



Państwowy Instytut Naukowy
Instytut Śląski w Opolu

**BADANIE EFEKTYWNOŚCI
KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO
W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM**

RAPORT Z BADAŃ

OPOLE 2017

**BADANIE EFEKTYWNOŚCI KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO
W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM**

RAPORT Z BADAŃ

AUTORZY RAPORTU

Magdalena Moj
Brygida Solga

OPRACOWANIE STATYSTYCZNE

Katarzyna Widera
Robert Wieczorek

OPRACOWANIE GRAFICZNE

Piotr Solga

KOORDYNACJA

Brygida Solga

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	5
Rozdział 1	
Metodologia badań.....	10
Rozdział 2	
Kształcenie ustawiczne pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim (analiza na podstawie danych statystyki publicznej)	15
Rozdział 3	
Diagnoza i efektywność rezultatów wsparcia w podmiotach korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku w województwie opolskim (analiza na podstawie badań własnych)	27
Rozdział 4	
Diagnoza sytuacji osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w 2016 roku otrzymały wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim (analiza na podstawie badań własnych)	65
Wnioski i rekomendacje.....	83
Bibliografia.....	101
Spis tabel	102
Spis rycin.....	104
Aneks.....	105

WPROWADZENIE

Celem raportu jest diagnoza i ocena efektywności rezultatów wsparcia w podmiotach korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku w województwie opolskim oraz diagnoza sytuacji osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w tym okresie otrzymały wsparcie w ramach funduszu.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to instrument polityki rynku pracy, który wprowadzony został w 2014 roku znowelizowaną ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹. Rok 2016 był trzecim z rzędu rokiem realizacji funduszu. W latach 2014 i 2015 środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego były przeznaczone przede wszystkim na działania adresowane do osób powyżej 45 roku życia². Natomiast w 2016 roku wśród priorytetów określonych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej znalazły się³:

- wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej,
- wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie umów, o których mowa w art. 150f ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tj. umów, na podstawie których starosta refunduje pracodawcy lub przedsiębiorcy przez okres 12 miesięcy część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia, w wysokości uprzednio uzgodnionej⁴.

¹ Podstawę prawną Krajowego Funduszu Szkoleniowego stanowią art. 69a–69b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2015 poz. 149) oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. 2014 poz. 639).

² Art. 20 ust. 2 ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014 poz. 598).

³ Priorytety KFS na 2016 r., <https://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2016> [19.06.2017].

⁴ Art. 150f ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040991001> [29.06.2017].

Urzędy pracy przyznawały wsparcie ze środków KFS w pierwszej kolejności pracodawcom, których wnioski spełniały wymagania określone w wyznaczonych priorytetach, które nie musiały być spełniane łącznie. W przypadku pozostawiania wolnych środków w ramach limitu, powiatowe urzędy pracy mogły przyznawać środki pracodawcom nie spełniającym tych wymagań⁵.

Dodatkowo określone zostały następujące priorytety Rady Rynku Pracy dotyczące wydatkowania rezerwy KFS:

- wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/zawodach, gdzie pracodawcy oferują miejsca pracy i jednocześnie zgłaszają trudności ze znalezieniem pracowników,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w branży transportowej w zawodach: kierowcy, samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, maszyniści kolejowi oraz w branży usług opiekuńczych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/przedsiębiorstwach restrukturyzowanych np. w branży górnictwa węglowego, w celu utrzymania zatrudnienia,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych w celu utrzymania zatrudnienia,
- zaspokajanie zapotrzebowania powiatów, które będą wnioskowały o dodatkowe kwoty KFS na finansowanie kształcenia ustawicznego u pracodawców.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w kolejnych edycjach będą ustalane nowe priorytety. Zgodnie z tym, na rok 2017 wyznaczono następujące priorytety:

- wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub

⁵ Ibidem [8.06.2017].

o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Analogicznie Rada Rynku Pracy określiła priorytety dotyczące wydatkowania rezerwy KFS:

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają kwalifikacji pełnych na poziomie 4 Polskiej Ramy Kwalifikacji (nie mają matury),
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, w których wszczęto proces restrukturyzacji⁶

Przypomnijmy, że celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, która może mieć miejsce z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. W tym kontekście, KFS należy postrzegać jako instrument edukacji ustawicznej, wspomagający przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących. Zakłada się, że będzie to jeden ze sposobów poprawy niskiego w Polsce, na tle krajów Unii Europejskiej, wskaźnika uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Biorąc pod uwagę istotę KFS, a także wyznaczone do tej pory - wyżej wymienione - priorytety, należy zwrócić uwagę, że w dużej części są one odpowiedzią na szereg wyzwań stojących współcześnie przed polskim rynkiem pracy. Wśród nich wymienia się zwłaszcza postępującą presję konkurencyjną, niedostosowanie strukturalne oraz niekorzystne zmiany demograficzne⁷. Wyzwania te zakładają konieczność podejmowania działań zmierzających do wzrostu aktywizacji zawodowej oraz usprawnienie funkcjonowania rynku pracy. W ten ostatni obszar dobrze wpisują się działania z obszaru zyskującej na popularności koncepcji *flexicurity*, a także ekonomii społecznej. Obszar pierwszy zakłada natomiast wzrost aktywności zawodowej tych grup i osób, które z różnych powodów są mniej pod tym względem aktywne, głównie kobiet, osób starszych, osób niepełnosprawnych, mieszkańców obszarów wiejskich, osób bez kwalifikacji i długotrwale bezrobotnych. Konsekwencje postępujących zmian, zwłaszcza tych o charakterze demograficznym, będą związane z niemal wszystkimi dziedzinami życia

⁶ W rozumieniu ustawy z 15 maja 2015 r. *Prawo restrukturyzacyjne* (Dz.U. z 2015 r., poz. 978).

⁷ *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kielkowska, Instytut Obywatelski, Warszawa 2013, ss. 247.

społeczno-gospodarczego. Na przykład, na przedsiębiorcach zmiany demograficzne będą wymuszały konieczność zatrudniania starszych osób i z tej perspektywy podejmowanie działań prowadzących do utrzymania i rozwinięcia pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstw. Oznacza to, że trzeba będzie dostosować politykę personalną do zmieniających się warunków starzejącego się rynku pracy oraz rozwijać i wspierać różne formy zatrudnienia osób starszych. Z pewnością dobre rezultaty przyniesie skorzystanie z nowoczesnych metod zarządzania wiekiem, w tym adaptowanie stanowisk pracy do potrzeb starszych osób, rozwijanie systemów kształcenia przez całe życie i przez to zwiększenie atrakcyjności życia zawodowego starszych pracowników⁸.

Kolejne wyznaczane przez ustawodawcę priorytety w ramach KFS powinny zatem uwzględniać wyzwania polskiego rynku pracy i jednocześnie mieć wielostronny wymiar, tak aby relatywnie szerokie grupy wsparcia mogły korzystać z tego typu narzędzia polityki rynku pracy.

Jak wskazano, celem raportu jest diagnoza i ocena efektywności rezultatów wsparcia w podmiotach korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku w województwie opolskim oraz diagnoza sytuacji osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w tym okresie otrzymały wsparcie w ramach funduszu.

Raport składa się z czterech rozdziałów oraz wprowadzenia i zakończenia. Rozdział pierwszy zawiera opis metodologii badań zrealizowanych wśród przedsiębiorców i pracowników uczestniczących w działaniach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku. W rozdziale drugim - bazując na danych statystyki publicznej - dokonano charakterystyki kształcenia ustawicznego pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku w województwie opolskim. Kolejne dwa rozdziały prezentują wyniki badań przeprowadzonych w ramach niniejszego projektu, tj. rozdział trzeci zawiera diagnozę i ocenę efektywności rezultatów wsparcia w podmiotach korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku w województwie opolskim, z kolei rozdział czwarty - diagnozę sytuacji osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w 2016 roku otrzymały wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim. Całość kończą wnioski i rekomendacje istotne z punktu widzenia funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W aneksie raportu znajdują się

⁸ B. Solga, *Funkcjonowanie przedsiębiorstw w warunkach przemian demograficznych. Wybrane aspekty* [w:] *Dostosowanie przedsiębiorstw do zmian otoczenia zewnętrznego*, red. A. Zygmunt, J. Zygmunt, Studia i Monografie z. 451, Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej, Opole 2016, s. 31-46.

narzędzia badawcze, tj. kwestionariusze ankiet przeprowadzonych wśród przedsiębiorców i pracowników.

W raporcie ocenie poddany został kolejny już rok funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W tym kontekście uzyskane wyniki można porównać z wynikami uzyskanymi w badaniach KFS z 2016 r. (tj. obejmującego diagnozę i efektywność wsparcia KFS w województwie opolskim w latach 2014-2015)⁹, gdyż w sposób celowy zostały one oparte na tej samej metodologii. Drugie badanie tego instrumentu polityki rynku pracy nie pozwala co prawda na określanie trendów zdiagnozowanych zmian, które zazwyczaj odnoszą się do długoletniej perspektywy. Z pewnością jednak badanie to pozwala na dokonanie analizy porównawczej wyników i wniosków, może stanowić podstawę do określania możliwych kierunków zmian oraz służyć doskonaleniu KFS jako instrumentu polityki rynku pracy.

⁹ Wyniki badań zob.: J. Dybowska, M. Moj, B. Solga, K. Szczygieski, *Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim. Raport z badań*, PIN-Institut Śląski w Opolu, Opole 2016, ss. 136.

ROZDZIAŁ 1

METODOLOGIA BADAŃ

Celem badań przeprowadzonych na użytek oceny funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku w województwie opolskim była:

- diagnoza i ocena efektywności wsparcia w przedsiębiorstwach korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego z punktu widzenia poprawy kwalifikacji pracobiorców i pozycji firmy oraz oceny KFS jako narzędzia aktywnej polityki rynku pracy,
- diagnoza i ocena efektywności wsparcia ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego z punktu widzenia poprawy pozycji pracowników na konkurencyjnym rynku pracy

Jak wskazano, analizie poddano kolejny rok funkcjonowania KFS i z tego powodu - dla celów porównawczych - oparto ją na metodologii wykorzystanej w badaniach KFS z 2016 roku. A zatem podobnie jak w poprzednich badaniach, zagadnienia realizujące tak określone cele odnosiły się do opisu tj. analizy i oceny:

- struktury oraz rozmieszczenia terytorialnego badanych przedsiębiorstw, które w 2016 roku skorzystały ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego (według wielkości firm, branży, zawodów pracowników, którzy korzystali z KFS, lokalizacji firm w układzie powiatów),
- charakteru uzyskanego wsparcia finansowego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (wg rodzajów działań finansowanych ze środków KFS),
- opinii pracodawców, którzy w 2016 roku skorzystali z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na temat efektywności rezultatów wsparcia pod kątem:
 - *dostępności* - tj. czy KFS jako instrument polityki rynku pracy jest dla przedsiębiorców łatwo dostępny, a procedury formalne związane z uzyskaniem wsparcia są przejrzyste i atrakcyjne dla przedsiębiorców,
 - *trafności* - tj. czy wsparcie odpowiada na określone potrzeby firmy – aktualne i/lub planowane oraz realizowaną strategię, czy skorzystanie z możliwości wsparcia było inicjatywą pracodawcy czy pracownika,

- *przydatności* - tj. czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników są przez nich wykorzystywane w codziennej pracy, czy wsparcie może być podstawą rzeczywistej zmiany ich pozycji w firmie i/lub awansu,

- *skuteczności* - tj. czy wzrost kompetencji pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia z KFS może być podstawą poprawy pozycji firmy na rynku pracy,

- struktury społeczno-demograficznej osób uczestniczących w szkoleniach z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku według płci, wieku, wykształcenia, stanowiska pracy, miejsca zamieszkania,
- charakteru uzyskanego wsparcia finansowego według rodzajów działań finansowanych ze środków KFS,
- opinii pracowników, którzy w 2016 roku skorzystali z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na temat efektywności rezultatów wsparcia pod kątem:

- *trafności* - tj. czy wsparcie KFS jest adekwatne do wykonywanej pracy pracowników, czy metody szkolenia są odpowiednie i spotkały się z zainteresowaniem pracownika,

- *przydatności* - tj. czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników są przez nich wykorzystywane w codziennej pracy, czy są możliwe do zastosowania w praktyce obecnie i/lub w przyszłości, czy wewnętrzne style zarządzania stosowane w firmie oraz cechy pracowników dają możliwość zastosowania zdobytej wiedzy,

- *skuteczności* - tj. czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników mogą być podstawą poprawy pozycji pracowników na rynku pracy oraz rzeczywistej zmiany ich pozycji w firmie i/lub awansu.

W niniejszych badaniach, częściowo posłużono się wytycznymi metody Kirkpatrick'a¹⁰, zakładając, że efektywność działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego będzie oceniana z perspektywy dostępności wsparcia dla przedsiębiorców i poprzez nich dla pracowników, trafności wsparcia w punktu widzenia potrzeb firmy i pracownika, przydatności w codziennej pracy oraz skuteczności w konsekwencji prowadzącej do poprawy pozycji firmy i pracownika na rynku pracy.

¹⁰ Szerzej zob.: J. Dybowska, M. Moj, B. Solga, K. Szczygielski, *Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego...*, s. 9-10.

Zakres badania obejmował realizację dwóch badań o charakterze ilościowym przy wykorzystaniu metody kwestionariuszowej, tj.:

- badanie I - realizowane wśród pracodawców, którzy w 2016 r. korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- badanie II - realizowane wśród osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w latach 2016 r. otrzymały wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Badanie I przeprowadzono wśród 82,4% populacji podmiotów korzystających w 2016 r. ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, ulokowanych w każdym powiecie województwa opolskiego, proporcjonalnie do liczby podmiotów korzystających z KFS (tabela 1). Respondentami były osoby zarządzające danym podmiotem lub bezpośrednio związane z polityką kadrową badanego podmiotu. Podstawą doboru próby w badaniu I był operat stworzony na podstawie list wszystkich podmiotów, przekazanych przez powiatowe urzędy pracy w województwie opolskim. Respondenci odpowiedzieli na pytania kwestionariusza w wywiadzie telefonicznym wspomagany komputerowo (CATI).

Tabela 1

Wielkość populacji, operatu i zrealizowanej próby w badaniach podmiotów korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku w powiatach województwa opolskiego

Powiaty	Populacja (liczba firm objętych wsparciem ze środków KFS w 2016 r. - dane PUP)	Operat (liczba firm z danymi umożliwiającymi kontakt)	Odsetek podmiotów	Przyjęta próba badawcza	Zrealizowana próba badawcza
brzeski	35	35	8%	30	31
głubczycki	24	23	5%	19	17
kędzierzyńsko-kozielski	26	26	6%	21	23
kluczborski	20	17	4%	16	18
krapkowicki	61	58	14%	50	48
namysłowski	10	10	2%	8	7
nyski	59	59	14%	49	52
oleski	10	10	2%	8	9
opolski	104	101	24%	88	89
prudnicki	43	43	10%	34	31
strzelecki	48	46	11%	40	37
Razem	440	428	100%	362	362 (82,4%)

Źródło: Opracowanie własne.

Badanie II przeprowadzono wśród 379 osób zatrudnionych w podmiotach objętych badaniem I w każdym powiecie województwa opolskiego (tabela 2). Respondentami były osoby zatrudnione w podmiotach objętych badaniem I, które uczestniczyły w szkoleniach

w ramach KFS w 2016 r. Do respondentów dotarto w rezultacie poprzedzających wywiadów z pracodawcami. Respondenci wskazani przez pracodawców odpowiedzieli na pytania kwestionariusza w wywiadzie telefonicznym wspomaganym komputerowo (CATI) lub w trakcie wspomaganego komputerowo wywiadu za pośrednictwem Internetu (CAWI), w sytuacji gdy pracodawcy nie podali bezpośredniego kontaktu z przeszkolonymi pracownikami. Wybór mieszanej techniki wywiadu kwestionariuszowego (*mix-mode*) pozwolił na dotarcie do zamierzonej próby badawczej.

Tabela 2

Wielkość populacji i zrealizowanej próby w badaniach osób korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku w powiatach województwa opolskiego

Powiat	Populacja (liczba osób, objętych wsparciem ze środków KFS w 2016 r. – szacunkowe dane WUP)	Odsetek osób z powiatu w ogólnej liczbie firm, które otrzymały wsparcie	Przyjęta próba badawcza	Zrealizowana próba badawcza ¹¹
brzeski	208	6%	23	39
głubczycki	473	14%	52	29
kędzierzyńsko- kozielski	321	9%	35	22
kluczborski	98	3%	11	19
krapkowicki	433	13%	48	52
namysłowski	253	7%	28	10
nyski	454	13%	50	49
oleski	148	4%	16	11
opolski	710	21%	78	104
prudnicki	104	3%	11	17
strzelecki	240	7%	26	27
Razem	3442	100%	379	379

Źródło: Opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę powyższą charakterystykę przeprowadzonych badań należy zaznaczyć, że w przypadku badania I zrealizowanego wśród przedsiębiorców, uzyskane wyniki mają charakter statystycznie istotny w sensie ilościowym (82,4% populacji) i przestrzennym (w odniesieniu do układu powiatów województwa opolskiego). Wyniki te mogą być zatem uogólniane na całą populację (tj. w stosunku do wszystkich przedsiębiorstw,

¹¹ Ze względu na szereg czynników niezależnych od wykonawcy badań, nie udało się osiągnąć odzwierciedlenia założonej struktury próby badawczej (tabela 2). Najpoważniejszą przeszkodą był brak operatu badawczego, co nie pozwalało na realizowanie określonych kwot w badaniu. Aby móc przeprowadzić badania z pracownikami objętymi wsparciem z KFS w 2016 r., wykonawca pozyskiwał zatem kontakty do tych osób za pośrednictwem ich pracodawców. W toku badania, tam gdzie zostały osiągnięte założone wartości dla danego powiatu, realizacja badania była wstrzymywana. Jednakże w momencie kiedy okazało się, że pozyskanie danych kontaktowych do osób z określonych powiatów nie było z różnych powodów możliwe, próba była uzupełniana wywiadami z respondentami z innych powiatów, do których zdobyto dane kontaktowe.

które w 2016 r. korzystały ze środków KFS w województwie opolskim). Badanie II zrealizowane wśród pracowników korzystających w 2016 r. ze wsparcia KFS posiada charakter statystycznie istotny w sensie ilościowym (11% populacji beneficjentów¹²), nie pozwala ono jednak na pogłębione odniesienia do układu przestrzennego (por. tabela 2 i przypis nr 11). Odniesienia do powiatów dotyczą w związku z tym wyłącznie analizy tych wyników badań ankietowych, które dotyczą ilości osób uczestniczących w działaniach KFS oraz form wsparcia w ramach funduszu.

Do badania zależności dwóch cech (gdy poziom pomiaru to najniższe skale czyli nominalna lub rangowa) zastosowano wyniki *testu niezależności χ^2 Pearsona* uzyskane w programie SPSS (H_0 : X nie zależy od Y, H_a : X zależy od Y). Po zastosowaniu tego testu SPSS pokazuje wartość kwantyla w rozkładzie χ^2 i odpowiadający mu poziom istotności tzw. *p-value*. W zależności od przyjętego poziomu istotności dla badania, weryfikacja odbywała się zgodnie z następującą procedurą: jeśli *p-value* ma wartość mniejszą od przyjętego w badaniu poziomu istotności to odrzuca się H_0 na korzyść H_a czyli zmienna X zależy w sposób statystycznie istotny od zmiennej Y. Do weryfikacji hipotezy o zależności cech w tym badaniu przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$.

¹² W przypadku, gdyby w badaniu został zastosowany losowy dobór próby można by uzyskać ufność, że obserwowane cechy odnajdują swoje odzwierciedlenie w całej populacji na poziomie 95%, przy jednoczesnym braku przyjmowania założeń dotyczących rozkładu danej cechy w populacji.

ROZDZIAŁ II

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACOWNIKÓW ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM W 2016 ROKU (ANALIZA NA PODSTAWIE DANYCH STATYSTYKI PUBLICZNEJ)

W 2016 roku złożono 841 wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego czyli o 208 wniosków więcej niż w 2015 r. (tabela 3). Podobnie jak w 2015 roku, najczęściej wniosków złożono w mieście Opole (170), powiatach krapkowickim (123) oraz nyskim (82). Najmniej wniosków złożono w powiatach: kluczborskim (20), namysłowskim (21) i brzeskim (40). W 2015 roku najmniej wniosków pochodziło z powiatów: prudnickiego, strzeleckiego i oleskiego.

Uwzględniając wielkość firm, wnioski pochodziły z następujących firm:

- 447 (53,2%) wniosków z firm zatrudniających 1-9 pracowników - najczęściej z powiatów: miasta Opole (105), krapkowickiego (49) i opolskiego (48), najmniej z powiatów: namysłowskiego (9), kluczborskiego (16) i oleskiego (20),
- 176 (20,9%) wniosków z firm zatrudniających 10-49 pracowników - najczęściej z powiatów: krapkowickiego (34), miasta Opole (27) oraz z kędzierzyńsko-kozielskiego (19), najmniej z powiatów: namysłowskiego i kluczborskiego (po 3 złożone wnioski) oraz brzeskiego (8),
- 143 (17%) wniosków z firm zatrudniających 50-249 osób - najczęściej z powiatów: krapkowickiego (37), nyskiego oraz miasta Opole (po 20 złożonych wniosków), najmniej z powiatów: brzeskiego (1), kluczborskiego (1) i kędzierzyńsko-kozielskiego (5).
- 143 (17%) wniosków z firm zatrudniających 50-249 osób - najczęściej z powiatów: miasta Opole (18), głubczyckiego (12) i oleskiego (11), najmniej z powiatów: opolskiego (2), kędzierzyńsko-kozielskiego (3) oraz krapkowickiego (3), żadne z powiatów, tj. brzeskiego, kluczborskiego i namysłowskiego.

Tabela 3**Wnioski złożone o dofinansowanie środków z KFS w 2016 roku według wielkości firm**

Wielkość firmy	2016
1-9	447 (53,2%)
10-49	176 (20,9%)
50-249	143 (17%)
250 i więcej	75 (8,9%)
Ogółem	841 (100%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS – 01 za 2016 r. dla powiatów województwa opolskiego.

Spośród 841 złożonych wniosków, 518 (61,6%) zostało pozytywnie rozpatrzonych, a 323 (38,4%) nie pozyskały dofinansowania (tabela 4). W roku 2015 r. złożono 633 wnioski, z których zaledwie 81 (12,8%) nie otrzymało środków finansowych. Oznacza to niemal 3-krotny wzrost liczby odrzuconych wniosków w stosunku do zeszłorocznej edycji KFS.

W stosunku do liczby złożonych wniosków w 2016 r. najmniej odrzucono ich w średnich i dużych przedsiębiorstwach (kolejno: 24,5% oraz 38,7%), a relatywnie najwięcej w przedsiębiorstwach małych (43,2%) i mikro (40,7%). Podobnie zatem jak w 2015 r., mikro i małe przedsiębiorstwa chętniej ubiegały się o dofinansowanie z KFS aniżeli większe podmioty, lecz wnioski w tej grupie firm były najczęściej odrzucane. Jak wskazano, istotną zmianą jest ponadto dużo większa liczba odrzucanych wniosków we wszystkich typach firm. W 2015 roku odrzucono nie więcej niż około 17% wniosków (w mikro firmach), w 2016 roku w większości przypadków wskaźnik ten przekroczył lub kształtował się na poziomie 40%.

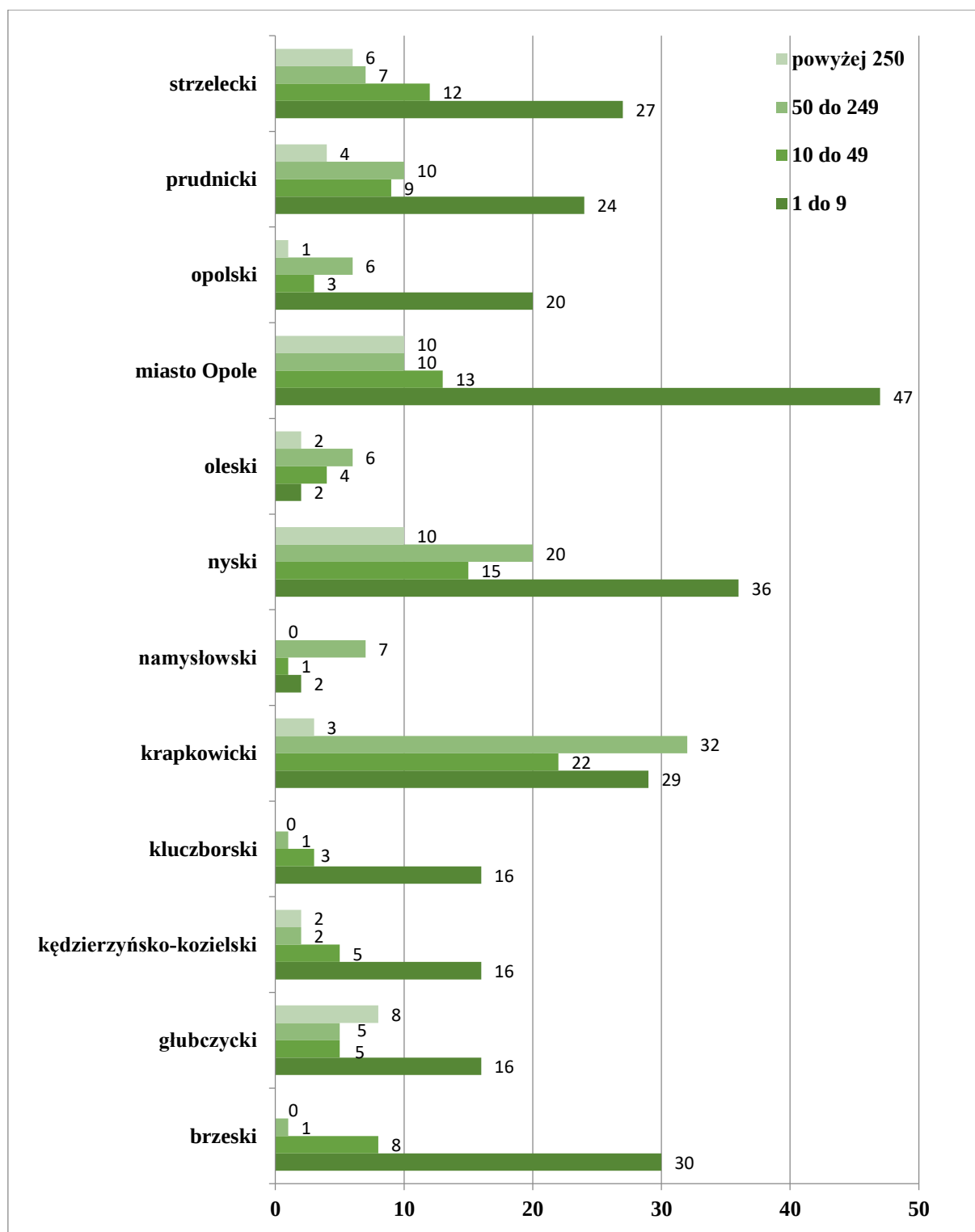
Tabela 4**Wnioski do KFS złożone i pozytywnie rozpatrzone w 2016 roku w województwie opolskim według wielkości firm**

Wielkość firmy	Liczba złożonych wniosków	Liczba pozytywnie rozpatrzonych wniosków	Liczba odrzuconych wniosków oraz procent w relacji do liczby wniosków złożonych
1-9	447	265	182 (40,7%)
10-49	176	100	76 (43,2%)
50-249	143	107	35 (24,5%)
Powyżej 250	75	46	29 (38,7%)
Ogółem	841	518	323 (38,4%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS – 01 za 2016 r. dla powiatów województwa opolskiego.

Rycina 1

Liczba wniosków o dofinansowanie KFS w 2016 roku pozytywnie rozpatrzonych w powiatach województwa opolskiego według wielkości firmy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2016 r. dla powiatów województwa opolskiego.

W stosunku do liczby złożonych wniosków, wszystkie pozytywnie rozpatrzone jedynie w powiecie kluczborskim (20), jednak w powiecie tym złożono najmniej wniosków. W powiatach: brzeskim (40 złożonych i 39 pozytywnie rozpatrzonych) i nyskim (82 złożone i 81 pozytywnie rozpatrzonych) odrzucono po 1 wniosek. W pozostałych powiatach liczba odrzuconych wniosków była wyższa.

Do trzydziestu odrzuconych wniosków dotyczyło powiatów:

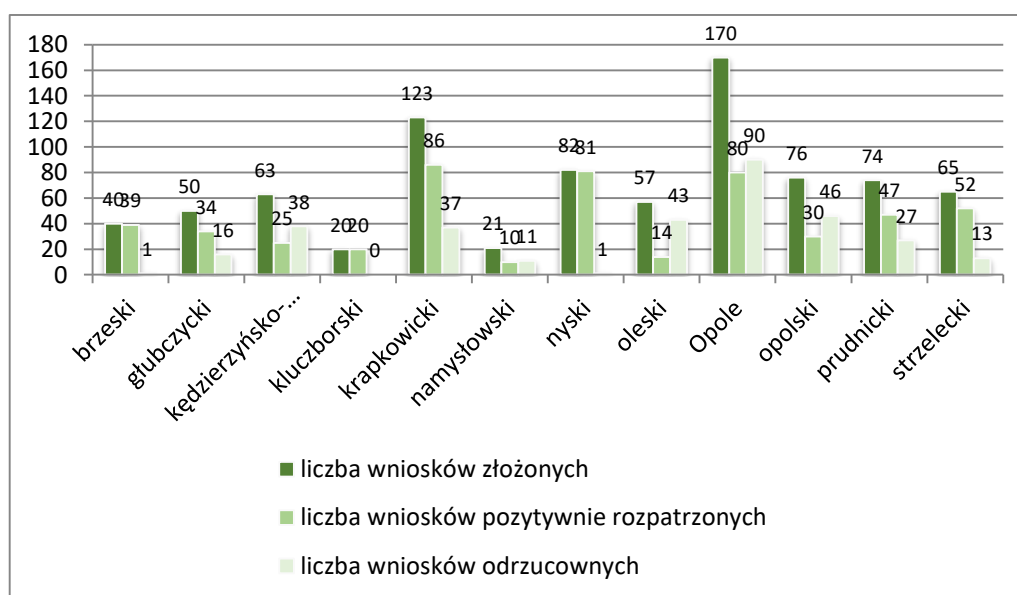
- namysłowskiego (21 złożonych/10 pozytywnie rozpatrzonych; 11 odrzuconych czyli 3,4% odrzuconych w skali województwa),
- strzeleckiego (65/52; 13 – 4%),
- głubczyckiego (50/34; 16 – 4,9%),
- prudnickiego (74/47; 27 – 8,4%).

W pozostałych powiatach liczba odrzuconych wniosków przekraczała 30, tj. w powiatach:

- krapkowickim (123/86; 37 – 11,5%),
- kędzierzyńsko-kozielskim (63/25; 38 – 11,8%),
- oleskim (57/14; 43 – 13,3%),
- opolskim (76/30; 46 – 14,2%),
- grodzkim Opole (170/80; 90 – 27,9%).

Rycina 2

Liczba wniosków złożonych, pozytywnie rozpatrzonych i odrzuconych w 2016 roku w powiatach województwa opolskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS – 01 za 2016 r. dla powiatów województwa opolskiego.

Pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS najczęściej reprezentowali te branże, z których spłynęło najwięcej wniosków. Były to:

- przetwórstwo przemysłowe (133 złożone wnioski – 15,8% / 76 otrzymanych – 14,7%) - najwięcej pozytywnie rozpatrzonych wniosków z powiatów: krapkowickiego (26), nyskiego (15), strzeleckiego (12). Najmniej z: głubczyckiego i kędzierzyńsko-kozielskiego (po 2) oraz grodzkiego Opole (4). Z powiatu namysłowskiego złożono 2 wnioski, jednak nie otrzymały dofinansowania z KFS. Z powiatów brzeskiego i kluczborskiego nie aplikowano w tej branży,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna (119 złożonych wniosków – 14,1% / 83 otrzymanych – 16%) - najwięcej z powiatów: nyskiego (23), głubczyckiego (13), grodzkiego Opole (12). Najmniej z powiatów: oleskiego i namysłowskiego (po 1 dofinansowanym wniosku), w przypadku brzeskiego oraz prudnickiego – po 2,
- handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (115 złożonych wniosków – 13,7% / 60 otrzymanych – 11,6%) - najwięcej z powiatów: grodzkiego Opole (15), brzeskiego (10), prudnickiego (8). Najmniej z oleskiego (2) i opolskiego (2). W przypadku powiatu namysłowskiego złożono 1 wniosek, który nie otrzymał dofinansowania,
- pozostała działalność usługowa (83 złożone wnioski – 9,9% / 51 otrzymanych – 9,9%) - najwięcej z powiatów: miasta Opole (11), nyskiego (8), prudnickiego (7), najmniej z powiatów: namysłowskiego (1), kluczborskiego (2), krapkowickiego (2). Z powiatu oleskiego oddano 2 wnioski, które nie zostały pozytywnie zaopiniowane,
- budownictwo (73 złożone wnioski – 8,7% / 48 otrzymanych – 9,3%) – najwięcej z powiatów: krapkowickiego (9), strzeleckiego (8) i brzeskiego (6). Najmniej z powiatów: kluczborskiego (1), prudnickiego (2), głubczyckiego (2), kędzierzyńsko-kozielskiego (2). Nie aplikowano z powiatu namysłowskiego,
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (65 złożonych wniosków – 7,7% / 34 otrzymane – 6,6%) - najwięcej z powiatów: krapkowickiego i miasta Opole (po 8). Najmniej z opolskiego (2) oraz strzeleckiego (2). Trzy powiaty (głubczycki, kluczborski, namysłowski) nie ubiegały się o pozyskanie środków, a z oleskiego złożono 2 wnioski, które nie otrzymały dofinansowania.

W stosunku do KFS z 2015 r. oznacza to, że w 2016 r. w czołówce pozostają te same branże tj.: przetwórstwo przemysłowe, handel detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Dodatkowo w 2016 r. pojawiło się dużo więcej wniosków pochodzących z firm z branży budownictwo (8,7%), natomiast dużo mniej z firm z branż: edukacja (12,3% w 2015 r.) i administracja publiczna i obrona narodowa (8,5% w 2015 r.).

Wsparciem KFS zostali objęci zarówno właściciele firm (139 osób czyli 4%), jak i pracownicy (3 340 osób czyli 96%, w tym 2012 kobiet – 60,2% i 1328 mężczyzn – 39,8%), w sumie 3 479 osób. W porównaniu do 2015 r. oznacza to wzrost liczby beneficjentów wsparcia z KFS o ok. 11,5%, zwłaszcza kobiet o 17,3%.

W gronie właścicieli najpopularniejszy był udział w kursach (133), egzaminach (6) i studiach podyplomowych (4). Jedynie w powiecie namysłowskim właściciele nie uczestniczyli w działaniach finansowanych ze środków KFS. W niektórych powiatach (tj. brzeskim i głubczyckim) właściciele uczestniczyli zarówno w kursach, jak i egzaminach. W powiecie brzeskim, 14 osób brało udział w kursach, a dodatkowo 3 z nich w egzaminach. Z kolei w powiecie głubczyckim, 7 właścicieli uczestniczyło w kursach, 1 osoba z ich grona podchodziła do badań lekarskich i/lub psychologicznych, a 1 biorąca udział w kursie zaliczała egzamin albo brała udział w badaniu. Oznacza to, że część osób w tych powiatach uczestniczyła w kilku formach wsparcia. W pozostałych powiatach właściciele firm najchętniej się doksztalali w powiatach: mieście Opole (13 osób), strzeleckim (15) i po 14 osób w brzeskim i krapkowickim.

Wśród pracowników, aż 3268 osób uczestniczyło w kursach, w których przeważały kobiety. Najchętniej w tej formie wsparcia uczestniczyli mieszkańcy powiatów: głubczyckiego (524), miasta Opole (511) oraz nyskiego (449). Kobiety uczestniczące w kursach również najczęściej pochodziły z powiatów: głubczyckiego (410), nyskiego (302), miasta Opole (285). Mężczyźni najczęściej pochodzili z powiatów: krapkowickiego (280), miasta Opole (226) oraz nyskiego (147). Kobiety z powiatów brzeskiego i oleskiego uczestniczyły tylko w jednej formie wsparcia, którą były kursy, podobnie jak mężczyźni z powiatu opolskiego. W najmniejszym stopniu z kursów korzystali mieszkańcy powiatów: prudnickiego (87) i kluczborskiego (90), kobiety z powiatów prudnickiego (46) i kluczborskiego (36) oraz mężczyźni z powiatów opolskiego (16) i prudnickiego (41).

Z egzaminów skorzystało łącznie 86 osób, głównie mężczyźni (75) z powiatów: głubczyckiego (22), krapkowickiego i miasta Opole (po 16 osób). Spośród 11 kobiet, 7 było mieszkankami powiatu głubczyckiego.

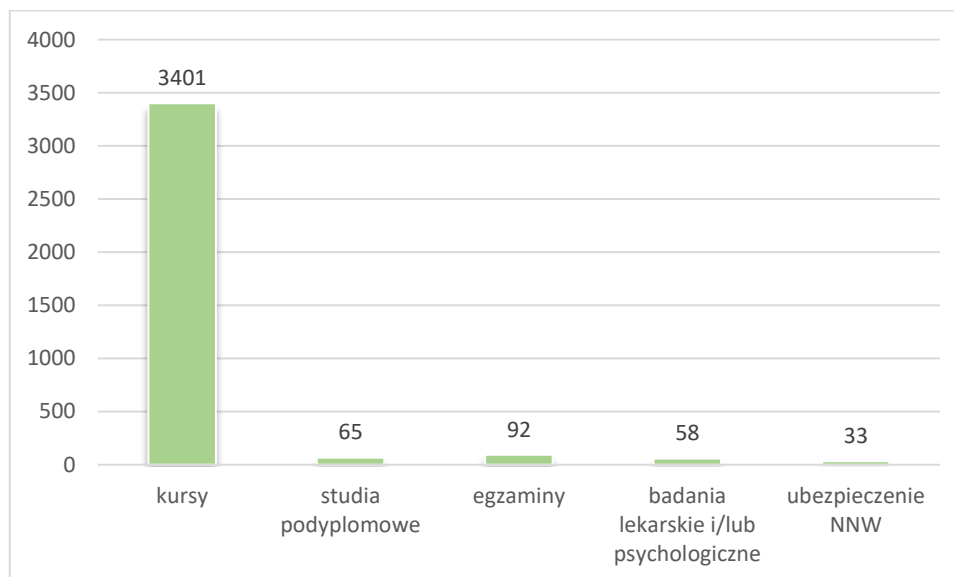
Ze studiów podyplomowych skorzystało łącznie 61 osób, głównie kobiety (49) z powiatów namysłowskiego (13) i miasta Opole (9). Z grona mężczyzn, 5 było z powiatu grodzkiego Opola.

Z badań lekarskich i/lub psychologicznych skorzystało 55 osób, w tym 54 mężczyzn, głównie z powiatu nyskiego – 22 osoby) i tylko 1 kobieta z powiatu prudnickiego.

Również ubezpieczenie NNW było domeną mężczyzn. Spośród 33 osób, skorzystało aż 27 mężczyzn i zaledwie 6 kobiet. 19 mężczyzn było z powiatu nyskiego, a kobiety z namysłowskiego.

Rycina 3

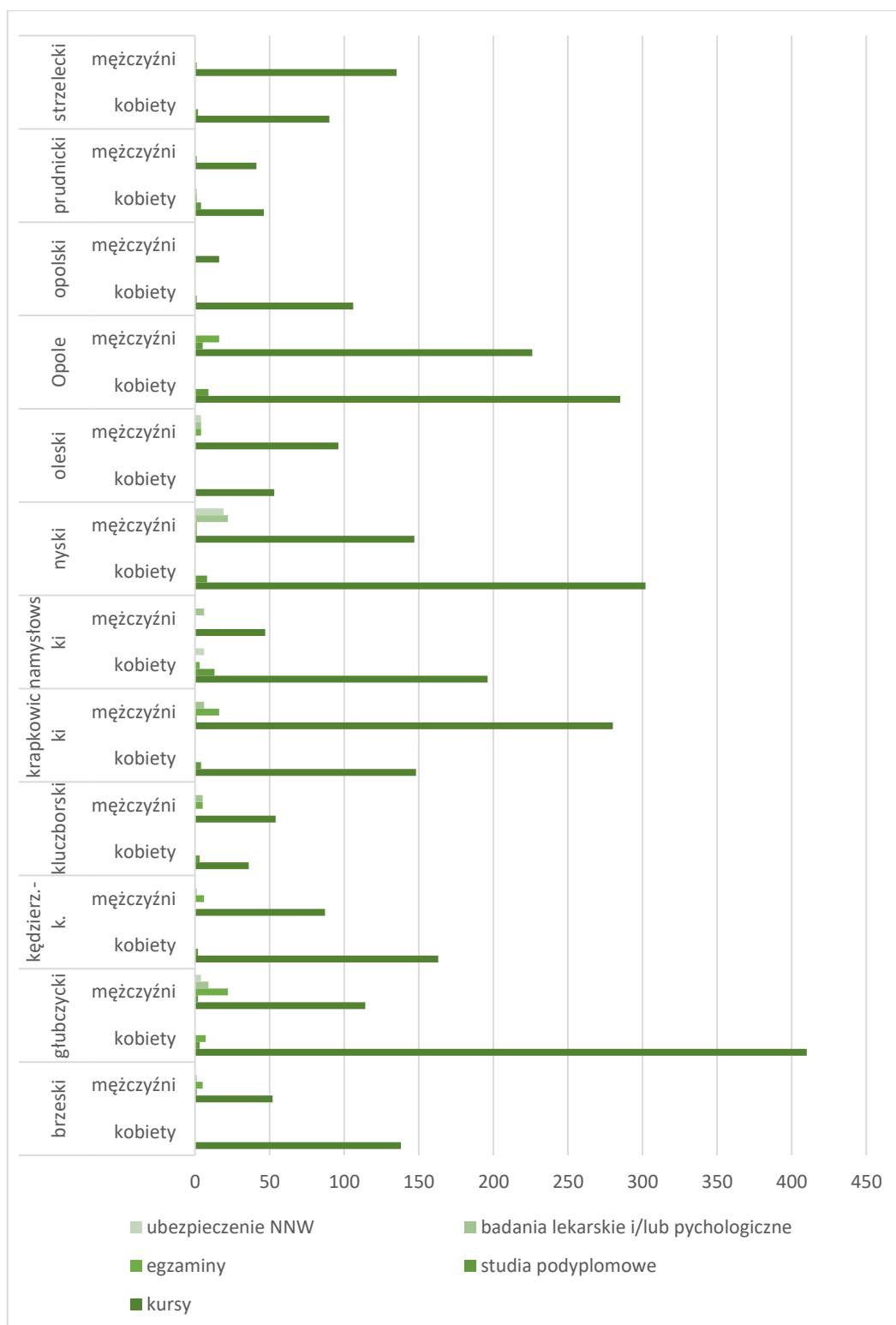
Struktura form wsparcia KFS w 2016 roku w województwie opolskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2016 r. dla powiatów województwa opolskiego.

Rycina 4

Struktura form wsparcia KFS w 2016 roku według płci i powiatów województwa opolskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2016 r. dla powiatów województwa opolskiego.

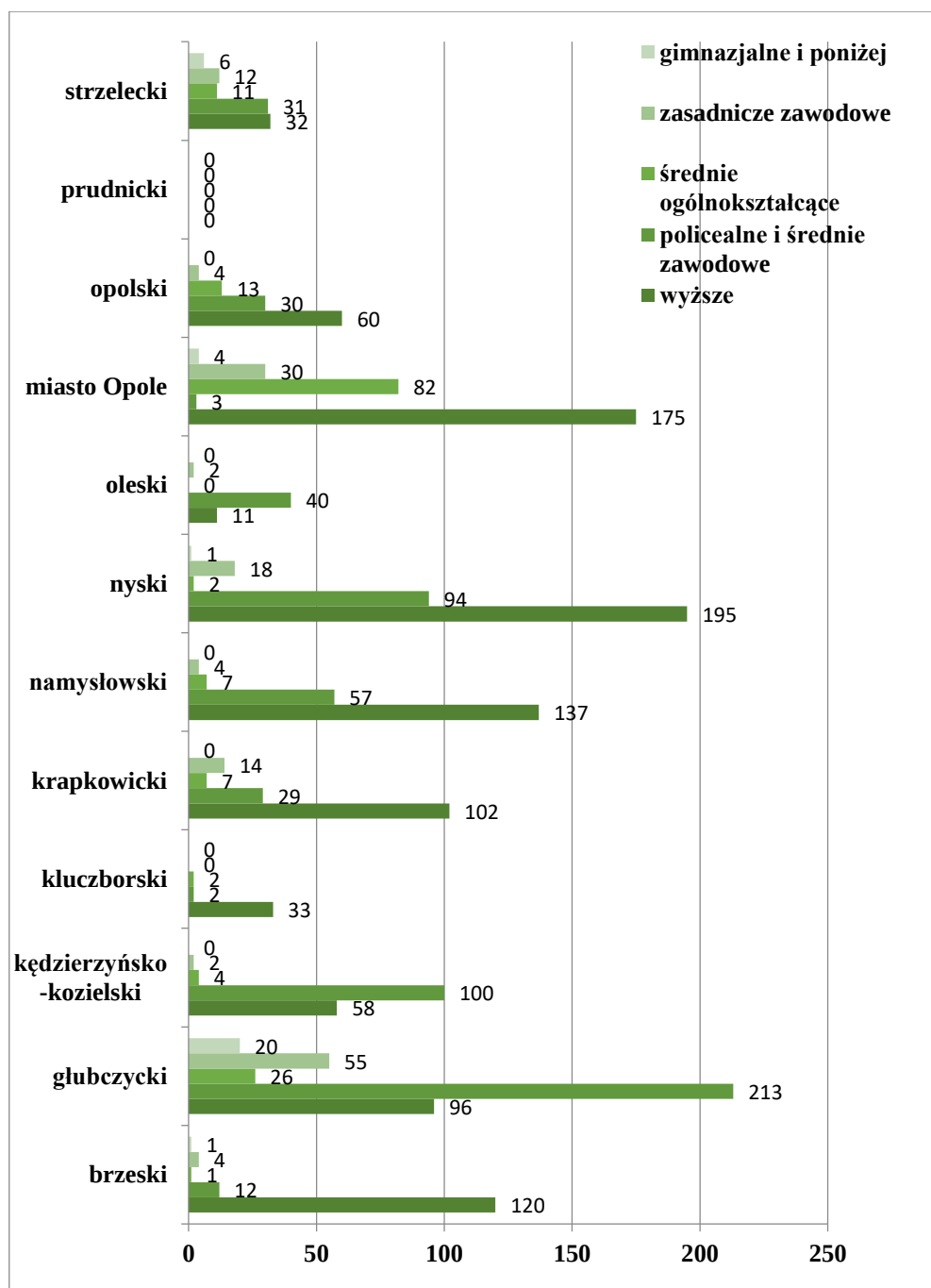
Kobiety uczestniczące w działaniach w ramach KFS posiadały wyższy poziom wykształcenia aniżeli mężczyźni (rycina 5). Najwięcej z nich skończyło szkoły wyższe (1019 – 51,9%), policealne (611 – 31,1%) i średnie ogólnokształcące (155 – 7,9%). Najmniej kobiet zakończyło swoją edukację na poziomie gimnazjum (32 – 1,9%) i szkoły zasadniczej zawodowej (145 – 7,4%). Największa zmiana w porównaniu do 2015 r. dotyczy wzrostu liczby kobiet z wykształceniem wyższym uczestniczących w działaniach KFS tj. z 555 do 1019 osób.

Wśród mężczyzn uczestniczących w działaniach KFS przeważały osoby z wykształceniem zawodowym (424 – 33,7%), wyższym (375 – 29,8%) oraz policealnym i średnim zawodowym (243 – 19,3%) (rycina 6). W tej grupie było najmniej osób z wykształceniem gimnazjalnym (80 – 6,5%) oraz średnim ogólnokształcącym (135 – 10,7%). Oznacza to utrzymanie się poziomu wykształcenia mężczyzn na podobnym poziomie, jak w 2015 r.

Właściciele firm biorący udział w działaniach KFS w ponad połowie przypadków posiadali wykształcenie wyższe (72 – 60,2%), następnie policealne (21 – 17,7%) i średnie ogólnokształcące (13,8%). Edukacją na poziomie zasadniczym zawodowym legitymowało się 11 pracodawców (8,9%). Nikt z analizowanej grupy nie zakończył edukacji na poziomie gimnazjalnym.

Rycina 5

**Wykształcenie kobiet uczestniczących w działaniach KFS w 2016 roku
w powiatach województwa opolskiego***

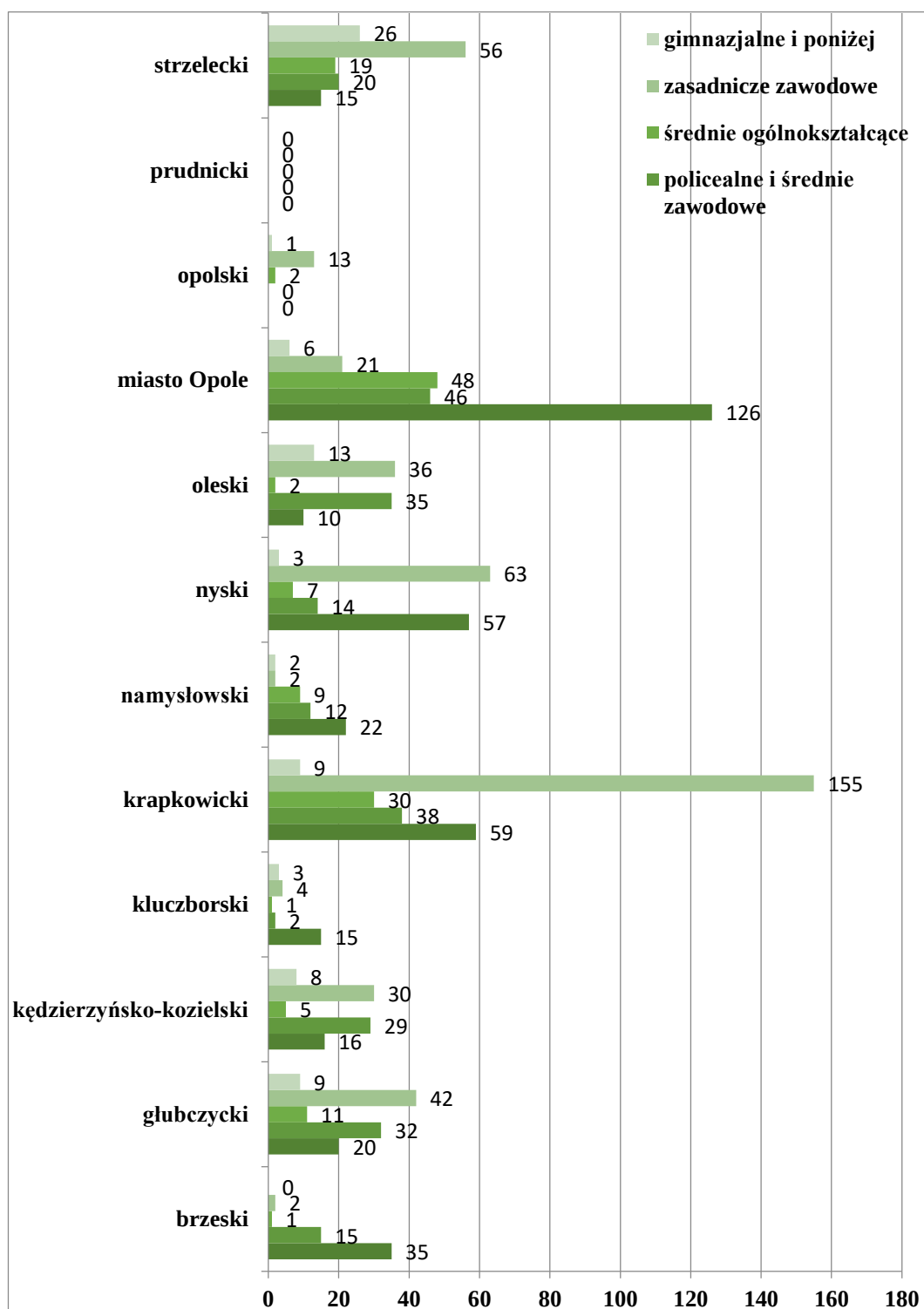


* w przypadku powiatu prudnickiego nie podano poziomu wykształcenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2016 r. dla powiatów województwa opolskiego.

Rycina 6

Wykształcenie mężczyzn uczestniczących w działaniach KFS w 2016 roku w powiatach województwa opolskiego*



*w przypadku powiatu prudnickiego nie podano poziomu wykształcenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01 za 2016 r. dla powiatów województwa opolskiego.

Beneficjenci wsparcia w ramach KFS reprezentowali przede wszystkim następujące grupy zawodowe (rycina 7):

- osoby bez zawodu,
- technicy i inny średni personel,
- specjaliści,
- pracownicy usług i sprzedawcy.

Wśród właścicieli firm uczestniczących w działaniach KFS byli głównie pracownicy usług i sprzedawcy (47), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (25), jak również specjaliści. Z kolei w grupie pracownic dominowały kobiety pozostające bez zawodu (815 przypadków), technicy i inny średni personel (421) oraz specjaliści (381). Mężczyźni to w większości osoby bez zawodu (408), a następnie technicy i inni specjaliści (151) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (133).

Rycina 7

**Najliczniejsze grupy zawodowe uczestniczące w działaniach KFS w 2016 roku
w powiatach województwa opolskiego w % w ogóle beneficjentów
i w liczbach w powiatach**

bez zawodu (37,3%)	technicy i inny średni personel (17,4%)	specjaliści (15,1%)	pracownicy usług i sprzedawcy (8,8%)
• nyski (452) • namysłowski (240) • kędzierzyńsko-kozielski (225) • brzeski (191)	• głubczycki (413) • miasto Opole (75) • strzelecki (31) • krapkowicki (30)	• miasto Opole (253) • opolski (84) • oleski (44) • głubczycki (43)	• miasto Opole (84) • krapkowicki (68) • prudnicki (66) • strzelecki 20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie załączników nr 4 do sprawozdania MPiPS – 01 za 2016 r. dla powiatów województwa opolskiego.

ROZDZIAŁ III

DIAGNOZA I EFEKTYWNOŚĆ REZULTATÓW WSPARCIA W PODMIOTACH KORZYSTAJĄCYCH ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W 2016 ROKU W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKI (ANALIZA NA PODSTAWIE BADAŃ WŁASNYCH)

* * *

DIAGNOZA WSPARCIA W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

W diagnozie wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego dokonanej z perspektywy podmiotów korzystających z funduszu brano pod uwagę:

- strukturę oraz rozmieszczenie terytorialne przedsiębiorstw, które w 2016 r. skorzystały ze środków KFS według:
 - wielkości firm,
 - głównego przedmiotu działalności,
 - pochodzenia kapitału,
 - lokalizacji firm w układzie powiatów,
 - zasięgu działalności przedsiębiorstwa,
 - sektora gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo
- charakter uzyskanego wsparcia finansowego z KFS według:
 - rodzajów działań finansowanych ze środków KFS,
 - tematyki podjętych szkoleń,
 - ilości osób korzystających ze wsparcia, w tym kobiet i właścicieli firm,
 - dotychczasowego doświadczenia w ubieganiu się o wsparcie w ramach KFS.

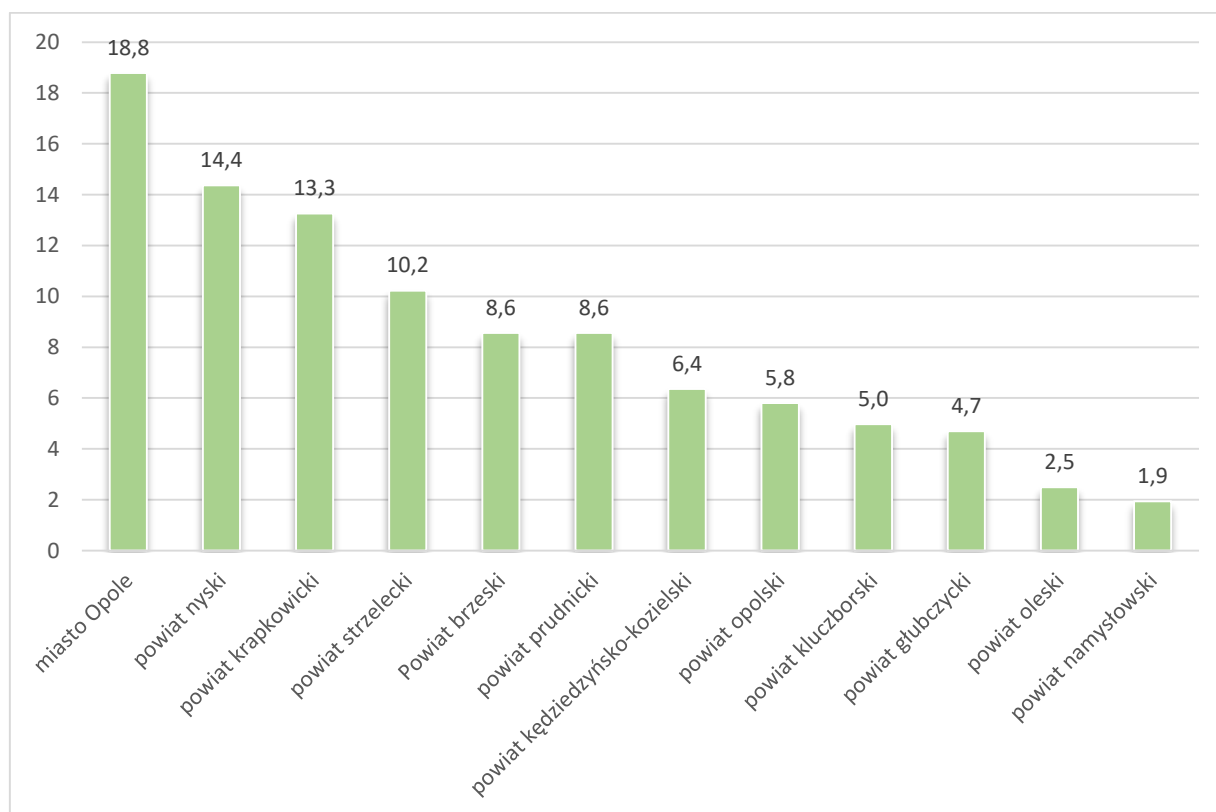
W badaniach uczestniczyły 362 firmy, zlokalizowane we wszystkich powiatach województwa opolskiego (rycina 8), w tym według liczby zatrudnionych osób:

- 158 firm (43,6%) zatrudniających poniżej 10 pracowników,
- 145 firm (40,1%) zatrudniających 10-49 pracowników,
- 55 firm (15,2%) zatrudniające 50-249 pracowników,
- 4 firmy (1,1%) zatrudniające 250 pracowników i więcej.

Dominowały więc firmy mikro i małe (w sumie 83,7%) (tabela 5). Zdecydowaną większość stanowią firmy działające w sektorze prywatnym (78,5%), pozostałe (21,%) w sektorze publicznym (tabela 6).

Rycina 8

Firmy według rozmieszczenia w układzie powiatów województwa opolskiego (w%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 5

Firmy uczestniczące w badaniach według liczby zatrudnionych pracowników w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiaty												
			brzeski	głubczycki	kędzierżyńsko-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	miasto Opole	opolski	prudnicki	strzelecki	ogółem
Wielkość przedsiębiorstwa	poniżej 10 pracowników	liczebność	19	10	9	8	20	1	27	2	26	8	15	13	158
		% z ogółem	5,2%	2,8%	2,5%	2,2%	5,5%	0,3%	7,5%	0,6%	7,2%	2,2%	4,1%	3,6%	43,6%
	10-49 pracowników	liczebność	10	6	10	6	17	4	14	4	32	8	13	21	145
		% z ogółem	2,8%	1,7%	2,8%	1,7%	4,7%	1,1%	3,9%	1,1%	8,8%	2,2%	3,6%	5,8%	40,1%
	50-249 pracowników	liczebność	2	0	4	3	11	2	10	3	9	5	3	3	55
		% z ogółem	0,6%	0,0%	1,1%	0,8%	3,0%	0,6%	2,8%	0,8%	2,5%	1,4%	0,8%	0,8%	15,2%
	250 pracowników i więcej	liczebność	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	4
		% z ogółem	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Ogółem		liczebność	31	17	23	18	48	7	52	9	68	21	31	37	362
		% z ogółem	8,6%	4,7%	6,4%	5,0%	13,3%	1,9%	14,4%	2,5%	18,8%	5,8%	8,6%	10,2%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 6

Firmy uczestniczące w badaniach według sektora w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiaty												
			brzeski	głubczycki	kędzierzyńsko-kozielski	kluczborski	krakowski	namysłowski	nyski	oleski	miasto Opole	opolski	prudnicki	strzelecki	ogółem
Sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo	publiczny	Liczebność	5	5	5	3	6	7	16	1	17	4	7	2	78
		% z ogółem	1,4%	1,4%	1,4%	0,8%	1,7%	1,9%	4,4%	0,3%	4,7%	1,1%	1,9%	0,6%	21,5%
	prywatny	Liczebność	26	12	18	15	42	0	36	8	51	17	24	35	284
		% z ogółem	7,2%	3,3%	5,0%	4,1%	11,6%	0,0%	9,9%	2,2%	14,1%	4,7%	6,6%	9,7%	78,5%
Ogółem		Liczebność	31	17	23	18	48	7	52	9	68	21	31	37	362
		% z ogółem	8,6%	4,7%	6,4%	5,0%	13,3%	1,9%	14,4%	2,5%	18,8%	5,8%	8,6%	10,2%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Biorąc pod uwagę główny przedmiot działalności (tj. dominującą sekcję PKD) w badaniach uczestniczyły firmy reprezentujące głównie:

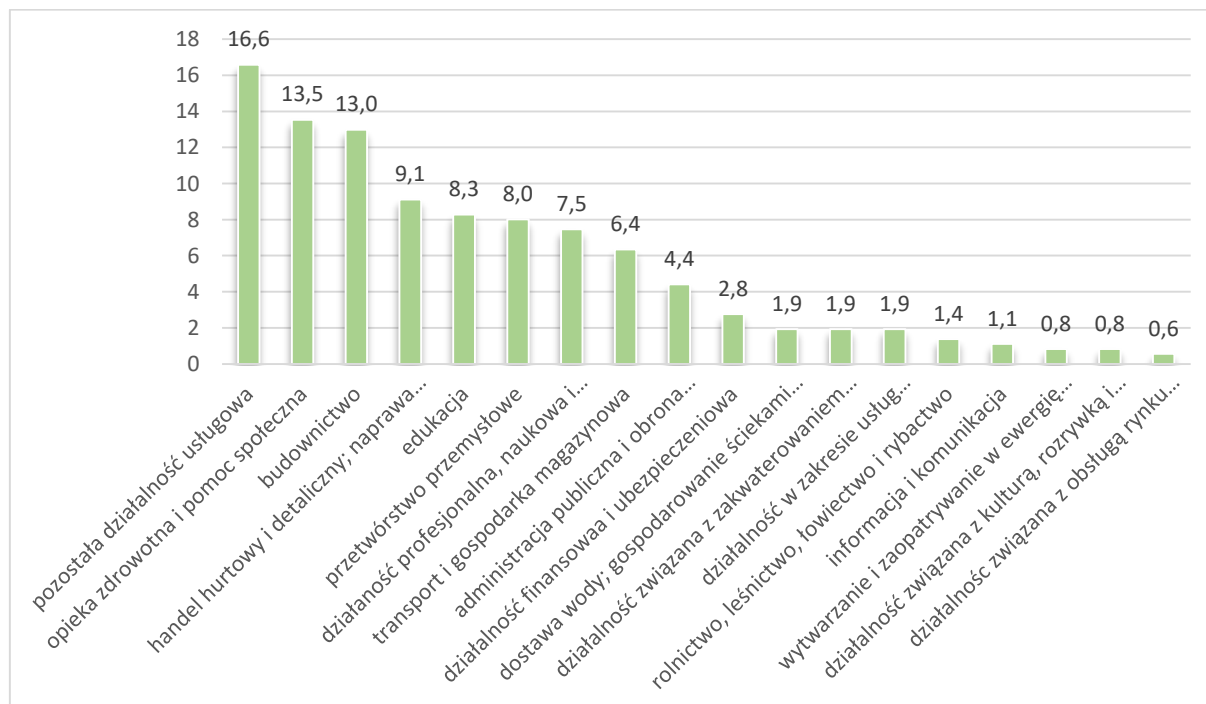
- pozostałą działalność usługową - 16,6%,
- opiekę zdrowotną i pomoc społeczną - 13,5%,
- budownictwo - 13,0%.
- handel hurtowy i detaliczny; naprawę pojazdów samochodowych, włączając motocykle - 9,1%,
- edukację - 8,3%,
- przetwórstwo przemysłowe - 8%,
- działalność profesjonalną, naukową i techniczną - 7,5%.

Oznacza to dość istotną zmianę w stosunku do poprzednich badań KFS, w której dominującym przedmiotem działalności firm były przetwórstwo przemysłowe (w 2016 r. - 15,2%) i edukacja (w 2016 r. - 14,3%). Z kolei w 2016 r. zwiększył się udział firm prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną (w 2015 r. - 4,4%).

Szczegółowy rozkład firm według dominującej sekcji PKD przedstawia rycina 9.

Rycina 9

Firmy uczestniczące w badaniach według dominującej sekcji PKD (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Niemal wszystkie firmy to przedsiębiorstwa z polskim kapitałem (99,2%). Firmy z kapitałem zagranicznym stanowią jedynie 0,8%, w tym jedynie 1 firma (0,3%) to przedsiębiorstwo powstałe na bazie kapitału wyłącznie zagranicznego.

Biorąc pod uwagę zasięg działalności przedsiębiorstwa można zauważyć znaczący udział firm prowadzących swą działalność zarówno na rynku lokalnym (152 tj. 42%), jak i regionalnym (114 tj. 31,5%) (tabela 7). 51 firm (14,1%) prowadzi szerszą działalność krajową, a 45 - międzynarodową (12,4%). W stosunku do 2015 r. oznacza to ponad 1,5-krotny wzrost udziału firm o zasięgu regionalnym (w 2015 r. stanowiły one 19,1% firm).

Tabela 7

Firmy uczestniczące w badaniach według zasięgu prowadzonej działalności w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiaty												
			brzeski	głubczycki	kędzierzyńsko-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	miasto Opole	opolski	prudnicki	strzelecki	ogółem
Zasięg działalności przedsiębiorstwa	rynek lokalny (gmina, powiat)	Liczebność	22	6	11	8	12	7	39	0	15	5	22	5	152
		% z ogółem	6,1%	1,7%	3,0%	2,2%	3,3%	1,9%	10,8%	0,0%	4,1%	1,4%	6,1%	1,4%	42,0%
	rynek regionalny	Liczebność	5	10	7	6	18	0	6	4	24	12	5	17	114
		% z ogółem	1,4%	2,8%	1,9%	1,7%	5,0%	0,0%	1,7%	1,1%	6,6%	3,3%	1,4%	4,7%	31,5%
	rynek krajowy	Liczebność	3	1	3	2	10	0	3	3	16	2	0	8	51
		% z ogółem	0,8%	0,3%	0,8%	0,6%	2,8%	0,0%	0,8%	0,8%	4,4%	0,6%	0,0%	2,2%	14,1%
	rynek międzynarodowy	Liczebność	1	0	2	2	8	0	4	2	13	2	4	7	45
		% z ogółem	0,3%	0,0%	0,6%	0,6%	2,2%	0,0%	1,1%	0,6%	3,6%	0,6%	1,1%	1,9%	12,4%
Ogółem		Liczebność	31	17	23	18	48	7	52	9	68	21	31	37	362
		% z ogółem	8,6%	4,7%	6,4%	5,0%	13,3%	1,9%	14,4%	2,5%	18,8%	5,8%	8,6%	10,2%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Prawie $\frac{3}{4}$ firm (czyli 257 tj. 71%) korzystała ze wsparcia z KFS w poprzednich latach (tj. w 2014 r. i 2015 r.). Jednocześnie jednak grupa firm, dla której jest to nowe doświadczenie wydaje się dość duża (czyli 105 tj. 29%), co oznacza, że krąg przedsiębiorców, którzy zainteresowali się KFS stale może się poszerzać. W większym stopniu doświadczenie aplikowania o środki w ramach KFS w poprzednich latach posiadają firmy prowadzące działalność na rynku lokalnym (tj. 79,6%), im szerszy zasięg prowadzonej działalności gospodarczej, tym doświadczenie to jest mniejsze. Prawie 40% spośród firm prosperujących na rynku krajowym (tj. 39,2%) nie posiada takiego doświadczenia. Oznacza to, że w ramach dotychczasowych edycji KFS, większą aktywnością w aplikowaniu o środki wykazały się firmy działające głównie na rynku lokalnym.

Istnieje istotna zależność pomiędzy dotychczasowymi doświadczeniami w ramach KFS a wielkością firmy (tabela 8). Wynika z niej, że dotychczas z dofinansowania w ramach KFS korzystały głównie firmy mikro i małe. 87,3% spośród firm mikro i 70,3% spośród firm małych korzystało z dofinansowania ze środków KFS w poprzednich latach. Natomiast spośród firm większych - średnich i dużych - było to kolejno 29,1% i 25%. Również bardziej aktywne były firmy prywatne niż publiczne.

Tabela 8

Uczestnictwo w dotychczasowych edycjach Krajowego Funduszu Szkoleniowego według wielkości firmy (w % z wielkości firmy)*

Wyszczególnienie		Wielkość firmy			
		poniżej 10 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	250 pracowników i więcej
Czy firma korzystała z dofinansowania KFS w latach poprzednich?	tak	87,3	70,3	29,1	25,0
	nie	12,7	29,7	70,9	75,0
Ogółem		100,0	100,0	100,0	100,0

* zależność statystycznie istotna, wartość statystyki dla testu χ^2 Pearsona równa 71,542^a, poziom istotności $p < 0,05$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W 2016 r. z działań w ramach KFS skorzystało w badanych firmach 1559 pracowników, w tym 812 kobiet i 95 właścicieli firm. W większości, bo w 45% firm, ze wsparcia skorzystało po 1 pracowniku, w 21,3% - 2 pracowników, a w 11,6% - 3 pracowników. Ilość firm, które kierowały większą grupą pracowników na szkolenia/kursy

posiada raczej pojedynczy wymiar. Jedna firma skorzystała ze wsparcia z KFS dla 119 pracowników i również jedna dla 85 pracowników. W 40,2% firm (147 firm) we wsparciu nie brała udziału żadna kobieta. W 26% firm ze wsparcia KFS skorzystali także ich właściciele.

Rozkład grup, dla których przeznaczone było wsparcie z KFS - inaczej niż w badaniach z 2015 r. - nie jest równomierny (tabela 9). W 56 firmach (15,5%) ze wsparcia skorzystali pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, w 256 (70,7%) - zatrudnieni na stanowiskach niekierowniczych, w pozostałych (czyli w 50 tj. 13,8%) - pracownicy reprezentujący obie grupy. Oznacza to istotny przyrost pracowników zatrudnionych na stanowiskach niekierowniczych.

Tabela 9

Firmy uczestniczące w badaniach według grup pracowniczych objętych wsparciem KFS w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiaty												
			brzeski	głub- czycki	kędzie- rzyńsko- kozielski	klucz- borski	krap- kowicki	namys- łowski	nyski	oleski	miasto Opole	opolski	prudnicki	strzelecki	ogółem
Dla kogo było przeznaczo- ne wsparcie z KFS	kierownicy	Liczebność	5	3	5	1	7	0	17	2	8	1	4	3	56
		% z ogółem	1,4%	0,8%	1,4%	0,3%	1,9%	0,0%	4,7%	0,6%	2,2%	0,3%	1,1%	0,8%	15,5%
	pracownicy na stanowiskach niekierowni- czych	Liczebność	20	9	17	15	37	3	28	7	52	16	19	33	256
		% z ogółem	5,5%	2,5%	4,7%	4,1%	10,2%	0,8%	7,7%	1,9%	14,4%	4,4%	5,2%	9,1%	70,7%
	dla obu grup	Liczebność	6	5	1	2	4	4	7	0	8	4	8	1	50
		% z ogółem	1,7%	1,4%	0,3%	0,6%	1,1%	1,1%	1,9%	0,0%	2,2%	1,1%	2,2%	0,3%	13,8%
Ogółem		Liczebność	31	17	23	18	48	7	52	9	68	21	31	37	362
		% z ogółem	8,6%	4,7%	6,4%	5,0%	13,3%	1,9%	14,4%	2,5%	18,8%	5,8%	8,6%	10,2%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Środki przeznaczone na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach KFS zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynkach pracy można było skierować na:

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

Jak wskazano, w/w wsparcie mogło być udzielone na kształcenie ustawiczne zgodne z następującymi priorytetami wydatkowania KFS, ustalonymi na 2016 rok przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej tj.:

- wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego tj. pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mające na celu uzyskanie lub uaktualnianie kompetencji do celów zawodowych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej,
- wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie umów, o których mowa w art. 150f ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.¹³.

Zdecydowanie najczęściej (79% tj. 286) pracodawcy ubiegali się o wsparcie wynikające z priorytetu pierwszego (tj. wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie

¹³ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej <https://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2016/> [8.06.2017].

lub uaktualnianie kompetencji do celów zawodowych). Jedynie 15 (4,1%) pracodawców skierowało tego rodzaju wsparcie do młodych pracowników (tj. z grupy określonej w priorytecie pt. wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie umów, o których mowa w art. 150f ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.) i tylko w jednej firmie wsparcie wynikało z priorytetu pt. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogli udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej¹⁴.

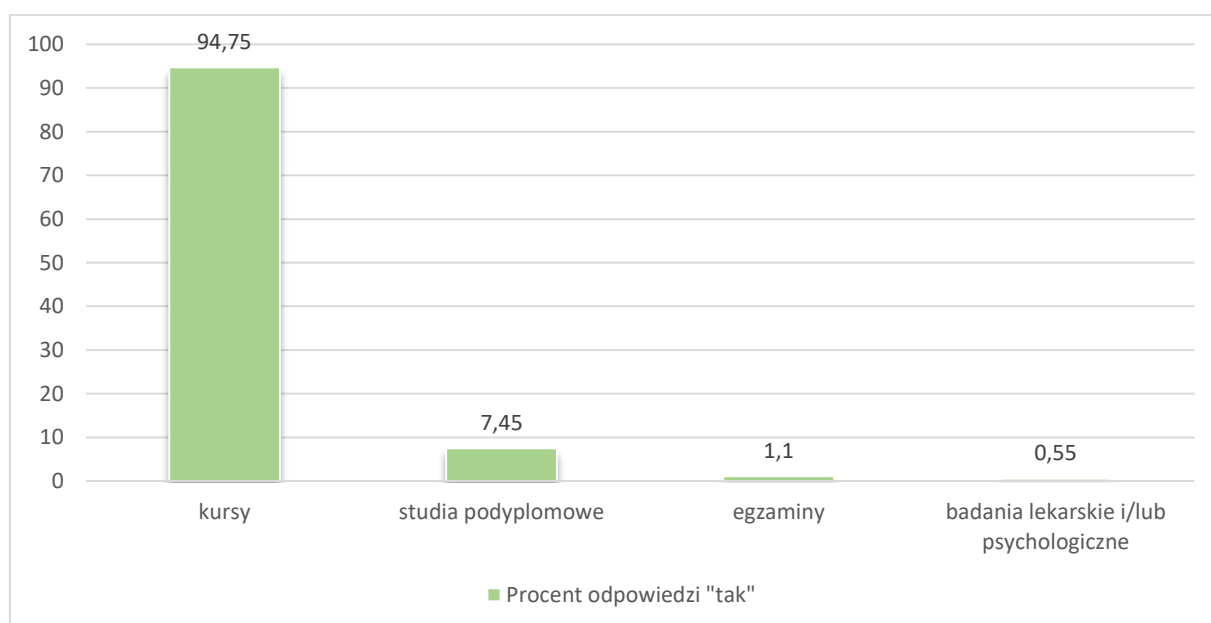
Z całego wyżej wymienionego katalogu przewidzianych w ramach KFS działań, najbardziej popularne wśród badanych przedsiębiorstw okazały się kursy (rycina 10). Skorzystało z nich 343 przedsiębiorców (94,8%). Pozostałe działania finansowane ze środków KFS nie cieszyły się tak dużym zainteresowaniem. 27 przedsiębiorców (7,5%) skierowało pracowników na studia podyplomowe, natomiast zaledwie 4 (1,1%) na egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych. Zupełnie marginalne znaczenie miała możliwość przeprowadzenia badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu (2 przedsiębiorstwa - 0,6%), żaden z przedsiębiorców nie skorzystał z możliwości ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem. Również w żadnej firmie nie określono dzięki dofinansowaniu ze środków KFS potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego. Oznacza to, że podobnie jak w poprzedniej edycji KFS, zdecydowanie najbardziej popularną formą kształcenia pracowników są kursy zawodowe.

¹⁴ Pozostali rozmówcy (tj. 19,1%) nie potrafili określić charakteru priorytetu.

W największym stopniu z kursów korzystano w mieście Opolu (18,2%), powiatach krapkowickim i nyskim (po 12,7%), powiecie strzeleckim (9,9%), prudnickim (8,6%) i brzeskim (8,3%), w najmniejszym - w powiecie namysłowskim (1,7%) i oleskim (2,5%) (tabela 10). Studia podyplomowe nie były często realizowane w ramach KFS, najczęściej zrealizowano ich w powiecie nyskim (2,2%) i mieście Opolu (1,4%) (tabela 11).

Rycina 10

Kształcenie ustawiczne w firmach według form wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego (w %)*



* wartości nie sumują się do 100%, gdyż można było skorzystać z więcej niż jednej formy wsparcia
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 10

Firmy uczestniczące w badaniach według narzędzi wsparcia KFS (kursy) w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiaty												
			brzeski	głubczycki	kędzierzyńsko-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	miasto Opole	opolski	prudnicki	strzelecki	ogółem
narzędzie wsparcia: kursy	nie	Liczebność	1	1	2	2	2	1	6	0	2	1	0	1	19
		% z ogółem	0,3%	0,3%	0,6%	0,6%	0,6%	0,3%	1,7%	0,0%	0,6%	0,3%	0,0%	0,3%	5,2%
	tak	Liczebność	30	16	21	16	46	6	46	9	66	20	31	36	343
		% z ogółem	8,3%	4,4%	5,8%	4,4%	12,7%	1,7%	12,7%	2,5%	18,2%	5,5%	8,6%	9,9%	94,8%
Ogółem		Liczebność	31	17	23	18	48	7	52	9	68	21	31	37	362
		% z ogółem	8,6%	4,7%	6,4%	5,0%	13,3%	1,9%	14,4%	2,5%	18,8%	5,8%	8,6%	10,2%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 11

Firmy uczestniczące w badaniach według narzędzi wsparcia KFS (studia podyplomowe) w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiaty												
			brzeski	głub- czycki	kędzie- rzyńsko- kozielski	klucz- borski	krapko- wicki	namy- słowski	nyski	oleski	miasto Opole	opolski	prudnicki	strzelecki	ogółem
narzędzie wsparcia: studia podyplo- mowe	nie	Liczebność	30	15	21	15	47	4	44	9	63	20	31	36	335
		% z ogółem	8,3%	4,1%	5,8%	4,1%	13,0%	1,1%	12,2%	2,5%	17,4%	5,5%	8,6%	9,9%	92,5%
	tak	Liczebność	1	2	2	3	1	3	8	0	5	1	0	1	27
		% z ogółem	0,3%	0,6%	0,6%	0,8%	0,3%	0,8%	2,2%	0,0%	1,4%	0,3%	0,0%	0,3%	7,5%
Ogółem		Liczebność	31	17	23	18	48	7	52	9	68	21	31	37	362
		% z ogółem	8,6%	4,7%	6,4%	5,0%	13,3%	1,9%	14,4%	2,5%	18,8%	5,8%	8,6%	10,2%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Firmy, które wysłały swoich pracowników na kursy pochodzą głównie z sektora prywatnego (76,8%), z kolei te, dla których studia podyplomowe okazały się pewną formą edukacji ustawicznej - z sektora publicznego (5,8%), choć jak wskazano zainteresowanie studiami generalnie nie było duże. Spośród wszystkich firm, których pracownicy uczestniczyli w kursach (94,8%), 42,5% stanowiły firmy mikro, natomiast 14,6% firmy zatrudniające powyżej 50 osób, w tym zaledwie 1,1% powyżej 250 osób. Oznacza to spadek w stosunku do poprzednich badań, udziału firm średnich i dużych oraz wzrost (o ok. 50%) firm małych (37,6%).

Jednocześnie w kursach uczestniczyło prawie 98% firm spośród tych zatrudniających poniżej 10 pracowników i wszystkie spośród zatrudniających 250 i więcej osób. Oznacza to, że ich uczestnictwo w kursach było wyższe niż dla ogółu próby (tj. 94,8%) (tabela 12). Najniższe uczestnictwo w tej formie kształcenia dotyczy firm średnich. Dla tych ostatnich nieco bardziej atrakcyjną niż w pozostałych grupach firm formą okazały się studia podyplomowe, choć generalnie mało popularne jako forma kształcenia ustawicznego możliwa do sfinansowania w ramach KFS. Jeśli już, to korzystali z niej głównie pracownicy firm średnich i dużych (kolejno 21,8% i 50,0% spośród wyżej wymienionych kategorii firm), i tylko 3,2% spośród firm mikro. Z kursów nieco częściej korzystały firmy z sektora prywatnego niż publicznego, inaczej niż w przypadku studiów podyplomowych.

Tabela 12

**Uczestnictwo w kursach w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego
według wielkości firmy (w % z wielkości firmy)**

Wyszczególnienie		Wielkość firmy			
		poniżej 10 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	250 pracowników i więcej
Rodzaj wsparcia KFS (kursy)	tak	97,5%	93,8%	89,1%	100,0%
	nie	2,5%	6,2%	10,9%	0,0%
Ogółem		100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tematyka kursów i studiów podyplomowych, w których w 2016 r. uczestniczyli pracownicy firm biorących udział w badaniach była zróżnicowana. Propozycja typologii tej tematyki wskazuje na następujące grupy tematyczne podjętej edukacji¹⁵:

¹⁵ Suma firm przekracza wielkość próby (tj. 362 firmy), gdyż pracownicy niektórych firm uczestniczyli w kursach i studiach podyplomowych z różnorodnej tematyki.

- kursy zawodowe, w tym techniczne, zwłaszcza nabycie uprawnień do kierowania pojazdami, kursy ślusarsko-spawalnice, instalatorskie i budowlane, kosmetyczne, gastronomiczne, fryzjerskie (205 firm),
- okołomedyczne (42),
- finansowe i księgowe (33),
- języki obce (31),
- kadrowe (30),
- administracja i zarządzanie (23),
- ICT (19),
- specjalistyczne (18),
- edukacja/pedagogika (13),
- menadżerskie/zarządzanie (13),
- sprzedaż i marketing (11),
- inne, w tym np. kontrola i audyt (34).

W stosunku do badania poprzedniej edycji KFS można zaobserwować wzrost liczby kursów zawodowych, które pozostają w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem i mają na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych. Dużo mniejsze jest natomiast zainteresowanie kursami z zakresu administracji i zarządzania, finansowymi i księgowymi oraz z obszaru edukacji i pedagogiki. Nie pojawiły się też kursy z obszaru coachingu, dosyć popularne w poprzedniej edycji. Brak tego typu szkoleń (np. zarządzanie personelem, zarządzanie czasem, umiejętność pracy w zespole, odporność na stres, obsługa trudnego klienta, współpraca w grupie itp.) wynika z kryteriów aplikowania o środki w 2016 roku, w których szkolenia ogólnorozwojowe nie mogły być finansowane.

EFEKTYWNOŚĆ WSPARCIA W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

W ocenie efektywności wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego brano pod uwagę opinię przedsiębiorców, którzy w 2016 r. skorzystali z KFS na temat:

- *dostępności* (tj. czy KFS jako instrument polityki rynku pracy jest dla przedsiębiorców łatwo dostępny, a procedury formalne związane z uzyskaniem wsparcia są przejrzyste i atrakcyjne dla przedsiębiorców),
- *trafności* (tj. czy wsparcie odpowiada na aktualne i planowane potrzeby firmy, czy skorzystanie z możliwości wsparcia było inicjatywą pracodawcy czy pracownika i miało związek z zajmowanym stanowiskiem, czy działania w ramach KFS zainicjowały kształcenie pracowników),
- *przydatności* (tj. czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy, czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników są przez nich wykorzystywane w codziennej pracy, czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy, czy wsparcie może być podstawą rzeczywistej zmiany ich pozycji w firmie i/lub awansu),
- *skuteczności* (tj. czy wzrost kompetencji pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia z KFS może być podstawą poprawy pozycji firmy na rynku pracy, czy wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy).

Ocena efektywności wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego z perspektywy dostępności

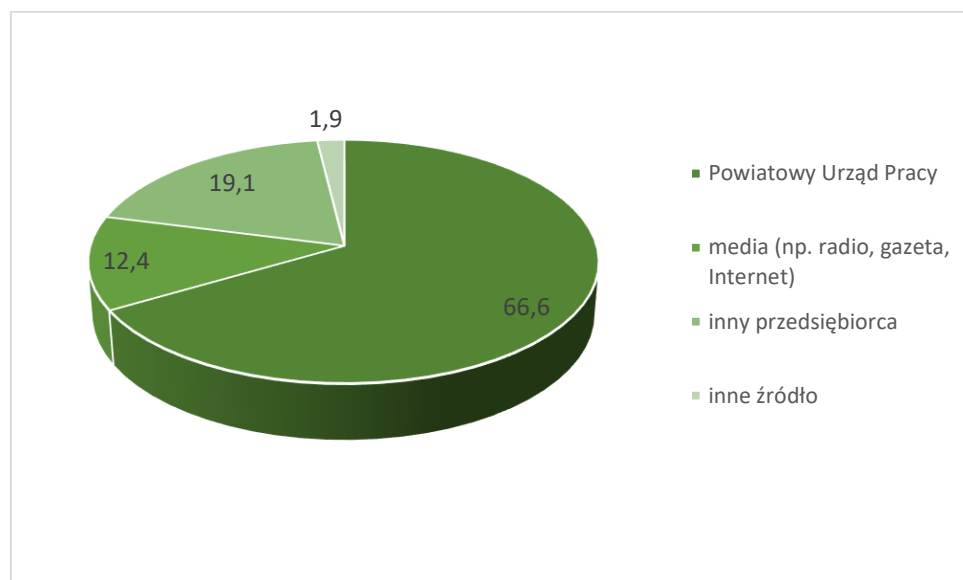
Najczęstszym źródłem informacji o KFS i możliwościach skorzystania z tego instrumentu polityki rynku pracy były dla przedsiębiorców powiatowe urzędy pracy (rycina 11). Około 2/3 firm (tj. 241 czyli 66,6%) przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS dowiedziało się o takiej możliwości w tych właśnie instytucjach rynku pracy. W tej grupie przedsiębiorstw dominują firmy o lokalnym zasięgu prowadzonej działalności (25,4%), w mniejszym stopniu (22,1%) – regionalnym. W stosunku do poprzednich badań oznacza to, że jedynie nieznacznie zmniejszyła się rola powiatowych urzędów pracy jako źródła informacji o KFS (z 74,2% do 66,6%), szczególnie w stosunku do firm o lokalnym zasięgu, wzrosła natomiast w stosunku do prowadzących działalność na szerszym rynku, zwłaszcza regionalnym.

Drugim najczęstszym źródłem informacji o KFS okazali się inni przedsiębiorcy (69 firm tj. 19,1%), a następnie media (45 firm tj. 12,4%). Pozostałe źródła informacji (np. firmy szkoleniowe, urzędy gmin, znajomi) posiadają zupełnie marginalne znaczenie (7 firm tj.

1,9%). Oznacza to niemal dwukrotny wzrost roli przedsiębiorców jako źródła informacji o KFS i w dalszym ciągu kluczowe znaczenie powiatowych urzędów pracy.

Rycina 11

Źródła informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Powiatowe urzędy pracy były najczęstszym źródłem informacji o KFS zarówno dla firm publicznych, jak i prywatnych (tabela 13). Jednocześnie dla firm prywatnych nieco częstszym źródłem informacji byli inni przedsiębiorcy, natomiast firmy publiczne zdecydowanie częściej o KFS dowiedziały się z mediów. Zauważyć można istotną zmianę w stosunku do poprzednich badań. Otóż dla firm publicznych ok. 4-krotnie wzrosła rola mediów i 3-krotnie rola przedsiębiorców jako źródła informacji o KFS i jednocześnie zmniejszyła rola powiatowych urzędów pracy (o ok. 1/4).

Uwzględniając wielkość firmy okazuje się, że powiatowe urzędy pracy były w niemal jednakowym stopniu głównym źródłem informacji dla firm mikro, małych, średnich i dużych (kolejno 67,1%, 62,8%, 74,5%, 75% spośród wymienionych kategorii firm). Pewne różnice dotyczą roli przedsiębiorców oraz mediów jako źródła informacji o KFS. To pierwsze jest bardziej istotne dla firm mikro i małych niż pozostałych (kolejno 22,8% i 20,7% spośród wymienionych kategorii firm), natomiast to drugie – dla firm małych i średnich (kolejno 15,2% i 18,2% spośród wymienionych kategorii firm).

Tabela 13

**Źródło informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym a sektor gospodarki,
w którym działa przedsiębiorstwo (w % z sektora gospodarki)**

Wyszczególnienie		Sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo:	
		publiczny	prywatny
Skąd firma przy pierwszym skorzystaniu ze wsparcia z KFS dowiedziała się o takiej możliwości?	z PUP	59,0	68,7
	z mediów	19,2	10,6
	od innego przedsiębiorcy	17,9	19,4
	inna sytuacja	3,8	1,4
Ogółem		100	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kolejne wyniki badań wskazują na szeroką współpracę opolskich firm z powiatowymi urzędami pracy. 3/4 przedsiębiorstw (tj. 77,4% czyli 280) korzystało już z innych niż KFS usług urzędu pracy np. zamieszczało oferty pracy, zatrudniało bezrobotnych, przyjmowało osoby bezrobotne na staż, uczestniczyło w organizacji robót publicznych lub prac społecznie użytecznych itp. (tabela 14). Z kolei dla 18,5% (tj. 67) przedsiębiorców podjęcie działań w ramach KFS było pierwszą płaszczyzną współpracy z urzędami pracy. Mniej więcej tyle samo przedsiębiorców (tj. 52 czyli 14,4%) po pierwszym wsparciu z KFS nie korzystała już z innych usług powiatowego urzędu pracy. Jednocześnie wzrosła liczba firm, które po pierwszym skorzystaniu z usług urzędów pracy nadal tę współpracę utrzymują (z 77,4% do 81,5%). Może to świadczyć o tym, że jedynie dla kilkunastu procent przedsiębiorców współpraca z powiatowymi urzędami pracy ogranicza się tylko do działań mających związek z aplikowaniem o dofinansowanie w ramach KFS.

Z usług powiatowych urzędów pracy w jednakowym stopniu korzystały firmy prowadzące działalność gospodarczą na rynku lokalnym i szerszym (tj. regionalnym i krajowym). Kolejno 73,7%, 78,1% i 74,5% spośród każdej z tych kategorii firm korzystało z innych niż KFS usług urzędów pracy.

Podobnie w jednakowym stopniu firmy prowadzące działalność na różnym rynku utrzymują kontakt z powiatowymi urzędami pracy. Kolejno 78,9%, 81,6% i 78,4% spośród każdej z wyżej wymienionych kategorii firm, po pierwszym wsparciu z KFS korzystało z innych usług powiatowych urzędów pracy.

Tabela 14

Współpraca firm z powiatowymi urzędami pracy

Czy przed pierwszym wsparciem z KFS firma korzystała z innych usług powiatowego urzędu pracy?		
tak	280	77,4%
nie	67	18,5%
trudno powiedzieć	15	4,1%
Ogółem	362	100%
Czy po pierwszym wsparciu z KFS firma korzystała z innych usług powiatowego urzędu pracy?		
tak	295	81,5%
nie	52	14,4%
trudno powiedzieć	15	4,1%
Ogółem	362	100%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W momencie realizacji badań (kwiecień-maj 2017 rok) w niemal wszystkich przypadkach (354 firmy tj. 97,8%) nastąpiła refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem KFS w 2016 r. W ośmiu firmach nie dokonano jeszcze rozliczenia wniosku. Dodatkowo, refundacja kosztów przebiegała bez zakłóceń w 349 firmach (96,4%), w 3 (0,8%) pojawiły się drobne problemy, a w 1 firmie (0,3%) – poważne. Oznacza to, że problemy wynikające z refundacji kosztów posiadają zupełnie jednostkowy wymiar. Tym samym można założyć, że w stosunku do poprzedniego badania, problemy wówczas ujawnione (głównie: zbyt długi czas oczekiwania na rozpatrzenie wniosku, zbyt długi czas oczekiwania na refundację, brak pełnej informacji dotyczącej dofinansowania, dokumentacji wnioskowej i innych kwestii formalnych, konieczność uzupełniania dokumentacji wnioskowej, najczęściej wynikającej z niezrozumienia niektórych punktów wniosku), obecnie (tj. w KFS z 2016 r.) nie miały miejsca.

W ocenie 347 przedsiębiorców (95,9%) kwota dofinansowania ze środków KFS okazała się wystarczająca, a w 11 przypadkach (3%) – zbyt mała. Przypomnijmy, że pracodawca, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, mógł otrzymać dofinansowanie w wysokości:

- 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika; przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy uwzględniano wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego i nie uwzględniano innych kosztów, które pracodawca ponosi

w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym, np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji, wyżywienia i zakwaterowania w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy itp.,

- 100% kosztów kształcenia ustawicznego, jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Środki KFS były wydatkowane za zasadzie prefinansowania co oznacza, iż pracodawca opłacał dany koszt kształcenia ustawicznego wraz z wkładem własnym (jeśli go dotyczył) dopiero po otrzymaniu odpowiedniej części dofinansowania ze strony powiatowego urzędu pracy.

Generalnie przedsiębiorcy nie mieli większych problemów z wypełnianiem dokumentacji wnioskowej¹⁶, choć uwzględniając zgromadzenie koniecznych załączników do wniosku, procedura jest dla przedsiębiorców zbyt czasochłonna. W zdecydowanej większości przypadków wniosek został napisany przez pracowników firmy (tj. w 331 firmach czyli 91,4%), natomiast w 8,6% firm (czyli 31) wniosek został opracowany przy współpracy z firmą zewnętrzną, w tym w 6 przypadkach (tj. 1,7%) zadanie to całkowicie zlecono takiej firmie.

Również procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe dla większości przedsiębiorców (tj. dla 351 czyli 97%). Jedynie 7 (1,9%) wyraziło opinię o braku przejrzystości tych zasad. Czytelność zasad w pewnym sensie przekłada się na sposób opracowania wniosku o dofinansowanie w ramach KFS.

¹⁶ Dane, które należało podać we wniosku, w stosunku do poprzednich lat, nie zmieniły się i dotyczyły: a) danych pracodawcy: nazwa pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności, numer identyfikacji podatkowej NIP, numer identyfikacyjny REGON, oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej według PKD, informacja o liczbie zatrudnionych pracowników, imię i nazwisko osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej; b) wskazania działań do sfinansowania, liczbę osób według grup wieku 15–24 lata, 25–34 lata, 35–44 lata, 45 lat i więcej, których wydatek dotyczy oraz termin realizacji; c) całkowitej wysokości wydatków, które będą poniesione na działania związane z kształceniem ustawicznym, wnioskowaną wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę; d) uzasadnienia potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy.

Tabela 15**Opinie przedsiębiorców na temat zasadności zmian w zasadach funkcjonowania KFS**

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
tak	58	16,0
nie	292	80,7
trudno powiedzieć	12	3,3
Ogółem	362	100,0

Zródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Opinia dotycząca celowości zmian w zasadach funkcjonowania KFS nie jest jednak już tak jednoznaczna (tabela 15). Owszem zdaniem większości przedsiębiorców (tj. 292 przedsiębiorców czyli 80,7%) nie są potrzebne istotne zmiany w tym zakresie, jednak 58 przedsiębiorców (16%) uznało za zasadne modyfikację tych zasad. Oznacza to, że wciąż relatywnie dość duża grupa przedsiębiorców (średnio co szósty) dostrzega konieczność zmian w KFS. Jednak w stosunku do poprzedniej edycji wzrosła liczba przedsiębiorców, którzy nie dostrzegają konieczności zmian KFS (o około 10%). Można zatem założyć, że KFS staje się dla przedsiębiorców coraz bardziej zrozumiałą procedurą postępowania i tym samym coraz bardziej przyjaznym instrumentem kształcenia pracowników.

Przedsiębiorcy, którzy zwrócili uwagę na konieczność zmian w zasadach KFS, najczęściej wskazywali na¹⁷:

- uproszczenie biurokracji (22 wskazania),
- zmiana sposobu przyznawania środków, w tym wsparcie udzielane nie tylko na początku roku (etapowo, w sposób ciągły) zwiększenie transparentności przyznawania środków, preferencje dla wcześniej korzystających (15 wskazań),
- lepsze informowanie przez PUP (13 wskazań),
- zwiększenie środków (11 wskazań),
- rozszerzenie priorytetów (zwiększenie zakresu) (10 wskazań),
- inne, w tym większa oferta szkoleń, krótszy okres oceny wniosków (10 wskazań).

¹⁷ Niektóre odpowiedzi sklasyfikowano do więcej niż jednej kategorii, gdyż poruszały więcej niż jedną kwestię.

Ramka nr 1 przedstawia wybrane opinie przedsiębiorców dotyczące zmian w zasadach funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Ramka 1

Wybrane propozycje przedsiębiorców dotyczące zmian w zasadach funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego

„Zwiększenie dostępności, bo w tym roku nie łapaliśmy się na żadne priorytety, a chcieliśmy skorzystać”.

„Uprościć procedurę o aplikowanie”.

„Znaczące uproszczenie wniosków, żeby można samodzielnie przygotować”.

„Skrócenie czasu rozpatrywania wniosków”.

„Informowanie o możliwości skorzystania z KFS, w formie ulotek albo w formie newslettera, żeby taka informacja była przedsiębiorcom przekazywana z wyprzedzeniem”.

„Lepsze i wcześniejsze informowanie o możliwości skorzystania ze środków. W tym roku już nie zdążyliśmy dostać dofinansowania, dowiedzieliśmy się po czasie od innego przedsiębiorcy. Takie informacje powinien przekazywać urząd pracy”.

„Wnioski należy składać na początku roku, trudno ocenić, co się wydarzy w trakcie roku, gdybyśmy chcieli aktualnie skorzystać z takiego szkolenia, a ono będzie bardzo drogie, to nie mamy możliwości żeby z nich skorzystać. Sugeruję nabór dwa razy do roku”.

„Załącznik nr 3, który trzeba było wysłać do firmy szkolącej, w przypadku studiów podyplomowych, gdy nie wiadomo jeszcze czy będą nabory. Problemem jest złe umiejscowienie w czasie, nabór wniosków jest z początkiem roku, a studia podyplomowe rozpoczynają się w październiku, a już na początku roku trzeba skompletować cały wniosek łącznie z załącznikami”.

„PUP już z początkiem roku rozdysponowuje całą kwotę z KFS, lepiej by było, gdyby środki były rozłożone na cały rok, bo jeżeli jest szkolenie, które jest interesujące i jest realizowane w drugiej połowie roku, to już nie ma szans otrzymać środków, bo zostały wyczerpane”.

„Szerszy zakres, żeby nie było ograniczeń, co do możliwości skorzystania z KFS. W tym roku staraliśmy się o otrzymanie środków, ale jako firma transportowa mogliśmy wysłać na szkolenia tylko kierowców, a zakres potrzeb jest znacznie szerszy”.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z przeglądu opinii przedsiębiorców wskazujących na określone zmiany w KFS wyłaniają się cztery najważniejsze kwestie:

- przedsiębiorcy wskazują głównie na konieczność uproszczenia procedury wnioskowania o środki w ramach KFS i ograniczenie liczby dokumentów niezbędnych do złożenia wniosku,
- istnieje konieczność zwiększenia dostępności wsparcia poprzez poszerzenie priorytetów, tak aby większa liczba chętnych przedsiębiorców posiadała formalne możliwości skorzystania z KFS,
- szersze i wcześniejsze informowanie o możliwości skorzystania z KFS (np. w formie newsletterów, ulotek itp.), chodzi o większą promocję tego instrumentu, często wskazywaną przez firmy, które mimo współpracy z powiatowymi urzędami pracy o KFS dowiadują się z innych źródeł,
- warto rozważyć zmianę trybu składania wniosków poprzez wprowadzenie naboru dwa razy w roku lub wprowadzenie większej elastyczności w naborze, co pozwoli przedsiębiorcom na lepsze rozeznanie rynku szkoleniowego i dokonanie właściwego wyboru firmy szkoleniowej (por. np. wypowiedź: *Na początku roku nie ma jeszcze ofert szkoleniowych na rynku, firma mogłaby otrzymać bonus szkoleniowy z którego się rozliczy, żeby w trakcie roku można było go wykorzystać, żeby system był bardziej elastyczny*).

Niepełna 1/3 przedsiębiorców korzystających ze wsparcia KFS w 2016 r. (tj. 102 przedsiębiorców czyli 28,2%) podjęła starania o uzyskanie środków z KFS w 2017 r., a zdecydowana większość spośród nich nie aplikowała o te środki (tj. 243 przedsiębiorców czyli 67,1%) (tabela 16). Jednocześnie około połowa przedsiębiorców (tj. 179 przedsiębiorców czyli 49,4%) planuje pozyskać środki z KFS w 2018 r. lub w kolejnych latach, i niemal tyle samo (tj. 177 przedsiębiorców czyli 48,9%) nie podjęło jeszcze decyzji dotyczącej starań o uzyskanie środków z KFS. Plany pozyskania środków z KFS częściej mają firmy z grupy przedsiębiorstw publicznych (61,5%) niż prywatnych (46,1%).

Oznacza to, że duża część przedsiębiorców posiadających doświadczenie aplikowania o środki w ramach KFS w 2016 r., zrezygnowała z ponownego składania wniosku w 2017 r. W poprzednich badaniach, ponad połowa przedsiębiorców podjęła jednak starania o uzyskanie środków z KFS w kolejnym roku, obecnie nastąpił prawie dwukrotny spadek tej grupy przedsiębiorców, którzy kontynuują aplikację. Podobnie zmniejszyła się liczba

przedsiębiorców (niemal o połowę) deklarujących podjęcie tych starań w następnych edycjach (tj. w 2018 r. i kolejnych).

Tabela 16

Starania przedsiębiorców o uzyskanie środków z KFS w 2017 i 2018 roku

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
2017		
tak	102	28,2
nie	243	67,1
trudno powiedzieć	17	4,7
2018 i kolejne lata		
tak	179	49,4
nie	6	1,7
trudno powiedzieć	177	48,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Biorąc jednak pod uwagę relatywnie dużą grupę przedsiębiorców, którzy zamierzają aplikować o wsparcie KFS w kolejnych latach (tj. 49,4%), można założyć, że KFS staje się atrakcyjnym narzędziem umożliwiającym edukację ustawiczną pracowników firm i ich właścicieli.

Ocena efektywności wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego z perspektywy trafności

W 335 firmach (92,5%) rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie związany był z głównym rodzajem działalności firmy (w tym w 293 firmach tj. 80,9% - zdecydowanie tak i w 42 firmach tj. 11,6% - raczej tak), a w 17 przypadkach (4,7%) nie było takiego powiązania (w tym tylko w jednej firmie zdecydowanie nie) (tabela 17).

W tym kontekście nastąpiła pewna – dość istotna – zmiana. Otóż, w KFS z 2015 r. ustawodawca zaznaczył, że pracodawca mógł ubiegać się o sfinansowanie działań szkoleniowych, które w danym momencie uzna za potrzebne, a zatem nie musiały one być tematycznie związane z głównym obszarem jego działalności. W 2016 r. w kontekście wyznaczonych priorytetów wskazano, że priorytet pierwszy (tj. *Wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnianie kompetencji do celów zawodowych*) musiał zostać spełniony obowiązkowo przy każdej formie kształcenia ustawicznego. Oznacza to, że rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie powinien być bezpośrednio związany z rodzajem prowadzonej działalności.

Tabela 17**Czy rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie związany był z głównym rodzajem działalności firmy**

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	293	80,9
raczej tak	42	11,6
trudno powiedzieć	10	2,8
raczej nie	16	4,4
zdecydowanie nie	1	0,3
Ogółem	362	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

We wszystkich z wyjątkiem jednej firmy (tj. w 361 firmach czyli 99,7%) uzyskane w różnej formie wsparcie z KFS (najczęściej w postaci szkoleń i studiów podyplomowych) odpowiadało aktualnym potrzebom firmy. Co więcej, w 351 firmach (97%) (w tym w 286 firmach czyli 79% w sposób zdecydowany), wsparcie to odpowiadało także przyszłym potrzebom firmy (tabela 18). Tylko w 9 firmach (2,5%) trudno ocenić aktualne szkolenia pracowników z perspektywy przyszłych potrzeb przedsiębiorstwa, a w 2 firmach (0,6%) nie zachodzą tego typu zależności.

Tabela 18**Czy uzyskane wsparcie odpowiada przyszłym potrzebom firmy**

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	286	79,0
raczej tak	65	18,0
trudno powiedzieć	9	2,5
raczej nie	2	0,6
Ogółem	362	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jednocześnie, ponad połowa firm uczestniczących w badaniach (tj. 207 firmy czyli 57,2%) diagnozuje potrzeby szkoleniowe dla całego przedsiębiorstwa i kolejne 41 firm (11,3%) posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe dla pojedynczych pracowników (rycina 12). Prawie 1/3 firm (tj. 114 firm czyli 31,5%) nie ma zdiagnozowanych potrzeb szkoleniowych na żadnym z wymienionych poziomów. Im mniejsza firma, tym w większym stopniu nie diagnozuje się potrzeb szkoleniowych. W najszerszym zakresie dotyczy to firm mikro, spośród których ponad połowa (53,2%) nie posiada takiej diagnozy. Z drugiej strony większość z pozostałych mikro firm (czyli 42,4%) taką diagnozę posiada. Najlepsza sytuacja

jest w firmach dużych – wszystkie posiadają zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe (tabela 19).

Tabela 19

**Zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe a wielkość firmy
(w % firm posiadających zdiagnozowane potrzeby)**

Wyszczególnienie		Wielkość firmy			
		poniżej 10 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	250 pracowników i więcej
Czy firma posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe	tak, dla całego zakładu	42,4	64,1	78,2	100
	tak, dla pojedynczych pracowników	4,4	18,6	12,7	0,0
	nie, potrzeby firmy nie są zdiagnozowane	53,2	17,2	9,1	0,0
Ogółem		100,0	100,0	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki dla testu χ^2 Pearsona równa 69,719^a, poziom istotności $p < 0,05$

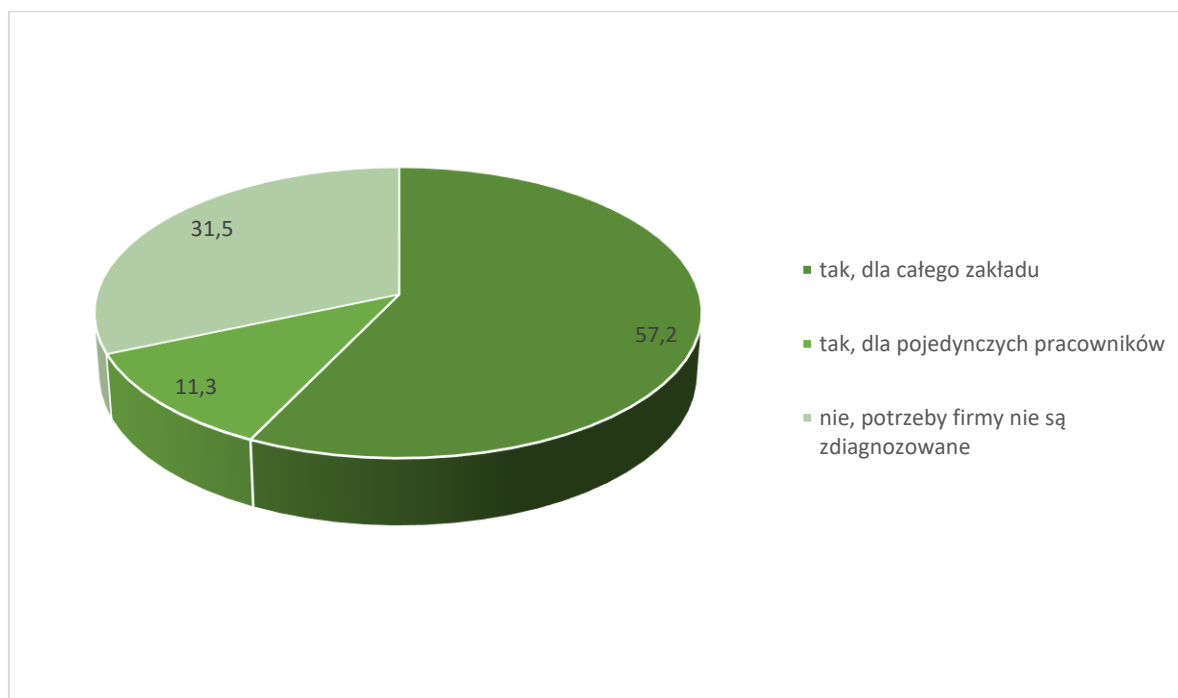
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Istotne, że wśród firm publicznych zdecydowaną przewagą posiadają te, które posiadają zdiagnozowane potrzeby dla całego przedsiębiorstwa (70,5%), udział firm, które nie posiadają zdiagnozowanych potrzeb wynosi 12,8%. Z kolei wśród firm prywatnych również przeważają te pierwsze, ale różnica między powyższymi grupami nie jest zasadnicza (kolejno: 53,% i 36,6%).

Również zasięg prowadzonej działalności wpływa w sposób statystycznie istotny na diagnozowanie potrzeb szkoleniowych. Im szerszy zasięg prowadzonej działalności, tym szersza diagnoza potrzeb szkoleniowych. Prawie 90% spośród firm prosperujących na rynku międzynarodowym (tj. 89,9%) posiada zdiagnozowane potrzeby w stosunku do całego przedsiębiorstwa lub w stosunku do pojedynczych pracowników. Z kolei tego typu diagnozę posiada 51,3% firm działających na rynku lokalnym.

Rycina 12

Rozpoznanie potrzeb szkoleniowych w firmach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Uzyskane wyniki wskazują, że przedsiębiorcy biorący udział w badaniach wciąż przywiązują wagę do planowania działań edukacyjnych, 2/3 spośród nich ma zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe na różnych poziomach. Poza tym wielu przedsiębiorców ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy firmy, przy czym ponad połowa z nich (tj. 205 firm czyli 56,6%) ocenia efekty tych szkoleń każdorazowo, a 77 firm (21,3%) nie zawsze. Dla 80 firm (22,1%) uczestnictwo pracowników w edukacji ustawicznej nie skutkuje szerszą oceną efektów szkoleń z perspektywy rozwoju firmy.

Najlepsza sytuacja jest w firmach dużych - wszystkie firmy duże biorące udział w badaniu oceniają efekty szkoleń każdorazowo. Najrzadziej natomiast z taką sytuacją mamy do czynienia w firmach mikro, w których każdorazowej oceny szkoleń dokonuje 42,4% przedsiębiorców. W tych ostatnich najczęściej też w ogóle nie ocenia się efektów szkoleń (aż 38% spośród tej kategorii firm).

Podobnie jak w przypadku diagnozy potrzeb szkoleniowych, również w przypadku ich oceny, zasięg prowadzonej działalności wpływa na ocenę szkoleń. Im szerszy zasięg prowadzonej działalności, tym w większym stopniu każdorazowo ocenia się efekty szkoleń i analogicznie w mniejszym nigdy się ich nie ocenia. 40,8% spośród firm prowadzących działalność na rynku lokalnym i 73,3% spośród firm działających na rynku

międzynarodowym zawsze ocenia efekty szkoleń. Jednocześnie kolejno 30,3% i jedynie 2,2% firm - nigdy ich nie ocenia.

Reasumując, w porównaniu do poprzednich badaniach, zwiększyła się liczba firm, które nie dokonują oceny efektów szkoleń, w których uczestniczą pracownicy (z 24,2% do 31,5%). Jest to zastanawiające, zwłaszcza w sytuacji, gdy - jak wskazano - zdecydowana większość spośród nich przywiązuje dużą wagę do planowania działań edukacyjnych.

Tabela 20

**Zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe a ocena efektów szkoleń w firmach
(w % firm posiadających zdiagnozowane potrzeby)**

Wyszczególnienie		Czy firma posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe?		
		tak, dla całego zakładu	tak, dla pojedynczych pracowników	nie, potrzeby firmy nie są zdiagnozowane
Czy firma ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy?	zawsze	91,3	22,0	6,1
	nie zawsze	8,7	68,3	27,2
	nigdy	0,0	9,7	66,7
Ogółem		100	100	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki dla testu χ^2 Pearsona równa 314,893^a, poziom istotności $p < 0,05$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Badania wykazały istnienie statystycznie istotnej zależności pomiędzy zdiagnozowanymi potrzebami szkoleniowymi a oceną efektów szkoleń w badanych firmach. Podobnie jak w badaniach poprzedniej edycji, spośród firm, które posiadają zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe, zdecydowana większość (91,3%) każdorazowo ocenia efekty szkoleń pracowników (tabela 20). W przypadku firm, które deklarują, że diagnozy szkoleniowe dotyczą pojedynczych pracowników, najczęstszą sytuacją jest wybiórcza ocena efektywności (68,3%). Jednocześnie w grupie tej wzrosła liczba firm, które rezygnują z oceny efektów szkoleń. Największa zmiana dotyczy jednak firm, które nie mają zdiagnozowanych potrzeb szkoleniowych. Wzrosła liczba firm, które nie oceniają efektów szkoleń (ok. 5-krotnie) i zmniejszyła tych, które każdorazowo oceniają efekty szkoleń (ok. 9-krotnie).

Z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia najczęściej wyszedł właściciel firmy (tj. 245 firm czyli 67,7%). Ale duża jest też grupa przedsiębiorstw (tj. 75 firm czyli 20,7%), w których to pracownik zainteresowany

podjęciem szkolenia lub studiów podyplomowych wyszedł z inicjatywą ubiegania się o środki z KFS (tabela 21). Oznacza to, że KFS można oceniać z perspektywy koncepcji *flexicurity*. Bezpieczeństwo na rynku pracy nie polega bowiem jedynie na utrzymaniu aktualnie zajmowanego stanowiska, lecz także na wyposażeniu w takie umiejętności, które umożliwiają im rozwój zawodowy i ułatwiają ewentualne znalezienie nowej pracy. W 15 firmach (4,1%) podjęcie działań w tym zakresie zainicjował inny przedsiębiorca.

Interesujące różnice dotyczące inicjatorów ubiegania się o wsparcie z KFS dostrzegamy po uwzględnieniu w analizie kryterium wielkości firmy. Wśród firm mikro dominujące znaczenie jako inicjator działań ma właściciel (82,9%), a tylko w 8,2% sam pracownik. Z kolei w firmach średnich i dużych zwraca uwagę relatywnie duża rola samego pracownika (dzieje się tak niemal w połowie spośród firm średnich, tj. w 45,5% i 75% spośród firm dużych), przy zbliżonej roli właściciela w firmach średnich (41,8%) i zdecydowanie mniejszej w firmach dużych (25%).

Mimo, iż wciąż powiatowe urzędy pracy pozostają najczęstszym źródłem informacji o możliwościach skorzystania z KFS, to z inicjatywą ubiegania się o dofinansowanie przez urzędy pracy mamy do czynienia tylko w 27 przypadkach (7,5%), w jednakowym stopniu w firmach małych i średnich (kolejno: 9% i 10,9%) i mniejszym w mikro firmach (5,1%). W 15 firmach (4,1%) podjęcie działań w tym zakresie zainicjował inny przedsiębiorca.

W porównaniu do poprzednich badań, dwukrotnie wzrosła liczba pracowników, którzy okazali się inicjatorami podjęcia działań w ramach KFS, wzrosła też (czterokrotnie) rola innych przedsiębiorców w przekazywaniu wiedzy na ten temat.

Tabela 21

Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia?

Wyszczególnienie	Częstość	Procent
właściciel firmy	245	67,7
pracownik firmy	75	20,7
PUP	27	7,5
inny przedsiębiorca	15	4,1
Ogółem	362	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W niemal wszystkich firmach z wyjątkiem trzech, pracownicy przystępujący do udziału w szkoleniach z KFS nie byli zagrożeni zwolnieniem z pracy. Taka sytuacja miała miejsce w 359 przedsiębiorstwach (94,5%). W 3 firmach, w których szkolący się pracownicy

zagrożeni byli zwolnieniem, w większym stopniu dotyczyło to zatrudnionych na stanowiskach nie kierowniczych.

Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w zdecydowanej większości w dalszym ciągu pracują w swoich firmach (96,4%). Jedyne w 12 przedsiębiorstwach (3,3%) pozostali tylko niektórzy z wcześniej szkolących się pracowników, a zaledwie w jednym (0,3%) - żaden z pracowników biorących udział w szkoleniach.

Po raz kolejny potwierdza się zatem teza, że pracodawca, który również ponosi koszty kształcenia ustawicznego pracownika (w tym zwalniając uczestnika ze świadczenia pracy w okresie szkolenia) nie będzie inwestował w pracownika, którego ma zamiar zwolnić.

Udziału pracowników w szkoleniach w tym przypadku nie można także traktować jako szansy, która pozwoli na uniknięcie bezrobocia. W badanych przedsiębiorstwach taka sytuacja nie miała miejsca, gdyż - jak wskazano - osoby szkolące się w zdecydowanej większości nie były zagrożone zwolnieniem. Można sądzić, że ci spośród szkolących się pracowników, którzy już nie pracują w firmach objętych wsparciem KFS, ale nie zostali z nich zwolnieni (tj. w 12 firmach), wykorzystują pozyskane wiedzę oraz umiejętności w dalszej karierze zawodowej.

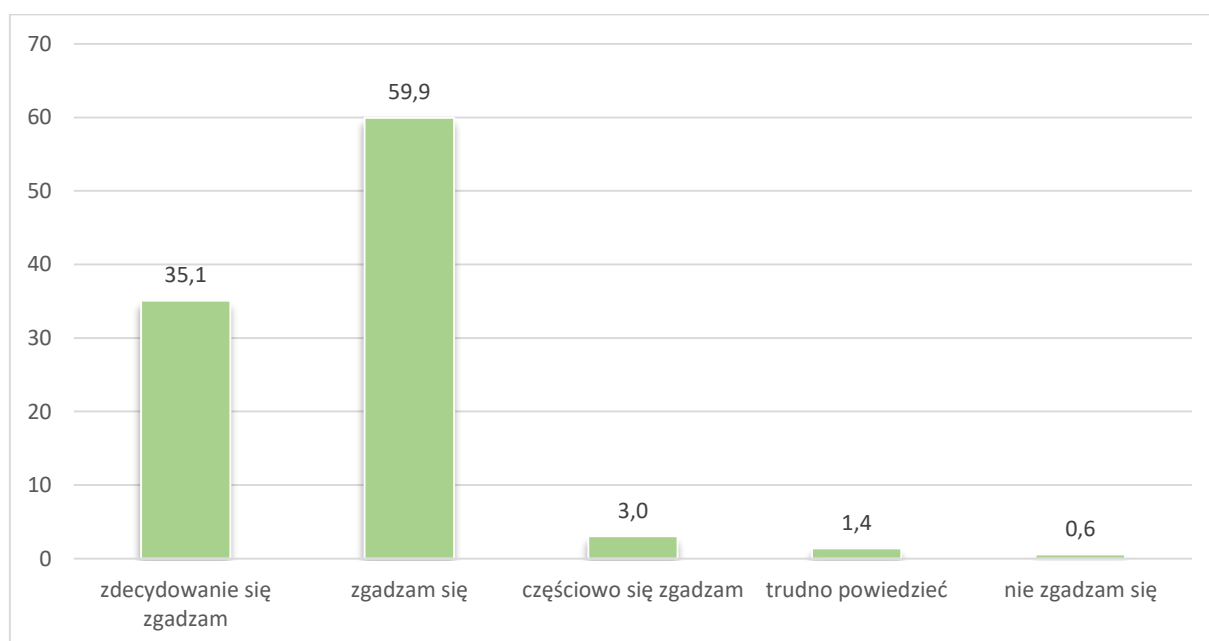
Trafność KFS trzeba ponadto oceniać z perspektywy istoty tego narzędzia rynku pracy. Przypomnijmy, że KFS został stworzony po to, aby wesprzeć kształcenie ustawiczne pracowników, zapobiegające utracie zatrudnienia oraz umożliwiające przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących. Ważna jest więc zarówno świadomość pracodawców w zakresie potrzeby zachęcania do doksztalcania się pracowników, a zwłaszcza chęć samych zatrudnionych do podnoszenia swoich kwalifikacji. Wyniki badań wskazują, że całkiem spora grupa pracowników szkoli się, przy czym nie chodzi tu o szkolenia podejmowane w ramach KFS. Pracownicy 40,1% firm (czyli 145) już uczestniczyli w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS. Jednocześnie jednak pracownicy 34% firm (czyli 123), w których skorzystano ze wsparcia KFS, wcześniej nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach. Spora jest grupa przedsiębiorców, którzy nie posiadają wiedzy na temat doświadczeń w zakresie aktywności szkoleniowej swoich pracowników. 26% spośród nich (czyli 94) nie wie czy przed pierwszym wsparciem z KFS pracownicy firmy szkolili się. Oznacza to, że dla pracowników co trzeciej firmy, KFS stał się narzędziem, który zachęcił ich do podjęcia aktywności szkoleniowej.

Ocena efektywności wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego z perspektywy przydatności i skuteczności

Wyniki badań wskazują, że przedsiębiorcy są jednoznaczni w swoich ocenach dotyczących wpływu wsparcia w ramach KFS na pracę szkolących się osób oraz funkcjonowanie firmy w różnych obszarach. Okazuje się bowiem, że w 355 przedsiębiorstwach (98%) dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy (w tym w 127 firmach czyli 35,1% - zdecydowanie podnieśli kompetencje, w 217 firmach czyli 59,9% - podnieśli kompetencje oraz 11 firmach czyli 3% - częściowo podnieśli kompetencje). Jedynie w 2 przedsiębiorstwach (0,6%) respondenci nie dostrzegli wpływu KFS na wzrost kompetencji pracowników, a w 5 (1,4%) nie dokonano takiej oceny (rycina 13). Oznacza to, że jeśli chodzi o ten obszar wpływu KFS na pracę szkolących się pracowników, w stosunku do poprzednich badań nie zaszły istotne zmiany.

Rycina 13

Czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przedsiębiorcy pozytywnie oceniają także wzrost satysfakcji szkolących się pracowników z wykonywanej pracy po odbytym szkoleniu. Taką opinię wyraziło 316 przedsiębiorców (87,3%) (w tym w 215 firmach czyli 49,5% - zdecydowanie wzrosła satysfakcja, w 195 firmach czyli 53,9% - wzrosła satysfakcja, w 32 firmach czyli 8,8% -

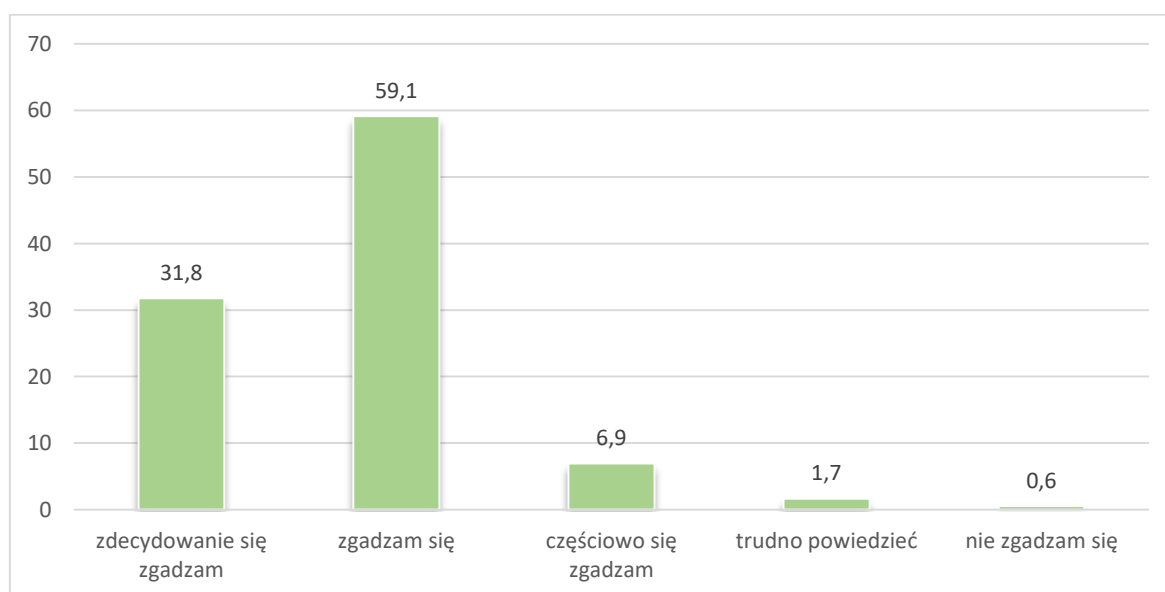
częściowo wzrosła satysfakcja). W 3 firmach (0,8%) respondenci nie dostrzegli wpływu KFS na wzrost satysfakcji pracowników (choć nie jest to ocena jednoznacznie negatywna). Jednak sporo przedsiębiorców (tj. 43 przedsiębiorców czyli 11,9%) nie potrafiło dokonać oceny wpływu KFS na wzrost satysfakcji pracowników z wykonywanej pracy.

W stosunku do poprzednich badań, istotnie wzrosła liczba przedsiębiorców, którzy nie potrafili dokonać jednoznacznej oceny wpływu szkoleń na wzrost satysfakcji pracowników, i dwukrotnie spadła liczba przedsiębiorców, którzy dokonali jednoznacznie pozytywnej oceny w tej kwestii. Oznacza to, że przy wciąż bardzo pozytywnej ocenie wzrostu satysfakcji pracowników dokonanej w zdecydowanej większości firm, dla co dziesiątego ocena nie jest już tak jednoznaczna.

Dużo bardziej jednoznaczna jest z kolei ocena wpływu szkoleń pracowników na usprawnienie pracy. Pozytywną opinię wyraziło bowiem 354 przedsiębiorców (97,8%) (w tym w 115 firmach czyli 31,8% - zdecydowanie usprawnili pracę, w 214 firmach czyli 59,1% - usprawnili pracę, w 25 firmach czyli 6,9% - częściowo usprawnili pracę). Jedynie w 2 firmach (0,6%) respondenci nie dostrzegli wpływu KFS na usprawnienie pracy szkolących się pracowników (choć ponownie nie jest to ocena jednoznacznie negatywna), a w 6 z nich (1,7%) dokonanie takiej oceny było trudne (rycina 14). Podobnie jak poprzednio, oznacza to, że jeśli chodzi o ten obszar wpływu KFS na pracę szkolących się pracowników w stosunku do poprzednich badań, nie zaszły istotne zmiany.

Rycina 14

Czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

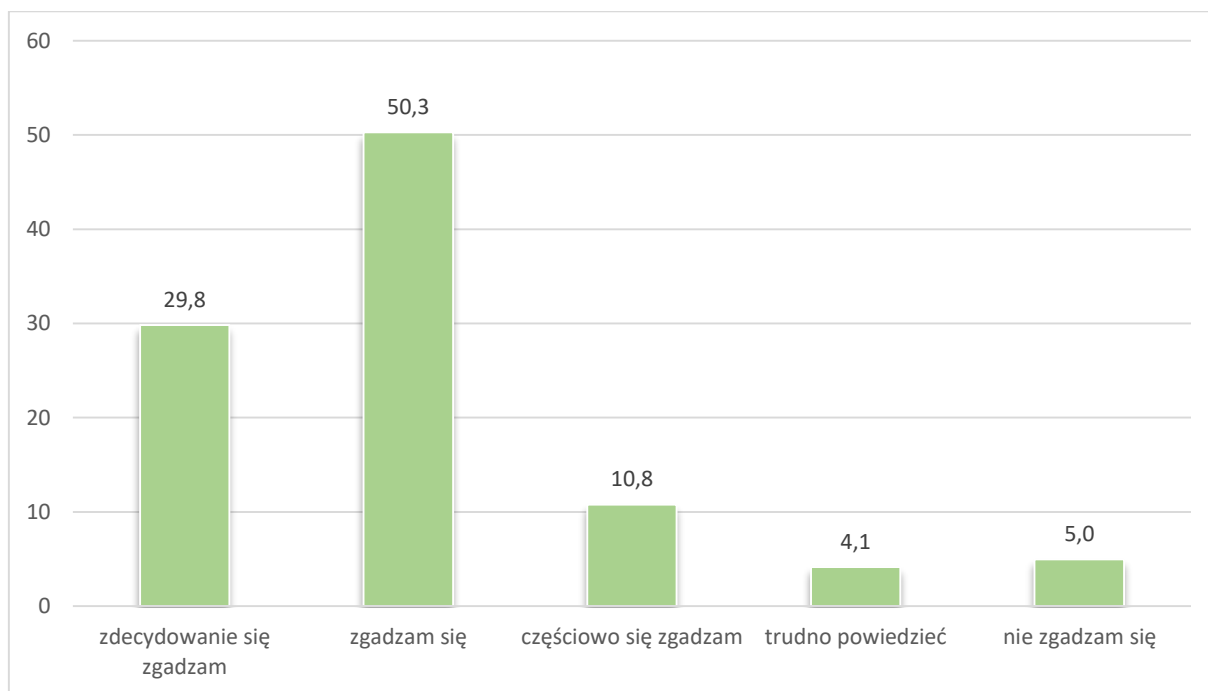
Można założyć, że wzrost kompetencji pracowników po przebytych szkoleniach oraz wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy ma swoje przełożenie nie tylko na usprawnienie pracy, ale - w konsekwencji - także na osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy. Wyniki badań wskazują, że również w tym przypadku możemy mówić o pozytywnym wpływie KFS na efekty pracy. Tego typu opinię wyraziło 420 przedsiębiorców (97,5%) (w tym w 95 firmach czyli 26,2% - osiągają zdecydowane rezultaty, w 228 firmach czyli 63% - osiągają rezultaty, w 30 firmach czyli 8,3% - osiągają częściowe rezultaty). Jedynie w 3 przedsiębiorstwach (0,8%) respondenci nie dostrzegają wpływu KFS na osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy. Ponownie 6 przedsiębiorców (1,7%) nie potrafiło dokonać oceny wpływu KFS na osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy. W stosunku do poprzednich badań, 2-krotnie zmniejszyła się liczba osób, które dokonują zdecydowanej oceny tego obszaru wpływu KFS na pracę pracowników.

Mniej jednoznaczne są także opinie przedsiębiorców dotyczące wpływu wsparcia z KFS na zmianę stanowiska pracy czy też awans pracowników, chociaż w 66,9% firm (tj. 242) ocenia się, że wsparcie z KFS umożliwiło zmianę pozycji zawodowej pracowników. Z kolei w 87 firmach (tj. 24,1%) sytuacja taka nie miała miejsca. Natomiast 33 przedsiębiorców (tj. 9,1%) nie potrafiło określić czy w ich przypadku doszło do takiej zależności. Oznacza to, że w stosunku do poprzednich badań, 3-krotnie spadła liczba przedsiębiorców, mających problem z oceną tej sytuacji, i jednocześnie 2-krotnie wzrosła liczba firm, w których nie zaobserwowano wpływu szkoleń na zmianę stanowiska pracy czy też awans pracowników.

Można zatem podtrzymać tezę, że w ocenie przedsiębiorców szkolenia przyniosły pozytywny wpływ na utrzymanie posiadanych umiejętności pracowników i ich dalszy rozwój, a w konsekwencji także pozytywny skutek dla wydajności pracy. Tego typu aktywność pracowników w takim samym stopniu nie skutkuje jednak mobilnością zawodową, prowadzącą do zmiany stanowiska pracy czy awansu zawodowego. Oczywiście trafne i skuteczne szkolenia mogą stać się ważnym punktem wyjścia i jednym z elementów prowadzących do zmiany pozycji pracowników. Wszystko wskazuje więc na to, że w przypadku wpływu KFS na ten aspekt rozwoju pracowników, jesteśmy wciąż na tym etapie.

Rycina 15

Czy wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W przypadku oceny wpływu KFS na poprawę poziomu satysfakcji klientów również dominują oceny pozytywne. Aż w 90,9% firm (tj. 329) dostrzeżono występowanie tego typu pozytywnej zależności (w tym w 108 firmach czyli 29,8% - ma miejsce zdecydowana poprawa satysfakcji klientów, w 182 firmach czyli 50,3% - poprawa satysfakcji, w 39 firmach czyli 10,8% - częściowa poprawa satysfakcji). W 18 firmach (5%) respondenci nie dostrzegają wpływu KFS na poprawę satysfakcji klientów firmy, natomiast 15 przedsiębiorców (4,1%) nie potrafiło dokonać oceny wpływu KFS na wzrost zadowolenia klientów (rycina 15). W stosunku do poprzednich badań, 5-krotnie wzrosła liczba przedsiębiorców, którzy nie dostrzegają wpływu wsparcia KFS na wzrost satysfakcji klientów, choć w stosunku do przedsiębiorców dostrzegających ten wpływ, pozostają oni w zdecydowanej mniejszości.

Większość, bo 277 przedsiębiorców (76,5%) dostrzega również wpływ wsparcia uzyskanego ze środków KFS na poszerzenie działalności firmy w różnych aspektach (np. wprowadzenie nowych usług, powiększenie grona klientów). Dla 33 firm (9,1%), KFS nie przyniósł takiego efektu, natomiast 52 spośród nich (14,4%) nie potrafiło w ten sposób ocenić oddziaływania udziału swoich pracowników w działaniach KFS na funkcjonowanie firmy.

Tego typu pozytywną zależność można zaobserwować w największym stopniu w grupie mikro firm, wśród których aż 82,3% dostrzegła taką sytuację (zdecydowanie tak i raczej tak) (tabela 23). W najmniejszym zaś stopniu zależność tę dostrzega się w firmach średnich (65,4%), jednocześnie w największym stopniu nie dostrzeżono tego typu zależności w firmach dużych, zatrudniających powyżej 250 pracowników. Częściej zależność tę dostrzegają firmy prywatne (80,3% spośród firm prywatnych) niż publiczne (62,8% spośród firm publicznych).

W stosunku do poprzedniej edycji KFS nie zaszły istotne zmiany w tej kwestii, można jedynie zauważyć wzrost liczby przedsiębiorców nie potrafiących w ten sposób ocenić oddziaływania udziału swoich pracowników w działaniach KFS na funkcjonowanie firmy. Jest to widoczne zwłaszcza w firmach średnich (5-krotny wzrost), w mniejszym stopniu także w małych (2-krotny wzrost). Również w firmach małych wzrosła liczba tych, które nie dostrzegają wpływu szkoleń pracowników w ramach KFS na poszerzenie działalności firmy.

Tabela 22

**Wpływ wsparcia uzyskanego ze środków KFS na poszerzenie działalności
a wielkość firmy (w % z wielkości firm)***

Wyszczególnienie		Wielkość firmy			
		poniżej 10 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	powyżej 250 pracowników
Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności?	zdecydowanie tak	53,2	41,4	23,6	25,0
	raczej tak	29,1	33,1	41,8	50,0
	trudno powiedzieć	12,0	13,1	25,5	0,0
	raczej nie	5,1	12,4	9,1	25,0
	zdecydowanie nie	0,6	0,0	0,0	0,0
Ogółem		100	100	100	100

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki dla testu χ^2 Pearsona równa 24,359^a, poziom istotności

p<0,05

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W 58,4% (tj. 211) przedsiębiorstw dzięki wsparciu z KFS szkolą się pracownicy, którzy wcześniej nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach. Oznacza to, że KFS zainicjował aktywność szkoleniową pracowników w ponad połowie firm, i jeśli będzie ona kontynuowana, to edukacja ustawiczna na opolskim rynku pracy może znacznie się poprawić. Jednocześnie istnieje statystycznie istotna zależność pomiędzy aktywnością w ramach KFS a zasięgiem prowadzonej przez firmę działalności. Oznacza to, że KFS zaktywizował przede wszystkim pracowników firm prowadzących działalność na szerszym

niż lokalnym rynku. Zaktywizowali się pracownicy ponad 60% firm spośród tych prosperujących na rynku międzynarodowym (68,9%) i tych działających na rynku krajowym (60,8%). W przypadku firm działających na rynku lokalnym było to ok. 30% (tj. 27,6%). Również większość spośród firm prywatnych (47,2%) niż publicznych (37,1%).

ROZDZIAŁ IV

DIAGNOZA SYTUACJI OSÓB UCZESTNICZĄCYCH W SZKOLENIACH W PODMIOTACH, KTÓRE W 2016 ROKU OTRZYMAŁY WSPARCIE W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM (ANALIZA NA PODSTAWIE BADAŃ WŁASNYCH)

* * *

DIAGNOZA WSPARCIA W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

W diagnozie wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego dokonanej z perspektywy pracowników wzięto pod uwagę:

- cechy społeczno-demograficzne osób pracujących - beneficjentów wsparcia z KFS,
- charakterystykę działań nastawionych na podnoszenie kwalifikacji, które uzyskały dofinansowanie w badanym okresie.

Struktura społeczno-demograficzna respondentów

W badaniach wzięło udział 379 osób (wzrost o 8,3% w porównaniu z badaniami z 2016 r.), wśród których większość stanowili pracownicy (310 tj. 81,8%). Ponad połowa ogółu respondentów to kobiety (224 tj. 59,1%), mężczyzn było 155 (tj. 40,9%). Beneficjentami wsparcia z KFS w niniejszych badaniach okazali się głównie mieszkańcy miast (328 osób tj. 86,5%), z obszarów wiejskich pochodziło 51 ankietowanych (13,5%).

Spośród ogółu badanych najliczniejszą grupę wiekową stanowiły osoby w mobilnym wieku produkcyjnym: 35-44 lat (173 osoby tj. 45,6%) oraz 25-34 lat (160 osoby tj. 42,2%). Kolejne 8,4% badanych (32 osoby) należało do grupy wiekowej 45-54 lata, jedynie 14 osób spośród badanych (3,7%) to osoby młode do 24 roku życia. W 2015 r. z powodu określonych uwarunkowań prawnych (w latach 2014 i 2015 środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego

przeznaczone były na działania adresowane do grupy osób w wieku 45+), najliczniejszą grupę tworzyły osoby w niemobilnym wieku produkcyjnym 45-50 lat.

Podobnie jak w 2015 r., w badaniu dominowały osoby z wykształceniem wyższym (195 osoby tj. 51,5%). Kolejną grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (98 tj. 25,9%), policealnym i średnim zawodowym (70 tj. 18,5%), następnie osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące (11 tj. 2,9%), pięciu beneficjentów (1,3%) ukończyło edukację na poziomie gimnazjalnym i niższym.

W kwestionariuszu ankiety zostały zawarte pytania, które umożliwiły zidentyfikowanie stanowiska pracy beneficjentów KFS, a także branże firm, w których są oni zatrudnieni¹⁸. W działaniach KFS uczestniczyli przede wszystkim: specjaliści (28,5%), wyżsi urzędnicy i kierownicy (17,7%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (13,2%), pracownicy biurowi (12,7%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (10,6%) (tabela 23). Oznacza to, że w niemal połowie badanej grupy (46,2%) mamy do czynienia ze stanowiskami specjalistycznymi oraz kierowniczymi. W poprzednich badaniach grupa ta stanowiła prawie 60%. Nieco zwiększyła się liczba respondentów zajmujących stanowiska niewymagające kwalifikacji (4,2% w stosunku do 2% w 2015 r.).

Tabela 23

Stanowiska pracy zajmowane przez respondentów

Stanowiska pracy	Liczba ankietowanych	%
specjalista	108	28,5
wyższy urzędnik i kierownik	67	17,7
operator i monter maszyn i urządzeń	50	13,2
pracownik biurowy	48	12,7
pracownik usług i sprzedawca	40	10,6
robotnik przemysłowy i rzemieślnik	26	6,9
technik i inny średni personel	19	5,0
pracownik przy pracach prostych	13	3,4
bez zawodu (robotnik niewykwalifikowany)	3	0,8
rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak	3	0,8
przedstawiciel władz publicznych	2	0,5
Ogółem	379	100,0

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najczęściej reprezentowane branże, w których zatrudnieni byli respondenci to:

- pozostała działalność usługowa (21,1%),

¹⁸ Spośród 12 wymienionych kategorii stanowisk pracy, pozyskane odpowiedzi dotyczyły 11 kategorii. Respondenci nie wybrali jednego spośród wymienionych w ankiecie stanowisk, tj. „pracownika sił zbrojnych”.

- opieka zdrowotna i pomoc społeczna (15,8%),
- budownictwo (11,3%).

Nie pojawili się reprezentanci dwóch branż, tj. gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne. W 2015 r. dominowały branże: edukacyjna (24,6%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (16%).

Najwięcej respondentów zatrudnionych było w podmiotach zlokalizowanych w powiatach:

- mieście Opole (21,1%),
- krapkowickim (13,7%),
- nyskim (12,9%),

najmniej ankietowanych pochodziło z powiatów:

- namysłowskiego (2,6%),
- oleskiego (2,9%),
- prudnickiego (4,5%).

Strukturze tej odpowiada struktura respondentów według miejsca ich zamieszkania.

Najwięcej respondentów pochodziło z powiatów:

- miasta Opole (22,6%),
- krapkowickiego (13,6%),
- nyskiego (10,7%),

natomiast najmniej z powiatów:

- namysłowskiego (2,9%),
- oleskiego (3,2%)
- prudnickiego (3,2%).

Właściciele firm w większości przypadków pochodzili z powiatów nyskiego (23,2%), krapkowickiego (14,5%) oraz miasta Opole (14,5%).

Tabela 24

Respondenci według płci i lokalizacji przedsiębiorstwa w powiatach województwa opolskiego

Wyszczególnienie			Powiaty												
			brzeski	głubczycki	kędzierzyńsko-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	miasto Opole	opolski	prudnicki	strzelecki	ogółem
Płeć	mężczyźni	liczebność	21	13	9	6	29	0	10	9	29	11	4	14	155
		% z ogółem	5,5%	3,4%	2,4%	1,6%	7,7%	0,0%	2,6%	2,4%	7,7%	2,9%	1,1%	3,7%	40,9%
	kobiety	liczebność	18	16	13	13	23	10	39	2	51	13	13	13	224
		% z ogółem	4,7%	4,2%	3,4%	3,4%	6,1%	2,6%	10,3%	0,5%	13,5%	3,4%	3,4%	3,4%	59,1%
Ogółem		liczebność	39	29	22	19	52	10	49	11	80	24	17	27	379
		% z ogółem	10,3%	7,7%	5,8%	5,0%	13,7%	2,6%	12,9%	2,9%	21,1%	6,3%	4,5%	7,1%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Charakterystyka udzielonego wsparcia ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku

Najpowszechniejszą formą wsparcia w ramach KFS były dla respondentów kursy. Skorzystało z nich 347 osób (tj. 91,6%), w tym 197 (56,8%) kobiet i 150 (43,2%) mężczyzn, 281 (80,9%) pracowników i 66 (19,1%) właścicieli firm. Uczestnikami kursów byli zazwyczaj mieszkańcy powiatów: miasta Opole (74 tj. 19,5%), krapkowickiego (52 tj. 13,7%) oraz nyskiego (39 tj. 10,3%). Osoby biorące czynny udział w tej formie dofinansowania legitymowały się głównie wykształceniem: wyższym (164 osoby tj. 43,4%), zasadniczym zawodowym (98 osób tj. 25,9%), jak również policealnym i średnim zawodowym (69 osób tj. 18,2%). Przeważały osoby w wieku 35-44 lat (155 osób tj. 40,9%) i 25-34 lata (149 osób tj. 39,3%). W kursach uczestniczyli głównie przedstawiciele następujących branż: pozostała działalność usługowa (80 osób), opieka zdrowotna (50 osób), budownictwo (43 osoby), przetwórstwo przemysłowe (30 osób), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (25 osób), edukacja (25 osób).

Wśród beneficjentów, 8,4% (32 osoby) uczestniczyło w studiach podyplomowych, w tym 27 kobiet (12,1%) i 5 (3,2% mężczyzn). Nie była to więc popularna forma kształcenia, jeśli już to ta forma podwyższenia kwalifikacji, podobnie jak w przypadku kursów, wzbudzała większe zainteresowanie wśród pracowników (29 osób tj. 9,4%) niż pracodawców (3 osoby tj. 4,3%). Największy udział studiów podyplomowych miał miejsce w przypadku beneficjentów pochodzących z powiatów: nyskiego (10 osób tj. 2,6%), miasta Opola (6 osób tj. 1,6%), namysłowskiego i nyskiego (po 4 osoby tj. 1,1%). W studiach podyplomowych (podobnie jak w przypadku kursów) angażowały się głównie osoby w wieku 35-44 lata (18 osób tj. 4,7%) i 25-34 lata (11 osób tj. 2,9%).

Respondenci w ramach KFS nie ubiegali się o dofinansowanie egzaminów, badań lekarskich i/lub psychologicznych oraz ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

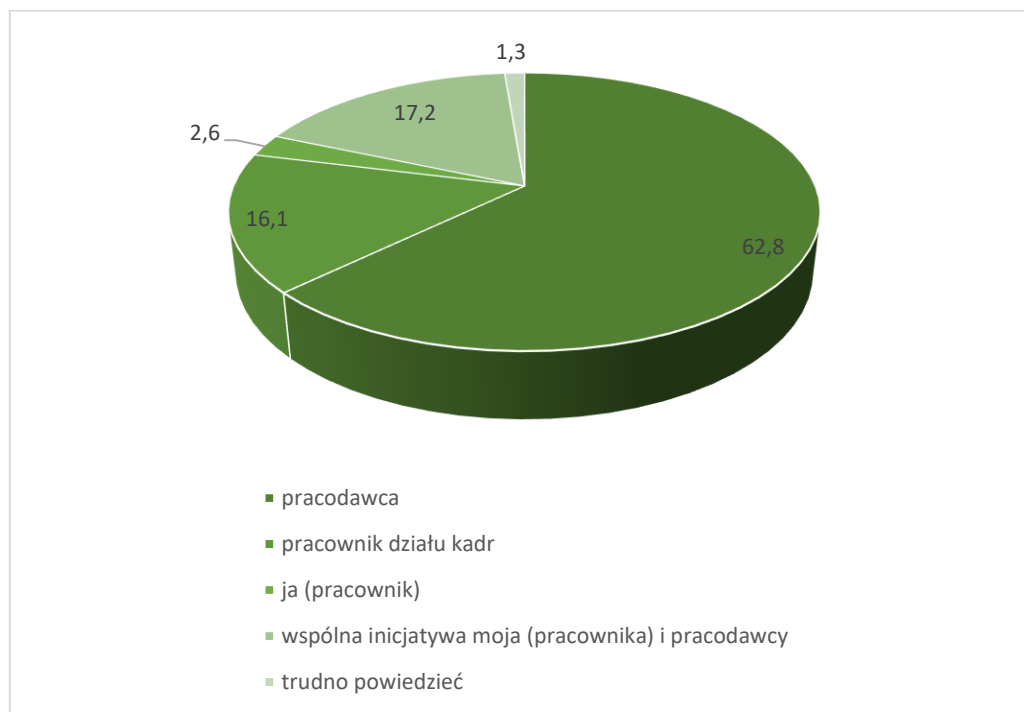
Respondenci w większości przypadków uczestniczyli w jednej formie kształcenia. Dwa szkolenia odbyło zaledwie 12 osób (3,2% ogółu), w trzech formach podwyższenia kwalifikacji brały udział 4 osoby (1,1%), jedna osoba (0,3%) odbyła cztery kursy.

Jak wskazano, najważniejszą formą wsparcia było dofinansowanie do kursów. Tematyka kursów była zróżnicowana i dotyczyła następujących zagadnień:

- zawodowe tj. uprawnienia do kierowania pojazdami, fryzjerstwo, ślusarsko-spawalnictwo, kosmetyka, instalatorskie i budowlane, gastronomia (158 osób),
- medyczne (44 osoby),
- język obcy (30 osób),
- kadry (30 osób),
- finansowe i księgowe (25 osób),
- administracja/zarządzanie (17 osób),
- ICT (17 osób),
- edukacja/pedagogika (16 osób),
- menedżerskie/zarządzanie (13 osób),
- pomoc i opieka społeczna (8 osób),
- sprzedaż, marketing, obsługa klienta (7 osób),
- kontrola (5 osób),
- inne (26 osób).

Rycina 16

Inicjator ubiegania się o wsparcie z KFS



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ciekawe wyniki daje rozpoznanie zaangażowania beneficjentów w proces pozyskiwania środków pieniężnych. Z analizy wynika, że z inicjatywą o dofinansowanie działań

związanych z podnoszeniem kwalifikacji, a zarazem poprawą pozycji na rynku pracy, najczęściej wychodzili pracodawcy (w przypadku 238 respondentów tj. 62,8%) (rycina 16). W 17,2% przypadkach był to efekt wspólnej inicjatywy (65 osoby), następnie pracownika działu kadr (61 osoby tj. 16,1%), natomiast samego pracownika zaledwie w 2,6% przypadków (10 osób). Oznacza to, że inicjatorem działań formalnie i w praktyce pozostaje w większości przypadków sam pracodawca. Zmniejszyła się natomiast rola pracownika jako inicjatora tych działań. W 2015 r. głównym inicjatorem ubiegania się o wsparcie z KFS podobnie był pracodawca (72,6%), ale pracownik w 15,1% przypadków.

Tabela 25

Deklaracja uczestnictwa respondentów w kolejnych edycjach KFS (w %)

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Trudno powiedzieć (jeszcze nie wiem)
Czy chciałby/ałaby Pan/i uczestniczyć w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach, jeśli będzie taka możliwość?	68,9	1,3	29,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Okazuje się, że KFS zainicjował kształcenie większości respondentów, bowiem 53% spośród nich nie uczestniczyła do tej pory w kursach finansowanych z innych źródeł aniżeli KFS. Co trzecia osoba w takich kursach uczestniczyła (32,7% osób), ciekawe natomiast, że 14,2% osób nie przypomina sobie faktu uczestnictwa w tego typu inicjatywach.

Jednocześnie większość respondentów (261 osób tj. 68,9%) wyraziła chęć uczestnictwa w działaniach oferowanych w ramach KFS w kolejnych latach (tabela 25). Co trzecia osoba (113 osób tj. 29,8%) nie podjęła jeszcze takiej decyzji, a jedynie 5 osób (1,3%) deklaruje brak chęci dokończenia się w ramach KFS. Większą skłonność do dalszego kształcenia wykazują właściciele firm, chociaż również większość spośród pracowników taką deklarację wyraża (tabela 26). 85,5% spośród pierwszej grupy i jednocześnie 65,2% spośród drugiej deklaruje chęć uczestnictwa w kolejnych edycjach KFS. Bardziej skłonne do dalszego kształcenia okazują się kobiety niż mężczyźni. Prawie 80% (79,5%) spośród kobiet wyraziła bowiem taką deklarację, jednocześnie 44,5% spośród mężczyzn wyraża brak zdecydowania. Głównie osoby z wykształceniem wyższym (82,6% spośród tej grupy osób), najrzadziej i w sposób najbardziej niezdecydowany osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (kolejno: 36,4% i 63,6%). Wśród niemal 30% osób niezdecydowanych do udziału w dalszych

szkoleniach należą głównie mężczyźni (18,2%), pracownicy (28%), osoby, które skończyły edukację na poziomie zasadniczym zawodowym (13,5%).

Tabela 26

**Deklaracja uczestnictwa w kolejnych edycjach KFS według pełnionej funkcji
(w % z pełnionych funkcji)**

Wyszczególnienie		pracownik	właściciel
Czy chciałby/ałaby Pan/i uczestniczyć w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach, jeśli będzie taka możliwość?	tak	65,2	85,5
	nie	0,6	4,3
	trudno powiedzieć	34,2	10,1
Ogółem		100,0	100,0

*zależność statystycznie istotna, wartość statystyki dla testu χ^2 Pearsona równa 20,205^a, poziom istotności $p < 0,05$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 27

**Deklaracja uczestnictwa w kolejnych edycjach KFS a wykształcenie respondentów
(w % z grupy osób o danym wykształceniu)**

Wyszczególnienie		wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształc ące	zasadnicze zawodowe
Czy chciałby/ałaby Pan/i uczestniczyć w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach, jeśli będzie taka możliwość?	tak	82,6	68,6	36,4	48,0
	nie	2,1	1,4	0,0	0,0
	trudno powiedzieć	15,4	30,0	63,6	52,0
Ogółem		100,0	100,0	100,0	100,0

*zależność statystycznie istotna, wartość statystyki dla testu χ^2 Pearsona równy 55,558^a, poziom istotności $p < 0,05$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tematyka szkoleń, którą zainteresowani są respondenci również jest zróżnicowana i w dużej części pokrywa się z tematyką szkoleń, w której dotychczas oni uczestniczyli. Można sądzić, że w wielu przypadkach chodzi o kontynuację szkolenia w ramach dotychczas podjętych obszarów zainteresowań. Wśród wskazań znalazły się bowiem kursy o następującej tematyce:

- zawodowe tj. kosmetyka, fryzjerstwo, uprawnienia do kierowania pojazdami, ślusarsko-spalownicze, instalatorskie i budowlane, gastronomia (62 osób),
- medyczne (32 osoby),

- finansowe i księgowe (22 osób),
- ICT (11 osób),
- edukacja/pedagogika (10 osób),
- kadry (10 osób),
- język obcy (9 osób),
- administracja/zarządzanie (7 osób),
- sprzedaż, marketing, obsługa klienta (7 osób),
- pomoc i opieka społeczna (5 osób),
- menedżerskie/zarządzanie (4 osób),
- miękkie kompetencje/coaching (3 osób),
- inne, w tym studia podyplomowe (18 osób).

EFEKTYWNOŚĆ DZIAŁAŃ ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

W ocenie efektywności wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego brano pod uwagę opinię pracowników, którzy w 2016 roku skorzystali z KFS na temat:

- *trafności* - tj. czy wsparcie KFS jest adekwatne do wykonywanej pracy pracowników, czy metody szkolenia są odpowiednie i spotkały się z zainteresowaniem pracownika,
- *przydatności* - tj. czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników są przez nich wykorzystywane w codziennej pracy, czy są możliwe do zastosowania w praktyce obecnie i/lub w przyszłości, czy wewnętrzne style zarządzania stosowane w firmie oraz cechy pracowników dają możliwość zastosowania zdobytej wiedzy,
- *skuteczności* - tj. czy zdobyte dzięki wsparciu KFS wiedza i umiejętności pracowników mogą być podstawą poprawy pozycji pracowników na rynku pracy oraz rzeczywistej zmiany ich pozycji w firmie i/lub awansu

Ocena trafności i przydatności szkoleń

Beneficjenci KFS dobrze ocenili trafność udzielonego wsparcia, ponieważ 99,8% spośród nich potwierdziło, że metody szkolenia pomogły osiągnąć cele szkolenia, w tym 200 osób (tj. 52,8%) w sposób zdecydowanie jednoznaczny, a 178 (tj. 47%) w sposób jednoznaczny jest zadowolona z efektów tych szkoleń. Tylko 1 osoba częściowo potwierdziła zgodność metod szkolenia z jego celami. Oznacza to, że podobnie jak w 2015 r. (wówczas było to 99,2%) respondenci są bardzo zadowoleni ze szkoleń, w których uczestniczyli w kontekście zastosowanych metod szkolenia, które pomogły osiągnąć zakładane cele.

Dobrze został oceniony również czas trwania szkolenia, gdyż 98,4% badanych potwierdziło, że był on odpowiedni do uzyskania nowej wiedzy i umiejętności (w 2015 r. 98,9% ankietowanych wyraziło taką opinię).

Ankietowani bardzo wysoko ocenili również trafność szkoleń, w których uczestniczyli oraz zdobytej wiedzy i doświadczenia (tabela 28). 97,9% badanych (371 osób) potwierdziła zgodność („zdecydowanie się zgadzam” i „zgadzam się”) przeprowadzonych szkoleń z potrzebami zajmowanego przez nich stanowiska pracy. Dopasowanie szkoleń do potrzeb pracownika w firmie potwierdziło 370 osób, tj. 97,6%. Wykorzystywanie w codziennej pracy zdobytej nowej wiedzy i umiejętności potwierdziło 311 osób tj. 82,4% respondentów.

Tabela 28

Ocena respondentów dotycząca trafności szkoleń

Odpowiedź	Adekwatne do stanowiska pracy		Dopasowane do potrzeb pracownika w firmie		Wiedza potrzebna w codziennej pracy	
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	159	42,0	158	41,7	142	37,5
Zgadzam się	212	55,9	212	55,9	169	44,9
Częściowo zgadzam się	7	1,8	8	2,1	24	6,3
Trudno powiedzieć	0	0	0	0	40	10,6
Nie zgadzam się	1	0,3	1	0,3	4	1,1
Zdecydowanie się nie zgadzam	0	0	0	0	0	0
Ogółem	379	100,0	379	100,0	379	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondenci, którzy bardzo pozytywnie ocenili działania KFS w kontekście ich adekwatności do stanowiska pracy (tj. wybrali odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” i

„zgadzam się”) to głównie osoby młode w wieku 25-34 lata (21,9%) i 35-44 lata (14,5%), kobiety (25,3%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (21,6%), zasadniczym zawodowym (13,2%) i policealnym (5,8%). Są to głównie mieszkańcy powiatów: miast Opole (15%), krapkowickiego (8,2%) oraz opolskiego (3,7%), w 37,7% zamieszkujący miasta, a w 4% obszary wiejskie.

Respondenci, którzy bardzo pozytywnie ocenili działania KFS w kontekście ich dopasowania do potrzeb w firmie (tj. wybrali odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” i „zgadzam się”) to głównie osoby z wykształceniem wyższym (40,1%), zasadniczym zawodowym (23%) i policealnym (15,3%). Wśród nich, było 86 kobiet (22,7%) oraz 56 mężczyzn (14,8%). Respondenci reprezentowali przedziały wiekowe 25-34 lata (20,6%) i 35-44 lata (12,1%). Byli to mieszkańcy miasta Opole (21,1%) i powiatu krapkowickiego (11,8%). W 126 przypadkach to mieszkańcy miast (33,2%), a w 16 wsi (4,2%). To głównie pracownicy (34%) i 13 właścicieli firm (3,4%). Jedynie 4 osoby uznały, że wiedza zdobyta podczas szkolenia nie jest dopasowana do ich potrzeb w firmie. Są to mężczyźni (1,1%), w wieku 35-44 lata (0,8%), legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym (0,5%), wyższym (0,5%) i policealnym (0,3%), zamieszkują powiaty: nyski (0,5%), brzeski (0,3%) i głubczycki (0,3%), głównie są mieszkańcami miast (0,8%).

Osoby, które otrzymały wsparcie umożliwiające im nabycie nowych umiejętności (tj. deklarujące odpowiedź „zdecydowanie zgadzam się” oraz „zgadzam się” to w 58,8% kobiety, a w 39% mężczyźni. Zaledwie jedna osoba zanegowała zdobycie dodatkowej wiedzy i jej wykorzystanie w praktyce poprzez codzienną pracę. A zatem kobiety lepiej niż mężczyźni oceniały trafność szkoleń pod tym kątem. Respondenci wyrażający pozytywne oceny to w większości mieszkańcy miast (85%), a w 12,9% obszarów wiejskich. Ankieterzy potwierdzający wykorzystanie wiedzy w praktyce to głównie osoby w wieku 35-44 lata (44,1%) i 25-34 lata (42%). Niewielką grupę stanowią osoby młode do 24 roku życia (3,7%). Pełnienie funkcji właściciela lub pracownika w firmie nie miało wpływu na ogólny stopień potwierdzenia uzyskania w trakcie szkoleń wiedzy lub umiejętności potrzebnych w codziennej pracy, jedynie odsetek osób potwierdzających był wyższy dla pracowników (80,2%) niż właścicieli (17,7%). Natomiast ważne zależności wynikają z poziomu wykształcenia ankietowanych, który pokazuje, że w przypadku absolwentów uczelni wyższych bardzo wysoko oceniany był oceniany wpływ KFS na zdobyte umiejętności (51%), ale również wysoko w grupie osób z wykształceniem zawodowym (25%) oraz policealnym (17,9%).

Tabela 29**Ocena respondentów dotycząca przydatności szkoleń**

Odpowiedź	Wykorzystanie zdobytej wiedzy		Realizacja zadań w krótszym czasie		Wsparcie kierownictwa firmy	
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	156	41,2	104	27,4	142	37,5
Zgadzam się	206	54,4	171	45,1	169	44,9
Częściowo się zgadzam	16	4,2	51	13,5	24	6,3
Trudno powiedzieć	0	0	31	8,2	40	10,6
Nie zgadzam się	1	0,3	19	5,0	4	1,1
Zdecydowanie się nie zgadzam	0	0	3	0,8	0	0
Ogółem	379	100,0	379	100,0	379	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ocena przydatności szkoleń przeprowadzona została na podstawie analizy odpowiedzi badanych beneficjentów na pytania dotyczące wykorzystania zdobytej wiedzy, realizacji zadań w krótszym czasie oraz wsparcia kierownictwa firmy w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki wsparciu ze środków z KFS. Rozkład odpowiedzi na niniejsze pytania przedstawia tabela 29.

W najwyższym stopniu spośród elementów oceny przydatności szkoleń potwierdzone zostało wykorzystanie wiedzy i umiejętności w pracy w 95,6% odpowiedzi ogółu ankietowanych („zdecydowanie się zgadzam” i „zgadzam się”). Otrzymanie wsparcia kierownictwa firmy w transferze zdobytej wiedzy potwierdziło 82,4% ogółu respondentów, a realizację zadań w krótszym czasie potwierdziło 72,5%.

Tabela 30

Ocena przydatności szkoleń a wiek respondentów (w % w grupach wiekowych)

Wyszczególnienie		Wiek			
		do 24	25-34	35-44	45-55
Wykorzystanie zdobytej wiedzy	Zdecydowanie się zgadzam	71,4	52,5	30,6	28,1
	Zgadzam się	21,4	46,3	62,4	65,6
	Częściowo się zgadzam	7,1	1,3	6,9	3,1
	Nie zgadzam się	0	0	0	3,1
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Realizacja zadań w krótkim czasie	Zdecydowanie się zgadzam	71,4	35,0	16,8	28,1
	Zgadzam się	21,4	40,6	51,4	43,8
	Częściowo się zgadzam	0	10,6	17,9	9,4
	Trudno powiedzieć	7,1	7,5	8,7	9,4
	Nie zgadzam się	-	5,6	4,6	6,3
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Wsparcie kierownictwa firmy	Zdecydowanie się zgadzam	71,4	48,8	26,6	25,0
	Zgadzam się	21,4	43,8	46,2	50,0
	Częściowo się zgadzam	7,1	3,1	9,2	6,3
	Trudno powiedzieć	0	4,4	16,2	15,6
	Nie zgadzam się	0	0	1,7	3,1
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wysoko przydatność szkoleń oceniają szczególnie osoby młode. 98,8% spośród osób w wieku 25-34 lata oraz 98,2% osób do 24 roku życia i 92,8% pomiędzy 35 a 44 rokiem życia dostrzega wykorzystanie zdobytej wiedzy w konsekwencji uczestnictwa w szkoleniach (tabela 30). Podobnie możliwość realizacji zadań w krótszym czasie dostrzegają głównie osoby bardzo młode, tj. do 24 roku życia (92,8%). W starszych grupach wiekowych odsetek - ten jakkolwiek również wysoki - zmniejsza się, w największym stopniu w grupie osób 35-44 lata (do 68,2%). Również wsparcie kierownictwa w wykorzystywaniu zdobytej wiedzy w większym stopniu dostrzegają ludzie młodzi. 92,8% osób do 24 roku życia i 92,6% w grupie do 34 roku życia pozytywnie ocenia taką właśnie rolę pracodawców w transferze

wiedzy. Natomiast w starszych grupach pracowniczych osób wyrażających swoje wysokie zadowolenie w tym aspekcie jest już nieco mniej. Relatywnie najmniej, bo 72,8% respondentów spośród osób pomiędzy 33 a 44 rokiem życia, tak właśnie ocenia wsparcie kierownictwa.

Tabela 31

**Wsparcie kierownictwa firmy w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności
a inicjator działań**

Wyszczególnienie		Inicjator ubiegania się o wsparcie				
		Pracodawca	Pracownik działu kadr	Pracownik (ja)	Wspólna inicjatywa	Trudno powiedzieć
Wsparcie kierownictwa w wykorzystywaniu wiedzy zdobytej podczas szkoleń w ramach KFS	Zdecydowanie tak	29,8	36,1	20,0	70,8	20,0
	Zgadzam się	48,7	44,3	60,0	29,2	20,0
	Częściowo o się zgadzam	5,5	14,8	10,0	0,0	20,0
	Trudno powiedzieć	14,7	4,9	10,0	0,0	20,0
	Nie zgadzam się	1,3	0,0	0,0	0,0	20,0
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* - zależność statystycznie istotna, wartość statystyki dla testu χ^2 Pearsona równa 74,229^a, poziom istotności $p < 0,05$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Występuje zależność pomiędzy wsparciem ze strony kierownictwa w wykorzystywaniu zdobytej wiedzy i umiejętności a inicjatorami działań w ramach KFS (tabela 31). Okazuje się, że w sytuacji, gdy jest to wspólna inicjatywa obu stron (pracownika i pracodawcy) rezultaty tego rodzaju są najbardziej odczuwane, a co za tym idzie wpływ KFS można wówczas uznać za najbardziej efektywny. Generalnie jednak także w pozostałych przypadkach tj. gdy inicjatorem działań jest sam pracodawca, lub sam pracownik, a nawet dział kadr, beneficjenci KFS odczuwają wsparcie firmy. Pamiętajmy, że pracodawca kierując pracownika na szkolenia w ramach KFS także ponosi częściowo koszty tej edukacji. W tej sytuacji racjonalnym działaniem jest tworzenie na poziomie firmy warunków do efektywnego transferu wiedzy.

Ocena skuteczności przeprowadzonych działań

Skuteczność działań finansowanych ze środków KFS oceniana była na podstawie odpowiedzi dotyczących możliwości osiągnięcia lepszych rezultatów w pracy, wzrostu satysfakcji z wykonywanej pracy oraz możliwości dalszego rozwoju zawodowego.

Tabela 32

Ocena przez respondentów skuteczności działań finansowanych z KFS

Odpowiedź	Lepsze rezultaty w pracy		Wzrost satysfakcji z pracy		Możliwy dalszy rozwój	
	Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%
Zdecydowanie zgadzam się	137	36,1	144	38,0	139	36,7
Zgadzam się	198	52,2	196	51,7	201	53,0
Częściowo zgadzam się	31	8,2	21	5,5	11	2,9
Trudno powiedzieć	11	2,9	9	2,4	24	6,3
Nie zgadzam się	2	0,5	9	2,4	4	1,1
Ogółem	379	100,0	379	100,0	379	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Również wszystkie elementy skuteczności zostały przez ankietowanych bardzo wysoko ocenione (tabela 32). Ponad 80% respondentów wysoko oceniła zarówno możliwość osiągnięcia lepszych rezultatów w pracy i wzrost satysfakcji, jak i możliwość dalszego rozwoju. Zwłaszcza ten ostatni aspekt wpływu KFS na pozycję zawodową pracowników zasługuje na podkreślenie. Najwyższy odsetek odpowiedzi potwierdzających ten wpływ uzyskały wzrost satysfakcji i możliwość dalszego rozwoju (po 89,7%), natomiast nieco niższy, ale także bardzo wysoki, osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (88,3%).

Poziom wykształcenia respondentów był czynnikiem modyfikującym stopień potwierdzenia skuteczności działań finansowanych ze środków KFS. Najwyższy odsetek potwierdzeń występował w grupie osób z wykształceniem zawodowym, które w największym stopniu wskazywały na wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy (90,8%) oraz osiągnięcie lepszych rezultatów (90,8%). Kolejno osoby z wykształceniem wyższym odpowiedziały równie korzystnie (wzrost satysfakcji - 90,3% i osiągnięcie lepszych rezultatów - 89,7%). W pozostałych przypadkach głównie wraz z obniżeniem się poziomu wykształcenia

respondentów, widoczna jest tendencja zmniejszania się odsetka osób potwierdzających każdy z elementów skuteczności działań.

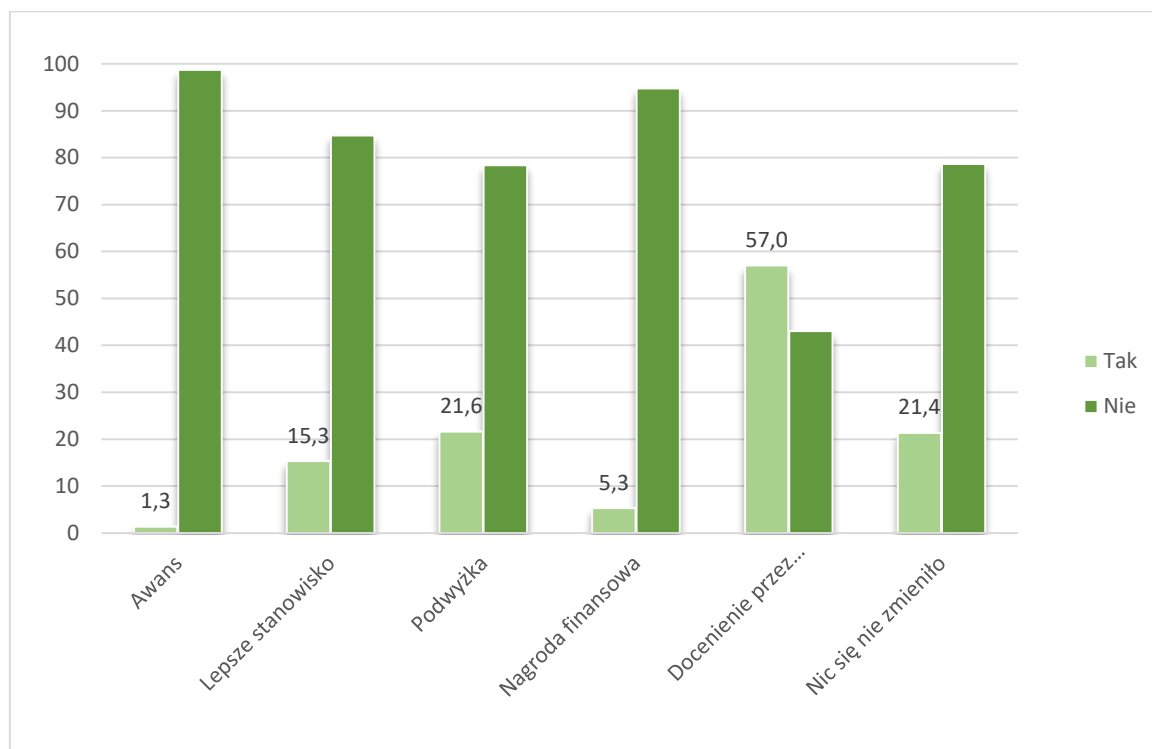
Jak wskazano, szczególnie istotne wydają się odniesienia do oceny możliwości dalszego rozwoju zawodowego. W tym przypadku daje się zauważyć, że osoby z wykształceniem wyższym zdecydowanie najkorzystniej oceniają ten aspekt wpływu KFS (92,8% odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” oraz „zgadzam się” w tej grupie osób). W pozostałych grupach również wysoko ocenia się tego typu możliwości, ale w stopniu nieco mniejszym (89,8% w grupie z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 84,3% - policealnym, 80% - gimnazjalnym i 72,8% - średnim ogólnokształcącym).

Również pozostałe cechy demograficzno-zawodowe respondentów (płeć, miejsce zamieszkania, wiek respondentów, pełniona funkcja w firmie) pozostają w związku z udzielanymi odpowiedziami. Okazuje się, że podobnie jak w poprzedniej edycji badania, kobiety zdecydowanie lepiej oceniały każdy z elementów skuteczności aniżeli mężczyźni. Odsetek kobiet pozytywnie potwierdzających skuteczność szkoleń zawierał się w przedziale od 90,7% do 91,5%, a mężczyzn - od 85,1% do 87,1%. Kobiety - podobnie jak mężczyźni - najwyżej oceniły wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy i możliwość dalszego rozwoju, jednak w przypadku kobiet była to nieco wyższa ocena (91,5% kobiet i 87,1% mężczyzn). Podobnie wyglądała sytuacja w przypadku oceny możliwości osiągnięcia lepszych rezultatów w pracy, którą bardzo dobrze oceniło 90,7% kobiet oraz 85,1% mężczyzn. Mężczyźni zdecydowanie częściej negatywnie oceniali wszystkie analizowane elementy skuteczności KFS.

Wyższą satysfakcję z wykonywanej pracy wykazują w większym stopniu pracownicy (90,4%) niż właściciele firm (86,9%), również częściej mieszkańcy miast niż obszarów wiejskich. Z kolei lepsze rezultaty w pracy dostrzegają częściej właściciele firm (92,7%) niż pracownicy (87,5%) i podobnie głównie osoby młode (wszystkie osoby w grupie do 24 roku życia i 93,7% w wieku 25-34 lata). Na ważną kategorię możliwości wpływu KFS na dalszy rozwój zawodowy również zwracały częściej osoby młode tj. w wieku 25-34 lat (95,7%) i do 24 roku życia (92,8%). W odniesieniu do wszystkich przytoczonych elementów wyższe zadowolenie wyrażali mieszkańcy miast (od 88,7% do 91,1%) niż obszarów wiejskich (od 80,4% do 86,3%).

Rycina 17

Efekty uczestnictwa w szkoleniach finansowanych ze środków KFS (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wskazane na rycinie 17 kategorie wpływu KFS można oceniać z perspektywy określonych tj. wymiernych i niewymiernych sumarycznych korzyści dla beneficjentów wsparcia w ramach KFS. Chodzi przede wszystkim o wskazanie na ewentualną zmianę pozycji pracownika w firmie. Wyniki pokazują, że wpływ KFS w omawianym obszarze ma różny zakres i charakter. W najszerszym zakresie dostrzeżona została przez beneficjentów wsparcia, pozytywna ocena współpracowników wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki udziałowi w szkoleniach. Ponad połowa respondentów (57%) widzi taką zależność. Istotne, że co piąty respondent (21,6%) otrzymał podwyżkę, co wydaje się dość znaczną grupą. Można założyć, że podobnie dość znaczna jest grupa osób, którym w efekcie kształcenia się w ramach KFS zaproponowano zmianę stanowiska pracy na lepsze (15,3%). Pamiętajmy, że większość respondentów (53%) do tej pory nie uczestniczyła w innych szkoleniach, a zatem wsparcie z KFS było dla nich pierwszym tego typu doświadczeniem. Trudno w związku z tym oczekiwać szerszej mobilności pracowników związanej zwłaszcza z ich awansem (5%) czy innego typu szerszą i bardziej gruntowną zmianą ich pozycji w firmie. Można jednak oczekiwać, że na tym etapie pojawią się inne - wyróżnione powyżej - możliwości. W tym

kontekście można więc stwierdzić, że 21,4% osób, które wskazały, że w efekcie działań w ramach KFS nic się nie zmieniło, jest relatywnie nieduża.

Bardziej szczegółowa analiza wskazuje, że w grupie badanych efekty tych działań lepiej oceniają kobiety i one w większym stopniu niż mężczyźni są beneficjentami tych działań. Więcej kobiet niż mężczyzn (kolejno 184 tj. 48,5% z ogółu kobiet i 114 tj. 30,1% z ogółu mężczyzn) zaprzecza, że wpływ wsparcia w ramach KFS niczego nie zmienił, a zatem że warunki pracy nie uległy zmianie. W jego efekcie awansowały wyłącznie kobiety (5 osób), a na lepsze stanowisko pracy przeszeregowanych zostało 35 kobiet (tj. 15,6% z ogółu kobiet) i 23 mężczyzn (14,8% z ogółu mężczyzn). Również wzrost satysfakcji wynikający z docenienia ich aktywności przez współpracowników jest w większym stopniu dostrzegany przez kobiety niż mężczyzn (kolejno 154 kobiety tj. 68,8% i 62 mężczyzn tj. 40%). Mężczyźni z kolei w nieco tylko większym stopniu są beneficjentami wymiernych korzyści. 46 mężczyzn (tj. 29,7% z ogółu mężczyzn) i 36 kobiet (tj. 16,1% z ogółu kobiet) otrzymało podwyżkę, ale jednorazową nagrodę już 8 mężczyzn (5,2%) i 12 kobiet (5,4%).

W grupie osób, które otrzymały podwyżkę byli głównie: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (4%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (5,5%), pracownicy usług i sprzedawcy (2,4%), specjaliści (6,3%), pracownicy biurowi (1,3%) oraz wyżsi urzędnicy i kierownicy (1,1%), zamieszkujący: miasto Opole (6,3%), powiaty krapkowicki (4%), strzelecki (2,9%) i opolski (2,1%). Jednorazową nagrodę finansową otrzymali: specjaliści (3,7%), technicy i inny średni personel (0,5%) i pracownicy usług oraz sprzedawcy (0,5%). Osoby deklarujące satysfakcję ze zmiany stanowiska pracy na lepsze były mieszkańcami głównie powiatów: brzeskiego (3,2%), krapkowickiego (2,6%), głubczyckiego (1,6%).

Osoby, które uznały, że w efekcie szkoleń w ramach KFS warunki pracy nie uległy zmianie to głównie: technicy i inny średni personel (21,1%), wyżsi urzędnicy i kierownicy (7,1%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (4%), przede wszystkim mieszkający w powiatach: nyskim (5%), brzeskim (4%) i prudnickim (2,6%).

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Wnioski z diagnozy Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim w 2016 roku w świetle danych statystyki publicznej

- w 2016 roku złożono 841 wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego czyli o 208 wniosków więcej niż w 2015 roku,
- podobnie jak w 2015 roku, najwięcej wniosków złożono w mieście Opole (170), powiatach krapkowickim (123) oraz nyskim (82), najmniej wniosków złożono w powiatach: kluczborskim (20), namysłowskim (21) i brzeskim (40). W 2015 roku najmniej wniosków pochodziło z powiatów: prudnickiego, strzeleckiego i oleskiego,
- wnioski pochodziły przede wszystkim z firm zatrudniających 1-9 pracowników (447 tj. 53,2%), następnie z firm zatrudniających 10-49 pracowników (176 tj. 20,9%) , firm zatrudniających 50-249 osób (143 tj. 17%), najmniej z firm zatrudniających 50-249 osób (143 tj. 17%),
- spośród 841 złożonych wniosków, 518 (61,6%) zostało pozytywnie rozpatrzonych, a 323 (38,4%) nie pozyskały dofinansowania. W 2015 roku złożono 633 wnioski, z których zaledwie 81 (12,8%) nie otrzymało środków finansowych. Oznacza to niemal 3-krotny wzrost liczby odrzuconych wniosków w stosunku do KFS z 2015 r.,
- w stosunku do liczby złożonych wniosków najmniej odrzucono ich w średnich i dużych przedsiębiorstwach (kolejno: 24,5% oraz 38,7%), a relatywnie najwięcej w przedsiębiorstwach małych (43,2%) i mikro (40,7%). Podobnie zatem jak w 2015 r., mikro i małe przedsiębiorstwa chętniej ubiegały się o dofinansowanie z KFS aniżeli większe podmioty, lecz wnioski w tej grupie firm były najczęściej odrzucane. W 2015 roku odrzucono nie więcej niż około 17% wniosków (w mikro firmach), w 2016 roku w mikro firmach, małych oraz dużych, wskaźnik ten przekroczył lub kształtował się na poziomie 40% ,
- najmniej wniosków odrzucono w powiatach brzeskim (40 złożonych i 39 pozytywnie rozpatrzonych) i nyskim (82 złożone i 81 pozytywnie rozpatrzonych), w powiecie kluczborskim nie odrzucono żadnego wniosku, lecz w powiecie tym złożono ich najmniej (20),
- pracodawcy, którzy otrzymali środki z KFS najczęściej reprezentowali te branże, z których spłynęło najwięcej wniosków: przetwórstwo przemysłowe (15,8%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (14,1%), handel hurtowy i detaliczny, naprawa

pojazdów samochodowych, włączając motocykle (13,7%), pozostała działalność usługowa (9,9%), budownictwo (8,7%). W stosunku do KFS z 2015 r. oznacza to, że w 2016 r. w czołówce pozostają te same branże tj.: przetwórstwo przemysłowe, handel detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna,

- wsparciem KFS zostali objęci zarówno pracodawcy (139 osób czyli 4%), jak i pracownicy (3 340 osób czyli 96%, w tym 2012 kobiet – 60,2% i 1328 mężczyzn – 39,8%), w sumie 3 479 osób. W porównaniu do 2015 r. oznacza to wzrost liczby beneficjentów wsparcia z KFS o ok. 11,5%, zwłaszcza kobiet o 17,3%,
- kobiety uczestniczące w działaniach w ramach KFS posiadały wyższy poziom wykształcenia aniżeli mężczyźni, najwięcej z nich skończyło szkoły wyższe (51,9%), policealne (31,1%) i średnie ogólnokształcące (7,9%). Największa zmiana w porównaniu do 2015 r. dotyczy wzrostu liczby kobiet z wykształceniem wyższym uczestniczących w działaniach KFS tj. z 555 do 1019 osób. Wśród mężczyzn uczestniczących w działaniach KFS przeważały osoby z wykształceniem zawodowym (424 – 33,7%), wyższym (375 – 29,8%) oraz policealnym i średnim zawodowym (243 – 19,3%).

Wnioski z badań realizowanych w firmach uczestniczących w działaniach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim w 2016 roku

- w badaniach uczestniczyły 362 firmy, zlokalizowane we wszystkich powiatach województwa opolskiego, w tym 158 firm (43,6%) zatrudniających poniżej 10 pracowników, 145 firm (40,1%) zatrudniających 10-49 pracowników, 55 firm (15,2%) zatrudniające 50-249 pracowników, 4 firmy (1,1%) zatrudniające 250 pracowników i więcej. Dominowały więc firmy mikro i małe (w sumie 83,7%),
- zdecydowaną większość stanowią firmy działające w sektorze prywatnym (78,5%), pozostałe (21,%) w sektorze publicznym,
- w badaniach uczestniczyły firmy reprezentujące głównie pozostałą działalność usługową (16,6%), opiekę zdrowotną i pomoc społeczną (13,5%), budownictwo (13%). Oznacza to dość istotną zmianę w stosunku do poprzednich badań KFS, w której dominującym przedmiotem działalności firm były przetwórstwo przemysłowe (15,2%) i edukacja (14,3%),

- niemal wszystkie firmy to przedsiębiorstwa z polskim kapitałem (99,2%), firmy z kapitałem zagranicznym stanowią jedynie 0,8%, w tym jedynie 1 firma (0,3%) to przedsiębiorstwo powstałe na bazie kapitału wyłącznie zagranicznego,
- należy zauważyć znaczący udział firm prowadzących swą działalność zarówno na rynku lokalnym (152 tj. 42%), jak i regionalnym (114 tj. 31,5%), 51 firm (14,1%) prowadzi szerszą działalność krajową, a 45 - międzynarodową (12,4%). W stosunku do 2015 r. oznacza to niemal 1,5- krotny wzrost udziału firm o zasięgu regionalnym (w 2015 r. stanowiły one 19,1% firm),
- prawie $\frac{3}{4}$ firm (czyli 257 tj. 71%) korzystała ze wsparcia z KFS w poprzednich latach (tj. w 2014 r. i 2015 r.). Jednocześnie jednak grupa firm, dla której jest to nowe doświadczenie wydaje się dość duża (czyli 105 tj. 29%), co oznacza, że krąg przedsiębiorców, którzy zainteresowali się KFS stale może się poszerzać. W większym stopniu doświadczenie aplikowania o środki w ramach KFS w poprzednich latach posiadają firmy prowadzące działalność na rynku lokalnym (tj. 79,6%), im szerszy zasięg prowadzonej działalności gospodarczej, tym doświadczenie to jest mniejsze,
- w 2016 r. z działań w ramach KFS skorzystało w badanych firmach 1559 pracowników, w tym 812 kobiet i 95 właścicieli firm,
- rozkład grup, dla których przeznaczone było wsparcie z KFS - inaczej niż w badaniach z 2015 r. - nie jest równomierny. W 56 firmach (15,5%) ze wsparcia skorzystali pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, w 256 (70,7%) - zatrudnieni na stanowiskach niekierowniczych, w pozostałych (czyli w 50 tj. 13,8%) - pracownicy reprezentujący obie grupy. Oznacza to istotny przyrost pracowników zatrudnionych na stanowiskach niekierowniczych,
- najczęściej (79% tj. 286 firm) pracodawcy ubiegali się o wsparcie w ramach KFS wynikające z priorytetu pierwszego (tj. wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnianie kompetencji do celów zawodowych),
- najbardziej popularne wśród badanych przedsiębiorstw okazały się kursy, skorzystało z nich 343 przedsiębiorców (94,8%). Pozostałe działania finansowane ze środków KFS nie cieszyły się tak dużym zainteresowaniem - 27 przedsiębiorców (7,5%) skierowało pracowników na studia podyplomowe, zaledwie 4 (1,1%) na egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, 2 (0,6%)

na badania lekarskie i psychologiczne, żaden z przedsiębiorców nie skorzystał z możliwości ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem, również w żadnej firmie nie określono potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego. Oznacza to, że podobnie jak w poprzednich badaniach, zdecydowanie najbardziej popularną formą kształcenia pracowników w ramach KFS są kursy zawodowe,

- tematyka kursów, w których uczestniczyli pracownicy firm jest zróżnicowana, ale zdecydowanie najczęściej miała charakter kursów zawodowych, w tym technicznych (zwłaszcza nabycie uprawnień do kierowania pojazdami, kursy ślusarsko-spawalnice, instalatorskie i budowlane, kosmetyczne, gastronomiczne, fryzjerskie). W stosunku do badania KFS z 2015 r. można zaobserwować wzrost liczby kursów zawodowych, które pozostają w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem i mają na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych. Dużo mniejsze jest natomiast zainteresowanie kursami z zakresu administracji i zarządzania, finansowymi i księgowymi oraz z obszaru edukacji i pedagogiki. Nie pojawiły się też kursy z obszaru coachingu, dosyć popularne w poprzedniej edycji KFS,
- najczęstszym źródłem informacji o KFS i możliwościach skorzystania z tego instrumentu polityki rynku pracy są dla przedsiębiorców powiatowe urzędy pracy (tj. 241 czyli 66,6%), następnie inni przedsiębiorcy (69 firm tj. 19,1%) i media (45 firm tj. 12,4%), pozostałe źródła informacji (np. firmy szkoleniowe, urzędy gmin, znajomi) posiadają zupełnie marginalne znaczenie. Oznacza to niemal dwukrotny wzrost roli przedsiębiorców jako źródła informacji o KFS i w dalszym ciągu kluczowe znaczenie powiatowych urzędów pracy,
- 3/4 przedsiębiorstw (tj. 77,4% czyli 280) korzystało już z innych niż KFS usług urzędu pracy np. zamieszczało oferty pracy, zatrudniało bezrobotnych, przyjmowało osoby bezrobotne na staż, uczestniczyło w organizacji robót publicznych lub prac społecznie użytecznych. Z kolei dla 18,5% (tj. 67) przedsiębiorców podjęcie działań w ramach KFS było pierwszą płaszczyzną współpracy z urzędami pracy. Oznacza to, że skoro niemal 75% firm współpracowało z powiatowymi urzędami pracy w sprawach innych niż KFS, dodatkowo niemal 75% firm uczestniczyło za pośrednictwem urzędów pracy w działaniach KFS w latach poprzednich, to można uznać, że współpraca firm z powiatowymi urzędami pracy jest nie tylko szeroka, ale też wielostronna,

- w momencie realizacji badań (kwiecień-maj 2017 rok) w niemal wszystkich przypadkach (354 firmy tj. 97,8%) nastąpiła refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem KFS w 2016 r. Jednocześnie w ocenie 347 przedsiębiorców (95,9%) kwota dofinansowania ze środków KFS okazała się wystarczająca, a jedynie w 11 przypadkach (3%) – zbyt mała,
- procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe dla większości przedsiębiorców (tj. dla 351 czyli 97%), przedsiębiorcy nie mają też większych problemów z wypełnianiem dokumentacji wnioskowej, choć uwzględniając zgromadzenie koniecznych załączników do wniosku, procedura ta jest dla nich zbyt czasochłonna,
- zdaniem większości przedsiębiorców (tj. 292 przedsiębiorców czyli 80,7%) nie są potrzebne istotne zmiany w zasadach funkcjonowania KFS, jednak 58 przedsiębiorców (16%) uznało za zasadne modyfikację tych zasad. W stosunku do poprzedniej edycji badania, wzrosła liczba przedsiębiorców, którzy nie dostrzegają konieczności zmian KFS (o około 10%). Oznacza to, że wciąż relatywnie dość duża grupa przedsiębiorców (średnio co szósty) dostrzega konieczność zmian w KFS, jednak KFS staje się dla przedsiębiorców coraz bardziej zrozumiałą procedurą postępowania i tym samym coraz bardziej przyjaznym instrumentem kształcenia pracowników,
- niespełna 1/3 przedsiębiorców korzystających ze wsparcia KFS w 2016 r. (tj. 102 przedsiębiorców czyli 28,2%) podjęła starania o uzyskanie środków z KFS w 2017 r., a zdecydowana większość spośród nich nie aplikowała o te środki (tj. 243 przedsiębiorców czyli 67,1%). Jednocześnie około połowa przedsiębiorców (tj. 179 czyli 49,4%) planuje pozyskać środki z KFS w 2018 r. lub w kolejnych latach, i niemal tyle samo (tj. 177 przedsiębiorców czyli 48,9%) nie podjęło jeszcze decyzji dotyczącej starań o uzyskanie środków z KFS. Oznacza to, że duża część przedsiębiorców posiadających doświadczenie aplikowania o środki w ramach KFS w 2016 r., zrezygnowała z ponownego składania wniosku w 2017 r. W poprzednich badaniach ponad połowa przedsiębiorców podjęła jednak starania o uzyskanie środków z KFS w kolejnym roku, obecnie nastąpił prawie dwukrotny spadek tej grupy przedsiębiorców, którzy kontynuują aplikację,
- w 335 firmach (92,5%) rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie związany był z głównym rodzajem działalności firmy, a w 17 przypadkach (4,7%) nie

było takiego powiązania. We wszystkich z wyjątkiem jednej firmy (tj. w 361 firmach czyli 99,7%) uzyskane w różnej formie wsparcie z KFS odpowiadało aktualnym potrzebom firmy,

- 2/3 przedsiębiorców ma zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe na różnych poziomach, w tym ponad połowa (tj. 207 firmy czyli 57,2%) diagnozuje potrzeby szkoleniowe dla całego przedsiębiorstwa, a 11,3% (tj. 41 firm) posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe dla pojedynczych pracowników. Jednocześnie wielu przedsiębiorców ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy firmy, przy czym ponad połowa z nich (tj. 205 firm czyli 56,6%) ocenia efekty tych szkoleń każdorazowo, a 77 firm (21,3%) nie zawsze. Oznacza to, że w stosunku do 2015 roku zwiększyła się liczba firm, które nie dokonują oceny efektów szkoleń, w których uczestniczą pracownicy (z 24,2% do 31,5%). Jest to zastanawiające, zwłaszcza w sytuacji, gdy - jak wskazano - zdecydowana większość spośród nich przywiązuje dużą wagę do planowania działań edukacyjnych,
- z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS najczęściej wyszedł właściciel firmy (tj. 245 firm czyli 67,7%), ale duża jest też grupa przedsiębiorstw (tj. 75 firm czyli 20,7%), w których to pracownik zainteresowany podjęciem szkolenia lub studiów podyplomowych wyszedł z inicjatywą ubiegania się o środki z KFS. W porównaniu do poprzednich badań, dwukrotnie wzrosła rola pracowników, którzy okazali się inicjatorami podjęcia działań w ramach KFS, wzrosła też rola innych przedsiębiorców w przekazywaniu wiedzy na ten temat,
- w 355 przedsiębiorstwach (98%) dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy, jedynie w 2 przedsiębiorstwach (0,6%) respondenci nie dostrzegli wpływu KFS na wzrost kompetencji pracowników,
- wzrost satysfakcji szkolących się pracowników z wykonywanej pracy po odbytych szkoleniach potwierdziło 316 przedsiębiorców (87,3%), w 3 firmach (0,8%) respondenci nie dostrzegli wpływu KFS na wzrost satysfakcji pracowników (choć nie jest to ocena jednoznacznie negatywna),
- wpływ szkoleń pracowników na usprawnienie pracy zauważa 354 przedsiębiorców (97,8%), a jedynie w 2 firmach (0,6%) respondenci nie dostrzegli takiej zależności (choć ponownie nie jest to ocena jednoznacznie negatywna),

- mniej jednoznaczne są opinie przedsiębiorców dotyczące wpływu wsparcia z KFS na zmianę stanowiska pracy czy też awans pracowników, 66,9% firm (tj. 242) ocenia, że wsparcie z KFS umożliwiło zmianę pozycji zawodowej pracowników, w 87 firmach (tj. 24,1%) sytuacja taka nie miała miejsca, natomiast 33 przedsiębiorców (tj. 9,1%) nie potrafiło określić czy w ich przypadku doszło do takiej zależności,
- mimo, że w stosunku do poprzednich badań, 3-krotnie spadła liczba przedsiębiorców, mających problem z oceną powyższej sytuacji, i jednocześnie 2-krotnie wzrosła liczba firm, w których nie zaobserwowano wpływu szkoleń na zmianę stanowiska pracy czy też awans pracowników, można podtrzymać tezę, że w ocenie przedsiębiorców szkolenia przyniosły pozytywny wpływ na utrzymanie posiadanych umiejętności pracowników i ich dalszy rozwój, a w konsekwencji także pozytywny skutek dla wydajności pracy. Tego typu aktywność pracowników w takim samym stopniu nie skutkuje jednak szerszą mobilnością zawodową, prowadzącą do zmiany stanowiska pracy czy awansu zawodowego,
- w 58,4% (tj. 211) przedsiębiorstw dzięki wsparciu z KFS szkolą się pracownicy, którzy wcześniej nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach. Oznacza to, że KFS zainicjował aktywność szkoleniową pracowników w ponad połowie firm, i jeśli będzie ona kontynuowana, to poziom edukacji ustawicznej na opolskim rynku pracy może znacznie się poprawić.

**Wnioski z badań realizowanych wśród pracowników uczestniczących
w działaniach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim
w 2016 roku**

- większość badanych osób stanowili pracownicy (310 osób tj. 81,8%), ponad połowa respondentów to kobiety (224 osoby tj. 59,1%), w 2015 r. kobiety stanowiły 73,1% próby,
- większość stanowili mieszkańcy miast (328 osób tj. 86,5%),
- najliczniejszą grupę wiekową stanowiły osoby w mobilnym wieku produkcyjnym: 35-44 lata (173 osoby tj. 45,6%) oraz 25-34 lata (160 osób tj. 42,2%),

- wśród osób, które skorzystały z działań wspieranych ze środków KFS w 2016 roku i wzięły udział w badaniu ankietowym dominowały osoby z wyższym wykształceniem – (195 osób tj. 51,5%), a następnie z wykształceniem zasadniczym zawodowym (98 osób tj. 25,9%) i policealnym i średnim zawodowym (70 osób tj. 18,5%),
- respondenci zajmowali głównie stanowiska specjalisty (108 osób tj. 28,5%), wyższego urzędnika i kierownika (67 osób tj. 17,7%), operatora i monter maszyn i urządzeń (50 osób tj. 13,2%) oraz pracownika biurowego (48 osób tj. 12,7%) ,
- 48,2% badanej populacji związane było z trzema branżami zgodnymi z przyjmowaną klasyfikacją działalności gospodarczej (PKD) tj. pozostałą działalnością usługową, opieką zdrowotną i pomocą społeczną oraz budownictwem,
- najwięcej respondentów zatrudnionych było w podmiotach zlokalizowanych w mieście Opole (21,1%), powiatach krapkowickim (13,7%) i nyskim (12,9%); najmniej pochodziło z powiatów: namysłowskiego (2,6%), oleskiego (2,9%) i prudnickiego (4,5%),
- najczęściej to pracodawca był inicjatorem ubiegania się o dofinansowanie szkolenia w ramach KFS (62,8%), następnie była to wspólna inicjatywa (17,2%), inicjatywa pracownika działu kadr (16,1%), a samego respondenta jedynie w 2,6%. Oznacza to, że w przypadku respondentów znacznie zmniejszyła się rola pracownika - w 2015 r. głównym inicjatorem ubiegania się o wsparcie z KFS podobnie był pracodawca (72,6%), ale pracownik w 15,1% przypadków,
- w 2016 r. środki z KFS w województwie opolskim przeznaczone zostały przede wszystkim na sfinansowanie kursów, wśród respondentów 91,6% osób skorzystało z tej właśnie formy podnoszenia kwalifikacji. Studia podyplomowe nie okazały się dla respondentów popularną formą kształcenia, brało w nich udział jedynie 32 respondentów (tj. 8,4%). W 2015 r. kursy również były niemal jedyną formą edukacji ustawicznej w ramach KFS (91%),
- respondenci uczestniczyli głównie w kursach zawodowych (158 osób), zwłaszcza w zakresie uprawnień do kierowania pojazdami, fryzjerstwa, ślusarstwa i spawalnictwa, kosmetyki, instalatorstwa i budownictwa oraz gastronomii,
- respondenci bardzo dobrze ocenili zarówno metody szkolenia, które pomogły osiągnąć cele szkolenia (99,8%), jak i czas trwania szkolenia (98,4%). Oznacza to,

- że podobnie jak w 2015 r. (wówczas było to kolejno 99,2% i 98,9%) respondenci są bardzo zadowoleni ze szkoleń, w których uczestniczyli w kontekście zastosowanych metod i czasu szkolenia, które pomogły osiągnąć zakładane cele,
- równie dobrze oceniana jest trafność szkoleń, przejawiająca się w wykorzystywaniu w codziennej pracy zdobytej nowej wiedzy i umiejętności (95,6%), zgodności przeprowadzonych szkoleń z potrzebami zajmowanego przez respondentów stanowiska pracy (97,9%) oraz dopasowaniu szkoleń do ich potrzeb w firmie (97,6%), jedynie 4 osoby uznały, że wiedza zdobyta podczas szkolenia nie jest dopasowana do potrzeb w firmie,
 - wsparcie kierownictwa firmy w transferze wiedzy i umiejętności pozyskanych na szkoleniach potwierdziło 82,4% respondentów. Wsparcie tego rodzaju w większym stopniu dostrzegają ludzie młodzi, 92,8% osób do 24 roku życia i 92,6% w grupie do 34 roku życia pozytywnie ocenia taką właśnie rolę pracodawców w transferze wiedzy,
 - ponad 80% respondentów wysoko oceniła zarówno możliwość osiągnięcia lepszych rezultatów w pracy (88,3%), wzrost satysfakcji z pracy (89,7%), jak i możliwość dalszego rozwoju (89,7%), oznacza to, że każdy z elementów skuteczności został bardzo wysoko oceniony przez respondentów,
 - KFS zainicjował kształcenie większości respondentów - 53% spośród nich nie uczestniczyła do tej pory w kursach finansowanych z innych źródeł aniżeli KFS,
 - jednocześnie większość respondentów (261 osób tj. 68,9%) wyraziła chęć uczestnictwa w działaniach oferowanych w ramach KFS w kolejnych latach, co trzecia osoba (113 osób tj. 29,8%) nie podjęła jeszcze takiej decyzji, a jedynie 5 osób (1,3%) deklaruje brak chęci dokończania się w ramach KFS,
 - bardziej skłonne do dalszego kształcenia okazują się kobiety, prawie 80% (79,5%) spośród kobiet wyraziła bowiem taką deklarację, jednocześnie 44,5% spośród mężczyzn wyraża brak zdecydowania w tej kwestii,
 - tematyka przyszłych szkoleń, którą zainteresowani są respondenci w dużej części pokrywa się z tematyką szkoleń, w których uczestniczyli oni w ramach wsparcia KFS w 2016 r. Można sądzić, że w wielu przypadkach chodzi o kontynuację szkolenia w ramach dotychczas podjętych obszarów zainteresowań.

Wnioski w zakresie opinii pracowników i pracodawców w zakresie rezultatów wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego

- KFS został wysoko oceniany zarówno przez pracowników, jak i pracodawców w zakresie możliwości zdobycia nowej wiedzy i umiejętności, które są potrzebne w codziennej pracy (97,9% pracownicy i 95,0% pracodawcy), jedynie w 2 firmach (tj. 0,6%) oraz w przypadku 1 pracownika (0,3%) nie dostrzeżono tego typu wpływu KFS (tabela 33). Oznacza to, że w stosunku do poprzednich badań podtrzymana została wysoka ocena tego obszaru zależności wskazującej na wysoką przydatność KFS (w 2015 r. 95,7% pozytywnych opinii pracowników i 96,3% pracodawców),
- zdobyte podczas szkoleń wiedza i umiejętności oraz ich pomyślny transfer w miejscu pracy w opinii zarówno pracowników, jak i pracodawców w sposób pozytywny wpłynęły także na:
 - usprawnienie pracy i realizowanie zadań w krótszym czasie (kolejno: 72,5% i 90,9%),
 - wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy (kolejno: 89,7% i 78,5%),
 - osiąganie lepszych rezultatów w pracy (kolejno: 88,3% i 89,2%),
 - jednocześnie 22 pracowników (tj. 5,8%) nie zauważa tego, aby ich praca uległa usprawnieniu, a zadania realizowane były w krótszym czasie,
- oznacza to, że w każdym z rozpatrywanych w badaniach obszarów efektywności KFS tj. jego dostępności, trafności, przydatności oraz skuteczności, zarówno ze strony pracodawców, jak i szkolących się pracowników formułowane są w przewadze pozytywne oceny i co najwyżej w niektórych przypadkach nieduże niezdecydowanie (*trudno powiedzieć*) lub brak zauważonych efektów wsparcia przebytych szkoleń,
- oznacza to ponadto, że w porównaniu do poprzednich badań, podtrzymane zostały w przewadze pozytywne oceny obu stron w zakresie powyższych rezultatów wsparcia KFS. Co prawda daje się zauważyć, że pracownicy w mniejszym stopniu niż w poprzednich badaniach deklarują, że szkolenia wpłynęły na usprawnienie pracy i realizowanie zadań w krótszym czasie (spadek ocen pozytywnych o około 16%) oraz że wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy dostrzeżona przez pracodawców (spadek ocen pozytywnych o około 15%), generalnie nie zmienia to jednak faktu, że wysoka pozytywna koincydencja ocen pracowników oraz pracodawców pozwala uznać KFS za przydatne i skuteczne narzędzie podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Tabela 33

Zestawienie opinii pracowników i pracodawców w zakresie wybranych rezultatów wsparcia KFS (w %)

Wyszczególnienie	Zdobycie nowej wiedzy i umiejętności, potrzebnych w codziennej pracy		Usprawnienie pracy i realizowanie zadań w krótszym czasie		Wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy		Osiąganie lepszych rezultatów w pracy	
	pracownik	pracodawca	pracownik	pracodawca	pracownik	pracodawca	pracownik	pracodawca
Zdecydowanie zgadzam się	42,0	35,1	27,4	31,8	38,0	24,6	36,1	26,2
Zgadzam się	55,9	59,9	45,1	59,1	51,7	53,9	52,2	63,0
Częściowo zgadzam się	1,8	3,0	13,5	6,9	5,5	8,8	8,2	8,3
Trudno powiedzieć/Nie wiem	0,0	1,4	8,2	1,7	2,4	11,9	2,9	1,7
Nie zgadzam się	0,3	0,6	5,0	0,6	2,4	0,8	0,5	0,8
Zdecydowanie nie zgadzam się	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

REKOMENDACJE

Zaproponowane poniżej rekomendacje działań służących doskonaleniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego zasadniczo mieszczą się w obszarze trzech głównych wskazań wyznaczonych w stosunku do KFS z 2015 r. Szczegółowe rekomendacje wynikają natomiast z wniosków tegorocznych badań i inaczej niż poprzednio zostały podzielone na wytyczne możliwe do zastosowania na szczeblu centralnym przez ustawodawcę oraz zalecenia możliwe do włączenia do polityki rynku pracy prowadzonej na poziomie województwa opolskiego.



• uwzględnienie przez ustawodawcę szerszego zakresu priorytetów ustalanych w powiązaniu z uwarunkowaniami rozwoju i wyzwaniem polskiego rynku pracy • uproszczenie formalności związanych z procesem składania wniosków o dofinansowanie w ramach KFS • zmiana sposobu przyznawania środków finansowych na tryb ciągły	• monitorowanie efektywności KFS przez powiatowe urzędy pracy w województwie opolskim w zakresie uwzględniającym potrzeby lokalnych rynków pracy • większa aktywizacja tych powiatów w województwie opolskim, które do tej pory w ograniczonym zakresie zaangażowane były w działania KFS • zachęcenie tych grup opolskich firm, które do tej pory w ograniczonym zakresie zaangażowane były w działania KFS
--	--

	• zachęcenie do korzystania w większym stopniu ze studiów podyplomowych dofinansowanych ze środków KFS
--	--

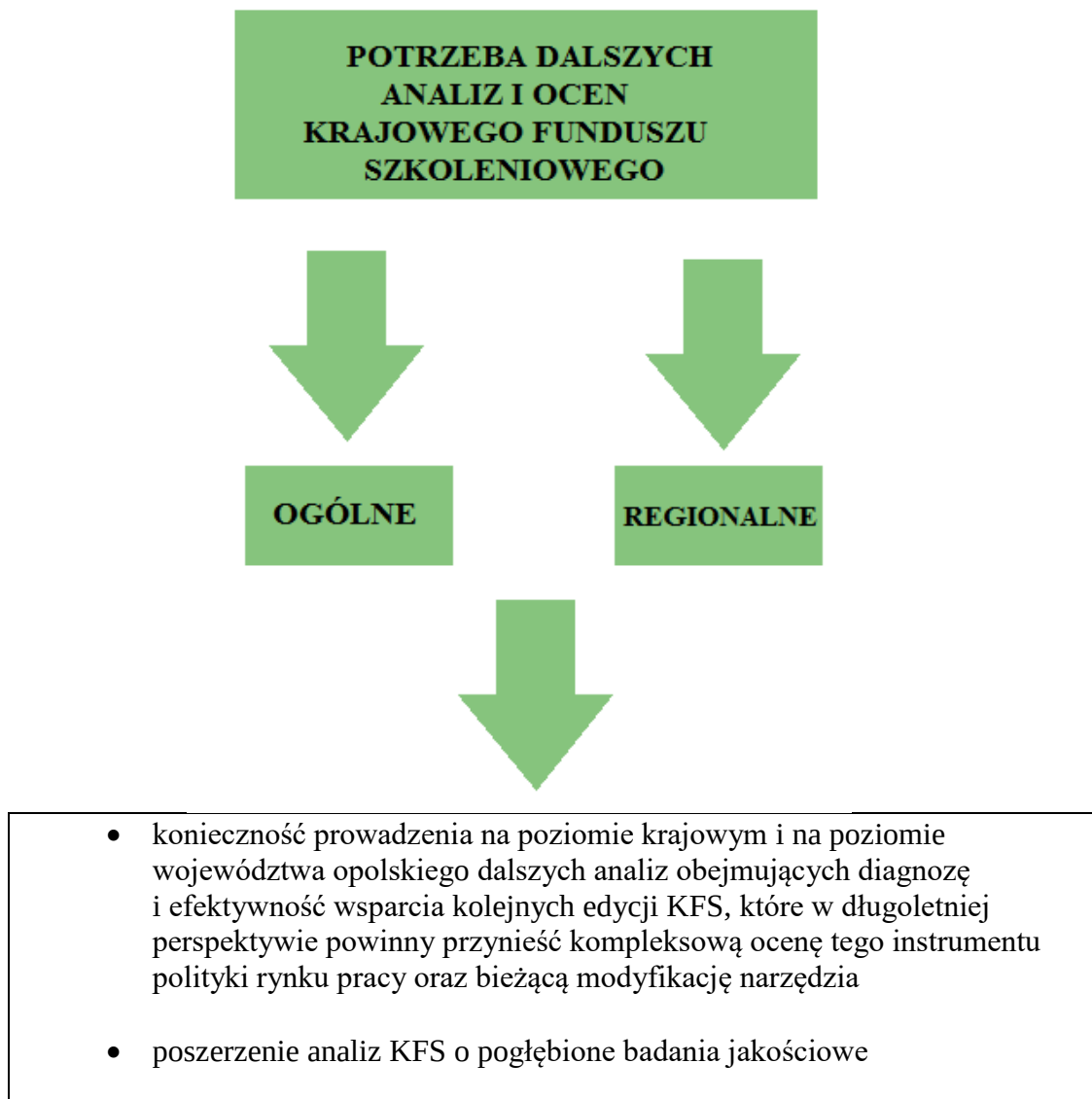
Wyniki badań wskazują na zasadność zwiększenia dostępności wsparcia w ramach KFS poprzez poszerzenie priorytetów, tak aby większa liczba chętnych przedsiębiorców posiadała formalne możliwości skorzystania z tego instrumentu polityki rynku pracy. Jak wskazano, należy zwrócić uwagę, że w dużej części dotychczas określone przez ustawodawcę priorytety są odpowiedzią na szereg wyzwań stojących współcześnie przed polskim rynkiem pracy. Do tych wyzwań należy zaliczyć zwłaszcza postępującą presję konkurencyjną, niedostosowanie strukturalne na rynku pracy oraz niekorzystne zmiany demograficzne. Wyzwania te oznaczają konieczność podejmowania działań zmierzających do wzrostu aktywizacji zawodowej oraz usprawnienia funkcjonowania rynku pracy. Wydaje się, że te spośród priorytetów, które dotyczą chociażby wsparcia zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych, wsparcia kształcenia ustawicznego w branżach, w których pracodawcy oferują miejsca pracy i jednocześnie zgłaszają trudności ze znalezieniem pracowników, wsparcia kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych w celu utrzymania zatrudnienia, dobrze odpowiadają na wyzwania, przed którym stoi rynek pracy. Należy zatem wskazać na zasadność możliwie najszerszego podejścia do wyznaczania przez ustawodawcę priorytetów dających w konsekwencji pełniejsze możliwości przedsiębiorcom, których zainteresowanie podjęciem działań w ramach KFS jest duże.

Z uwagi na głębokie zmiany demograficzne podtrzymuje się postulat ciągłego uwzględniania wśród priorytetów potrzeb wzrastającej grupy osób starszych na rynku pracy. Trzeba bowiem pamiętać, że dla przedsiębiorstw funkcjonowanie w warunkach zmian demograficznych oznaczać będzie korzystanie z pracy osób coraz starszych i tym samym konieczność zwiększenia aktywności zawodowej starszych pracowników oraz poziomu ich wydajności, wdrożenie odpowiedniego systemu zarządzania wiekiem w firmie, budowanie właściwych stosunków pracy pomiędzy pracownikami z różnych grup wiekowych, a z perspektywy KFS - zwiększenie skłonności do kształcenia osób starszych, charakteryzujących się na ogół niską mobilnością edukacyjną.

Jak wskazano, KFS staje się dla przedsiębiorców coraz bardziej zrozumiałą procedurą postępowania i tym samym coraz bardziej przyjaznym instrumentem kształcenia pracowników. Nie zmienia to faktu, że podobnie jak w poprzednich badaniach, przedsiębiorcy wskazują na konieczność uproszczenia procedury wnioskowania o środki w ramach KFS i ograniczenie liczby dokumentów niezbędnych do złożenia wniosku. Wzrostu efektywności KFS przedsiębiorcy upatrują ponadto w zmianie sposobu przyznawania środków, tak aby dofinansowanie udzielane było nie tylko w efekcie przystąpienia do konkursu organizowanego przez powiatowe urzędy pracy na początku roku, lecz aby konkurs ten miał charakter ciągły lub odbywał się co najmniej dwa razy w roku. Spowoduje to większą elastyczność i pozwoli przedsiębiorcom na lepsze rozeznanie rynku szkoleniowego i w konsekwencji dokonanie właściwego wyboru firmy szkoleniowej, do której następnie będą kierowani pracownicy. Można ponadto zastanowić się nad zasadnością udzielania preferencji (np. w postaci dodatkowych punktów) dla przedsiębiorców wcześniej korzystających ze wsparcia w ramach KFS.

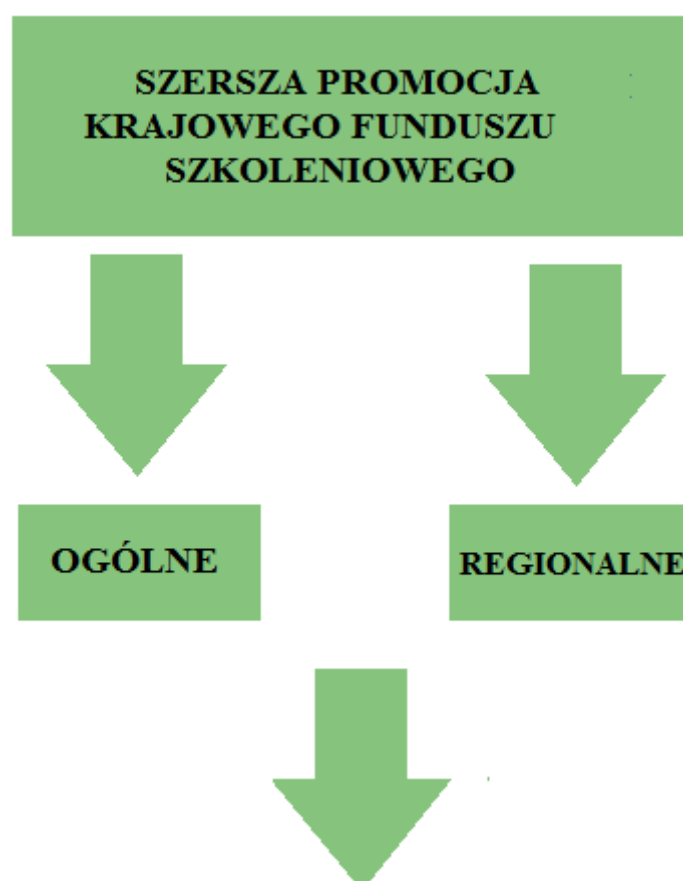
W województwie opolskim należałoby zachęcić do większej aktywizacji podmioty gospodarcze zlokalizowane w powiatach, które do tej pory w ograniczonym zakresie zaangażowane były w działania KFS. W 2015 i 2016 roku, najmniej wniosków złożono w powiatach brzeskim, kluczborskim, namysłowskim, oleskim, prudnickim oraz strzeleckim. Chodziłoby również o większe zachęcenie firm średnich i dużych do udziału w KFS, których dotychczasowe uczestnictwo w pozyskiwaniu środków na szkolenia pracowników było dużo niższe niż firm mikro i małych. Z pewnością należy w tym zakresie wykorzystać kluczową rolę powiatowych urzędów pracy jako najważniejszego źródła informacji o KFS i możliwościach skorzystania z tego instrumentu polityki rynku pracy.

Najpopularniejszą formą doksztalcania w ramach KFS okazują się kursy zawodowe, z których w 2016 r. w województwie opolskim skorzystało 3401 osób. Natomiast zaledwie 61 osób podjęło w ramach dofinansowania ze środków KFS studia podyplomowe. Uwzględniając szeroką ofertę szkolnictwa wyższego w regionie, a także potrzeby regionalnego oraz lokalnych rynków pracy, warto również w szerszym zakresie rozpowszechnić informację o możliwości skorzystania ze studiów podyplomowych jako tej formy edukacji ustawicznej, która pozwala nie tylko na szybkie doksztalcenie się i uzupełnienie wiedzy, ale zwiększa mobilność zawodową pracowników na rynku pracy (np. zdobycie awansu).



Obecnie w badaniach dotyczących diagnozy i efektywności wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego dominuje podejście ilościowe. Jednak ze względu na określone walory również podejście jakościowe z pewnością mogłoby okazać się szczególnie przydatne, zwłaszcza, że mamy do czynienia z nowym narzędziem polityki rynku pracy. Badania na próbach jakościowych nie mogą co prawda służyć ekstrapolacji wyników na całą zbiorowość, szczególnie w sensie szacowania rozmiarów i struktury zjawiska w populacji, można natomiast prowadzić analizy wewnątrz badanej zbiorowości, wyodrębniać określone kategorie i charakteryzować je, również w sensie ilościowym. Tym samym te zagadnienia dotyczące KFS, które uykają zestandaryzowanym narzędziom ilościowym, udałooby się w badaniach jakościowych szerzej rozpoznać np. zdiagnozowane w tegorocznych badaniach powody niższego zainteresowania firm aplikowaniem o dofinansowanie środków w ramach KFS w kolejnych latach (*versus* informacja niektórych urzędów pracy o bardzo dużym

zainteresowaniu naborem wniosków¹⁹), szersze rozpoznanie propozycji przedsiębiorców dotyczących zmian w zasadach funkcjonowania KFS. Całościowe wnioski przyniosłoby ponadto poszerzenie badań o poznanie opinii powiatowych urzędów pracy, pełniących kluczową rolę zarówno w procesie obsługi KFS, jak i w procesie informowania o możliwościach skorzystania z tego instrumentu polityki rynku pracy.



• szersze możliwości powiatowych urzędów pracy w zakresie polityki informacyjnej KFS • szersza promocja ukierunkowana na potrzeby grup ryzyka na rynku pracy	• prowadzenie przez powiatowe urzędy pracy województwa opolskiego pełniejszej polityki informacyjnej • włączenie do polityki promującej KFS aspektów uświadamiających opolskich przedsiębiorców i pracowników o rzeczywistych korzyściach z edukacji ustawicznej
---	---

¹⁹ Zob. np. *Nabór wniosków o dofinansowanie z KFS*, Powiatowy Urząd Pracy w Opolu, <http://pup.opole.pl/wydarzenie/278/nabor-wnioskow-o-dofinansowanie-z-kfs> [22.06.2017].

Postuluje się uwzględnienie przez ustawodawcę kluczowej roli powiatowych urzędów pracy w promowaniu i obsłudze KFS, dające im szersze możliwości (w tym finansowe) prowadzenia wielostronnej polityki informacyjnej. Ponadto, uwzględniając wskazane powyżej priorytety KFS, będące odpowiedzią na zdiagnozowane wyzwania na polskim rynku pracy, w promocji tego instrumentu polityki rynku pracy należałoby w większym stopniu uwzględnić te grupy, których sytuacja i pozycja na rynku pracy jest trudniejsza i tym samym wymagają one szczególnej uwagi (np. osoby o najniższych kwalifikacjach, osoby niepełnosprawne, kobiety, osoby starsze). Można założyć, że z uwagi na zdiagnozowany duży udział kobiet w dotychczasowych działaniach KFS w województwie opolskim, instrument ten już obecnie spełnia istotną rolę w edukacji ustawicznej kobiet. Należałoby utrzymać tę tendencję i rozszerzać działania na kolejne grupy wsparcia.

Badania wskazały na potrzebę prowadzenia przez powiatowe urzędy pracy województwa opolskiego takiej polityki promującej KFS, w której informacja o kolejnych naborach wniosków będzie docierała do przedsiębiorców wcześniej niż dotychczas (np. w formie newsletterów, ulotek itp.). Warto również, aby w sytuacji negatywnego rozpatrzenia wniosku o dofinansowanie w ramach KFS, do przedsiębiorców docierała informacja zwrotna, uwzględniająca podanie przyczyn braku dofinansowania.

Jednocześnie, wskazuje się na potrzebę realizowania takiej polityki promującej KFS, aby przyświecała jej fundamentalna zasada wzrastającej roli edukacji ustawicznej. Potrzebna jest szeroka informacja na temat korzyści i realnych zysków jakie mogą osiągnąć zarówno pracownicy, jak i przedsiębiorcy z tytułu uczestnictwa w permanentnej edukacji, koniecznej w warunkach dynamicznej presji konkurencyjnej oraz niedopasowania strukturalnego na rynku pracy. Z punktu widzenia tych wyzwań, a zwłaszcza głębokich zmian demograficznych, chodzi o to, aby KFS stał się instrumentem systemowych, a nie doraźnych działań polityki rynku pracy.

Trzeba bowiem pamiętać, że w perspektywie kilku najbliższych dekad diametralnie zmieni się sytuacja na poszczególnych lokalnych rynkach pracy województwa opolskiego. Zasób pracy w mobilnej grupie produkcyjnej zmaleje do ponad 50% stanu obecnego²⁰, a największe straty zasobów pracy dotyczyć będą powiatów nyskiego, prudnickiego,

²⁰ *Prognoza ludności na lata 2014-2050*, GUS, Warszawa 2014.

kędzierzyńsko-kozielskiego i głubczyckiego. Oznacza to, że już obecnie, zarówno na poziomie krajowym, jak i w województwie opolskim, należy podejmować działania o charakterze systemowym, przystosowujące sferę społeczną oraz gospodarczą do zmian na rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

Dybowska J., M. Moj, B. Solga, K. Szczygielski, *Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim. Raport z badań*, PIN-Institut Śląski w Opolu, Opole 2016

Nabór wniosków o dofinansowanie z KFS, Powiatowy Urząd Pracy w Opolu, <http://pup.opole.pl/wydarzenie/278/nabor-wnioskow-o-dofinansowanie-z-kfs>

Priorytety KFS na 2016 r., <https://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2016>

Prognoza ludności na lata 2014-2050, GUS, Warszawa 2014.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. 2014 poz. 639)

Rynek pracy wobec zmian demograficznych, red. M. Kielkowska, Instytut Obywatelski, Warszawa 2013

Solga B., *Funkcjonowanie przedsiębiorstw w warunkach przemian demograficznych. Wybrane aspekty* [w:] *Dostosowanie przedsiębiorstw do zmian otoczenia zewnętrznego*, red. A. Zygmunt, J. Zygmunt, *Studia i Monografie* z. 451, Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej, Opole 2016, s. 31-46

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. 2015 poz. 149)

Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 14 marca 2014 r. (Dz.U. 2014 poz. 598)

Ustawa Prawo restrukturyzacyjne z 15 maja 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 978)

SPIS TABEL

Tabela 1 - Wielkość populacji, operatu i zrealizowanej próby w badaniach podmiotów korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku w powiatach województwa opolskiego	12
Tabela 2 - Wielkość populacji i zrealizowanej próby w badaniach osób korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku w powiatach województwa opolskiego	13
Tabela 3 – Wnioski złożone o dofinansowanie środków z KFS w 2016 roku według wielkości firm.....	16
Tabela 4 Wnioski do KFS złożone i pozytywnie rozpatrzone w 2016 roku w województwie opolskim według wielkości firm.....	16
Tabela 5 - Firmy uczestniczące w badaniach według liczby zatrudnionych pracowników w powiatach województwa opolskiego	29
Tabela 6 - Firmy uczestniczące w badaniach według sektora w powiatach województwa opolskiego	30
Tabela 7 - Firmy uczestniczące w badaniach według zasięgu prowadzonej działalności w powiatach województwa opolskiego.....	33
Tabela 8 – Uczestnictwo w dotychczasowych edycjach Krajowego Funduszu Szkoleniowego według wielkości firmy (w % z wielkości firmy)	34
Tabela 9 - Firmy uczestniczące w badaniach według grup pracowniczych objętych wsparciem KFS w powiatach województwa opolskiego	36
Tabela 10 - Firmy uczestniczące w badaniach według narzędzi wsparcia KFS (kursy) w powiatach województwa opolskiego	40
Tabela 11 - Firmy uczestniczące w badaniach według narzędzi wsparcia KFS (studia podyplomowe) w powiatach województwa opolskiego.....	41
Tabela 12 - Uczestnictwo w kursach w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego według wielkości firmy (w % z wielkości firmy)	42
Tabela 13 - Źródło informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym a sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo (w % z sektora gospodarki).....	46
Tabela 14 - Współpraca firm z powiatowymi urzędami pracy	47
Tabela 15 - Opinie przedsiębiorców na temat zasadności zmian w zasadach funkcjonowania KFS.....	49
Tabela 16 - Starania przedsiębiorców o uzyskanie środków z KFS w 2017 i 2018 roku	52

Tabela 17 - Czy rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie związany był z głównym rodzajem działalności firmy?	53
Tabela 18 - Czy uzyskane wsparcie odpowiada przyszłym potrzebom firmy?	53
Tabela 19 – Zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe a wielkość firmy (w % firm posiadających zdiagnozowane potrzeby).....	54
Tabela 20 - Zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe a ocena efektów szkoleń w firmach (w % firm posiadających zdiagnozowane potrzeby)	56
Tabela 21 - Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia?	57
Tabela 22 – Wpływ wsparcia uzyskanego ze środków KFS na poszerzenie działalności a wielkość firmy (w % z wielkości firm)	63
Tabela 23 - Stanowiska pracy zajmowane przez respondentów	66
Tabela 24 - Respondenci według płci i lokalizacji przedsiębiorstwa w powiatach województwa opolskiego	68
Tabela 25 - Deklaracja uczestnictwa respondentów w kolejnych edycjach KFS (w %)	71
Tabela 26 - Deklaracja uczestnictwa w kolejnych edycjach KFS według pełnionej funkcji (w % z pełnionych funkcji).....	72
Tabela 27 - Deklaracja uczestnictwa w kolejnych edycjach KFS a wykształcenie respondentów (w % z grupy osób o danym wykształceniu	72
Tabela 28 - Ocena respondentów dotycząca trafności szkoleń.....	74
Tabela 29 - Ocena respondentów dotycząca przydatności szkoleń	76
Tabela 30 - Ocena przydatności szkoleń a wiek respondentów (w % w grupach wiekowych).....	77
Tabela 31 - Wsparcie kierownictwa firmy w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności a inicjator działań	78
Tabela 32 - Ocena respondentów skuteczności działań finansowanych z KFS.....	79
Tabela 33 - Zestawienie opinii pracowników i pracodawców w zakresie wybranych rezultatów wsparcia KFS (w %).....	93

SPIS RYCIN

Rycina 1 - Liczba wniosków o dofinansowanie KFS w 2016 roku pozytywnie rozpatrzonych w powiatach województwa opolskiego według wielkości firmy	17
Rycina 2 - Liczba wniosków złożonych, pozytywnie rozpatrzonych i odrzuconych w 2016 roku w powiatach województwa opolskiego.....	18
Rycina 3 - Struktura form wsparcia KFS w 2016 roku w województwie opolskim.....	21
Rycina 4 - Struktura form wsparcia KFS w 2016 roku według płci i powiatów województwa opolskiego	22
Rycina 5 - Wykształcenie kobiet uczestniczących w działaniach KFS w 2016 roku w powiatach województwa opolskiego	23
Rycina 6 - Wykształcenie mężczyzn uczestniczących w działaniach KFS w 2016 roku w powiatach województwa opolskiego	25
Rycina 7 - Najliczniejsze grupy zawodowe uczestniczące w działaniach KFS w 2016 roku w powiatach województwa opolskiego w % w ogóle beneficjentów i w liczbach w powiatach	26
Rycina 8 - Firmy według rozmieszczenia w układzie powiatów województwa opolskiego (w %)	28
Rycina 9- Firmy uczestniczące w badaniach według dominującej sekcji PKD (w %).....	31
Rycina 10 - Kształcenie ustawiczne w firmach według form wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego (w %).....	39
Rycina 11 - Źródła informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym (w %)	45
Rycina 12 - Rozpoznanie potrzeb szkoleniowych w firmach	55
Rycina 13 - Czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy?	59
Rycina 14 - Czy dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę?	60
Rycina 15 - Czy wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy?	62
Rycina 16 - Inicjator ubiegania się o wsparcie z KFS	70
Rycina 17 - Efekt uczestnictwa w szkoleniach finansowanych ze środków KFS (w %) ...	81

ANEKS



PIN-Institut Śląski w Opolu

Kwestionariusz ankiety z firmami

Dzień dobry,
nazywam się ... i reprezentuję firmę **Instytut Śląski w Opolu**, która realizuje badania dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Badania są realizowane na zlecenie **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu**. Ich celem jest diagnoza i ocena efektywności rezultatów wsparcia w podmiotach korzystających ze środków KFS w 2016 r. Zwracam się z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniu ankietowym, które potrwa nie dłużej niż 15 minut. Państwa zaangażowanie pozwoli na wypracowanie wniosków w zakresie skuteczności KFS, które mogą być istotne dla pracodawców, zamierzających inwestować w podnoszenie kompetencji swoich pracowników. Badanie jest anonimowe, a jego wyniki zostaną zaprezentowane w zbiorczych statystykach i wykorzystane jedynie do realizacji celów badania.

1. **Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS firma skorzystała w 2016 r. (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):**
 - a. określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego (przejdź do pyt. 3)
 - b. kursy
 - c. studia podyplomowe
 - d. egzaminy
 - e. badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia (przejdź do pyt. 3)
 - f. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem (przejdź do pyt. 3)
2. **Jaka była tematyka kursów/studiów/egzaminów, w których w 2016 r. uczestniczyli pracownicy firmy:**
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
 - e.
3. **Który z priorytetów KFS miał zastosowanie w przypadku ubiegania się firmy o dofinansowanie w 2016 r. ((proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):**

- a. wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem,
- b. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie pracy w szczególnych warunkach, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- c. wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie określonych typów umów;
- d. nie wiem.

4. Czy firma korzystała z dofinansowania KFS w latach poprzednich:

- a. tak
- b. nie

5. Ilu pracowników skorzystało z działań w ramach KFS w 2016 r.:

Liczba uczestników szkoleń (ogółem)	Kobiety (z liczby ogółem)	Właściciel/e (z liczby ogółem)

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

- a. z powiatowego urzędu pracy
- b. z mediów (np. radio, gazeta, Internet)
- c. od innego przedsiębiorcy
- d. inna sytuacja (jaka?).....

7. Kto wyszedł z inicjatywą ubiegania się o wsparcie w ramach KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia):

- a. powiatowy urząd pracy
- b. właściciel firmy
- c. pracownik firmy
- d. inny przedsiębiorca
- e. inna sytuacja (jaka?).....

8. Kto napisał ostatni wniosek o wsparcie z KFS:

- a. tylko pracownicy firmy,
- b. tylko firma zewnętrzna,
- c. pracownicy firmy we współpracy z firmą zewnętrzną,
- d. inna sytuacja (jaka?).....
- e. nie wiem

9. Czy Pana/i zdaniem procedury przyznawania wsparcia z KFS są zrozumiałe:

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

10. Czy nastąpiła już refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem KFS w 2016 r.:

- a. tak
- b. nie

11. Jak przebiegła refundacja kosztów poniesionych przez firmę w związku ze wsparciem z KFS:

- a. bez zakłóceń
- b. pojawiły się drobne problemy, jakie?.....
- c. pojawiły się duże problemy, jakie?.....
- d. trudno powiedzieć

12. Czy kwota dofinansowania ze środków KFS okazała się wystarczająca:

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

13. Czy rodzaj wsparcia uzyskanego ze środków KFS tematycznie związany był z głównym rodzajem działalności firmy:

- a. zdecydowanie tak
- b. raczej tak
- c. trudno powiedzieć
- d. raczej nie
- e. zdecydowanie nie

14. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS byli zagrożeni zwolnieniem:

- a. wszyscy
- b. niektórzy
- c. żaden

15. Czy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w dalszym ciągu pracują w firmie:

- a. wszyscy – przejdź do pyt. 17
- b. niektórzy
- c. żaden

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

- a. tak
- b. nie
- c. nie pamiętam

17. Czy wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na poszerzenie działalności firmy (np. wprowadzenie nowych produktów/usług, opanowanie nowych rynków, powiększenie grona klientów, uruchomienie nowego oddziału firmy):

- a. zdecydowanie tak
- b. raczej tak
- c. trudno powiedzieć
- d. raczej nie
- e. zdecydowanie nie

18. Czy zgadza się Pan/i z następującymi stwierdzeniami:

	Zdecydowa nie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowa nie nie
	a.	b.	c.	d.	e.
18.1. Uzyskane z KFS wsparcie odpowiada aktualnym potrzebom firmy					
18.2. Uzyskane z KFS wsparcie odpowiada przyszłym potrzebom firmy					

19. Czy firma posiada zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe:

- a. tak, dla całego zakładu
- b. tak, dla pojedynczych pracowników
- c. nie, potrzeby szkoleniowe firmy nie są zdiagnozowane

20. Czy firma ocenia efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy:

- a. zawsze
- b. nie zawsze
- c. nigdy

21. Czy przed pierwszym wsparciem z KFS pracownicy firmy uczestniczyli w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS: to samo co 22.7.?

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć (nie wiem)

22. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami:

	Zdecydo- wanie zgadzam się	Zgadzam się	Częściowo zgadzam się	Trudno powiedzie ć	Nie zgadzam się	Zdecydow anie nie zdadzam się
	a.	b.	c.	d.	e.	f.
22.1. Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy podnieśli kompetencje potrzebne w ich codziennej pracy						
22.2. Dzięki wsparciu ze środków KFS pracownicy firmy usprawnili swoją pracę						
22.3. Wzrosła satysfakcja pracowników z wykonywanej pracy						
22.4. Pracownicy osiągają lepsze rezultaty w pracy						
22.5. Wsparcie z KFS poprawiło poziom satysfakcji klientów firmy						

22.6. Wsparcie z KFS umożliwiło zmianę stanowiska pracy i/lub awans pracowników						
22.7. Dzięki wsparciu z KFS szkolą się pracownicy, którzy wcześniej nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach						
22.8. Inne (proszę wskazać na jakie inne, niewymienione obszary funkcjonowania firmy, miało wpływ wsparcie z KFS):.....						

23. Czy Pana/i zdaniem potrzebne są zmiany w zasadach funkcjonowania KFS:

- a. tak, jakie?.....
.....
.....
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

24. Czy przed pierwszym wsparciem z KFS Państwa firma korzystała z innych usług powiatowego urzędu pracy (np. zamieszczała oferty pracy, zatrudniała bezrobotnych, przyjmowała osoby bezrobotne na staż, uczestniczyła w organizacji robót publicznych lub prac społecznie użytecznych itp.):

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

25. Czy po pierwszym wsparciu z KFS Państwa firma korzystała z innych usług powiatowego urzędu pracy (np. zamieszczała oferty pracy, zatrudniała bezrobotnych, przyjmowała osoby bezrobotne na staż, uczestniczyła w organizacji robót publicznych lub prac społecznie użytecznych itp.):

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

26. Czy firma podjęła starania o uzyskanie środków z KFS w 2017 r.:

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

27. Czy firma planuje pozyskać środki z KFS w 2018 r. lub w kolejnych latach:

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć (jeszcze nie wiem)

28. Jaka tematyka kursów lub studiów podyplomowych interesowałaby Państwa firmę w przyszłości:

- a.

- b.
- c.
- d.
- e. trudno powiedzieć

METRYCZKA:

29. Wielkość przedsiębiorstwa:

- a. poniżej 10 pracowników
- b. 10 - 49 pracowników
- c. 50 – 249 pracowników
- d. 250 pracowników i więcej

30. Sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo:

- a. publiczny
- b. prywatny

31. Główny przedmiot działalności firmy (dominująca sekcja PKD):.....

.....

32. Dla kogo było przeznaczone wsparcie z KFS:

- a. kierownicy
- b. pracownicy na stanowiskach nie kierowniczych
- c. dla obu grup

33. Pochodzenie kapitału przedsiębiorstwa:

- a. kapitał wyłącznie polski
- b. kapitał wyłącznie zagraniczny
- c. kapitał mieszany – dominujący kapitał polski
- d. kapitał mieszany – dominujący kapitał zagraniczny

34. Zasięg działalności przedsiębiorstwa:

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

Kwestionariusz ankiety

Dzień dobry,
nazywam się ... i reprezentuję firmę **Instytut Śląski w Opolu**, która realizuje badania dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Badania są realizowane na zlecenie **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu**. Ich celem jest diagnoza sytuacji osób uczestniczących w szkoleniach w podmiotach, które w 2016 r. otrzymały wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim.
Zwracam się z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniu ankietowym, które potrwa nie dłużej niż 15 minut. Pana/i zaangażowanie pozwoli na wypracowanie wniosków w zakresie skuteczności KFS, które mogą być istotne dla pracodawców oraz pracowników, zamierzających inwestować w podnoszenie kompetencji zawodowych. Badanie jest anonimowe, a jego wyniki zostaną zaprezentowane w zbiorczych statystykach i wykorzystane jedynie do realizacji celów badania.

1. **Z jakiego rodzaju działań finansowanych ze środków KFS w 2016 r. skorzystał Pan/i (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):**
 - a. kursy
 - b. studia podyplomowe
 - c. egzaminy
 - d. badania lekarskie i/lub psychologiczne
 - e. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem
2. **Czy w 2016 r. korzystał Pan/i z dofinansowania ze środków KFS z powodu wykonywania pracy w szczególnych warunkach bez prawa do emerytury pomostowej:**
 - a. tak
 - b. nie
 - c. nie wiem
3. **Czy w 2016 r. korzystał Pan/i z dofinansowania ze środków KFS z powodu wsparcia młodych, nowozatrudnionych pracowników:**
 - a. tak
 - b. nie
 - c. nie wiem
4. **Kto był inicjatorem podjęcia działań na rzecz uzyskania wsparcia z KFS (przy pierwszym skorzystaniu z tego wsparcia):**
 - a. pracodawca
 - b. pracownik działu kadr
 - c. ja (pracownik)
 - d. wspólna inicjatywa moja (pracownika) i pracodawcy
 - e. trudno powiedzieć

5. Jaka była tematyka kursów/studiów/egzaminów, w których w 2016 r. Pan/Pani uczestniczył/ła:

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

6. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami:

	Zdecydowanie zgadzam się	Zgadzam się	Częściowo zgadzam się	Trudno powie- dzieć/Nie wiem	Nie zgadzam się	Zdecydow- anie nie zgadzam się	Nie dotyczy (w przypadku NNW i badań lekarskich)
	a.	b.	c.	d.	e.	f.	g.
6.1. Metody szkolenia pomogły osiągnąć cele szkolenia							
6.2. Czas trwania szkolenia był odpowiedni do uzyskania nowej wiedzy i umiejętności							

7. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami:

	Zdecydo- wanie zgadzam się	Zgadzam się	Częściowo zgadzam się	Trudno powie- dzieć/Nie wiem	Nie zgadzam się	Zdecydow- anie nie zgadzam się
	a.	b.	c.	d.	e.	f.
7.1. Dzięki wsparciu ze środków KFS zdobyłem/łam nową wiedzę/umiejętności, która jest potrzebna w mojej codziennej pracy						
7.2. Działania KFS, w których uczestniczyłem/łam są adekwatne do mojego stanowiska pracy						
7.3. Kierownictwo firmy wspiera mnie w stosowaniu nowej wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki KFS						
7.4. Staram się wykorzystywać w pracy wiedzę i umiejętności zdobyte dzięki KFS						
7.5. Dzięki wsparciu z KFS zadania realizuję w krótszym czasie						
7.6. Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy						
7.7. Osiągam lepsze rezultaty w pracy						

7.8. Wsparcie z KFS pozwoli na mój dalszy rozwój zawodowy						
7.9. Inne (jakie?):						

8. Czy po odbyciu kursu/studiów dyplomowych lub innym wsparciu ze środków KFS zmieniła się Pana/i pozycja w firmie (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi):

- a. tak, awansowałem
- b. tak, zmieniłem stanowisko pracy na lepsze
- c. tak, otrzymałem podwyżkę
- d. tak, otrzymałem jednorazową nagrodę finansową
- e. tak, współpracownicy doceniają zdobytą przeze mnie wiedzę
- f. nie, nic się nie zmieniło
- g. inna sytuacja, jaka?.....

9. Czy chciałby/ałaby Pan/i uczestniczyć w działaniach oferowanych przez KFS w kolejnych latach, jeśli będzie taka możliwość:

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć (jeszcze nie wiem)

10. Czy do tej pory uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach finansowanych z innych źródeł niż KFS:

- a. tak
- b. nie
- c. nie pamiętam

11. Jaka tematyka kursów/studiów podyplomowych interesowałaby Pana/Panią w przyszłości:

- a.
- b.
- c.
- d.
- e. jeszcze nie wiem

METRYCZKA:

12. Płeć:

- a. kobieta
- b. mężczyzna

13. Wiek:

- a. do 24 lat
- b. 25-34
- c. 35-44
- d. 45-54
- e. 55-64

- f. powyżej 65

14. Wykształcenie:

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

15. Miejsca Pana/i zamieszkania:

- a. miasto
- b. wieś

16. Funkcja w firmie

- a. pracownik
- b. właściciel

17. Stanowisko Pana/i pracy:

- a. przedstawiciel władz publicznych
- b. wyższy urzędnik i kierownik
- c. specjalista
- d. technik i inny średni personel
- e. pracownik biurowy
- f. pracownik usług i sprzedawca
- g. rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak
- h. robotnik przemysłowy i rzemieślnik
- i. operator i monter maszyn i urządzeń
- j. pracownik przy pracach prostych
- k. pracownik sił zbrojnych
- l. bez zawodu (robotnik niewykwalifikowany)

18. Branża przedsiębiorstwa, w której Pan/i pracuje:

- a. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- b. Górnictwo i wydobywanie
- c. Przetwórstwo i wydobywanie
- d. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- e. Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- f. Budownictwo
- g. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- h. Transport i gospodarka magazynowa
- i. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- j. Informacja i komunikacja
- k. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- l. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- m. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- n. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca

- o. Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- p. Edukacja
- q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- r. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- s. Pozostała działalność usługowa
- t. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- u. Organizacje i zespoły eksterytorialne

19. Lokalizacja przedsiębiorstwa, w którym Pan/i pracuje

- a. powiat brzeski
- b. powiat głubczycki
- c. powiat kędzierzyńsko-kozielski
- d. powiat kluczborski
- e. powiat krapkowicki
- f. powiat namysłowski
- g. powiat nyski
- h. powiat oleski
- i. powiat opolski
- j. miasto Opole
- k. powiat prudnicki
- l. powiat strzelecki