



Wojewódzki  
Urząd Pracy  
w Łodzi



województwo <sup>Ł</sup>  
**łódzkie**

Jednostka organizacyjna  
Samorządu  
Województwa Łódzkiego

# Badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie łódzkim w 2022 roku

Raport końcowy

***BADANIA SPOŁECZNE MSK*** 

Badania Społeczne  
Marzena Sochańska-Kawiecka

ul. Leszno 22b, 96-300 Żyrardów  
tel. 660 767 754

Łódź 2023

## NOTA REDAKCYJNA

Zamawiający	Badanie zrealizowane zostało na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi
Wykonawca	Badanie zrealizowane zostało przez firmę Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka
Termin realizacji projektu	Czerwiec–wrzesień 2023
Autorzy raportu	Marzena Sochańska-Kawiecka: Kierownik Projektu Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska: Ekspert ds. Badań
Publikacja bezpłatna	

Na okładce wykorzystano foto z zasobów  
[www.freepik.com](http://www.freepik.com)

Przygotowanie do druku:  
City Vision Inowrocław

Druk i oprawa:  
TOTEM Inowrocław

## Spis treści

Streszczenie .....	5
<b>Część 1 – Zarys koncepcyjny badania .....</b>	<b>11</b>
1. Nota metodologiczna .....	11
1.1. Cele badania .....	11
1.2. Zastosowana metodologia .....	12
2. Kontekst badawczy .....	13
2.1. Województwo łódzkie w kontekście funkcjonowania KFS .....	13
2.2. Krajowy Fundusz Szkoleniowy – informacje ogólne .....	19
2.3. Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2022 roku .....	21
2.4. Usługi szkoleniowe zrealizowane w ramach KFS w województwie łódzkim w 2022 roku .....	27
<b>Część 2 – Wyniki badania .....</b>	<b>31</b>
3. Globalna ocena KFS .....	31
3.1. Charakterystyka wsparcia .....	31
3.2. Satysfakcja z otrzymanego wsparcia w ramach KFS .....	35
3.3. Wskaźnik oceny globalnej KFS .....	39
4. Beneficjenci/Wnioskodawcy .....	43
4.1. Procesy decyzyjne w zakresie szkoleń pracowników .....	43
4.1.1. Motywy szkolenia i rekrutacja pracowników .....	43
4.1.2. Czynniki decydujące o wyborze tematyki szkoleń/studiów .....	44
4.1.3. Kryteria wyboru firm szkoleniowych .....	46
4.2. Proces wnioskowania o środki z KFS .....	47
4.3. Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta .....	51
5. Uczestnicy szkoleń .....	52
5.1. Profile zawodowe osób, które korzystały ze wsparcia w ramach KFS .....	52
5.2. Losy zawodowe osób, które korzystały ze wsparcia w ramach KFS .....	56
6. Ocena trafności, użyteczności, skuteczności/efektywności działań realizowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego .....	60

6.1. Ocena szkoleń – poziom reakcji . . . . .	60
6.2. Ocena zdobytych umiejętności – poziom wiedzy . . . . .	62
6.3. Wykorzystanie zdobytych umiejętności w praktyce – poziom zachowania . . . . .	62
6.3.1. Wskaźnik dopasowania do potrzeb pracowników . . . . .	64
6.4. Ocena jakości zatrudnienia po szkoleniu . . . . .	65
6.5. Wpływ wsparcia otrzymanego z KFS na kondycję firmy . . . . .	66
6.5.1. Wskaźnik dopasowania do potrzeb firmy . . . . .	68
6.6. Wskaźnik efektywności wsparcia . . . . .	69
7. Identyfikacja potrzeb szkoleniowych firm i uczestników szkoleń . . . . .	71
<b>Część 3 – Wnioski i rekomendacje . . . . .</b>	<b>75</b>
8. Wnioski . . . . .	75
9. Rekomendacje . . . . .	78
10. Aneks metodologiczny . . . . .	80
10.1. Definicja wskaźników wykorzystywanych w analizie danych . . . . .	80
Bibliografia . . . . .	86
Spis tabel . . . . .	87
Spis rysunków . . . . .	89

## Streszczenie

---

### KFS w województwie łódzkim w 2022 roku

Dla województwa łódzkiego w 2022 roku w ramach KFS przeznaczono 11 mln 905 tys. zł w ramach limitu podstawowego oraz 1,7 mln zł w ramach rezerwy. 99% spośród tych środków zostało zaangażowanych do końca grudnia 2022.

W ramach środków zaangażowanych z limitu podstawowego ponad połowa funduszy dotyczyła priorytetu 3 – Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych (64%). Drugim priorytetem pod względem zaangażowanych środków był priorytet 6 – Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych (20%). Zdecydowana większość środków rezerwy przypadła na priorytet 1 – Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia (88%).

Średnia kwota wydatkowana środków z KFS w przeliczeniu na 1 uczestnika w województwie łódzkim w 2022 roku wynosiła 2 181 zł, ale przeciętne koszty różnią się istotnie ze względu na powiat.

W 2022 roku w województwie łódzkim pracodawcy złożyli ogółem ponad 2,7 tys. wniosków o przyznanie środków z KFS. Środki otrzymało 63% spośród tych, którzy złożyli wnioski.

Połowa wniosków, w ramach których otrzymano środki, pochodziła od podmiotów mikro (51%), kolejne 22% od podmiotów zatrudniających 10-49 osób. Co piąty spośród wniosków, które otrzymały dofinansowanie, złożyły podmioty średnie (50-249 osób), zaś 7% - podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób. Skuteczniej o środki aplikowały podmioty małe, średnie i duże – ich skuteczność kształtowała się na poziomie powyżej 70%, podczas gdy wśród podmiotów zatrudniających do 9 pracowników środki otrzymało jedynie 57% spośród pracodawców, którzy złożyli wnioski.

Ogółem w działaniach finansowanych ze środków KFS uczestniczyło 471 pracodawców oraz 4899 pracowników. Udział kobiet wśród pracowników objętych wsparciem wyniósł 59%.

Najczęściej występującym rodzajem wsparcia były kursy (99% pracowników i pracodawców).

45% pracowników uczestniczących w kursach finansowanych ze środków KFS miało 45 i więcej lat, w grupie tej kobiety to 68%. Najliczniejszą grupą objętą działaniami z KFS byli pracownicy z wykształceniem wyższym (46%). W grupie tej udział kobiet wyniósł 79%.

Najczęściej kursy finansowane z KFS dotyczyły tematów z zakresu opieki zdrowotnej (15%), rachunkowości i księgowości (11%), informatyki i wykorzystania komputerów (11%).

## Globalna ocena KFS

Usługi zrealizowane w ramach KFS w 2022 r. były dla beneficjentów wysoce satysfakcjonujące. Otrzymane wsparcie zarówno przez pracodawców, jak i przez pracowników – uczestników szkoleń i studiów zostało ocenione wyłącznie korzystnie, z dużą przewagą zdecydowanie pozytywnych ocen (69% pracodawców i 83% pracowników). Nie było żadnych wskazań negatywnych. Wszyscy objęci badaniem pracodawcy poleciliby innym przedsiębiorcom możliwość skorzystania ze wsparcia w ramach KFS.

Uzasadnieniem dla wysokich ocen były istotność nabytych kwalifikacji, wysoka jakość szkoleń oraz refundacja kosztów.

Środki z KFS mają istotne znaczenie dla realizacji przez firmy szkoleń. Jedna trzecia pracodawców (33%) stwierdziła, iż bez tych funduszy firmy nie mogłyby w ogóle zrealizować szkoleń, które odbyły się w 2022 przy wsparciu KFS. 18% pracodawców przyznało, że szkolenia odbyłyby się, ale w znacznie mniejszym zakresie. Dofinansowanie z KFS miało kluczowe znaczenie dla możliwości zrealizowania szkoleń w podregionach piotrkowskim i sieradzkim, gdzie odpowiednio 50% i 61% pracodawców zadeklarowało, że bez wsparcia z KFS szkolenia w ogóle by się nie odbyły.

Większość pracodawców i pracowników nie widzi potrzeby wprowadzania zmian do zasad funkcjonowania KFS (68% pracodawców i 60% pracowników). Propozycje osób, które zgłosiły postulaty zmian, najczęściej dotyczyły kwestii procedur – przede wszystkim ich uproszczenia. W drugiej kolejności wskazywano na zmiany związane z priorytetami, które są postrzegane jako ograniczające.

Wskaźnik globalny oceny KFS przez pracodawców uzyskał przeciętną wartość 71,98, co należy uznać za poziom dość wysoki, aczkolwiek wskazujący na istnienie obszarów, w których możliwa jest poprawa funkcjonowania systemu. Wartości wskaźników częściowych pokazują, iż poprawy wymaga przede wszystkim wymiar przyjazności dla beneficjenta (przeciętna wartość wskaźnika 66,28), w drugiej zaś obszar efektywności wsparcia (przeciętna wartość wskaźnika 72,15). Natomiast za bardzo wysoką uznać można wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb (86,62) – ocena tego obszaru jest satysfakcjonująca.

## Beneficjenci/wnioskodawcy

Podstawowym i w ocenie pracodawców najważniejszym powodem ubiegania się o wsparcie z KFS była potrzeba podnoszenia kwalifikacji. Na drugim miejscu wymieniane były wymagania rynku i związane z nimi potrzeby firmy. Wedle deklaracji ogromnej większości pracodawców dobór pracowników do udziału w szkoleniu, kursie lub studiach odbywał się na podstawie potrzeb konkretnych osób, nie zaś ze względu na spełnienie konkretnych kryteriów.

To pracodawcy są stroną, która odgrywa główną rolę w doborze tematyki szkoleń lub studiów dofinansowanych z KFS – jako współuczestnicy bądź wyłączni decydenci. Również w zakresie podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS inicjatywa leży przede wszystkim po stronie pracodawców.

W przypadku większości firm inicjatywa w zakresie ubiegania się o wsparcie z KFS związana była z konkretnymi potrzebami szkoleniowymi (79%) i poszukiwaniem kursu o właśnie

takiej tematyce. Natomiast 19% pracodawców zadeklarowało, iż to firma szkoleniowa zgłosiła się do nich z konkretną ofertą, która została uznana za przydatną. O wyborze konkretnej firmy szkoleniowej decydował szereg równorzędnych czynników: zgodność oferty z potrzebami firmy (40%), opinie o firmie szkoleniowej (35%) oraz cena szkolenia (30%).

W przypadku ponad połowy objętych badaniem firm wnioski przygotowywane były przez pracowników we współpracy z firmą zewnętrzną/szkoleniową (56%). Odsetek firm, gdzie wnioski przygotowywali wyłącznie pracownicy, wyniósł 30%. Wyłącznie na własnych zasobach w przygotowaniu wniosku o wsparcie z KFS w 2022 r. częściej korzystały firmy z podregionów piotrkowskiego (34%) oraz sieradzkiego (57%), podczas gdy w pozostałych podregionach zdecydowana większość pracodawców zadeklarowała współpracę z firmą zewnętrzną/szkoleniową na etapie aplikowania o środki.

Opinie pracodawców na temat procesu wnioskowania o środki z KFS dają podstawy do stwierdzenia, iż dla większości podmiotów aplikowanie o te środki nie stanowi problemu. 87% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, iż procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe, zaś 83% jest zdania, iż pomoc pracowników PUP na etapie składania wniosku jest wystarczająca.

27% pracodawców zgadza się z opinią, iż procedura aplikowania o środki z KFS jest trudna i skomplikowana. W tej grupie częściej występują podmioty z branży budownictwa i edukacji, a także firmy małe – które częściej niż firmy mikro, średnie i duże polegały wyłącznie na własnych zasobach przy przygotowywaniu wniosku o wsparcie z KFS w 2022 roku.

11% pracodawców zadeklarowało, iż napotkali trudności w procesie ubiegania się o środki, najczęściej w związku z potrzebą dokonania poprawek merytorycznych we wniosku. Z trudnościami na etapie wnioskowania spotkali się wyłącznie pracodawcy z podregionów piotrkowskiego (11%) oraz sieradzkiego (30%).

Wyniki badania wskazują na istnienie grupy podmiotów, które przy ubieganiu się o środki z KFS borykają się z pewnymi barierami. Wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta wyraźnie niższa była w przypadku podmiotów małych, zatrudniających 10-49 pracowników oraz w przypadku firm z sektora prywatnego. Podmioty te napotykały większe trudności w procesie aplikowania, można także przypuszczać, iż dysponują mniejszymi zasobami instytucjonalnymi potrzebnymi przy tworzeniu wniosku.

## Uczestnicy szkoleń

Wśród objętych badaniem pracowników, którzy w 2022 roku skorzystali ze wsparcia w ramach KFS, dominują osoby z wykształceniem wyższym – 43% respondentów ukończyło studia magisterskie, zaś kolejne 10% studia licencjackie. 22% pracowników ma wykształcenie średnie zawodowe, pomaturalne lub policealne. Blisko połowa badanych pracowników to osoby, których zawód wyuczony obejmuje profesje z grupy specjalistów (49%). 19% badanych posiada zawód wyuczony z grupy techników i średniego personelu. Co dziesiąty badany podał zawód wyuczony z grupy robotników przemysłowych i rzemieślników (11%). Zawód wyuczony i zawód wykonywany w dużej mierze się pokrywają.

Przeważająca część pracowników – uczestników szkoleń lub studiów jest zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony (82%). Większość osób posiada co najmniej 10 lat doświadczenia zawodowego ogółem (80%), zaś 36% od co najmniej 10 lat pracuje



u obecnego pracodawcy. Miesięczne wynagrodzenie netto pracowników najczęściej mieści się w przedziale od 3 do 5 tys. zł – a więc na poziomie w przybliżeniu odpowiadającym średniemu wynagrodzeniu w województwie łódzkim.

Ogółem zmian związanych z sytuacją zawodową po otrzymaniu wsparcia doświadczyło 74% pracowników. Najczęściej deklarowano tutaj zdobycie umiejętności, które pozwoliły na utrzymanie na stanowisku pracy (48%) oraz większe możliwości awansu zawodowego (28%). Natomiast jedynie 5% zadeklarowało, iż awansowali, a kolejne 5%, iż zmienili stanowisko na lepsze. Rezultatów miękkich po otrzymaniu wsparcia w ramach KFS doświadczyła więcej niż połowa pracowników (57%). Przede wszystkim wskazywano na większe docenianie przez przełożonych (49%), a w drugiej kolejności przez współpracowników (43%). Zmiana sytuacji finansowej po otrzymaniu wsparcia w ramach KFS wystąpiła u 17% pracowników, najczęściej w formie podwyżki wynagrodzenia (14%).

Wyniki badania wskazują, iż największy wpływ wsparcie z KFS ma na sytuację pracowników powyżej 45 roku życia – w zasadzie w każdej z grup rezultatów. Tylko 6% osób z tej grupy uznało, iż nic w ich sytuacji nie uległo zmianie.

Najwięcej korzystnych efektów wsparcia wystąpiło w przypadku pracowników z podregionu sieradzkiego – wszyscy oni zadeklarowali, iż doświadczyli korzystnych zmian zawodowych, a 79% także rezultatów miękkich. 29% pracowników z podregionu sieradzkiego po otrzymaniu wsparcia zauważyła także korzystne rezultaty finansowe.

## Ocena trafności, użyteczności, skuteczności/efektywności działań realizowanych ze środków KFS

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy bardzo wysoko ocenili ogólną jakość szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy firm. Nikt z badanych nie wskazał najniższych ocen, zaś ponad 90% oceniło szkolenia wysoko lub bardzo wysoko. W przypadku pracodawców znaczenie dla korzystnej oceny miał przede wszystkim fakt, iż rzeczywiście podnosiły one kwalifikacje, a pracownicy od razu zaczęli stosować zdobytą wiedzę. Z kolei pracownicy często podkreślali odpowiedni zakres merytoryczny i kompleksowość szkoleń. Również poziom wiedzy przekazywanej w trakcie kursów i szkoleń oceniony został bardzo korzystnie.

Większość badanych była zdania, iż szkolenia i kursy współfinansowane z KFS nie miały żadnych wad (81% pracodawców i 74% pracowników).

W ocenie pracodawców otrzymane z KFS wsparcie miało bezpośrednie przełożenie na sposób wykonywania pracy przez uczestników szkoleń i studiów. Ponad 97% pracodawców uznało, że dzięki wsparciu z KFS pracownicy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy (99%), usprawnili swoją pracę (98%) oraz wzrosła ich satysfakcja z wykonywanej pracy (97%). Natomiast 63% pracodawców zadeklarowało, że wsparcie z KFS umożliwiło zmianę stanowiska pracy lub awans pracowników. Nie pokrywa się to z deklaracjami pracowników, wśród których awansu lub zmiany stanowiska pracy na lepsze, po otrzymaniu wsparcia, doświadczyło jedynie po 5% (choć ogółem 74% pracowników doświadczyło jakiegoś rodzaju korzystnej zmiany zawodowej).

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy są zdania, iż wsparcie otrzymane z KFS jest w dużym lub bardzo dużym stopniu dopasowane do ich obecnych i przyszłych potrzeb.



Wsparcie ze środków KFS w 2022 roku pozwoliło w ocenie pracodawców przede wszystkim na utrzymanie zatrudnienia (93%) oraz poprawę poziomu satysfakcji klientów z oferowanych przez firmę produktów lub usług (90%).

Ponad 90% pracowników stwierdziło, iż dzięki wsparciu z KFS poprawiła się ich sytuacja zawodowa: wzrosły ich szanse na rynku pracy (97%), osiągają lepsze rezultaty w pracy (95%), są bardziej wartościowymi pracownikami (95%), podnieśli kompetencje potrzebne w codziennej pracy (95%), są bardziej pewni siebie (94%) oraz bardziej usatysfakcjonowani wykonywaną pracą (94%).

68% pracowników uznało, że gdyby nie wsparcie z KFS nie mieliby szans na uczestnictwo w szkoleniach.

Trwałość zatrudnienia po udziale w szkoleniu w ramach KFS jest bardzo wysoka. 87% pracowników, którzy otrzymali wsparcie z KFS, nadal jest zatrudnionych w firmach. Pojedyncze osoby, które odeszły, zrobiły to na własną prośbę.

## Identyfikacja potrzeb szkoleniowych firm i uczestników szkoleń

Deklarowane zainteresowanie skorzystaniem z KFS w przyszłości należy ocenić jako bardzo wysokie – niemal wszyscy pracodawcy (98%) deklarują, iż chcieliby pozyskać znowu środki z Funduszu, zaś 95% pracowników chciałoby w przyszłości uczestniczyć w szkoleniach lub studiach podyplomowych finansowanych z KFS.

Tematyka kursów lub studiów podyplomowych, którą byliby zainteresowani pracodawcy w przyszłości, niezależnie od możliwości finansowania z KFS, jest w dużej mierze zbliżona do tematyki zrealizowanych w 2022 roku szkoleń. 16% pracodawców wskazało na tematy z zakresu rachunkowości, księgowości czy bankowości, zaś 13% – tematykę z obszaru opieki zdrowotnej. Dla 11% pracodawców interesujące byłyby szkolenia z zakresu usług transportowych, w tym kursy prawa jazdy na różne kategorie.



# Część 1 – Zarys koncepcyjny badania

---

## 1. Nota metodologiczna

### 1.1. Cele badania

Przed badaniem, którego dotyczy niniejsze opracowanie postawiono następujące cele:

- Opracowanie **charakterystyki usług szkoleniowych** realizowanych w 2022 r. ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie łódzkim.
- Badanie **trafności, użyteczności oraz efektywności** szkoleń realizowanych w 2022 r. ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- Opis **losów zawodowych** osób, które wzięły udział w szkoleniach lub skorzystały z innych form wsparcia realizowanych w 2022 r. ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Cele główne znalazły swą operacjonalizację w następujących celach szczegółowych:

1. Pozyskanie wiedzy dotyczącej profilu zawodowego beneficjentów działań realizowanych w ramach KFS w tym m.in. rekonesans stanowisk pracy/zawodów, osób które najczęściej uczestniczą w szkoleniach z KFS.
2. Charakterystyka działań zorganizowanych w ramach KFS przez pracodawców w 2022 r. w woj. łódzkim m.in.:
  - rozpoznanie **czynników decydujących o wyborze tematyki** szkoleń,
  - wskazanie **motywów szkolenia** pracowników, **sposobów rekrutacji** pracowników na szkolenie, **kryteriów wyboru firm** szkoleniowych.
3. Badanie satysfakcji z realizacji usług w ramach KFS:
  - deklaracje pracodawców,
  - deklaracje uczestników szkoleń.
4. Ocena skuteczności szkoleń/ studiów podyplomowych z punktu widzenia
  - **praktycznego wykorzystania uzyskanych umiejętności czy kwalifikacji** zawodowych pracowników (deklaracje pracodawców),
  - **przydatności uzyskanych kwalifikacji i kompetencji** w aktualnym lub przyszłym miejscu pracy (deklaracje uczestników szkoleń).
5. **Ocena jakości zatrudnienia** po szkoleniu/ studiach podyplomowych - deklaracje absolwentów szkoleń/ studiów podyplomowych (należy wziąć pod uwagę m.in.: wysokość wynagrodzenia, rodzaj umowy, możliwość awansu zawodowego).
6. **Identyfikacja potrzeb szkoleniowych w firmach oraz wśród beneficjentów KFS** – rozpoznanie obszarów wsparcia.

## 1.2. Zastosowana metodologia

Badanie przeprowadzono w okresie lipiec – sierpień 2023 r.

Wykorzystano następujące metody badawcze:

- Analiza danych zastanych
- Badanie ilościowe:
  - Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI)
  - Wywiady osobiste wspomagane komputerowo (CAPI)

W ramach badania desk research przeanalizowane zostały dostępne dokumenty i materiały dotyczące problematyki badania, w tym dane nt. działań zrealizowanych w ramach KFS w województwie łódzkim w 2022 roku.

Badaniem ilościowym objęto 110 losowo wybranych firm, w których przeprowadzono 152 wywiady z pracownikami, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS. W każdej z firm wylosowanych do badania przeprowadzono maksimum 3 wywiady z pracownikami, którzy wzięli udział w szkoleniach, studiach podyplomowych.

Wywiady z przedstawicielami pracodawców zostały przeprowadzone za pomocą wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI), zaś wywiady z pracownikami przy pomocy wywiadu osobistego wspomaganego komputerowo (CAPI). Badanie właściwe zostało poprzedzone pilotażem.

Z ramienia firm respondentami były osoby zarządzające danym podmiotem lub bezpośrednio związane z polityką kadrową badanego podmiotu, które mogły wypowiedzieć się o KFS.

Próba została dobrana w sposób losowy z warstw wyróżnionych na podregion – proporcjonalnie do liczby przedsiębiorców, którzy skorzystali ze środków KFS w podregionie. Proporcja ta (udział procentowy) została zachowana na poziomie zarówno próby pracodawców, jak również pracowników.

Operatem losowania próby była baza pracodawców, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2022 roku, przekazana przez Zamawiającego, a pozyskana z powiatowych urzędów pracy województwa łódzkiego.

Zrealizowano 110 wywiadów z przedstawicielami pracodawców. W analizach zastosowano procedurę ważenia, tak aby sprowadzić zrealizowaną strukturę próby do struktury populacji ze względu na podregion. Poniżej, w tabeli, prezentujemy zrealizowaną strukturę próby i strukturę próby otrzymaną w wyniku procedury ważenia.

**Tabela 1. Próba pracodawców – dane ważone oraz dane nieważone**

Podregion	Dane nieważone (N=110)	Dane ważone (N=100)
Łódzki	16%	19%
Miasto Łódź	5%	6%
Piotrkowski	35%	37%
Sieradzki	21%	23%
Skierniewicki	23%	15%
<b>Razem</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Źródło: Badanie pracodawców – opracowanie własne

Zrealizowano 152 wywiady z przedstawicielami pracowników uczestniczących w szkoleniach realizowanych ze środków KFS. Również i w tym przypadku zastosowano procedurę ważenia, aby sprowadzić zrealizowaną strukturę próby do struktury populacji ze względu na podregion. Poniżej, w tabeli, prezentujemy zrealizowaną strukturę próby i strukturę próby otrzymaną w wyniku procedury ważenia.

Tabela 2. Próba pracowników – dane ważone oraz dane nieważone

Podregion	Dane nieważone (N=152)	Dane ważone (N=150)
Łódzki	19%	19%
Miasto Łódź	6%	6%
Piotrkowski	37%	37%
Sieradzki	22%	23%
Skierniewicki	16%	15%
<b>Razem</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Źródło: Badanie pracowników – opracowanie własne

## 2. Kontekst badawczy

### 2.1. Województwo łódzkie w kontekście funkcjonowania KFS

W 2022 roku w województwie łódzkim siedzibę miało **277,3 tys. podmiotów gospodarki narodowej** zarejestrowanych w rejestrze REGON. Trzy na cztery z tych podmiotów to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, zaś 25% ma inne formy prawne. **96% spośród podmiotów gospodarczych to podmioty zatrudniające do 9 pracowników.** 3% stanowią podmioty o wielkości zatrudnienia od 10 do 49 osób. Struktura ta jest zbliżona do struktury podmiotów według wielkości zatrudnienia dla całej Polski.

Tabela 3. Liczba podmiotów gospodarczych w 2022 roku w województwie łódzkim i w Polsce według wielkości zatrudnienia

		Wielkość zatrudnienia				Ogółem
		0-9 osób	10-49 osób	50-249 osób	250 i więcej osób	
Polska	N=	4 831 113	132 544	27 146	4 239	4 995 042
	%	97%	2,7%	0,5%	0,1%	100%
Województwo łódzkie	N=	267 007	8 420	1 639	233	277 299
	%	96%	3,0%	0,6%	0,1%	100%

Źródło: Bank Danych Lokalnych. Podmioty gospodarki narodowej wg rejestru REGON

Podmioty działające w województwie łódzkim najczęściej prowadzą działalność w branży handlu hurtowego i detalicznego oraz napraw (23%), budownictwa (12%) oraz przetwórstwa przemysłowego (10%), w którym najsilniej reprezentowana jest produkcja odzieży (Barometr Zawodów 2022). Tylko nieco mniej podmiotów prowadzi działalność profesjonalną, naukową i techniczną (10%).

**Tabela 4. Struktura podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim w 2022 roku według sekcji PKD 2007**

	N	%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4 046	1,5%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	257	0,1%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	27 920	10%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	546	0,2%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	797	0,3%
Sekcja F – Budownictwo	34 556	12%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	63 113	23%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	16 550	6%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6 862	2%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	11 894	4%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6 738	2%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	12 136	4%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	26 959	10%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	8 492	3%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2 149	0,8%
Sekcja P – Edukacja	9 864	4%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	18 057	7%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4 981	2%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa oraz Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	21 183	8%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	5	0,002%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>277 299</b>	<b>100%</b>

Źródło: Bank Danych Lokalnych, Podmioty wg sekcji i działów PKD 2007

**Zdecydowana większość pracujących w województwie łódzkim to pracujący w sektorze prywatnym (80%). Najwięcej osób pracuje w branżach przemysłu (23,7%), w tym przetwórstwa przemysłowego (21,3%) oraz handlu i napraw (15,6%). W sektorze rolnictwa pracuje niemal 10% pracujących. Istotną liczebnie grupę stanowią pracujący w branży transportowej (7%), edukacji (7,1%) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (6%). W branży budownictwa pracuje 5,6% ogółu pracujących w województwie łódzkim.**

**Tabela 5. Pracujący w województwie łódzkim na koniec 2022 roku według branży**

	N	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	93 180	9,3%
Przemysł:	237 934	23,7%
w tym przetwórstwo przemysłowe	213 474	21,3%
Budownictwo	56 309	5,6%
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	156 014	15,6%

	N	%
Transport i gospodarka magazynowa	70 214	7,0%
Zakwaterowanie i gastronomia	16 110	1,6%
Informacja i komunikacja	23 864	2,4%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	24 538	2,4%
Obsługa rynku nieruchomości	11 224	1,1%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	47 000	4,7%
Administrowanie i działalność wspierająca	43 373	4,3%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	61 232	6,1%
Edukacja	71 195	7,1%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	59 736	6,0%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9 372	0,9%
Pozostała działalność usługowa	21 822	2,2%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1 003 117</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Bank Danych Lokalnych, Pracujący, zatrudnieni i przeciętne zatrudnienie według PKD

**W 2022 roku aktywnych zawodowo w województwie łódzkim pozostawało około 59% osób w wieku 15–89 lat, zaś 41% było biernych zawodowo.** Warto przy tym zauważyć, iż mężczyźni dużo częściej pozostają aktywni zawodowo (67%) w porównaniu do kobiet (52%). **Blisko co druga z kobiet w wieku 15-89 lat w województwie łódzkim była bierna zawodowo.**

**Największy udział osób aktywnych zawodowo dotyczył grupy ludności w wieku 30–39 lat oraz 40-49 lat,** gdzie około 90% pozostawało aktywnych, z czego na koniec 2022 roku pracujący to ponad 85% tych grup wiekowych.

Aktywność zawodowa jest powiązana z poziomem wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem wyższym w województwie łódzkim aktywnych zawodowo na koniec 2022 roku było 80%. W przypadku grupy osób z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym aktywnych zawodowo pozostawało 64%. W przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i zasadniczym zawodowym odsetek ten wynosił 58%. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym jedynie 24% pozostawało aktywnych zawodowo.

Wśród 41% osób biernych zawodowo w roku 2022 (wg. BAEL) – 14% pozostawało bez pracy/zatrudnienia z powodu obowiązków rodzinnych oraz związanych z prowadzeniem domu (stanowili oni 5,7% mieszkańców województwa łódzkiego).

**Tabela 6. Struktura ludności w wieku 15-89 lat w województwie łódzkim pod względem aktywności zawodowej na koniec 2022 roku ogółem i ze względu na płeć, wiek i wykształcenie**

		Aktywni zawodowo ogółem	Aktywni zawodowo pracujący	Aktywni zawodowo bezrobotni	Bierni zawodowo
Płeć	Mężczyźni	67%	65%	2%	32%
	Kobiety	52%	50%	2%	48%
Wiek	15-29	56%	52%	4%	44%
	30-39	91%	89%	bd	9%
	40-49	89%	86%	bd	11%
	50-89	37%	36%	1%	63%



		Aktywni zawodowo ogółem	Aktywni zawodowo pracujący	Aktywni zawodowo bezrobotni	Bierni zawodowo
Wykształcenie	wyższe	80%	79%	bd	20%
	policealne oraz średnie zawodowe	64%	61%	3%	36%
	średnie ogólnokształcące	59%	57%	bd	41%
	zasadnicze zawodowe	58%	57%	bd	42%
	gimnazjalne lub niższe	24%	22%	bd	76%
<b>Ogółem</b>		<b>59%</b>	<b>57%</b>	<b>1%</b>	<b>41%</b>

Źródło: Bank Danych Lokalnych, Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15-89 lat według BAEL. W tabeli nie zostały uwzględnione osoby o nieustalonym statusie

Wskaźnik zatrudnienia w województwie łódzkim w 2022 roku wśród osób w wieku produkcyjnym (15–64 lat) wyniósł 73,4%, przy czym wyższe wartości przyjmuje on wśród mężczyzn (79,1%), niż wśród kobiet (67,7%). Uwagę zwraca **niższa wartość wskaźników w przypadku kobiet** – szczególnie w grupach 15–29 lat oraz 30–39 lat, na co wpływa pozostawanie w systemie edukacji oraz opieka nad dziećmi, a także w grupie 50–89, co z kolei może być związane z opieką nad osobami zależnymi, a także większymi trudnościami w znalezieniu pracy w wieku przedemerytalnym i emerytalnym.

**Tabela 7. Wskaźnik zatrudnienia w 2022 roku według wieku i płci w Polsce i w województwie łódzkim**

		15–29	30–39	40–49	50–89	Ogółem 15–64
Ogółem	Polska	48,1	86,6	87,9	35,1	71,3
	Województwo łódzkie	51,8	88,8	86,4	36,0	73,4
Mężczyźni	Polska	53,1	92,2	91,0	44,2	77,3
	Województwo łódzkie	53,3	92,6	89,1	47,1	79,1
Kobiety	Polska	42,9	80,7	84,8	27,9	65,4
	Województwo łódzkie	50,0	84,0	83,7	27,5	67,7

Źródło: Bank Danych Lokalnych, Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15–89 lat według BAEL

**Stopa bezrobocia** wśród ludności w wieku produkcyjnym w województwie łódzkim według danych BAEL dla roku 2022 **wynosiła 3,6%** (w stosunku do 3,0% w skali kraju oraz do 4,5% w regionie w roku wcześniejszym).

Bezrobocie w województwie łódzkim wyróżnia się w stosunku do bezrobocia rejestrowanego w całym kraju przede wszystkim **mniejszym udziałem młodych bezrobotnych w wieku do 30 roku** życia, zaś **większym udziałem bezrobotnych w wieku co najmniej 50 lat. Wyższy niż w skali kraju jest także udział bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych**, a mniejszy udział bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego (Barometr Zawodów 2022).

Zgodnie z danymi z badania BAEL czas poszukiwania pracy w województwie łódzkim w 2022 roku wynosił przeciętnie 7,9 miesiąca, przy czym mężczyźni znajdowali zatrudnienie nieznacznie szybciej niż kobiety (7,7 miesiąca w porównaniu do 8,1 miesiąca).

**Wśród zawodów deficytowych najbardziej poszukiwani** w województwie łódzkim w 2022 roku byli następujący pracownicy (Barometr Zawodów 2022):

- **W służbie zdrowia:** lekarze specjaliści, pielęgniarki i położne
- **W edukacji:** nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, nauczyciele przedmiotów ścisłych, nauczyciele języków obcych, nauczyciele praktycznej nauki zawodów, nauczyciele przedmiotów zawodowych
- **W zawodach budowlanych:** operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, murarze i tynkarze, cieśle, stolarze, monterzy instalacji budowlanych, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- **W produkcji przemysłowej i branży TLS:** operatorzy robotów i manipulatorów przemysłowych, magazynierzy z uprawnieniami do obsługi wózków jezdniowych (duży deficyt w Łodzi), kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierowcy samochodów dostawczych, logistycy, spedytorzy
- **W związku z rozwojem nowych technologii i usług BPO:** specjaliści ds. księgowości i rachunkowości, specjaliści z dziedziny technologii teleinformatycznych.

Wedle prognoz w całym województwie pracodawcy będą mieli problem ze znalezieniem pracowników z takich zawodów jak: elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; kierowcy autobusów; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; monterzy instalacji budowlanych; spawacze.

**Deficyt zawodów charakteryzuje się jednak wysokim zróżnicowaniem lokalnym.** W poszczególnych powiatach listy zawodów deficytowych mogą istotnie się różnić<sup>1</sup>. Wskazuje to na potrzebę elastyczności w podejściu do potencjalnych potrzeb szkoleniowych pracodawców i pracowników.

**Poziom wynagrodzeń w województwie łódzkim jest przeciętnie niższy, niż w skali kraju.** W 2022 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 6 210,68 zł, co stanowiło 92,6% średniej krajowej (Bank Danych Lokalnych). Niesatysfakcjonujący poziom wynagrodzeń jest jedną z głównych przyczyn migracji pracowników regionu, przede wszystkim do dużych ośrodków miejskich, w szczególności do bliskiej geograficznie Warszawy.

Do specyfiki województwa łódzkiego, która ma skutki dla sytuacji na rynku pracy i popytu na pracowników zaliczyć należy także **systematyczny spadek liczby mieszkańców regionu**. Trend ten ma swoje źródła w kilku czynnikach – ujemnym przyroście naturalnym, starzeniu się populacji województwa oraz ujemnym saldzie migracji.

**W ostatnich latach ma miejsce w Polsce intensywna imigracja zarobkowa, a od lutego 2022 r. też i masowe przyjazdy uciekinierów wojennych z Ukrainy. Imigracja jest także wyraźnie widoczna w województwie łódzkim.** Wobec rosnących deficytów siły roboczej migrantów zarobkowych z innych krajów często uważa się za zasób mogący zrównoważyć odczuwalne braki pracowników na regionalnych rynkach pracy (Rynek pracy w województwie łódzkim 2022 roku).

W 2022 do ewidencji powiatowych urzędów pracy w Łódzkiem wpisano niemal 101 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. W stosunku do 2021 roku zanotowano w tym względzie spadek o ponad 50%. Wydano także 2,7 tys. zezwoleń

<sup>1</sup> Szczegółowe informacje na temat zawodów deficytowych w poszczególnych powiatach województwa łódzkiego zawiera opracowanie Barometr Zawodów 2022.

na pracę sezonową dla cudzoziemców (spadek o 75% w stosunku do roku 2021). Powyższe spadki związane są przede wszystkim z konfliktem zbrojnym na terenie Ukrainy i wprowadzeniem ustawy, która umożliwiła obywatelom Ukrainy legalnie przebywającym w Polsce pracę bez specjalnych zezwoleń (Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, Dz. U. z 2023 r. poz. 103 z późn. zm.).

Do końca 2022 r. do powiatowych urzędów pracy złożono powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy dotyczące 76,8 tys. osób, w tym 52,4 tys. kobiet (Rynek pracy w województwie łódzkim 2022 roku). Najliczniej reprezentowanymi grupami zawodowymi wśród obywateli Ukrainy zatrudnionych zgodnie z nowo obowiązującymi przepisami były grupy magazynierów i robotników magazynowych (21,9%) oraz robotników wykonujących prace proste w przemyśle (12,8%).

Wśród cudzoziemców zatrudnianych w województwie łódzkim dominowały osoby młode (26–40 lat). 60% stanowili mężczyźni (Rynek pracy w województwie łódzkim 2022 roku). Nieco ponad połowa cudzoziemców była obywatelami Ukrainy – udział tej narodowości zmniejszył się wyraźnie (o ponad 20 punktów procentowych) w stosunku do 2021 roku (Informacja o sytuacji na łódzkim rynku pracy 2022, Rynek pracy w województwie łódzkim w 2021 roku).

Największy popyt na pracowników zza granicy zgłaszali pracodawcy z sekcji przetwórstwa przemysłowe, działalności w zakresie usług administrowania i wspierającej, transportu i gospodarki magazynowej oraz budownictwa. Ze względu na zawód najczęściej zatrudniano cudzoziemców w zawodach pracowników przy pracach prostych (ponad 54% ogółu), robotników przemysłowych i rzemieślników (20%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń – 12,5% (Rynek pracy w województwie łódzkim 2022 roku).

Cudzoziemcy podejmowali pracę najczęściej w ramach umowy zlecenia (niemal 70% ogółu).

**Podsumowując**, w województwie łódzkim **dotkliwe są deficyty** w zawodach branż dominujących w strukturze zatrudnienia – a więc w **zawodach budowlanych, przetwórstwa przemysłowego, a także w branży technicznej i logistycznej**. Ciągły postęp technologiczny w tych branżach, wzrastająca konkurencja, generują potrzebę dostosowywania i rozwoju kwalifikacji do potrzeb przedsiębiorstw.

**Deficyt pracowników w branży edukacji**, szczególnie kształcenia zawodowego, może skutkować niższym poziomem kompetencji pracowników wchodzących na rynek pracy – co powoduje potrzebę w zasadzie natychmiastowego szkolenia młodych, nowo zatrudnionych pracowników. **Braki kadrowe zgłaszane przez podmioty działające w branży ochrony zdrowia** będą coraz bardziej dotkliwe w związku z narastającymi potrzebami usług medycznych ze strony starzejącej się populacji. Co więcej, starzenie się populacji oznacza też **naturalny odpływ siły roboczej z rynku pracy** i konieczność zapełnienia tych miejsc pracownikami o podobnych lub wyższych kwalifikacjach.

**Pracownicy zza granicy** mający przynajmniej częściowo wypełniać luki w zatrudnieniu w regionie nie zawsze są w stanie od razu sprostać wymaganiom pracodawców, potrzebując przynajmniej podstawowego przeszkolenia.

**Odpowiedzią na wymienione powyżej wyzwania stojące przed regionem jest kształcenie kadr dla potrzeb gospodarki województwa łódzkiego**. W procesie tym podmioty gospodarcze może wspomóc Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

## 2.2. Krajowy Fundusz Szkoleniowy – informacje ogólne

**Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest instrumentem wsparcia pracodawców i pracowników w kształceniu ustawicznym.** Uczestnictwo w tym procesie staje się warunkiem koniecznym funkcjonowania na współczesnym rynku pracy wobec ciągłego postępu technologicznego, innowacji i zaawansowania wiedzy. Przejście od tradycyjnej gospodarki przemysłowej do gospodarki opartej na wiedzy wymusza podnoszenie poziomu innowacyjności. Bez innowacji nie ma bowiem rozwoju technicznego. Jednak zarówno innowacje, jak i rozwój nie byłyby możliwe bez rozwoju kapitału ludzkiego. To wiedza posiadana przez pracowników jest źródłem nowych rozwiązań i pomysłów (Węgrzyn 2015). Z drugiej strony postęp technologiczny generuje kolejne zmiany na rynku pracy i idącą za nimi konieczność stałego podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji pracowników, aby nadążyć za stale zmieniającymi się warunkami technologicznymi oraz wymaganiami współczesnego świata.

W obecnych warunkach gospodarczych wykonywanie przez całe życie tej samej pracy, tego samego zawodu, przy użyciu tych samych narzędzi jest w zasadzie niemożliwe. Zmienia się zakres wiedzy, zmieniają się technologie i rynki. Pojawiają się nowe zawody, inne zmieniają się ze względu na zmiany technologiczne i gospodarcze, lub też całkowicie zanikają, stają się niepotrzebne. Oznacza to, że **raz nabyte kompetencje i kwalifikacje muszą być stale doskonalone, aby umożliwiły pracownikom sprostanie kolejnym zmianom generowanym przez postęp technologiczny, gospodarczy i społeczny.** Jeżeli tak się nie dzieje, dochodzi do dezaktualizacji zasobów wiedzy i kompetencji – w organizacjach pojawiają się luki kompetencyjne, które mogą utrudnić lub uniemożliwić im funkcjonowanie i konkurowanie w warunkach gospodarki rynkowej.

**Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)** to instrument rynku pracy, którego funkcjonowanie regulowane jest przepisami Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735, z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117).

**Głównym założeniem powstania Funduszu było budowanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy oraz zapobieganie wykluczeniu społecznemu osób o niskich lub niedostosowanych do potrzeb rynku pracy kompetencjach.**

KFS finansowany jest ze składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy, a jego środki przeznaczone są na wsparcie kształcenia ustawicznego. Mogą je uzyskać pracodawcy inwestujący w kształcenie ustawiczne pracowników i swoje własne – wszyscy pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a zatem wszystkie jednostki organizacyjne, także te nie posiadające osobowości prawnej, w tym osoby fizyczne, o ile zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Rodzaj umowy o pracę i wymiar etatu nie mają tutaj znaczenia. Środki z KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. Jednym z istotnych kryteriów przyznawania środków z KFS jest zgodność kompetencji nabywanych przez beneficjentów z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy.

**Podstawowym celem Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, spowodowanej nieprzystawaniem ich kompetencji do wymogów wykonywanej pracy, czy też zmieniającej się gospodarki, a także poprawa pozycji firm i pracowników na rynku pracy.**

Środki KFS w 2022 roku stanowią **2% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowych składek w roku przed rokiem poprzedzającym rok, dla którego jest sporządzany plan finansowy.**

Wydatkowanie środków KFS na dany rok odbywa się na podstawie **listy priorytetów** ustalonej przez Ministra właściwego ds. pracy (limit podstawowy – 80% środków KFS na dany rok) oraz przez Radę Rynku Pracy (limit rezerwy – 20% środków KFS na dany rok).

Pewna część kwoty limitu podstawowego jest rozdzielana pomiędzy Ministerstwo właściwe dla rynku pracy<sup>2</sup> oraz wojewódzkie urzędy pracy na ich zadania ustawowe w odniesieniu do KFS. Pozostała kwota jest dzielona **pomiędzy poszczególne województwa proporcjonalnie do wielkości zatrudnienia.**

Rysunek 1 ilustruje strukturę Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

**Rysunek 1. Struktura Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2022 roku**



Źródło: Opracowanie własne

Środki KFS w myśl Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mogą zostać wykorzystane przez powiatowe urzędy pracy do finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców, na które składają się:

- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,

<sup>2</sup> W 2022 roku było to Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.



- egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Dofinansowanie z KFS może wynosić do 80% kosztów powyższych działań (100% w przypadku mikroprzedsiębiorstw), jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Wsparcie udzielane pracownikowi następuje na podstawie umowy zawartej z pracodawcą, określającej prawa i obowiązki stron.

Ponadto zarówno powiatowe urzędy pracy, jak i wojewódzkie urzędy pracy oraz Minister właściwy ds. pracy mogą ze środków KFS realizować następujące działania:

- Określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy
- Badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS
- Promocję KFS
- Konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS

### 2.3. Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2022 roku

W 2022 roku Minister właściwy ds. pracy zdefiniował następujące **priorytety obowiązujące w ramach limitu podstawowego KFS<sup>3</sup>**:

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego **osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej**
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego **osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;**
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie **zawodach deficytowych;**
4. Wsparcie kształcenia ustawicznego **osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;**
5. Wsparcie kształcenia ustawicznego **pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego** wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS;
6. Wsparcie kształcenia ustawicznego **w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy**, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz **podnoszenie kompetencji cyfrowych;**
7. Wsparcie kształcenia ustawicznego **osób pracujących w branży motoryzacyjnej.**

<sup>3</sup> Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2022, Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy, czerwiec 2022, s. 4

Rada Rynku Pracy określiła następujące **priorytety obowiązujące dla rezerwy KFS<sup>4</sup>**:

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego **osób po 45 roku życia**;
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego **osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności**;
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego **skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców**.

W doborze priorytetów wydatkowania na rok 2022 kierowano się głównym celem KFS, tj. koniecznością zapobiegania lukom kompetencyjnym utrudniającym rekrutację pracowników, choć uwzględniono także potrzeby szkoleniowe, które pojawiły się lub nasiliły w okresie pandemii. Część priorytetów cieszących się popularnością wśród pracodawców w poprzednich latach została powtórzona (priorytety Ministra 2, 3, 5, 6, wszystkie priorytety rezerwy).

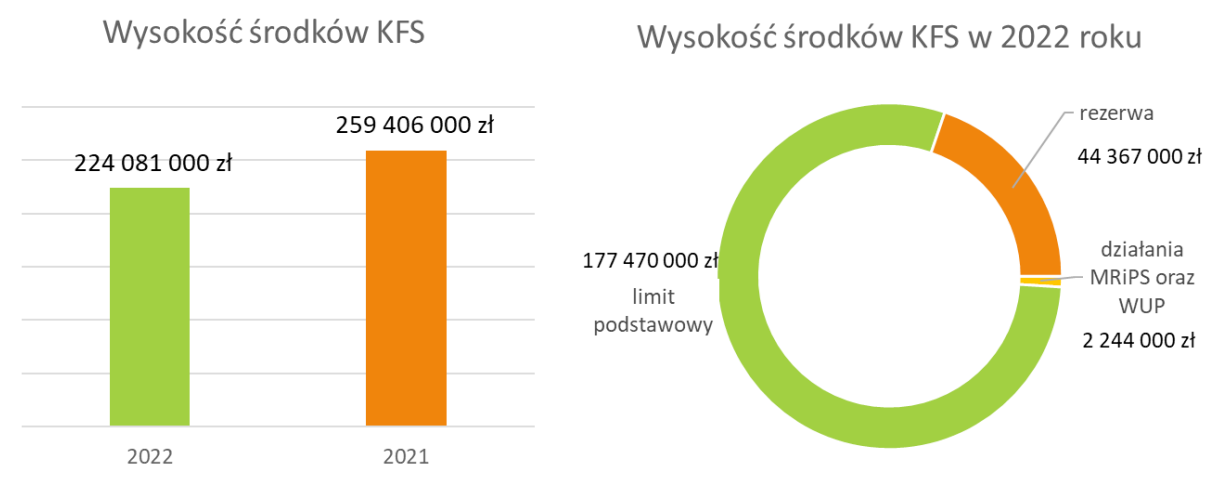
Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2022 r. na finansowanie swoich zadań dysponował kwotą **224 mln 081 tys. zł**. Warto zauważyć, iż jest to kwota o ponad 35 mln zł niższa, niż w roku 2021, co związane jest ze spadkiem przychodów Funduszu Pracy w rezultacie pogorszenia sytuacji gospodarczej w 2020 roku na skutek wystąpienia pandemii COVID-19.

Z tej kwoty **2,24 mln zł**, tj. około 1% środków KFS przeznaczono na działania Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej oraz 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy w zakresie ich zadań odnośnie KFS. Każdy z tych podmiotów otrzymał 132 tys. zł.

Pozostałe środki – **221 mln 837 tys. zł** – zostały przeznaczone na działania powiatowych urzędów pracy, w tym 80% – **177 mln 470 tys. zł** na działania związane z priorytetami Ministra, zaś 20% – **44 mln 367 tys. zł** na działania zgodne z priorytetami Rady Rynku Pracy.

Rysunek 2 ilustruje plan wydatkowania środków KFS w 2022 roku w porównaniu z rokiem 2021.

**Rysunek 2. Plan wydatkowania środków KFS w 2022 roku w porównaniu z rokiem 2021**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2022, Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy; Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2021, Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy.

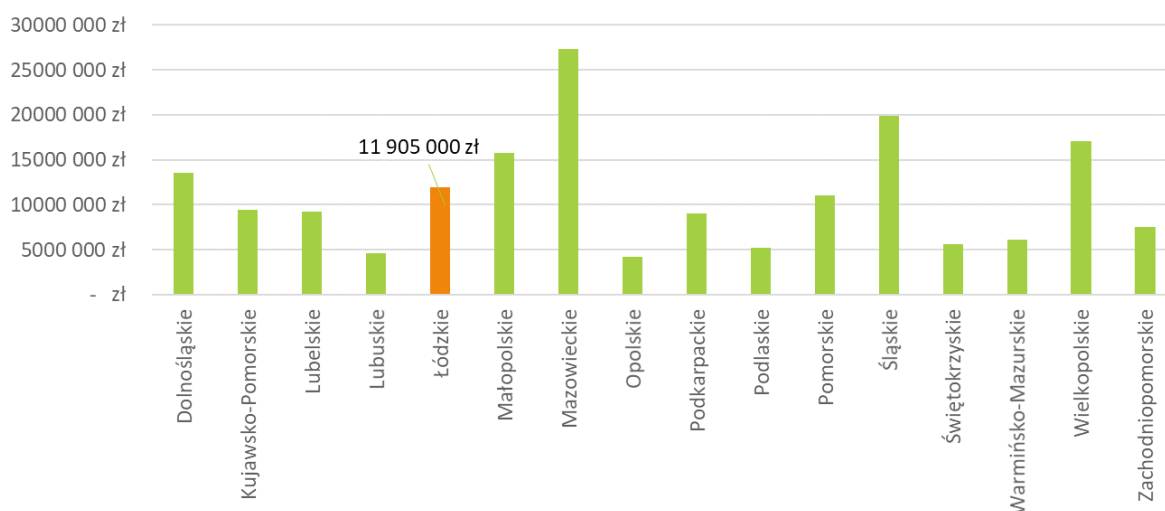
<sup>4</sup> Tamże, s. 5



Środki przeznaczone na działania powiatowych urzędów pracy zostały podzielone pomiędzy województwa proporcjonalnie do wielkości zatrudnienia. **Dla województwa łódzkiego przeznaczono 11 mln 905 tys. zł w ramach limitu podstawowego oraz 1,7 mln zł w ramach rezerwy.**

Rysunek 3 ilustruje podział środków KFS w ramach limitu podstawowego pomiędzy poszczególne województwa dla 2022 roku.

**Rysunek 3. Podział środków limitu podstawowego KFS w 2022 roku na poszczególne województwa**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2022, Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy.

Obok miasta Łodzi (ponad 3,5 mln zł) powiatami, które otrzymały najwięcej środków z KFS w 2022 roku w województwie łódzkim były powiaty pabianicki (1,2 mln zł), zgierski (1,2 mln zł) oraz piotrkowski (1,18 mln zł). Pozostałe PUP dysponowały środkami nie przekraczającymi 800 tys. zł. Fundusze w wysokości mniejszej, niż 200 tys. zł otrzymały powiaty rawski (198,8 tys. zł), łódzki wschodni (122 tys. zł), łaski (108 tys. zł) oraz pączęcański (105,9 tys. zł).

**Tabela 8. Podział środków limitu podstawowego i rezerwy KFS w 2022 roku w województwie łódzkim na poszczególne powiaty**

Powiat	Limit podstawowy	Rezerwa	Ogółem
m. Łódź	3 199 400 zł	325 505 zł	3 524 905 zł
Pabianicki	923 084 zł	293 689 zł	1 216 773 zł
Zgierski	1 093 855 zł	122 370 zł	1 216 225 zł
Piotrkowski (P+M)	1 088 134 zł	91 778 zł	1 179 912 zł
Tomaszowski	700 000 zł	61 185 zł	761 185 zł
Bełchatowski	604 428 zł	48 948 zł	653 376 zł
Radomszczański	453 513 zł	183 555 zł	637 068 zł
Zduńskowolski	519 812 zł	61 185 zł	580 997 zł
Sieradzki	456 590 zł	24 474 zł	481 064 zł
Poddębicki	427 840 zł	30 593 zł	458 433 zł
Wieluński	302 551 zł	122 370 zł	424 921 zł

Badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego  
w województwie łódzkim w 2022 roku

Powiat	Limit podstawowy	Rezerwa	Ogółem
Opczyński	332 262 zł	48 948 zł	381 210 zł
Kutnowski	300 000 zł	47 378 zł	347 378 zł
Łęczycki	277 791 zł	30 593 zł	308 384 zł
m. Skierniewice (M+P)	196 204 zł	73 422 zł	269 626 zł
Wieruszowski	248 848 zł	–	248 848 zł
Łowicki	189 761 zł	18 356 zł	208 117 zł
Brzeziński	144 088 zł	61 185 zł	205 273 zł
Rawski	168 223 zł	30 593 zł	198 816 zł
Łódzki Wschodni	82 605 zł	39 770 zł	122 375 zł
Łaski	90 097 zł	18 356 zł	108 453 zł
Pajęczański	105 914 zł	–	105 914 zł
<b>Ogółem województwo łódzkie</b>	<b>11 905 000 zł</b>	<b>1 734 253 zł</b>	<b>13 639 253 zł</b>

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi. Powiaty uporządkowano według kwoty przyznanych środków

Na koniec grudnia 2022 roku zarówno w ramach limitu podstawowego, jak i w ramach środków rezerwy zaangażowanych zostało 99% przypisanych dla województwa łódzkiego środków, tj. 11 mln 827,5 tys. z limitu podstawowego oraz 1 mln 708,9 tys. ze środków rezerwy (por. Tabela 9).

W ramach środków zaangażowanych z limitu podstawowego **ponad połowa funduszy dotyczyła priorytetu 3 – wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w powiecie lub województwie zawodach deficytowych (64%)**. Drugim priorytetem pod względem zaangażowanych środków był priorytet 6 – Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych (20%). Żaden z pozostałych 5 priorytetów nie przekroczył 10% całkowitej sumy środków limitu podstawowego.

**Tabela 9. Wysokość środków KFS przypisanych dla województwa łódzkiego w 2022 roku oraz zaangażowanych na koniec grudnia 2022 r.**

	Przypisane	Udział w przypisanej kwocie ogółem	Zaangażowanie na koniec grudnia 2022	% realizacji
Limit podstawowy	11 905 000 zł	87%	11 827 500 zł	99%
Rezerwa	1 734 253 zł	13%	1 708 900 zł	99%
<b>Ogółem</b>	<b>13 639 253 zł</b>	<b>100%</b>	<b>13 536 400 zł</b>	<b>99%</b>

Źródło: Informacja zbiorcza z województwa łódzkiego o zaangażowaniu środków tzw. limitu podstawowego KFS, według priorytetów ministra właściwego ds. pracy, po IV kwartale 2022 r.; Informacja zbiorcza z województwa łódzkiego o zaangażowaniu rezerwy KFS, według priorytetów Rady Rynku Pracy, po IV kwartale 2022 r.

**Tabela 10. Zaangażowanie środków limitu podstawowego KFS w 2022 roku w województwie łódzkim według priorytetów – kwoty oraz ich udział procentowy w całości środków**

Nr priorytetu	Priorytet	Zaangażowana kwota	Udział procentowy
1	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej	955 500 zł	8%
2	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	86 300 zł	0,7%
3	Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	7 561 500 zł	64%
4	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych	214 100 zł	1,8%
5	Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRIPS	166 500 zł	1,4%
6	Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych	2 386 200 zł	20%
7	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej	326 400 zł	3%
–	Inne (poza priorytetami)	–	–
–	Promocja KFS	131 000 zł	1,1%
	<b>OGÓŁEM LIMIT PODSTAWOWY</b>	<b>11 827 500 zł</b>	<b>100%</b>

Źródło: Informacja zbiorcza z województwa łódzkiego o zaangażowaniu środków tzw. limitu podstawowego KFS, według priorytetów ministra właściwego ds. pracy, po IV kwartale 2022 r. Zaangażowana kwota – kwota, na którą podpisano umowy o dofinansowanie między PUP a wnioskodawcami

Zdecydowana większość środków rezerwy przypadła na priorytet 1 – wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia (88%). Poza trzema priorytetami rezerwy zaangażowano 1,8% środków, oraz 0,7% na działania promocyjne.

**Tabela 11. Zaangażowanie środków rezerwy KFS w 2022 roku w województwie łódzkim według priorytetów – kwoty oraz ich udział procentowy w całości środków**

Nr priorytetu	Priorytet	Zaangażowana kwota	Udział procentowy
1	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	1 511 000 zł	88%
2	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności	58 200 zł	3%
3	Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców	97 800 zł	6%
–	Inne (poza priorytetami)	30 300 zł	1,8%
–	Promocja	11 600 zł	0,7%
	<b>OGÓŁEM REZERWA</b>	<b>1 708 900 zł</b>	<b>100%</b>

Źródło: Informacja zbiorcza z województwa łódzkiego o zaangażowaniu rezerwy KFS, według priorytetów Rady Rynku Pracy, po IV kwartale 2022 r. Zaangażowana kwota – kwota, na którą podpisano umowy o dofinansowanie między PUP a wnioskodawcami

Łącznie do końca grudnia 2022 w województwie łódzkim wydatkowana została kwota 13 mln 532,8 tys. zł, co stanowi 99,2% przyznanego limitu KFS, przy czym stopień wykorzystania przyznaných kwot różni się w poszczególnych powiatach. W 100% limit KFS został wykorzystany w powiatach pabianickim, zgierskim, łęczyńskim i brzezińskim. Wykorzystanie powyżej 99% odnotowano w powiatach zduńskowolskim, piotrkowskim (powiat i miast), bełchatowskim, wieluńskim, radomszczańskim, poddębickim, kutnowskim, wierszowskim, sieradzkim oraz w Łodzi.

W najniższym stopniu – choć nadal powyżej 90% – przyznane środki wykorzystano w powiatach łódzkim wschodnim (93,1%) oraz pajęczańskim (96%).

**Tabela 12. Zestawienie przydzielonego limitu KFS, kwoty wydatkowanej i wykorzystania limitu w powiatach województwa łódzkiego w 2022 roku**

Powiat	Limit KFS	Wydatkowane do końca grudnia 2022	% wykorzystania limitu
Pabianicki	1 216 773 zł	1 216 773 zł	100,0%
Zgierski	1 216 225 zł	1 216 221 zł	100,0%
Łęczycki	308 384 zł	308 360 zł	100,0%
Brzeziński	205 273 zł	205 215 zł	100,0%
Zduńskowolski	580 997 zł	580 028 zł	99,8%
Piotrkowski (P+M)	1 179 912 zł	1 177 237 zł	99,8%
Bełchatowski	653 376 zł	651 784 zł	99,8%
Wieluński	424 921 zł	423 639 zł	99,7%
Radomszczański	637 068 zł	635 031 zł	99,7%
Poddębicki	458 433 zł	455 852 zł	99,4%
Kutnowski	347 378 zł	344 982 zł	99,3%
Wierszowski	248 848 zł	246 939 zł	99,2%
m. Łódź	3 524 905 zł	3 495 627 zł	99,2%
Sieradzki	481 064 zł	476 442 zł	99,0%
Łaski	108 453 zł	106 789 zł	98,5%
Łowicki	208 117 zł	204 773 zł	98,4%
Rawski	198 816 zł	194 917 zł	98,0%
m. Skierniewice (M+P)	269 626 zł	264 104 zł	98,0%
Tomaszowski	761 185 zł	742 602 zł	97,6%
Opoczyński	381 210 zł	369 793 zł	97,0%
Pajęczański	105 914 zł	101 666 zł	96,0%
Łódzki Wschodni	122 375 zł	113 985 zł	93,1%
<b>Ogółem województwo łódzkie</b>	<b>13 639 253 zł</b>	<b>13 532 759 zł</b>	<b>99,2%</b>

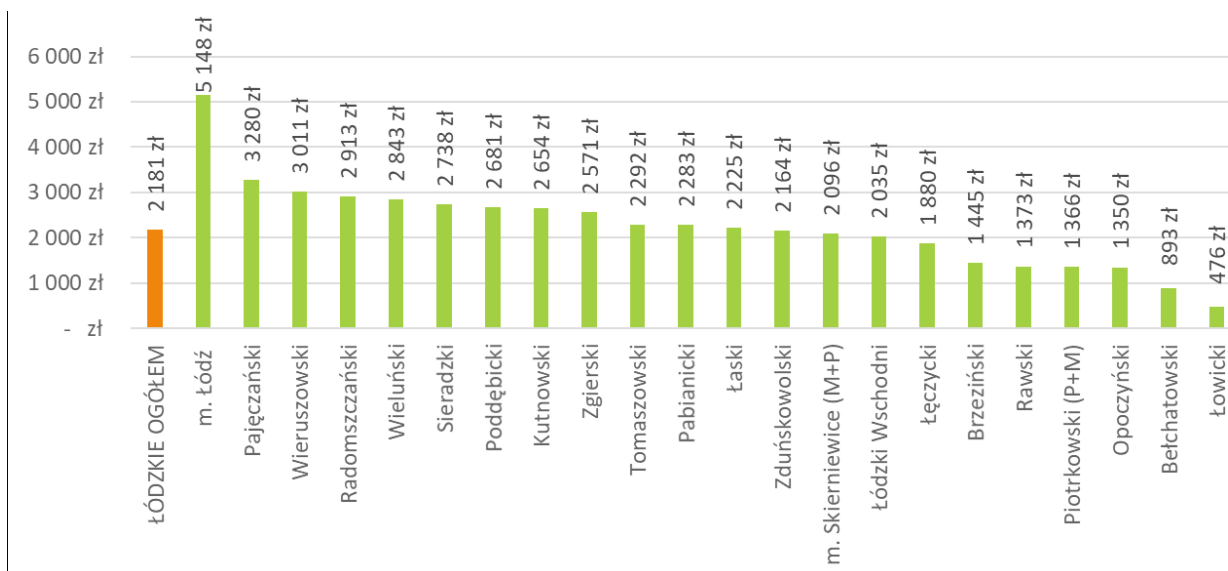
Źródło: Opracowanie własne na podstawie SPRAWOZDANIE MRiPS-02. Powiaty uporządkowano według % wykorzystania limitu na koniec 2022 roku

Średnia kwota wydatkowana środków z KFS w przeliczeniu na 1 uczestnika w województwie łódzkim w 2022 roku wynosiła 2 181 zł, ale przeciętne koszty różnią się istotnie ze względu na powiat. Związane jest to zapewne ze zróżnicowaniem i specjalizacją działalności podmiotów wnioskujących o dofinansowanie.

Relatywnie najwyższy koszt na 1 uczestnika dotyczył Łodzi, gdzie przekroczył on 5,1 tys. zł. Najprawdopodobniej wynika to ze specyfiki działalności i wyższej specjalizacji podmiotów z terenu stolicy województwa.

W przypadku pozostałych powiatów przeciętny koszt na 1 uczestnika najwyższy był w powiecie pajęczańskim (3,2 tys. zł) i wieruszowskim (3 tys. zł), najniższy zaś w powiatach bełchatowskim i łowickim, gdzie nie przekroczył on 1 tys. zł.

Rysunek 4. Średnia kwota wydatkowana środków z KFS w przeliczeniu na 1 uczestnika w województwie łódzkim w 2022 roku według powiatów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie : SPRAWOZDANIE MRiPS-02

## 2.4. Usługi szkoleniowe zrealizowane w ramach KFS w województwie łódzkim w 2022 roku

W 2022 roku w województwie łódzkim pracodawcy złożyli ogółem 2 773 wniosków o przyznanie środków z KFS. Środki otrzymało 1 757 pracodawców (rozumianych jako podmioty) – a zatem 63% spośród tych, którzy złożyli wnioski.

Połowa wniosków, w ramach których otrzymano środki pochodziła od podmiotów mikro (51%), kolejne 22% od podmiotów zatrudniających 10–49 osób. Co piąty spośród wniosków, które otrzymały dofinansowanie złożyły podmioty średnie (50–249 osób), zaś 7% – podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób.

Warto przy tym zauważyć, iż **skuteczniej o środki aplikowały podmioty małe, średnie i duże** – ich skuteczność kształtowała się na poziomie powyżej 70%, podczas gdy **wśród podmiotów zatrudniających do 9 pracowników (mikro)** środki otrzymało jedynie 57% spośród pracodawców, którzy złożyli wnioski.

Najliczniej reprezentowane wśród skutecznych wnioskodawców były branże przetwórstwa przemysłowego (16%), pozostałej działalności usługowej (14%), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (13%), a także handlu i napraw (11%) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (11%).

Należy zauważyć, iż wnioski składane przez podmioty z branży pozostałej działalności usługowej cechuje najniższa skuteczność (zaledwie 46%).

**Tabela 13. Finansowanie pracodawcom kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS  
w województwie łódzkim w 2022 roku według wielkości podmiotu i sekcji PKD**

		Pracodawcy (podmioty), którzy złożyli wniosek o przyznanie środków z KFS	Pracodawcy (podmioty), którzy otrzymali środki z KFS	% skutecznych wnioskodawców
Wielkość podmiotu	1–9 osób	1589	899	57%
	10–49 osób	553	390	71%
	50–249 osób	477	351	74%
	250 i więcej osób	154	117	76%
Sekcja PKD	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	16	14	88%
	Górnictwo i wydobywanie	1	1	100%
	Przetwórstwo przemysłowe	363	278	77%
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	9	6	67%
	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	33	24	73%
	Budownictwo	193	129	67%
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	313	199	64%
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	98	65	66%
	Transport i gospodarka magazynowa	161	112	70%
	Informacja i komunikacja	44	26	59%
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	22	12	55%
	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	42	29	69%
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	313	188	60%
	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	52	28	54%
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	75	58	77%
	Edukacja	153	99	65%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	316	221	70%
	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	26	19	73%
	Pozostała działalność usługowa	542	248	46%
	Działalność niezidentyfikowana	1	1	100%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>2773</b>	<b>1757</b>	<b>63%</b>	

Źródło: SPRAWOZDANIE MRiPS-01 ZAŁĄCZNIK 2

Ogółem w działaniach finansowanych ze środków KFS w 2022 r. w województwie łódzkim uczestniczyło 471 pracodawców oraz 4899 pracowników. Udział kobiet wśród pracowników objętych wsparciem wyniósł 59%.

Najczęściej występującym rodzajem wsparcia były kursy (99% pracowników i pracodawców). Nikt nie skorzystał z możliwości ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW).



Ponad 40% pracowników uczestniczących w kursach finansowanych ze środków KFS miało 45 i więcej lat (45%), zaś 28% było w wieku 35–44 lata. 21% to osoby w wieku 25–34 lata, zaś poniżej 25 lat miało zaledwie 6%. Wraz z kategorią wiekową wzrasta odsetek kobiet – w najstarszej grupie to 68%.

Najliczniejszą grupą objętą działaniami z KFS byli pracownicy z wykształceniem wyższym (46%) oraz policealnym i średnim zawodowym (21%).

**Tabela 14. Uczestnicy działań finansowanych ze środków KFS  
w województwie łódzkim w 2022 roku**

		Liczba pracodawców	Liczba pracowników	% kobiet wśród pracowników
Rodzaj wsparcia	kursy	467	4835	59%
	studia podyplomowe	4	73	67%
	egzamin	21	94	17%
	badania lekarskie i/lub psychologiczne	14	35	6%
	ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków	0	0	–
Wiek	15–24 lata	7	279	41%
	25–34	81	1034	51%
	35–44	163	1383	53%
	45 i więcej	220	2203	68%
Wykształcenie	wyższe	249	2256	79%
	policealne i średnie zawodowe/branżowe	84	1012	51%
	średnie ogólnokształcące	85	714	46%
	zasadnicze zawodowe/branżowe	50	687	27%
	gimnazjalne/podstawowe i poniżej	3	230	30%
	wykonyjący pracę w szczególnych warunkach oraz pracę o szczególnym charakterze	2	0	–
	<b>Objęci wsparciem KFS ogółem</b>	<b>471</b>	<b>4899</b>	<b>59%</b>

Źródło: SPRAWOZDANIE MRIPS-01 ZAŁĄCZNIK 2

Najczęściej kursy finansowane z KFS dotyczyły tematów z zakresu opieki zdrowotnej (15%), rachunkowości i księgowości (11%), informatyki i wykorzystania komputerów (11%) oraz pozostałych usług (10%). Tematyka 8% obejmowała usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy.

**Tabela 15. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS  
w województwie łódzkim w 2022 roku**

	Liczba uczest- ników	% uczestni- ków
opieka zdrowotna	789	15%
rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	603	11%
informatyka i wykorzystanie komputerów	574	11%
pozostałe usługi	545	10%
inna tematyka kształcenia ustawicznego	424	8%
usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	409	8%



Badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego  
w województwie łódzkim w 2022 roku

	Liczba uczestników	% uczestników
technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)	334	6%
doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	319	6%
usługi fryzjerskie, kosmetyczne	306	6%
usługi gastronomiczne	193	4%
architektura i budownictwo	183	3%
opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)	182	3%
zarządzanie i administrowanie	114	2%
rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	110	2%
sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	100	2%
usługi krawieckie, obuwnicze	40	0,7%
usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	36	0,7%
nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)	20	0,4%
górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)	20	0,4%
prace sekretarskie i biurowe	19	0,4%
języki obce	18	0,3%
usługi stolarskie, szklarskie	15	0,3%
sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	5	0,1%
ochrona środowiska	3	0,1%
weterynaria	2	0,04%
dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	1	0,02%
prawo	1	0,02%
nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)	1	0,02%
ochrona własności i osób	1	0,02%
<b>Ogółem uczestnicy działań finansowanych z KFS</b>	<b>5370</b>	<b>100%</b>

Źródło: SPRAWOZDANIE MRIPS-01 ZAŁĄCZNIK 2

Z perspektywy województwa łódzkiego wsparcie udzielone w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2022 roku w dużym stopniu odpowiadało na potrzeby regionalnego rynku pracy. Duża część środków wydatkowana została w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych (na priorytet 3 przypadło 64% wydatkowanych środków). O wsparcie skutecznie ubiegały się podmioty z branż dominujących w strukturze zatrudnienia (m.in. przetwórstwo przemysłowe czy handel). Tematyka szkoleń była różnorodna, lecz wpisująca się w problemy istotne dla regionu (np. duża liczba uczestników szkoleń o tematyce opieki zdrowotnej).

Jednakże perspektywa danych zastanych nie pozwala na analizę na poziomie indywidualnym, podczas gdy dla efektywności wsparcia istotne są także takie czynniki, jak osobiste motywacje i potrzeby, satysfakcja z uzyskanej pomocy, a także jednostkowe problemy, na jakie w procesie aplikacji oraz w trakcie szkoleń mogli natknąć się pracodawcy i pracownicy objęci wsparciem w ramach KFS. Stąd potrzeba przeprowadzenia badań ilościowych, których wyniki przedstawione zostały w części 2 niniejszego opracowania.

## Część 2 – Wyniki badania

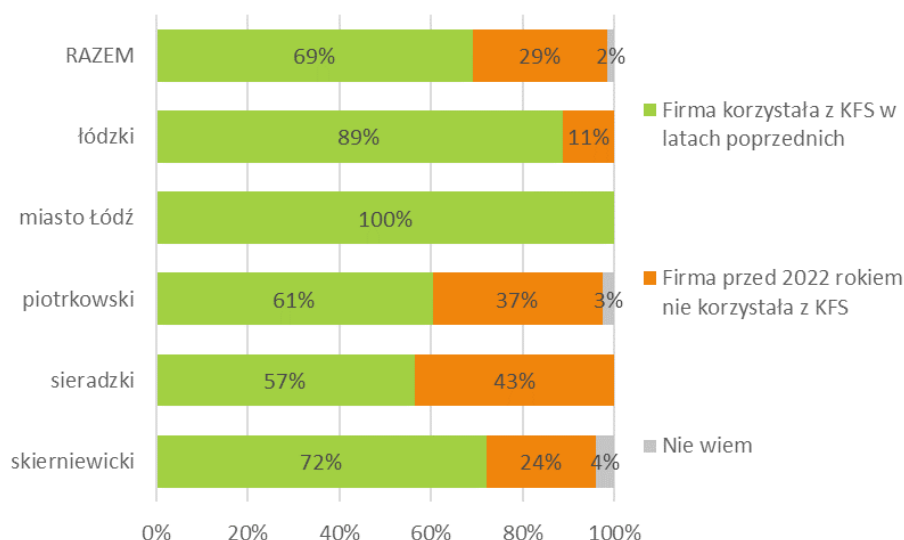
W części drugiej raportu przedstawione zostały wyniki badań ilościowych przeprowadzonych wśród pracodawców i pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w województwie łódzkim w 2022 roku.

### 3. Globalna ocena KFS

#### 3.1. Charakterystyka wsparcia

Dla objętych badaniem pracodawców Krajowy Fundusz Szkoleniowy nie jest instrumentem zupełnie nowym – aż 69% spośród nich zadeklarowało, iż ich firmy już przed rokiem 2022 korzystały ze wsparcia w ramach Funduszu. Wcześniejsze doświadczenia z KFS miały przede wszystkim przedsiębiorstwa średnie i duże, zatrudniające co najmniej 50 osób, natomiast relatywnie najmniej doświadczeń z KFS mieli przedstawiciele firm małych, gdzie jedynie 53% wskazało na korzystanie z Funduszu w latach wcześniejszych.

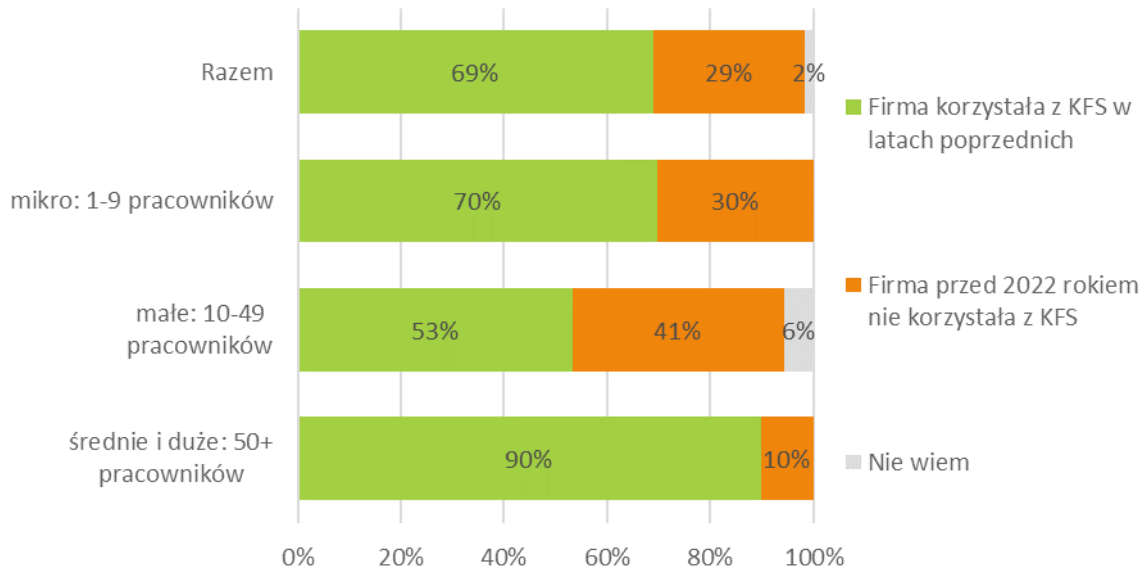
**Rysunek 5. Korzystanie z dofinansowania KFS w latach poprzednich wśród pracodawców – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

Podmioty z podregionów piotrkowskiego oraz sieradzkiego relatywnie rzadziej posiadały doświadczenia z KFS z lat poprzednich, podczas gdy zdecydowana większość firm z podregionu łódzkiego oraz wszyscy pracodawcy z firm zlokalizowanych na terenie stolicy województwa korzystali ze wsparcia z KFS przed rokiem 2022.

**Rysunek 6. Korzystanie z dofinansowania KFS w latach poprzednich wśród pracodawców – ogółem oraz ze względu na podregion**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

Wszyscy badani wskazali, iż w 2022 roku ich firmy i instytucje korzystały z kursów lub szkoleń finansowanych z KFS, zaś 3% korzystało także ze studiów podyplomowych. Wśród tematów dominowały te związane z rachunkowością i księgowością (24%), a także usługami transportowymi, w tym kursami na prawo jazdy i uprawnieniami do kierowania pojazdami (15%). 14% pracodawców wskazało, iż szkolenia dotyczyły tematyki opieki zdrowotnej, zaś 9% usług fryzjerskich i/lub kosmetycznych (por. Rysunek 7).

Choć sam KFS nie jest dla większości objętych badaniem pracodawców instrumentem nowym, to jednak aż 47% z nich nie było w stanie wskazać żadnego priorytetu, w ramach którego ich firmy korzystały ze środków KFS w 2022 roku (por. Rysunek 9). Wśród pozostałych badanych najczęściej wymieniane były priorytet 6 w ramach limitu podstawowego: wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy (21%) oraz priorytet 1 rezerwy – wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia (14%).

Priorytet 3 wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych zawodach deficytowych, który zaangażował najwięcej środków wskazywany był przez 9% pracodawców.

Przeciętnie z jednej firmy w działaniach finansowanych z KFS uczestniczyło 7 pracowników, przy czym liczba ta jest mocno związana z wielkością zatrudnienia (por. Rysunek 8). W przypadku firm mikro były to średnio 2 osoby – choć w 46% tych podmiotów przeszkolona została tylko 1 osoba. Podmioty małe, zatrudniające od 10 do 49 pracowników najczęściej szkoliły od 4 do 9 osób, przeciętnie 7 pracowników. W przypadku przedsiębiorstw średnich i dużych szkoleniami z KFS obejmowano średnio 18 pracowników.

Większość szkoleń dofinansowanych z KFS miała charakter otwarty<sup>5</sup> (64%) i odbywały się one stacjonarnie poza siedzibą firmy (60%). Szkolenia na terenie firmy lub instytucji odbyły się w 22% podmiotów, choć zdecydowanie częściej formę tę praktykowano w podmiotach średnich i dużych (43%).

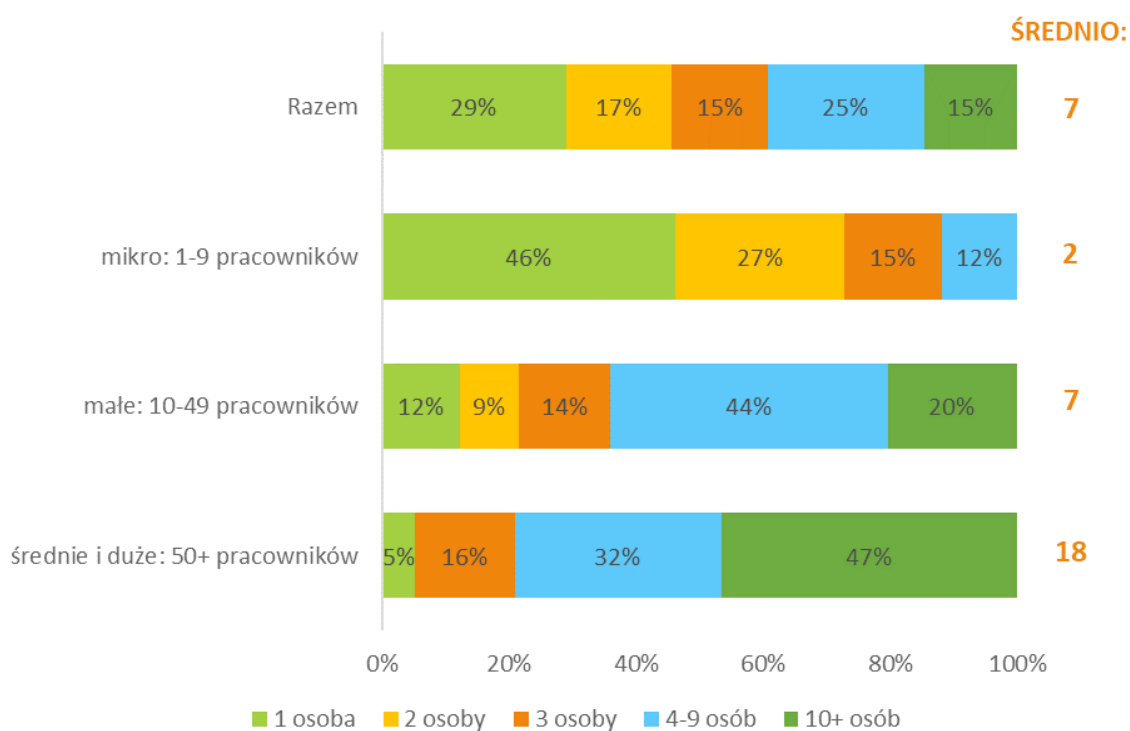
<sup>5</sup> Przez szkolenia otwarte rozumie się tutaj szkolenia dostępne dla każdego zainteresowanego uczestnika, dla przedstawicieli różnych firm. Natomiast udział w szkoleniach zamkniętych dotyczy zazwyczaj pracowników jednej konkretnej firmy. Szkolenia zamknięte są niedostępne dla osób spoza firmy.

**Rysunek 7. Tematyka działań finansowanych z KFS w 2022 r.,  
w których uczestniczyli pracownicy firmy**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100. Na ilustracji pokazano wskazania powyżej 4%.

**Rysunek 8. Liczba pracowników firmy, którzy uczestniczyli w działaniach finansowanych z KFS w 2022 r. – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia**



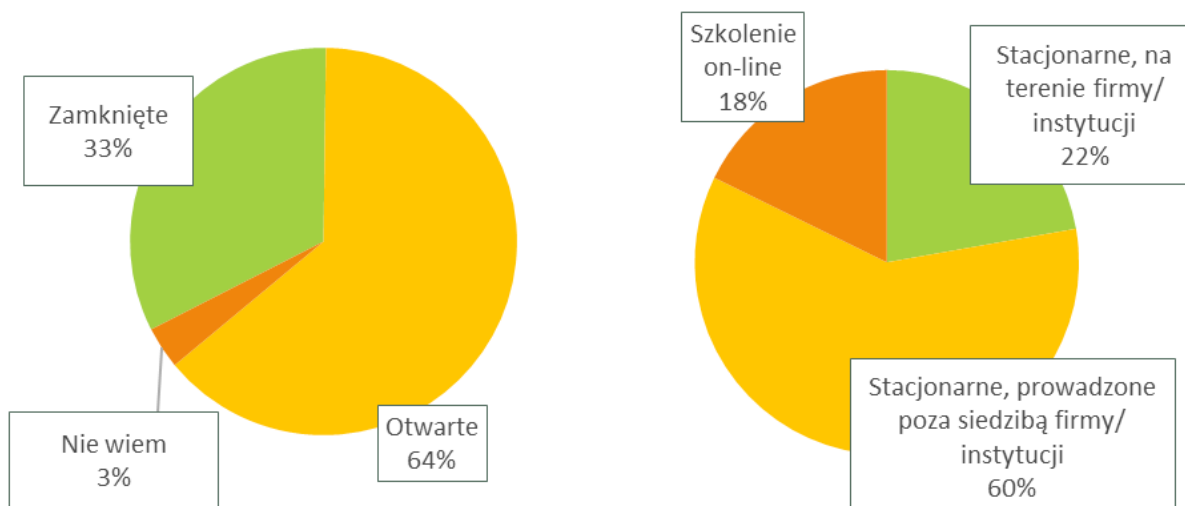
Źródło: Badanie pracodawców, N=100

**Rysunek 9. Priorytety, w ramach których firmy korzystały ze środków KFS w 2022 r.**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

**Rysunek 10. Charakterystyka szkoleń pod względem formy i miejsca ich przeprowadzenia**

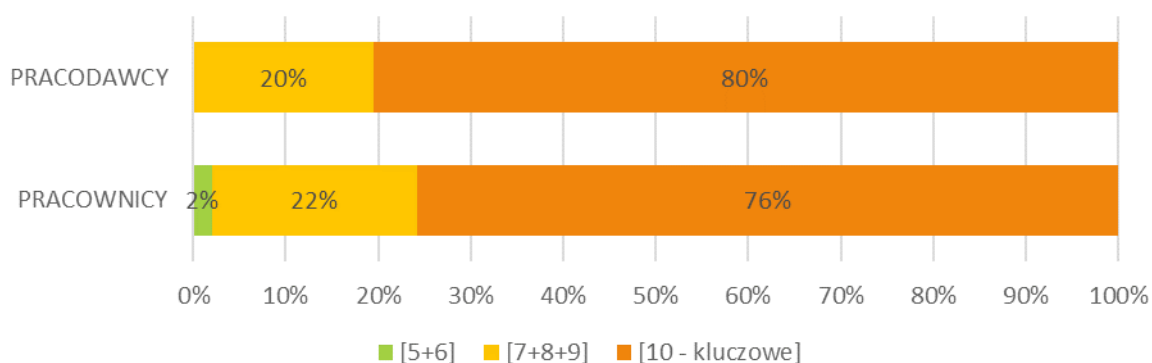


Źródło: Badanie pracodawców, N=100

### 3.2. Satysfakcja z otrzymanego wsparcia w ramach KFS

Podnoszenie kwalifikacji pracowników jest dla firm sprawą bardzo istotną, a w większości przypadków wręcz uznawane jest za zagadnienie kluczowe dla przedsiębiorstwa – uważa tak aż 80% pracodawców i 76% pracowników objętych badaniami.

**Rysunek 11. Ocena, na ile udział w szkoleniach, podnoszenie kwalifikacji pracowników są ważne dla firmy – porównanie perspektyw pracodawców i pracowników**

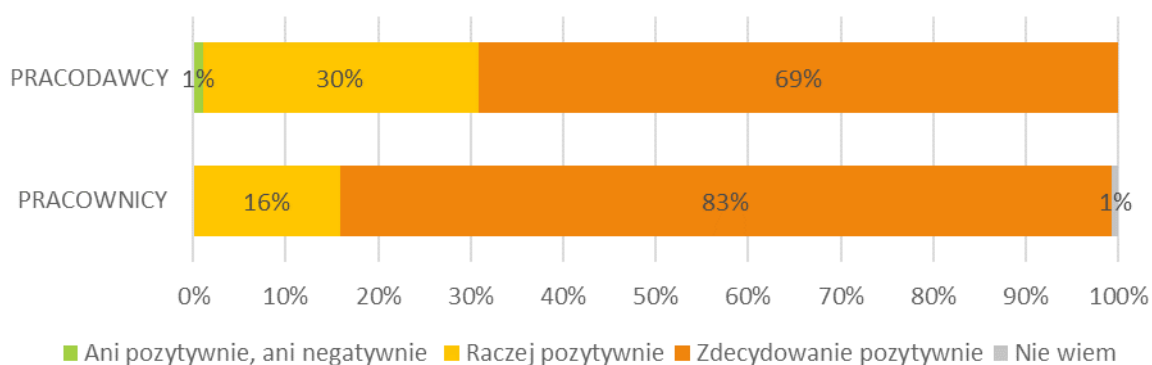


Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Badanie pracowników, N=150. Skala: [1] W ogóle nie istotne – [10] Kluczowe. Na rysunku pominięto wartości 1, 2, 3 i 4 ze względu na brak wskazań.

Wobec dużego znaczenia przypisywanego podnoszeniu kwalifikacji należy uznać, że usługi zrealizowane w ramach KFS w 2022 r. były dla beneficjentów wysoce satysfakcjonujące. Otrzymane wsparcie zarówno przez pracodawców, jak i przez pracowników – uczestników szkoleń i studiów zostało ocenione wyłącznie korzystnie, z dużą przewagą zdecydowanie pozytywnych ocen (69% pracodawców i 83% pracowników). Nie było żadnych wskazań negatywnych.

O wysokiej satysfakcji z otrzymanych usług świadczy także fakt, iż wszyscy objęci badaniem pracodawcy poleciliby innym przedsiębiorcom możliwość skorzystania ze wsparcia w ramach KFS.

**Rysunek 12. Satysfakcja ze wsparcia w ramach KFS w 2022 roku – deklaracje pracodawców i pracowników**

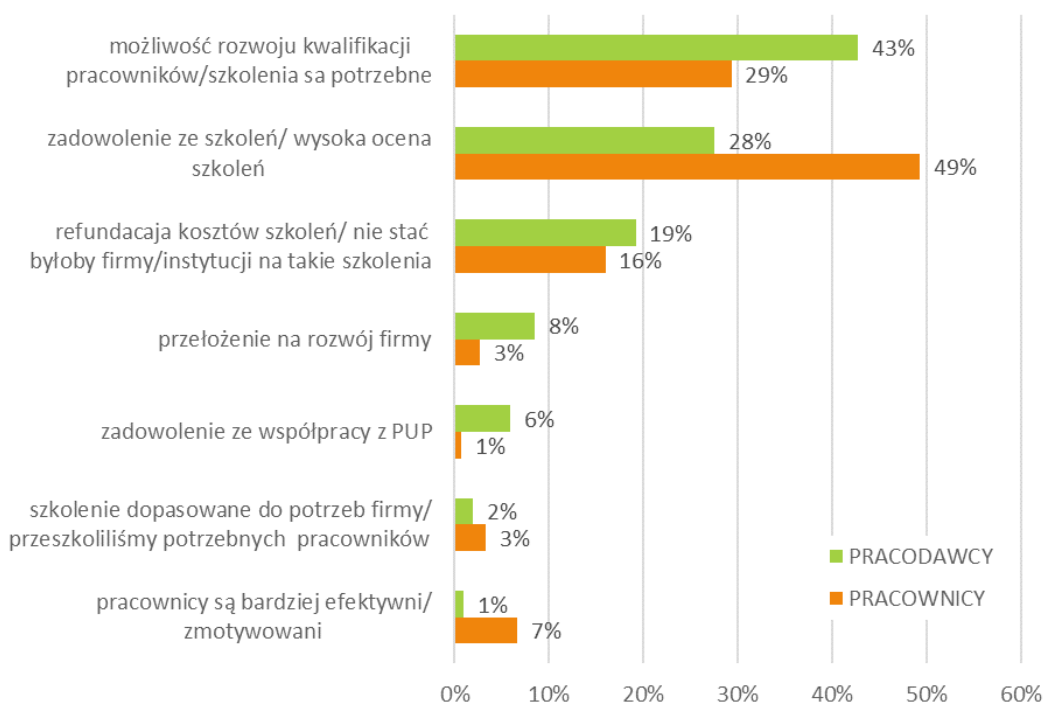


Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Badanie pracowników, N=150

Uzasadnieniem dla wysokich ocen były najczęściej trzy czynniki:

- **Istotność samych kwalifikacji:** możliwość rozwoju kwalifikacji pracowników wobec istniejących potrzeb (43% pracodawców oraz 29% pracowników)
- **Jakość szkoleń:** wysoka ocena merytoryczna samych szkoleń (28% pracodawców i 49% pracowników)
- **Kwestie finansowe:** refundacja kosztów szkoleń (19% pracodawców i 16% pracowników)

**Rysunek 13. Uzasadnienie wysokich ocen wsparcia w ramach KFS w 2022 r.  
– perspektywa pracodawców i pracowników**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Badanie pracowników, N=150. Na ilustracji pokazano wskazania powyżej 3%

W przypadku większości objętych badaniem podmiotów otrzymana z KFS kwota okazała się wystarczająca (87%). Jedynie 12% badanych (częściej przedstawiciele małych firm – 18%) wskazywało, iż kwota dofinansowania nie była wystarczająca.

Środki z KFS mają istotne znaczenie dla realizacji przez firmy szkoleń. **Jedna trzecia pracodawców (33%) stwierdziła, iż bez tych funduszy nie mogliby w ogóle zrealizować szkoleń, które odbyły się w 2022 przy wsparciu KFS. 18% pracodawców przyznało, że szkolenia odbyłyby się, ale w znacznie mniejszym zakresie, zaś 46% wskazało, iż zorganizowane szkolenia miałyby nieco mniejszy zakres.**

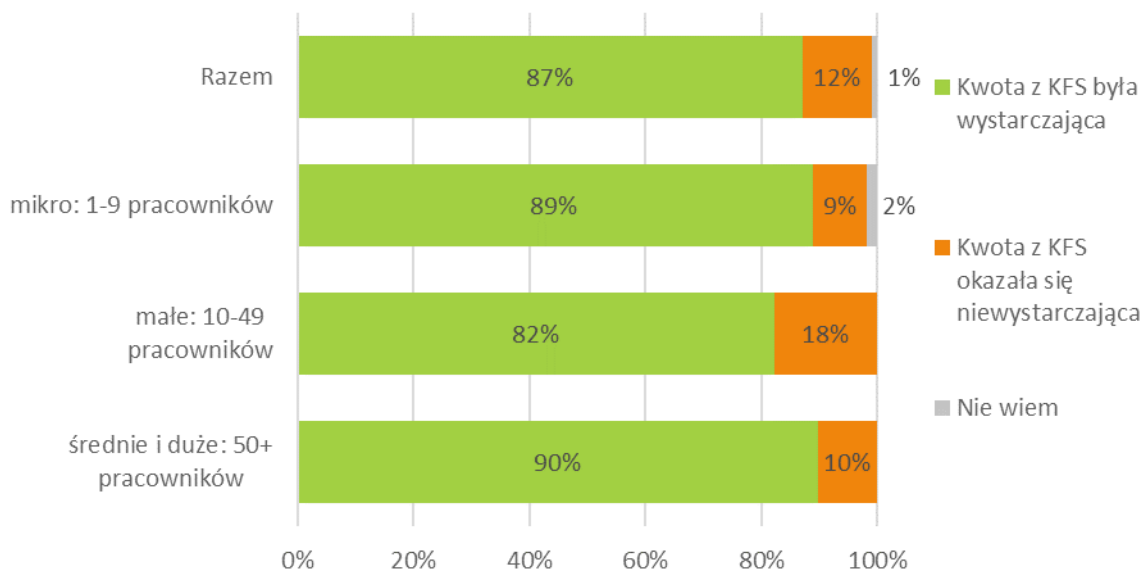
Szczególnie istotne znaczenie środkom z KFS przypisywali przedstawiciele firm małych, wśród których aż 38% przyznało, że szkolenia w ogóle by się nie odbyły, a kolejne 32% zorganizowałoby je w znacznie mniejszym zakresie (por. Rysunek 15).

Warto zauważyć, iż dofinansowanie z KFS miało kluczowe znaczenie dla możliwości zrealizowania szkoleń w podregionach piotrkowskim i sieradzkim. W podregionie sieradzkim 61% pracodawców zadeklarowało, iż bez wsparcia z KFS szkolenia w ogóle by się nie odbyły, zaś 35% stwierdziło, iż szkolenia odbyłyby się w znacznie mniejszym zakresie.



W podregionie piotrkowskim połowa pracodawców wprost stwierdziła, iż szkolenia bez udziału środków z KFS w ogóle by się nie odbyły, zaś 26% wskazało, iż bez tego wsparcia szkolenia miałyby znacznie mniejszy zakres.

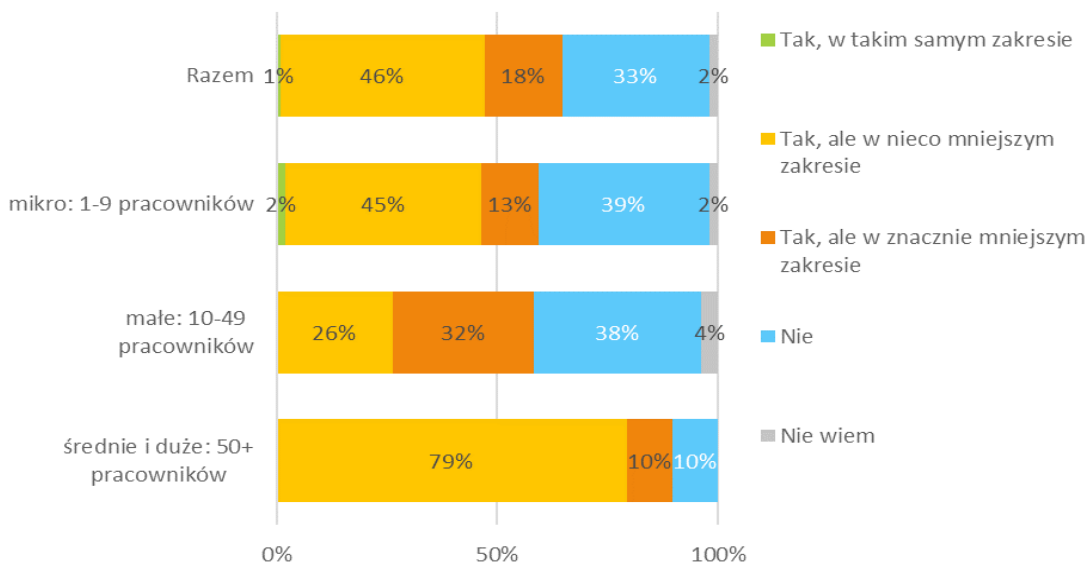
**Rysunek 14. Ocena adekwatności kwoty dofinansowania z KFS w stosunku do kosztów szkoleń – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

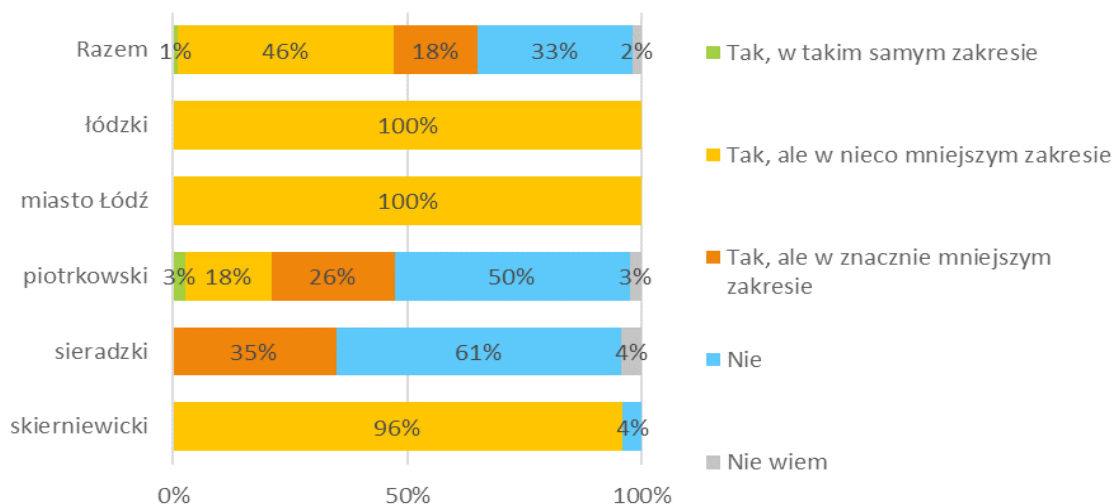
Tymczasem w podregionach łódzkim, skierniewickim oraz w Łodzi wszyscy lub niemal wszyscy pracodawcy wskazali, iż bez środków z KFS szkolenia miałyby nieco mniejszy zakres (por. Rysunek 16).

**Rysunek 15. Ocena, czy bez wsparcia KFS w 2022 r. firmie udałoby się sfinansować szkolenia, które zrealizowała z udziałem środków z KFS – perspektywa pracodawców ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

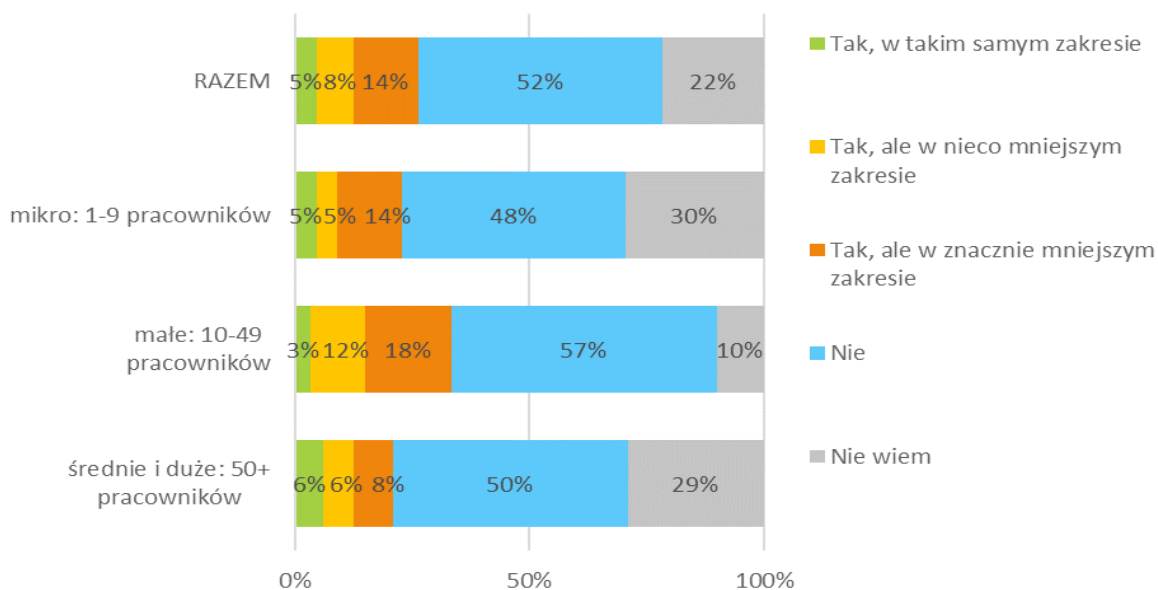
**Rysunek 16. Ocena, czy bez wsparcia KFS w 2022 r. firmie udałoby się sfinansować szkolenia, które zrealizowała z udziałem środków z KFS – perspektywa pracodawców ogółem oraz ze względu na podregion**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

Pracownicy przypisują środkom KFS jeszcze większe znaczenie – aż połowa z nich była zdania, iż bez tych środków nie udałoby się sfinansować szkoleń w 2022 roku. Szczególnie istotne wsparcie z KFS była w przypadku podmiotów małych, gdzie 57% badanych pracowników uznało, że szkolenia w ogóle by się nie odbyły bez takiego wsparcia.

**Rysunek 17. Ocena, czy bez wsparcia KFS w 2022 r. firmie udałoby się sfinansować szkolenia, które zrealizowała z udziałem środków z KFS – perspektywa pracowników ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia**



Źródło: Badanie pracowników, N=150 (wartości nie sumują się do 100% w wyniku zaokrągleń)

**Większość pracodawców i pracowników nie widzi potrzeby wprowadzania zmian do zasad funkcjonowania KFS (68% pracodawców i 60% pracowników).**

Propozycje osób, które zgłosiły postulaty zmian najczęściej dotyczyły kwestii **procedur** (17% pracodawców i 16% pracowników) – przede wszystkim ich **uproszczenia**. W drugiej kolejności wskazywano na zmiany związane z **priorytetami** (po 9%), które są postrzegane jako **ograniczające**, szczególnie w kwestii wieku uczestników szkoleń (chodzi tu o priorytet 1 rezerwy i zgłaszaną przez pracodawców chęć likwidacji ograniczenia 45+). Pracodawcy zapytani o możliwe zmiany w samych priorytetach odnosili się głównie do ograniczenia wiekowego (15%) lub nie mieli żadnych propozycji (66%).

**Tabela 16. Zmiany, jakie powinny być wprowadzone do zasad funkcjonowania KFS, aby był on bardziej użyteczny w ocenie pracodawców i pracowników**

	PRACODAWCY	PRACOWNICY
PROCEDURY	17%	16%
uproszczenie procedur	8%	6%
mniej skomplikowany wniosek/ uproszczenie wniosku	4%	1%
znieść ograniczenie roczne dla szkolenia/ częstsze szkolenia	3%	8%
możliwość pełnego dofinansowania, większego dofinansowania (mniejszy udział własny)	2%	1%
PRIORYTETY	9%	9%
rezygnacja z kryteriów dostępu	5%	5%
rezygnacja z kryterium wiekowego	2%	4%
WIĘKSZE KWOTY DOFINANSOWANIA, WIĘKSZA PUŁA ŚRODKÓW	6%	6%
BARDZIEJ DOSTĘPNA INFORMACJA/PROMOCJA O KFS	2%	4%
Nie trzeba żadnych zmian, jest dobrze tak jak jest	68%	60%

Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Badanie pracowników, N=150. W tabeli zamieszczono wskazania powyżej 2%

### 3.3. Wskaźnik oceny globalnej KFS

W badaniu zgromadzono bardzo szeroką paletę wskaźników, za pomocą których można dokonać wielowymiarowej oceny Krajowego Funduszu Szkoleniowego zarówno z perspektywy pracodawców, jak również pracowników.

**Aby w sposób wielopłaszczyznowy, ale jednocześnie zestandaryzowany móc spojrzeć na Krajowy Fundusz Szkoleniowy, a także zaobserwować jak poszczególne wymiary wpływają na ocenę efektywności, utworzono model analityczny.**

Model zaprojektowano maksymalnie szeroko – tak aby objąć nim najważniejsze wymiary oceny. W modelu uwzględniono zarówno perspektywę pracodawców, jak i pracowników.

Ostatecznie przedmiotem oceny były trzy wymiary odnoszące się do wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego:

Tabela 17. Wymiary oceny KFS – wskaźniki modelu analitycznego

<b>1. Przyjazność dla beneficjenta</b>	<b>Perspektywa pracodawcy</b> Dostępność informacji, opinia na temat procesu wnioskowania o środki: ocena przyjazności procedur, łatwości napisania wniosku, czasu na przygotowanie wniosku, opinii na temat obowiązujących priorytetów, pomocy ze strony PUP, współpracy z PUP po otrzymaniu dofinansowania.
<b>2. Dopasowanie do potrzeb</b>	<b>Perspektywa pracodawcy i pracownika</b> Związek wsparcia z działalnością firmy oraz wykonywaną pracą, ocena dostępności tematów szkoleń z punktu widzenia potrzeb firmy, dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy oraz do potrzeb pracownika.
<b>3. Efektywność wsparcia</b>	<b>Perspektywa pracodawcy i pracownika</b> Zbudowany na podstawie najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick*. Z uwagi jednak na charakter danych, jakimi dysponujemy model został zbudowany jedynie na deklaracjach i ocenach respondentów. Nie ma w nim empirycznej weryfikacji.
<b>3.1 Ocena szkoleń (poziom reakcji)</b>	<b>Perspektywa pracodawcy i pracownika</b> Ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy.
<b>3.2 Ocena zdobytych umiejętności (poziom wiedzy)</b>	<b>Perspektywa pracodawcy i pracownika</b> Ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy.
<b>3.3 Wykorzystanie w praktyce (poziom zachowania)</b>	<b>Perspektywa pracodawcy i pracownika</b> Ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiągnięciu lepszych rezultatów w pracy, awans, zmianę stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla firmy. Ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.
<b>3.4 Wskaźnik wpływu na organizację</b>	<b>Perspektywa pracodawcy z sektora prywatnego</b> Ocena wpływu wsparcia z KFS na kondycję firmy oraz rozwój firmy w różnych wymiarach.

\* Model Kirkpatricka służy do mierzenia efektywności szkoleń przy wykorzystaniu adekwatnych metod na czterech poziomach:

- Poziom reakcji – obejmuje ocenę zadowolenia uczestników ze szkolenia, ich opinie i odczucia
- Poziom wiedzy (nauki) – pozwala na badanie nowych umiejętności zdobytych przez uczestników szkolenia – ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie
- Poziom zachowania – sprawdza, czy nabyte umiejętności i wiedza są wykorzystywane w praktyce, czy dzięki szkoleniu wystąpiły pozytywne zmiany - ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie
- Poziom organizacji – pozwala na ocenę, czy szkolenie przyniosło pozytywne efekty dla firmy.

Metoda Kirkpatricka ma swoje ograniczenia – przede wszystkim wysokie koszty przeprowadzenia pełnej, wiarygodnej oceny na wszystkich poziomach, m.in. z uwagi na czas trwania badania, oddalenie czasowe od szkolenia i trudności w wyizolowaniu rezultatów samego szkolenia na poziomie zachowania i organizacji. Dlatego też w badaniu do wszystkich czterech poziomów będziemy mogli podejść jedynie deklaratywnie – bazując na opiniach i deklaracjach respondentów. Ograniczenie to szczególnie istotne jest w przypadku poziomu wiedzy i zachowania, które w pierwotnym modelu zaleca się badać empirycznie poprzez weryfikację rzeczywistych umiejętności i zachowań, a nie na poziomie deklaracji.

Zarówno dla perspektywy pracodawców, jak i pracowników zaproponowano wskaźniki podsumowujące sytuację w danym obszarze. Następnie na ich podstawie zbudowany został całościowy wskaźnik oceny KFS – wskaźnik oceny globalnej dla pracodawców oraz dla pracowników. Rolą tych wskaźników jest synteza, podsumowanie informacji zawartych w pytaniach z różnych obszarów w wygodnej formie liczbowej.

Tabela 18. Definicja wskaźników oceny globalnej<sup>6</sup>

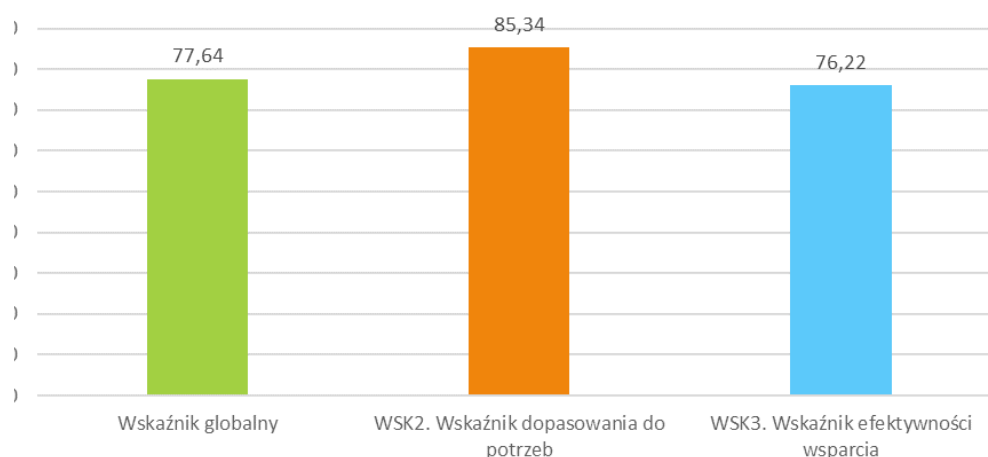
Wskaźnik globalnej oceny KFS przez pracodawców	Wskaźnik globalnej oceny KFS przez pracowników
Wskaźnik jest sumą trzech wskaźników częściowych, następnie przeskalowaną do zakresu 0 –100.	Wskaźnik jest sumą dwóch wskaźników częściowych, następnie przeskalowaną do zakresu 0 –100.
Wskaźniki częściowe:	
WSK1. Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta	×
WSK2. Wskaźnik dopasowania do potrzeb	WSK2. Wskaźnik dopasowania do potrzeb
WSK3. Wskaźnik efektywności wsparcia	WSK3. Wskaźnik efektywności wsparcia

Zarówno wskaźnik globalny, jak i jego wskaźniki częściowe tłumaczą się na prostą interpretację liczbową:

- **Wynik 100 punktów oznacza stan idealny**, pożądany – taki, do którego należy dążyć. To jest wsparcie perfekcyjnie ocenione, przyjazne, dopasowane do potrzeb i efektywne. W każdym z wymiarów osiągnięto maksymalną możliwą liczbę punktów.
- **Im bliżej 100 punktów, tym lepiej oceniono wsparcie**, różnica wskazuje na to, że są aspekty, nad którymi należy popracować.
- **Wskaźnik 0 oznacza stan, w którym w każdym branym pod uwagę aspekcie wsparcie poniosło porażkę.**

**Wskaźnik globalny oceny KFS przez pracodawców uzyskał przeciętną wartość 71,98, co należy uznać za poziom dość wysoki**, aczkolwiek wskazujący na istnienie obszarów, w których możliwa jest poprawa funkcjonowania systemu. Wartości wskaźników częściowych pokazują, iż poprawy wymaga przede wszystkim wymiar przyjazności dla beneficjenta (przeciętna wartość wskaźnika 66,28), w drugiej zaś kolejności należałoby przyjrzeć się obszarowi efektywności wsparcia (przeciętna wartość wskaźnika 72,15). Natomiast za bardzo wysoką uznać można wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb (86,62) – ocena tego obszaru jest satysfakcjonująca.

Rysunek 18. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny pracodawców oraz jego wskaźników częściowych



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

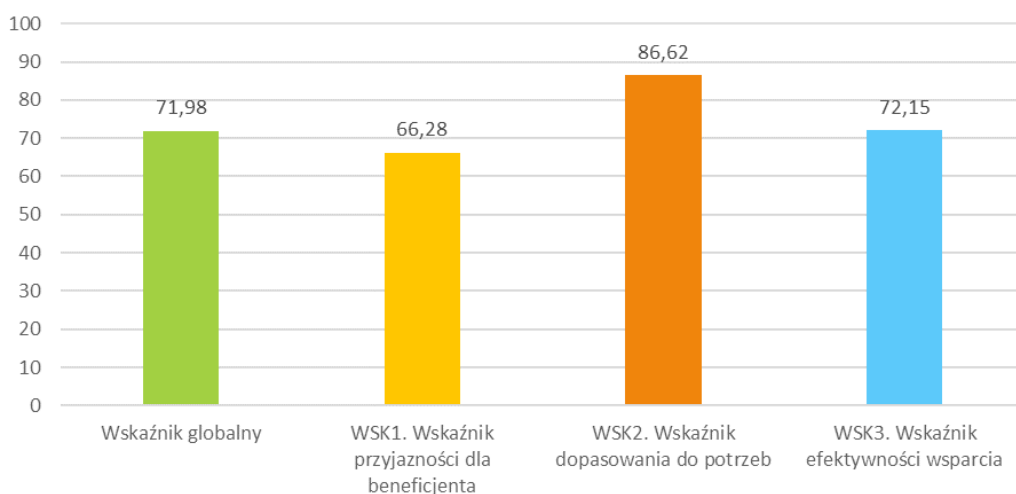
Podobnie kształtują się oceny pracowników (por. Rysunek 19). Wskaźnik oceny globalnej przyjął dość wysoką wartość przeciętną 77,64. Dopasowanie do potrzeb pracowników na-

<sup>6</sup> Szczegółowa metodologia konstrukcji wskaźników częściowych została zamieszczona w aneksie metodologicznym.

leży uznać za satysfakcjonujące (średnia wartość 85,34), zaś ewentualne wysiłki należałoby podjąć w obszarze efektywności wsparcia (średnia ocena 76,22).

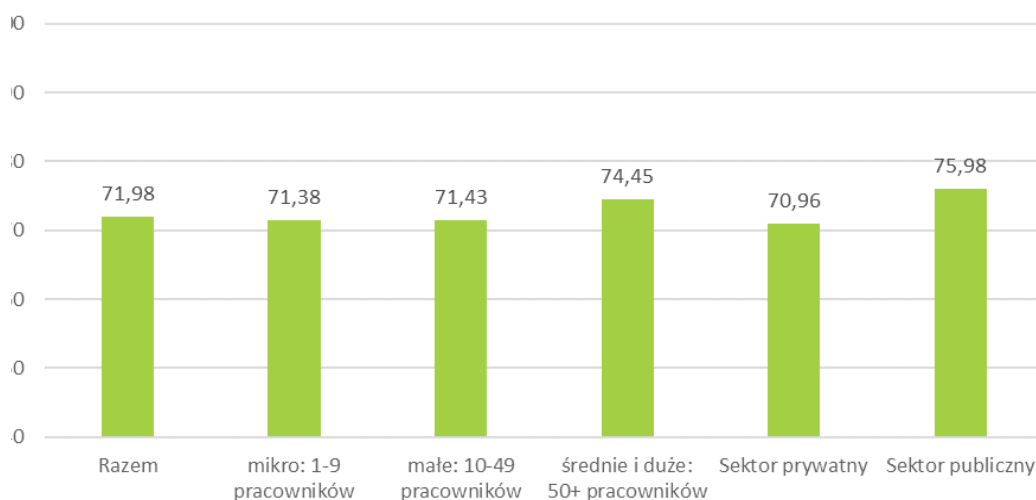
Wartości wskaźnika globalnego oceny KFS wykazują zróżnicowanie w zależności od cech podmiotów (por. Rysunek 20). Przeciętnie lepiej całokształt KFS oceniają przedstawiciele firm średnich i dużych (średnio 74,45), a także podmiotów działających głównie w sektorze publicznym (75,98). Wyniki te sugerują możliwość istnienia pewnych proceduralnych lub instytucjonalnych czynników wpływających na poszczególne wymiary oceny KFS, o czym będzie mowa w dalszych rozdziałach.

**Rysunek 19. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny pracowników oraz jego wskaźników cząstkowych**



Źródło: Badanie pracowników, N=150

**Rysunek 20. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny wsparcia ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia i główny sektor działalności firmy**

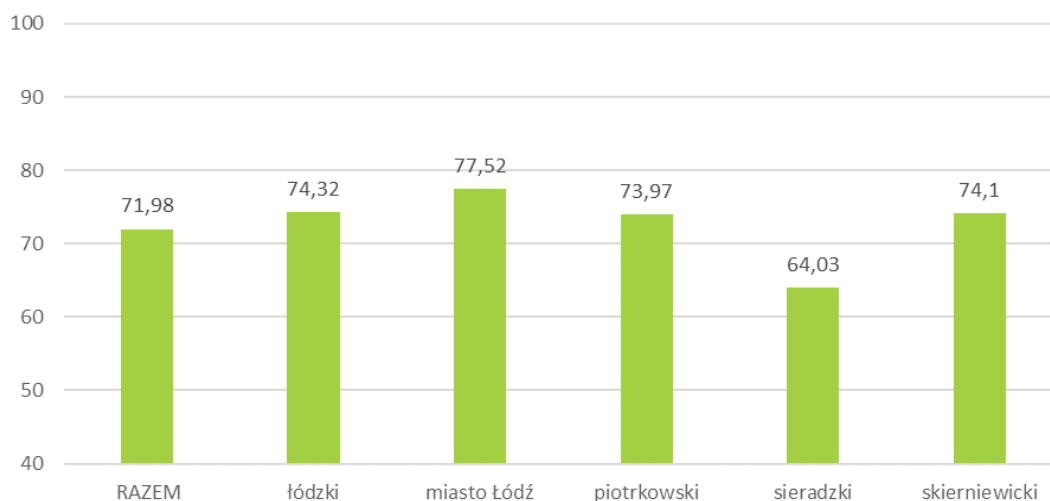


Źródło: Badanie pracodawców, N=100

Wskaźnik globalny wykazuje także zróżnicowanie ze względu na podregion. Przeciętnie najlepiej całokształt wsparcia z KFS ocenili pracodawcy z Łodzi (średnio 77,52). Najniższą wartość wskaźnik globalny przyjął w podregionie sieradzkim (średnio 64,03), co wskazuje, iż w podregionie tym występują obszary wymagające poprawy. O możliwych przyczynach takiego wyniku będzie mowa w dalszej części opracowania.



**Rysunek 21. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny wsparcia ogółem oraz ze względu na podregion**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

## 4. Beneficjenci/Wnioskodawcy

### 4.1. Procesy decyzyjne w zakresie szkoleń pracowników

#### 4.1.1. Motywy szkolenia i rekrutacja pracowników

Podstawowym i w ocenie pracodawców najważniejszym powodem ubiegania się o wsparcie z KFS była **potrzeba podnoszenia kwalifikacji (80%)**. Na drugim miejscu wymieniane były **wymagania rynku i związane z nimi potrzeby firmy (64%)**. W trzeciej kolejności pracodawcy wskazywali na czynniki związane z rozwojem firmy (29%, por. Rysunek 22).

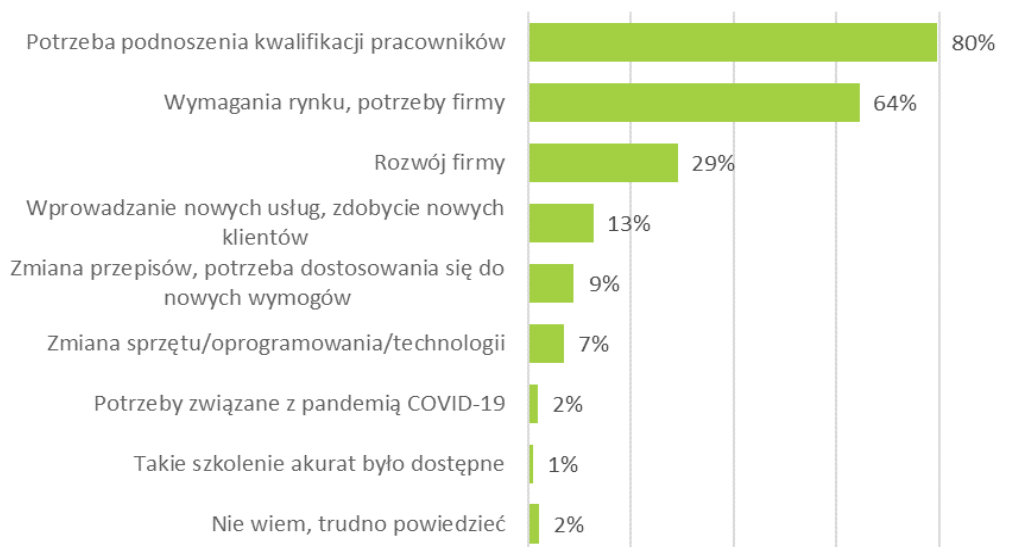
Wedle deklaracji ogromnej większości pracodawców **dobór pracowników do udziału w szkoleniu, kursie lub studiach odbywał się na podstawie potrzeb konkretnych osób (86%)**, nie zaś ze względu na spełnienie konkretnych kryteriów. 12% pracodawców wskazało jednak, iż pewne znaczenie miała waga stanowiska pracy dla firmy.

**Tabela 19. Sposób rekrutacji pracowników do udziału w szkoleniach/studiach – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia**

	Razem	Mikro: 1–9 pracowników	Małe: 10–49 pracowników	Średnie i duże: 50+ pracowników
Konkretne potrzeby danego pracownika	86%	83%	82%	100%
Według wagi stanowiska pracy dla firmy	12%	13%	14%	5%
Według stażu pracy	7%	6%	11%	5%
Według wieku	1%		4%	
Z orzeczeniem o niepełnosprawności	1%		4%	

Źródło: Badanie pracodawców, N=100

**Rysunek 22. Powody wnioskowania o zrealizowane z KFS szkolenia/studia**

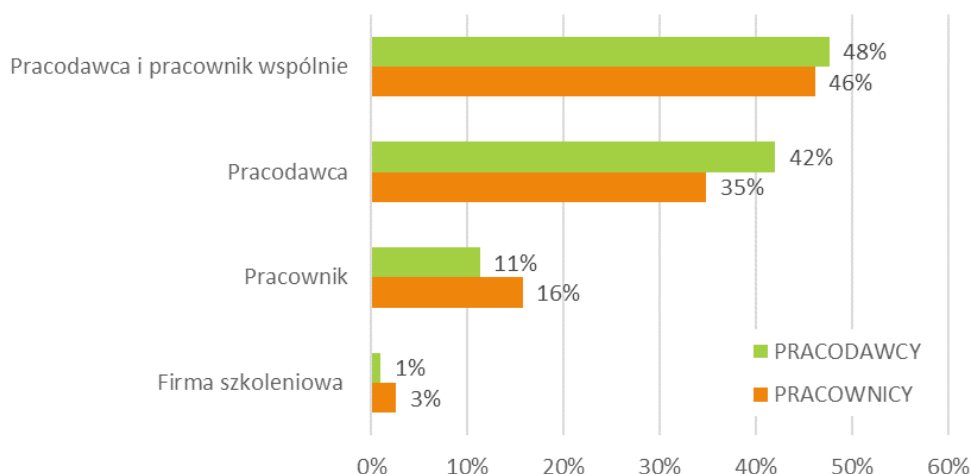


Źródło: Badanie pracodawców, N=100

#### 4.1.2. Czynniki decydujące o wyborze tematyki szkoleń/studiów

To pracodawcy są stroną, która pełni główną rolę w doborze tematyki szkoleń lub studiów dofinansowanych z KFS – jako współuczestnicy bądź wyłączni decydenci. O wyborze tematyki szkoleń najczęściej wspólnie decydowali pracodawca i pracownik (48% pracodawców i 46% pracowników). Dość często decyzja leżała też wyłącznie po stronie pracodawcy (42% pracodawców i 35% pracowników).

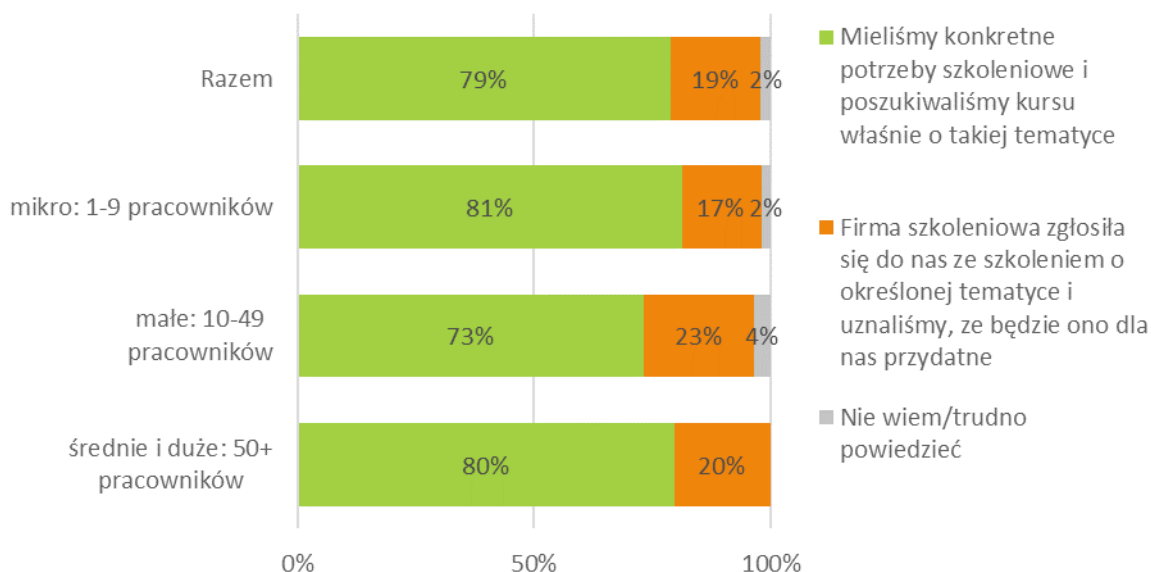
**Rysunek 23. Osoby decydujące o wyborze tematyki kursu/studiów – perspektywa pracodawcy i pracownika**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Badanie pracowników, N=150

W przypadku większości firm inicjatywa w zakresie ubiegania się o wsparcie z KFS związana była z **konkretnymi potrzebami szkoleniowymi (79%)** i poszukiwaniem kursu o właśnie takiej tematyce. Natomiast **19% pracodawców zadeklarowało, iż to firma szkoleniowa zgłosiła się do nich z konkretną ofertą**, która została uznana za przydatną.

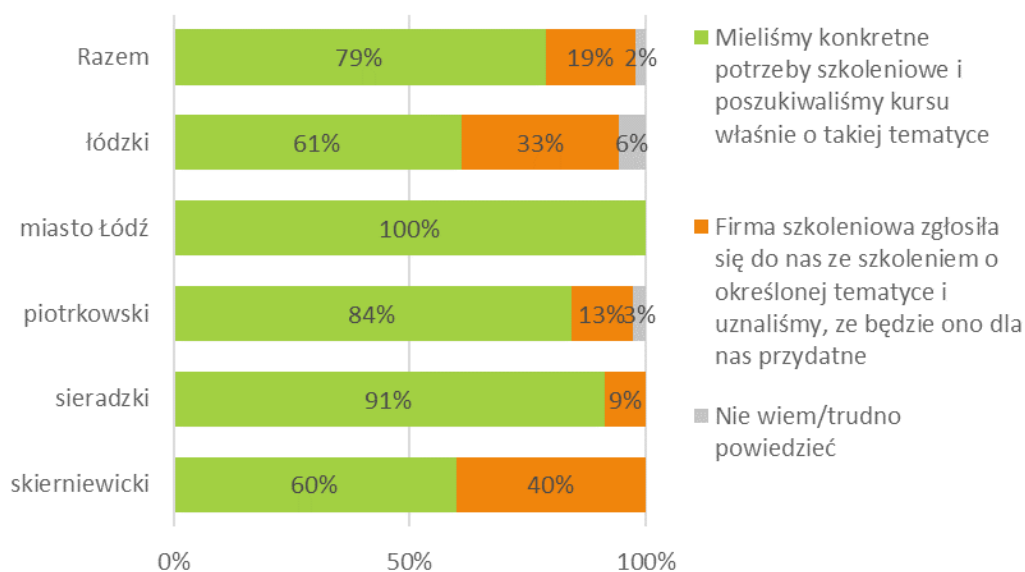
**Rysunek 24. Rola firmy szkoleniowej w doborze szkolenia dofinansowywanego z KFS – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

Z dużą aktywnością firm szkoleniowych w zakresie inicjatywy ubiegania się o wsparcie z KFS spotkali się pracodawcy z podregionów łódzkiego i skierniewickiego. W przypadku podregionu łódzkiego co trzeci pracodawca zadeklarował, iż to firma szkoleniowa zgłosiła się do niego ze szkoleniem o określonej tematyce, które uznane zostało za przydatne. W podregionie skierniewickim podobnie zadeklarowało aż 40% badanych (por. Rysunek 25).

**Rysunek 25. Rola firmy szkoleniowej w doborze szkolenia dofinansowywanego z KFS – ogółem oraz ze względu na podregion**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

**Okoliczności związane z wystąpieniem pandemii COVID-19 spowodowały konieczność zdobycia nowych umiejętności w przypadku pracowników 16% objętych badaniem firm (32% wśród podmiotów małych, zatrudniających od 10 do 49 osób). Najczęściej chodziło tu o umiejętność funkcjonowania w przestrzeni zdalnej (62%), znajomości narzędzi umożliwiających pracę zdalną (przede wszystkim w branży edukacji oraz w branżach, gdzie możliwa była praca zdalna np. administracja czy finanse) lub nowych umiejętności związanych z wykonywanym dotychczas zawodem (25%, przede wszystkim w ochronie zdrowia i w handlu).**

#### 4.1.3. Kryteria wyboru firm szkoleniowych

O wyborze konkretnej firmy szkoleniowej decydował szereg równorzędnych czynników: **zgodność oferty z potrzebami firmy (40%), opinie o firmie szkoleniowej (35%) oraz cena szkolenia (30%).**

W przypadku co czwartego pracodawcy znaczenie miała inicjatywa ze strony firmy szkoleniowej (25%). Nie bez znaczenia były wcześniejsze doświadczenia z daną firmą szkoleniową (24%) oraz posiadanie odpowiednich certyfikatów (21%).

Warto przy tym zauważyć, iż wyjście firmy szkoleniowej z inicjatywą miało większe znaczenie w przypadku firm średnich i dużych (39%), które są zapewne cenniejszymi klientami dla podmiotów z branży szkoleniowej. Natomiast pomoc w napisaniu i/lub złożeniu wniosku o środki z KFS miało częściej znaczenie w przypadku firm mikro (18%).

**Tabela 20. Czynniki wyboru firm szkoleniowych  
– ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia**

	Razem	Mikro 1–9 pracowników	Małe 10–49 pracowników	Średnie i duże 50+ pracowników
Zgodność oferty z potrzebami firmy	40%	47%	44%	16%
Opinie o firmie szkoleniowej	35%	36%	22%	49%
Cena szkolenia	30%	23%	38%	40%
Wyjście firmy szkoleniowej z inicjatywą	25%	20%	24%	39%
Wcześniejsze doświadczenia z tą firmą szkoleniową	24%	17%	47%	11%
Posiadanie przez firmę szkoleniową odpowiednich certyfikatów	21%	19%	29%	13%
Pomoc firmy szkoleniowej w napisaniu/złożeniu wniosku o środki z KFS	14%	18%	11%	5%
Nie wiem, trudno powiedzieć	2%	2%	0%	5%

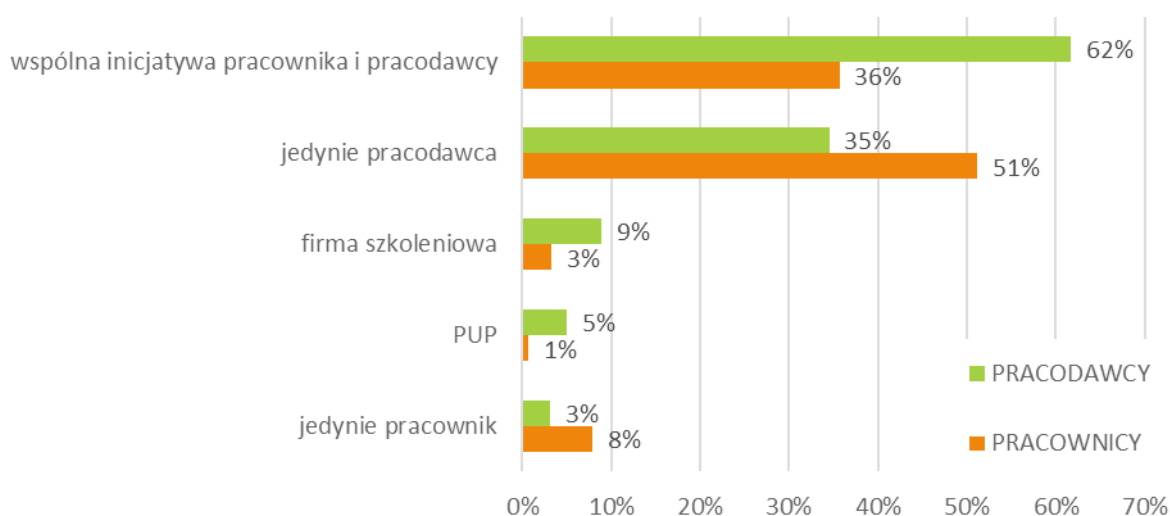
Źródło: Badanie pracodawców, N=100

## 4.2. Proces wnioskowania o środki z KFS

Podobnie jak w przypadku wyboru tematyki szkoleń, kursów lub studiów, również w kontekście podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS inicjatywa leży po stronie pracodawców – jako współuczestników wraz z pracownikami (62% pracodawców) lub samodzielnych decydentów (35% pracodawców).

Warto przy tym zauważyć, iż pracodawcy częściej skłonni są umiejscawiać inicjatywę nie tylko po swojej stronie, podczas gdy wśród pracowników aż 51% wskazuje, iż to pracodawcy byli wyłącznymi inicjatorami ubiegania się o wsparcie z KFS.

**Rysunek 26. Inicjator podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS – perspektywa pracodawcy i pracownika**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Badanie pracowników, N=150. Na ilustracji pokazano wskazania powyżej 3%.

W przypadku **ponad połowy objętych badaniem firm wniosek przygotowywany był przez pracowników we współpracy z firmą zewnętrzną/szkoleniową (56%)**. W kontekście podobnego badania realizowanego w województwie mazowieckim odsetek ten należy uznać za wysoki<sup>7</sup>. Może to sygnalizować większe zaangażowanie firm szkoleniowych w województwie łódzkim w proces uzyskiwania środków z KFS lub też większą potrzebę wsparcia pracodawców w regionie w aplikowaniu o środki (trudności w samodzielnym przygotowaniu wniosku).

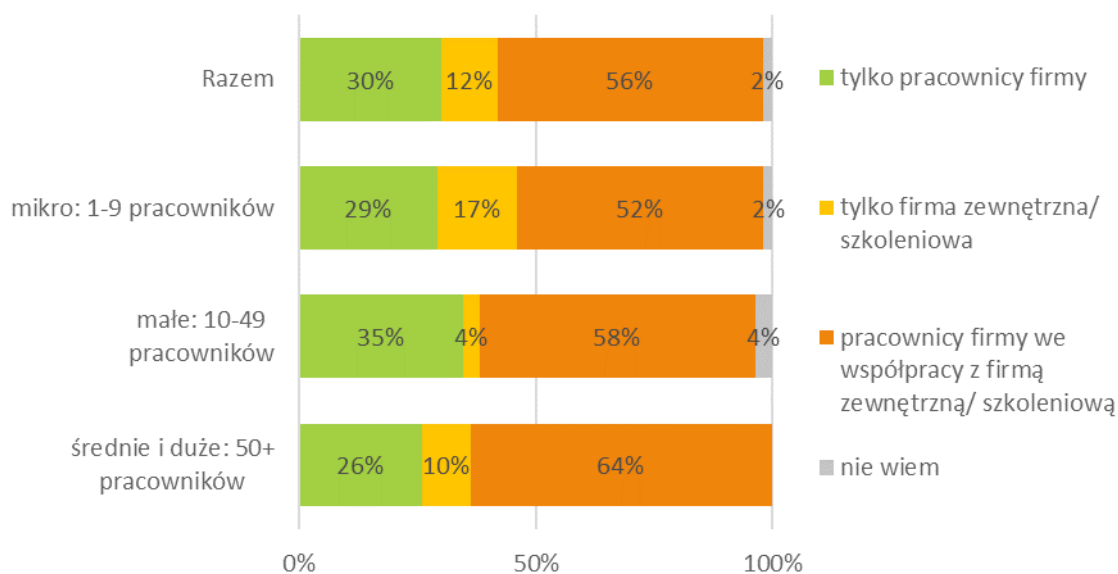
Wspomaganie się usługami firmy zewnętrznej w przygotowaniu wniosku częściej deklarowali pracodawcy z branż usługowych (np. gastronomia, obsługa firm i nieruchomości), a także przedstawiciele firm średnich i dużych (64%). Warto przy tym zauważyć, iż przedstawiciele firm małych częściej, niż podmioty większe lub najmniejsze deklarowali korzystanie wyłącznie z własnych zasobów przy aplikowaniu o środki (35%).

**Przygotowanie wniosku wyłącznie przez firmę zewnętrzną/szkoleniową zadeklarowało 12% pracodawców.** Odsetek ten wyniósł 17% w przypadku firm mikro, co może świadczyć

<sup>7</sup> W badaniu *Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku* odsetek ten wyniósł 30%.

o braku własnych zasobów instytucjonalnych tych podmiotów potrzebnych do przygotowania wniosku (wiedza, czas, doświadczenie).

**Rysunek 27. Strona odpowiedzialna za przygotowanie wniosku o wsparcie z KFS w 2022 r. – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

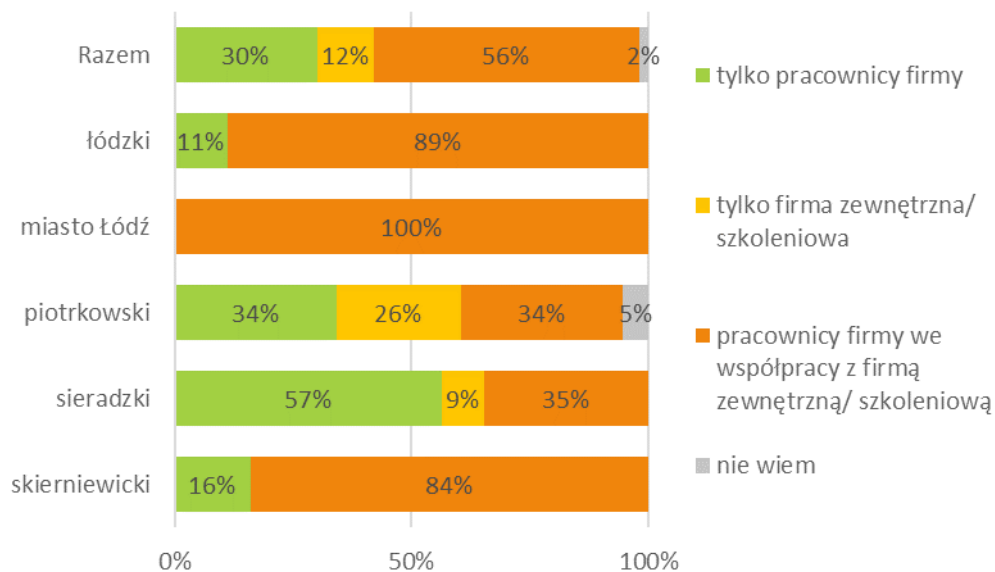
Wyłącznie na własnych zasobach w przygotowaniu wniosku o wsparcie z KFS w 2022 r. częściej korzystały firmy z podregionów piotrkowskiego (34%) oraz sieradzkiego (57%), podczas gdy w pozostałych podregionach zdecydowana większość pracodawców zadeklarowała współpracę z firmą zewnętrzną/szkoleniową na etapie aplikowania o środki (por. Rysunek 28).

Opinie pracodawców na temat procesu wnioskowania o środki z KFS dają podstawy do stwierdzenia, iż **dla większości podmiotów aplikowanie o te środki nie stanowi problemu** (por. Rysunek 29). 87% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, iż procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe, zaś 83% jest zdania, iż pomoc pracowników PUP na etapie składania wniosku jest wystarczająca. 71% deklaruje, iż informacja na temat ogłoszenia konkursu jest łatwo dostępna. Niewiele mniej, bo 68% pracodawców uważa czas wyznaczony przez PUP na złożenie wniosku za wystarczający, zaś 67% podzieliła opinię, iż napisanie wniosku jest proste.

Jednocześnie **jedynie 27% pracodawców zgadza się z opinią, iż procedura aplikowania o środki z KFS jest trudna i skomplikowana**. W tej grupie częściej występują podmioty z branży budownictwa (44%) i edukacji (31%), a także firmy małe (30%) – które częściej niż firmy mikro, średnie i duże polegały wyłącznie na własnych zasobach przy przygotowywaniu wniosku o wsparcie z KFS w 2022 roku.



**Rysunek 28. Strona odpowiedzialna za przygotowanie wniosku o wsparcie z KFS w 2022 r. – ogółem oraz ze względu na podregion**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

**Rysunek 29. Opinie pracodawców na temat procesu wnioskowania o środki z KFS**



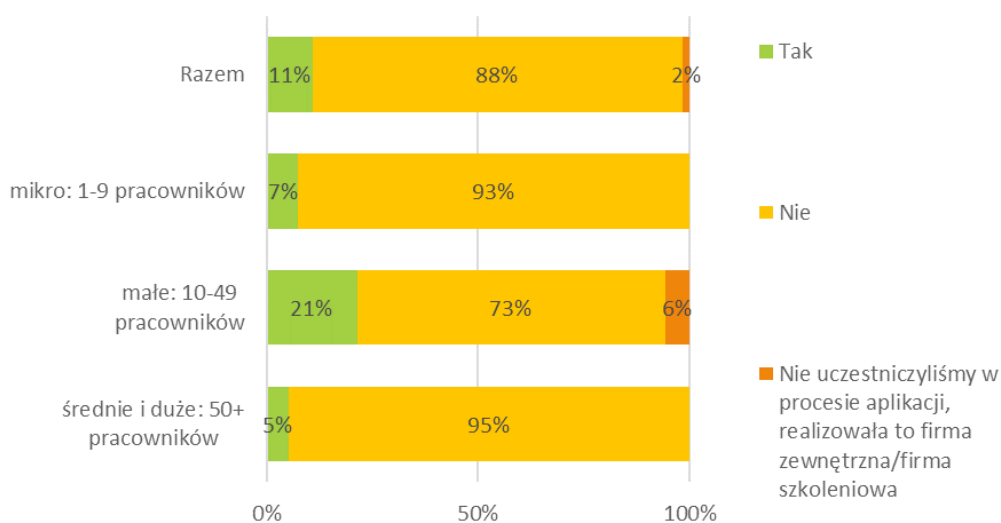
Źródło: Badanie pracodawców, N=100. Na ilustracji pokazano łącznie odsetek odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” oraz „raczej się zgadzam”.

Nieco więcej, niż co dziesiąty pracodawca (11%, w tym aż 21% w przypadku firm małych) zadeklarował, iż jego firma napotkała na trudności w procesie ubiegania się o środki z KFS (por. Rysunek 30).

Trudności te najczęściej dotyczyły wymagających poprawek braków merytorycznych we wniosku, trudności z określeniem, czy spełnione zostały kryteria, a także ogólnie postrzeżenia wniosku jako zbyt skomplikowanego.

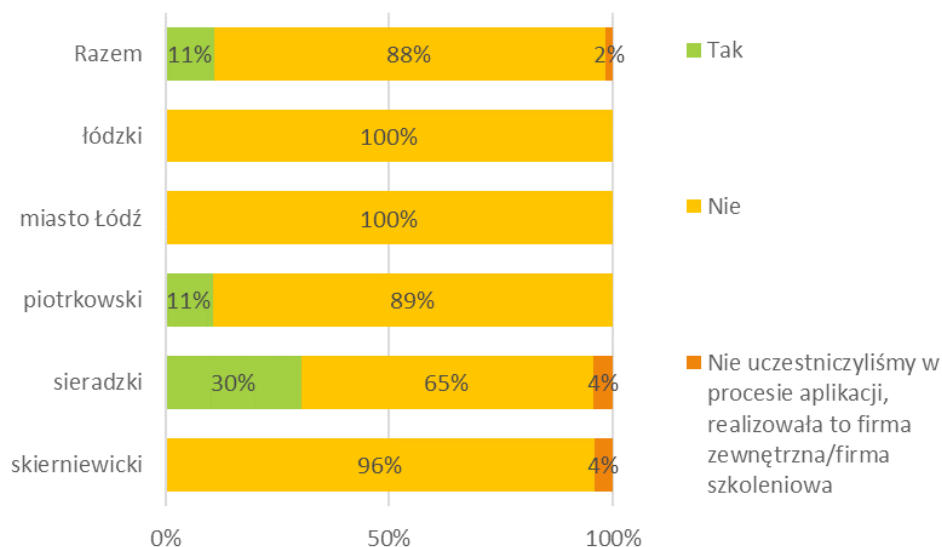
Z trudnościami na etapie wnioskowania spotkali się wyłącznie pracodawcy z podregionów piotrkowskiego (11%) oraz sieradzkiego (30%, por. Rysunek 31).

**Rysunek 30. Występowanie trudności w procesie aplikacji o środki z KFS – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

**Rysunek 31. Występowanie trudności w procesie aplikacji o środki z KFS – ogółem oraz ze względu na podregion**

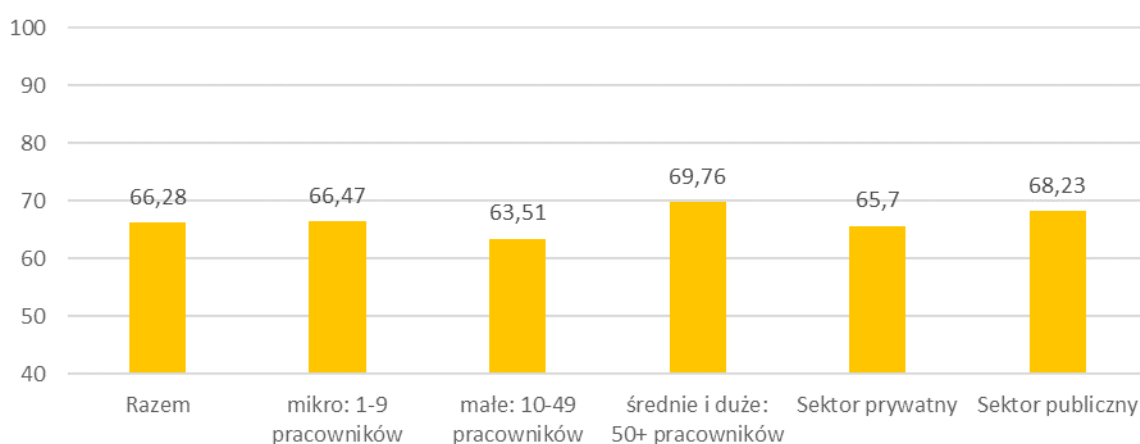


Źródło: Badanie pracodawców, N=100

### 4.3. Wskaźnik przyjazności dla beneficjenta

Wyniki badania wskazują na istnienie grupy podmiotów, które przy ubieganiu się o środki z KFS borykają się z pewnymi barierami. Wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta wyniosła przeciętnie 66,28 punktu na 100, przy czym wyraźnie niższa była ona w przypadku podmiotów małych, zatrudniających 10–49 pracowników (średnio 63,51 punktu) oraz w przypadku firm z sektora prywatnego (średnio 65,7 punktu). Podmioty te napotykały większe trudności w procesie aplikowania, można także przypuszczać, iż dysponują mniejszymi zasobami instytucjonalnymi potrzebnymi przy tworzeniu wniosku.

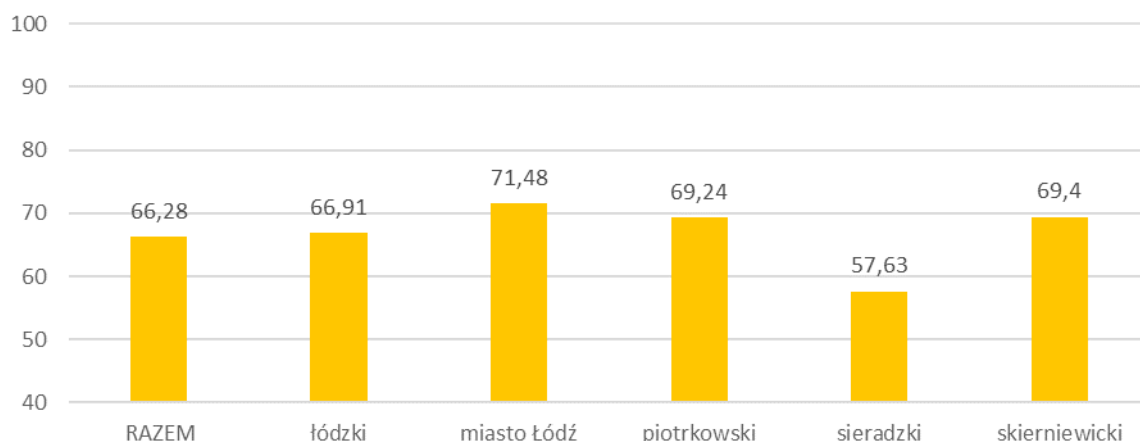
**Rysunek 32. Przeciętne wartości wskaźnika przyjazności dla beneficjenta (pracodawcy) ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia i główny sektor działalności firmy**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

Wartości wskaźnika przyjazności dla beneficjenta wskazują, iż firmy z podregionu sieradzkiego borykają się z największymi problemami przy aplikowaniu o środki z KFS. Wskaźnik przyjazności w podregionie sieradzkim wyniósł przeciętnie 57,63 i był wyraźnie niższy, niż w innych podregionach.

**Rysunek 33. Przeciętne wartości wskaźnika przyjazności dla beneficjenta (pracodawcy) ogółem oraz ze względu na podregion**



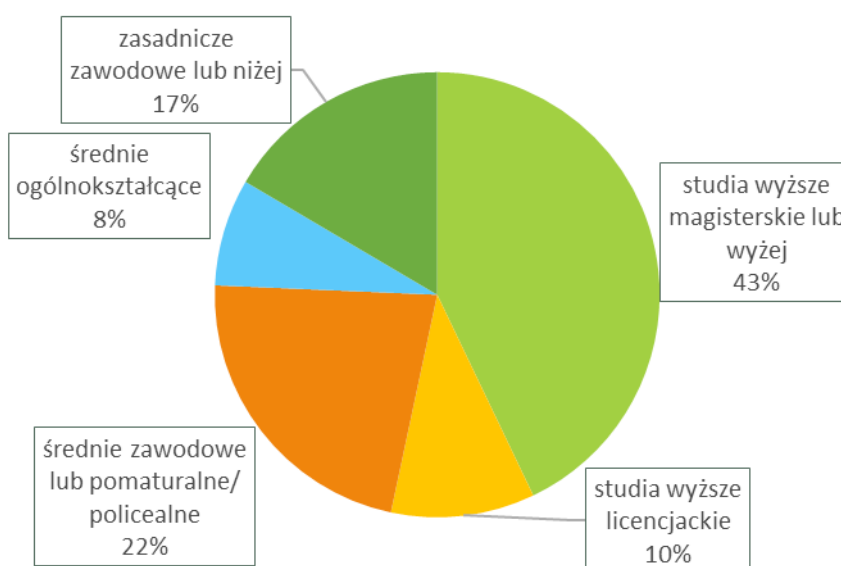
Źródło: Badanie pracodawców, N=100

## 5. Uczestnicy szkoleń

### 5.1. Profile zawodowe osób, które korzystały ze wsparcia w ramach KFS

Wśród objętych badaniem pracowników, którzy w 2022 roku skorzystali ze wsparcia w ramach KFS dominują osoby z wykształceniem wyższym – 43% respondentów ukończyło studia magisterskie, zaś kolejne 10% studia licencjackie. 22% pracowników posiada wykształcenie średnie zawodowe, pomaturalne lub policealne. Wykształcenie zasadnicze zawodowe lub gimnazjalne i niżej zadeklarowało 17% badanych pracowników.

Rysunek 34. Wykształcenie uczestników szkoleń/studiów



Źródło: Badanie pracowników, N=150

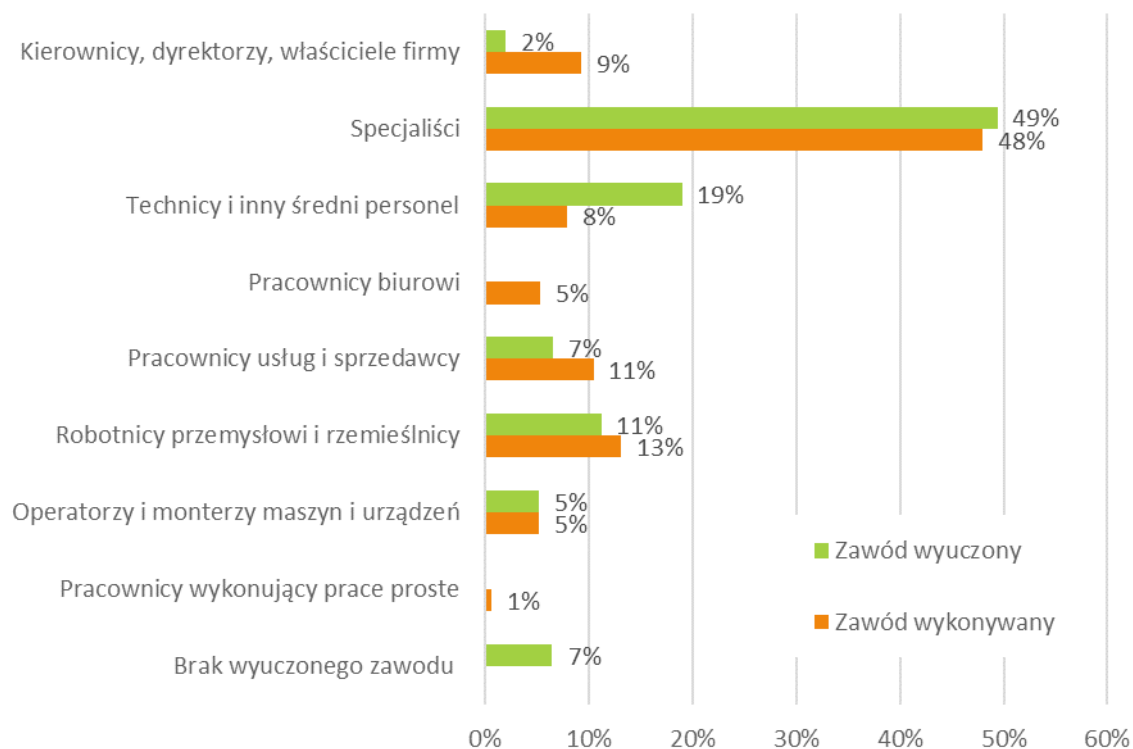
W związku z przewagą wykształcenia wyższego wśród badanych pracowników nie zaskakuje fakt, iż blisko połowa z nich to osoby, których zawód wyuczony obejmuje profesje z grupy specjalistów (49%). 19% badanych posiada zawód wyuczony z grupy techników i średniego personelu, co w przybliżeniu odpowiada grupie posiadającej wykształcenie średnie zawodowe. Co dziesiąty badany podał zawód wyuczony z grupy robotników przemysłowych i rzemieślników (11%, por. Rysunek 35).

Wśród specjalistów najczęściej występowały zawody z podgrupy specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania (20%, głównie zawód księgowego/księgowej) oraz specjalistów ds. zdrowia (16%) i specjalistów nauczania i wychowania (7%, głównie nauczyciele, por. Tabela 21). Wśród techników i średniego personelu najliczniej reprezentowana była podgrupa średniego personelu z dziedzin prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnych (3%).

W przypadku grupy pracowników usług i sprzedawców najczęściej pojawiały się zawody z podgrupy pracowników usług osobistych (7%, przede wszystkim fryzjerzy i kosmetyczki). Wśród robotników przemysłowych i rzemieślników najliczniej występowali przedstawiciele

zawodów podgrupy robotników budowlanych i pokrewnych (5%), zaś w grupie operatorów i monterów maszyn i urządzeń – kierowcy i operatorzy pojazdów (3%).

**Rysunek 35. Zawód wyuczony i zawód wykonywany uczestników szkoleń/studiów**



Źródło: Badanie pracowników, N=150

**Tabela 21. Zawód wykonywany przez pracowników objętych wsparciem z KFS – wielka grupa zawodowa oraz podgrupa zawodów**

Wielka grupa zawodowa	%	Podgrupa zawodowa	%
Kierownicy, dyrektorzy, właściciele firmy	9%	Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	8%
		Kierownicy do spraw produkcji i usług	1%
Specjaliści	48%	Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	20%
		Specjaliści do spraw zdrowia	16%
		Specjaliści nauczania i wychowania	7%
		Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	2%
		Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	1%
		Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	1%
Technicy i inny średni personel	8%	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	3%
		Średni personel do spraw biznesu i administracji	2%
		Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	2%
		Średni personel do spraw zdrowia	1%
		Technicy informatycy	1%

Wielka grupa zawodowa	%	Podgrupa zawodowa	%
Pracownicy biurowi	5%	Pozostali pracownicy obsługi biura	3%
		Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	1%
		Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	1%
		Pracownicy obsługi klienta	1%
Pracownicy usług i sprzedawcy	11%	Pracownicy usług osobistych	7%
		Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	2%
		Sprzedawcy i pokrewni	1%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	13%	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	5%
		Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	5%
		Elektrycy i elektronicy	2%
		Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	1%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5%	Kierowcy i operatorzy pojazdów	3%
		Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	2%
Pracownicy wykonujący prace proste	1%	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	1%

Źródło: Badanie pracowników, N=150

Zawód wyuczony i zawód wykonywany w dużej mierze się pokrywają. Wśród specjalistów 76% pracuje w zawodzie wyuczonym lub zbliżonym (z grupy specjalistów), zaś 7% piastuje stanowisko kierownicze. W przypadku pracowników usług i sprzedawców w tej samej grupie zawodów pracuje 80%, wśród robotników przemysłowych i rzemieślników – 71%.

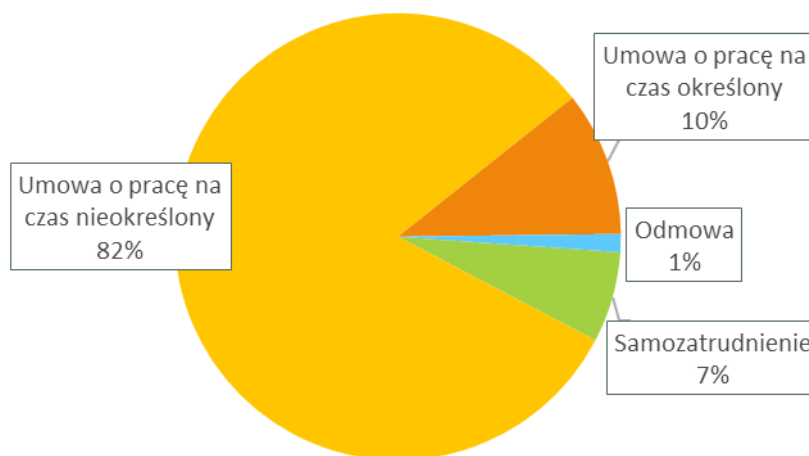
Nieco inaczej kształtuje się sytuacja grupy techników i innego średniego personelu, gdzie w zawodzie należącym do tej samej grupy pracuje 28%, zaś w innej grupie zawodów zatrudnionych jest 62%. W przypadku operatorów i monterów maszyn i urządzeń w zawodzie z tej samej grupy zatrudnionych jest 38%, natomiast w innych grupach zawodów – 62%.

Przeważająca część pracowników – uczestników szkoleń lub studiów jest zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony (82%), zaś co dziesiąty posiada umowę na czas określony.

Staż pracy pracowników jest zróżnicowany. Większość osób posiada co najmniej 10 lat doświadczenia zawodowego ogółem (80%), zaś 36% od co najmniej 10 lat pracuje u obecnego pracodawcy. Po 20% badanych pracowników u aktualnego pracodawcy pracuje 4–5 lat lub 6–10 lat. 24% pracowników stanowią osoby o stażu pracy w obecnym miejscu zatrudnienia poniżej 4 lat.

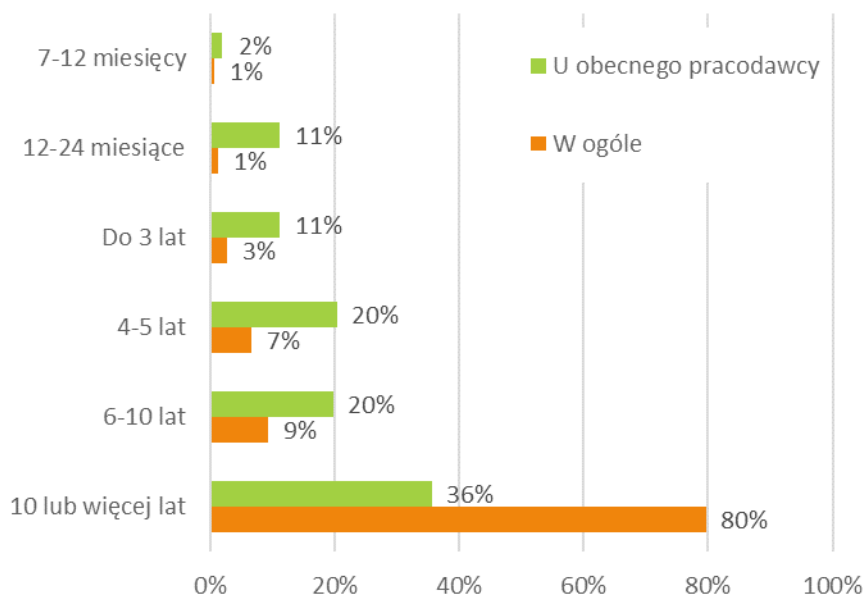


Rysunek 36. Rodzaj umowy o pracę uczestników szkoleń/studiów



Źródło: Badanie pracowników, N=150. Rodzaj umowy o pracę dotyczy stanu na dzień przeprowadzenia badania.

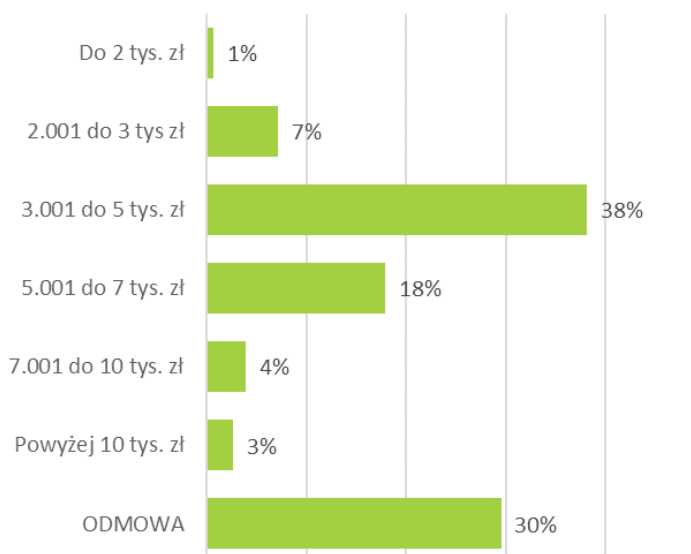
Rysunek 37. Staż pracy uczestników szkoleń/studiów



Źródło: Badanie pracowników, N=150

Miesięczne wynagrodzenie netto pracowników najczęściej mieści się w przedziale od 3 do 5 tys. zł – a więc na poziomie w przybliżeniu odpowiadającym średniemu wynagrodzeniu w województwie łódzkim. Pensję wyższą, niż 5 tys. zł zadeklarowało 25% badanych. Wynagrodzenie poniżej 3 tys. zł miesięcznie otrzymuje 8% pracowników. 30% respondentów odmówiło odpowiedzi na to pytanie.

Rysunek 38. Miesięczne wynagrodzenie netto uczestników szkoleń/studiów



Źródło: Badanie pracowników, N=150

## 5.2. Losy zawodowe osób, które korzystały ze wsparcia w ramach KFS

Większość pracowników dostrzega różnego rodzaju zmiany w swojej sytuacji zawodowej po wzięciu udziału w szkoleniach lub studiach w ramach KFS. Zmiany te można podzielić według charakteru na:

- **Zmiany miękkie:** większe docenianie przez pracodawcę, przełożonego; docenianie zdobytej wiedzy przez współpracowników;
- **Zmiany sytuacji zawodowej:** awans lub większe możliwości awansu zawodowego, zmiana stanowiska pracy na lepsze, zmiana formy zatrudnienia na lepsze (np. zmiana umowy), zmiana zawodu, zdobycie umiejętności, które pozwoliły się utrzymać na stanowisku pracy;
- **Zmiany sytuacji finansowej:** podwyżka wynagrodzenia, jednorazowa nagroda finansowa.

Ogółem zmian związanych z sytuacją zawodową po otrzymaniu wsparcia doświadczyło 74% pracowników. Najczęściej deklarowano tutaj **zdobycie umiejętności, które pozwoliły na utrzymanie na stanowisku pracy (48%) oraz większe możliwości awansu zawodowego (28%)**. Natomiast jedynie 5% zadeklarowało, iż awansowali, a kolejne 5% iż zmienili stanowisko na lepsze.

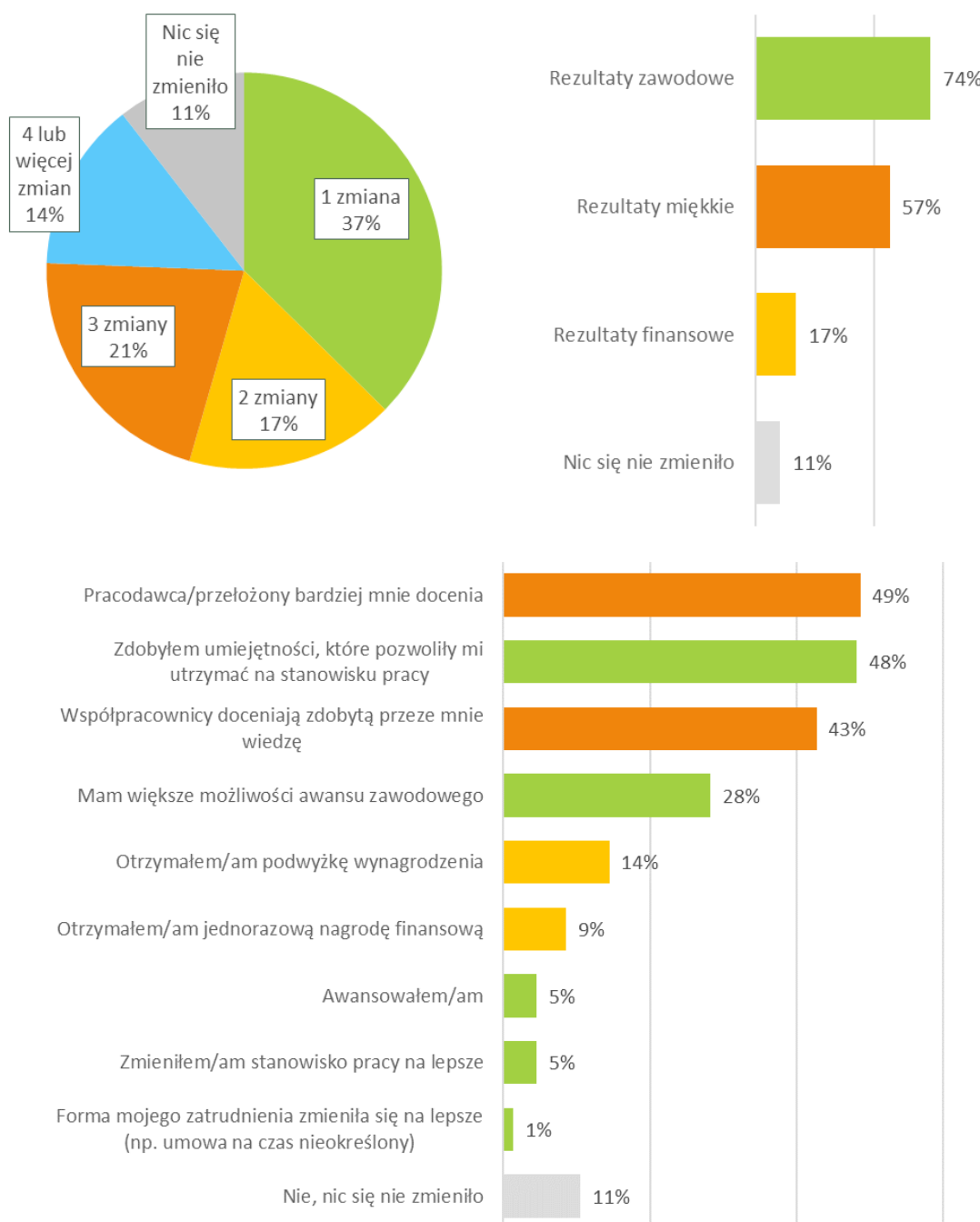
Rezultatów miękkich po otrzymaniu wsparcia w ramach KFS doświadczyła więcej, niż połowa pracowników (57%). Przede wszystkim wskazywano na **większe docenianie przez przełożonych (49%)**, a w drugiej kolejności przez współpracowników (43%).

**Zmiana sytuacji finansowej** po otrzymaniu wsparcia w ramach KFS wystąpiła u 17% pracowników, najczęściej w formie podwyżki wynagrodzenia (14%).

Najczęściej pracownicy zauważali 1 zmianę po ukończeniu szkolenia lub studiów (37%). 14% badanych zadeklarowało, iż zmieniły się co najmniej 4 aspekty ich sytuacji (14%).

**11% badanych stwierdziło, iż po otrzymaniu wsparcia w ramach KFS nic w ich sytuacji zawodowej nie uległo zmianie.**

**Rysunek 39. Zmiana sytuacji zawodowej pracownika po otrzymaniu wsparcia w ramach KFS**

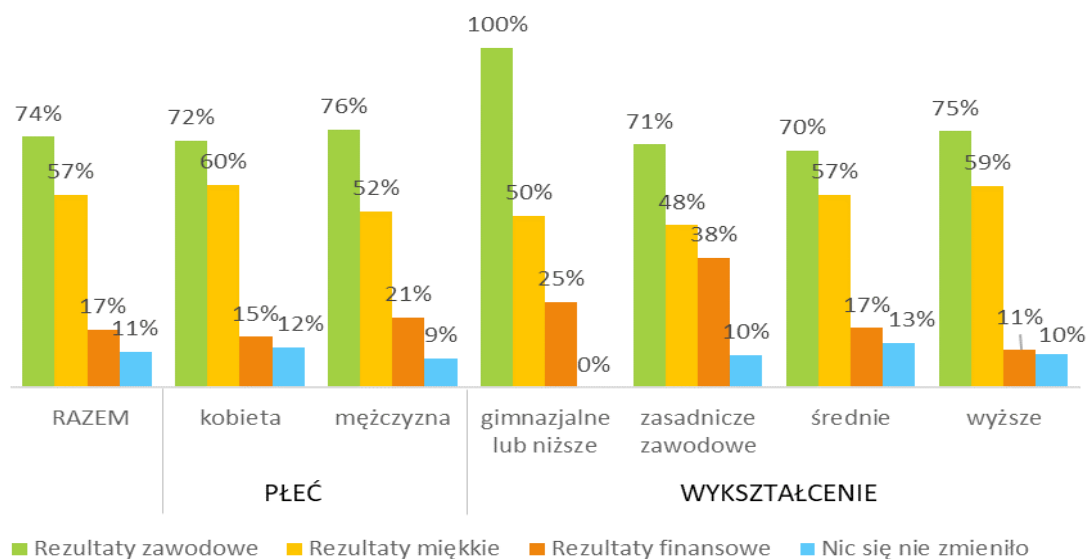


Źródło: Badanie pracowników, N=150. Na wykresie kołowym pokazano zliczenie wskazań.

Postrzegana zmiana sytuacji zawodowej pracownika po otrzymaniu wsparcia z KFS może różnić się w zależności od cech pracowników. Mężczyźni częściej niż kobiety wskazują, iż doświadczyli rezultatów finansowych oraz zawodowych, podczas gdy kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na rezultaty miękkie.

Dla osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym udział w szkoleniu częściej przekładał się na korzystne zmiany w sytuacji zawodowej (100%) oraz na rezultaty finansowe (25%). Grupą, dla której otrzymanie wsparcia miało wyraźny wpływ na zmianę sytuacji finansowej były osoby z wykształceniem zasadniczym (38% doświadczyło rezultatów finansowych).

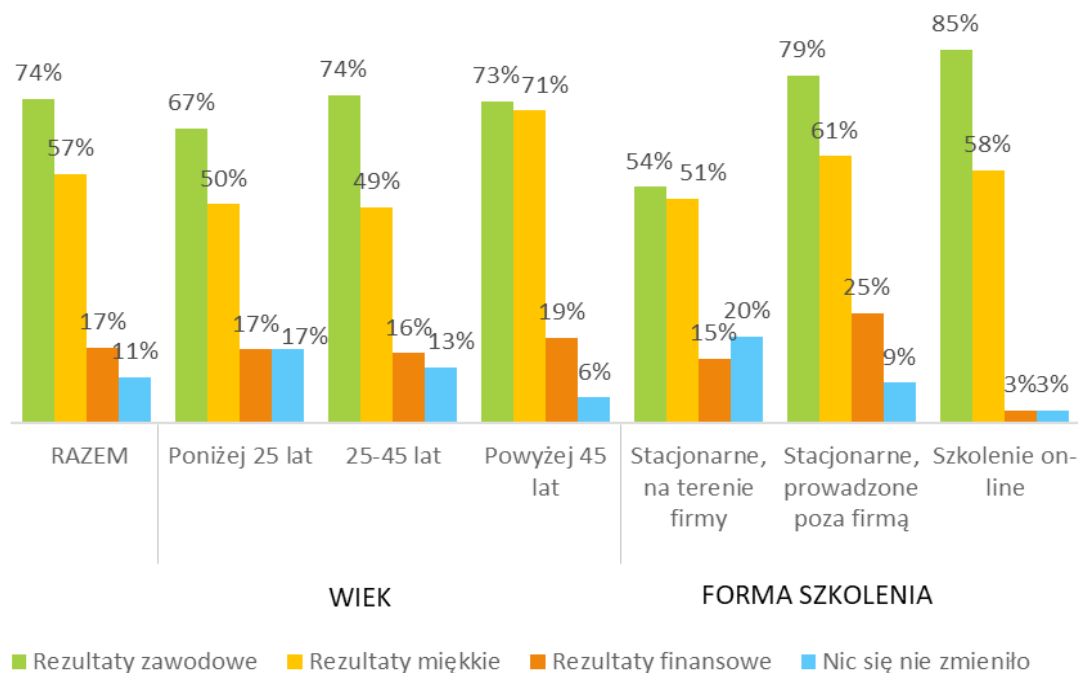
**Rysunek 40. Zmiana sytuacji zawodowej pracowników po otrzymaniu wsparcia z KFS  
– ogółem oraz ze względu na płeć i wykształcenie**



Źródło: Badanie pracowników, N=150

Wyniki badania wskazują, iż wsparcie z KFS ma największy wpływ na sytuację pracowników powyżej 45 roku życia – w zasadzie w przypadku każdego z wyróżnionych rezultatów. Tylko 6% osób z tej grupy uznało, iż nic w ich sytuacji nie uległo zmianie.

**Rysunek 41. Zmiana sytuacji zawodowej pracowników po otrzymaniu wsparcia z KFS  
– ogółem oraz ze względu na wiek i formę szkolenia**



Źródło: Badanie pracowników, N=150

Interesujące są także różnicowania związane z formą zrealizowanego szkolenia. Dla sytuacji zawodowej największy korzystny wpływ miały szkolenia on-line (85%) oraz prowadzone poza siedzibą firmy (79%). Można przypuszczać, iż ma to związek z ich większą specjalizacją.

Szkolenia stacjonarne częściej miały rezultaty finansowe dla pracowników. Natomiast wśród osób, które odbyły szkolenia stacjonarne na terenie firmy aż 20% uznało, iż nie miały one wpływu na ich sytuację.

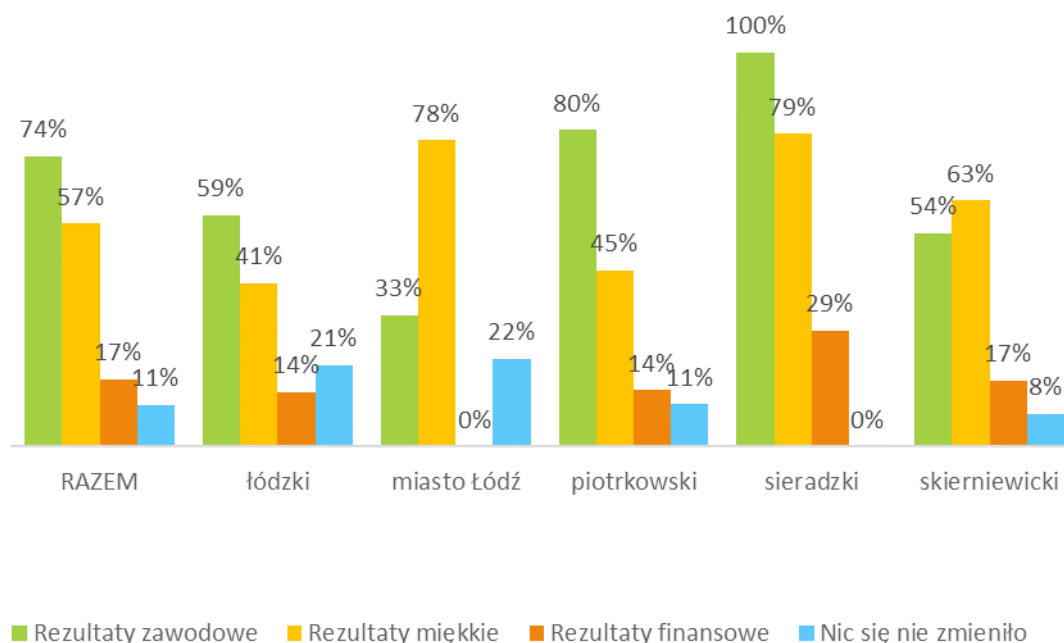
Najwięcej korzystnych efektów wsparcia wystąpiło w przypadku pracowników z podregionu sieradzkiego – wszyscy oni zadeklarowali, iż doświadczyli korzystnych zmian zawodowych, a 79% także rezultatów miękkich. 29% pracowników z podregionu sieradzkiego po otrzymaniu wsparcia zauważyła także korzystne rezultaty finansowe. To najlepsze rezultaty spośród wszystkich podregionów.

Tymczasem w przypadku pracowników z podregionu łódzkiego oraz z Łodzi najwięcej – bo odpowiednio 21% i 22% osób – wskazało, iż nic w ich sytuacji nie uległo zmianie po otrzymaniu wsparcia z KFS (por. Rysunek 42).

Nikt spośród objętych badaniem pracowników przed skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS w 2022 r. nie był zagrożony zwolnieniem.

Jedynie 5% pracowników zadeklarowało, iż przed skorzystaniem ze wsparcia zamierzali zmienić pracę. Wśród tych osób zdecydowana większość rozważyła zmianę firmy, nie zaś zmianę stanowiska w ramach obecnego miejsca pracy. Udział w szkoleniu współfinansowanym z KFS miał wpływ na pozostanie pracowników w obecnej firmie, choć większość z nich nadal myśli o zmianie miejsca pracy.

**Rysunek 42. Zmiana sytuacji zawodowej pracowników po otrzymaniu wsparcia z KFS – ogółem oraz ze względu na podregion**



## 6. Ocena trafności, użyteczności, skuteczności/efektywności działań realizowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego

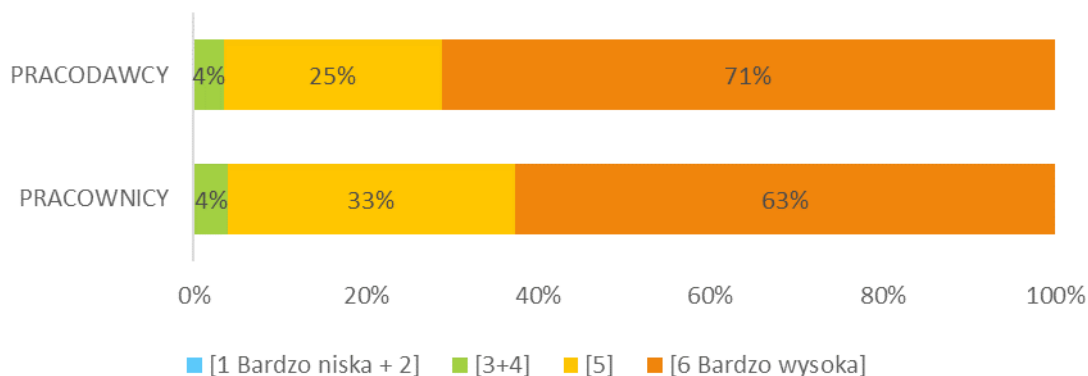
### 6.1. Ocena szkoleń – poziom reakcji

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy bardzo wysoko ocenili ogólną jakość szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy firm. Nikt z badanych nie wskazał najniższych ocen, zaś ponad 90% oceniło szkolenia wysoko lub bardzo wysoko (5 lub 6 w skali od 1 do 6, gdzie 6 to „bardzo wysoko”, por. Rysunek 43).

Do największych zalet szkoleń i kursów pracodawcy i pracownicy zaliczyli przede wszystkim czynniki związane z **wysoką jakością szkolenia** (por. Tabela 22). W przypadku pracodawców znaczenie miał przede wszystkim fakt, iż podnosiły one kwalifikacje, a pracownicy od razu zaczęli stosować zdobytą wiedzę (56%). Z kolei pracownicy często podkreślali odpowiedni zakres merytoryczny i kompleksowość szkoleń (40%).

Pracownicy byli także usatysfakcjonowani **formą szkolenia**, doceniając przede wszystkim **aspekty praktyczne** w nim zawarte (24%). Wysoko oceniono także prowadzących szkolenia i kursy (15% pracowników).

Rysunek 43. Ocena ogólnej jakości szkoleń przez pracodawców i pracowników



Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Badanie pracowników, N=150. Na ilustracji pogrupowano punkty skali [1 i 2] oraz [3 i 4] ze względu na brak lub małe odsetki wskazań i potrzebę zwiększenia czytelności rysunku przy jednoczesnym pokazaniu całej skali.

**Tabela 22. Największe zalety szkoleń/kursów w ocenie  
pracodawców i pracowników**

	Pracodawcy	Pracownicy
<b>JAKOŚĆ SZKOLENIA</b>	<b>82%</b>	<b>66%</b>
podnosiły kwalifikacje, pracownicy od razu zaczęli stosować wiedzę	56%	20%
odpowiedni zakres merytoryczny szkolenia, kompleksowe	27%	40%
kończyły się certyfikatem/zdobyciem uprawnień	2%	2%
przejrzyste, czytelne, zrozumiałe		9%
<b>FORMA</b>	<b>11%</b>	<b>35%</b>
szkolenie praktyczne	7%	24%
szkolenie on-line	3%	5%
szkolenie bezpośrednie/stacjonarne	1%	1%
możliwość wymiany doświadczeń		4%
dobre materiały szkoleniowe		3%
dobra atmosfera		2%
<b>DOPASOWANIE DO POTRZEB FIRMY</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>
sprzyja rozwojowi firmy	6%	1%
dostosowane do potrzeb firmy/pracowników	3%	5%
<b>FIRMA/KADRA</b>	<b>8%</b>	<b>15%</b>
wysoka ocena prowadzących/profesjonalizm/wiedza, doświadczenie	7%	15%
bardzo dobra firma szkoleniowa, mogliśmy sami ją wybrać	2%	
<b>DOFINANSOWANIE</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>
szkolenie, na które było stać firmę ze względu na refundację kosztów	4%	5%
<b>NIE WIEM, TRUDNO POWIEDZIEĆ</b>	<b>1%</b>	

Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Badanie pracowników, N=150

**Większość badanych była zdania, iż szkolenia i kursy współfinansowane z KFS nie miały żadnych wad (81% pracodawców i 74% pracowników).** Sporadycznie w kontekście słabych stron szkoleń wskazywano na aspekty organizacyjne – zbyt małą liczbę godzin szkolenia (7% pracowników i 3% pracodawców) czy też konieczność dojazdu (3% pracodawców).

**Tabela 23. Największe wady szkoleń/kursów w ocenie pracodawców i pracowników**

	Pracodawcy	Pracownicy
<b>BRAK WAD</b>	<b>81%</b>	<b>74%</b>
<b>ORGANIZACYJNE</b>	<b>16%</b>	<b>21%</b>
Zbyt mało czasu/mała liczba godzin szkolenia	3%	7%
Konieczność dojazdu/koszty zakwaterowania	3%	1%
Biurokracja	3%	
Uwagi w stosunku do firmy szkoleniowej	2%	1%
Zbyt długie	1%	4%
<b>MERYTORYCZNE</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>
Brak praktyki/zbyt mało praktyki	1%	3%

Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Badanie pracowników, N=150



Podobnie – bardzo wysoko – oceniono ogólną jakość studiów podyplomowych. Ta forma wsparcia również została doceniona przede wszystkim ze względu na zalety merytoryczne – podniesienie kwalifikacji, wysoki poziom.

Niemal wszyscy pracownicy objęci badaniem (97%) zadeklarowali, iż **rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS w 2022 roku** był tematycznie związany z wykonywaną przez nich pracą.

## 6.2. Ocena zdobytych umiejętności – poziom wiedzy

Również poziom wiedzy przekazywanej w trakcie kursów i szkoleń oceniony został bardzo korzystnie. W każdym z aspektów – od kompetencji kadry i zakresu kursu, przez poziom merytoryczny i sposób przekazania wiedzy, aż po otrzymane materiały, a także poziom wyniesionej wiedzy i umiejętności – ponad 90% pracowników wskazała na oceny wysokie lub bardzo wysokie.

Tak samo wysoko swoje studia ocenili uczestnicy studiów podyplomowych.

Rysunek 44. Pozytywna ocena szkoleń/kursów przez ich uczestników



Źródło: Badanie pracowników, N=150. Na ilustracji pokazano łącznie odsetek respondentów, którzy przypisali danemu aspektowi 5 lub 6 punktów w skali od 1 „bardzo nisko” do 6 „bardzo wysoko”.

## 6.3. Wykorzystanie zdobytych umiejętności w praktyce – poziom zachowania

W ocenie pracodawców otrzymane z KFS wsparcie miało bezpośrednie przełożenie na sposób wykonywania pracy przez uczestników szkoleń i studiów. Ponad 97% pracodawców uznało, że **dzięki wsparciu z KFS pracownicy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy (99%), usprawnili swoją pracę (98%) oraz wzrosła ich satysfakcja z wykonywanej pracy (97%, por. Rysunek 45).**

Zdecydowana większość pracodawców uznała też, iż dzięki KFS przeszkoleni zostali pracownicy, którzy wcześniej nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach (79%).

Natomiast **63% pracodawców zadeklarowało, że wsparcie z KFS umożliwiło zmianę stanowiska pracy lub awans pracowników. Nie pokrywa się to z deklaracjami pracowników, wśród których awansu lub zmiany stanowiska pracy na lepsze po otrzymaniu wsparcia doświadczyło jedynie po 5%** (choć ogółem 74% pracowników doświadczyło jakiegoś rodzaju korzystnej zmiany zawodowej).

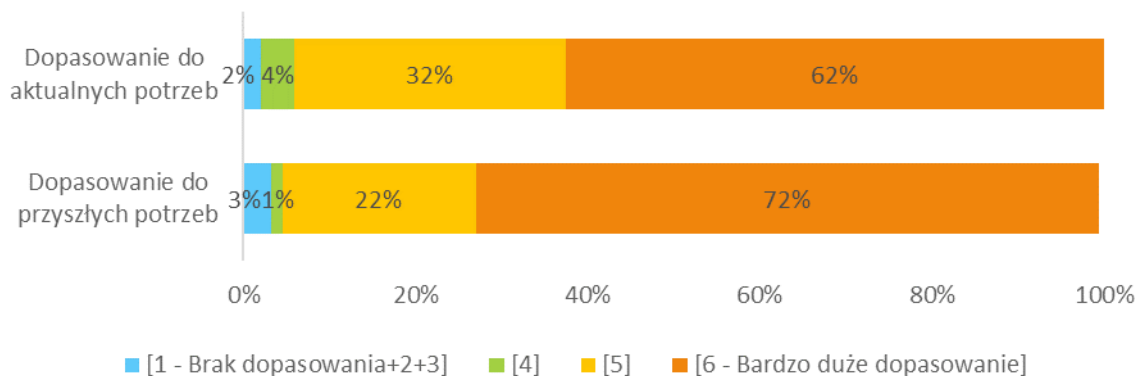
Zdecydowana większość pracowników jest zdania, iż otrzymane z KFS wsparcie jest **w dużym (32%) lub bardzo dużym stopniu (62%) dopasowane do ich obecnych potrzeb** (por. Rysunek 46). Jeszcze liczniejsze grono uważa, że wsparcie to jest dobrze dopasowane do ich przyszłych potrzeb (94%, w tym 72% – bardzo duże dopasowanie).

**Rysunek 45. Opinie pracodawców na temat rezultatów wsparcia z KFS**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Na ilustracji pokazano łącznie odsetek odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” oraz „raczej się zgadzam”.

**Rysunek 46. Dopasowanie wsparcia otrzymanego z KFS do aktualnych i przyszłych potrzeb w ocenie pracowników**



Źródło: Badanie pracowników, N=150. Na ilustracji pogrupowano punkty skali 1, 2 i 3 ze względu na małe odsetki wskazań i potrzebę zwiększenia czytelności rysunku przy jednoczesnym pokazaniu całej skali.

**Ponad 90% pracowników stwierdziło, iż dzięki wsparciu z KFS poprawiła się ich sytuacja zawodowa:** wzrosły ich szanse na rynku pracy (97%), osiągają lepsze rezultaty w pracy (95%), są bardziej wartościowymi pracownikami (95%), podnieśli kompetencje potrzebne w codziennej pracy (95%), są bardziej pewni siebie (94%) oraz bardziej usatysfakcjonowani wykonywaną pracą (94%).

**68% pracowników uznało, że gdyby nie wsparcie z KFS nie miałoby szans na uczestnictwo w szkoleniach.**

**Rysunek 47. Opinie pracowników na temat rezultatów wsparcia z KFS**



Źródło: Badanie pracowników, N=150. Na ilustracji pokazano łącznie odsetek odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” oraz „raczej się zgadzam”.

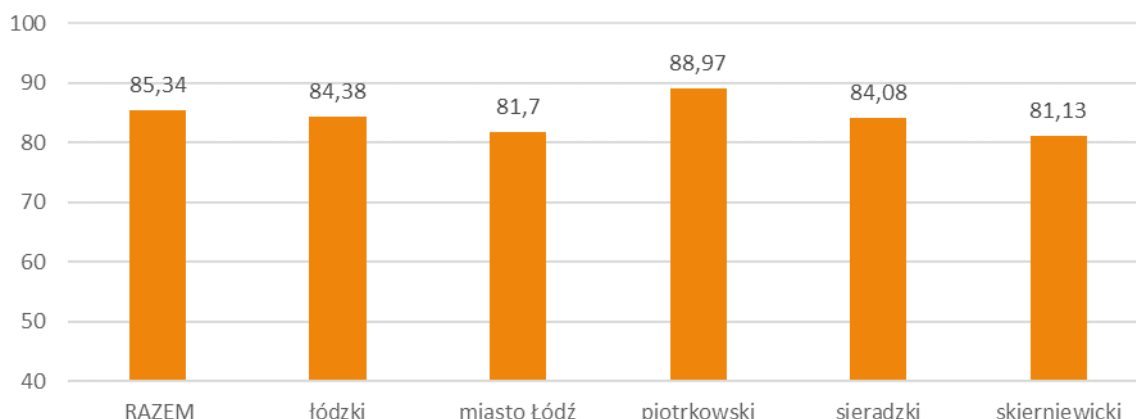
### 6.3.1. Wskaźnik dopasowania do potrzeb pracowników

W świetle wyników badań wskaźnik dopasowania do potrzeb pracowników osiągnął wysokie wartości – przeciętnie 85,34 punktu na 100 możliwych (por. Rysunek 48). Świadczy to o dobrym dopasowaniu wsparcia udzielanego z KFS do potrzeb uczestników szkoleń, kursów i studiów.

Jednocześnie jednak widoczne są obszary, w których to dopasowanie mogłoby być lepsze. Uwagę zwraca tutaj nieznacznie niższa wartość wskaźnika dla osób powyżej 45 lat (84,92). Wskaźnik przyjmuje też niższą wartość w przypadku mężczyzn (82,57) oraz osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (77,9) oraz zasadniczym zawodowym (82,31). Wyniki te mogą wskazywać na pewne utrudnienia w przyswajaniu wiedzy we wspomnianych grupach i potrzebę zmiany lub lepszego dostosowania podejścia w trakcie kursów/szkoleń do ich potrzeb.

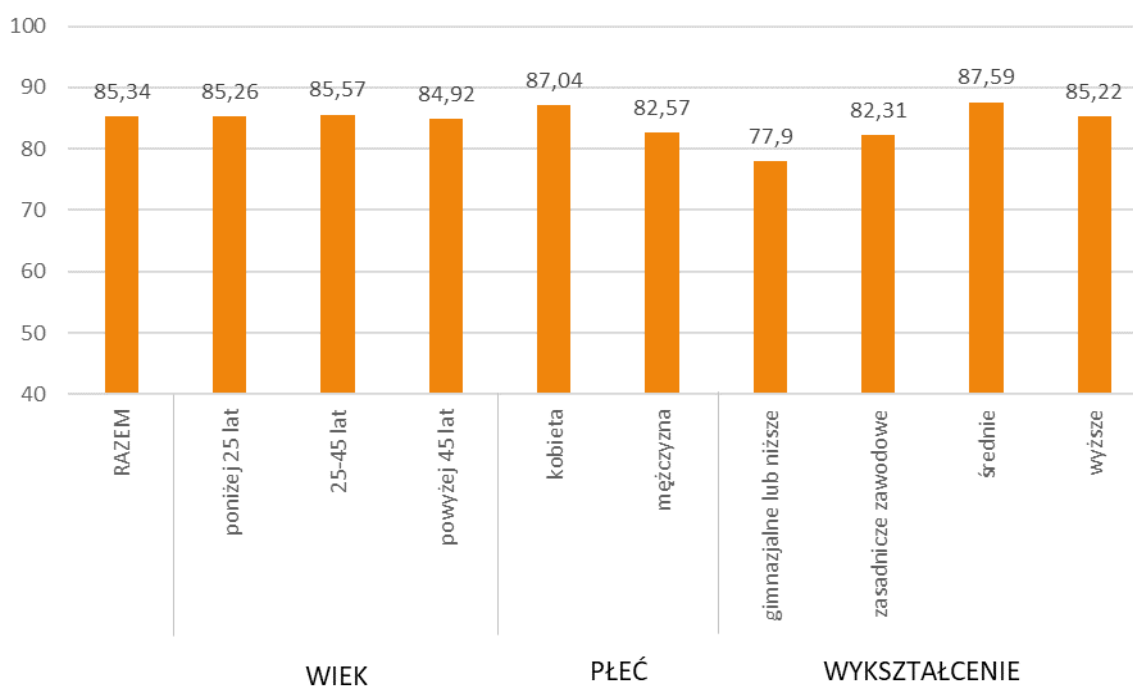
Wskaźnik dopasowania do potrzeb pracowników przyjmuje najwyższą wartość w przypadku podregionu piotrkowskiego (średnio 88,97), co wskazuje na bardzo wysoki stopień dopasowania (por. Rysunek 49). Z kolei w przypadku podregionu skierniewickiego (81,13) oraz Łodzi (81,7) wskaźnik ten przyjmuje wartości relatywnie najniższe, co wskazuje, iż istnieje tam przestrzeń do poprawy dopasowania wsparcia do potrzeb pracowników.

**Rysunek 48. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania do potrzeb pracowników – ogółem oraz ze względu na wiek, płeć i wykształcenie**



Źródło: Badanie pracowników, N=150

**Rysunek 49. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania do potrzeb pracowników – ogółem oraz ze względu na podregion**



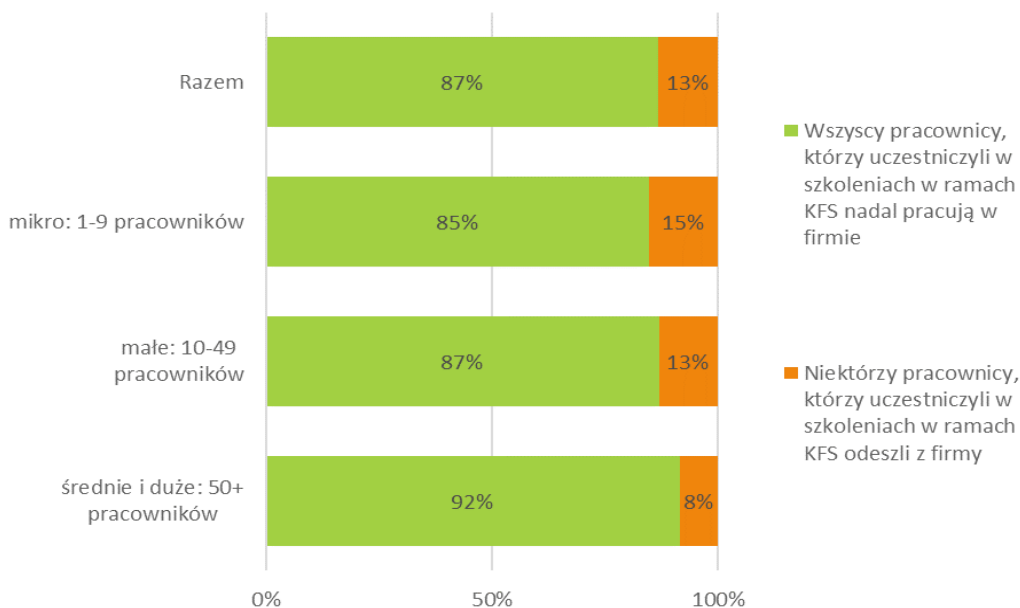
Źródło: Badanie pracowników, N=150

## 6.4. Ocena jakości zatrudnienia po szkoleniu

Trwałość zatrudnienia po ukończeniu szkolenia w ramach KFS jest bardzo wysoka. **87% pracowników, którzy otrzymali wsparcie z KFS nadal jest zatrudnionych w firmach.** Częściej sytuacja ta ma miejsce w firmach średnich i dużych.

Przypadki odejścia niektórych spośród przeszkolonych pracowników zdarzyły się w 13% firm (tylko 8% w przypadku firm średnich i dużych). Sytuacja ta dotyczyła jednak pojedynczych osób. Żaden spośród tych pracowników nie został zwolniony, lecz odchodzili oni na własną prośbę (93% spośród firm, w których doszło do odejść pracowników).

**Rysunek 50. Stałość zatrudnienia pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach w ramach KFS w firmie**



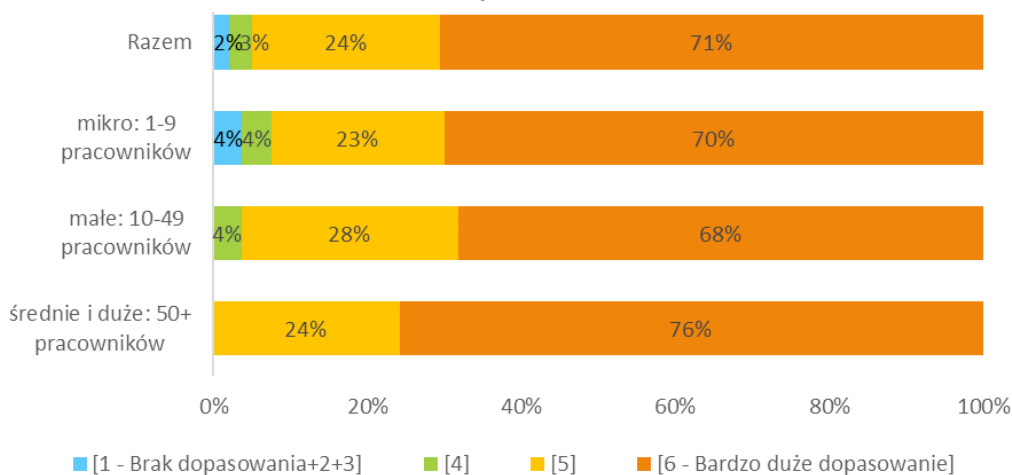
Źródło: Badanie pracodawców, N=100

## 6.5. Wpływ wsparcia otrzymanego z KFS na kondycję firmy

Wsparcie, jakie firmy otrzymały w 2022 roku z KFS zostało przez pracodawców ocenione jako w dużym (25%) lub bardzo dużym stopniu dopasowane do ich aktualnych potrzeb (69%). Szczególne zadowolenie w tym aspekcie deklarowali przedstawiciele firm średnich i dużych (por. Rysunek 51). Przypadki niedopasowania do potrzeb występowały sporadycznie w przypadku firm mikro (4%).

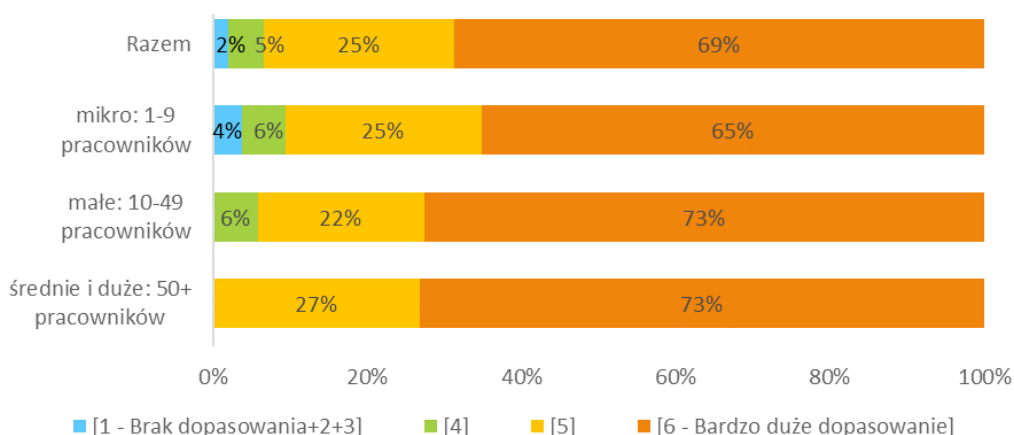
Równie wysoko pracodawcy ocenili dopasowanie otrzymanego wsparcia **do przyszłych potrzeb** – 71% badanych uznało to wsparcie za dopasowane **w bardzo dużym stopniu**, zaś kolejne 24% uznały je za dopasowane w dużym stopniu (por. Rysunek 52).

**Rysunek 51. Dopasowanie wsparcia otrzymanego z KFS do aktualnych potrzeb firmy w ocenie pracodawców**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100. Na ilustracji pogrupowano punkty skali 1, 2 i 3 ze względu na małe odsetki wskazań i potrzebę zwiększenia czytelności rysunku przy jednoczesnym pokazaniu całej skali

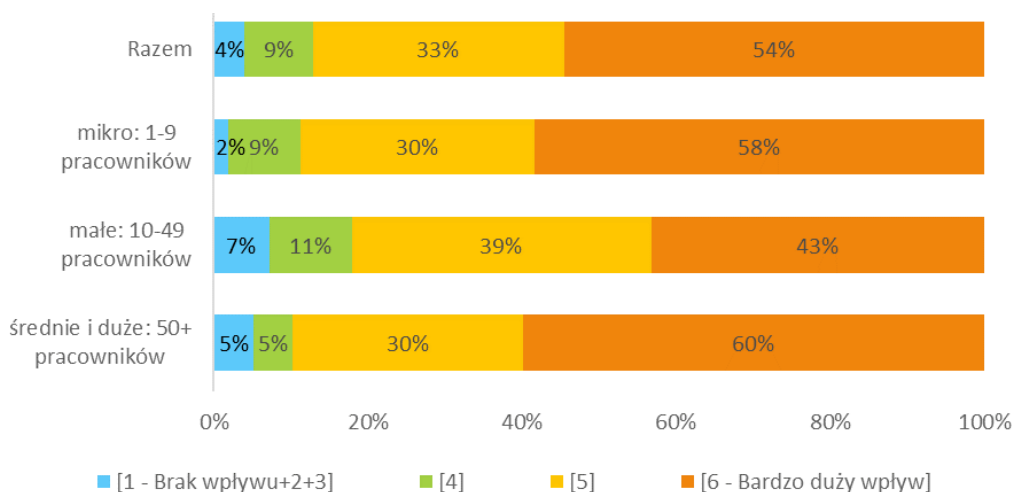
**Rysunek 52. Dopasowanie wsparcia otrzymanego z KFS do przyszłych potrzeb firmy w ocenie pracodawców**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100. Na ilustracji pogrupowano punkty skali 1, 2 i 3 ze względu na małe odsetki wskazań i potrzebę zwiększenia czytelności rysunku przy jednoczesnym pokazaniu całej skali

Pracodawcy są też zdania, iż **wsparcie w ramach KFS w 2022 roku miało duży (33%) lub bardzo duży (54%) wpływ na kondycję ich firmy**. W przypadku firm małych odnotowano relatywnie najwyższy odsetek osób przekonanych o braku takiego wpływu (7%).

**Rysunek 53. Ocena wpływu wsparcia z KFS na kondycję firmy z perspektywy pracodawców**

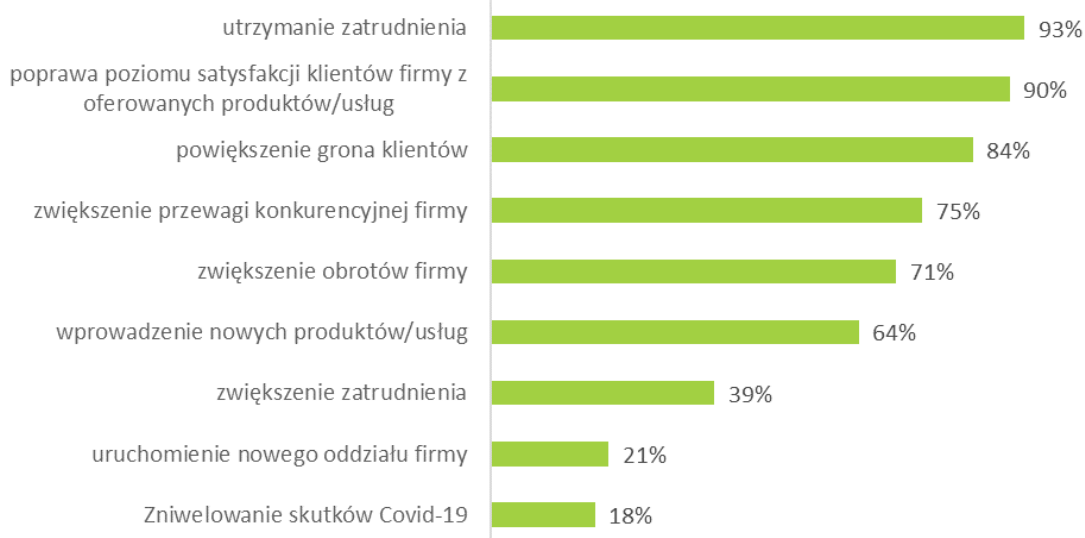


Źródło: Badanie pracodawców, N=100. Na ilustracji pogrupowano punkty skali 1, 2 i 3 ze względu na małe odsetki wskazań i potrzebę zwiększenia czytelności rysunku przy jednoczesnym pokazaniu całej skali

Wsparcie ze środków KFS w 2022 roku według pracodawców pozwoliło przede wszystkim na utrzymanie zatrudnienia (93%) oraz poprawę poziomu satysfakcji klientów z oferowanych przez firmy produktów lub usług (90%).

W dalszej kolejności do korzystnych rezultatów wsparcia z KFS pracodawcy zaliczali powiększenie grona klientów (84%), zwiększenie przewagi konkurencyjnej firmy (75%) oraz zwiększenie obrotów firmy (71%).

**Rysunek 54. Wpływ wsparcia otrzymanego ze środków KFS w 2022 roku na kondycję firmy**



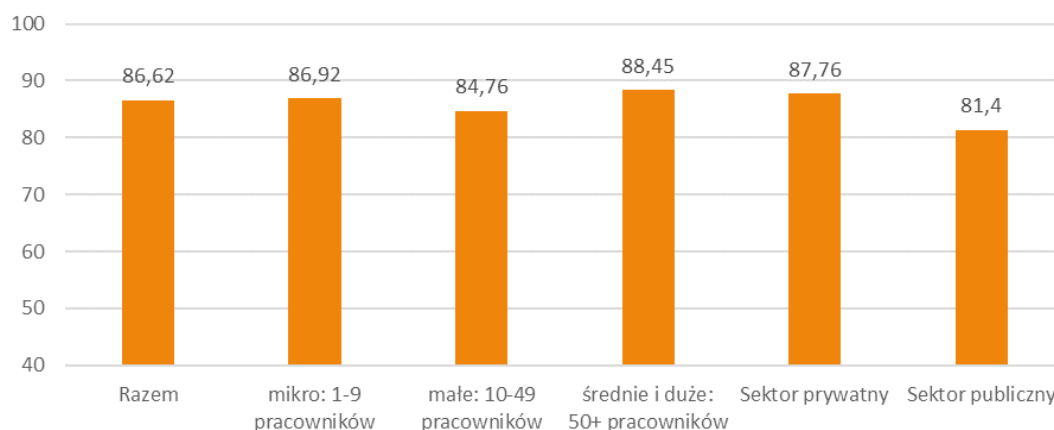
Źródło: Badanie pracodawców, N=100. Na ilustracji pokazano łącznie odsetek odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” oraz „raczej się zgadzam”

### 6.5.1. Wskaźnik dopasowania do potrzeb firmy

Podobnie, jak w przypadku pracowników, również w przypadku pracodawców wskaźnik dopasowania do potrzeb przyjmuje wysokie wartości, co świadczy o korzystnej sytuacji w tym obszarze.

Relatywnie niższe wartości wskaźnika zauważono w przypadku firm małych (84,76) oraz podmiotów działających głównie w sektorze publicznym (81,4). Na potrzeby tych grup należałoby zwrócić większą uwagę.

**Rysunek 55. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania do potrzeb pracodawców ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia i główny sektor działalności firmy**

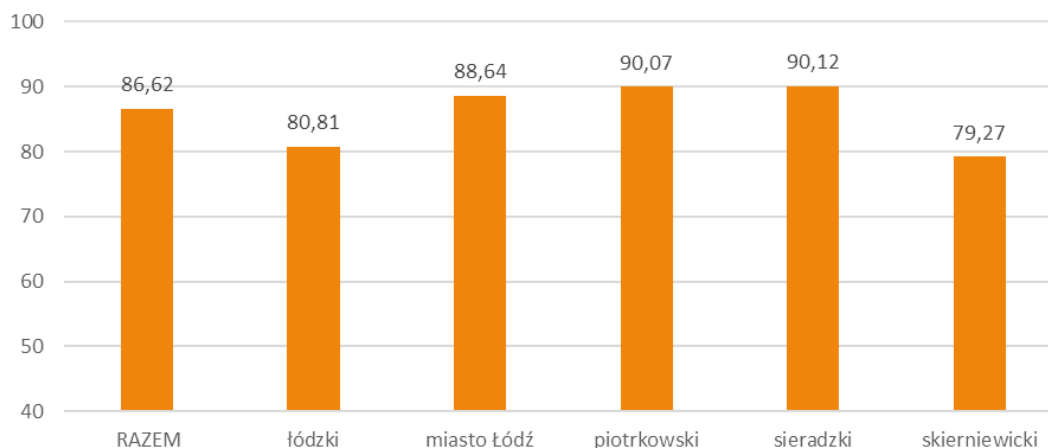


Źródło: Badanie pracodawców, N=100



Wskaźnik dopasowania do potrzeb pracodawców przyjął najwyższe wartości w podregionach piotrkowskim i sieradzkim (przeciętnie powyżej 90). Z kolei wynik nieznacznie poniżej 80 odnotowano w podregionie skierniewickim (średnio 79,27).

**Rysunek 56. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania do potrzeb pracodawców ogółem oraz ze względu na podregion**

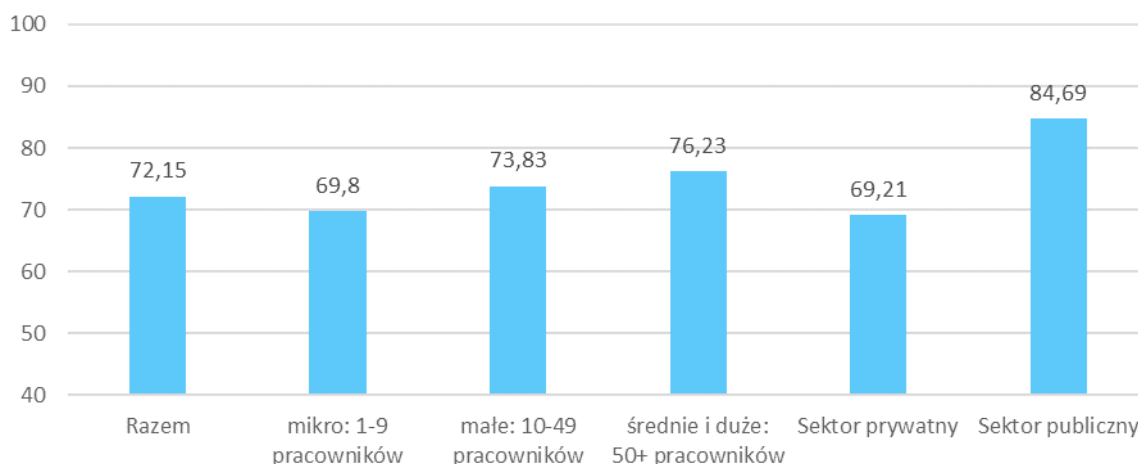


Źródło: Badanie pracodawców, N=100

## 6.6. Wskaźnik efektywności wsparcia

Wartości wskaźnika efektywności wsparcia wykazują zróżnicowanie w zależności od charakterystyki firmy. Największą efektywność zanotowano w przypadku podmiotów sektora publicznego (84,69) – wyraźnie wyższą, niż w sektorze prywatnym (69,2). Wartość wskaźnika efektywności rośnie również wraz ze wzrostem wielkości firmy, co wskazuje na potrzebę poświęcenia większej uwagi podmiotom zatrudniającym poniżej 10 pracowników, a także podmiotom sektora prywatnego.

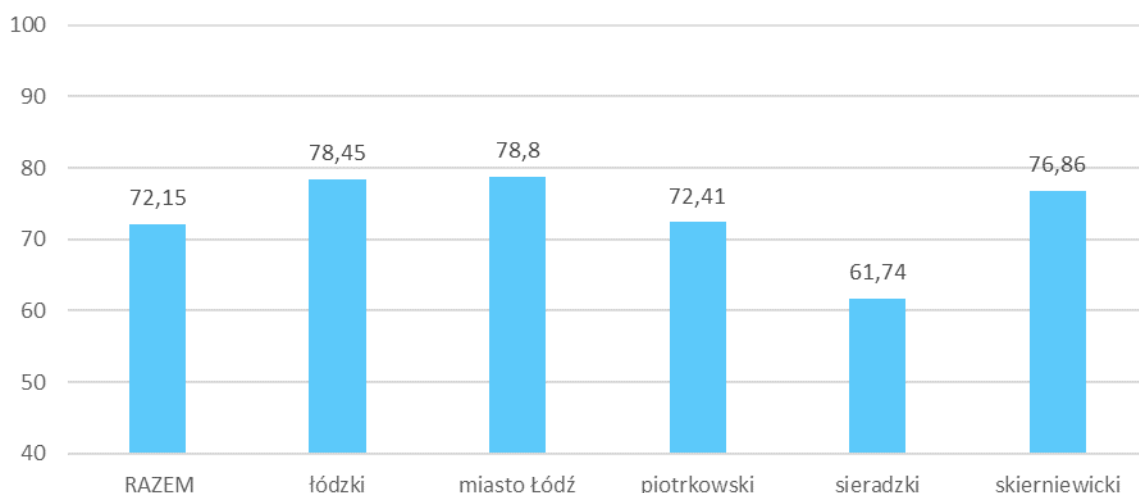
**Rysunek 57. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia pracodawców ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia i główny sektor działalności firmy**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

Wskaźnik efektywności wsparcia pracodawców przyjął najwyższe wartości w podregionie łódzkim (średnio 78,45) oraz w Łodzi (78,8). Tymczasem zdecydowanie niższy niż przeciętnie był on w przypadku podregionu sieradzkiego (średnio 61,74).

**Rysunek 58. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia pracodawców ogółem oraz ze względu na podregion**



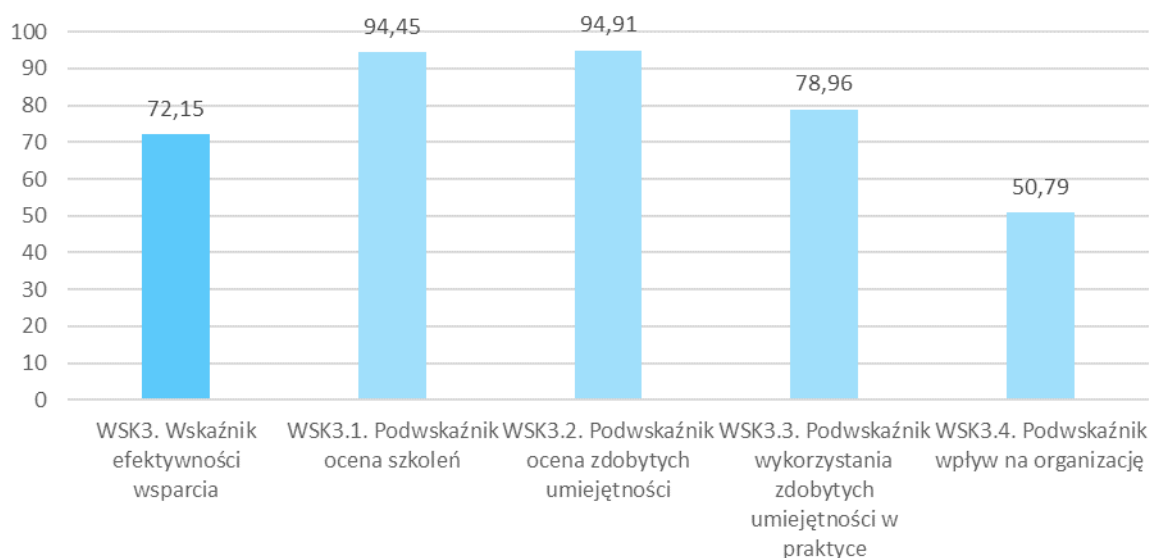
Źródło: Badanie pracodawców, N=100

Składowe wskaźnika efektywności wsparcia sugerują, iż poprawy w przypadku sytuacji firm wymagają przede wszystkim obszary wpływu na organizację (średnio 50,79 punktów).

Zarówno w przypadku pracodawców, jak i pracowników istnieje także duże pole do poprawy w kontekście wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce (średnio ocena 78,96 w przypadku pracodawców oraz jedynie 59,33 w przypadku pracowników).

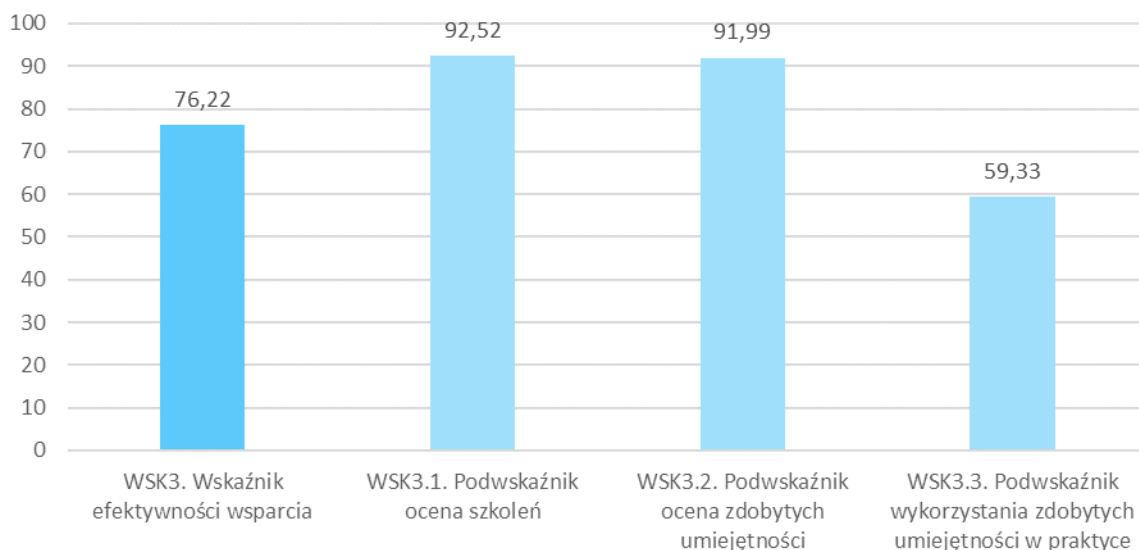
Choć zatem deklaracyjna ocena szkoleń była bardzo korzystna, obszar wykorzystania umiejętności w praktyce wymaga poprawy celem zwiększenia efektywności wsparcia.

**Rysunek 59. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia pracodawców oraz jego podwskaźników**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100

Rysunek 60. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia pracowników  
oraz jego podwskaźników



Źródło: Badanie pracowników, N=150

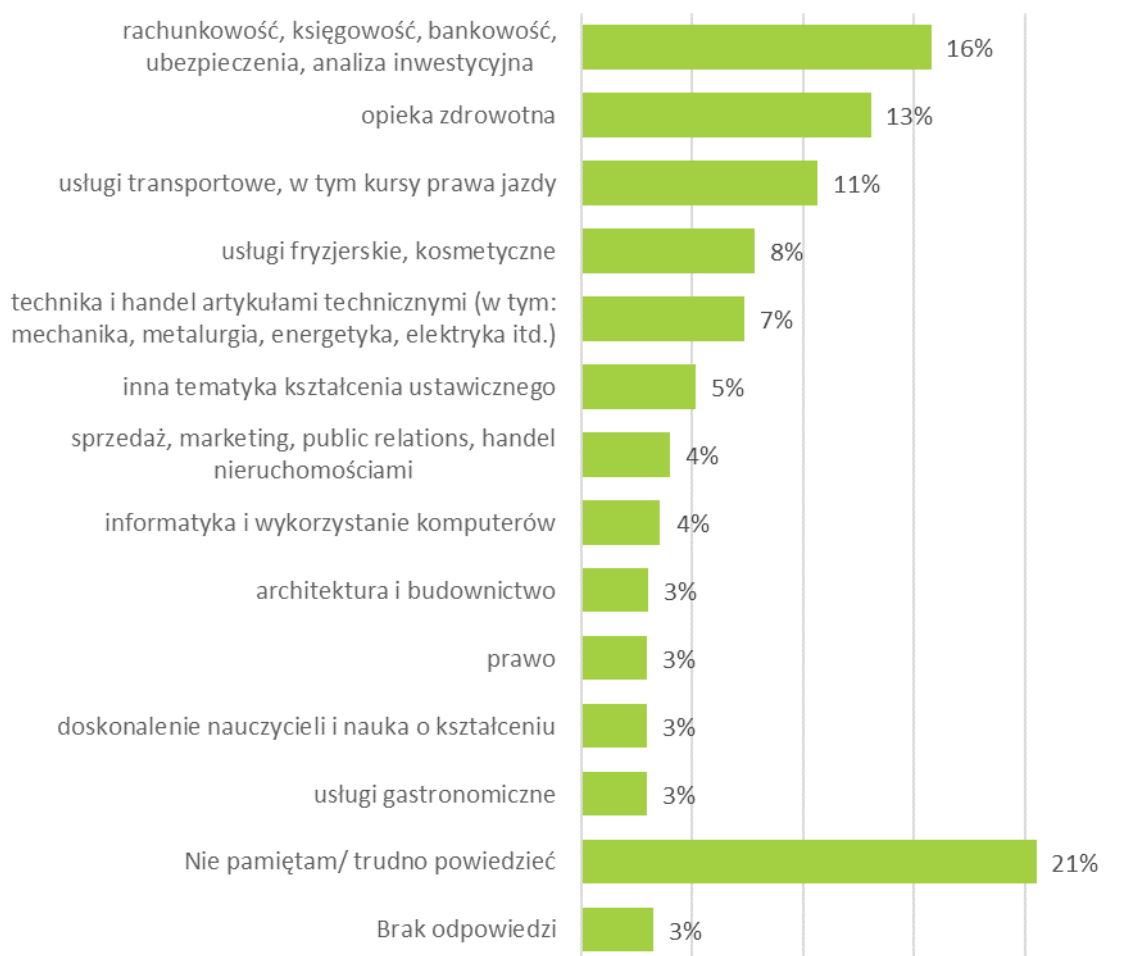
## 7. Identyfikacja potrzeb szkoleniowych firm i uczestników szkoleń

**Tematyka kursów lub studiów podyplomowych, którą byliby zainteresowani pracodawcy w przyszłości, niezależnie od możliwości finansowania z KFS, jest w dużej mierze zbliżona do tematyki zrealizowanych w 2022 roku szkoleń.** 16% pracodawców wskazało na tematy z zakresu rachunkowości, księgowości czy bankowości, zaś 13% – tematykę z obszaru opieki zdrowotnej. Dla 11% pracodawców interesujące byłyby szkolenia z zakresu usług transportowych, w tym kursy prawa jazdy na różne kategorie.

Ponad 21% pracodawców nie umiało wskazać tematów, którymi byliby zainteresowani w przyszłości pod kątem szkolenia pracowników.

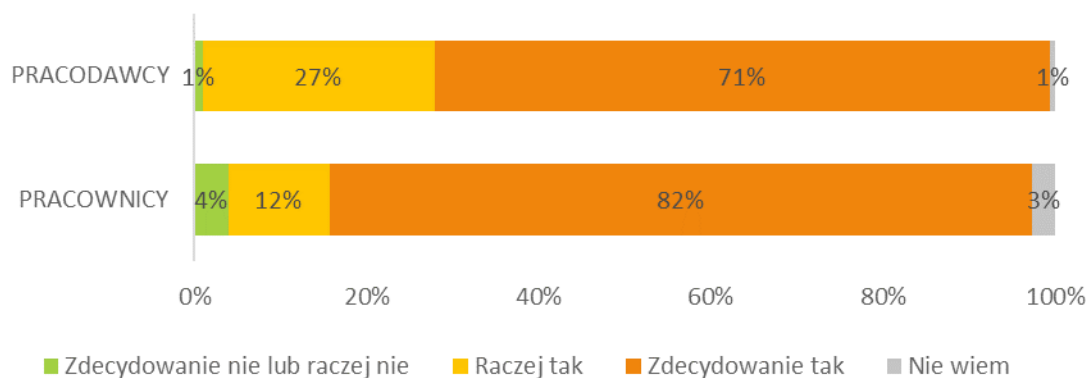
**Deklarowane zainteresowanie skorzystaniem z KFS w przyszłości należy ocenić jako bardzo wysokie** – niemal wszyscy pracodawcy (98%) deklarują, iż chcieliby pozyskać znowu środki z Funduszu, zaś 95% pracowników chciałoby w przyszłości uczestniczyć w szkoleniach lub studiach podyplomowych finansowanych z KFS.

**Rysunek 61. Tematyka kursów lub studiów podyplomowych interesująca dla firm w przyszłości, niezależnie od tego, czy mogłyby być one finansowane z KFS**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100. Na ilustracji pokazano wskazania powyżej 3%.

**Rysunek 62. Zainteresowanie pozyskaniem środków przez pracodawców i uczestnictwem w szkoleniach/studiach podyplomowych przez pracowników w przyszłości**



Źródło: Badanie pracodawców, N=100; Badanie pracowników, N=150. Na ilustracji połączono odpowiedzi z kategorii „nie” ze względu na brak lub małe odsetki wskazań i potrzebę zwiększenia czytelności rysunku.

Tematyka kursów i studiów podyplomowych jest bardzo zbliżona do zgłaszanych przez pracodawców potrzeb szkoleniowych oraz do zrealizowanych w 2022 roku w województwie łódzkim usług z udziałem środków KFS.

11% pracodawców i 6% pracowników byłoby zainteresowanych szkoleniami z zakresu usług fryzjerskich, kosmetycznych. 10% pracodawców i 21% pracowników chciałoby skorzystać ze szkoleń z zakresu rachunkowości, księgowości i bankowości. Zainteresowaniem cieszyłyby się także kursy z zakresu usług transportowych, w tym kursy prawa jazdy (10% pracodawców i 4% pracowników) oraz z zakresu opieki zdrowotnej (6% pracodawców i 10% pracowników).

Pracownicy często zgłaszali także zainteresowanie szkoleniami z zakresu nauk humanistycznych (13%, przede wszystkim różnych aspektów psychologicznych).

**Tabela 24. Tematy szkoleń/kursów/studiów podyplomowych, współfinansowanych z KFS, którymi w przyszłości byłoby zainteresowani pracodawcy i pracownicy**

	Pracodawcy	Pracownicy
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	11%	6%
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	10%	21%
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	10%	4%
Opieka zdrowotna	6%	10%
Technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja)	6%	8%
Zarządzanie i administrowanie	5%	7%
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	4%	6%
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia)	3%	13%
Usługi gastronomiczne	3%	5%
Architektura i budownictwo		9%
Informatyka i wykorzystanie komputerów		5%
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej		4%
Ogółem doszkalanie pracowników	34%	
Już złożyliśmy wniosek	3%	
Trudno powiedzieć	4%	1%

Źródło: Badanie pracodawców, N=98 (osoby zainteresowane skorzystaniem z KFS w przyszłości); Badanie pracowników, N=140 (osoby zainteresowane skorzystaniem z KFS w przyszłości). W tabeli zamieszczono wskazania powyżej 2%.

Należy przy tym zwrócić uwagę, iż objęta badaniem populacja nie jest reprezentatywna dla ogółu pracodawców lub ogółu pracowników województwa łódzkiego, obejmując jedynie osoby, które skorzystały już ze wsparcia w ramach KFS. Dlatego możliwość ekstrapolacji ich preferencji na ogół populacji pracodawców i pracowników jest ograniczona.



## Część 3 – Wnioski i rekomendacje

### 8. Wnioski

**Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest instrumentem o dużym znaczeniu dla pracodawców i pracowników w województwie łódzkim.**

Otrzymane wsparcie zarówno przez pracodawców, jak i przez pracowników – uczestników szkoleń i studiów podyplomowych zostało ocenione wyłącznie korzystnie, z dużą przewagą zdecydowanie pozytywnych ocen.

W ocenie pracodawców wsparcie z KFS miało bezpośrednie przełożenie na sposób wykonywania pracy przez uczestników szkoleń i studiów. Wsparcie z KFS jest też w ocenie pracodawców i pracowników w bardzo dużym stopniu dopasowane do ich potrzeb.

Środki z KFS mają istotne znaczenie dla realizacji przez firmy szkoleń. Jedna trzecia pracodawców (33%) stwierdziła, iż bez tych funduszy firmy nie mogłyby w ogóle zrealizować szkoleń, które odbyły się w 2022 przy wsparciu KFS. 18% pracodawców przyznało, że szkolenia odbyłyby się, ale w znacznie mniejszym zakresie, zaś 46% wskazało, iż zorganizowane szkolenia miałyby nieco mniejszy zakres.

Szczególnie istotne znaczenie środkom z KFS przypisywali przedstawiciele firm małych, wśród których aż 38% przyznało, że szkolenia w ogóle by się nie odbyły, a kolejne 32% zorganizowałoby je w znacznie mniejszym zakresie.

68% pracowników uznało, że gdyby nie wsparcie z KFS nie mieliby szans na uczestnictwo w szkoleniach.

**Wskaźnik globalny oceny KFS przez pracodawców (71,98) i pracowników (77,64) uzyskał poziom dość wysoki, aczkolwiek wskazujący na istnienie obszarów, w których możliwa jest poprawa funkcjonowania systemu.**

**W przypadku pracodawców** wartości wskaźników częściowych pokazują, iż poprawy wymaga przede wszystkim wymiar przyjazności dla beneficjenta (przeciętna wartość wskaźnika 66,28), w drugiej zaś kolejności należałoby przyjrzeć się obszarowi efektywności wsparcia (przeciętna wartość wskaźnika 72,15). Natomiast za bardzo wysoką uznać można wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb (86,62) – ocena tego obszaru jest satysfakcjonująca. Składowe wskaźniki efektywności wsparcia sugerują, iż poprawy w przypadku sytuacji firm wymagają przede wszystkim obszary wpływu na organizację (średnio 50,79 punktów).

**Podobnie kształtują się oceny pracowników.** Dopasowanie do potrzeb pracowników należy uznać za satysfakcjonujące (średnia wartość 85,34), zaś ewentualne wysiłki należałoby podjąć w obszarze efektywności wsparcia (średnia ocena 76,22).



Zarówno w przypadku pracodawców, jak i pracowników istnieje także duże pole do poprawy w kontekście wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce (średnio ocena 78,96 w przypadku pracodawców oraz jedynie 59,33 w przypadku pracowników).

### **Większość wnioskodawców/beneficjentów dobrze radzi sobie w obecnym systemie KFS.**

Dla większości podmiotów aplikowanie o te środki nie stanowi problemu. 87% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, iż procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe, zaś 83% jest zdania, iż pomoc pracowników PUP na etapie składania wniosku jest wystarczająca. 71% deklaruje, iż informacja na temat ogłoszenia konkursu jest łatwo dostępna. Niewiele mniej, bo 68% pracodawców uważa czas wyznaczony przez PUP na złożenie wniosku za wystarczający, zaś 67% podziela opinię, iż napisanie wniosku jest proste.

Należy jednak zauważyć, iż większość wnioskodawców nie była w pełni samodzielna w przygotowywaniu wniosków o dofinansowanie z KFS, posiłkując się pomocą lub wręcz przekazując ten proces w pełni do firm szkoleniowych/zewnętrznych.

**Istnieje jednak grupa beneficjentów, która boryka się z problemami przy aplikowaniu o środki ze względu na ograniczone zasoby własne. Należy przypuszczać, iż wśród wnioskodawców, którzy nie otrzymali dofinansowania, jest więcej tego typu podmiotów.**

27% pracodawców zgadza się z opinią, iż procedura aplikowania o środki z KFS jest trudna i skomplikowana. W tej grupie częściej występują podmioty z branży budownictwa (44%) i edukacji (31%), a także firmy małe (30%) – które częściej niż firmy mikro, średnie i duże polegały wyłącznie na własnych zasobach przy przygotowywaniu wniosku o wsparcie z KFS w 2022 roku.

Przedstawiciele małych firm częściej niż przeciętnie wskazywali, iż kwota dofinansowania nie była wystarczająca (18% w porównaniu do 12% ogółem).

Wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta wyniosła przeciętnie 66,28 punktu na 100, przy czym wyraźnie niższa była ona w przypadku podmiotów małych, zatrudniających 10-49 pracowników (średnio 63,71 punktu) oraz w przypadku firm z sektora prywatnego (średnio 65,7 punktu). Podmioty te napotykały większe trudności w procesie aplikowania. Można przypuszczać, iż dysponują mniejszymi zasobami instytucjonalnymi potrzebnymi przy tworzeniu wniosku.

**Firmy zewnętrzne/szkoleniowe pełnią w województwie łódzkim istotną rolę w procesie aplikowania o środki z KFS.**

Wyniki badania świadczą o dużym zaangażowaniu firm zewnętrznych/szkoleniowych nie tylko w realizację usług szkoleniowych dofinansowywanych z KFS, ale także o aktywności już przed i na etapie wnioskowania o środki.

19% pracodawców zadeklarowało, iż to firma szkoleniowa zgłosiła się do nich z konkretną ofertą, która została uznana za przydatną. 9% pracodawców zadeklarowało, iż to firma szkoleniowa była inicjatorem aplikowania o środki z KFS.

W przypadku ponad połowy objętych badaniem firm wniosek przygotowywany był przez pracowników we współpracy z firmą zewnętrzną/szkoleniową (56%). Przygotowanie wniosku wyłącznie przez firmę zewnętrzną/szkoleniową zadeklarowało 12% pracodawców. Tym samym łącznie blisko 70% pracodawców korzystało z usług firm zewnętrznych/szkoleniowych już na etapie aplikowania o środki.

Warto przy tym zauważyć, iż wyjście firmy szkoleniowej z inicjatywą miało większe znaczenie w przypadku firm średnich i dużych (39%), które są zapewne cenniejszymi klientami dla podmiotów z branży szkoleniowej. Natomiast pomoc w napisaniu i/lub złożeniu wniosku o środki z KFS miało częściej znaczenie w przypadku firm mikro (18%), które z kolei mogą mieć niewystarczające zasoby własne do aplikowania o wsparcie.

Tego typu sytuacja nie miała miejsca na tak dużą skalę np. w województwie mazowieckim, 9% pracodawców przekazało całość przygotowania wniosku do firmy zewnętrznej, zaś 39% korzystało z pomocy firmy zewnętrznej w przygotowaniu wniosku (Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku, raport końcowy).

Wniosek ten rodzi dwie wątpliwości. Po pierwsze, firmy mogą nie dysponować odpowiednimi zasobami własnymi (wiedza, czas, doświadczenie) do obsługi procesu wnioskowania i rozliczania. Po drugie, zaangażowanie firm szkoleniowych może w części przypadków służyć nieoptymalnemu wykorzystaniu środków KFS, niż gdyby przedsiębiorcy mieli wykazać w tej kwestii większą aktywność i samodzielność. Być może wówczas zakres tematyczny wsparcia, a nawet struktura pracodawców aplikujących o środki KFS wyglądałyby inaczej. Pojawia się pytanie, w jakim stopniu podaż usług firm szkoleniowych kształtuje popyt na te usługi, a w konsekwencji korzystanie z KFS. W założeniach systemu zależność powinna być odwrotna – to potrzeby powinny dyktować podaż usług.

**Grupy osób: powyżej 45 lat, o wykształceniu zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym lub niższym mogą wymagać większej uwagi celem dopasowania wsparcia do ich potrzeb.**

Wskaźnik dopasowania do potrzeb pracowników przyjmuje przeciętnie niższe wartości w następujących grupach rozpatrywanych rozłącznie: osoby powyżej 45 lat (84,92), mężczyźni (82,57) oraz osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (77,9) oraz zasadniczym zawodowym (82,31). Wyniki te mogą wskazywać na pewne utrudnienia w przyswajaniu wiedzy we wspomnianych grupach i potrzebę zmiany lub lepszego dostosowania podejścia w trakcie kursów/szkoleń do ich potrzeb.

**Pracodawcy z podregionów piotrkowskiego i sieradzkiego wymagają większej uwagi i pomocy przy aplikowaniu o środki.**

Wśród pracodawców z tych podregionów relatywnie niższy był odsetek firm posiadających wcześniejsze doświadczenia z KFS (61% firm z podregionu piotrkowskiego i 57% z podregionu sieradzkiego, w porównaniu do 100% w Łodzi i 89% w podregionie łódzkim). Niemal wszyscy pracodawcy zadeklarowali też, iż bez udziału KFS szkolenia albo nie odbyłyby się w ogóle, albo też miałyby znacznie ograniczony zakres.

Pracodawcy z podregionów piotrkowskiego i sieradzkiego zdecydowanie częściej, niż podmioty z innych podregionów, deklarowali, iż pracownicy ich firm samodzielnie

przygotowywali wnioski (34% w podregionie piotrkowski i 57% w sieradzkich), nie współpracując przy tym z firmami szkoleniowymi. Ponadto jedynie podmioty z tych dwóch regionów zgłaszały trudności na etapie aplikowania o środki (11% w podregionie piotrkowskim i 30% w podregionie sieradzkim).

Jednocześnie szkolenia w podregionie sieradzkim miały relatywnie największy korzystny wpływ na sytuację ich uczestników, zarówno w aspekcie zawodowym, jak i w przypadku rezultatów miękkich i finansowych.

## 9. Rekomendacje

**Wyniki badania wskazują, że Krajowy Fundusz Szkoleniowy to instrument bardzo potrzebny i wysoko oceniany przez przedsiębiorców.**

**Wszystkie uzyskane w badaniu wyniki wskazują na bardzo wysokie oceny efektywności wsparcia realizowanego ze środków KFS. Wysoko należy ocenić także wpływ zrealizowanych szkoleń zarówno na kondycję firm, jak i pozycję rynkową pracowników.**

### Rekomendacja horyzontalna

**Niniejsze badanie efektywności wsparcia ze środków KFS w województwie łódzkim było zrealizowane po raz pierwszy w regionie. Z uwagi na dynamikę rynku pracy i konieczność dostosowywania ofert szkoleniowych do potrzeb pracodawców i pracowników, należy rozważyć możliwość cyklicznego przeprowadzania badania efektywności wsparcia z KFS.**

Na podstawie uzyskanych wyników można sformułować następujące rekomendacje szczegółowe, które należy jednak rozpatrywać, jako niewielkie modyfikacje, a nie gruntowne zmiany.

### Wniosek

**Badanie pokazało, że KFS jest instrumentem o dużym znaczeniu dla pracodawców i pracowników w województwie łódzkim. Badane firmy pozytywnie oceniły wpływ wsparcia z KFS na wykonywaną pracę przez pracowników po ukończonych szkoleniach i studiach podyplomowych, a także stopień dopasowania pomocy z KFS do swoich potrzeb. Prawie 70% pracowników stwierdziło, że gdyby nie dofinansowanie z KFS, nie mogliby uczestniczyć w kształceniu. Podobne zdanie wyraziła 1/3 pracodawców.**

### Rekomendacje:

- Biorąc pod uwagę konieczność uczestnictwa w procesie kształcenia ustawicznego na współczesnym rynku pracy, wynikającą z zachodzących zmian technologicznych i gospodarczych warto rozważyć możliwość zwiększenia nakładów finansowych na KFS, tak aby umożliwić większej liczbie osób pracujących skorzystanie z dofinansowania z KFS.

- W sytuacji malejącej liczby osób bezrobotnych, obsługa większej liczby beneficjentów KFS nie powinna stanowić problemu dla pracowników powiatowych urzędów pracy. Warto zaznaczyć, że województwo łódzkie w 2022 roku wydatkowało przyznany limit środków z KFS niemal w 100% (99,2%).

## Wniosek

**Grupy osób: osoby powyżej 45 lat, a także osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym lub niższym mogą wymagać większej uwagi celem dopasowania wsparcia do ich potrzeb.**

Wskaźnik dopasowania do potrzeb pracowników przyjmuje przeciętnie niższe wartości dla osób powyżej 45 lat (84,92), w przypadku mężczyzn (82,57) oraz osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (77,9) oraz zasadniczym zawodowym (82,31). Wyniki te mogą wskazywać na pewne utrudnienia w przyswajaniu wiedzy we wspomnianych grupach i potrzebę zmiany lub lepszego dostosowania podejścia w trakcie kursów/szkoleń do ich potrzeb.

## Rekomendacje:

- Rekomenduje się położenie większej uwagi na szkolenia adresowane do osób 45+ oraz osób z niższym poziomem wykształcenia zarówno pod względem formy, jak i treści.
- W przypadku tych grup należy unikać szkoleń on-line i zwrócić uwagę na zakres szkolenia – tak, aby był dostosowany do możliwości i potrzeb uczestników.
- Grupy te powinny być uwzględnione w Priorytetach KFS.

## Wniosek

**Dla większości podmiotów aplikowanie o środki KFS nie stanowi problemu. 87% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, iż procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe, a 67% podziela opinię, iż napisanie wniosku jest proste. Niemniej jednak 27% pracodawców zgadza się z opinią, iż procedura aplikowania o środki z KFS jest trudna i skomplikowana.**

Wartość wskaźnika przyjazności dla beneficjenta wyniosła przeciętnie 66,28 punktu na 100, przy czym wyraźnie niższa była ona w przypadku podmiotów małych, zatrudniających 10–49 pracowników (średnio 63,71 punktu) oraz w przypadku firm z sektora prywatnego (średnio 65,7 punktu). Podmioty te napotykały większe trudności w procesie aplikowania. Można przypuszczać, iż dysponują mniejszymi zasobami instytucjonalnymi potrzebnymi przy tworzeniu wniosku.

## Rekomendacje:

- Rekomenduje się analizę obowiązujących procedur wnioskowania o środki KFS w celu wprowadzenia rozwiązań, ułatwiających samodzielną aplikację.

- Rekomenduje się wypracowanie jednolitych wzorów dokumentów dotyczących ubiegania się o środki KFS, obowiązujących we wszystkich powiatowych urzędach pracy (m.in. wprowadzenie jednolitego wzoru wniosku oraz ujednoczenie procesu naboru).
- Rozważenie wprowadzenia możliwości przesyłania wniosku drogą elektroniczną.
- Rozważenie możliwości wprowadzenia swoistego „help desku” (platformy komunikacji, pomagającej pracodawcom w rozwiązywaniu problemów, na które napotykają w procesie aplikacji). Jeżeli takie rozwiązanie zostanie zastosowane, należy poinformować o nim pracodawców, tak aby zachęcić ich do samodzielnej aplikacji.

## Wniosek

**Firmy zewnętrzne/szkoleniowe pełnią w województwie łódzkim istotną rolę w procesie aplikowania o środki z KFS.**

## Rekomendacje:

Z uwagi na fakt, iż badanie wykazało, iż pracodawcy w województwie łódzkim korzystają z pomocy firm zewnętrznych/szkoleniowych w procesie aplikowania o środki z KFS, być może warto, wprowadzić działania informacyjno-promocyjne w kierunku przedsiębiorców, mające na celu upowszechnianie wiedzy o KFS oraz pobudzenie firm do samodzielnej aplikacji.

W działaniach tych można skoncentrować się na:


- korzyściach wynikających z uzyskania wsparcia KFS w kształceniu ustawicznym dla firm i pracowników (można w tym celu posłużyć się wynikami niniejszego badania).
- przystępności procesu aplikacji o dofinansowanie z KFS.

# 10. Aneks metodologiczny



## 10.1. Definicja wskaźników wykorzystywanych w analizie danych

W poniższych tabelach zawarto dokładną definicję wskaźników wykorzystywanych w badaniu.

Tabela 25. Konstrukcja modelu – poziom ogólny

Kompozycja wskaźnika	Nazwa wskaźnika/podwskaźnika
<b>Wskaźnik liczony jedynie z pozycji pracodawcy</b> Dostępność informacji, opinia na temat procesu wnioskowania o środki: ocena przyjazności procedur, łatwości napisania wniosku, czasu na przygotowanie wniosku, opinii na temat obowiązujących priorytetów, pomocy ze strony PUP, współpracy z PUP po otrzymaniu dofinansowania.	<b>1) WSKAŹNIK PRZYJAZNOŚCI DLA BENEFICJENTA</b> 
<b>Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników.</b> Związek wsparcia z działalnością firmy oraz wykonywaną pracą, ocena dostępności tematów szkoleń z punktu widzenia potrzeb firmy, dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy oraz do potrzeb pracownika.	<b>2) WSKAŹNIK DOPASOWANIA DO POTRZEB</b>




Kompozycja wskaźnika	Nazwa wskaźnika/podwskaźnika
Zbudowany na podstawie najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick*. Z uwagi jednak na charakter danych jakimi dysponujemy model został zbudowany jedynie na deklaracjach i ocenach respondentów. Nie ma w nim empirycznej weryfikacji.	<b>3) WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI WSPARCIA</b>
<b>CZTERY PODWSKAŹNIKI CZĄSTKOWE</b> 	
Kompozycja wskaźnika	Nazwa wskaźnika/podwskaźnika
<b>Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników.</b> Ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy	<b>3.1) OCENA SZKOLEŃ (POZIOM 1 – POZIOM REAKCJI)</b>
<b>Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników.</b> Ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy.	<b>3.2) OCENA ZDOBYTYCH UMIEJĘTNOŚCI (POZIOM 2 - WIEDZY/(NAUKI)</b>
<b>Wskaźnik liczony zarówno z pozycji pracodawcy jak również pracowników.</b> Ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiąganie lepszych rezultatów w pracy, awans, zmianę stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla firmy. Ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.	<b>3.3) WYKORZYSTANIE W PRAKTYCE (POZIOM 3 – ZACHOWANIA)</b>
<b>Wskaźnik liczony tylko dla sektora prywatnego z pozycji pracodawcy.</b> Ocena wpływu wsparcia z KFS w 2022 r. na kondycję firmy/instytucji, ocena wpływu wsparcia uzyskanego ze środków KFS na rozwój firmy w różnych wymiarach.	<b>3.4) WPŁYW NA ORGANIZACJĘ (POZIOM 4)</b>
 <b>WSKAŹNIK GLOBALNY OCENY KFS – Z POZYCJI PRACOWNIKÓW ORAZ Z POZYCJI PRACODAWCÓW</b>	

\* Model Kirkpatricka służy do mierzenia efektywności szkoleń przy wykorzystaniu adekwatnych metod na czterech poziomach:

- Poziom reakcji – obejmuje ocenę zadowolenia uczestników ze szkolenia, ich opinie i odczucia
- Poziom wiedzy (nauki) – pozwala na badanie nowych umiejętności zdobytych przez uczestników szkolenia – ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie
- Poziom zachowania – sprawdza, czy nabyte umiejętności i wiedza są wykorzystywane w praktyce, czy dzięki szkoleniu wystąpiły pozytywne zmiany – ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie
- Poziom organizacji – pozwala na ocenę, czy szkolenie przyniosło pozytywne efekty dla firmy.


Metoda Kirkpatricka ma swoje ograniczenia – przede wszystkim wysokie koszty przeprowadzenia pełnej, wiarygodnej oceny na wszystkich poziomach, m.in. z uwagi na czas trwania badania, oddalenie czasowe od szkolenia i trudności w wyizolowaniu rezultatów samego szkolenia na poziomie zachowania i organizacji. Dlatego też w badaniu do wszystkich czterech poziomów będziemy mogli podejść jedynie deklaratywnie – bazując na opiniach i deklaracjach respondentów. Ograniczenie to szczególnie istotne jest w przypadku poziomu wiedzy i zachowania – które w pierwotnym modelu zaleca się badać empirycznie poprzez weryfikację rzeczywistych umiejętności i zachowań, a nie na poziomie deklaracji.

**Tabela 26. Definicja wskaźnika „Przyjazności dla beneficjenta” -szczegółowa definicja**

	Wskaźnik „Przyjazności dla beneficjenta” – wskaźnik liczony jedynie z pozycji pracodawcy
<b>Definicja</b> 	Zawiera takie wymiary jak: dostępność informacyjna, łatwość aplikacji – zasoby i czas jakie trzeba zaangażować w proces aplikacji, ocenę współpracy z PUP zarówno na etapie aplikacji jak i po otrzymaniu dofinansowania.


<b>Liczba punktów</b>	wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik. Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 45 (Wyjątek: jeśli w P13 odpowiedź: nie uczestniczyliśmy w procesie aplikacji, realizowała to firma zewnętrzna/firma szkoleniowa 35) Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100	
<b>Pytanie</b>	<b>Punkty</b>	
<b>P15.</b> Czy napotkali Państwo na trudności w procesie aplikacji o środki KFS?	Nie – 10 pkt	
<b>P14.</b> Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat procesu wnioskowania o środki z KFS	<p>A. Procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe</p> <p>B. Napisanie wniosku jest proste</p> <p>C. Są nadmierne ograniczenia w dostępie do wsparcia</p> <p>D. Czas jaki pracodawca ma na złożenie wniosku jest wystarczający</p> <p>E. Pomoc pracowników Powiatowych Urzędów Pracy na etapie składania wniosku jest wystarczająca</p> <p>F. Informacja na temat ogłoszenia konkursu jest łatwo dostępna</p> <p>G. Procedura aplikowania jest trudna i skomplikowana</p>	<p><b>W przypadku A, B, D, E, F</b> Zdecydowanie się zgadzam – 5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt</p> <p><b>W przypadku C, G</b> Zdecydowanie się nie zgadzam – 5 pkt Raczej się nie zgadzam 4 pkt</p>

Tabela 27. Definicja wskaźnika „Dopasowania do potrzeb” - szczegółowa definicja


	Wskaźnik „Dopasowania do potrzeb” – wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy i pracownika	
<b>Definicja</b>	 <p>Zawiera takie wymiary jak: związek wsparcia z działalnością firmy oraz wykonywaną pracą, ocena dostępności tematów szkoleń z punktu widzenia potrzeb firmy, dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy oraz do potrzeb pracownika.</p>	
<b>Liczba punktów</b>	<p>wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik</p> <p><b>Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracowników:</b> Liczba punktów przed standaryzacją dla pracodawców – od 0 do 22 Liczba punktów przed standaryzacją dla pracowników – od 0 do 17, liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>	
<b>Wskaźnik z pozycji pracodawcy</b>		
<b>Pytanie</b>	<b>Punkty</b>	
<b>P2e.</b> Które z następujących zdań jest bliższe sytuacji wyboru właśnie tej tematyki kursu/studiów? ANKIETER: ODCZYTAĆ.	Mieliśmy konkretne potrzeby szkoleniowe i poszukiwaliśmy kursu właśnie o takiej tematyce – 10 pkt	
<b>P20.</b> Na ile Pana(a/i) zdaniem wsparcie jakie otrzymaliście Państwo z KFS było dopasowane do potrzeb pana(i) firmy?	<p>odpowiadało aktualnym potrzebom firmy/instytucji</p> <p>odpowiadało przyszłym potrzebom firmy/instytucji</p>	1–0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali
<b>Wskaźnik z pozycji pracowników</b>		
<b>Pytanie</b>	<b>Punkty</b>	
<b>P21.</b> Czy rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS w 2022 roku tematycznie związany był z wykonywaną przez Pana(i) pracą?	<p>a. zdecydowanie tak 5 pkt</p> <p>b. raczej tak 4 pkt</p>	
<b>P22.</b> Na ile Pana(a/i) zdaniem wsparcie jakie Pan(i) otrzymał(a) było dopasowane do Pana(i) osobistych potrzeb?	<p>odpowiadało Pana aktualnym potrzebom</p> <p>odpowiadało Pana przyszłym potrzebom</p>	1–0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali



**Tabela 28. Definicja podwskaźnika „Ocena szkoleń” – szczegółowa definicja**


Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników	
<b>Definicja</b> 	Zawiera takie wymiary jak: ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy.
<b>Liczba punktów</b>	wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik <b>Wskaźnik z pozycji pracodawcy:</b> Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 6 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100 <b>Wskaźnik z pozycji pracownika:</b> Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 36 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
Wskaźnik z pozycji pracodawcy	
Pytanie	Punkty
<b>P17.</b> Jak ocenia Pan(i) ogólną jakość kursów/szkoleń w jakich uczestniczyli Pana(i) pracownicy?	1–0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali
Wskaźnik z pozycji pracownika	
Pytanie	Punkty
<b>P6/P9</b> Jak ocenia Pan(i) ogólną jakość kursów/szkoleń/studiów podyplomowych w jakich Pan(i) uczestniczył?	1–0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali
<b>P8/P12.</b> A jak ocenia Pan(i) kursy/ studia podyplomowe pod względem.....:	Kompetencji kadry prowadzącej Poziomu merytorycznego kursu Zakresu kursu Sposobu przekazywania wiedzy Materiałów jakie otrzymywali uczestnicy 1–0 pkt, oceny ze skali: 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali

**Tabela 29. Definicja podwskaźnika „Ocena zdobytych umiejętności” – szczegółowa definicja**

Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników	
<b>Definicja</b> 	Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu KFS na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy.
<b>Liczba punktów</b>	wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją dla pracodawców – od 0 do 5 Liczba punktów przed standaryzacją dla pracowników – od 0 do 11 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
Wskaźnik z pozycji pracodawcy	
Pytanie	Punkty
<b>P25.</b> Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat wsparcia z KFS? A.Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy	Zdecydowanie się zgadzam 5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt


Wskaźnik z pozycji pracowników	
Pytanie	Punkty
<b>P23.</b> Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi opiniami innych pracowników na temat wsparcia z KFS? A. Dzięki wsparciu ze środków KFS podniosł(e/a)m kompetencje potrzebne w codziennej pracy	Zdecydowanie się zgadzam 5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt
<b>P8/P12.</b> A jak ocenia Pan(i) kursy/studia podyplomowe pod względem.....: F. Poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli z kursu uczestnicy	1–0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali

**Tabela 30. Definicja podwskaźnika „Wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce”  
– szczegółowa definicja**

Wskaźnik liczony z pozycji pracodawcy oraz pracowników	
<b>Definicja</b> 	Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu KFS na usprawnienie pracy, osiągnięciu lepszych rezultatów w pracy, awans, zmianę stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla firmy, ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.
<b>Liczba punktów</b>	wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik Wskaźnik z pozycji pracodawcy i pracowników: Liczba punktów przed standaryzacją dla pracodawcy – od 0 do 15 Liczba punktów przed standaryzacją dla pracownika – od 0 do 22 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
Wskaźnik z pozycji pracodawcy – liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 15	
Pytanie	Punkty
<b>P25.</b> Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat wsparcia z KFS? <b>B.</b> Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę <b>C.</b> Wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy <b>D.</b> Wsparcie z KFS umożliwiło zmianę stanowiska pracy i/lub awans pracowników	Zdecydowanie się zgadzam – 5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt
Wskaźnik z pozycji pracowników – liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 22	
Pytanie	Punkty
<b>P24.</b> Czy po odbyciu kursie/studiach dyplomowych lub innym wsparciu ze środków KFS zmieniła się Pana/i pozycja w firmie (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi): <b>A.</b> Awansowałem/am <b>B.</b> Zmieniłem/am stanowisko pracy na lepsze <b>C.</b> Forma mojego zatrudnienia zmieniła się na lepsze (np. umowa na czas nieokreślony) <b>D.</b> Mam większe możliwości awansu zawodowego <b>E.</b> Zmieniłem/am zawód <b>F.</b> Otrzymałem/am podwyżkę wynagrodzenia <b>G.</b> Otrzymałem/am jednorazową nagrodę finansową <b>H.</b> Współpracownicy doceniają zdobytą przeze mnie wiedzę <b>I.</b> Pracodawca/przełożony bardziej mnie docenia <b>J.</b> Zdołałem zdobyć umiejętności, które pozwoliły mi utrzymać na stanowisku pracy	KAŻDE WSKAZANIE – 2 PUNKTY

<p><b>P23.</b> Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat wsparcia z KFS?</p> <p><b>B.</b> Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy</p> <p><b>C.</b> Osiągam lepsze rezultaty w pracy</p> <p><b>E.</b> Dzięki wsparciu z KFS moje szanse na rynku pracy wzrosły</p> <p><b>F.</b> Dzięki wsparciu z KFS wzrosła moja pewność siebie</p> <p><b>G.</b> Jestem teraz bardziej wartościowym pracownikiem dla firmy</p>	<p>Zdecydowanie się zgadzam -5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt</p>
--	---

**Tabela 31. Definicja podwskaźnika „Wpływ na organizację” – szczegółowa definicja**

Wskaźnik liczony tylko dla sektora prywatnego tylko z pozycji pracodawcy	
<p><b>Definicja</b></p> 	<p>Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu wsparcia z KFS w 2022 r. na kondycję firmy/instytucji, ocena wpływu wsparcia uzyskanego ze środków KFS na rozwój firmy w różnych wymiarach.</p>
<p><b>Liczba punktów</b></p>	<p>wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik Wskaźnik z pozycji pracodawcy: liczba punktów przed standaryzacją od 0 do 51 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>
Pytanie	Punkty
<p><b>P21.</b> Jak ocenia Pan(i) wpływ wsparcia z KFS w 2022 r. na kondycję Pana(i) firmy/instytucji? Proszę użyć skali od 1 do 6, gdzie 1 – brak wpływu, zaś 6 – bardzo duży wpływ? Oczywiście może Pan(i) użyć dowolnej cyfry od 1 do 6.</p>	<p>1–0 pkt, oceny 2, 3, 4, 5, 6 – tyle punktów jaka ocena na skali</p>
<p><b>P22.</b> Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na:</p> <p><b>A.</b> Wprowadzenie nowych produktów/usług</p> <p><b>B.</b> Powiększenie grona klientów</p> <p><b>C.</b> uruchomienie nowego oddziału firmy</p> <p><b>D.</b> Zwiększenie obrotów firmy</p> <p><b>E.</b> Zwiększenie przewagi konkurencyjnej firmy</p> <p><b>F.</b> utrzymanie zatrudnienia</p> <p><b>G.</b> zwiększenie zatrudnienia</p> <p><b>H.</b> poprawy poziomu satysfakcji klientów firmy z oferowanych produktów/usług</p> <p><b>I.</b> Zniwelowanie skutków Covid-19 m.in. – dostosowanie kompetencji pracowników do sytuacji działania w okresie Pandemii</p>	<p>Zdecydowanie się zgadzam – 5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt</p>

## 11. Bibliografia

- Plan wydatkowania środków KFS w 2022r.
- Plan wydatkowania środków KFS w 2021r.
- Priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2022 roku,  
Informacja o podziale środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w ramach limitu na rok 2022  
Barometr Zawodów 2022, Raport podsumowujący badanie w województwie łódzkim, Wojewódzki  
Urząd Pracy w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Kraków 2021
- Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku,  
raport końcowy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa, 29 listopada 2022
- Informacja o sytuacji na łódzkim rynku pracy w grudniu 2022, wuplodz.praca.gov.pl, dostęp  
03.08.2023
- Informacja zbiorcza z województwa łódzkiego o zaangażowaniu środków tzw. limitu podstawowego  
KFS, według priorytetów ministra właściwego ds. pracy, po IV kwartale 2022 r., Wojewódzki  
Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, dnia 17 stycznia 2023 r.
- Informacja zbiorcza z województwa łódzkiego o zaangażowaniu rezerwy KFS, według prioryte-  
tów Rady Rynku Pracy, po IV kwartale 2022 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, dnia  
17 stycznia 2023 r.
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2022, Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy, czerwiec  
2022, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2021, Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy, grudzień  
2020, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
- Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2021, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2022
- Rynek pracy w województwie łódzkim w 2021 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź,  
kwiecień 2022 r.
- Rynek pracy w województwie łódzkim w 2022 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, luty  
2023 r.
- Sprawozdanie MRiPS – 01 - Załącznik 2, województwo łódzkie za okres 2022.12
- Sprawozdanie MRiPS – 02 województwo łódzkie, stan na 31.12.2022 (Dział III)
- Węgrzyn Grażyna, Wykształcenie i kwalifikacje pracowników jako determinanta zmian w poziomie  
innowacyjności gospodarek, EKONOMIA XXI WIEKU 1(5) 2015
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy  
(Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym  
na terytorium tego państwa, (Dz. U. z 2023 r. poz. 103 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania  
środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117)

## 12. Spis tabel

Tabela 1. Próba pracodawców – dane ważone oraz dane nieważone . . . . .	12
Tabela 2. Próba pracowników – dane ważone oraz dane nieważone . . . . .	13
Tabela 3. Liczba podmiotów gospodarczych w 2022 roku w województwie łódzkim i w Polsce według wielkości zatrudnienia . . . . .	13
Tabela 4. Struktura podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim w 2022 roku według sekcji PKD 2007. . . . .	14
Tabela 5. Pracujący w województwie łódzkim na koniec 2022 roku według branży . . . . .	14
Tabela 6. Struktura ludności w wieku 15-89 lat w województwie łódzkim pod względem aktywności zawodowej na koniec 2022 roku ogółem i ze względu na płeć, wiek i wykształcenie . . . . .	15
Tabela 7. Wskaźnik zatrudnienia w 2022 roku według wieku i płci w Polsce i w województwie łódzkim . . . . .	16
Tabela 8. Podział środków limitu podstawowego i rezerwy KFS w 2022 roku w województwie łódzkim na poszczególne powiaty. . . . .	23
Tabela 9. Wysokość środków KFS przypisanych dla województwa łódzkiego w 2022 roku oraz zaangażowanych na koniec grudnia 2022 r. . . . .	24
Tabela 10. Zaangażowanie środków limitu podstawowego KFS w 2022 roku w województwie łódzkim według priorytetów – kwoty oraz ich udział procentowy w całości środków . . . . .	25
Tabela 11. Zaangażowanie środków rezerwy KFS w 2022 roku w województwie łódzkim według priorytetów – kwoty oraz ich udział procentowy w całości środków. . . . .	25
Tabela 12. Zestawienie przydzielonego limitu KFS, kwoty wydatkowanej i wykorzystania limitu w powiatach województwa łódzkiego w 2022 roku . . . . .	26
Tabela 13. Finansowanie pracodawcom kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS w województwie łódzkim w 2022 roku według wielkości podmiotu i sekcji PKD . . . . .	28
Tabela 14. Uczestnicy działań finansowanych ze środków KFS w województwie łódzkim w 2022 roku . . . . .	29
Tabela 15. Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS w województwie łódzkim w 2022 roku . . . . .	29
Tabela 16. Zmiany, jakie powinny być wprowadzone do zasad funkcjonowania KFS, aby był on bardziej użyteczny w ocenie pracodawców i pracowników . . . . .	39
Tabela 17. Wymiary oceny KFS – wskaźniki modelu analitycznego . . . . .	40
Tabela 18. Definicja wskaźników oceny globalnej. . . . .	41
Tabela 19. Sposób rekrutacji pracowników do udziału w szkoleniach/studiach – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia . . . . .	43
Tabela 20. Czynniki wyboru firm szkoleniowych – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia. . . . .	46

Tabela 21. Zawód wykonywany przez pracowników objętych wsparciem z KFS – wielka grupa zawodowa oraz podgrupa zawodów . . . . .	53
Tabela 22. Największe zalety szkoleń/kursów w ocenie pracodawców i pracowników . . . . .	61
Tabela 23. Największe wady szkoleń/kursów w ocenie pracodawców i pracowników . . . . .	61
Tabela 24. Tematy szkoleń/kursów/studiów podyplomowych, współfinansowanych z KFS, którymi w przyszłości byliby zainteresowani pracodawcy i pracownicy . . . . .	73
Tabela 25. Konstrukcja modelu – poziom ogólny . . . . .	80
Tabela 26. Definicja wskaźnika „Przyjazności dla beneficjenta” -szczegółowa definicja . . . . .	81
Tabela 27. Definicja wskaźnika „Dopasowania do potrzeb” - szczególowa definicja . . . . .	82
Tabela 28. Definicja podwskaźnika „Ocena szkoleń” – szczególowa definicja . . . . .	83
Tabela 29. Definicja podwskaźnika „Ocena zdobytych umiejętności” – szczególowa definicja . .	83
Tabela 30. Definicja podwskaźnika „Wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce” – szczególowa definicja . . . . .	84
Tabela 31. Definicja podwskaźnika „Wpływ na organizację” – szczególowa definicja . . . . .	85

## 13. Spis rysunków

Rysunek 1. Struktura Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2022 roku . . . . .	20
Rysunek 2. Plan wydatkowania środków KFS w 2022 roku w porównaniu z rokiem 2021 . . . . .	22
Rysunek 3. Podział środków limitu podstawowego KFS w 2022 roku na poszczególne województwa. . . . .	23
Rysunek 4. Średnia kwota wydatkowana środków z KFS w przeliczeniu na 1 uczestnika w województwie łódzkim w 2022 roku według powiatów. . . . .	27
Rysunek 5. Korzystanie z dofinansowania KFS w latach poprzednich wśród pracodawców – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia . . . . .	31
Rysunek 6. Korzystanie z dofinansowania KFS w latach poprzednich wśród pracodawców – ogółem oraz ze względu na podregion . . . . .	32
Rysunek 7. Tematyka działań finansowanych z KFS w 2022 r., w których uczestniczyli pracownicy firmy . . . . .	33
Rysunek 8. Liczba pracowników firmy, którzy uczestniczyli w działaniach finansowanych z KFS w 2022 r. – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia. . . . .	33
Rysunek 9. Priorytety, w ramach których firmy korzystały ze środków KFS w 2022 r. . . . .	34
Rysunek 10. Charakterystyka szkoleń pod względem formy i miejsca ich przeprowadzenia. . . . .	34
Rysunek 11. Ocena, na ile udział w szkoleniach, podnoszenie kwalifikacji pracowników są ważne dla firmy – porównanie perspektyw pracodawców i pracowników . . . . .	35
Rysunek 12. Satysfakcja ze wsparcia w ramach KFS w 2022 roku – deklaracje pracodawców i pracowników . . . . .	35
Rysunek 13. Uzasadnienie wysokich ocen wsparcia w ramach KFS w 2022 r. – perspektywa pracodawców i pracowników . . . . .	36
Rysunek 14. Ocena adekwatności kwoty dofinansowania z KFS w stosunku do kosztów szkoleń – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia. . . . .	37
Rysunek 15. Ocena, czy bez wsparcia KFS w 2022 r. firmie udałoby się sfinansować szkolenia, które zrealizowała z udziałem środków z KFS – perspektywa pracodawców ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia . . . . .	37
Rysunek 16. Ocena, czy bez wsparcia KFS w 2022 r. firmie udałoby się sfinansować szkolenia, które zrealizowała z udziałem środków z KFS – perspektywa pracodawców ogółem oraz ze względu na podregion. . . . .	38
Rysunek 17. Ocena, czy bez wsparcia KFS w 2022 r. firmie udałoby się sfinansować szkolenia, które zrealizowała z udziałem środków z KFS – perspektywa pracowników ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia . . . . .	38
Rysunek 18. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny pracodawców oraz jego wskaźników cząstkowych . . . . .	41
Rysunek 19. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny pracowników oraz jego wskaźników cząstkowych . . . . .	42
Rysunek 20. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny wsparcia ogółem . . . . .	42



oraz ze względu na wielkość zatrudnienia i główny sektor działalności firmy . . . . .	42
Rysunek 21. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny wsparcia ogółem oraz ze względu na podregion . . . . .	43
Rysunek 22. Powody wnioskowania o zrealizowane z KFS szkolenia/studia . . . . .	44
Rysunek 23. Osoby decydujące o wyborze tematyki kursu/studiów – perspektywa pracodawcy i pracownika . . . . .	44
Rysunek 24. Rola firmy szkoleniowej w doborze szkolenia dofinansowywanego z KFS – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia . . . . .	45
Rysunek 25. Rola firmy szkoleniowej w doborze szkolenia dofinansowywanego z KFS – ogółem oraz ze względu na podregion . . . . .	45
Rysunek 26. Inicjator podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS – perspektywa pracodawcy i pracownika . . . . .	47
Rysunek 27. Strona odpowiedzialna za przygotowanie wniosku o wsparcie z KFS w 2022 r. – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia . . . . .	48
Rysunek 28. Strona odpowiedzialna za przygotowanie wniosku o wsparcie z KFS w 2022 r. – ogółem oraz ze względu na podregion . . . . .	49
Rysunek 29. Opinie pracodawców na temat procesu wnioskowania o środki z KFS . . . . .	49
Rysunek 30. Występowanie trudności w procesie aplikacji o środki z KFS – ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia . . . . .	50
Rysunek 31. Występowanie trudności w procesie aplikacji o środki z KFS – ogółem oraz ze względu na podregion . . . . .	50
Rysunek 32. Przeciętne wartości wskaźnika przyjazności dla beneficjenta (pracodawcy) ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia i główny sektor działalności firmy. . . . .	51
Rysunek 33. Przeciętne wartości wskaźnika przyjazności dla beneficjenta (pracodawcy) ogółem oraz ze względu na podregion. . . . .	51
Rysunek 34. Wykształcenie uczestników szkoleń/studiów . . . . .	52
Rysunek 35. Zawód wyuczony i zawód wykonywany uczestników szkoleń/studiów . . . . .	53
Rysunek 36. Rodzaj umowy o pracę uczestników szkoleń/studiów . . . . .	55
Rysunek 37. Staż pracy uczestników szkoleń/studiów . . . . .	55
Rysunek 38. Miesięczne wynagrodzenie netto uczestników szkoleń/studiów . . . . .	56
Rysunek 39. Zmiana sytuacji zawodowej pracownika po otrzymaniu wsparcia w ramach KFS . . . . .	57
Rysunek 40. Zmiana sytuacji zawodowej pracowników po otrzymaniu wsparcia z KFS – ogółem oraz ze względu na płeć i wykształcenie . . . . .	58
Rysunek 41. Zmiana sytuacji zawodowej pracowników po otrzymaniu wsparcia z KFS – ogółem oraz ze względu na wiek i formę szkolenia . . . . .	58
Rysunek 42. Zmiana sytuacji zawodowej pracowników po otrzymaniu wsparcia z KFS – ogółem oraz ze względu na podregion . . . . .	59
Rysunek 43. Ocena ogólnej jakości szkoleń przez pracodawców i pracowników . . . . .	60
Rysunek 44. Pozytywna ocena szkoleń/kursów przez ich uczestników . . . . .	62
Rysunek 45. Opinie pracodawców na temat rezultatów wsparcia z KFS. . . . .	63
Rysunek 46. Dopasowanie wsparcia otrzymanego z KFS do aktualnych i przyszłych potrzeb w ocenie pracowników . . . . .	63
Rysunek 47. Opinie pracowników na temat rezultatów wsparcia z KFS . . . . .	64

Rysunek 48. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania do potrzeb pracowników – ogółem oraz ze względu na wiek, płeć i wykształcenie . . . . .	65
Rysunek 49. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania do potrzeb pracowników – ogółem oraz ze względu na podregion . . . . .	65
Rysunek 50. Stałość zatrudnienia pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach w ramach KFS w firmie . . . . .	66
Rysunek 51. Dopasowanie wsparcia otrzymanego z KFS do aktualnych potrzeb firmy w ocenie pracodawców . . . . .	66
Rysunek 52. Dopasowanie wsparcia otrzymanego z KFS do przyszłych potrzeb firmy w ocenie pracodawców . . . . .	67
Rysunek 53. Ocena wpływu wsparcia z KFS na kondycję firmy z perspektywy pracodawców . . . . .	67
Rysunek 54. Wpływ wsparcia otrzymanego ze środków KFS w 2022 roku na kondycję firmy. . .	68
Rysunek 55. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania do potrzeb pracodawców ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia i główny sektor działalności firmy. . . . .	68
Rysunek 56. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania do potrzeb pracodawców ogółem oraz ze względu na podregion. . . . .	69
Rysunek 57. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia pracodawców ogółem oraz ze względu na wielkość zatrudnienia i główny sektor działalności firmy. . . . .	69
Rysunek 58. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia pracodawców ogółem oraz ze względu na podregion. . . . .	70
Rysunek 59. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia pracodawców oraz jego podwskaźników . . . . .	70
Rysunek 60. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia pracowników oraz jego podwskaźników . . . . .	71
Rysunek 61. Tematyka kursów lub studiów podyplomowych interesująca dla firm w przyszłości, niezależnie od tego, czy mogłyby być one finansowane z KFS . . . . .	72
Rysunek 62. Zainteresowanie pozyskaniem środków przez pracodawców i uczestnictwem w szkoleniach/studiach podyplomowych przez pracowników w przyszłości . .	72

