	1 146	100,0	19 378	100,0	7 795	100,0	40,2
wyższe	6 873	33,5	589	51,4	6 284	32,4	3 843	49,3	61,2
policealne i średnie zawodowe	4 652	22,7	242	21,1	4 410	22,8	1 809	23,2	41,0
średnie	2 400	11,7	151	13,2	2 249	11,6	806	10,3	35,8
zasadnicze zawodowe	4 999	24,4	157	13,7	4 842	25,0	1 001	12,8	20,7
gimnazjalne i poniżej	1 600	7,8	7	0,6	1 593	8,2	336	4,3	21,1

Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPIPS-01 za lata 2016–2019.

Również wśród **pracowników** korzystających ze wsparcia KFS najczęściej było osób z wykształceniem wyższym, stanowiły one 32,4%, natomiast 1/4 tej grupy to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 22,8% – policealnym i średnim zawodowym, 11,6% – średnim, a 8,2% – gimnazjalnym i niższym.

Analiza struktury osób korzystających ze wsparcia KFS **według wieku**² wykazuje, że zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników znalazły się przede wszystkim osoby w wieku 45 lat i starsi (odpowiednio: 37,9% i 33,0%). W pozostałych przedziałach wiekowych sytuacja była już bardziej zróżnicowana. Wśród pracodawców 37,3% stanowiły osoby w przedziale wiekowym 35–44 lata, 22,8% – w grupie 25–34 lata i 2,0% – osoby najmłodsze (15–24 lata). Natomiast wśród pracowników drugą co do wielkości była grupa osób w wieku 25–34 lata (29,5%), a następnie – 35–44 lata (28,0%) i 15–24 lata (9,5%). Wpływ na strukturę wieku uczestników działań finansowanych ze środków KFS w województwie kujawsko-pomorskim miały priorytety MRPiPS, jeden z nich to wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.

Wykres 7. Uczestnicy działań finansowanych ze środków KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 łącznie według wieku



Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPiPS-01 za rok 2016–2019.

Osoby wykonujące pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze pracy stanowiły zaledwie 0,9% spośród pracowników będących

² Dane na temat wieku uczestników działań finansowanych z KFS podawane są dopiero od 2017 r.

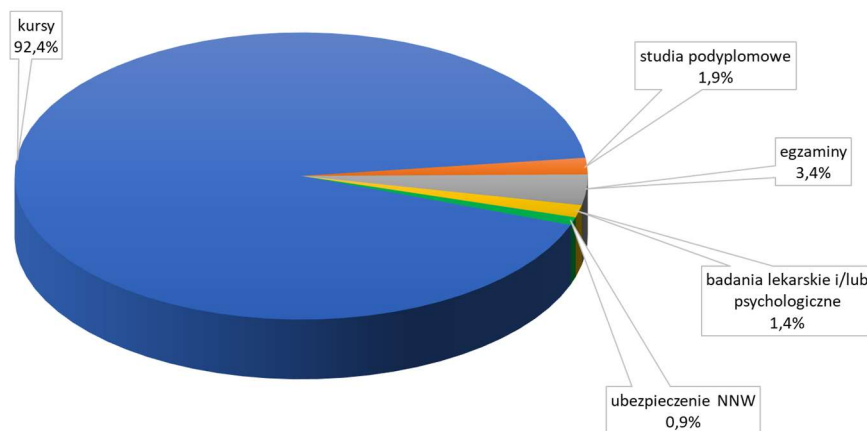
uczestnikami działań finansowanych ze środków KFS. Większość w tej grupie – 57,0% – to kobiety.

1.6. Rodzaje wsparcia udzielanego z KFS

Dominującym **rodzajem wsparcia** były kursy – wzięło w nich udział 92,4% uczestników. Do egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych podeszło 3,4% osób, studia podyplomowe podjęło 1,9% uczestników, z badań lekarskich i/lub psychologicznych skorzystało 1,4% osób, a objęte ubezpieczeniem NNW zostało 0,9% uczestników.

Jeden uczestnik mógł skorzystać z kilku form/rodzajów wsparcia (np. uczestnictwo w kursie, a potem przystąpienie do egzaminu). W związku z tym łączna liczba uczestników działań jest mniejsza od łącznej sumy wszystkich form wsparcia.

Wykres 8. Rodzaje wsparcia udzielonego w ramach KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019



Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPiPS-01 za lata 2016–2019.

Kursy były najczęściej udzielanym rodzajem wsparcia zarówno w grupie pracodawców (93,2%), jaki i pracowników (92,4%).

Tabela 10. Rodzaje wsparcia udzielonego w ramach KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019

Rodzaje wsparcia	Formy ogółem		Pracodawcy		Pracownicy				
					razem		w tym kobiety		
	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	udział w pracownikach razem
razem	21 559	100,0	1 176	100,0	20 383	100,0	7 974	100,0	39,1
kursy	19 924	92,4	1 096	93,2	18 828	92,4	7 534	94,5	40,0
studia podyplomowe	401	1,9	40	3,4	361	1,8	300	3,8	83,1
egzaminy	743	3,4	21	1,8	722	3,5	37	0,5	5,1
badania lekarskie i/lub psychologiczne	300	1,4	11	0,9	289	1,4	2	0,03	0,7
ubezpieczenie NNW	191	0,9	8	0,7	183	0,9	101	1,3	55,2

Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPiPS-01 za lata 2016–2019.

Pracodawcy statystycznie częściej korzystali ze studiów podyplomowych (3,4%) niż pracownicy (1,8%). Pracownicy natomiast częściej przystępowali do egzaminów (3,5%, wśród pracodawców – 1,8%). Badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu dotyczyły 0,9% pracodawców i 1,4% pracowników, a ubezpieczenia NNW – odpowiednio 0,7 i 0,9%.

1.7. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS

Tematyka kształcenia ustawicznego³ w poszczególnych latach była różnorodna, uzależniona m.in. od konkretnych potrzeb pracodawców (podmiotów) występujących o taką pomoc.

³ Dane na temat obszarów tematycznych działań zrealizowanych w latach 2016 i 2017 nie były zbierane w Załączniku 4 do Sprawozdania MRPiPS-01. Dane te zostały przekazane przez wszystkie PUP do WUP w Toruniu, w zestawieniu o charakterze roboczym. Dane te zostały wykorzystane do uzupełnienia informacji na temat obszarów tematycznych zrealizowanych w ramach KFS w latach nieobjętych sprawozdawczością, aby umożliwić analizę tematyki kształcenia finansowanego z KFS w całym analizowanym okresie 2016–2019. Ze względu na różnice w sposobie zbierania i agregacji danych liczby prezentowane w tabeli nie pokrywają się z danymi na temat działań zrealizowanych w ramach KFS i liczby ich uczestników. Powstałe różnice wynikały m.in. z tego, że 1 uczestnik mógł korzystać z kilku szkoleń i 1 osoba była liczona wówczas kilka razy.

**Tabela 11. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS
w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 według lat**

Wyszczególnienie		2016 rok		2017 rok		2018 rok		2019 rok	
		tematyka	udział w %	tematyka	udział w %	tematyka	udział w %	tematyka	udział w %
Razem tematyka kształcenia finansowanego z KFS		6 016	100,0	6 437	100,0	3 227	100,0	6 201	100,0
z tego	podstawowe programy ogólne (w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	194	3,2	79	1,2	14	0,4	48	0,8
	doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	142	2,4	35	0,5	30	0,9	106	1,7
	sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	27	0,4	5	0,1	0	0,0	4	0,1
	nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)	6	0,1	29	0,5	1	0,03	48	0,8
	języki obce	207	3,4	77	1,2	28	0,9	53	0,9
	dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	23	0,4	13	0,2	3	0,1	1	0,02
	sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	446	7,4	462	7,2	79	2,4	318	5,1
	rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	354	5,9	339	5,3	274	8,5	462	7,5
	zarządzanie i administrowanie	487	8,1	425	6,6	44	1,4	134	2,2
	prace sekretarskie i biurowe	15	0,2	22	0,3	0	0,0	36	0,6
	prawo	128	2,1	107	1,7	0	0,0	5	0,1
	nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)	3	0,05	16	0,2	0	0,0	0	0,0
	matematyka i statystyka	3	0,05	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	informatyka i wykorzystanie komputerów	571	9,5	573	8,9	372	11,5	379	6,1
	technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)	841	14,0	1 036	16,1	524	16,2	991	16,0
	górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)	162	2,7	211	3,3	36	1,1	80	1,3
	architektura i budownictwo	471	7,8	412	6,4	250	7,7	208	3,4
	rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	18	0,3	43	0,7	17	0,5	15	0,2
	weterynaria	4	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	opieka zdrowotna	421	7,0	766	11,9	396	12,3	396	6,4
	opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)	175	2,9	250	3,9	43	1,3	221	3,6
	ochrona własności i osób	16	0,3	3	0,05	32	1,0	6	0,1
	ochrona środowiska	16	0,3	0	0,0	0	0,0	8	0,1
	usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	58	1,0	2	0,03	1	0,03	53	0,9
	usługi gastronomiczne	117	1,9	230	3,6	156	4,8	210	3,4
	usługi fryzjerskie, kosmetyczne	111	1,8	188	2,9	164	5,1	470	7,6
	usługi krawieckie, obuwnicze	67	1,1	132	2,1	38	1,2	155	2,5
	usługi stolarskie, szklarskie	3	0,05	15	0,2	2	0,1	23	0,4
	usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	470	7,8	389	6,0	469	14,5	512	8,3
	pozostałe usługi	191	3,2	239	3,7	136	4,2	640	10,3
	inna tematyka kształcenia ustawicznego	269	4,5	339	5,3	118	3,7	619	10,0

Źródło: opracowanie własne, za lata 2016 i 2017 na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu; za lata 2018 i 2019 na podstawie danych ze sprawozdań MRPiPS-01.

Analiza tematyki⁴ kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS za lata 2016–2019 wykazuje, że najczęściej były to następujące kategorie (powyżej 1000 uczestników):

- technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) – 15,5% (od 14,0% w 2016 r. do 16,2% w 2018r.);
- opieka zdrowotna – 9,0% (od 6,4% w 2019 r. do 12,3% w 2018 r.);
- informatyka i wykorzystanie komputerów – 8,7% (od 6,1% w 2019 r. do 11,5% w 2018 r.);
- usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy – 8,4% (od 6,0% w 2017 r. do 14,5% w 2018 r.);
- rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna – 6,5% (od 5,3% w 2017 r. do 8,5% w 2018 r.);
- inna tematyka kształcenia ustawicznego – 6,1% (od 3,7% w 2018 r. do 10,0% w 2019 r.);
- architektura i budownictwo – 6,1% (od 3,4% w 2019 r. do 7,8% w 2016 r.);
- sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami – 6,0% (od 2,4% w 2018 r. do 7,4% w 2016 r.);
- pozostałe usługi – 5,5% (od 3,2% w 2016 r. do 10,3% w 2019 r.);
- zarządzanie i administrowanie – 5,0% (od 1,4% w 2018 r. do 8,1% w 2016 r.).

Ocena efektywności wsparcia KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 odnosi się przede wszystkim do kwestii trafności w kontekście zarówno potrzeb pracodawców, jak i potrzeb rynku. Oceny takiej można dokonać poprzez zestawienie informacji na temat obszarów tematycznych kształcenia ustawicznego zrealizowanego ze środków KFS w latach 2016–2019 z informacjami na temat potrzeb pracodawców zdiagnozowanych w województwie. Zestawienie tych informacji pozwoli zweryfikować stopień dopasowania wsparcia do potrzeb pracodawców w regionie. W kolejnym rozdziale zaprezentowano wyniki tego porównania i płynące z niego wnioski.

⁴ Obszary tematyczne użyte do prezentacji kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS są zgodne z klasyfikacją z Załącznika 4 do Sprawozdania MRPIPS-01.

Tabela 12. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS
w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019

Wyszczególnienie		lata 2016-2019 łącznie	
		tematyka	udział w %
Razem tematyka kształcenia finansowanego z KFS		21 881	100,0
z tego	technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i opieka zdrowotna)	3 392	15,5
	informatyka i wykorzystanie komputerów	1 895	8,7
	usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	1 840	8,4
	rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	1 429	6,5
	inna tematyka kształcenia ustawicznego	1 345	6,1
	architektura i budownictwo	1 341	6,1
	sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	1 305	6,0
	pozostałe usługi	1 206	5,5
	zarządzanie i administrowanie	1 090	5,0
	usługi fryzjerskie, kosmetyczne	933	4,3
	usługi gastronomiczne	713	3,3
	opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)	689	3,1
	górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki,	489	2,2
	usługi krawieckie, obuwnicze	392	1,8
	języki obce	365	1,7
	rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	335	1,5
	doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	313	1,4
	prawo	240	1,1
	usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	114	0,5
	rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	93	0,4
	nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)	84	0,4
	prace sekretarskie i biurowe	73	0,3
	ochrona własności i osób	57	0,3
	usługi stolarskie, szklarskie	43	0,2
	dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	40	0,2
	sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	36	0,2
	ochrona środowiska	24	0,1
	nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)	19	0,1
	weterynaria	4	0,0
	matematyka i statystyka	3	0,0
	podstawowe programy ogólne (w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i	0	0,0

Źródło: opracowanie własne, za lata 2016 i 2017 na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu; za lata 2018 i 2019 na podstawie danych ze sprawozdań MRPIPS-01.

2. Ocena dopasowania udzielonego wsparcia do potrzeb pracodawców – dane statystyczne

Określenie zapotrzebowania rynku pracy na kształcenie ustawiczne stanowi ważne zadanie dla instytucji udzielających wsparcia w ramach KFS. Informacje o bieżących i przewidywanych potrzebach rynku pracy są podstawą do podejmowania trafnych decyzji w zakresie kształcenia, w tym kształcenia ustawicznego. Szczególna rola w kształtowaniu strategii wsparcia, w ramach KFS, przypadać powinna pracodawcom, ze względu na ich znajomość potrzeb rynkowych i konsumenckich. Planowanie działań realizowanych w ramach KFS wymaga stałego monitorowania i diagnozowania potrzeb pracodawców.

Rysunek 1. Schemat planowania wsparcia w ramach KFS ukierunkowanego na potrzeby pracodawców



Źródło: opracowanie własne.

Ocena efektywności wsparcia udzielanego pracodawcom i pracownikom ze środków KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019 miała dostarczyć odpowiedzi na kluczowe pytanie: czy działania zrealizowane dzięki wsparciu KFS w województwie kujawsko-pomorskim odpowiadały na potrzeby regionalnego i lokalnych rynków pracy?

W niniejszym rozdziale zawarto m.in. założenia przyjęte w ocenie dopasowania udzielonego wsparcia do potrzeb pracodawców oraz wnioski wynikające z analizy tego zagadnienia.

2.1. Przyjęte założenia

W ocenie dopasowania wsparcia udzielonego w ramach KFS istotne było przede wszystkim porównanie tematyki zrealizowanych szkoleń z trwałymi i średniookresowymi potrzebami szkoleniowymi pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego. Przeanalizowanie tych potrzeb było jednym z głównych celów badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”,

zrealizowanego przez Centrum Badań i Edukacji Statystycznej (CBiES) GUS w Jachrance na zlecenie WUP w Toruniu w 2016 roku. Badanie dotyczyło 3 grup potrzeb szkoleniowych:

- potrzeb bieżących (potrzeb rozpoznanych, aktualnych, wymagających szybkiego zaspokojenia);
- potrzeb średniookresowych (przewidywanych w perspektywie 2 lat);
- potrzeb trwałych (stałych, które występują zawsze, niezależnie od zmian zachodzących w podmiocie).

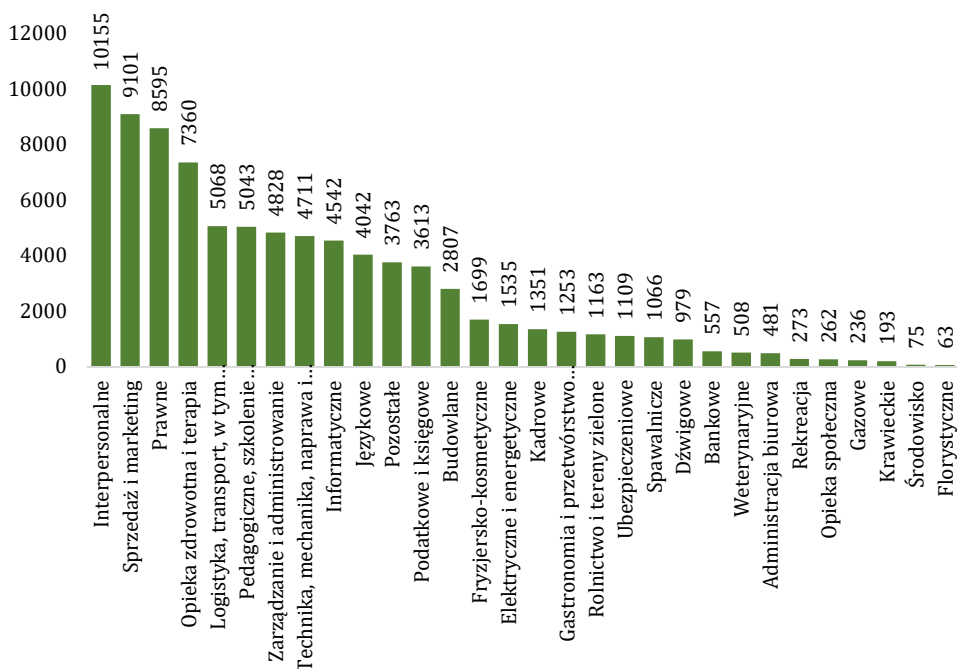
Wspomniane średniookresowe i trwałe potrzeby odzwierciedlają przewidywania pracodawców odnośnie do rozwoju rynku, firmy i koniecznych w niej kompetencji w perspektywie najbliższych miesięcy i lat. Ponadto potrzeby trwałe i średniookresowe uznaliśmy za kluczowy i rozwojowy zakres zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje, które mogą przynieść trwałe zmiany, postęp w biznesie, a tym samym rozwój regionu.

Zaspokojenie trwałych i średniookresowych potrzeb pracodawców, zgłoszonych przez podmioty biorące udział w badaniu w 2016 r. poprzez działania finansowane ze środków KFS w latach 2016–2019 było podstawą oceny efektywności udzielonego wsparcia.

Dla pracodawców istotne jest zaspokojenie zarówno zapotrzebowania trwałego i średniookresowego, jak i tego bieżącego. Niemniej to ostatnie ma bardziej dynamiczny, zmienny charakter. Bieżące potrzeby szkoleniowe występują wtedy, gdy pojawia się **nagły problem** wymagający rozwiązania⁵. Szkolenia odpowiadające na potrzeby bieżące, **pilne** mają uzupełniać luki w wiedzy lub umiejętnościach – tę rolę odgrywają zarówno szkolenia „twarde”, jak i „miękkie”. Potwierdzają to wyniki badania pn. „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”. Warto zwrócić uwagę, że w badaniu największe bieżące potrzeby dotyczyły szkoleń **interpersonalnych** (10 155 chętnych).

⁵ I. Janiak-Rejno, *Szkolenie pracowników* [w:] *Podstawy zarządzania operacyjnego*, pod red. Z. Jasińskiego, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 220.

Wykres 9. Bieżące potrzeby szkoleniowe – planowana liczba osób, które wezmą udział w szkoleniach w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 r., według typów szkoleń



Źródło: Raport z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBIeS GUS, s. 88.

Jak wskazali autorzy raportu, **bieżące zapotrzebowanie na szkolenia wynikało z chęci uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności pracowników**. Większość podmiotów zgłaszających zapotrzebowanie pragnęła jedynie **uzupełnić umiejętności swoich pracowników** – 81,7% osób, które planowano przeszkolić. Jednocześnie pracodawcy tylko 3,8% tego bieżącego zapotrzebowania na szkolenia interpersonalne chcieli sfinansować ze środków KFS. Ze względu na specyfikę bieżących potrzeb szkoleniowych potrzeby trwałe i średniookresowe rozdzielono od bieżących i zostaną one przeanalizowane oddzielnie.

Zgodność tematyki działań finansowanych z KFS w latach 2016–2019 z potrzebami szkoleniowymi trwałymi i średniookresowymi będzie oznaczać, że udzielone wsparcie było celowe i adekwatne, wspierające kompetencje rozwojowe, potrzebne dla regionu i jednocześnie zgodne z kierunkiem wskazanym na schemacie planowania wsparcia w ramach KFS ukierunkowanego na potrzeby pracodawców (patrz rysunek 1). U podstaw bieżących potrzeb szkoleniowych dużo częściej leżą przywołane powyżej luki w wiedzy i umiejętnościach czy nagłe problemy niż potrzeby rynku i konsumentów.

Dane wykorzystane w ocenie dopasowania udzielonego wsparcia do potrzeb szkoleniowych pracodawców pochodziły z 3 źródeł. Informacji na temat zapotrzebowania na zawody oraz diagnozy potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego dostarcza przywołane powyżej badanie pn. „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, zrealizowane na zlecenie WUP w Toruniu przez CBiES GUS w 2016 r. Badanie przeprowadzono w okresie czerwiec–listopad 2016 r. Próbę badawczą stanowiły podmioty gospodarcze mające siedzibę i prowadzące działalność na terenie województwa kujawsko-pomorskiego (z wyłączeniem gospodarstw rolnych) i zatrudniające przynajmniej 1 osobę. Przeprowadzono 2315 wywiadów, wyniki badania są reprezentatywne dla 37 208 podmiotów. W oparciu o wyniki tego badania⁶ dokonano oceny dopasowania wsparcia w ramach KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019.

W badaniu zrealizowanym przez CBiES GUS pracodawcy odpowiadali na pytanie o zainteresowanie sfinansowaniem konkretnych potrzeb szkoleniowych ze środków KFS. Pytanie to obejmowało plany pracodawców formułowane do końca 2018 r. W ocenie dopasowania wsparcia udzielonego w ramach KFS w latach 2016–2019 do potrzeb pracodawców wykorzystano zarówno odpowiedzi na pytanie o trwałe i średniookresowe potrzeby szkoleniowe, jak i informacje nt. zainteresowania sfinansowaniem konkretnych potrzeb szkoleniowych ze środków KFS.

Prezentację wyników tej oceny warto rozpocząć od przedstawienia zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne wśród pracodawców województwa (bez wydzielania części zapotrzebowania planowanego do sfinansowania ze środków KFS) i zestawienia tych danych z informacją na temat obszarów tematycznych kształcenia ustawicznego zrealizowanego ze środków KFS w latach 2016–2019⁷.

⁶ Szczegółowe informacje na temat zapotrzebowania na zawody i kształcenie ustawiczne znaleźć można w raporcie dostępnym na stronie internetowej WUP w Toruniu, w zakładce publikacje: <https://wuptorun.praca.gov.pl/publikacje-dotyczace-rynk-u-pracy>. Na potrzeby oceny dopasowania wsparcia w ramach KFS prezentujemy w raporcie wybrane wyniki ww. badania.

⁷ Dane za lata 2018 i 2019 pochodzą z Załącznika 4 do Sprawozdania MRPiPS-01. Dane na temat obszarów tematycznych działań zrealizowanych w latach 2016 i 2017 nie były zbierane w Załączniku 4 do Sprawozdania MRPiPS-01. Zostały one przekazane przez wszystkie PUP do WUP w Toruniu w zestawieniu o charakterze roboczym. Dane te zostały wykorzystane do uzupełnienia informacji na temat obszarów tematycznych zrealizowanych w ramach KFS w latach nie objętych sprawozdawczością, aby umożliwić analizę tematyki kształcenia finansowanego z KFS w całym analizowanym okresie 2016–2019. Powołując się na te dane, w źródle wskazywano dane udostępnione przez WUP w Toruniu. Ze względu na różnice w sposobie zbierania i agregacji danych liczby prezentowane w tabeli nie pokrywają się z danymi na temat

Następnie analizie poddano informacje na temat **liczby szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS do końca 2018 r. w grupie potrzeb szkoleniowych trwałych i średniookresowych wśród pracodawców z terenu województwa kujawsko-pomorskiego z danymi dotyczącymi tematyki kształcenia finansowanego z KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019.**

Ocena kwestii dopasowania wsparcia w kontekście zarówno potrzeb pracodawców, jak i potrzeb rynku pracy województwa kujawsko-pomorskiego uwzględnia również **informacje zebrane w przeprowadzonym przez autorów niniejszego opracowania badaniu kwestionariuszowym – zostały one opisane w dalszej części raportu.**

2.2. Potrzeby szkoleniowe firm a działania zrealizowane w ramach KFS

W 2016 r. w województwie kujawsko-pomorskim blisko 9000 podmiotów miało trwałe potrzeby szkoleniowe. Niemal o 1000 więcej było pracodawców, którzy zgłosili zapotrzebowanie na szkolenia średniookresowe. W sumie trwałe i średniookresowe potrzeby szkoleniowe zostały wskazane przez 18 800 pracodawców z regionu. Natomiast zgodnie z Załącznikiem nr 4 do MRPiPS-01 w latach 2016–2019 tematyka kształcenia finansowanego z KFS odnosi się do łącznej liczby 21 881 działań. Biorąc pod uwagę to, że nie wszystkie kategorie związane z tematyką kształcenia można było ze sobą porównać, na potrzeby przeprowadzanej analizy uwzględniono łącznie 19 820 działania sfinansowane ze środków KFS w latach 2016–2019. Dane te (wartości liczbowe) pozwalają na miarodajne porównanie, jeśli chodzi o skalę z jednej strony potrzeb, a z drugiej – udzielonego wsparcia.

Analizując liczby pracodawców zgłaszających trwałe i średniookresowe zapotrzebowanie na szkolenia, można zauważyć pewien trend, mianowicie w zapotrzebowaniu na szkolenia pracodawcy najliczniej wskazywali te obszary, które są związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim zgłaszali największe zapotrzebowanie na szkolenia: **prawne** (11,5%), z obszaru **sprzedaży i marketingu** (9,4%), szkolenia **podatkowe i księgowe** (8,1%). Jeśli doda się do tego zestawienia szkolenia z **zarządzania i administracji** (4,0%) i **kadrowe** (3,3%), to łącznie podane tematy stanowiły **36,2%** wskazań. Warto zaznaczyć, że kompetencje tego typu są potrzebne w każdej firmie, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności, reprezentowanego sektora czy wielkości podmiotu.

zrealizowanych w ramach KFS działań i liczby ich uczestników. Powstałe różnice wynikały m.in. z tego, że 1 uczestnik mógł korzystać z kilku szkoleń i 1 osoba była liczona wówczas kilka razy.

Do ostatniej grupy, także w pewnym sensie **uniwersalnych** (10,8%), obszarów tematycznych weszły szkolenia:

- interpersonalne – 1,8%;
- informatyczne – 4,4%;
- językowe – 4,6%.

Zaraz po tej grupie znalazły się szkolenia powiązane z **konkretnymi branżami**, takimi jak: **opieka zdrowotna i terapia, technika, mechanika, naprawa i konserwacja, logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy, oraz pedagogika i szkolenia nauczycieli.**

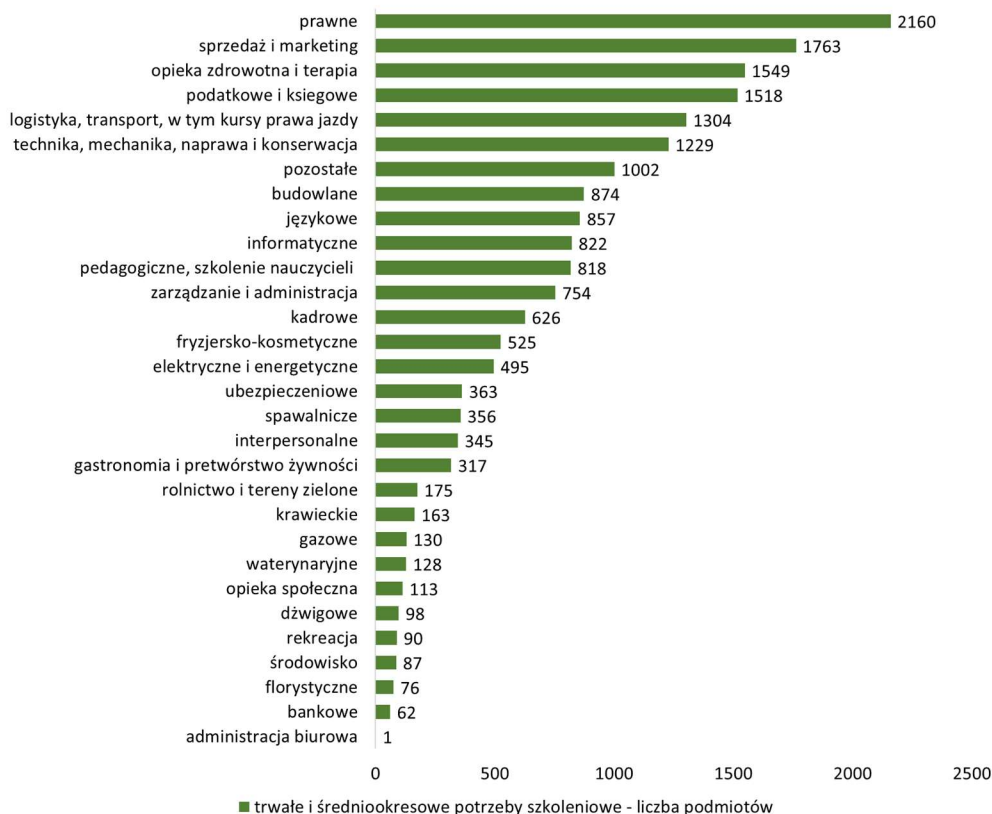
Udział obszarów tematycznych powiązanych z konkretnymi branżami w potrzebach trwałych i średniookresowych wyniósł łącznie **47,6%**, natomiast w poszczególnych obszarach tematycznych udział ten przedstawiał się następująco:

- opieka zdrowotna i terapia – 8,2% podmiotów;
- logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy – 6,9%;
- technika, mechanika, naprawa i konserwacja – 6,5%;
- budownictwo – 4,6%;
- pedagogika, szkolenia nauczycieli – 4,3%;
- fryzjerstwo i kosmetyka – 2,8%;
- elektryka i energetyka – 2,6%;
- ubezpieczenia – 1,6%;
- spawalnictwo – 1,9%;
- gastronomia i przetwórstwo żywności – 1,7%;
- rolnictwo i tereny zielone – 0,9%;
- krawiectwo – 0,9%;
- gazownictwo – 0,7%;
- weterynaria – 0,7%;
- opieka społeczna – 0,6%;
- obsługa dźwigów – 0,5%;
- rekreacja – 0,5%;
- środowisko – 0,5%;
- florystyka – 0,4%;
- bankowość – 0,3%.

Można zauważyć, że obszary tematyczne, jeśli chodzi o potrzeby szkoleniowe pracodawców, rozłożyły się dość równomiernie pomiędzy ogólne, uniwersalne szkolenia, które łącznie stanowiły 47% trwałych i średniookresowych potrzeb szkoleniowych pracodawców, a szkolenia branżowe, które stanowiły 47,6% opisywanego zapotrzebowania szkoleniowego.

Poniższy wykres prezentuje dokładne wartości, tj. liczby podmiotów z trwałymi i średniookresowymi potrzebami szkoleniowymi według obszarów tematycznych szkoleń.

Wykres 10. Liczba podmiotów z trwałymi i średniookresowymi potrzebami szkoleniowymi według obszarów tematycznych szkoleń



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBiES GUS.

Wśród najliczniejszych obszarów tematycznych szkoleń w zapotrzebowaniu trwałym i średniookresowym można dostrzec podobieństwa. Te same tematy szkoleń należały do najliczniej wskazywanych w obu tych kategoriach. Szkolenia **prawne** dominowały zarówno w grupie trwałych potrzeb szkoleniowych, jak i średniookresowych nowych potrzeb rozwojowych. W taki sposób sytuacja wyglądała, jeśli chodzi o szkolenia w tematyce: **sprzedaż i marketing, opieka zdrowotna i terapia, podatki i księgowość, logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy, oraz technika, mechanika, naprawa i konserwacja**. Zaspokojenie tych potrzeb

szkoleniowych przez działania finansowane ze środków KFS świadczyć będzie o efektywnym i dopasowanym do kluczowych spraw wsparciu. Warto także zwrócić uwagę na różnice między poszczególnymi kategoriami i na nowe, rozwojowe potrzeby. Liczba wskazań na szkolenia: **budowlane, informatyczne, z zarządzania i administracji, fryzjersko-kosmetyczne** w kategorii szkolenia nowe, rozwojowe przewyższała liczbę wskazań na te tematy szkoleń w kategorii potrzeb trwałych.

Tabela 13. Podmioty o trwałych i średniookresowych potrzebach szkoleniowych w województwie kujawsko-pomorskim

Lp.	Tematyka szkoleń	Liczba podmiotów z trwałymi potrzebami szkoleniowymi według typów szkoleń	Liczba podmiotów zgłaszających zapotrzebowanie na szkolenia „średniookresowe” – nienowa, rozwojowa potrzeba	Liczba podmiotów zgłaszających zapotrzebowanie na szkolenia „średniookresowe” – nowa, rozwojowa potrzeba	Razem
1	prawne	1 201	268	691	2 160
2	sprzedaż i marketing	841	430	492	1 763
3	opieka zdrowotna i terapia	723	382	444	1 549
4	podatkowe i księgowe	832	228	458	1 518
5	logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy	466	373	465	1 304
6	technika, mechanika, naprawa i konserwacja	517	225	487	1 229
7	pozostałe	553	326	123	1 002
8	budowlane	299	256	319	874
9	językowe	363	267	227	857
10	informatyczne	324	147	351	822
11	pedagogiczne, szkolenie nauczycieli	403	168	247	818
12	zarządzanie i administracja	273	159	322	754
13	kadrowe	386	43	197	626
14	fryzjersko-kosmetyczne	193	91	241	525
15	elektryczne i energetyczne	266	76	153	495
16	ubezpieczeniowe	244	0	119	363
17	spawalnicze	205	29	122	356
18	interpersonalne	152	89	104	345
19	gastronomia i przetwórstwo żywności	156	14	147	317
20	rolnictwo i tereny zielone	99	0	76	175
21	krawieckie	46	65	52	163
22	gazowe	66	26	38	130
23	weterynaryjne	88	0	40	128
24	opieka społeczna	51	25	37	113

Lp.	Tematyka szkoleń	Liczba podmiotów z trwałymi potrzebami szkoleniowymi według typów szkoleń	Liczba podmiotów zgłaszających zapotrzebowanie na szkolenia „średniookresowe” – nienowa, rozwojowa potrzeba	Liczba podmiotów zgłaszających zapotrzebowanie na szkolenia „średniookresowe” – nowa, rozwojowa potrzeba	Razem
25	dźwigowe	35	4	59	98
26	rekreacja	64	13	13	90
27	środowisko	12	21	54	87
28	florystyczne	0	38	38	76
29	bankowe	48	0	14	62
30	administracja biurowa	1	0	0	1
Razem		8 907	3 763	6 130	18 800

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBiES GUS.

Istotne wydają się 4 tematy szkoleń, w których to **zapotrzebowanie średniookresowe – nowa, rozwojowa potrzeba** – przewyższało liczbę trwałych potrzeb. Były to szkolenia: krawieckie, dźwigowe, środowiskowe, florystyczne. Tematy te mogą wskazywać na rozwijające się obszary na regionalnym rynku pracy.

Dane zaprezentowane w tabeli poniżej pozwalają odpowiedzieć na pytanie: czy działania zrealizowane przy wsparciu z KFS w województwie kujawsko-pomorskim odpowiadały na potrzeby regionalnego i lokalnych rynków pracy? Po prawej stronie zaprezentowano dane obrazujące potrzeby szkoleniowe pracodawców (odnoszą się one do liczby pracodawców zgłaszających potrzeby w danym obszarze). Po lewej stronie tabeli zamieszczono informacje o tematyce wsparcia finansowanego z KFS w latach 2016–2019 w województwie. Katalog tematyki szkoleń wykorzystany w badaniu zrealizowanym przez CBiES GUS i katalog obszarów tematycznych wykorzystany na potrzeby informacji o tematyce kształcenia finansowanego z KFS się nie pokrywają. Pomimo ograniczeń zaprezentowane dane pozwalają ocenić, że w zdecydowanej większości wsparcie udzielone ze środków KFS w latach 2016–2019 odpowiadało na potrzeby pracodawców w regionie. Szczegółowe informacje zawiera tabela 14.

**Tabela 14. Trwałe i średniookresowe potrzeby szkoleniowe pracodawców
a tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS**

Tematyka szkoleń	Liczba podmiotów z trwałymi i średniookresowymi potrzebami szkoleniowymi	Tematyka kształcenia finansowanego z KFS w latach 2016–2019	
		liczba	tematyka
prawne	2 160	240	prawo
sprzedaż i marketing	1 763	1 305	sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami
opieka zdrowotna i terapia	1 549	1 979	opieka zdrowotna
bankowe	62	1 429	rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna
kadrowe	626		
podatkowe i księgowe	1 518		
ubezpieczeniowe	363		
logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy	1 304	1 840	usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy
dźwigowe	98	3 392	technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)
elektryczne i energetyczne	495		
gazowe	130		
technika, mechanika, naprawa i konserwacja	1 229		
spawalnicze	356	1 206	pozostałe usługi
pozostałe	1 002		
budowlane	874	1 341	architektura i budownictwo
językowe	857	365	języki obce
informatyczne	822	1 895	informatyka i wykorzystanie komputerów
pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	818	313	doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu
zarządzanie i administracja	754	1 090	zarządzanie i administrowanie
fryzjersko-kosmetyczne	525	933	usługi fryzjerskie, kosmetyczne
interpersonalne	345	335	rozwój osobowościowy i kariery zawodowej
gastronomia i przetwórstwo żywności	317	713	usługi gastronomiczne
rolnictwo i tereny zielone	175	93	rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo
		19	nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)
krawieckie	163	392	usługi krawieckie i obuwnicze
weterynaryjne	128	4	weterynaria
opieka społeczna	113	689	opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)
rekreacja	90	114	usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja
środowisko	87	24	ochrona środowiska
florystyczne	76	36	sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne
administracja biurowa	1	73	prace sekretarskie i biurowe
razem	18 800	19 820	razem

Legenda:

- wsparcie niezaspokojone (wsparcie < 75% zapotrzebowania)
- wsparcie dopasowane do potrzeb (75% zapotrzebowania < wsparcie < 125% zapotrzebowania)
- wsparcie wyższe niż zapotrzebowanie (wsparcie > 125% zapotrzebowania)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBiES GUS, danych udostępnionych przez WUP w Toruniu i danych ze sprawozdań MRPIPS-01.

Biorąc pod uwagę skalę trwałych i średniookresowych potrzeb i wielkość wsparcia udzielonego w ramach KFS, można zauważyć, że działania KFS były w stanie pokryć znaczną część zapotrzebowania. Poniżej zebrano informacje, jak wyglądało to w poszczególnych obszarach tematycznych.

2.2.1. Wsparcie dopasowane do potrzeb

Za dopasowane wsparcie uznano takie, które osiągnęło wartość większą niż 75% zdiagnozowanego zapotrzebowania na szkolenia trwałe i średniookresowe oraz mniejszą niż 125% tego zapotrzebowania.

Obszary tematyczne szkoleń, w których wsparcie było dopasowane do zdiagnozowanych potrzeb to:

- pozostałe usługi (do tej kategorii PUP klasyfikowały szkolenia takie jak: usługi sanitarne czy kompleksowe sprzątanie⁸);
- interpersonalne, związane z rozwojem osobistym i kariery zawodowej.

2.2.2. Wsparcie wyższe niż zapotrzebowanie

Oddzielnie potraktowano te obszary tematyczne, w których wsparcie przewyższało (stanowiło więcej niż 125%) zdiagnozowane zapotrzebowanie. Można przyjąć, że w niektórych przypadkach wyższe wsparcie było spowodowane wzrastającym zapotrzebowaniem. Niestety zabrakło informacji, które wyjaśniałyby przyczyny tego zjawiska.

Obszary tematyczne, w których wsparcie przewyższało zdiagnozowane potrzeby, to:

- opieka zdrowotna i terapia;
- logistyka, transport, w tym prawo jazdy;
- szkolenia zaklasyfikowane do obszaru technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów), tj.:
 - dźwigowe;
 - elektryka i energetyka;
 - gazowe;

⁸ Patrz: *Obszary szkolenia w rejestrze instytucji szkoleniowych*, <https://wuptorun.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/rejestr-instytucji-szkoleniowych> [dostęp: 15.11.2020].

- technika, mechanika, naprawa i konserwacja;
- spawalnictwo⁹;
- budownictwo;
- informatyka;
- zarządzanie i administracja;
- fryzjerstwo i kosmetyka;
- gastronomia i przetwórstwo żywności;
- krawiectwo;
- opieka społeczna;
- rekreacja;
- administracja biurowa.

Warto przyjrzeć się bliżej wybranym obszarom z powyższej listy. Wsparcie udzielone w zakresie architektury i budownictwa przewyższało zapotrzebowanie na **szkolenia budowlane** zgłoszone przez pracodawców. Jednak ten obszar tematyczny, poza budownictwem, zawierał również szkolenia związane architekturą. Wyższe wsparcie mogło wynikać z różnicy w zakresie tych dwóch kategorii, ale także z faktu, że zapotrzebowanie pracodawców na szkolenia z tego obszaru było w rzeczywistości wyższe, niż przewidywali oni w trakcie badania w 2016 r. Wskazywać na to może prawidłowość, iż tematy budowlane były jednym z tych obszarów, w którym potrzeby średniookresowe, uznane przez pracodawców za nowe, rozwojowe, przewyższały kategorię trwałych potrzeb szkoleniowych, co świadczy najprawdopodobniej o rozwoju tej branży w regionie.

Poza budownictwem analogiczna sytuacja dotyczyła szkoleń: **informatycznych, z zarządzania i administracji oraz fryzjersko-kosmetycznych**. W tych obszarach liczba wskazań w kategorii szkolenia nowe, rozwojowe, przewyższyła liczbę wskazań w kategorii potrzeb trwałych.

⁹ Na potrzeby niniejszej analizy przyporządkowano potrzeby szkoleniowe (z badania zrealizowanego przez CBiES GUS) należące do kategorii: dźwigowe, elektryczne i energetyczne, gazowe, technika, mechanika, naprawa i konserwacja do obszaru tematycznego: technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) zgodnie z klasyfikacją z Załącznika 4 do Sprawozdania MRPiPS-01. Ze względu na to, że w ramach analizy dysponowano jedynie danymi zagregowanymi nie można jednoznacznie stwierdzić, czy obszary te się w pełni pokrywały, jednak, ze względu na to, że wszystkie należą do szeroko rozumianej grupy szkoleń technicznych, zdecydowano o połączeniu ich we wspólną kategorię i analizowaniu łącznie. Należy zaznaczyć, że ze względu na różnice w kafeteriach prezentowania danych, do szkoleń związanych z tematyką: technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) przypisanych zostało kilka kategorii z badania potrzeb szkoleniowych zrealizowanego przez CBiES GUS. Z tego powodu nie można odpowiedzieć na pytanie, czy i w jakim zakresie wszystkie te potrzeby zostały zaspokojone.

Wyższe wsparcie niż zapotrzebowanie w obszarze szkoleń **prace sekretarskie i biurowe** niż zdiagnozowane zapotrzebowanie w kategorii **administracja biurowa** być może wynikało nie tyle z niedopasowania, co z różnic w zakresach obu kafeterii. Pracodawcy biorący udział w badaniu przy określaniu swojego zapotrzebowania mieli do wyboru takie obszary jak: administracja biurowa oraz zarządzanie i administracja, stąd szkolenia te mogły być różnie klasyfikowane. Część z nich mogła także być przypisana do szkoleń informatycznych. Ze względu na swoją stosunkowo niedużą liczebność zaobserwowane różnice w zapotrzebowaniu i zrealizowanym wsparciu nie wpływają na ocenę efektywności wsparcia. Znaczące natomiast są 2 pozostałe kategorie: **opieka zdrowotna i terapia** oraz **opieka społeczna**.

W przypadku szkoleń z zakresu opieki zdrowotnej i terapii większe wsparcie niż zdiagnozowane zapotrzebowanie uznać należy za **pozytywny fakt i uwzględnić do oceny efektywności wykorzystania środków KFS**. Powodem pozytywnej oceny jest zgodność wsparcia z inteligentnymi specjalizacjami województwa kujawsko-pomorskiego na lata 2014–2020, tj. wybranymi obszarami, które mają szczególnie istotny wpływ na rozwój gospodarczy regionu oraz posiadają silne zaplecze naukowe prowadzące wysoko zaawansowane badania i mogące stanowić podstawę rozwoju innowacyjności przedsiębiorstw. Podstawą ich wyboru była diagnoza sytuacji oraz analiza strategiczna regionu. Wśród 5 specjalizacji znajdują się: zdrowie i turystyka zdrowotna oraz transport i mobilność¹⁰.

Wyższe wsparcie udzielone ze środków KFS niż zapotrzebowanie na działania związane z tematyką **usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy i opieki zdrowotnej** uznać należy za **efektywne**, nie tylko **odpowiadające na potrzeby pracodawców, ale także wspierające rozwój inteligentnych specjalizacji województwa kujawsko-pomorskiego na lata 2014–2020**.

Ostatnim z obszarów szkoleniowych, na który chcemy zwrócić uwagę jest **opieka społeczna**. Wyższe wsparcie najprawdopodobniej było efektem wprowadzenia Priorytetu Rady Rynku Pracy kierującego wsparcie do pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej.

Podsumowując, w 14 z 24 obszarów tematycznych¹¹ działań zrealizowanych w ramach KFS odpowiadało na zdiagnozowane potrzeby trwałe i średniookresowe

¹⁰ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020. Strategia na rzecz rozwoju inteligentnych specjalizacji, załącznik do uchwały nr 2/14/15 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 14 stycznia 2015 r. w sprawie przyjęcia programu rozwoju pn. „Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014–2020”, <https://kpai.pl/ris/> [dostęp: 21.10.2020 r.].

¹¹ Mowa o obszarach tematycznych użytych do prezentacji kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS, zgodnych z klasyfikacją z Załącznika 4 do Sprawozdania MRPiPS-01.

(w tym potrzeby nowe, rozwojowe). W większości z nich wsparcie przewyższało zdiagnozowane potrzeby.

2.2.3. Niezaspokojone potrzeby szkoleniowe

Za niezaspokojone potrzeby uznano takie, w przypadku których skala wsparcia udzielonego w ramach środków KFS, stanowiła mniej niż 75% zdiagnozowanego zapotrzebowania. Do tej grupy należały takie kategorie szkoleń jak:

- prawo;
- sprzedaż i marketing;
- szkolenia zaklasyfikowane do obszaru tematycznego: rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza i inwestycja, tj.
 - bankowe;
 - kadrowe;
 - podatkowe i księgowe;
 - ubezpieczeniowe;
- języki obce;
- pedagogika, szkolenia nauczycieli i nauka o kształceniu;
- rolnictwo i tereny zielone;
- weterynaria;
- środowisko
- florystyczne.

Ze względu na skalę potrzeb zgłoszonych przez pracodawców szczególnie szkolenia **prawne, językowe oraz pedagogiczne, szkolenia nauczycieli i dot. nauki o kształceniu** zostały w **najmniejszym** stopniu zaspokojone.

Pod znakiem zapytania pozostają natomiast potrzeby szkoleniowe zgłoszone w następujących obszarach: **bankowe, kadrowe, podatkowe i księgowe oraz ubezpieczeniowe**. Ze względu na różnice w kafeteriach zbierania danych szkolenia związane z tą tematyką porównać należy z szerokim zakresowo obszarem tematycznym: rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna. Z tego powodu nie można odpowiedzieć na pytanie, czy nie odpowiedziano na żadną z tych potrzeb. Być może poszczególne z nich zostały zaspokojone.

Nowe potrzeby rozwojowe

Warto zwrócić uwagę na tematy szkoleń, w których **zapotrzebowanie średniookresowe – nowe, rozwojowe potrzeby** – przewyższało liczbę trwałych potrzeb i liczbę nienowych, średniookresowych potrzeb. Z tej grupy wybrano tematy szkoleń, w których liczba wskazań pracodawców w kategorii: średniookresowa – nowa, rozwojowa potrzeba – była co najmniej dwukrotnie wyższa niż w kategorii: średniookresowa – nienowa, rozwojowa potrzeba. Były to szkolenia: **informatyczne, z zarządzania i administracji, fryzjersko-kosmetyczne, dźwigowe i środowiskowe**.

Tematy te wskazywać mogły na rozwijające się obszary na regionalnym rynku pracy. Z przeprowadzonej analizy wiadomo, że zapotrzebowanie związane z tematyką **środowiskową nie zostało zaspokojone**. Skala zainteresowania zdobywaniem wiedzy związanej np. z ochroną środowiska może w najbliższych latach dynamicznie rosnąć. Szkolenia na temat środowiska to obszar, którym w przyszłości mogą być zainteresowani nie tylko przedsiębiorcy związani z branżą, ale, coraz częściej, przedsiębiorcy, którzy zwracają uwagę na przepisy i wymagania prawne i technologiczne z zakresu ochrony środowiska. Warto się tej dziedzinie i potrzebom szkoleniowym z nią związanym przyglądać.

Jak widać, wsparcie udzielone w ramach KFS w latach 2016–2019 w znacznym stopniu odpowiadało na zdiagnozowane potrzeby, jednak przy głębszej analizie okazuje się, że sytuacja wyglądała różnie, w zależności od obszaru tematycznego. Wnioski płynące z porównania skali trwałych i średniookresowych potrzeb szkoleniowych z danymi o udzielonym w latach 2016–2019 wsparciu w ramach KFS zostały pogłębione w dalszych częściach niniejszego raportu.

Poniżej zestawiono, wyłonioną w badaniu przeprowadzonym w 2016 r., **liczbę szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS do końca 2018 r.** (w grupie potrzeb szkoleniowych trwałych i średniookresowych) **z danymi dotyczącymi tematyki kształcenia finansowanego z KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019**. Przed porównaniem tych danych warto jednak sprawdzić, które ze średniookresowych i trwałych potrzeb pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim planowali sfinansować ze środków KFS.

2.3. Zainteresowanie KFS

2.3.1. Trwałe i średniookresowe potrzeby szkoleniowe planowane do sfinansowania ze środków KFS

Pracodawcy planowali sfinansować 63,6% trwałego i średniookresowego zapotrzebowania na szkolenia ze środków dostępnych w ramach KFS. Te typy szkoleń, których udział wśród planowanych do sfinansowania mieścił się w przedziale od 40% do 70% uznaliśmy za odzwierciedlające ogólną, regionalną tendencję. Takich obszarów tematycznych było najwięcej.

Tabela 15. Udział trwałych i średniookresowych potrzeb szkoleniowych planowanych do sfinansowania ze środków KFS do końca 2018 r. w ogólnej liczbie zdiagnozowanych trwałych i średniookresowych potrzeb szkoleniowych, według typów szkoleń i rodzaju zapotrzebowania

Typ szkolenia	Potrzeby trwałe i średniookresowe		
	razem	planowane do sfinansowania ze środków KFS	
		liczba	% w ogółem
administracja biurowa	1	1	100,0
bankowe	62	0	0,0
budowlane	874	506	57,9
dźwigowe	98	59	60,2
elektryczne i energetyczne	495	356	71,9
florystyczne	76	63	82,9
fryzjersko-kosmetyczne	525	218	41,5
gastronomia i przetwórstwo żywności	317	332	104,7
gazowe	130	52	40,0
informatyczne	822	588	71,5
interpersonalne	345	219	63,5
językowe	857	605	70,6
kadrowe	626	322	51,4
krawieckie	163	149	91,4
logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy	1 304	998	76,5
opieka społeczna	113	61	54,0
opieka zdrowotna i terapia	1 549	985	63,6
pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	818	604	73,8
podatkowe i księgowe	1 518	798	52,6
pozostałe	1 002	620	61,9
prawne	2 160	1 447	67,0
rekreacja	90	66	73,3
rolnictwo i tereny zielone	175	150	85,7
spawalnicze	356	333	93,5
sprzedaż i marketing	1 763	1 038	58,9
środowisko	87	49	56,3
technika, mechanika, naprawa i konserwacja	1 229	681	55,4
ubezpieczeniowe	363	57	15,7
weterynaryjne	128	52	40,6
zarządzanie i administracja	754	542	71,9
razem	18 800	11 951	63,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBiES GUS.

Jak widać, pracodawcy precyzyjnie wskazali, na jakie szkolenia chcieliby uzyskać wsparcie. Najwięcej (>70%) szkoleń pracodawcy planowali sfinansować ze środków KFS w obszarach:

- administracja biurowa;
- elektryka i energetyka;
- florystyka;
- gastronomia i przetwórstwo żywności;
- informatyka;
- języki obce;
- krawiectwo;
- logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy;
- pedagogika, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu;
- rekreacja;
- rolnictwo i tereny zielone;
- spawalnictwo;
- zarządzanie i administracja.

W przypadku szkoleń: spawalniczych, krawieckich, związanych z gastronomią i przetwórstwem żywności, rolnictwem i terenami zielonymi oraz florystycznych zaobserwować można bardzo duże zainteresowanie finansowaniem w ramach KFS, dużo wyższe niż w innych obszarach tematycznych.

W przypadku 2 typów szkoleń, mianowicie bankowych i ubezpieczeniowych, pracodawcy w przeważającej liczbie przypadków nie planowali korzystać z finansowania w ramach KFS.

W tabeli poniżej zestawiono ze sobą liczbę szkoleń planowanych do sfinansowania z tematyką kształcenia finansowanego z KFS w latach 2016–2019.

Tabela 16. Trwałe i średniookresowe potrzeby szkoleniowe planowane do sfinansowania ze środków KFS do końca 2018 r. a tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS w latach 2016–2019 według typów szkoleń

Typ szkolenia	Liczba szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS			Tematyka kształcenia finansowanego z KFS w latach 2016-2019	
	średnio-okresowe	trwałe	razem	liczba	tematyka
administracja biurowa	-	1	1	73	prace sekretarskie i biurowe
budowlane	349	157	506	1 341	architektura i budownictwo
florystyczne	63	-	63	36	sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne
fryzjersko-kosmetyczne	149	69	218	933	usługi fryzjerskie, kosmetyczne
gastronomia i przetwórstwo żywności	189	143	332	713	usługi gastronomiczne
informatyczne	337	251	588	1 895	informatyka i wykorzystanie komputerów

Typ szkolenia	Liczba szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS			Tematyka kształcenia finansowanego z KFS w latach 2016-2019	
	średnio-okresowe	trwałe	razem	liczba	tematyka
interpersonalne	109	110	219	335	rozwój osobowościowy i kariery zawodowej
językowe	290	315	605	365	języki obce
krawieckie	116	33	149	392	usługi krawieckie i obuwnicze
logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy	709	289	998	1 840	usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy
opieka społeczna	37	24	61	689	opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)
opieka zdrowotna i terapia	634	351	985	1 979	opieka zdrowotna
pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	300	304	604	313	doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu
bankowe	-	-	0	1 429	rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna
kadrowe	116	206	322		
podatkowe i księgowe	471	327	798		
ubezpieczeniowe	57	-	57		
pozostałe	311	309	620	1 206	pozostałe usługi
prawne	670	777	1 447	240	prawo
rekreacja	52	14	66	114	usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja
rolnictwo i tereny zielone	16	16	150	19	nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)
				93	rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo
sprzedaż i marketing	620	418	1 038	1 305	sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami
środowisko	47	2	49	24	ochrona środowiska
dźwigowe	41	18	59	3 392	technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)
elektryczne i energetyczne	218	138	356		
gazowe	-	52	52		
technika, mechanika, naprawa i konserwacja	435	246	681		
spawalnicze	171	162	333		
weterynaryjne	13	39	52	4	weterynaria
zarządzanie i administrowanie	312	230	542	1 090	zarządzanie i administrowanie
razem	6 832	5 001	11 951	19 820	razem

- - zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBiES GUS, danych udostępnionych przez WUP w Toruniu i danych ze sprawozdań MRPIPS-01.

W przypadku szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS widać, że udzielone wsparcie zaspokajało większość ze zdiagnozowanych potrzeb.

W przypadku 3 obszarów tematycznych zapotrzebowanie przewyższało, czasem wielokrotnie, udzielone wsparcie. Były to szkolenia:

- prawne;
- językowe;
- pedagogiczne, szkolenia nauczycieli i z zakresu nauki o kształceniu.

Do grupy niezaspokojonych potrzeb zaliczyć należy także szkolenia środowiskowe i weterynaryjne.

Dysproporcja pomiędzy potrzebami a udzielonym wsparciem w tych obszarach tematycznych byłaby jeszcze większa, gdyby uwzględnić zapotrzebowanie bieżące (mowa o zapotrzebowaniu zdiagnozowanym w badaniu z 2016 r. zrealizowanym przez CBiES GUS), planowane do sfinansowania ze środków KFS.

2.3.2. Niezaspokojone bieżące potrzeby szkoleniowe planowane do sfinansowania ze środków KFS

Jak wykazała przeprowadzona analiza, nie we wszystkich obszarach udało się zaspokoić zapotrzebowanie pracodawców. Za **niezaspokojone potrzeby** uznano te tematy szkoleń, w których zapotrzebowanie bieżące zdiagnozowane w 2016 r. przewyższało udzielone (łącznie w latach 2016-2019) wsparcie ze środków KFS. Za niezaspokojone potrzeby bieżące uznano takie, w przypadku których skala wsparcia udzielonego w ramach środków KFS, stanowiła mniej niż 75% zdiagnozowanego zapotrzebowania. Do tej grupy należały szkolenia:

- florystyczne;
- językowe;
- pedagogiczne, szkolenia nauczycieli i z zakresu nauki o kształceniu;
- prawne;
- weterynaryjne.

Na szczególną uwagę zasługują szkolenia **prawne** – to w tej grupie pracodawcy wskazali najwyższe zapotrzebowanie, którego udzielone wsparcie nie mogło nawet w połowie zaspokoić. Możliwym powodem był brak zgodności tematyki szkoleń z Priorytetami MRPiPS. Zawody prawnicze nie są zawodami deficytowymi, pracodawcy mają więc prawdopodobnie trudność w uzyskaniu wsparcia w ramach KFS na szkolenia prawne ze względu na ograniczający wpływ Priorytetów.

Z informacji pochodzących z badania zrealizowanego przez CBiES GUS wynika, że pracodawcy chcieli zaspokoić te potrzeby szkoleniowe, korzystając ze środków KFS, jednak było to niemożliwe.

Zainteresowanie możliwością dofinansowania kształcenia ustawicznego ze środków KFS było bardzo duże. Na potrzebę umożliwienia udziału w szkoleniach prawnych dzięki środkom z KFS wskazało najwięcej pracodawców we wszystkich rodzajach zapotrzebowania tj. bieżącym, średniookresowym i trwałym. W tabeli poniżej porównano ze sobą liczbę szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS według typów szkoleń i rodzaju zapotrzebowania z tematyką kształcenia finansowanego z KFS w latach 2016–2019.

Tabela 17. Liczba szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS do końca 2018 r. według typów szkoleń i rodzaju zapotrzebowania a tematyka kształcenia finansowanego z KFS w latach 2016–2019

Tematyka szkolenia	Liczba szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS				Tematyka kształcenia finansowanego z KFS w latach 2016-2019	
	bieżące	średnio-okresowe	trwałe	razem	liczba	tematyka
administracja biurowa	72	-	1	73	73	prace sekretarskie i biurowe
budowlane	481	349	157	987	1 341	architektura i budownictwo
florystyczne	63	63	-	126	36	sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne
fryzjersko-kosmetyczne	306	149	69	524	933	usługi fryzjerskie, kosmetyczne
gastronomia i przetwórstwo żywności	214	189	143	546	713	usługi gastronomiczne
informatyczne	719	337	251	1 307	1 895	informatyka i wykorzystanie komputerów
interpersonalne	343	109	110	562	335	rozwój osobowościowy i kariery zawodowej
językowe	596	290	315	1 201	365	języki obce
krawieckie	1	116	33	150	392	usługi krawieckie i obuwnicze
logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy	805	709	289	1 803	1 840	usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy
opieka społeczna	45	37	24	106	689	opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)
opieka zdrowotna i terapia	786	634	351	985	1 979	opieka zdrowotna
pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	527	300	304	1 131	313	doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu
bankowe	42	-	-	42	1 429	rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna
kadrowe	314	116	206	636		
podatkowe i księgowe	876	471	327	1 674		
ubezpieczeniowe	156	57	-	213		
pozostałe	492	311	309	1 112	1 206	pozostałe usługi

Tematyka szkolenia	Liczba szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS				Tematyka kształcenia finansowanego z KFS w latach 2016-2019	
	bieżące	średnio-okresowe	trwałe	razem	liczba	tematyka
prawne	1 062	670	777	2 511	240	prawo
rekreacja	84	52	14	150	114	usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja
rolnictwo i tereny zielone	118	16	16	150	19	nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)
					93	rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo
sprzedaż i marketing	845	620	418	1 883	1 305	sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami
środowisko	24	47	2	73	24	ochrona środowiska
dźwigowe	197	41	18	256	3 392	technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)
elektryczne i energetyczne	269	218	138	625		
gazowe	14	-	52	66		
technika, mechanika, naprawa i konserwacja	705	435	246	1 386		
spawalnicze	121	171	162	454	4	weterynaria
weterynaryjne	113	13	39	165		
zarządzanie i administrowanie	497	312	230	1 039	1 090	zarządzanie i administrowanie
razem	10 889	6 832	5 001	11 951	19 820	razem

-- *zjawisko nie wystąpiło*

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBIES GUS, danych udostępnionych przez WUP w Toruniu i danych ze sprawozdań MRPiPS-01.

Uwzględnienie potrzeb bieżących w ocenie dopasowania znacznie pogłębia skalę niezaspokojenia potrzeb pracodawców. Liczba szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS w ramach zapotrzebowania bieżącego, średniookresowego i trwałego dla ww. szkoleń wyniosła odpowiednio:

- szkolenia prawne – 2511 (w tym potrzeby bieżące: 1062);
- językowe – 1201 (w tym potrzeby bieżące: 596);
- pedagogiczne, szkolenia nauczycieli – 1131 (w tym potrzeby bieżące: 527);
- weterynaryjne – 165 (w tym potrzeby bieżące: 113).

Natomiast liczba szkoleń zorganizowanych dzięki wsparciu udzielonemu ze środków KFS w tych obszarach tematycznych, łącznie w trakcie 4 analizowanych lat, to odpowiednio:

- szkolenia prawne – 240;
- językowe – 365;

- pedagogiczne, szkolenia nauczycieli – 313;
- weterynaryjne – 4.

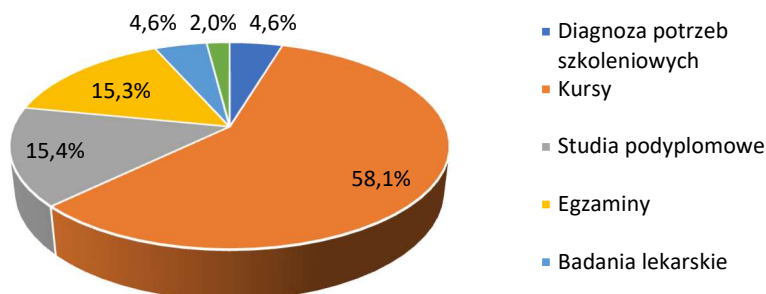
Jeżeli chodzi o szkolenia prawne, to bardzo duże zapotrzebowanie mogło być efektem wejścia w życie w maju 2018 r. rozporządzenia o ochronie danych osobowych – RODO. Z dużym prawdopodobieństwem można uznać to zapotrzebowanie **za nietypowe, pilne**, wywołane przez konkretną sytuację. Może o tym świadczyć fakt, iż liczba szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS do końca 2018 r. w kategorii bieżące zapotrzebowanie była wyższa niż w kategorii potrzeb trwałych. Jest to jedna z hipotez wyjaśniających zaobserwowaną sytuację, niestety dostępne dane nie pozwalają na jednoznaczne podanie odpowiedzi.

Trudno znaleźć wyjaśnienie świadczące o nietypowym charakterze zapotrzebowania na szkolenia językowe i pedagogiczne, szkolenia nauczycieli i z zakresu nauki o kształceniu. Zapotrzebowanie trwałe i średniookresowe na szkolenia językowe jest zdecydowanie niższe niż zapotrzebowanie bieżące. Z tego możemy wnioskować, że wynikało przede wszystkim z konieczności uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności osób pracujących.

3. Dopasowanie wsparcia do zapotrzebowania na wybrane formy działań na rzecz kształcenia ustawicznego

W poprzednim rozdziale analizowano, czy wsparcie udzielone w ramach KFS w latach 2016–2019 odpowiadało na zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe. Oceniając efektywność działań KFS, warto poszukać odpowiedzi na pytanie o to, w jakim stopniu udzielone wsparcie odpowiadało na potrzeby pracodawców w zakresie określonych form działania. W szczególności na studia podyplomowe i egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomu potwierdzającego nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.

Wykres 11. Zainteresowanie KFS w województwie kujawsko-pomorskim według form działań na rzecz kształcenia ustawicznego

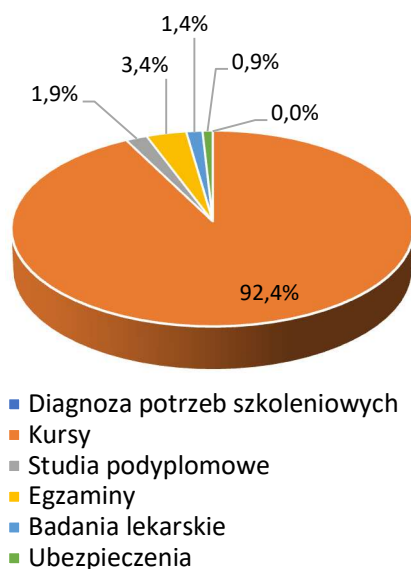


Źródło: Raport z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBiES GUS, s. 110.

Zgodnie z wynikami badania zrealizowanego przez CBiES GUS w ramach zapotrzebowania na przyszłe dofinansowanie z KFS na rzecz kształcenia ustawicznego w województwie kujawsko-pomorskim największa liczba wskazań dotyczyła dofinansowania na uzyskanie i uzupełnienie wiedzy ogólnej oraz zdobycie umiejętności i dodatkowych kwalifikacji zawodowych na **kursach** (58,1% wszystkich zgłoszeń). Następnie dofinansowanie **studiów podyplomowych** – 15,4% wszystkich wskazań, **egzaminów** umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych – 15,3%, **określenie potrzeb pracodawcy**, czyli wszelkie podejmowane przez niego działania, które pomogą mu w zdiagnozowaniu potrzeb szkoleniowych oraz **dofinansowanie badań lekarskich i psychologicznych** – po 4,6%. Najmniejszym zainteresowaniem wśród pracodawców cieszyło się dofinansowanie ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjęciem kształcenia – 2,0%.

Te preferencje pracodawców nie do końca znalazły odzwierciedlenie w działaniach zrealizowanych w ramach KFS.

Wykres 12: Rodzaje wsparcia udzielonego w ramach KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019



Źródło: Załącznik 4 do Sprawozdania MRPiPS-01 za lata 2016–2017 i MRPiPS-01 za lata 2018–2019.

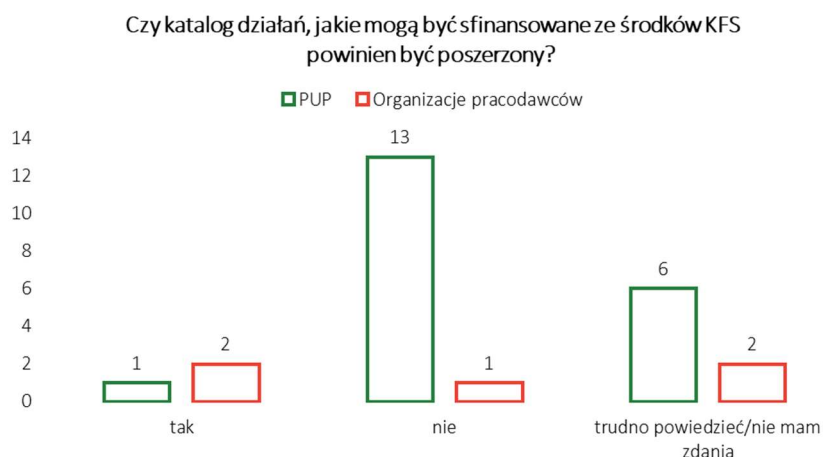
W latach 2016–2019 dominującym rodzajem wsparcia udzielanego w ramach środków KFS były kursy – 92,4%, do egzaminów podeszło 3,4% osób objętych wsparciem, studia podyplomowe podjęło 1,9% osób, badania lekarskie i/lub psychologiczne objęły 1,4% uczestników, a ubezpieczenia NNW – 0,9%. Zatem w odniesieniu do zapotrzebowania na określone formy działań udzielone wsparcie nie było najlepiej dopasowane. Diagnoza potrzeb szkoleniowych nie była w ogóle przeprowadzana w ramach udzielonego wsparcia. Natomiast egzaminy i studia podyplomowe były finansowane w dużo mniejszej skali, niż wynikałoby to z zainteresowania rozpoznanego w badaniu przeprowadzonym przez CBiES GUS.

Skala zainteresowania możliwością finansowania studiów podyplomowych i egzaminów wyraźnie przewyższała udzielone wsparcie, łącznie nieco ponad 30% pracodawców było zainteresowanych tymi formami kształcenia ustawicznego.

Poniżej przedstawiono analizę informacji dotyczących z jednej strony zapotrzebowania zgłoszonego przez pracodawców, a z drugiej – udzielonego wsparcia w odniesieniu do 2 z ww. form, tj. studiów podyplomowych oraz egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności i kwalifikacji. Wcześniej jednak przedstawimy opinie przedstawicieli organizacji pracodawców i PUP na temat katalogu działań możliwych do sfinansowania ze środków KFS. W przeprowadzanych na potrzeby niniejszego badania wywiadach kwestionariuszowym poproszono przedstawicieli pracodawców oraz PUP o odpowiedź na pytanie: czy katalog działań, jakie mogą być sfinansowane ze środków KFS powinien być poszerzony? Odpowiedzi wskazują, że katalog dostępnych

w ramach KFS działań jest wystarczający. Respondenci, którzy odpowiedzieli, że należy poszerzyć ten katalog zostali dodatkowo poproszeni o wskazanie, tego o jakie działania. Pojawiła się tylko jedna propozycja, aby możliwością finansowania ze środków KFS objąć studia zaoczne.

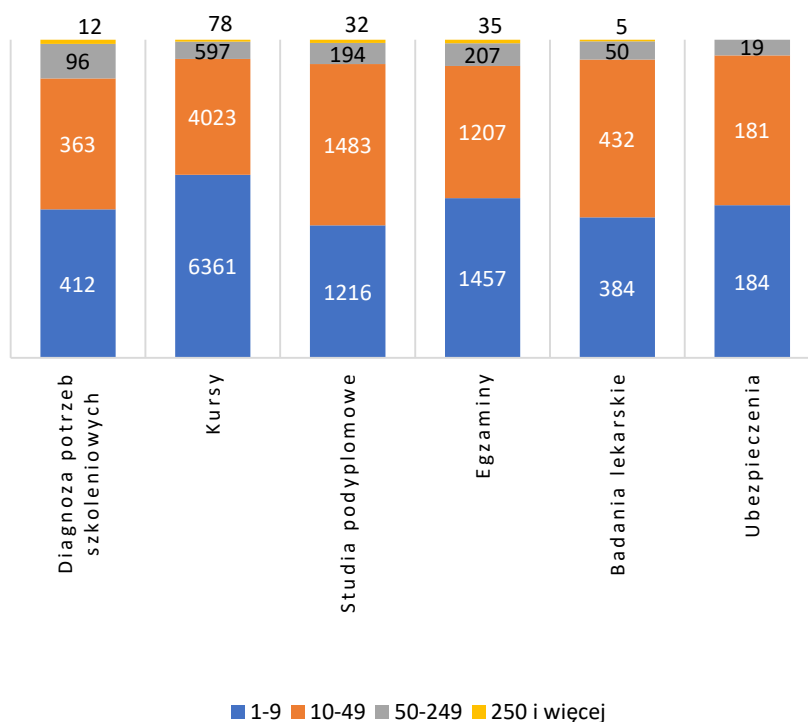
Wykres 13. Ocena katalogu działań dostępnych w ramach KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Wracając do pytania o to, czy studia podyplomowe i egzaminy odpowiadały na potrzeby pracodawców, ocena tego jest ograniczona ze względu na zakres dostępnych informacji. Została ona dokonana przez zestawienie informacji na temat zapotrzebowania pracowników i pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego na kształcenie ustawiczne zebranych w badaniu zrealizowanym przez CBiES GUS z informacjami dotyczącymi wsparcia udzielonego pracodawcom w zakresie finansowania studiów podyplomowych i egzaminów, udostępnionymi przez WUP w Toruniu. Dane do tej instytucji te zostały przekazane przez wszystkie PUP w województwie. Nie są w pełni zgodne z Załącznikiem 4 do Sprawozdania MRPiPS-01 za lata 2016–2019, ze względu na różnice w metodologii agregacji danych, niemniej stanowią wiarygodne źródło informacji na temat zrealizowanego wsparcia. Dane udostępnione przez WUP w Toruniu zawierały informacje o konkretnych egzaminach i studiach podyplomowych finansowanych z KFS w latach 2016–2019. Na potrzeby niniejszego opracowania zostały poddane agregacji.

Wykres 14. Zapotrzebowanie na dofinansowanie poszczególnych form kształcenia ustawicznego według wielkości podmiotów



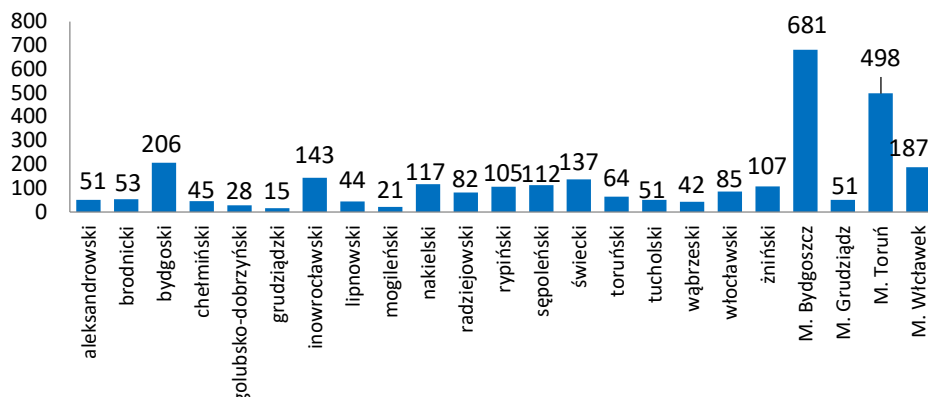
Źródło: Raport z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBIES GUS, s. 112.

W ramach diagnozy zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne pracodawcy zostali zapytani o to, które z podanych potrzeb szkoleniowych miałyby być dofinansowane ze środków KFS.

3.1. Studia podyplomowe

Z informacji na temat zainteresowania KFS w województwie kujawsko-pomorskim wynika, że najczęściej chętnych do skorzystania z dofinansowania studiów podyplomowych było w Bydgoszczy (681 wskazań) i w Toruniu (498 wskazań).

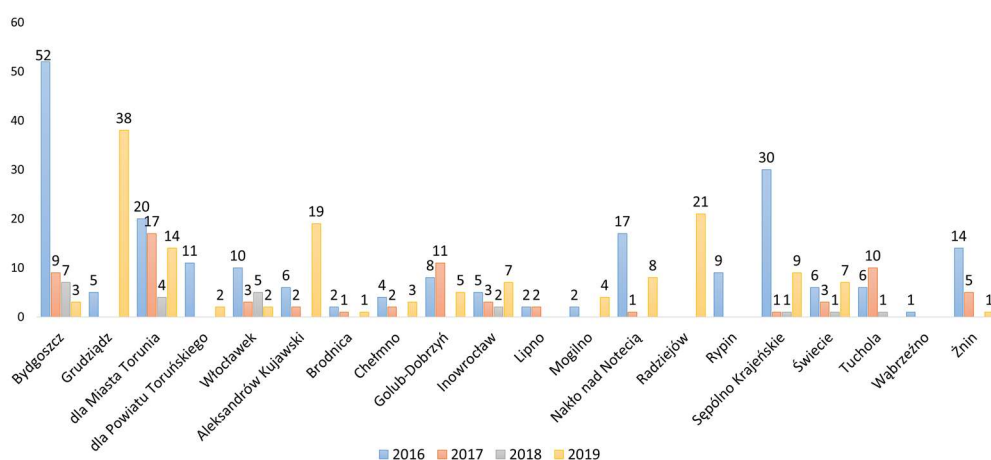
Wykres 15. Zapotrzebowanie na dofinansowanie studiów podyplomowych z KFS według powiatów



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBiES GUS.

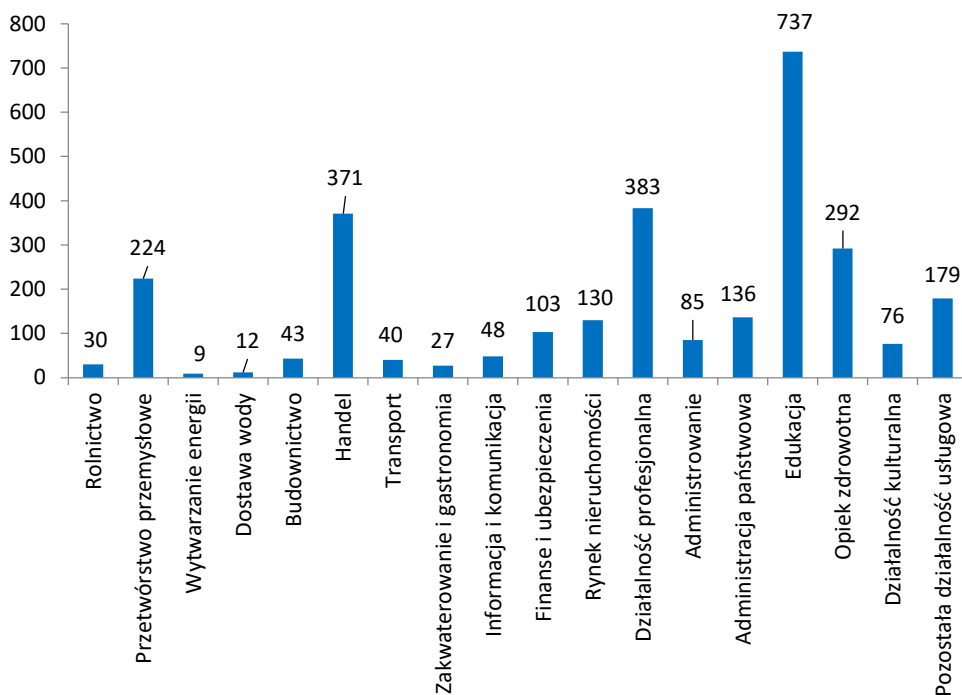
Jeśli chodzi o udzielone wsparcie, to, jak już wykazano, jego skala była nieporównywalnie mniejsza niż zainteresowanie. W poszczególnych latach zmieniała się liczba studiów podyplomowych sfinansowanych ze środków KFS w poszczególnych PUP. Łącznie w latach 2016–2019 najwięcej studiów podyplomowych sfinansował PUP w Bydgoszczy – 71, PUP dla Miasta Torunia – 55, PUP w Grudziądzu – 43 oraz PUP w Sępólnie Krajeńskim – 41.

Wykres 16. Studia podyplomowe finansowane z KFS w latach 2016–2019 według PUP



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu.

Wykres 17. Zapotrzebowanie na dofinansowanie studiów podyplomowych z KFS według sekcji PKD



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBiES GUS.

Największe zapotrzebowanie na dofinansowanie studiów podyplomowych zgłosili pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 osób – 1483 wskazań – oraz małe przedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 osób – 1216 wskazań. W przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 osób zapotrzebowanie na dofinansowanie studiów podyplomowych uzyskało 226 wskazań. Jeśli chodzi o sekcje PKD, to możliwością dofinansowania studiów podyplomowych zainteresowani byli przede wszystkim przedstawiciele edukacji. Jak wykazała analiza dopasowania wsparcia do potrzeb, szkolenia pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i z zakresu nauki o kształceniu były jedną z tych potrzeb, których nie udało się zaspokoić dzięki środkom z KFS. Bardzo duże zapotrzebowanie na dofinansowanie studiów podyplomowych z KFS w sekcji edukacja wskazuje, że zapotrzebowanie to dotyczyło w dużym stopniu finansowania studiów podyplomowych. Duże zainteresowanie finansowaniem studiów podyplomowych odnotowano wśród pracodawców z sekcji: działalność profesjonalna, naukowa

i techniczna, handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Zainteresowanie pracodawców z sekcji edukacja dofinansowaniem studiów podyplomowych ze środków KFS znalazło swoje odzwierciedlenie w udzielonym wsparciu. Tematyka związana z doskonaleniem nauczycieli i nauką o kształceniu była jedną z najliczniejszych kategorii wśród studiów podyplomowych finansowanych ze środków KFS w latach 2016–2019 w województwie kujawsko-pomorskim. Tylko na studiach związanych z zarządzaniem i administracją odnotowano większą liczbę uczestników.

Tabela 18. Studia podyplomowe finansowane z KFS w latach 2016–2019 w województwie kujawsko-pomorskim

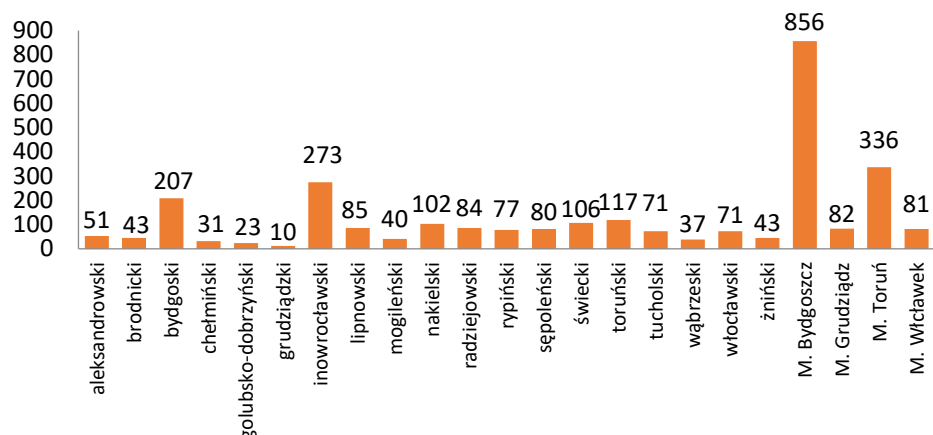
L.p.	TEMATYKA KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO FINANSOWANEGO Z KFS	Ogółem uczestnicy studiów podyplomowych finansowanych z KFS				
		Województwo razem	2016 rok	2017 rok	2018 rok	2019 rok
1	RAZEM	445	210	70	21	144
2	rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	16	5	2	0	9
3	doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	97	39	3	2	53
4	nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)	15	12	0	0	3
5	sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	12	6	5	0	1
6	rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	45	30	8	1	6
7	zarządzanie i administrowanie (w tym kadry i płace)	116	70	20	4	22
8	prawo	21	14	3	0	4
9	informatyka i wykorzystanie komputerów	8	4	2	1	1
10	technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)	5	1	3	1	0
11	górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)	2	0	2	0	0
12	architektura i budownictwo	7	7	0	0	0
13	rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	1	1	0	0	0
14	weterynaria	0	0	0	0	0
15	opieka zdrowotna	19	2	8	5	4
16	opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)	11	6	2	0	3
17	ochrona środowiska	2	2	0	0	0
18	usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	1	0	0	1	0
19	usługi fryzjerskie, kosmetyczne	2	1	0	1	0
20	usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	5	2	0	2	1
21	pozostałe usługi	1	0	0	0	1
22	inna tematyka kształcenia ustawicznego	59	8	12	3	36

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu.

3.2. Egzaminy

Z przeprowadzonego przez CBIES GUS badania wynika, że najwięcej zainteresowanych dofinansowaniem egzaminów, podobnie jak w przypadku studiów podyplomowych, było w Bydgoszczy (856 wskazań) i Toruniu (336 wskazań).

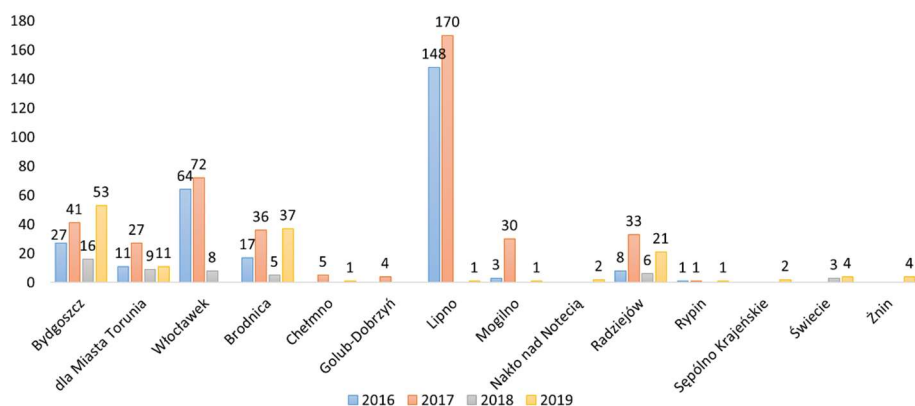
Wykres 18. Zapotrzebowanie na dofinansowanie studiów podyplomowych z KFS według powiatów



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBIES GUS.

Najwięcej egzaminów ze środków KFS w latach 2016–2019 sfinansowały: PUP w Lipnie (319), PUP we Włocławku (144) i PUP w Bydgoszczy (137).

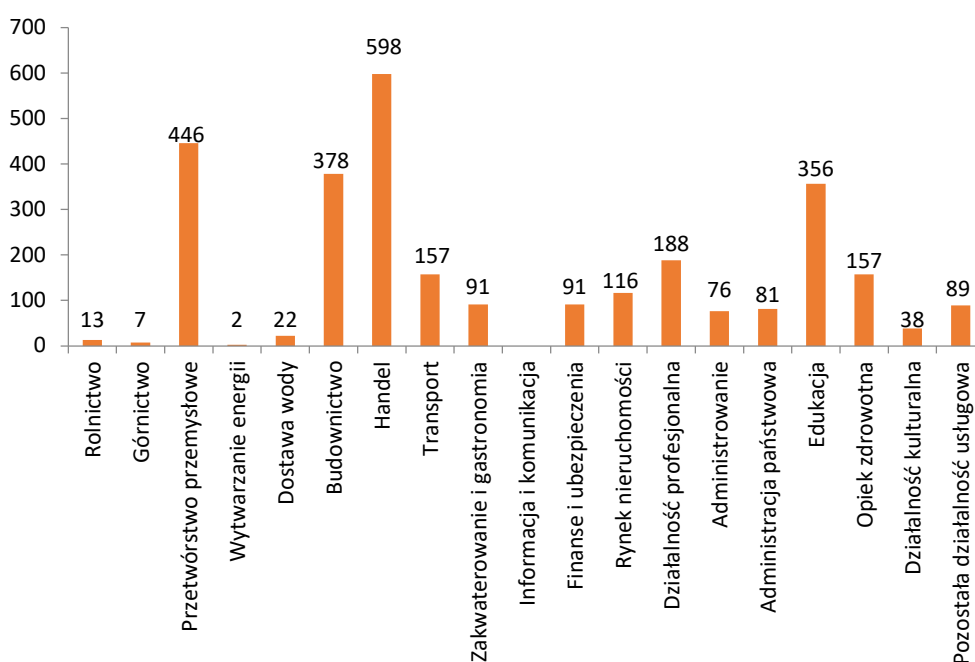
Wykres 19. Egzaminy finansowane z KFS w latach 2016–2019 według PUP



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu.

Największe zapotrzebowanie na dofinansowanie egzaminów zgłosili pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 osób – 1457 wskazań – oraz małe przedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 osób – 1207 wskazań. W przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 osób zapotrzebowanie na dofinansowanie studiów podyplomowych uzyskało 242 wskazania. Jeśli chodzi o sekcje PKD, to możliwością dofinansowania egzaminów najbardziej zainteresowani byli przedstawiciele sekcji: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, przetwórstwo przemysłowe i edukacja.

Wykres 20. Zapotrzebowanie na dofinansowanie egzaminów z KFS według sekcji PKD



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBiES GUS.

Tematyka egzaminów finansowanych ze środków KFS w latach 2016–2019 została zdominowana przez 2 obszary (87,5% egzaminów należało do tych obszarów): technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) oraz usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy.

Tabela 19. Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych sfinansowane z KFS w latach 2016–2019 w województwie kujawsko-pomorskim

L.p.	Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS	Ogółem uczestnicy studiów podyplomowych finansowanych z KFS				
		Województwo razem	2016 rok	2017 rok	2018 rok	2019 rok
1	RAZEM	883	279	419	47	138
2	doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	1	0	0	0	1
3	języki obce	4	0	4	0	0
4	sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	21	11	10	0	0
5	rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	2	0	2	0	0
6	zarządzanie i administrowanie (w tym kadry i płace)	1	1	0	0	0
7	prawo	2	2	0	0	0
8	informatyka i wykorzystanie komputerów	4	3	1	0	0
9	technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)	404	116	227	21	40
10	architektura i budownictwo	7	6	0	0	1
11	ochrona własności i osób	2	2	0	0	0
12	usługi gastronomiczne	27	22	3	1	1
13	usługi krawieckie, obuwnicze	2	2	0	0	0
14	usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	369	104	170	25	70
15	inna tematyka kształcenia ustawicznego	37	10	2	0	25

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Toruniu.

4. Dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy i pracowników – dane z raportów badawczych i badania kwestionariuszowego

W tej części raportu wnioski płynące z analizy danych statystycznych i oceny dopasowania wsparcia do potrzeb zostały pogłębione oraz uzupełnione o informacje pochodzące z wybranych raportów badawczych oraz wyniki przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Na ich podstawie dokonano oceny efektywności działań zrealizowanych w ramach KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019. Przyjęto złożoną perspektywę, uwzględniającą punkty widzenia różnych uczestników regionalnego rynku pracy (głównie przedstawicieli organizacji pracodawców i PUP, ale także beneficjentów wsparcia), których doświadczenia związane z KFS były zróżnicowane.

Perspektywa beneficjentów wsparcia w 2016 roku

Kwestii dopasowania form i treści wsparcia do potrzeb pracodawców i pracowników z województwa kujawsko-pomorskiego w głównej mierze poświęcono badanie pn. „Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku” zrealizowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. na zlecenie WUP w Toruniu. Wnioski z tego opracowania zostaną szerzej przedstawione w raporcie. Należy zaznaczyć 2 istotne okoliczności. Po pierwsze, raport dotyczy roku 2016, a więc początku okresu analizowanego w niniejszym opracowaniu, dlatego jego ustalenia odnoszą się do uwarunkowań, jakie zaobserwować można było niejako w „punkcie wyjścia”. Po drugie, raport uwzględnia wyłącznie perspektywę beneficjentów wsparcia – zestawienie zawartych w nim informacji z materiałem zgromadzonym w przeprowadzonym badaniu kwestionariuszowym, dotyczącym ogólnej perspektywy PUP i organizacji pracodawców, pozwala uchwycić rozmaite zależności.

Metodyka badania

W ramach badania pn. „Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku” zrealizowano wywiady CATI i CAWI z grupą N = 661 (spośród N = 855) pracodawców, którzy otrzymali w 2016 r. środki z KFS oraz z grupą N = 451 pracowników zatrudnionych w podmiotach objętych wsparciem ze wszystkich powiatów województwa. W przypadku przedsiębiorstw struktura próby badawczej

była zbliżona do struktury podmiotów, które w badanym okresie otrzymały wsparcie, zarówno pod względem udziału przedsiębiorstw określonych wielkości, jak i pod względem reprezentacji poszczególnych sektorów PKD.

Jeżeli chodzi o strukturę próby pracowników, większość stanowiły kobiety (61,4%). Wywiady przeprowadzono głównie z osobami w wieku 25–44 lata (65,9%), mającymi wykształcenie wyższe (63,2%). Najwięcej badanych pochodziło z Torunia, Bydgoszczy, powiatu bydgoskiego i sępoleńskiego.

4.1. Formy wsparcia

Jak pracodawcy i pracownicy ocenili poszczególne formy wsparcia otrzymanego z KFS w 2016 roku? Jak pracownicy ocenili własną sytuację zawodową po skorzystaniu z programu?

- Zakres wsparcia pracowników odpowiadał na zapotrzebowanie.

Ze **szkoleń i kursów** w ramach wsparcia z KFS skorzystały przede wszystkim osoby na stanowiskach niekierowniczych (44,9% – 377 wskazań), w mniejszym stopniu uczestniczyli w nich specjaliści (27,9% – 234 wskazania) oraz kadra zarządzająca (27,3% – 229 wskazań). Odwrotnie było w przypadku **studiów podyplomowych** – skorzystali z nich przede wszystkim specjaliści (38,7% – 55 wskazań) i osoby na stanowiskach kierowniczych (37,3% – 53 wskazania), w mniejszym zaś stopniu pozostali pracownicy na stanowiskach niekierowniczych (24% – 34 wskazania).

- Zdecydowana większość beneficjentów ukończyła rozpoczęte formy wsparcia.

Kursy i szkolenia z pozytywnym wynikiem ukończyli niemal wszyscy pracownicy objęci tą formą wsparcia (96,9% – 569 osób), pozostali w momencie badania uczestniczyli jeszcze w kursie lub szkoleniu. Wyniki badania pokazują również, iż niemal wszystkie osoby rozpoczynające studia podyplomowe ukończyły je (90,7% – 98 osób) – wyjątek znów stanowili pracownicy, którzy w momencie badania kontynuowali studia. Zdecydowana większość pracowników podchodząca do egzaminów zawodowych również zakończyła je z wynikiem pozytywnym (80% – 23 osoby). Na brak pozytywnego rezultatu egzaminu wskazało 17,9% – 5 osób.

- Większość form wsparcia nie zostałaby zrealizowana bez środków z KFS.

Znaczna część pracodawców stwierdziła, że w ich firmach poszczególne formy wsparcia nie zostałyby zrealizowane w 2016 r. bez środków z KFS. W przypadku

kursów i szkoleń twierdziło tak 70,2% – 412 przedsiębiorców, którzy skorzystali ze wsparcia w postaci kursów i szkoleń. Analogicznie, w przypadku studiów podyplomowych – 75% – 81 przedsiębiorców, w przypadku egzaminów zawodowych – 46,4% – 13 przedsiębiorców, w przypadku badań lekarskich – 48,3% – 14 przedsiębiorców, a w przypadku ubezpieczeń NNW – 50% – 3 przedsiębiorców.

- Pracownicy objęci wsparciem nie byli zagrożeni zwolnieniem.

W ramach środków z KFS w 2016 r. wsparciem objęto prawie wyłącznie osoby, którym nie groziło zwolnienie z pracy. W przypadku studiów podyplomowych najwięcej, bo 93,5% pracodawców realizujących tę formę zadeklarowało, że uczestniczyły w nich osoby niezagrożone zwolnieniem, w przypadku kursów i szkoleń stwierdziło tak 91,5% pracodawców, a w przypadku egzaminów zawodowych – 89,3% pracodawców.

- Rozbieżności w zdaniach pracodawców i pracowników na temat zatrudnienia zgodnie z nowymi kwalifikacjami po zakończeniu wsparcia z KFS.

Prawie połowa (45,1%) pracodawców badanych w 2016 r. deklarowała, iż wszyscy pracownicy, którzy zakończyli udział we wsparciu w postaci kursów/szkoleń, zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Co dziesiąty przedsiębiorca deklarował, że zmiany w zatrudnieniu po ukończeniu kursów/szkoleń dotyczyły niektórych pracowników, natomiast ponad 1/3 (35,4%) pracodawców potwierdziła, że po zakończeniu kursów/szkoleń pracownicy nie zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Blisko połowa respondentów wskazała, iż wszyscy pracownicy, którzy ukończyli studia podyplomowe finansowane z KFS, zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami. W przypadku ponad 1/3 podmiotów zmiany w zakresie zatrudnienia tych pracowników nie wystąpiły. W przypadku egzaminów zawodowych odsetek deklaracji zatrudnienia zgodnie z nabytymi kwalifikacjami jest znacznie wyższy – 67,9% przedsiębiorców wskazało, że wszyscy pracownicy, którzy zdali egzaminy zawodowe, zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami.

Dane uzyskane od pracodawców nie pokrywają się z deklaracjami pracowników. Pracownicy, którzy ukończyli kursy/szkolenia, w większości (59,2%) stwierdzili, że nie zostali zatrudnieni zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Zmiany w warunkach zatrudnienia po skorzystaniu ze wsparcia w postaci szkoleń deklarowało 36,9% respondentów. Inaczej było też w przypadku studiów podyplomowych – niemal 60% respondentów wskazało, iż po ukończeniu studiów nie zostało zatrudnionych zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Zmiany w warunkach zatrudnienia w swoim przypadku wskazało 38,5% respondentów. Egzaminy zawodowe również zostały w tej kwestii inaczej ocenione przez pracodawców i pracowników – ponad połowa

pracowników wskazała, iż po zdaniu egzaminów nie została zatrudniona zgodnie z nowymi kwalifikacjami. Zmiany w swoim zatrudnieniu stwierdziło 45,2% badanych.

– Wsparcie bardzo pozytywnie ocenione, ale czy potrzebne?

Prawie wszyscy badani pracownicy stwierdzili, że kursy/szkolenia oraz studia podyplomowe, z których skorzystali w 2016 r., były adekwatne do potrzeb wynikających z ich stanowiska pracy i zakresu obowiązków, a także pozytywnie ocenili ich jakość. Pozytywnie oceniono zarówno metody wykorzystywane w trakcie kursów/szkoleń, jak i przygotowanie trenerów oraz sposób realizacji praktycznych części wsparcia. Uwagi pojawiające się w odniesieniu do kursów/szkoleń dotyczyły zbyt krótkiego czasu trwania, żeby w pełni zrealizować ich zakres i przekazać kompletną wiedzę. W przypadku studiów podyplomowych zastrzeżenia dotyczyły niewystarczającego wykorzystania praktycznych metod pracy podczas zajęć.

Część pracowników była jednak w stanie wskazać istotne zmiany, jakie zaszły w ich życiu zawodowym dzięki wsparciu z KFS: 23,4% badanych zadeklarowało, że udział we wsparciu spowodował zmianę ich pozycji w firmie, a prawie 80% takiej zmiany nie stwierdziło. Na pytanie o to, jakiego rodzaju były to zmiany, pracownicy najczęściej deklarowali, że modyfikacji uległ zakres ich obowiązków – zwiększył się lub stał się zupełnie inny (53,5% pracowników, których pozycja uległa zmianie). Na awans wskazało 14,2%, tj. 15 badanych pracowników, a na przejście na lepsze stanowisko 17,9% – 19 pracowników. Można zatem się zgodzić, że wsparcie udzielone z KFS pracownikom z województwa kujawsko-pomorskiego w 2016 r. pełniło najczęściej funkcję uzupełniania i aktualizacji wiedzy, a nie poważnej modyfikacji kwalifikacji skutkującej możliwością np. przeprowadzenia reorganizacji w firmie¹².

Trudno wprawdzie oczekiwać, by takie funkcje dominowały, pamiętajmy jednak, że duża część pracowników objętych wsparciem nie została zatrudniona zgodnie z nowymi uprawnieniami i/lub kwalifikacjami.

4.2. Cele KFS w opinii przedstawicieli organizacji pracodawców i PUP

Kluczowe cele realizowane dzięki dofinansowaniu z KFS to: podniesienie i/lub nabycie nowych kwalifikacji przez kadry przedsiębiorstw, utrzymanie stanowisk pracy przez pracowników objętych wsparciem i zwiększenie szansy na rozwój firm. W badaniu kwestionariuszowym przedstawiciele PUP oraz organizacji pracodawców zostali zapytani,

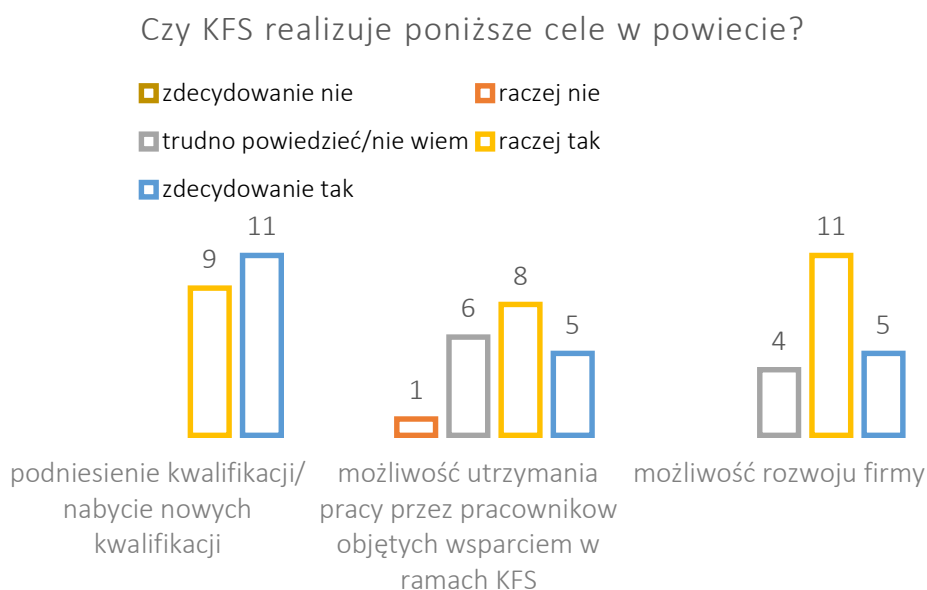
¹² Knieć, W., 2018. *Polityka szkoleniowa pracodawców a zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, umiejętności*. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, s. 24.

czy w ich opinii KFS realizuje te cele w województwie kujawsko-pomorskim. Urzędy pracy oceniały sytuację w skali powiatów, a organizacje pracodawców w skali regionu.

Przedstawiciele PUP nie mieli wątpliwości co do tego, że cel związany z podnoszeniem i nabywaniem nowych kwalifikacji jest realizowany w ich powiatach – 9 głosów na „tak”, 11 głosów – „zdecydowanie tak”. Z opinią, że wsparcie z KFS pozytywnie wpływa na możliwość utrzymania zatrudnienia przez pracowników, zgodziło się 13 PUP (w tym 5 zdecydowanie), nie zgodziła się tylko 1 instytucja. Natomiast znaczna liczba (6) PUP odpowiedziała „trudno powiedzieć/ nie wiem”. Wynik ten może zastanawiać. Co trzeci przedstawiciel PUP miał wątpliwości, czy różne formy kształcenia ustawicznego finansowane z KFS chronią przed utratą zatrudnienia.

Jeżeli chodzi o wspieranie możliwości rozwoju firmy dzięki KFS, zgodziło się z tym 16 przedstawicieli PUP (w tym 5 zdecydowanie), a 4 nie było w stanie tego określić.

Wykres 21. Realizacja celów KFS w powiatach województwa kujawsko-pomorskiego – ocena PUP

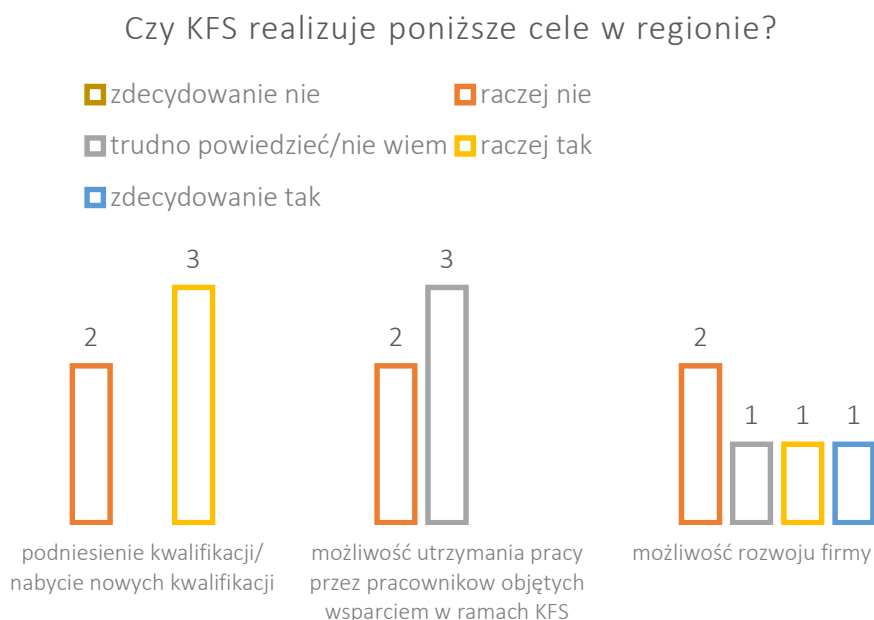


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Mniej optymistyczną opinię co do realizacji wskazanych celów, wyrazili przedstawiciele organizacji pracodawców. W kwestii podnoszenia i nabywania nowych kwalifikacji zdania były podzielone – 2 organizacje pracodawców wskazały na „raczej nie”, 3 na „raczej tak”. Wszystkie te rozbieżności i trudności w ocenie KFS świadczyć mogą o tym, że ocena ta nie jest jednoznaczna i w przyszłości warto rozważyć pogłębione zbadanie tych kwestii.

Odnośnie do możliwości utrzymania zatrudnienia przez pracowników objętych wsparciem 2 reprezentantów organizacji stwierdziło, że cel raczej nie jest realizowany, 3 zaś nie było w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Jeżeli chodzi o możliwości rozwoju firmy, 2 organizacje były na „tak” (w tym 1 – „zdecydowanie tak”), 2 na „raczej nie”, 1 wybrała opcję „trudno powiedzieć/ nie wiem”.

Wykres 22. Realizacja celów KFS w województwie kujawsko-pomorskim – ocena organizacji pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Organizacje pracodawców zostały zapytane, jak oceniają przydatność działań KFS dla pracodawców i pracowników regionu – w 5-stopniowej skali od „bardzo nisko” do „bardzo wysoko”. Kursy otrzymały raczej dobrą ocenę – przedstawiciele 2 organizacji pracodawców ocenili je „przeciętnie”, a 3 „wysoko”. Identycznie ocenione zostały studia podyplomowe. W przypadku egzaminów również reprezentanci 3 organizacji pracodawców przyznali ocenę „wysoko”, ale także po 1 organizacji oceniło je „nisko” i „przeciętnie”. Badania lekarskie i/lub psychologiczne i ubezpieczenie NNW, czyli zgodnie z opracowaniem „Efektywność wsparcia...” formy rzadko wykorzystywane przez pracodawców, uzyskały gorsze oceny. Badania zostały ocenione „wysoko” przez 1 organizację, a po 2 podmioty przyznały im ocenę „przeciętnie” oraz „nisko”. Ubezpieczenia NNW otrzymały po 1 ocenę „wysoko”, „nisko” i „bardzo nisko”, a także 2 oceny „przeciętnie”.

Tabela 20. Przydatność działań KFS dla pracodawców i pracowników

Ocena	PUP					ORGANIZACJE PRACODAWCÓW				
	kursy	studia podyplomowe	egzaminy	badania lekarskie i/lub psych.	ubezp. NNW	kursy	studia podyplomowe	egzaminy	badania lekarskie i/lub psych.	ubezp. NNW
bardzo nisko			3	8	13					1
nisko		2	4	5	3			1	2	1
przecietne		8	6	4	2	2	2	1	2	2
wysoko	7	4	1	1	1	3	3	3	1	1
bardzo wysoko	13	6	6	2	1					

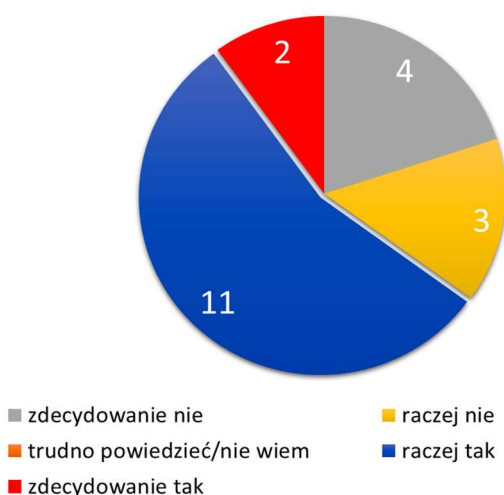
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

4.3. Dostępność środków

Urzędy pracy oceniły także to, czy pula środków, jakimi dysponowały w latach 2016–2019 w ramach KFS, była wystarczająca, aby pokryć zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców. Zdania były podzielone, przedstawiciele większości (13 PUP) udzielili odpowiedzi **pozytywnej** (w tym 2 zdecydowanie), a przedstawiciele 7 negatywnej (w tym 4 zdecydowanie).

Wykres 23. Ocena limitu środków w ramach KFS w województwie kujawsko-pomorskim – opinie PUP

Czy pula środków jakimi dysponował Państwa Urząd w latach 2016-2019 w ramach KFS była wystarczająca, aby pokryć zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców?

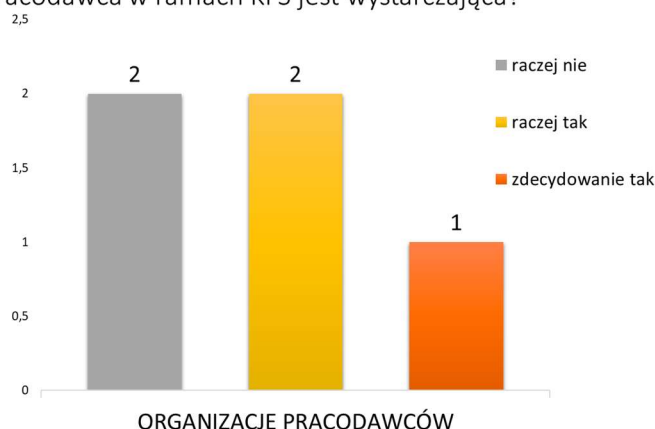


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Organizacje pracodawców oceniły również wysokość dofinansowania, jaką może uzyskać pracodawca w ramach KFS. Ich opinie były podzielone. Wysokość dofinansowania nie zawsze jest wystarczająca.

Wykres 24. Ocena limitu środków w ramach KFS w województwie kujawsko-pomorskim – opinie organizacji pracodawców

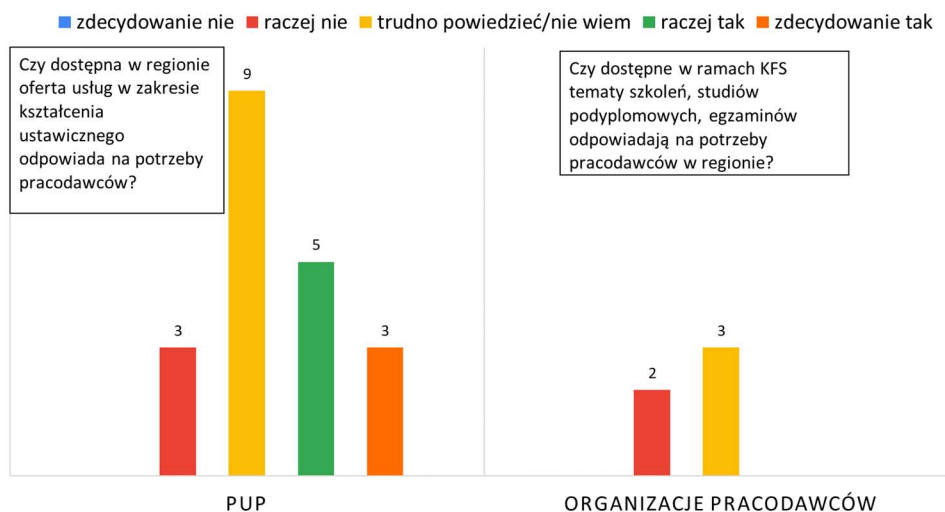
Czy wysokość dofinansowania, jaką może uzyskać pracodawca w ramach KFS jest wystarczająca?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Zarówno przedstawiciele organizacji pracodawców, jak i reprezentantów PUP poproszono o ocenę, czy dostępna w regionie w ramach KFS oferta kształcenia ustawicznego odpowiada na potrzeby pracodawców. Przedstawiciele aż 9 PUP nie potrafili dokonać jednoznacznej oceny, 8 osób było na „tak” (w tym 3 na „zdecydowanie tak”), a 3 na „nie”. Organizacje oceniały adekwatność tematyki szkoleń, kursów i egzaminów do potrzeb pracodawców – w tym przypadku ocena wypadła mało optymistycznie, 3 organizacje odpowiedziały „trudno powiedzieć/ nie wiem”, a 2 były zdania, że oferta raczej nie odpowiada potrzebom pracodawców regionu.

Wykres 25. Ocena oferty usług w zakresie kształcenia ustawicznego w regionie i oferowanej tematyki kształcenia ustawicznego dostępnej w ramach KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Radykalny punkt widzenia w kwestii oceny przydatności wsparcia z KFS przedstawił 1 z przedstawicieli organizacji pracodawców z regionu:

W obecnej formie KFS jest wymuszką do realizowania szkoleń niepotrzebnych albo potrzebnych w bardzo niewielkim stopniu. I tak będzie, jeśli potrzeby szkoleniowe będą określane odgórnie, a nie oddolnie [organizacja pracodawców z woj. kujawsko-pomorskiego – badanie kwestionariuszowe].

4.4. Ocena przydatności kompetencji twardych i miękkich

Kompetencje twarde, jako bezpośrednio potrzebne do wykonywania pracy na określonych stanowiskach, są stałym elementem w oczekiwaniach pracodawców. Wzrost obciążeń biurokratycznych, które wynikają z rozrostu systemu prawa pracy, oraz powiązanych z nim przepisów wymaga organizowania coraz większej liczby szkoleń. Ciągłego doszkalania pracowników wymagają też coraz to nowsze urządzenia (maszyny, pojazdy, programy komputerowe do ich obsługi itp.), procesy technologiczne oraz system organizacji produkcji i sprzedaży wykorzystujący nowe procedury oraz socjotechniki. Wszystko to przyczynia się do coraz większego przeładowania zdobywaniem nowych kwalifikacji, certyfikatów i uprawnień w formule

obowiązkowej, a co za tym idzie – rosnącego zniechęcania pracowników i pracodawców względem dokształcania się w ogóle¹³.

Polscy pracodawcy coraz częściej szukają kandydatów do pracy dysponujących rozwiniętymi kompetencjami miękkimi, a także zwracają uwagę na deficyty w tym zakresie wśród swoich pracowników. Umiejętności oraz szerzej – kompetencje miękkie¹⁴ (czyli uniwersalne umiejętności społeczne, które ułatwiają współpracę z innymi ludźmi, przydatne w każdym zawodzie i życiu codziennym¹⁵) – jako istotny zasób z perspektywy podmiotów działających na rynku pracy, stają się ważnym tematem.

Pracodawcy podkreślają, że zatrudniają ludzi na podstawie ich twardych umiejętności, związanych z konkretnym zawodem, a zwalniają z powodu braku kompetencji miękkich¹⁶.

To słowa na temat kompetencji miękkich, które obrazują, jak istotna jest kwestia braków w tym zakresie. O tym, że jest to obszar wymagający włączenia w zintensyfikowane działania edukacyjne, świadczą m.in. dane z raportu specjalnego Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach projektu „Biznes dla edukacji”, z których wynika, że studenci uważają kompetencje miękkie za najmniej istotne na rynku pracy, tymczasem zdaniem pracodawców właśnie te kompetencje znajdują się w czołówce deficytowych u kandydatów do pracy.

Zarysowany kontekst znajduje potwierdzenie także w informacjach odnoszących się do sytuacji związanej z umiejętnościami miękkimi w przedsiębiorstwach w województwie kujawsko-pomorskim. Według danych z badania zrealizowanego przez CBiES GUS w 2016 r., przywołanych we wcześniejszej części opracowania, największy odsetek bieżących potrzeb szkoleniowych, których powodem były deficyty w kwalifikacjach i kompetencjach pracowników, stanowiły

¹³ Kniec, W., 2018. *Polityka szkoleniowa pracodawców a zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, umiejętności*. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu s. 17.

¹⁴ Pojęcia „umiejętności” oraz „kompetencje” są ze sobą niesłusznie utożsamiane. Warto pamiętać, że kompetencja to zbiór opanowanej wiedzy z danego zakresu (wiem co), umiejętności (wiedza proceduralna – wiem jak i potrafię), postaw (chcę i jestem gotów wykorzystać swą wiedzę), źródło: *Trójkąt kompetencyjny, czyli jaką wiedzę, umiejętności i postawę powinna posiadać „Dobra Kadrowa”* cz. I, <https://monikasmulewicz.pl/2018/01/20/trojkat-kompetencyjny-czyli-wiedze-umiejetnosci-postawe-posiadac-dobra-kadrowa/> [dostęp: 17.10.2020].

¹⁵ Fundacja Republikańska, *Umiejętności miękkie na rynku pracy*, <https://fundaciarepublikanska.org/umiejetnosci-miekkie-na-ryнку-pracy/> [dostęp: 17.10.2020].

¹⁶ Mapa Karier, nagranie z webinaru *Miękko o kompetencjach. Praktyczne sposoby ćwiczenia kompetencji miękkich w szkole*, który odbył się 5 października 2020 r., <https://youtu.be/0830vkXalmI?t=691> [dostęp: 17.10.2020].

potrzeby w zakresie szkoleń interpersonalnych (10,9% wszystkich potrzeb). Szkolenia o tematyce interpersonalnej znalazły się też na 6. miejscu wśród najważniejszych potrzeb średniookresowych (5,5% wszystkich potrzeb). Tymczasem kwestia kształcenia w tym zakresie nie została wspomniana w żadnym z priorytetów MRPiPS w latach 2016–2019.

Tabela poniżej zawiera informacje na temat tego, jakie oczekiwania co do kompetencji przyszłych pracowników mieli pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim, planując w 2016 r. zwiększenie zatrudnienia.

Tabela 21. Wskazania wymaganych kompetencji i kwalifikacji według powiatów (wybrane)

Wyszczególnienie	kujawsko-pomorski	aleksandrowski	brodnicki	bydgoski	chełmiński	golubsko- ...ski	grudziądzki	inowrocławski	lipnowski	mogileński	nakieński	radziejowski	rypiński	sępoleński	świecki	toruński	tucholski	wąbrzeski	włocławski	żniński	m. Bydgoszcz	m. Grudziądz	m. Toruń	m. Włocławek
Doświadczenie zawodowe	2829	39	96	324	60	42	15	193	14	14	91	28	27	80	65	184	13	31	71	70	729	112	353	178
Wiedza zawodowa (specjalistyczna, branżowa)	2153	13	91	260	30	82	-	121	56	69	52	28	65	16	27	168	82	14	70	70	405	90	266	78
Znajomość języków obcych	324	13	-	52	15	-	-	72	-	-	-	1	7	-	-	-	-	-	14	-	100	-	24	26
Znajomość obsługi komputera	714	13	36	26	45	-	-	24	-	3	-	-	-	-	13	13	40	-	-	14	350	26	111	-
Znajomość obsługi urządzeń biurowych	74	-	12	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	25	-	23	-
Umiejętność pracy w zespole	239	-	12	-	15	-	-	-	14	-	-	-	7	-	26	39	-	-	14	28	-	-	84	-
Komunikatywność	783	25	48	-	45	-	-	-	28	13	26	14	7	32	-	40	-	-	28	28	201	13	157	78
Organizacja pracy	229	12	24	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-	-	13	-	14	14	14	75	-	23	26
Umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy	13	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Odporność na stres	65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	25	-	-	26
Myślenie analityczne	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-
Kreatywność	321	-	-	26	15	-	15	-	-	-	-	14	-	16	26	26	13	-	28	14	-	-	128	-
Inicjatywa	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-
Elastyczność	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Podejmowanie decyzji i odpowiedzialność	64	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	26	1	-	-	-	24	-	-	-	-
Dążenie do rozwoju (doskonalenie zawodowe)	626	-	12	52	45	-	-	72	14	-	26	14	13	16	26	26	13	-	14	-	153	26	1	103
Orientacja na klienta	463	-	12	-	15	14	-	24	-	-	39	14	-	16	-	14	26	-	14	14	125	13	46	77
Samodzielność	145	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	16	-	-	-	-	-	42	50	-	23	-
Rzetelność i terminowość	750	26	36	156	15	42	-	1	14	26	13	28	-	-	65	53	-	14	70	-	154	14	23	-
Kierowanie zespołem	26	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dyspozycyjność	164	-	12	-	15	-	-	-	14	13	28	-	-	-	-	-	-	-	28	-	27	-	2	25
Umiejętności „miękkie”*	472	12	12	52	30	-	-	24	14	1	13	-	-	-	1	13	-	-	-	14	150	37	47	52

* Dodatkowe umiejętności określone jako „miękkie”, nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”, które nie są typowymi umiejętnościami (m.in. uprzejmość, otwartość, wyczucie smaku, kultura osobista, aparycja), jednak ze względu na duży nacisk respondentów na tego typu cechy zdecydowano o przedstawieniu ich w raporcie. -- zjawisko nie wystąpiło

Źródło: Raport z badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, CBiES GUS, s. 82.

Rozwiązanie kwestii kompetencji miękkich jest istotne, nie tylko ze względu na to, że nie są one bez znaczenia wśród oczekiwań pracodawców, lecz także dlatego, że kwestia finansowania ich rozwoju ze środków KFS jest różnie postrzegana.

Wśród dodatkowych kryteriów udzielania wsparcia ustalanych przez PUP w województwie kujawsko-pomorskim można znaleźć tego dowody. Wnioskowanie o wsparcie w obszarze kompetencji miękkich mogło być powodem odrzucenia wniosków o finansowanie kształcenia. Kwestia kompetencji miękkich wydaje się niejednoznaczna.

Zgodnie z zamieszczoną powyżej tabelą 12 jedyną kategorią kształcenia, którą można bezpośrednio wiązać z kompetencjami miękkimi, był „rozwój osobowościowy i kariery zawodowej” (pomijając kategorie „pozostałe usługi” i „inna tematyka kształcenia ustawicznego”, co do których nie ma pewności, jaka tematyka kształcenia była do niej przyporządkowywana). Udział procentowy kształcenia zrealizowanego w tej kategorii wyniósł 3,2% w 2016 r. i 1,2% w 2017 r., a w latach 2018 i 2019 już tylko odpowiednio 0,4% i 0,8%.

Raport pn. „Najbardziej poszukiwani specjaliści oraz zapotrzebowanie na szkolenia dla specjalistów w województwie kujawsko-pomorskim”, opracowany w ramach badania zrealizowanego przez DGA Optima (autorzy: Robert John, Monika Kwiecińska-Zdrenka), zawiera z kolei wyszczególnienie oczekiwań, jakie badani przedsiębiorcy formułowali najczęściej w zakresie kompetencji społecznych przyszłych pracowników spośród wszystkich grup specjalistów, bez względu na kierunek wykształcenia. Były to:

- zdolności komunikacyjne – umiejętność formułowania zrozumiałych wypowiedzi, słuchania innych ze zrozumieniem, uważność w słuchaniu innych, gotowość do podejmowania kontaktów z innymi:

Nie bać się podnieść słuchawki telefonu, porozmawiać, wysłać odpowiedni feedback [pracodawca];

- samodzielność – pracownik powinien być zdolny do samodzielnego zaplanowania i zorganizowania pracy, a w sytuacji trudności powinien potrafić wyszukać odpowiednie informacje i rozwiązania albo poprosić o pomoc podczas rozmowy z przełożonymi i innymi pracownikami; powinien mieć zdolność do podejmowania podstawowych decyzji umożliwiających wykonanie powierzonych zadań;
- odpowiedzialność – zdolność do ponoszenia odpowiedzialności za powierzone zadania i prace (dbanie o staranność i terminowość),

przewidywanie konsekwencji własnych działań i umiejętność ich ponoszenia w razie błędów;

- elastyczność i zdolność do kompromisu – umiejętność pracy w zespole, w tym kierowanie wybranymi zadaniami we współpracy z innymi; zdolność do dzielenia się osiągnięciami z innymi – świadomość pracy dla całego zespołu i firmy, zawieszenie egoizmów (lub „zdrowy egoizm”, to znaczy dbanie o uznanie własnych zasług, ale jednocześnie dbanie o interes całego zespołu tworzącego firmę)¹⁷.

Zdaniem badanych poziom kompetencji społecznych, jakiego oczekują pracodawcy, jest różny w zależności od: branży (nieco niższy wśród specjalistów technicznych), etapu rozwoju firmy (w fazie szybkiego wzrostu pracodawcy przykładają mniejszą wagę do takich kompetencji), sposobu pracy w firmie (jak silnie powiązane są czynności poszczególnych pracowników/ do jakiego stopnia działają niezależnie od siebie) oraz intensywności kontaktów zewnętrznych (większe wymagania stawiane są w stosunku do pracowników, którzy mają kontakt z klientem)¹⁸.

4.5. Efekty wsparcia

Jakie zmiany zaobserwowali pracodawcy w swoich firmach i w kompetencjach pracowników po skorzystaniu ze wsparcia z KFS w 2016 r.? Jak je oceniali?

Ponad 1/4 wszystkich badanych pracodawców wskazała, że w porównaniu do sytuacji z okresu przed uzyskaniem środków z KFS w 2016 r. zmianie uległ zakres ich działalności (26,4% – 173 wskazania). Zdecydowana większość z nich stwierdziła, że zakres działalności ich firm uległ rozszerzeniu (80,2% – 158 wskazań), jedynie w przypadku 2,0% – 4 firm – badani stwierdzili, że zakres ten uległ zawężeniu. Wyniki badania przedstawione w raporcie nie dostarczają niestety informacji na temat obszarów oraz skali, w jakich firmy poszerzyły zakres swojej działalności.

Jeżeli chodzi o poszczególne sekcje PKD, najwyższy odsetek przedsiębiorców zaobserwował zmiany w sekcji: pozostała działalność usługowa (51,6% firm), a także w sekcjach: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (38,9%), informacja i komunikacja (35,3%), budownictwo (34,0%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo (33,3%). W pozostałych sekcjach odsetki firm

¹⁷ John, R., Kwiecińska-Zdrenka, M. 2019. *Najbardziej poszukiwani specjaliści oraz zapotrzebowanie na szkolenia dla specjalistów w woj. kujawsko-pomorskim*. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu s. 43–44.

¹⁸ Tamże, s. 43–44.

obserwujących zmiany zakresu działalności sięgały poniżej 30%, a najmniej takich podmiotów (<10%) zaliczało się do sekcji: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (6,3% firm w sekcji). Zmian zakresu działalności w ogóle nie zaobserwowano w sekcji: działalność związana z obsługą rynku nieruchomości.

Największy odsetek firm (>30%) zaobserwował zmianę zakresu działalności w powiatach: nakielskim (50% wskazań), golubsko-dobrzyńskim (46,7%), sępoleńskim (45,7%), toruńskim (36,4%), świeckim (35%) oraz w m. Bydgoszcz (31,1%). Najmniejszy udział firm (<10%) obserwujących zmianę zakresu własnej działalności wystąpił w powiatach rypińskim (8,3%) oraz żnińskim (7,7%).

Opracowanie nieco dokładniej przedstawia natomiast ocenę respondentów dotyczącą tego, czy kwalifikacje i umiejętności nabyte dzięki wsparciu z KFS wpłynęły na zmianę funkcjonowania ich przedsiębiorstw. Ankietowani w większości zaobserwowali występowanie takiego wpływu (66,1% – 433 wskazania), a także wskazali obszary, w których on nastąpił. Zdaniem największego odsetka badanych pracodawców dzięki nowym kwalifikacjom i umiejętnościom **zwiększyła się efektywność pracy w ich firmach** (23,7% – 335 wskazań), zaczęto też osiągać **lepsze rezultaty w pracy** (20,9% – 296 wskazań). Niemalże odsetek przedsiębiorców zauważył też **wzrost satysfakcji swoich klientów** (16,6% – 235 wskazań), a także **zwiększenie ich liczby** (13,8% – 195 wskazań).

Wykres 26. Zmiany, jakie nastąpiły w funkcjonowaniu podmiotów dzięki wsparciu z KFS (w %)



Źródło: Raport z badania „Badanie efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku”, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., s. 36.

Wsparcie przyznane z KFS w 2016 r. należy uznać za **efektywne dla beneficjentów** – bezpośrednio taką jego ocenę zadeklarowało ponad 90% badanych pracodawców, a tylko 2,4% z nich stwierdziło, że wsparcie nie było przydatne dla funkcjonowania ich firm. Zdaniem respondentów uzyskanie środków nie warunkowało jednak przetrwania badanych podmiotów na rynku. Ryzyko zawieszenia działalności bez dofinansowania z KFS istniało jedynie w przypadku 2,4% firm, które wsparcie otrzymały, a zdaniem reprezentantów 91,6% firm takiego ryzyka nie było. W przypadku zdecydowanej liczby badanych podmiotów (**78,5%** – 514 firm) skorzystanie z funduszy KFS **nie przyczyniło się również do zmian w poziomie zatrudnienia**.

Najczęściej zmiany w stanie zatrudnienia po skorzystaniu ze wsparcia z KFS pojawiały się w przypadku przedsiębiorców sekcji: transport i gospodarka magazynowa (45,8%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (35,7%), budownictwo (30,0%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (28,3%), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (27,8%); a najrzadziej wśród pracodawców sekcji: administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (3,1%) W sekcji: działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją zmiany nie nastąpiły wcale. Jak widać, **w niektórych sekcjach wzmocnienie kompetencji pracowników nie wpływa na zmiany w zatrudnieniu**, dotyczy to przede wszystkim sektora publicznego, w takich sekcjach jak: edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna czy administracja publiczna i obrona narodowa.

5. Ocena efektywności działań zrealizowanych w ramach KFS

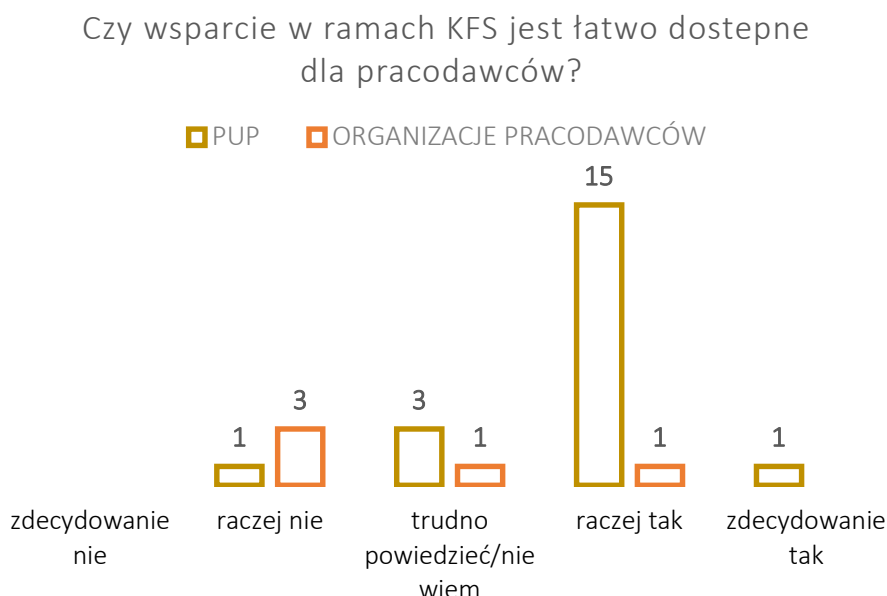
W poprzednim rozdziale główne zagadnienia analizy skoncentrowane były na ocenie dopasowania udzielonego wsparcia do potrzeb pracodawców. W toku tej ekspertyzy nawiązywano do oceny efektywności zrealizowanych działań, m.in. kwestii tego, jak udzielone wsparcie wpływało na szansę utrzymania zatrudnienia, czy wpłynęło na sytuację zawodową pracowników oraz sposób funkcjonowania formy. W tym rozdziale poruszona zostanie kwestia kolejnych zagadnień szczegółowych, które uwzględniono w ocenie efektywności działań zrealizowanych w ramach KFS. Uporządkowano je w ramach poszczególnych podrozdziałów. W pierwszej kolejności podjęto próbę ponownej **oceny dostępności wsparcia z KFS** (która, jak wskazały dane liczbowe, może być ograniczona), tym razem z perspektywy opinii uzyskanych w drodze zrealizowanego badania kwestionariuszowego w ramach niniejszej analizy. W dalszej części odniesiono się do **procedur przyznawania wsparcia z KFS**, a także identyfikacji czynników, które mogą pracodawcom ograniczać dostęp do środków. Opisano takie zagadnienia szczegółowe jak: ocena priorytetów MRPiPS, identyfikacja i ocena kryteriów ustalanych przez poszczególne PUP, ocena procedur ubiegania się o środki oraz ocena współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi.

5.1. Ocena dostępności oraz procedur przyznawania wsparcia z KFS

5.1.1. Dostępność wsparcia z KFS

W badaniu kwestionariuszowym zapytano, czy wsparcie w ramach KFS jest łatwo dostępne dla pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego. Przedstawiciele 16 PUP byli zdania, że wsparcie jest łatwo dostępne (w tym 1 opinia „zdecydowanie tak”), tymczasem w 3 spośród 5 badanych organizacji pracodawców padła odpowiedź „raczej nie”.

Wykres 27. Dostępność wsparcia z KFS w opinii organizacji pracodawców oraz przedstawicieli PUP z województwa kujawsko-pomorskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Mając na uwadze, jak wysoki był udział pracodawców, którzy nie otrzymali środków w grupie wszystkich wnioskujących w badanym okresie (patrz Tabela 1.) tak jednoznaczna ocena PUP może dziwić. Z informacji uzyskanych od przedsiębiorców wynika, że źródłem utrudnień w dostępie do wsparcia może być m.in. brak wiedzy urzędów oraz idące z nim w parze partykularne postawy, tak **w zakresie rzeczywistych potrzeb pracodawców, jak i realiów organizacji kształcenia ustawicznego**. Jeden z przedstawicieli organizacji pracodawców zwrócił uwagę,

KFS ma pomóc w podniesieniu kwalifikacji i realne zainteresowanie dotyczy wyspecjalizowanych kwalifikacji, a te szkolenia są kosztowne. Wiedza w przedsiębiorstwie na temat rodzaju szkolenia, jakości, wykonawcy, kosztów itp. jest większa niż obsługujących KFS. To rodzi nieporozumienia (często formalne) i firmy wycofują się z aplikowania o te środki [organizacja pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego – badanie kwestionariuszowe].

Inny pracodawca stwierdził, że w jego powiecie ograniczeniem w dostępie do wsparcia jest uznaniowość dyrektora urzędu pracy,

dla którego stawka godzinowa za specjalistyczne szkolenie jest „podejrzana”. W [nazwa powiatu] stawka powyżej 120 PLN za godzinę jest odrzucana, stąd też przedsiębiorcy „pompują” liczbę godzin obniżając cenę 1 godziny do np. 80 PLN [organizacja pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego – badanie kwestionariuszowe].

Dostępność informacji na temat KFS

Dostępność informacji na temat wsparcia jest jednym z podstawowych czynników warunkujących szansę na otrzymanie dofinansowania wśród firm, które jeszcze z niego nie korzystały. Zapytano o nią beneficjentów wsparcia z KFS z 2016 r. w badaniu pn. „Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku”. Większość z nich pozytywnie oceniła dostępność informacji o możliwości skorzystania z dofinansowania (66,2% – 438 podmiotów), pojawiły się też głosy „ani dobrze, ani źle” (17,5% – 116 podmiotów) oraz negatywne (13,6% – 90 wskazań). Przy czym 42,4% – 280 badanych podmiotów – czerpało wiedzę bezpośrednio od przedstawicieli urzędów pracy. Większość korzystała z innych źródeł informacji: dla 22,0% – 146 firm – byli to inni przedsiębiorcy, dla 11,2% – 74 firm – media i prasa, dla reszty było to głównie korzystanie ze stron internetowych urzędów pracy oraz firmy szkoleniowe, które przekazywały pracodawcom informacje o możliwościach skorzystania z takiej formy wsparcia.

Przywołane opinie dotyczą jednak wyłącznie firm, które wsparcie otrzymały, a zatem miały bezpośrednie powody do zadowolenia. W trakcie badania kwestionariuszowego przeprowadzonego na potrzeby niniejszej analizy 1 z kujawsko-pomorskich pracodawców zwrócił uwagę, że wiedza o możliwości uzyskania wsparcia z KFS nie jest wiedzą powszechną wśród przedsiębiorców, podobnie jak wiedza dotycząca możliwości wsparcia w ogóle – pracodawcy nie znają dostępnych źródeł/form wsparcia, nie wiedzą o działalności organizacji reprezentujących pracodawców w województwie.

5.1.2. Priorytety MRPIPS

Podstawą przyznawania wsparcia z KFS są ustalane co roku priorytety Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPIPS). To od sposobu ich sformułowania i zawartych w nich informacji bezpośrednio zależy, komu, na realizację jakich działań oraz w jakim zakresie zostanie przyznane dofinansowanie w danym roku. Potencjalnie

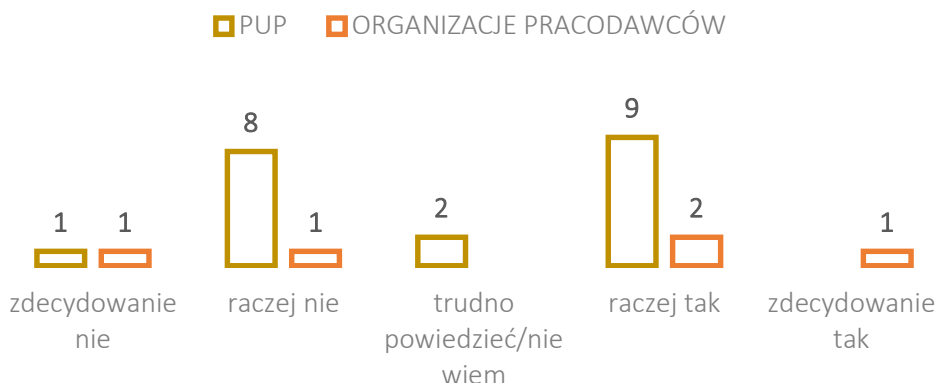
stanowią więc jednocześnie szanse i ograniczenia, jakie stają przed podmiotami ubiegającymi się o wsparcie.

Zarówno reprezentacja PUP, jak i przedstawiciele organizacji pracodawców podzielili się niemal po połowie w odpowiedzi na pytanie, czy priorytety MRPiPS ograniczają pracodawcom dostęp do wsparcia przyznawanego w ramach KFS – uogólnioną opinię można by ująć jako „i tak, i nie”. Taka sytuacja sugeruje, że ich dotychczasowe doświadczenia były zróżnicowane. Jeden z przedstawicieli organizacji pracodawców w odniesieniu do tego pytania skomentował, że priorytety ograniczają dostęp do wsparcia, gdyż

sposób ich określania i przyjęcia jest nieadekwatny do rzeczywistości. Priorytety ograniczają dostęp do wsparcia. [...] Można by uznać, że określone priorytety mogłyby dotyczyć 20–30% środków, pozostałe środki powinny być przeznaczone zgodnie z aktualnymi potrzebami. Przy określaniu priorytetów bierze się potrzeby (interesy) osób i instytucji, które te priorytety określają, a więc nie koniecznie są one odzwierciedleniem rzeczywistych potrzeb. Trudno określić, w jakim stopniu priorytety odpowiadały na potrzeby pracodawców. Trzeba by było zrobić badania wśród pracodawców. Na pewno o priorytety walczyły szkoły i inne organizacje, które te szkolenia prowadziły. W tym momencie nie były brane pod uwagę potrzeby pracodawców w regionie, a tylko interesy organizatorów szkoleń [organizacja pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego – badanie kwestionariuszowe].

Organizacje pracodawców zapytano dodatkowo, czy priorytety odpowiadają na potrzeby regionalnego rynku pracy i pracodawców – poza 1 odpowiedzią przeczącą, respondenci nie potrafili udzielić odpowiedzi na to pytanie i zaznaczyli opcję „trudno powiedzieć/ nie wiem”.

Wykres 28. Czy priorytety MRPiPS ograniczają dostęp do wsparcia w ramach KFS?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Następnie zapytano badanych, czy ich zdaniem **priorytety MRPiPS przyznawania środków w ramach KFS powinny być bardziej elastyczne**. W tym przypadku odpowiedzi były bardziej jednoznaczne – przedstawiciele organizacji pracodawców i PUP w większości **odpowiedzieli twierdząco**, w tym „zdecydowanie za” byli prawie wszyscy reprezentanci organizacji pracodawców. Przedstawiciele 6 PUP stwierdzili, że nie ma potrzeby uelastyczniania priorytetów (w tym połowa opowiedziała się za tym zdecydowanie), raczej przeciwna była też 1 organizacja pracodawców.

Jeden z respondentów spośród organizacji pracodawców regionu w odniesieniu do tej kwestii zauważył, że

priorytety przede wszystkim powinny być dedykowane do konkretnych regionów, a w nich do branż. Ale do tego trzeba fachowców niezależnych jak organizacje pracodawców, których trzeba słuchać i wyciągać wnioski [organizacja pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego – badanie kwestionariuszowe].

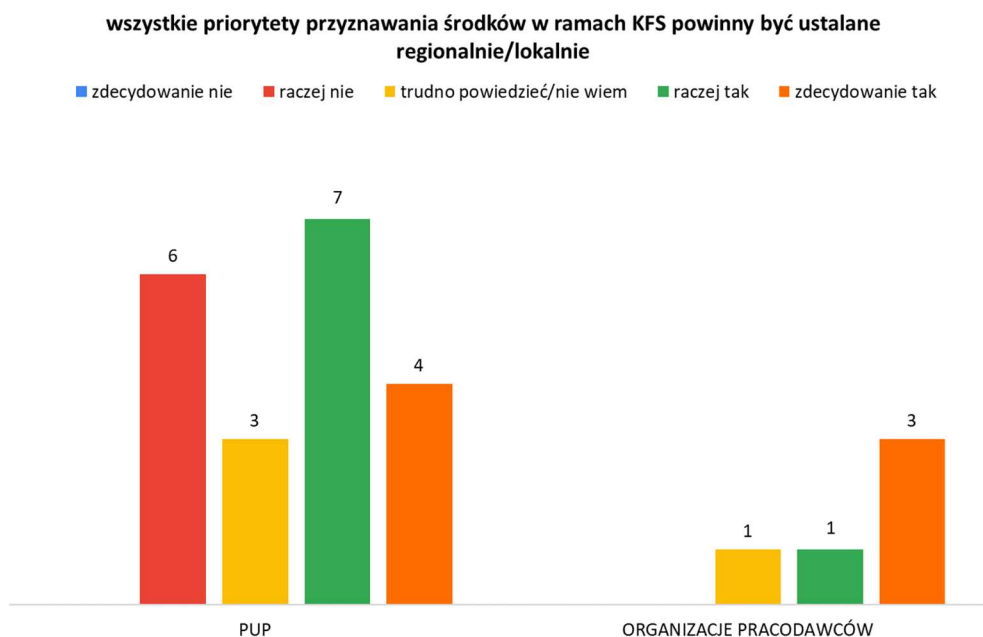
Sposobem na uelastycznienie procedur przyznawania wsparcia w ramach KFS mogłoby być opracowywanie priorytetów w porozumieniu z podmiotami działającymi na lokalnych rynkach oraz z uwzględnieniem potrzeb lokalnych pracodawców i pracowników. W badaniu kwestionariuszowym badani odnieśli się do propozycji takiego rozwiązania w dwóch wariantach: 1) kiedy część działań nadal byłaby przyznawana zgodnie z priorytetami MRPiPS, a część zgodnie z potrzebami lokalnych pracodawców i pracowników oraz 2) kiedy wszystkie priorytety przyznawania środków w ramach KFS byłyby ustalane regionalnie/lokalnie.

Wariant 1 zyskał pełne poparcie badanych organizacji przedsiębiorców.

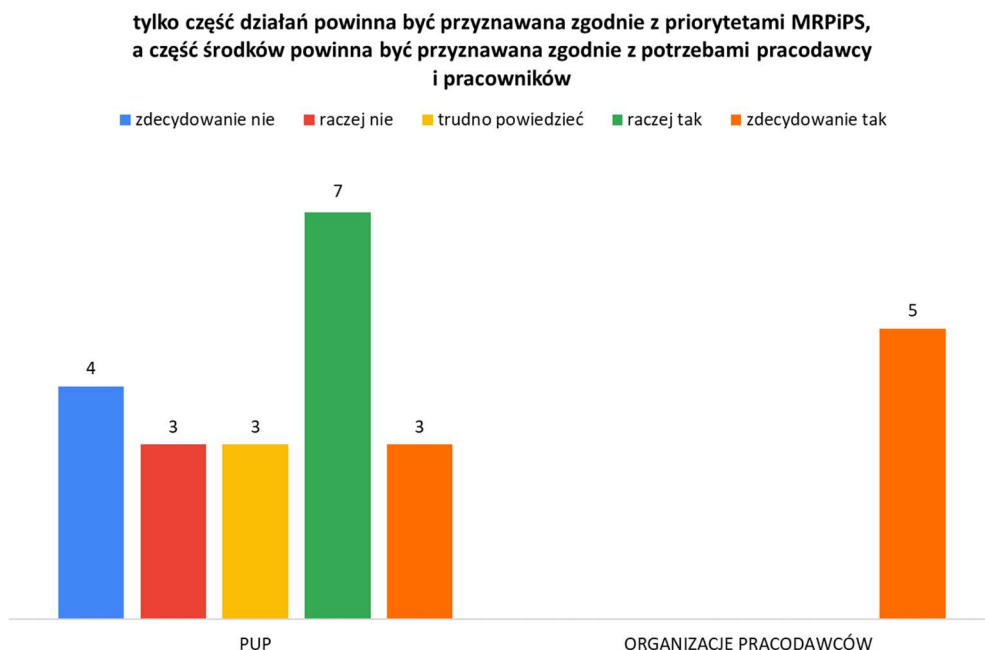
Zdania przedstawicieli PUP były natomiast dość mocno podzielone, połowa z nich (10 instytucji) zgadzała się z tą propozycją (w tym 3 zdecydowanie), a nieco ponad 1/3 z nich (7 instytucji) była przeciwna proponowanym rozwiązaniom.

Co ciekawe, sugerujący bardziej radykalną zmianę wariant 2 zyskał mniejsze poparcie organizacji pracodawców i nieco większe poparcie ze strony PUP niż wariant 1. W tym przypadku 4 organizacje pracodawców opowiedziały się za takim rozwiązaniem (w tym 3 zdecydowanie). Jeżeli chodzi o PUP, ponad połowa (11 instytucji) była przychylna propozycji (w tym 4 zdecydowanie), a nieco mniej niż 1/3 z nich (6 instytucji) wypowiedziała się o niej negatywnie.

Wykres 29. Oczekiwany sposób określania priorytetów MRPiS



Wykres 29. Oczekiwany sposób określania priorytetów MRPiPS (cd.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Ponieważ priorytety przyznawania środków w ramach KFS ustalane są przez ministerstwo każdego roku, stanowią uregulowania do pewnego stopnia elastyczne. W związku z tym możliwe było sprawdzenie tego, czy zmiany wprowadzane w latach 2016–2019 stanowiły odpowiedź na potrzeby rynku pracy, a dokładnie: czy odpowiadały na oczekiwania pracodawców prowadzących działalność na lokalnych rynkach pracy w regionie.

Zdaniem 9 PUP zmiany priorytetów zwiększyły trafność udzielanego wsparcia, tymczasem ponad 1/3 (7 PUP) była zdania, że nie poprawiły one dopasowania do potrzeb pracodawców, a 1/5 (4 PUP) nie miała zdania na ten temat. Sceptycznie odpowiedziały organizacje pracodawców – 3 z nich nie stwierdziły zmian w dopasowaniu do potrzeb pracodawców, a 1 z nich uznała, że zmiany priorytetów zmniejszyły trafność wsparcia, również 1 nie miała zdania.

Przedstawiciele organizacji pracodawców i PUP zostali też poproszeni o ocenę, w jakim stopniu poszczególne priorytety MRPiPS stanowiące podstawy przyznawania środków z KFS w latach 2016–2019 odpowiadały na potrzeby pracodawców z terenu ich powiatu. Każdemu z priorytetów badani przypisywali rangę od 0 do 4, gdzie 0 oznaczało uznanie priorytetu za w ogóle niedopasowany, 1 – w bardzo małym stopniu

dopasowany, 2 – w umiarkowanym stopniu dopasowany, 3 – dobrze dopasowany oraz 4 – najlepiej dostosowany do potrzeb pracodawców w powiecie.

Tabela 22. Ocena priorytetów MRPiPS dokonana przez przedstawicieli PUP i organizacji pracodawców

PRIORYTETY MRPiPS w latach 2016-2019	Średnia ocena	
	PUP	ORGANIZACJE PRACODAWCÓW
wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w powiecie zawodach deficytowych	3,7	2,3
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają kwalifikacji pełnych na poziomie 4 Polskiej Ramy Kwalifikacji (nie mają matury)	2,3	2,0
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy i spółdzielniach socjalnych lub pracowników ZAZ	0,9	2,0
wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej	0,8	2,3
Wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile pojęcie kształcenia ustawicznego umożliwi im pozostanie w zatrudnieniu	1,4	2,3
wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	3,2	2,3
wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników CIS, KIS, WTZ	1,7	2,7
wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	2,3	2,5
wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii	2,2	3,0
wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,8	3,0
wsparcie kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, w których wszczęto proces restrukturyzacji w rozumieniu ustawy z 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne	0,6	2,3
wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych	2,4	3,7
wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników, o których mowa w art. 150f ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	1,7	2,5
wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/zawodach, gdzie pracodawcy oferują miejsca pracy i jednocześnie zgłaszają trudności z zatrudnieniem pracowników	2,3	3,0
wsparcie kształcenia ustawicznego w branży transportowej w zawodach: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, maszyniści kolejowi oraz w branży usług opiekuńczych	2,8	2,8
wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/przedsiębiorstwach restrukturyzowanych, np. w branży górnictwa węglowego, w celu utrzymania zatrudnienia	0,3	0,3
zaspokojenie zapotrzebowania powiatów, które będą wnioskowały o dodatkowe kwoty KFS na finansowanie kształcenia ustawicznego u pracodawców	2,1	3,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

W tabeli porównano średnie oceny, jakie uzyskał każdy z priorytetów obowiązujących w badanym okresie w jednej i drugiej grupie badanych. Wśród przedstawicieli PUP widać większe zróżnicowanie średnich ocen, które osiągnęły spektrum od mniej niż 1 do prawie 4.

- Za najlepiej dopasowane do potrzeb pracodawców w badanych powiatach respondenci uznali: **wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w powiecie zawodach deficytowych** (3,65). Jako bardziej niż dobrze dopasowane ocenili: **wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia** (3,15).
- Za dobrze dopasowane do potrzeb pracodawców w 20 powiatach ankietowani uznali priorytety: **wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (2,80) oraz **wsparcie kształcenia ustawicznego w branży transportowej w zawodach: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, maszyniści kolejowi oraz w branży usług opiekuńczych** (2,80).
- W bardzo małym stopniu dopasowane do potrzeb pracodawców przedstawiciele PUP uznali: **wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy i spółdzielniach socjalnych lub pracowników ZAZ** (0,85), **wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej** (0,75) oraz **wsparcie kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, w których wszczęto proces restrukturyzacji w rozumieniu ustawy z 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne** (0,60).
- Za niemal kompletnie niedopasowane do potrzeb pracodawców przedstawiciele PUP uznali **wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/przedsiębiorstwach restrukturyzowanych, np. w branży górnictwa węglowego, w celu utrzymania zatrudnienia** (0,30)¹⁹.

Oceny przedstawicieli organizacji pracodawców można uznać za bardziej ostrożne. Unikali oni wartości skrajnych, z kilkoma wyjątkami oscylowały one wokół środka skali, czyli nieco mniej i nieco więcej niż 2.

¹⁹ Priorytety MRPiPS określone są dla całego kraju, dlatego niektóre z nich mogą nie odpowiadać na potrzeby wszystkich regionów.

- Najwyższą średnią oceną przyznaną przez przedstawicieli 5 organizacji pracodawców była ocena dobra – za dobrze dopasowane do potrzeb pracodawców regionu uznali priorytety: **wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy (3,00), wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/zawodach, w których pracodawcy oferują miejsca pracy i jednocześnie zgłaszają trudności z zatrudnieniem pracowników (3,00) oraz zaspokojenie zapotrzebowania powiatów, które będą wnioskowały o dodatkowe kwoty KFS na finansowanie kształcenia ustawicznego u pracodawców (3,00).**
- Za prawie dobrze dopasowane do potrzeb pracodawców regionu uznali priorytety: **wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych (2,75) oraz wsparcie kształcenia ustawicznego w branży transportowej w zawodach: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, maszyniści kolejowi oraz w branży usług opiekuńczych (2,75).**
- Przedstawiciele organizacji pracodawców żadnego z priorytetów nie ocenili jako słabo dopasowanego, natomiast za niemal kompletnie niedopasowany do potrzeb pracodawców regionu uznali, podobnie jak przedstawiciele PUP, priorytet **wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/przedsiębiorstwach restrukturyzowanych, np. w branży górnictwa węglowego, w celu utrzymania zatrudnienia (0,25).**

Jak widać obie badane grupy były zgodne w wyborze priorytetu nieistotnego dla pracodawców regionu – za taki uznały: wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/przedsiębiorstwach restrukturyzowanych, np. w branży górnictwa węglowego, w celu utrzymania zatrudnienia. Przyczyny takiego stanu rzeczy najprawdopodobniej leżą w uwarunkowaniach regionalnej gospodarki, a dokładnie w braku dużych zakładów ściśle związanych z branżami wymagającymi restrukturyzacji.

Rozbieżności wystąpiły natomiast w kwestii uznania priorytetów za dobrze dopasowane do potrzeb pracodawców. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w powiecie zawodach deficytowych, tak wysoko oceniane przez PUP, zostało uznane za umiarkowanie istotne dla pracodawców przez przedstawicieli reprezentujących ich organizacje (średnia wartość – 2,25). Podobnie w przypadku priorytetu: wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia, który przedstawiciele PUP ocenili jako więcej niż dobrze dopasowany, a przedstawiciele organizacji pracodawców uznali je za umiarkowanie istotne (średnia wartość – 2,25). Wystąpienie różnic w ocenie w tym przypadku można wyjaśnić perspektywą patrzenia

na priorytety. Kujawsko-pomorski rynek pracy nie jest wysoko wyspecjalizowany i charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem bezrobocia w skali Polski, przez co zapełnianie miejsc pracy związanych z wykonywaniem zawodów deficytowych nie należy do strategicznych problemów pracodawców. Urzędy pracy mają natomiast wiedzę na temat sytuacji w całej Polsce i innych województwach, w których problem zaniżonej podaży pracy w stosunku do wysokiego popytu staje się coraz bardziej transparentny i trudny do rozwiązania. Problem ten zyskuje na znaczeniu np. w wysokorozwiniętym regionie wielkopolskim, w którym funkcjonują podmioty gospodarcze zatrudniające >250 osób, a wskaźniki bezrobocia od lat należą do najniższych w kraju – w sierpniu 2020 r. stopa bezrobocia rejestrowanego dla województwa wynosiła 3,7%, a dla aglomeracji poznańskiej we wrześniu było to 1,9%. Podejmowane są strategie mające na celu uzupełnianie niedoborów kadrowych, istotnym zasobem na rynku pracy stają się cudzoziemcy z Europy Wschodniej i Azji Środkowej.

Co ciekawe, w przypadku priorytetów wysoko ocenianych przez organizacje pracodawców nastąpiła odwrotna sytuacja. Trzy priorytety, które uznali za dobrze dopasowane: wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/zawodach, w których pracodawcy oferują miejsca pracy i jednocześnie zgłaszają trudności z zatrudnieniem pracowników oraz zaspokojenie zapotrzebowania powiatów, które będą wnioskowały o dodatkowe kwoty KFS na finansowanie kształcenia ustawicznego u pracodawców; zostały ocenione przez przedstawicieli PUP za raczej umiarkowanie istotne (średnie wartości odpowiednio 2,15; 2,30 i 2,10). Uwagę zwraca fakt, że priorytety tak różnie oceniane przez przedstawicieli PUP i organizacji pracodawców dotyczą w dużej mierze tych samych obszarów wsparcia, ale kładą akcent na inne wątki czy raczej: opisują różne zakresy wsparcia i zostały napisane „innym językiem”. Organizacje pracodawców i PUP przynajmniej w pewnych zakresach są więc zgodne, że uzupełnianie braków kadrowych i kompetencyjnych to istotny priorytet dla pracodawców regionu. Różnice w ocenach można zaś interpretować raczej jako wynik braku sprawnej komunikacji między środowiskami urzędów pracy i przedsiębiorców oraz jako przesłankę do położenia nacisku na budowanie wspólnych kategorii jako podstaw (współdziałania na rynku pracy).

5.1.3. Kryteria wyboru działań finansowanych z KFS

W celu identyfikacji dodatkowych czynników wpływających na proces przyznawania wsparcia autorzy niniejszego raportu poprosili przedstawicieli PUP o wskazanie, jakie

inne (poza priorytetami MRPiPS) kryteria, ustalane przez PUP, były brane pod uwagę przy wyborze wniosków w latach 2016–2019. Z informacji uzyskanych z 20 instytucji wynika, że stosowanie własnych kryteriów było powszechną praktyką, w badanym okresie podjętą przynajmniej raz (w trakcie 4 analizowanych lat) przez 15 z nich. Zakres kryteriów był zróżnicowany, od pojedynczych kryteriów wprowadzanych w drugim, trzecim roku badanego okresu pod wpływem wcześniejszych doświadczeń, po listy złożone z kilku rozbudowanych kryteriów przyjmowanych w całym badanym okresie.

Jeżeli chodzi o charakter przyjmowanych kryteriów, widać wyraźne tendencje. Najczęściej dotyczyły prób osiągania pewnej „sprawiedliwości” w przydziale środków/ optymalizacji przydziału – przoduje kryterium priorytetowego przyznawania wsparcia tym, którzy dotychczas z niego nie korzystali. Kolejne to wprowadzanie limitów w odniesieniu do kosztów i liczby osób korzystających (1 osoba – 1 skorzystanie – 1 forma wsparcia itp.), proporcjonalnego rozdziału środków w sytuacji, gdy zgłoszone zapotrzebowania przekracza ogólny limit. W zakresie kosztów przyjmowano też kryterium konkurencyjności cen formy kształcenia zgłoszonej do finansowania w odniesieniu do innych usług szkoleniowych dostępnych na rynku.

Inne często przyjmowane kryteria dotyczyły umiejętności i kompetencji, których nabyciu ma służyć kształcenie ustawiczne finansowane z KFS – w danych latach przyznawano środki na kształcenie w zakresie kwalifikacji zawodowych, odrzucano natomiast wnioski o finansowanie kształcenia w zakresie kompetencji miękkich, nieco rzadziej również szkoleń językowych (kursy języków obcych). W niektórych przypadkach wskazano konkretny zakres kształcenia wyłączonego z finansowania: kursy coachingu, bhp i ppoż., z zakresu ochrony danych osobowych, specjalizacje pielęgniarek i położnych, lekarzy i lekarzy dentystów, a nawet ograniczenie dofinansowania nauki zawodów deficytowych. Nierzadko wśród kryteriów akcentowano użyteczność nabytych kompetencji w przyszłości zawodowej beneficjenta oraz ogólne dopasowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy, często przyjmowano kryterium certyfikacji usług edukacyjnych, które mają być realizowane.

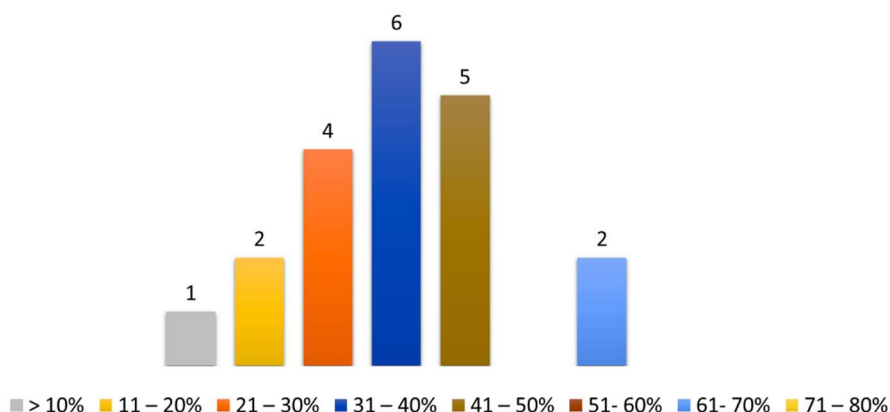
Inne kryteria wskazywane przez PUP to wcześniejsze uczestnictwo w projekcie realizowanym przez PUP, udana współpraca w latach poprzednich, w tym również w zakresie korzystania ze środków KFS (czy beneficjent terminowo wywiązywał się z umowy, dopełniał formalności itd.), a także spełnienie bliżej nieokreślonych warunków otrzymania wsparcia. Wśród kryteriów pojawiły się też takie kwestie jak wielkość przedsiębiorstwa (priorytetowo wsparcie przyznawane mikroprzedsiębiorcom).

5.1.4. Wielokrotne korzystanie z dofinansowania

Jak wynika z raportu pn. „Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku”, zdecydowana większość podmiotów, które uzyskały dofinansowanie z KFS w 2016 r., zamierzała ubiegać się o nie również w kolejnych latach (85,5% – 565 badanych firm). Informacje zebrane w badaniu kwestionariuszowym wskazują, że w województwie kujawsko-pomorskim wsparcie nierzadko było przyznawane firmom, które otrzymały je już w latach poprzednich, a zatem pozostaje w swego rodzaju „zamkniętym obiegu”, bazującym na kilkuletniej udanej współpracy przedsiębiorstw i lokalnego urzędu pacy. Sytuacja taka może w istotny sposób utrudniać dostęp do wsparcia firmom, które dotychczas z niego nie korzystały.

Choć PUP często przyjmowały dodatkowe kryterium, zgodnie z którym priorytetowo miały przyznawać wsparcie firmom do tej pory niekorzystającym z KFS, informacje zebrane w badaniu kwestionariuszowym wskazują, że mogło być odwrotnie. Ponad 2/3 przedstawicieli PUP szacowało, że w badanym okresie wielokrotnie ubiegało się o wsparcie ponad 31% przedsiębiorców, z czego 1/3 twierdziła, że było to nawet 41–70% przedsiębiorców.

Wykres 30. Szacunkowy udział pracodawców, którzy w latach 2016–2019 kilkakrotnie ubiegali się o środki (w opinii przedstawicieli PUP z województwa kujawsko-pomorskiego)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Przedstawicie ponad połowy PUP (11 instytucji) przyznali, że dostrzegają pewne tendencje wśród podmiotów, które co roku wnioskuje o wsparcie w ramach KFS.

Dopytani o to, jakie to były tendencje, wyszczególnili następujące zależności:

- **reprezentacja określonych branż** (wskazało 9 instytucji): sanatoryjna (fizjoterapeuci, rehabilitanci, gastronomia), transportowa, sektor społeczny, opieka zdrowotna, fryzjerska i kosmetyczna, usług finansowych, przetwórstwo przemysłowe, branża budowlana;
- **wcześniejsza współpraca z PUP** (wskazały 3 instytucje), w tym uprzednio uzyskane wsparcie finansowe, a nawet bycie jednostką podległą samorządom;
- cykliczne (coroczne) **przygotowanie wniosków o wsparcie w ramach KFS przez instytucje szkoleniowe** (wskazały 3 instytucje);
- duże zakłady pracy ubiegały się o wsparcie (wskazała 1 instytucja);
- **dysponowanie przez pracodawcę kadrą zajmującą się sprawami kadrowo-biurowymi** (wskazała 1 instytucja).

Oceniając efektywność wsparcia, warto wziąć te aspekty pod uwagę. Procedury stają się niekiedy elementem ograniczającym wsparcie, z którego korzystają gracze obeznani z systemem. Nawet jeśli PUP nie przyjmie żadnych kryteriów ograniczających dostęp do wsparcia, mogą okazać się nimi procedury i względy formalne. To one, w tym wymagania względem dokumentacji, stanowią źródło trudności dla pracodawców, o czym informowali oni, przekazując swoje uwagi w trakcie realizowanego badania kwestionariuszowego:

Uciążliwa dokumentacja, w przypadku nawet drobnej pomyłki uciążliwe poprawki. Zawsze niezbędność oddelegowania jednego pracownika do obsługi projektów. Moja uwaga: wydaje się, że te firmy, które zdecydowały się na maksymalne wykorzystanie różnych projektów i dopłat mają stały zespół do obsługi dokumentacyjnej i finansowej projektów. I wówczas wykorzystują maksymalnie wszystkie możliwości dofinansowania [organizacja pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego – badanie kwestionariuszowe].

5.2 Ocena procedur ubiegania się o środki – trudności w korzystaniu z KFS

Z raportu z badania pn. „Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku” wynika, że zdecydowana większość badanych pracodawców nie dostrzegała negatywnych aspektów korzystania ze wsparcia (89,3% podmiotów). Pracodawcy, którzy spotkali się z trudnościami, za negatywne aspekty uznali m.in. zbyt dużą ilość formalności związanych z korzystaniem z KFS, a także zbyt małą pulę środków. Niektórzy

pracodawcy wskazali, iż podniesienie kwalifikacji pracowników zwiększyło ryzyko ich odejścia z firmy (zwiększała się ich konkurencyjność na rynku pracy). Jeżeli chodzi o współpracę z przedstawicielami PUP, respondenci rzadko dostrzegali niedogodności – zdecydowanie dobrze i raczej dobrze oceniło ją łącznie 93,5% – 618 respondentów. Podmioty, które dostrzegały trudności we współpracy z PUP (9,1% – 22 ankietowanych), wskazały przede wszystkim zbyt wiele formalności towarzyszących korzystaniu ze wsparcia z KFS oraz brak wystarczającej informacji o KFS.

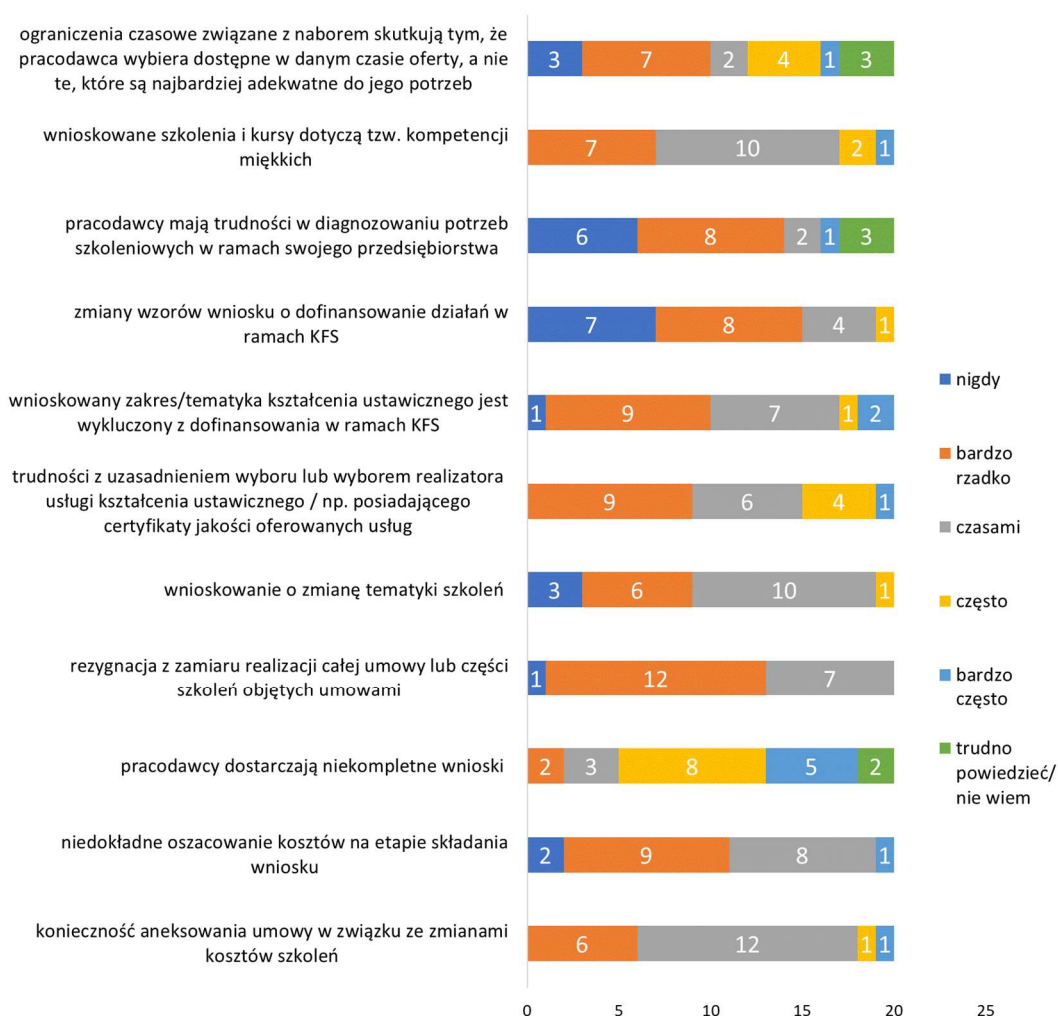
Przy interpretacji powyższych wniosków nie można pomijać faktu, że dotyczą one wyłącznie beneficjentów wsparcia z KFS. To oznacza, że faktyczna skala trudności proceduralnych występujących przy ubieganiu się o dofinansowanie, oszacowana na podstawie badania wszystkich przedsiębiorców regionu, byłaby prawdopodobnie wyższa. Zdziwienie niewielkim odsetkiem pracodawców dostrzegających konieczność modyfikacji systemu przyznawania wsparcia w omawianym badaniu wyrazili autorzy raportu pn. „Polityka szkoleniowa pracodawców a zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, umiejętności” (patrz s. 26). Jeden z przedstawicieli organizacji pracodawców skarżył się, co można było przeczytać w powyżej cytowanej wypowiedzi, na uciążliwość dokumentacji, a w przypadku choćby drobnej pomyłki – uciążliwość poprawek, jak również niezbędność oddelegowania pracownika do obsługi projektów. Wydaje się, że praktyką spotykaną wśród firm, które zdecydowały się na maksymalne wykorzystanie różnych projektów i dopłat, jest utworzenie stałego zespołu do obsługi dokumentacyjnej i finansowej projektów, umożliwiającego maksymalne wykorzystanie dofinansowania w pełni. Niewątpliwie brak takiego zespołu jest **czynnikiem zwiększającym nierówności w dostępie do wsparcia wśród pracodawców regionu.**

Badanie kwestionariuszowe pozwoliło sprawdzić, jak przedstawiciele PUP oceniają procedury ubiegania się o środki z KFS oraz ich przyznawania. Zostali oni poproszeni o ocenę częstotliwości, z jaką ich zdaniem pracodawcy napotykają się na określone sytuacje związane z wybranymi utrudnieniami, mogącymi okazać się skuteczną przeszkodą w dostępie do wsparcia. Poniżej znajduje się podsumowanie informacji z udzielonych odpowiedzi.

- Zdaniem przedstawicieli PUP z regionu pracodawcom zdarza się wybierać oferty dostępne w danym czasie zamiast tych, które są najbardziej adekwatne do potrzeb firmy. W 7 powiatach zdarza się to sporadycznie, w 2 – czasami, ale w 5 – często, w tym w 1 – bardzo często.
- Jeżeli chodzi o tematykę szkoleń i kursów, zdaniem PUP rzadko dotyczą one tzw. kompetencji miękkich. Stwierdzili tak przedstawiciele z aż 17 powiatów.

- Zdaniem przedstawicieli urzędów pracy pracodawcy raczej nie mają trudności ze zdiagnozowaniem potrzeb szkoleniowych swojej firmy. W ich opinii w 8 powiatach taka sytuacja zdarza się bardzo rzadko, a w aż 6 – nigdy.
- W regionie rzadko występują zmiany wzorów wniosku o dofinansowanie działań z KFS – zdaniem 4 PUP ma to miejsce czasami, zdaniem 8 z nich – bardzo rzadko, a 7 – nigdy.
- W opinii przedstawicieli PUP wnioskowany zakres/tematyka kształcenia ustawicznego rzadko jest wykluczony(-na) z dofinansowania w ramach KFS – innymi słowy, pracodawcy rzadko wnioskują o środki na taką tematykę kształcenia ustawicznego, która nie może zostać objęta wsparciem według priorytetów MRPIPS i kryteriów PUP. W 3 powiatach takie trudności pojawiają się jednak często, w tym w 2 – bardzo często.
- Raczej rzadko, zdaniem PUP, w regionie występują trudności z uzasadnieniem wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego lub trudności ze znalezieniem szkoleń organizowanych przez firmy dysponujące odpowiednimi uprawnieniami lub certyfikatami jakości oferowanych usług. Przedstawiciele 5 urzędów pracy przyznali jednak, że w ich powiecie takie trudności zdarzają się często, w tym w 1 – bardzo często.
- Wnioskowanie o zmianę tematyki szkoleń wydaje się jedną z najrzadziej pojawiających się sytuacji problemowych w procesie ubiegania się o środki z KFS – w połowie powiatów miało to miejsce czasami, w 6 powiatach – bardzo rzadko, a w 3 powiatach nigdy nie miało miejsca.
- Zdaniem PUP z województwa kujawsko-pomorskiego dość częstym zjawiskiem wśród pracodawców ubiegających się o wsparcie z KFS jest rezygnacja z zamiaru realizacji całej umowy lub części szkoleń objętych umowami. W 7 powiatach sytuacja taka zdarza się często, w 12 – czasami, a tylko w 1 – bardzo rzadko.
- Częstym problemem jest to, że pracodawcy dostarczają niekompletne wnioski. W 13 powiatach sytuacja taka zdarza się często, w tym w 5 – bardzo często, a w 5 – rzadko.
- Zdaniem PUP w regionie czasami dochodzi do niedokładnego oszacowania kosztów na etapie składania wniosku przez pracodawcę.
- Czasem zdarza się też konieczność aneksowania umowy w związku ze zmianami kosztów szkoleń.

Wykres 31. Częstotliwość występowania utrudnień w dostępie pracodawców do wsparcia w ocenie PUP



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Na uwagę zasługuje fakt, że trudności związane z ubieganiem się o wsparcie w ramach KFS dość często skłaniają kujawsko-pomorskich pracodawców do rezygnacji z zamiaru realizacji całej umowy lub części szkoleń objętych umowami. W badaniu kwestionariuszowym sprawdzono, jakie powody rezygnacji z realizacji umowy przedstawiali pracodawcy.

Były to:

- przyczyny leżące po stronie organizatora szkolenia, np. odwołanie wydarzenia, niewystarczająca liczba osób, aby uruchomić grupę szkoleniową (7 powiatów);
- problemy kadrowe przedsiębiorstwa, np. rotacja kadry, zwolnienia pracowników, rezygnacja kandydata (6 powiatów);
- rezygnacja pracownika (2 powiaty);
- epidemia COVID-19 (2 powiaty);
- zmiana planów pracodawcy (1 powiat);
- brak wkładu własnego, sytuacje losowe (1 powiat);
- brak czasu, przesuwanie terminów (1 powiat).

W badaniu kwestionariuszowym pracownicy PUP mieli możliwość przedstawienia własnych propozycji dotyczących tematów/obszarów, w jakich ich zdaniem występują utrudnienia w dostępie do szkoleń. Wyszczególniono 2 odpowiedzi:

Tzw. nowe technologie, specjalistyczne uprawnienia dla nadzoru technicznego. Często są to bardzo jednostkowe potrzeby, tzn. jeden specjalista w firmie. W obecnym czasie pewnie powszechne szkolenia w zakresie nowych technik sprzedaży (pewnie nie ma dobrych szkoleniowców, bo nie chodzi o przeprowadzenie szkolenia, ale o nabycie rzeczywistych nowych umiejętności) [przedstawiciel PUP województwa kujawsko-pomorskiego – badanie kwestionariuszowe].

Przede wszystkim część przedsiębiorców nie ma świadomości, że ich pracownicy potrzebują szkoleń, nie mają na to środków lub po prostu nie chcą wydawać pieniędzy na szkolenia pracowników, nie wiedzą, czym się kierować przy wyborze wykonawcy szkoleń i w efekcie wybierają firmy, które nie spełniają ich oczekiwań [przedstawiciel PUP województwa kujawsko-pomorskiego – badanie kwestionariuszowe].

5.3. Współpraca pracodawców z firmami szkoleniowymi

W badaniu pn. „Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku” pracodawcy pozytywnie ocenili współpracę z instytucjami szkoleniowymi związaną z KFS (97,3% – 571 podmiotów). Ocenie poddano jakość realizacji zadań w takich obszarach jak: przygotowanie dokumentacji szkoleniowej, organizacja terminów szkoleń, realizacja szkoleń oraz dokonywanie rozliczeń tych usług. Każdy

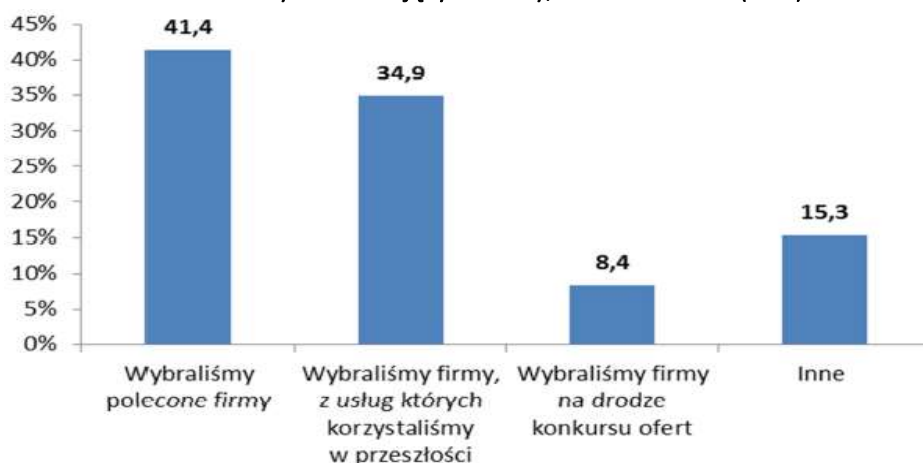
z obszarów został oceniony dobrze przez blisko 100% badanych, w tym zdecydowanie dobrze przez 70–80% firm.

Skąd ta bezproblemowa współpraca? Autor raportu „Polityka szkoleniowa pracodawców a zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, umiejętności” pisze o praktyce często spotykanej wśród pracodawców, którzy w wielu przypadkach dokonują wyboru firmy szkoleniowej w oparciu o tzw. zmienne ukryte,

gdyż podana cena opiera się na nieco naciąganym rozpoznaniu rynkowym. Przedsiębiorcy preferują bowiem szkoleniowców im znanych i sprawdzonych, albo sprawdzonych u znajomych biznesmenów. Poza tym nasze badania pokazały, że zdecydowana większość wniosków o dofinansowanie w ramach KFS przygotowywana jest przez firmy, które potem te szkolenia realizują²⁰.

Znajduje to potwierdzenie w danych z badania pn. „Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku”.

Wykres 32. Sposoby stosowane przez pracodawców w celu wyboru instytucji szkoleniowych realizujących kursy/szkolenia z KFS (w %)



Źródło: Raport z badania „Badanie efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku”, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., s. 40.

²⁰ Knieć, W., 2018. Polityka szkoleniowa pracodawców a zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, umiejętności. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, s. 26.

Raport „Polityka szkoleniowa pracodawców a zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, umiejętności” dostarcza cennych informacji na temat współpracy pracodawców z firmami szkoleniowymi, w raporcie czytamy:

Oferta szkoleniowa jest w zasadzie adekwatna do potrzeb przedsiębiorców. W ich opinii z rynku zniknęły już te z firm, które oferowały usługi szkoleniowe niskiej jakości, mało adekwatne merytorycznie oraz rozmiągające się z potrzebami firm. Pojawiające się wciąż braki w ofercie szkoleniowej dotyczą szkoleń specjalistycznych, gdzie posiada je w ofercie zaledwie kilka firm w Polsce, albo szkoleń w zawodach wymierających, gdzie oferta jest nikła lub żadna²¹.

Szkolenia specjalistyczne są dla pracodawców szczególnie pożądane, zwracali na to uwagę przedstawiciele organizacji pracodawców biorący udział w badaniu kwestionariuszowym, podkreślali to także respondenci cytowanego badania nt. polityki szkoleniowej:

Do najwyżej ocenianych i najchętniej akceptowanych szkoleń należą te, które oferują producenci sprzętu, maszyn, produktów itp. wykorzystywanych u naszych respondentów. Stoją one na bardzo wysokim poziomie, są treściwe, a często – darmowe. Z drugiej strony wiele firm ze specjalistycznych branż (np. elektrycy wysokich napięć, gospodarka odpadami, nowe techniki spawania itp.) ma do dyspozycji często jedną, dwie firmy w Polsce, które oferują interesujące ich szkolenia. Trudno na nie się dostać i są one bardzo drogie²².

Współpraca z firmami szkoleniowymi była obszarem analiz w zrealizowanym na potrzeby niniejszego raportu badaniu kwestionariuszowym. Przedstawiciele organizacji pracodawców zostali zapytani, czy ich zdaniem pracodawcy z województwa kujawsko-pomorskiego korzystają z pomocy zewnętrznych podmiotów w ramach procesu diagnozy własnych potrzeb szkoleniowych. Reprezentanci 3 organizacji nie byli w stanie tego określić, zdaniem 1 zdarza się to często, a zdaniem 1 – czasami.

Uzupełnieniem dla przywołanych danych z raportów może być opinia organizacji pracodawców dotycząca tego, czy firmy z regionu mają trudności z wyborem partnera do współpracy (spośród podmiotów świadczących usługi z zakresu kształcenia ustawicznego). Przedstawiciele 3 organizacji stwierdzili, że takich

²¹ Knieć, W., 2018. Polityka szkoleniowa pracodawców a zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, umiejętności. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, s. 46.

²² Tamże, s. 46.

problemów raczej nie ma, przedstawiciel 1 organizacji przyznał, że problemy raczej występują, 1 osoba nie potrafiła udzielić odpowiedzi na to pytanie. Ankietowanych dopytano też o to, których spośród wskazanych trudności z wyborem podmiotów świadczących usługi w zakresie kształcenia ustawicznego doświadczają pracodawcy i jak często. Poniższa tabela przedstawia podsumowanie ocen przedstawicieli organizacji pracodawców.

Tabela 23. Trudności z wyborem podmiotów świadczących usługi w zakresie kształcenia ustawicznego

Jakiego rodzaju trudności z wyborem podmiotów świadczących usługi w zakresie kształcenia ustawicznego doświadczają pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim?	nigdy	bardzo rzadko	czasami	często	bardzo często	trudno powiedzieć /nie wiem
trudności ze znalezieniem szkoleń organizowanych przez firmy uprawnione do przeprowadzania pozaszkolnych form edukacji lub posiadającego certyfikaty jakości oferowanych usług (np. MSUES, ISO itp.)		1	2		1	1
program szkolenia – treści oraz wykorzystywane metody nie są dostosowane do poziomu kompetencji uczestników , program nie zawiera opisu zakładanych rezultatów szkolenia (efektów uczenia się)		3		1	0	1
nieadekwatne metody uczenia , np. brak wykorzystania innowacyjnych rozwiązań albo nauka według mało efektywnej metody		2		1	1	1
brak dostępu do opinii klientów o szkoleniu /trenerach, rekomendacji		2			2	1
czas szkolenia – szkolenie odbywa się w nieodpowiednich ramach czasowych , harmonogram zajęć nie jest optymalny		3	1			1
plan szkolenia jest źle zaplanowany , nie umożliwia uczestnikom trenowania nowo nabytych umiejętności w rzeczywistych warunkach, również pomiędzy kolejnymi spotkaniami		2		2		1
nieodpowiednie miejsce szkolenia – zajęcia realizowane w warunkach niezapewniających komfortu uczestnikom; w pomieszczeniach do tego nie przystosowanych, źle oświetlonych, nie wyposażonych w niezbędne środki dydaktyczne/ narzędzia/ maszyny itp., nie przystosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami;	1	2		1		1
niska jakość materiałów szkoleniowych – nieprzystępna forma, brak odwołania do źródeł wiedzy itd.	1	1		2		1
techniki szkoleń oraz materiały dydaktyczne nie są dostosowane do potrzeb uczestników oraz tematu szkolenia;	1	2		1		1
inne		1	1			3

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Dominacja kategorii „bardzo rzadko” w odpowiedziach wskazuje jednoznacznie, że zdaniem przedstawicieli organizacji pracodawców podane na liście trudności nie odgrywają znaczącej roli przy wyborze podmiotów świadczących usługi kształcenia ustawicznego. Natomiast odpowiedzi „trudno powiedzieć/ nie wiem” można interpretować w taki sposób, że organizacje mają ograniczone rozeznanie w badanym temacie.

Bardzo częste występowanie trudności stwierdzono 4 razy i wskazania dotyczyły:

- braku dostępu do opinii klientów o szkoleniu/ trenerach, rekomendacji (2 organizacje);
- trudności ze znalezieniem szkoleń organizowanych przez firmy uprawnione do przeprowadzania pozaszkolnych form edukacji lub posiadające certyfikaty jakości usług (1 organizacja);
- nieadekwatnych metod uczenia (1 organizacja).

Częste występowanie trudności stwierdzono 4 razy i wskazania dotyczyły:

- źle zaplanowanego planu szkolenia, nieumożliwiającego uczestnikom trenowania nowo nabytych umiejętności w rzeczywistych warunkach (2 organizacje);
- niskiej jakości materiałów szkoleniowych (2 organizacje);
- programu szkolenia – treści oraz wykorzystywane metody nie były dostosowane do poziomu kompetencji uczestników, program nie zawiera opisu zakładanych rezultatów (1 organizacja);
- nieadekwatnych metod uczenia (1 organizacja);
- nieodpowiedniego miejsca szkolenia (1 organizacja);
- technik szkoleń oraz materiałów dydaktycznych niedostosowanych do potrzeb uczestników oraz tematu szkolenia (1 organizacja).

Odpowiedź „nigdy” wybrano łącznie 3 razy i wskazania dotyczyły:

- nieodpowiedniego miejsca szkolenia (1 organizacja);
- niskiej jakości materiałów szkoleniowych (1 organizacja);
- technik szkoleń oraz materiałów dydaktycznych niedostosowanych do potrzeb uczestników oraz tematu szkolenia (1 organizacja).

Występowanie innych niż wskazane przez nas trudności zasygnalizowano 2 razy i określono jako rzadkie. Ich charakter doprecyzowała tylko 1 organizacja pracodawców w sposób następujący:

Pracodawca, szczególnie przy bardzo specjalistycznych szkoleniach, chce mieć wpływ na wybór świadczącego usługi. Świadcząc usługi często przywiązuje się wagę do sali, cateringu, a nie wysokiej jakości specjalistów szkolących – przedsiębiorca chętnie dopłaci, ale oczekuje wysokiej jakości szkolenia nawet tylko dla jednej osoby. Bywają

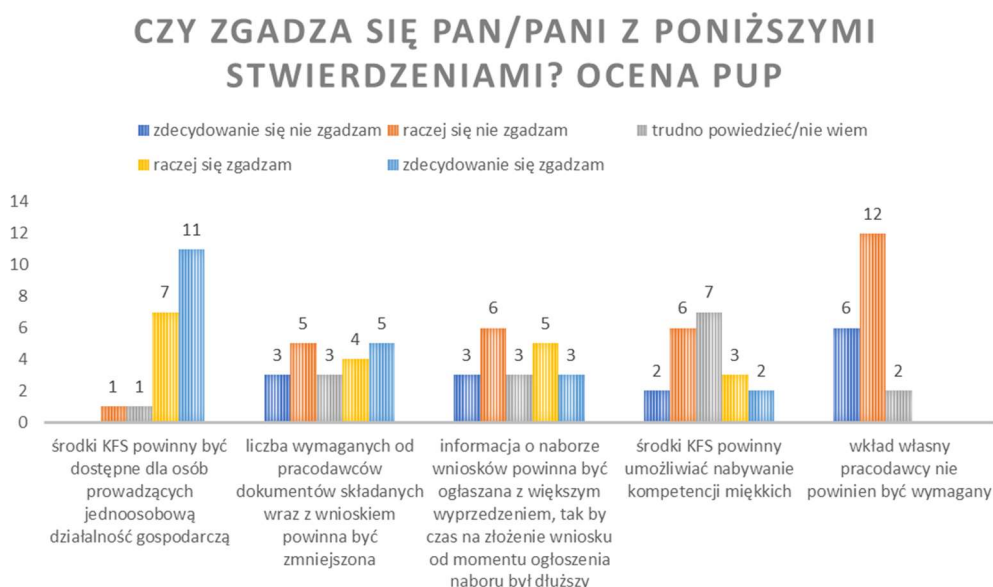
kwalifikacje jednostkowe, ale istotne dla danej firmy, szczególnie małej [organizacja pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego – badanie kwestionariuszowe].

Przedstawiciele PUP oraz organizacji pracodawców zostali też zapytani, czy obserwują nieuczciwe praktyki ze strony firm szkoleniowych. W pierwszej kolejności pytaliśmy o namawianie pracodawców na niepotrzebne szkolenia – większość badanych zgodziła się, że takie praktyki występują w powiatach województwa kujawsko-pomorskiego. Zdaniem 7 przedstawicieli PUP w ich powiatach zdarza się to często, zdaniem 7 – rzadko, a zdaniem tylko – 1 nigdy. Jeżeli chodzi o organizacje pracodawców, ich przedstawiciele obserwowali wspomnianą praktykę rzadko (3 wskazania) lub nigdy (1 wskazanie). Odpowiedź „nie wiem” wybrało 5, czyli aż ¼ przedstawicieli PUP i 1 przedstawiciel organizacji pracodawców. Drugie pytanie dotyczyło zawyżania kosztów usług (rozbieżność w kosztach usług wskazywanych do sfinansowania z KFS w porównaniu do kosztów podobnych usług dostępnych na rynku) – tę nieuczciwą praktykę PUP obserwowały jeszcze częściej, za to organizacje rzadziej, niż poprzednią. W przypadku przedstawicieli PUP 8 osób przyznało, że w ich powiatach zdarza się to często, 9 stwierdziło, że zdarza się to rzadko, a tylko 1 uznała, że nie dochodzi do tego nigdy. Wśród przedstawicieli organizacji pracodawców 2 osoby zgodziły się, że dochodzi do tego dość często, 2 stwierdziły, że nie dochodzi do tego nigdy. Brak zdania zadeklarował 1 przedstawiciel PUP i 1 przedstawiciel organizacji pracodawców.

5.4. Postulowane usprawnienia

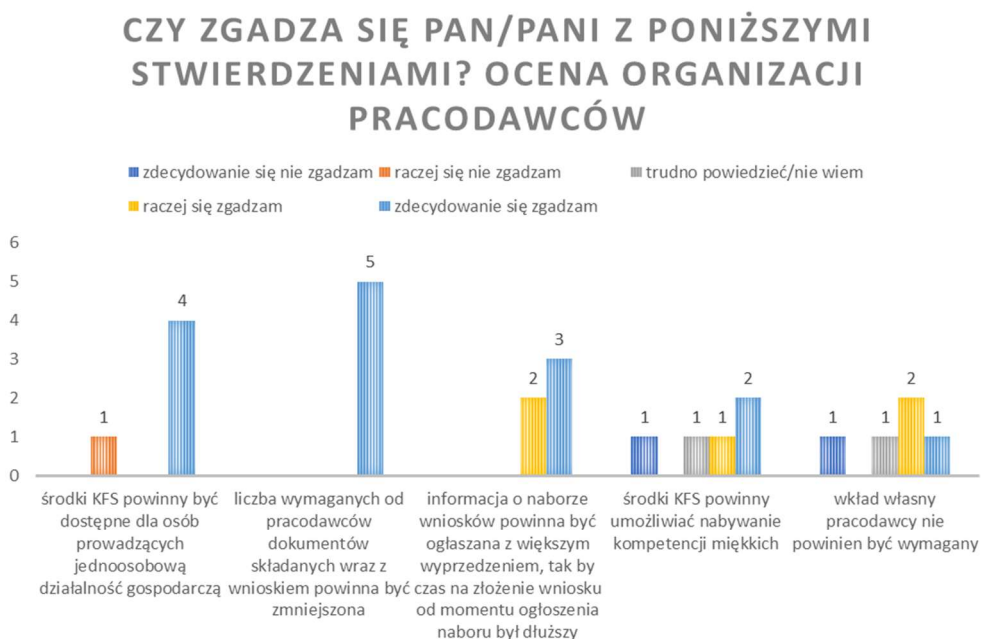
W badaniu kwestionariuszowym przedstawiciele organizacji pracodawców oraz PUP zostali poproszeni o ustosunkowanie się do zaproponowanych wśród możliwych do wyboru odpowiedzi usprawnień. Szczegóły oceny przedstawione są na wykresie 32 i wykresie 33. Badani z obu grup byli zgodni co do tego, że środki z KFS powinny być dostępne dla osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Organizacje pracodawców wyraziły ogólne poparcie dla wszystkich usprawnień, przy czym w pełni zgodziły się, że liczba dokumentów wymaganych od pracodawców do złożenia wraz z wnioskiem powinna ulec zmniejszeniu, w pełni poparły też pomysł, by informacja o naborze wniosków była ogłaszana z większym wyprzedzeniem, a tym samym czas na dopełnienie formalności został wydłużony. Ocena PUP była bardziej zróżnicowana, przy czym ich przedstawiciele raczej zgodzili się z postulatem zmniejszenia liczby dokumentów wymaganych od pracodawców, za to prawie wszyscy byli przeciwni, by wkład własny pracodawcy nie był wymagany.

Wykres 33. Proponowane usprawnienia w dostępie do wsparcia w ramach KFS – ocena PUP



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Wykres 34. Proponowane usprawnienia w dostępie do wsparcia w ramach KFS – ocena organizacji pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania kwestionariuszowego.

Inne **postulaty** wynikające wprost z materiału badawczego – **rekomendacje proponowane przez przedstawicieli organizacji pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim**, biorących udział w zrealizowanym badaniu kwestionariuszowym²³ zebrano poniżej.

– Zwiększenie elastyczności w zakresie wyboru szkoleń przez firmy:

1) Jest za małe rozpoznanie rzeczywistych potrzeb w naszym regionie. To jest trudne do ocenienia, ale należy podjąć wysiłki na wszelkie możliwe sposoby (np. uruchomić media społecznościowe), aby mieć rozeznanie bieżących potrzeb (a dzisiaj bardzo zmieniających się potrzeb). Nie należy być rygorystycznym w przyznawaniu środków i ocenie potrzeb danego przedsiębiorcy. Elastyczność przyznawania środków zmniejszy wydawanie „puste” mało przydatne dla pracodawców.

2) Uelastycznić kryteria wyboru grupy pracowników, których można objąć wsparciem.

3) Pracodawcy powinni mieć możliwość realizacji w ramach KFS szkoleń, które są ich pracownikom rzeczywiście potrzebne; powinna być zwiększona pula dostępnych środków.

– Rozwinięcie kształcenia ustawicznego w zakresie kompetencji miękkich: szkolenia miękkie, dla managerów, handlowców itp.;

– Opracowanie strategii podnoszenia i monitoringu jakości wsparcia:

Pracodawcy oczekują wsparcia w kształceniu bardzo wyspecjalizowanym i dla pojedynczych osób i raczej chcą mieć wpływ na wybór organizacji kształcącej. Dla przedsiębiorców jest ważna jakość kształcenia i najczęściej mają rozeznanie, kto prowadzi wysokiej jakości kształcenie w danej specjalności w Polsce. Przedsiębiorcy nie tylko zależy na pracowniku posiadającym certyfikat w danym zawodzie, ale zależy na rzeczywistym podniesieniu kwalifikacji.

– Rozwinięcie systemu obsługi wniosków stosownie do zróżnicowanych potrzeb pracodawców:

Być może powinno się przyjąć zróżnicowaną obsługę „zwykłych, powszechnych” szkoleń i drugiego typu szkoleń „elitarnych” dla potrzeb rzadkich specjalności, a niezbędnych dla funkcjonowania. W tym

²³ W ramach niniejszego badania, tj.: *Działania zrealizowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016-2019. Efektywność wsparcia.*

rozumieniu bywają sytuacje, że nie studia podyplomowe są potrzebne, a bardzo jednostkowe specjalistyczne szkolenia. Te szkolenia są kosztowne finansowo i czasochłonne. Właśnie w tym zakresie jest dużo rozżalenia przedsiębiorców.

Ponadto, w badaniu kwestionariuszowym respondenci wskazali, że wsparcie udzielane w ramach środków KFS będzie lepiej odpowiadało na potrzeby pracodawców, jeśli:

- nabór wniosków prowadzony będzie w sposób ciągły,
- możliwe będzie wsparcie nie tylko w perspektywie danego roku,
- system finansowania będzie elastyczny,
- zostanie zmniejszony górny limit finansowania dla mikroprzedsiębiorców,
- procedury przyznawania środków oraz wzory dokumentów zostaną ujednolicone i opracowane dla całego kraju,
- procedura składania wniosków zostanie uproszczona,
- priorytety MRPiPS zostaną zniesione, a pracodawcy będą mieli możliwość skorzystania ze środków KFS w celu sfinansowania swoich bieżących potrzeb, bez konieczności dopasowywania do priorytetów.

6. Zakończenie

6.1. Podsumowanie i najważniejsze wnioski

KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019

1. W latach 2016–2019 zainteresowanie KFS zmieniało się, najliczniej pracodawcy składali wnioski w 2016 r., jednak najwięcej umów z pracodawcami podpisano w 2019 r.
2. Zmieniał się także limit środków KFS. W 2019 r., kiedy podpisano najwięcej umów z pracodawcami, najwyższa była także kwota limitu środków możliwych do wykorzystania przez PUP.
3. Najwięcej wniosków o wsparcie w ramach KFS wpływało w Bydgoszczy, Toruniu i Włocławku.
4. Skala wykorzystania środków w poszczególnych PUP była zróżnicowana. W latach 2016–2019 wykorzystano średnio 96,1% limitu, najwyższy poziom wykorzystania środków odnotowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Grudziądzu – 99,7%, najniższy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Brodnicy – 86,0%.
5. Średnia kwota przypadająca na uczestnika działań finansowanych przez KFS w latach 2016–2019 wynosiła 1755,62 zł.
6. W latach 2016–2019 dominującym rodzajem wsparcia udzielanego w ramach środków KFS były kursy – wzięło w nich udział 92,4% uczestników, do egzaminów podeszło 3,4% osób, studia podyplomowe podjęło 1,9% osób, z badań lekarskich i/lub psychologicznych skorzystało 1,4% uczestników, a ubezpieczeń NNW – 0,9%. Analiza wykazała znaczące dysproporcje pomiędzy tym, jakie były preferencje i zainteresowanie pracodawców poszczególnymi formami działań na rzecz kształcenia ustawicznego, a udzielonym wsparciem. Diagnoza potrzeb szkoleniowych nie była w ogóle realizowana w ramach udzielonego wsparcia. Natomiast egzaminy i studia podyplomowe były finansowane w dużo mniejszej skali niż zainteresowanie zdiagnozowane w badaniu przeprowadzonym przez CBIES GUS.

Ocena efektywności wykorzystania wsparcia udzielonego pracodawcom i pracownikom ze środków KFS w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2016–2019

7. Niewykorzystane środki z limitu KFS przyznanego dla województwa kujawsko-pomorskiego w latach 2016–2019 wynosiły w sumie 1 527 220,73 zł. Biorąc pod uwagę średnią kwotę wsparcia na jednego uczestnika, można oszacować, że łączna niewykorzystana suma środków pozwoliłaby na sfinansowanie wsparcia dla ok. 870 osób. Jest to bardzo dużo – dla porównania w 2018 r. wsparcie otrzymało 823 pracodawców. W sumie w latach 2016–2019 PUP odrzuciły wnioski 2004 pracodawców. Gdyby każdemu z tych pracodawców przyznać kwotę w wysokości średniego dofinansowania, pozwoliłoby to na wsparcie 43,4% pracodawców, którzy nie otrzymali w ogóle środków w latach 2016–2019.
8. Urzędy pracy oceniły, czy **pula środków, jakimi dysponowały w latach 2016–2019 w ramach KFS, była wystarczająca**, aby pokryć zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców. Zdania były podzielone, przedstawiciele większości (13 PUP) udzielili odpowiedzi **pozytywnej** (w tym 2 zdecydowanie), a przedstawiciele 7 – negatywnej (w tym 4 zdecydowanie). Wyniki te są sprzeczne z informacjami wynikającymi z danych statystycznych. Wiele wniosków było odrzucanych z powodu niewystarczających środków. Ta rozbieżność skłania do refleksji.

Dopasowanie wsparcia do potrzeb pracodawców

9. Wsparcie w znacznym stopniu **odpowiadało na zainteresowanie** pracodawców KFS, jednak nie wszystkie potrzeby udało się zaspokoić.
10. Globalnie wsparcie udzielone ze środków KFS **odpowiadało na trwałe i średniookresowe potrzeby pracodawców**.
11. Wsparcie udzielone w ramach KFS uznać należy za dopasowane do potrzeb pracodawców. Z analizy potrzeb szkoleniowych pracodawców uwzględniającej ich różne aspekty wyłania się w zasadzie jednoznaczny wniosek – wsparcie udzielone w ramach KFS w województwie kujawsko-pomorskim dość dobrze odpowiadało na zdiagnozowane zapotrzebowanie pracodawców, jeśli chodzi o potrzeby średniookresowe i trwałe i wskazane w ramach tego zapotrzebowania typy szkoleń.
12. **Skala zainteresowania finansowaniem szkoleń prawnych, językowych i pedagogicznych przewyższała znacząco skalę udzielonego wsparcia**.
13. Za niezaspokojone potrzeby uznać należy szkolenia **weterynaryjne i środowiskowe**.

14. Jeśli uwzględnimy bieżące zapotrzebowanie, zdiagnozowane w badaniu z 2016 r., to dysproporcja pomiędzy potrzebami a udzielonym wsparciem staje się jeszcze większa. Sytuacja ta dotyczyła szkoleń prawnych, językowych, pedagogicznych, szkoleń nauczycieli i z zakresu nauki o kształceniu oraz weterynaryjnych.
15. Niezaspokojenie istotnej potrzeby szkoleniowej z perspektywy regionalnego rynku pracy skutkuje negatywną oceną dopasowania wsparcia udzielanego w ramach KFS do potrzeb, ale również przekłada się na opinie pracodawców na temat KFS.
16. Często przyjmowanym kryterium udzielania wsparcia w kujawsko-pomorskich **PUP** w latach 2016–2019 było nieprzyznawanie środków tym firmom/osobom, które wcześniej skorzystały ze środków KFS. Tymczasem według danych faktyczna sytuacja jest odmienna – rokrocznie wsparcie płynie do tych samych przedsiębiorstw.
17. Często przyjmowanym kryterium przyznawania wsparcia w powiatach województwa kujawsko-pomorskiego był rodzaj kompetencji nabywanych w toku kształcenia, o którego finansowanie przedsiębiorstwo się ubiega – finansowano kursy w zakresie kompetencji twardych (kwalifikacji zawodowych), odrzucano wnioski o finansowanie kursów w zakresie kompetencji miękkich (interpersonalnych, psychospołecznych) i językowych. Tymczasem dla pracodawców regionu kompetencje miękkie są ważnym obszarem, ponadto występuje wśród nich niewiedza w zakresie tego, czym są kompetencje miękkie.
18. Kompetencje miękkie są oceniane przez pracodawców jako przydatne, ale dostęp do dofinansowania szkoleń z tego zakresu w ramach KFS jest ograniczony – świadczą o tym m.in. kryteria kujawsko-pomorskich **PUP** dotyczące przyznawania wsparcia, zgodnie z którymi wnioski zakładające realizację szkoleń z kompetencji miękkich zostają odrzucone.
19. Z jednej strony wsparcie realizowane w ramach KFS jest oceniane bardzo pozytywnie i jego poszczególne formy nie odbyłyby się bez tego dofinansowania. Z drugiej strony jednak wiele wskazuje, że realizacja tych działań nie wpływa realnie na zmiany w sytuacji firm i pracowników, a jedynie pełni funkcję uzupełniającą, osoby objęte wsparciem w badanym okresie nie były zagrożone zwolnieniami.
20. Przedsiębiorcy z województwa kujawsko-pomorskiego dobrze znają ofertę szkoleniową firm, jednocześnie wolą korzystać z usług sprawdzonych instytucji, z którymi mieli już do czynienia, lub poleconych przez zaufanych znajomych. Przedsiębiorcy najwyżej cenią szkolenia specjalistyczne.
21. **Pracodawcy oczekują przede wszystkim szkoleń specjalistycznych, ale także większej elastyczności w kwestii wyboru szkoleń, które mają być dofinansowane.**

6.2. Rekomendacje – usprawnienia w funkcjonowaniu KFS

Na podstawie wyników przeprowadzonych analiz wyszczególniono następujące rekomendacje:

1. Należy dążyć do maksymalnego wykorzystania limitu środków przyznawanych z puli KFS. W szczególności powinno się usprawnić proces przyznawania środków.
2. Warto umożliwić korzystanie z takich form jak studia podyplomowe i egzaminy w stopniu odpowiadającym zapotrzebowaniu.
3. Warto upowszechniać informacje o możliwościach skorzystania ze wsparcia z KFS wśród pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego, wśród przedsiębiorstw z różnych branż, informować m.in. o tym, że KFS zapewnia dużą dowolność w wyborze obszaru tematycznego i formy wsparcia. W opinii przedstawicieli organizacji pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego wiedza o możliwości wsparcia nie jest powszechna, należy wykorzystać w przyszłości takie kanały informacyjne, które znacząco zwiększą dostęp do informacji o KFS.
4. Należy zwiększyć elastyczność procedur przyznawania środków z KFS, np. poprzez: wydłużenie okresu składania wniosków, wydłużenie czasu realizacji projektów na więcej niż 12 miesięcy, umożliwienie finansowania na szeroką skalę szkoleń specjalistycznych i kursów językowych pod warunkiem ich powiązania z działalnością firmy.
5. Należy zwiększyć dostępność wsparcia w ramach KFS, oferując wszystkim pracodawcom kompleksowe doradztwo podczas procedury ubiegania się o środki z funduszu. Przeprowadzone badanie kwestionariuszowe ujawniło nierówności w dostępie do wsparcia wśród pracodawców regionu, spowodowane skomplikowaną procedurą wnioskowania o wsparcie. Szczególnie małe i średnie firmy, które nie zatrudniają pracowników specjalizujących się w pozyskiwaniu środków publicznych, w konfrontacji z procedurą formalną i krótkim czasem naboru wniosków, mają ograniczone szanse skorzystania ze wsparcia. Względy formalne były najczęstszą przyczyną odrzucania wniosków pracodawców.
6. Warto zadbać o osiągnięcie rzeczywistych efektów korzystania z działań dofinansowanych z KFS zamiast „przesycać” szkoleniami dla spełnienia określonych wymogów i w określonych kierunkach, np. poprzez: prowadzenie ewaluacji udzielanego wsparcia i monitoring mający na celu ukierunkowanie pracodawców na bardziej skuteczny dobór i realizację wsparcia w przyszłości.

7. Na poziomie centralnym powinno się włączyć kształcenie w zakresie kompetencji miękkich do priorytetów MRPiPS, a na poziomie województwa i władz samorządowych – do priorytetów ustalanych przez powiatowe urzędy pracy.
8. Należy zmienić system udzielania wsparcia z KFS – ustalić priorytety przyznawania środków przynajmniej w porozumieniu z przedstawicielami lokalnych instytucji rynku pracy oraz organizacji pracodawców. Dobrym rozwiązaniem mogłoby być wyznaczenie ram na szczeblu lokalnym oraz dostosowanie priorytetów/kryteriów do potrzeb każdego regionu, uwzględniając jego specyfikę, wskaźniki makroekonomiczne i inne uwarunkowania rynku pracy. Rekomendacja ta skierowana jest zarówno do powiatowych urzędów pracy, które mogą określać własne kryteria, jeśli chodzi o przyznawanie środków w ramach KFS, jak i do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które określa zasady i priorytety przyznawania środków.

Bibliografia

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, *Badanie efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków KFS w woj. kujawsko-pomorskim w 2016 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, 2017.

Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS w Jachrance, *Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców woj. kujawsko-pomorskiego*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, 2016.

Janiak-Rejno I., *Szkolenie pracowników* [w:] *Podstawy zarządzania operacyjnego*, red. Z. Jasiński, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005. s.220.

John R., Kwiecińska-Zdrenka M., *Najbardziej poszukiwani specjaliści oraz zapotrzebowanie na szkolenia dla specjalistów w woj. kujawsko-pomorskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, 2019.

Knieć W., *Polityka szkoleniowa pracodawców a zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, umiejętności*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, 2018.

Mapa Karier, *Międko o kompetencjach. Praktyczne sposoby ćwiczenia kompetencji miękkich w szkole*, <https://youtu.be/0830vkXalmI?t=691> (17.10.2020).

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Edukacji Ustawicznej, *Obszary Szkolenia w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych - Komentarz*, [pobrane z:] <https://wuptorun.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/rejestr-instytucji-szkoleniowych> (15.11.2020).

Pawlak B. J., *Umiejętności miękkie na rynku pracy*, <https://fundacijarepublikanska.org/umiejtnosci-miekkie-na-ryнку-pracy/> (17.10.2020).

Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020, Załącznik do uchwały nr 2/14/15 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 14 stycznia 2015 r w sprawie przyjęcia programu rozwoju pn. „Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020”.

Smulewicz M., *Trójkąt kompetencyjny, czyli jaką wiedzę, umiejętności i postawę powinna posiadać „Dobra Kadrowa” cz. I*, <https://monikasmulewicz.pl/2018/01/20/trojkat-kompetencyjny-czyli-wiedze-umiejtnosci-postawe-posiadac-dobra-kadrowa/> (17.10.2020).

Strategia na rzecz rozwoju inteligentnych specjalizacji, Załącznik do uchwały nr 2/14/15 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 14 stycznia 2015 r. w sprawie przyjęcia programu rozwoju pn. „Regionalna Strategia Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020”.