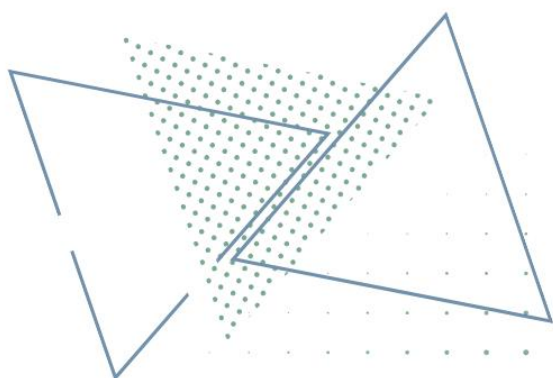




# Efektywność wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie lubelskim w 2024 roku

## Raport końcowy





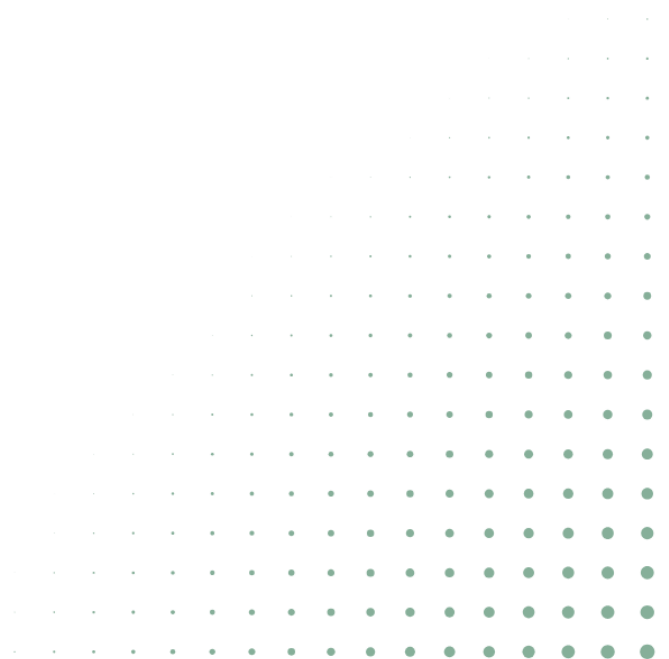
## Zamawiający

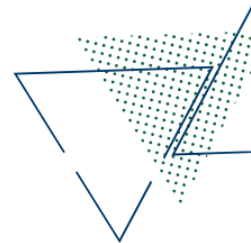
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie  
Obywatelska 4  
20-092 Lublin  
tel. 81 463 53 00  
<https://wuplublin.praca.gov.pl>



## Wykonawca

GRUPA BST SP. Z O.O.  
Mieczyków 12  
40-748 Katowice





## Streszczenie

Niniejszy raport przedstawia ekspertyzę dotyczącą efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w województwie lubelskim w 2024 roku. Celem badania była ocena efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom i pracownikom ze środków KFS w 2024 roku, z uwzględnieniem analizy działań szkoleniowych, losów zawodowych uczestników oraz poziomu satysfakcji z realizowanych usług. Badanie zostało zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Badanie obejmowało analizę danych zastanych, badania ilościowe techniką CAPI (w tym online) oraz badania jakościowe w formie wywiadów FGI.

Wprowadzenie określa ramy projektu. Zawiera cel badania, listę pytań badawczych, a także definicje kluczowych dla badania pojęć. Opisuje rolę KFS w systemie kształcenia ustawicznego. Sekcja ta wyszczególnia również środki przeznaczone na wsparcie w ramach KFS w roku 2024, w tym priorytety ministerialne i Rady Rynku Pracy.

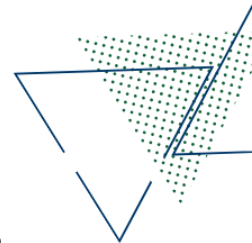
W rozdziale poświęconym metodyce badania opisano sposób realizacji badania, w tym zastosowane metody. Rozdział informuje o charakterystyce próby badawczej, doborze próby i strukturze respondentów.

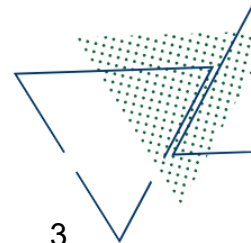
Wyniki badań przedstawiają szczegółowe ustalenia empiryczne. Zawierają dane i analizy na temat profilu usług szkoleniowych i innych form kształcenia ustawicznego, profilu beneficjentów, tematyki szkoleń, motywacji pracodawców i pracowników, kryteriów doboru firm szkoleniowych, oceny jakości i przydatności usług, wpływu szkoleń na kompetencje i pracę, wpływu na rozwój przedsiębiorstwa oraz stabilności zatrudnienia i mobilności pracowników po kształceniu.

Rozdział przedstawiający wnioski z badania zawiera podsumowanie kluczowych ustaleń wynikających z analizy wyników, wśród których znalazły się następujące:

- Dominującą formą wsparcia finansowanego z KFS były kursy i szkolenia. Dominacja ta wynikała przede wszystkim z krótszego czasu trwania szkoleń, ich większej dostępności i mniejszych wymogów formalnych w porównaniu do studiów podyplomowych.
- Głównym motywem wnioskowania o dofinansowanie przez pracodawców była chęć podniesienia kompetencji / kwalifikacji pracowników.
- Pracownicy zdecydowali się na wsparcie głównie w celu poprawy efektywności pracy oraz nabycia kompetencji do wykonywania nowych zadań.
- Kwota wsparcia, jego dostępność oraz procedury przyznawania środków zostały ocenione przez pracodawców bardzo wysoko.
- Niemal wszyscy pracownicy pozytywnie ocenili zgodność wsparcia KFS ze swoimi potrzebami.
- Kluczową korzyścią przedsiębiorstw wynikającą ze wsparcia KFS było nabycie przez pracowników wymaganych umiejętności / kwalifikacji zawodowych.
- Pracodawcy w zdecydowanej większości widzą duże lub bardzo duże praktyczne wykorzystanie nabytych umiejętności przez pracowników w pracy.
- Wsparcie KFS przełożyło się na stabilność zatrudnienia: 88,8% pracodawców zadeklarowało, że wszyscy przeszkoleni pracownicy utrzymali zatrudnienie, a 99,7% ankietowanych pracowników potwierdziło utrzymanie miejsca pracy.

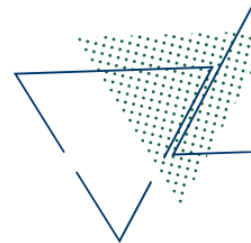
- 
- W zakresie zmiany pozycji formalnej w firmie, najczęstszym pozytywnym skutkiem było otrzymanie podwyżki. Uzyskane kwalifikacje są przez zdecydowaną większość pracowników oceniane jako przydatne w aktualnym i przyszłym miejscu pracy.





## Spis treści

Streszczenie .....	3
1. Wprowadzenie .....	6
1.1. Cel badania .....	6
1.2. Zakres tematyczny i czasowy .....	6
1.3. Definicje pojęć w kontekście badania .....	7
1.4. Rola KFS w systemie kształcenia ustawicznego .....	7
1.4.1. Krajowy Fundusz Szkoleniowy – zasady finansowania i możliwości wsparcia .....	7
1.4.2. Środki KFS w roku 2024 .....	8
2. Metodyka badania .....	11
2.1. Opis zastosowanych metod .....	11
2.1.1. Analiza danych zastanych .....	11
2.1.2. Badania ilościowe .....	11
2.2. Charakterystyka próby badawczej .....	13
2.2.1. Pracodawcy korzystający ze wsparcia KFS w 2024 roku .....	13
2.2.2. Pracownicy korzystający ze wsparcia KFS w 2024 roku .....	14
2.2.3. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy .....	15
3. Wyniki badań .....	16
3.1. Profil usług szkoleniowych i innych form kształcenia ustawicznego .....	16
3.2. Profil beneficjentów .....	18
3.2.1. Profil pracodawców .....	18
3.2.2. Profile pracowników .....	19
3.3. Charakterystyka szkoleń .....	21
3.4. Motywacje wyboru szkoleń .....	24
3.5. Kryteria doboru szkoleń i firm szkoleniowych .....	28
3.6. Ocena jakości i przydatności usług .....	31
3.6.1. Perspektywa przedstawicieli powiatowych urzędów pracy .....	31
3.6.2. Perspektywa przedstawicieli pracodawców .....	31
3.6.3. Perspektywa pracowników .....	34
3.7. Wpływ szkoleń na kompetencje / kwalifikacje i pracę .....	37
3.8. Wpływ szkoleń na karierę zawodową .....	39
3.9. Wpływ szkoleń na rozwój przedsiębiorstwa .....	41
3.10. Zatrudnienie i mobilność na rynku pracy pracowników .....	42
4. Najważniejsze wnioski z badania .....	46
5. Rekomendacje .....	50
6. Spis tabel .....	52
7. Spis wykresów .....	53
8. Załączniki .....	54
8.1. Załącznik nr 1 – Kwestionariusz wywiadu do badania pracodawców .....	54
8.2. Załącznik nr 2 – Kwestionariusz wywiadu do badania pracowników .....	62
8.3. Załącznik nr 3 – Scenariusz wywiadu FGI z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy .....	70
8.4. Załącznik nr 4 – Scenariusz wywiadu FGI z pracodawcami korzystającymi ze środków KFS w 2024 roku .....	72
8.5. Załącznik nr 5 – Scenariusz wywiadu FGI z pracownikami uczestniczącymi w formach kształcenia z KFS w 2024 roku .....	75



---

# 1. Wprowadzenie

## 1.1. Cel badania

**Cel główny:** Ocena efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom i pracownikom ze środków KFS w 2024 roku, z uwzględnieniem analizy działań szkoleniowych, losów zawodowych uczestników oraz poziomu satysfakcji z realizowanych usług.

Cele szczegółowe:

1. Opracowanie profilu usług szkoleniowych realizowanych w 2024 r. ze środków KFS.
2. Opracowanie profilu pracodawców (wielkość działalności, PKD) i pracowników korzystających ze środków KFS (zawód / stanowisko przed i po uczestnictwie w podnoszeniu kwalifikacji).
3. Analiza tematyki, motywacji, kryteriów doboru szkoleń i firm szkoleniowych.
4. Ocena satysfakcji z usług KFS oraz formy kształcenia, w której uczestniczą (deklaracje pracodawców i pracowników).
5. Ocena przydatności uzyskanych kompetencji i kwalifikacji w pracy, w tym
  - praktycznego wykorzystania uzyskanych umiejętności czy kwalifikacji zawodowych pracowników (deklaracje pracodawców),
  - przydatności uzyskanych kwalifikacji i kompetencji w aktualnym lub przyszłym miejscu pracy (deklaracje pracowników korzystających z KFS).
6. Ocena wpływu szkoleń / studiów na wynagrodzenie, warunki pracy i awans.
7. Ocena wpływu na funkcjonowanie firmy (w tym możliwy zysk).
8. Ocena długości zatrudnienia po udziale w szkoleniu, przyczyn ewentualnych zmian oraz wpływu zdobytych kompetencji i kwalifikacji na zmianę miejsca pracy lub subiektywną ocenę szans na zmianę miejsca pracy.

## 1.2. Zakres tematyczny i czasowy

Pytania badawcze:

1. Jakie typy usług szkoleniowych były najczęściej finansowane ze środków KFS w 2024 r.?
2. Jakie grupy pracodawców (według wielkości i branży PKD) najczęściej korzystały z KFS?
3. Jakie grupy pracowników (według zawodu i stanowiska) uczestniczyły w szkoleniach i jak zmieniła się ich sytuacja zawodowa po ukończeniu kształcenia?
4. Jakie obszary tematyczne szkoleń były wybierane w ramach KFS?
5. Jakie czynniki motywowały pracodawców i pracowników do wyboru konkretnych szkoleń?
6. Jakie kryteria były najistotniejsze przy wyborze firm szkoleniowych?
7. Jak oceniana jest satysfakcja z usług finansowanych ze środków KFS przez pracodawców i pracowników?
8. Jakie formy kształcenia w ramach KFS oceniane są jako najbardziej przydatne?
9. Jak pracodawcy i pracownicy oceniają użyteczność nabytych kompetencji i kwalifikacji w obecnym lub przyszłym miejscu pracy?
10. Czy udział w szkoleniach finansowanych z KFS wpłynął na poprawę warunków pracy uczestników?



11. Czy udział w szkoleniach KFS zwiększył szanse pracowników na awans zawodowy?
12. Czy udział w szkoleniach KFS przyczynił się do wzrostu wynagrodzenia pracowników?
13. W jaki sposób finansowane szkolenia wpłynęły na działalność przedsiębiorstw (w tym możliwy zysk)?
14. Czy udział w szkoleniach KFS wpłynął na długość zatrudnienia pracowników u obecnych pracodawców?
15. W jaki sposób zdobyte kwalifikacje przełożyły się na mobilność pracowników na rynku pracy i ich subiektywną ocenę szans zawodowych?

W związku z celem badania, jakim było opracowanie ekspertyzy dotyczącej efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w województwie lubelskim w 2024 roku, obejmowało ono swoim zakresem rok 2024.

### 1.3. Definicje pojęć w kontekście badania

**Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS):** Część Funduszu Pracy, tworzonego ze składek pracodawców, przeznaczona na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie pracy z powodu braku dopasowania kompetencji pracowników do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki, poprzez umożliwienie przekwalifikowania lub uzupełnienia wiedzy i umiejętności osób pracujących.

**Kształcenie ustawiczne:** Kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny (Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe, art. 117).

**Przekwalifikowanie zawodowe:** Proces zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji w celu zmiany dotychczasowego zawodu lub uzyskania dodatkowych kwalifikacji w ramach tego samego zawodu.

### 1.4. Rola KFS w systemie kształcenia ustawicznego

#### 1.4.1. Krajowy Fundusz Szkoleniowy – zasady finansowania i możliwości wsparcia

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to wyodrębniona część Funduszu Pracy, której zadaniem jest wspieranie finansowe działań związanych z kształceniem ustawicznym pracowników i pracodawców. Środki te przeznaczane są na szkolenia oraz inne formy kształcenia ustawicznego realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. Głównym celem KFS jest przeciwdziałanie ryzyku utraty pracy przez osoby zatrudnione, spowodowanemu brakiem odpowiednich kwalifikacji w obliczu dynamicznych zmian gospodarczych. Inwestowanie w rozwój kompetencji kadry ma sprzyjać wzmocnieniu pozycji zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy.

Pracodawcy ubiegający się o dofinansowanie muszą zapewnić udział własny w wysokości 20% wartości szkolenia lub innej formy kształcenia ustawicznego, natomiast pozostałe 80% kosztów może zostać pokryte ze środków KFS. Wyjątek



stanowią mikroprzedsiębiorstwa (do 10 pracowników), dla których możliwe jest sfinansowanie 100% kosztów kształcenia. Należy jednak pamiętać, że łączna wartość dofinansowania dla jednego uczestnika nie może być wyższa niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku.

Finansowanie w ramach KFS odbywa się zgodnie z zasadami udzielania pomocy publicznej typu de minimis.

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

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

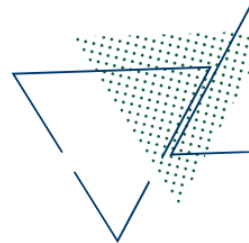
#### **1.4.2. Środki KFS w roku 2024**

W 2024 roku wyznaczone zostały następujące priorytety wydatkowania środków KFS ustalone przez Ministra właściwego do spraw pracy:

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych.
4. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych.
5. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.
6. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.
7. Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.
8. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach.

Wśród priorytetów wydatkowania środków rezerwy KFS wynikających z decyzji Rady Rynku Pracy znalazły się:

- a) Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście / rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS.
- b) Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.



- c) Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.
- d) Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach / branżach kluczowych dla rozwoju powiatu / województwa wskazanych w dokumentach strategicznych / planach rozwoju.

Podobnie jak w roku 2023, na finansowanie zadań w ramach KFS w roku 2024 przeznaczono środki, stanowiące 4% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowej składki na Fundusz Pracy. Kwota ta wyniosła 294 383 tys. zł. Środki KFS zostały podzielone w sposób następujący:

- kwota 2 941 tys. zł., czyli ok. 1% środków KFS, została przeznaczona na działania określone w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy i podzielona na 17 równych części pomiędzy urząd obsługujący Ministra właściwego do spraw pracy tj. MRPiPS oraz 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy; dla każdego z tych podmiotów przypada kwota 173 tys. zł.;
- pozostała kwota 291 442 tys. zł., została przeznaczona na działania Powiatowych Urzędów Pracy, z czego:
  - 80%, tj. kwota 233 154 tys. zł. została zaplanowana do wydatkowania zgodnie z priorytetami Ministra właściwego do spraw pracy (tzw. limit podstawowy);
  - 20%, tj. kwota 58 288 tys. zł. stanowiąca tzw. rezerwę KFS została zaplanowana do wydatkowania zgodnie z priorytetami zaproponowanymi przez Radę Rynku Pracy.

W 2024 roku dla województwa lubelskiego zostały przyznane środki na finansowanie kształcenia ustawicznego w ramach KFS w kwocie 11 804 000,00 zł w ramach decyzji MRPiPS oraz 1 527 502,00 zł w ramach rezerwy KFS.

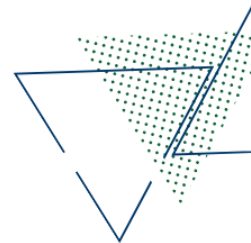
**Tabela 1. Podział środków KFS w województwie lubelskim w 2024 roku (w zł.)**

Urząd pracy	Decyzja MRPiPS	Rezerwa KFS	Limit ogółem
PUP w Białej Podlaskiej	730 000,00	148 000,00	878 000,00
PUP w Biłgoraju	800 000,00	125 000,00	925 000,00
PUP w Chełmie	730 000,00	115 000,00	845 000,00
PUP w Hrubieszowie	260 000,00	40 000,00	300 000,00
PUP w Janowie Lubelskim	240 000,00	30 000,00	270 000,00
PUP w Krasnymstawie	270 000,00	0,00	270 000,00
PUP w Kraśniku	660 000,00	85 000,00	745 000,00
PUP w Lubartowie	460 000,00	0,00	460 000,00
MUP w Lublinie	1 239 937,28	90 000,00	1 329 937,28
PUP w Lublinie	760 000,00	130 000,00	890 000,00
PUP w Łęcznej	260 000,00	20 000,00	280 000,00
PUP w Łukowie	610 000,00	90 000,00	700 000,00
PUP w Opolu Lubelskim	390 000,00	0,00	390 000,00



Urząd pracy	Decyzja MRPiPS	Rezerwa KFS	Limit ogółem
PUP w Parczewie	260 000,00	50 000,00	310 000,00
PUP w Puławach	790 000,00	140 000,00	930 000,00
PUP w Radzynie Podlaskim	360 000,00	0,00	360 000,00
PUP w Rykach	290 000,00	50,000,00	340 000,00
PUP w Świdniku	500 000,00	10 000,00	510 000,00
PUP w Tomaszowie Lubelskim	430 000,00	80 000,00	510 000,00
PUP we Włodawie	280 000,00	20 000,00	300 000,00
PUP w Zamościu	1 484 062,72	304 502,00	1 788 564,72
Razem	11 804 000,00	1 527 502,00	13 331 502,00

Źródło: opracowanie własne



---

## 2. Metodyka badania

### 2.1. Opis zastosowanych metod

#### 2.1.1. Analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych (desk research) to metoda badawcza polegająca na systematycznym gromadzeniu, porządkowaniu i interpretacji już istniejących materiałów, takich jak raporty, dokumenty strategiczne, statystyki publiczne czy publikacje naukowe. Umożliwia ona identyfikację kluczowych trendów, kontekstu instytucjonalnego oraz wcześniejszych doświadczeń w badanym obszarze. Dzięki temu pozwala na uzupełnienie i ukierunkowanie badań empirycznych, a także na weryfikację założeń i pytań badawczych w projekcie dotyczącym efektywności wsparcia z KFS.

#### 2.1.2. Badania ilościowe

Badania ilościowe to metoda gromadzenia danych oparta na standaryzowanych narzędziach (np. kwestionariuszach), która pozwala na uzyskanie wyników możliwych do uogólnienia na całą badaną populację. Umożliwiają one precyzyjne określenie częstotliwości zjawisk, zależności między zmiennymi oraz porównania między różnymi grupami respondentów.

CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing) to technika badań ilościowych polegająca na przeprowadzaniu wywiadów bezpośrednich z respondentami przy użyciu komputera lub tabletu, gdzie odpowiedzi są od razu rejestrowane w formie elektronicznej. Jej główną zaletą jest wyższa jakość danych – system eliminuje błędy wynikające z ręcznego wprowadzania, umożliwia stosowanie automatycznych walidacji i kontroli logicznych w kwestionariuszu.

#### **Badanie pracodawców**

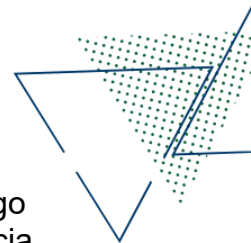
Badanie objęło 293 firmy z 10 powiatów województwa lubelskiego. Skupiło się na ocenie doświadczeń i opinii przedsiębiorców, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2024 roku. Badanie pracodawców zrealizowano w formie wywiadów bezpośrednich CAPI. Realizacja wywiadów technikami on-line była dopuszczalna wyłącznie w uzasadnionych przypadkach. Uzyskane wyniki pozwoliły na kompleksową diagnozę korzyści i barier związanych z wykorzystaniem środków KFS.

Dobór próby miał charakter celowy, obejmując pracodawców z powiatów o największej i najmniejszej alokacji środków:

- powiaty wśród których przeprowadzono po minimum 30 wywiadów: PUP w Zamościu, MUP w Lublinie, PUP w Puławach, PUP w Biłgoraju, PUP w Lublinie.
- powiaty wśród których przeprowadzono po minimum 10 wywiadów: PUP w Janowie Lubelskim, PUP w Krasnymstawie, PUP w Łęcznej, PUP w Hrubieszowie, PUP we Włodawie.

#### **Badanie pracowników**

Badanie pracowników objęło 293 osoby, które w 2024 roku uczestniczyły w szkoleniach, studiach podyplomowych lub innych formach kształcenia finansowanych ze środków KFS. Badanie zrealizowano w formie wywiadów bezpośrednich CAPI, z wyłączeniem 2 wywiadów zrealizowanych w formie zdalnej.



Jego celem było zebranie opinii uczestników na temat jakości i przydatności zdobytych kwalifikacji oraz wpływu szkoleń i innych form kształcenia ustawicznego na ich sytuację zawodową. Wyniki badania pozwoliły ocenić realny wpływ wsparcia KFS na rozwój kompetencji pracowników i ich pozycję na rynku pracy.

Dobór próby miał charakter celowy i został powiązany z badaniem pracodawców – co najmniej jeden pracownik został przebadany u każdego badanego pracodawcy. Takie rozwiązanie umożliwiło analizę efektów szkoleń z dwóch perspektyw: instytucjonalnej i indywidualnej. Należy zaznaczyć, jeśli pracodawca sam skorzystał ze środków KFS (np. uczestniczył w szkoleniu lub studiach podyplomowych), również mógł zostać włączony do badania w charakterze uczestnika–pracownika korzystającego z tego wsparcia.

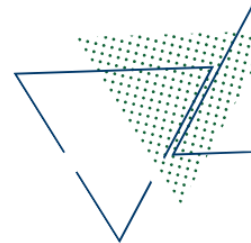
### **Badania jakościowe**

Badanie jakościowe stanowiło uzupełnienie badań ilościowych, pozwalając na pogłębienie i lepsze zrozumienie uzyskanych wyników liczbowych. Jego celem była identyfikacja mechanizmów, motywacji oraz doświadczeń związanych z wykorzystaniem środków KFS, które trudno uchwycić w standardowych kwestionariuszach. Zastosowanie zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) umożliwiło wymianę opinii między uczestnikami oraz wskazanie czynników jakościowych wpływających na ocenę skuteczności wsparcia. Dzięki temu badanie dostarcza bardziej zbilansowanego obrazu korzyści i barier związanych z finansowaniem szkoleń, zarówno z perspektywy pracodawców, pracowników, jak i instytucji wdrażających.

W ramach badań jakościowych zrealizowano 6 wywiadów FGI:

- dwa z pracownikami powiatowych urzędów pracy odpowiedzialnymi za wdrażanie KFS - wywiady z pracownikami PUP pozwoliły zebrać informacje o procesie wdrażania KFS, stosowanych kryteriach i wyzwaniach administracyjnych. Dzięki temu możliwe było wskazanie barier instytucjonalnych oraz dobrych praktyk w realizacji wsparcia.
- dwa z pracodawcami korzystającymi ze środków Funduszu - dyskusje z pracodawcami umożliwiły ocenę użyteczności szkoleń, motywacji do ubiegania się o środki oraz wpływu wsparcia na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Badanie pozwoliło także zidentyfikować oczekiwania firm wobec systemu i dalszych form wsparcia.
- dwa z pracownikami uczestniczącymi w szkoleniach i studiach podyplomowych lub innych formach kształcenia ustawicznego finansowanych z KFS - wywiady z uczestnikami szkoleń dały wgląd w ich doświadczenia, poziom satysfakcji i ocenę przydatności zdobytych kwalifikacji w pracy. Analiza tej grupy umożliwiła ocenę wpływu wsparcia na rozwój kompetencji, mobilność zawodową i poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia.

Każda grupa liczyła minimum 4 uczestników, co pozwoliło na zebranie zróżnicowanych perspektyw i doświadczeń, przy jednoczesnym zachowaniu dynamiki dyskusji. Takie rozwiązanie zapewniło możliwość analizy jakościowej z trzech kluczowych punktów widzenia: instytucjonalnego, pracodawców i pracowników.



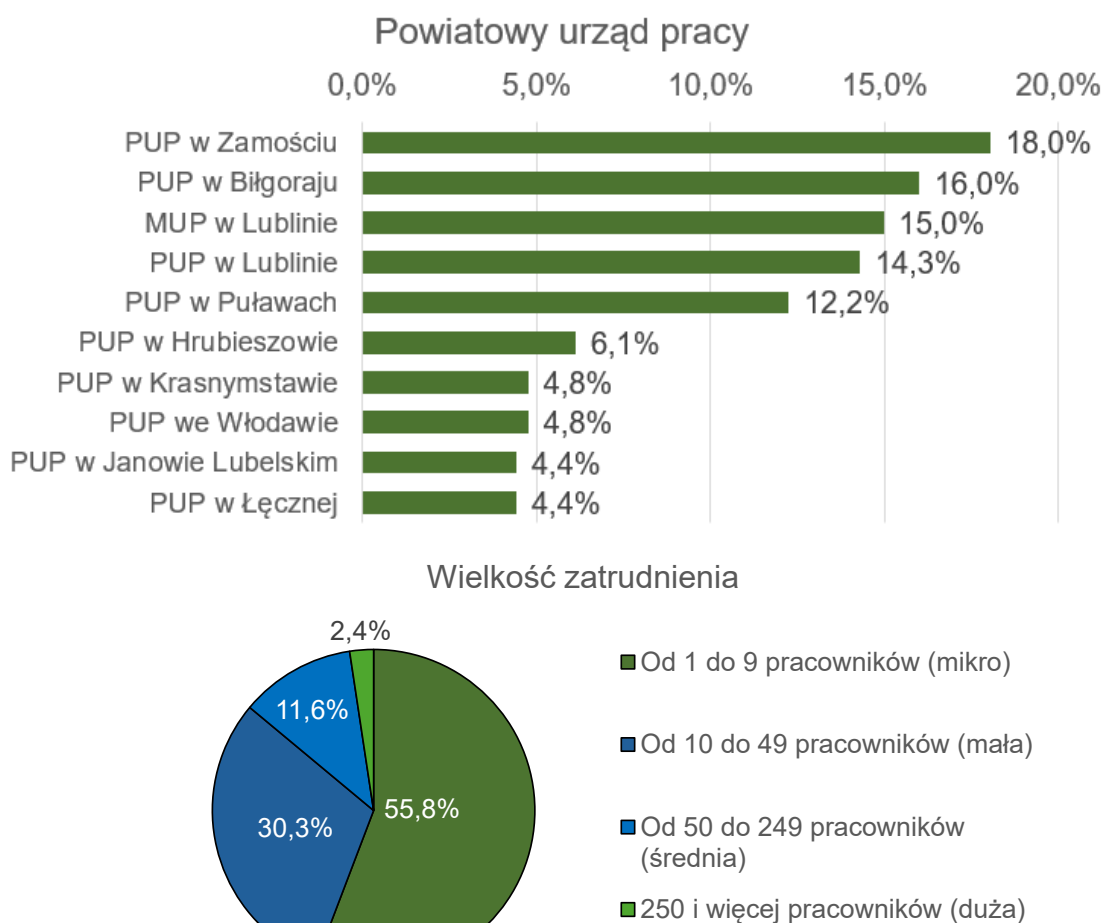
## 2.2. Charakterystyka próby badawczej

### 2.2.1. Pracodawcy korzystający ze wsparcia KFS w 2024 roku

Największy udział w próbie mieli pracodawcy, którzy skorzystali ze wsparcia PUP w Zamościu (18,0%). Duże odsetki odnotowano również w PUP w Biłgoraju (16,0%), MUP w Lublinie (15,0%) oraz PUP w Lublinie (14,3%). Najmniej licznie reprezentowane były jednostki z Janowa Lubelskiego i Łęcznej (po 4,4%) oraz Hrubieszowa i Włodawy (po 4,8%).

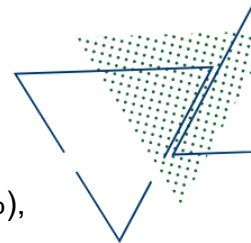
Dominującą grupą w strukturze wielkości firm były mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników, które stanowiły aż 55,8% próby. Małe firmy (10 do 49 pracowników) reprezentowały 30,3% respondentów. Przedsiębiorstwa średnie (50 do 249 pracowników) stanowiły 11,6%, a firmy duże (250 i więcej pracowników) były najmniej liczne (2,4%).

### Wykres 1. Charakterystyka próby – pracodawcy



Źródło: opracowanie własne

Analiza struktury branżowej według głównej sekcji PKD wykazała znaczną dywersyfikację, z wyraźną przewagą sektora usługowego. Największa część badanych firm działała w sekcji Pozostała działalność usługowa oraz Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników (S i T), obejmując 19,0% próby. Kolejnymi dominującymi sektorami była Edukacja (P), stanowiąca 13,6% wskazań, oraz Opieka



zdrowotna i pomoc społeczna (Q), z udziałem 12,9%. Inne istotne sekcje to Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I) (8,5%), Handel hurtowy i detaliczny (G) (7,5%) oraz Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K) (7,1%).

Pod względem formy własności, próba badawcza charakteryzowała się zdecydowaną przewagą własności prywatnej, którą wskazało 69,0% respondentów. Przedsiębiorstwa publiczne stanowiły 31,0% próby.

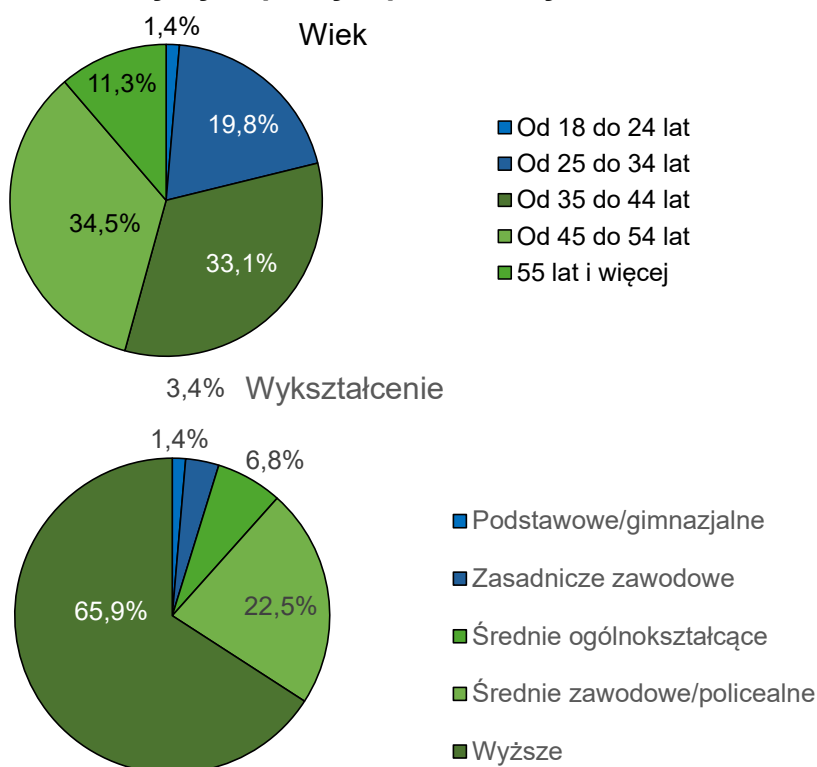
W 2 wywiadach FGI uczestniczyło łącznie 9 przedstawicieli pracodawców – właścicieli firm lub pracowników odpowiedzialnych za organizację i realizację szkoleń pracowników w swoich przedsiębiorstwach.

### 2.2.2. Pracownicy korzystający ze wsparcia KFS w 2024 roku

Większość badanej grupy pracowników stanowiły kobiety (73,4%). Największe odsetki respondentów stanowiły osoby w przedziale od 45 do 54 lat (34,5%) oraz od 35 do 44 lat (33,1%). Młodsza grupa (od 25 do 34 lat) stanowiła 19,8%, natomiast odsetek osób w wieku 55 lat i więcej wyniósł 11,3%. Najmniej liczna była grupa najmłodszych pracowników (od 18 do 24 lat), stanowiąca 1,4%.

Pod względem wykształcenia, beneficjenci KFS charakteryzują się wysokim poziomem edukacji – wykształcenie wyższe posiadało 65,9% badanych. Osoby ze średnim zawodowym / policealnym wykształceniem stanowiły 22,5%, a ze średnim ogólnokształcącym – 6,8%.

#### Wykres 2. Charakterystyka próby – pracownicy



Źródło: opracowanie własne

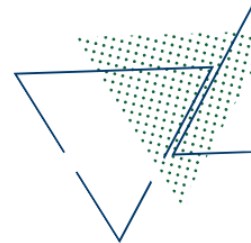
W strukturze stanowisk pracy / zawodów widoczna jest duża różnorodność. Najczęściej reprezentowane były stanowiska związane z księgowością oraz usługami fryzjerskimi. Istotne grupy stanowili również nauczyciele czy fizjoterapeuci.

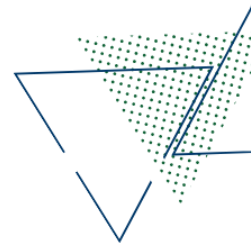
---

W 2 wywiadach FGI wzięło udział łącznie 10 pracowników, którzy w 2024 roku skorzystali z wsparcia w ramach KFS.

### **2.2.3. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy**

W 2 wywiadach FGI wzięło udział 9 przedstawicieli powiatowych urzędów pracy. Uczestnikami badania byli specjaliści ds. rozwoju zawodowego, którzy na co dzień odpowiadają za planowanie, organizację i realizację działań wspierających rozwój kompetencji zawodowych osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a także zajmują się Krajowym Funduszem Szkoleniowym.





## 3. Wyniki badań

### 3.1. Profil usług szkoleniowych i innych form kształcenia ustawicznego

Większość pracodawców osobiście korzystała ze wsparcia w ramach KFS w 2024 roku (64,6%). Wśród nich dominującą formą były kursy, z których skorzystało 93,7% respondentów. Studia podyplomowe stanowiły 6,3% wskazań, a egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych – 0,5%. Żaden z pracodawców nie korzystał osobiście z badań lekarskich i psychologicznych ani z ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków. Deklaracje badanych wskazują, że również pracownicy najczęściej korzystali z kursów realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą (94,6%). Studia podyplomowe zrealizowane przez pracowników stanowiły 6,8% wskazań. Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych stanowiły 2,4%, natomiast badania lekarskie i psychologiczne 0,3%. Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem nie były wskazywane.

Badani pracownicy również najczęściej korzystali z kursów realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą (93,5%). Inne formy wsparcia, takie jak studia podyplomowe, stanowiły 5,8%, a egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe – 2,4%.

Wyniki badań jakościowych wśród przedstawicieli powiatowych urzędów pracy potwierdzają, że zdecydowanie dominującą formą kształcenia finansowaną ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 roku w reprezentowanych powiatowych urzędach pracy były kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą.

*U nas zdecydowanie kursy i szkolenia. Pojedyncze przypadki egzaminów i pojedyncze studia podyplomowe.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

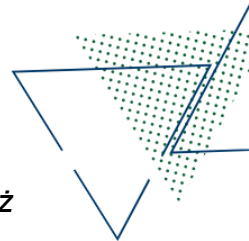
Studia podyplomowe stanowiły jedynie niewielki odsetek dofinansowanych wniosków. Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych oraz badania lekarskie i psychologiczne pojawiały się sporadycznie lub wcale. Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków również w większości przypadków nie były realizowane.

*Może w jednym wniosku było, że ktoś tam chciał te badania i ubezpieczenie.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Dominacja kursów wynikała przede wszystkim z:

1. Czasu trwania: Szkolenia i kursy są zdecydowanie krótszą formą wsparcia niż studia podyplomowe. Krótsza forma jest bardziej przystępna i pozwala na krótsze oddelegowanie pracownika od wykonywania pracy. Długość studiów podyplomowych wiąże się z koniecznością zapewnienia zatrudnienia przez cały ten okres, co jest ryzykowną perspektywą dla pracodawców w przypadku rotacji pracowników lub umów na czas określony.



---

*Na pewno kursy są zdecydowanie krótszą formą, więc pracodawca też na krócej musi oddelegować pracownika, gdzie nie wykonuje pracy i dlatego są bardziej też popularne.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

2. Dostępności i wymogów formalnych: Aktywny lobbing i działalność firm szkoleniowych mają bardzo duże znaczenie w pozyskiwaniu środków, ponieważ instytucje szkoleniowe często wyszukują pracodawców i pomagają w wypełnianiu i składaniu wniosków. W efekcie wnioski są wygodne do złożenia dla pracodawców, którzy niejednokrotnie nie muszą się z nimi dokładnie zapoznawać. Kursy są również bardziej dostępne. Skuteczność kursów wynika także z możliwości zdobycia nowych uprawnień i dokumentów, które są uniwersalne i przydatne pracownikom (np. operatorzy maszyn, prawo jazdy kat. C). Szkolenia bywają również "szyte na miarę" i dedykowane konkretnej firmie lub branży, co zwiększa ich atrakcyjność.

*Faktycznie niektóre branże są takie, że potrzebują tych szkoleń szytych na miarę i to też podejrzewam, że w dużym stopniu zachęca pracodawców do pozyskiwania takich środków.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

3. Kosztów: Możliwość skorzystania z dofinansowania była również wskazywana jako jeden z kluczowych czynników zachęcających do korzystania ze szkoleń. Uczestnicy wskazywali jednak, że koszty same w sobie nie są głównym czynnikiem decydującym, ponieważ drogie kursy mogą być w podobnej kwocie, co studia podyplomowe. W przypadku szkoleń online, pracodawcy oszczędzają koszty dojazdu i zakwaterowania.

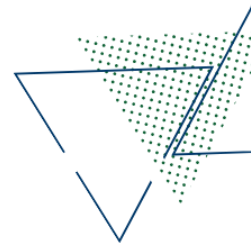
*Też nie są drogie jakieś studia podyplomowe, bo na przykład mieliśmy chyba „rachunkowość budżetowa”, to są w granicach około 4 tysięcy złotych. Czasami jakiś długi kurs to też w podobnej kwocie, wiadomo, kursy troszkę tańsze, ale zdarzają się też. Myślę, że tutaj nie chodzi o kwotę za bardzo.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Wskazano, że niska popularność egzaminów wynikała z ryzyka ich niezdania przez uczestnika, co oznaczałoby konieczność ponownego przystąpienia do egzaminu z własnych środków pracodawcy.

*W przypadku egzaminów istnieje też ryzyko, że osoba może tego egzaminu nie zdać. Inaczej jest z ukończeniem kursu, bo wystarczy z reguły udział w 100% zajęciach czy 70-80%. Natomiast ryzykiem wnioskowania o egzamin jest jego niezdanie przez uczestnika i wtedy należy z własnych środków ponownie przystąpić.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy



## 3.2. Profil beneficjentów

### 3.2.1. Profil pracodawców

Z wypowiedzi przedstawicieli powiatowych urzędów pracy wynika, że wśród przedsiębiorców korzystających z KFS w 2024 roku dominowali mikroprzedsiębiorcy. Ich przewaga wynikała z możliwości otrzymania 100% dofinansowania na szkolenia. Oprócz mikroprzedsiębiorców, często pojawiały się wnioski od małych przedsiębiorstw (zatrudniających 10-49 osób). Sporadycznie wnioskowały także firmy średnie i duże.

Zidentyfikowano kilka kluczowych sektorów, które najczęściej się szkoliły:

- Usługi rachunkowe i księgowość: Była to jedna z najczęściej szkolących się branż.
- Branża beauty (kosmetyczna i fryzjerska): Usługi kosmetyczne i fryzjerskie należały do bardzo prędko szkolących się grup, szczególnie wśród mikroprzedsiębiorców.
- Gastronomia: W Janowie Lubelskim czy w Puławach usługi gastronomiczne stanowiły dużą część dofinansowanych szkoleń.
- Opieka zdrowotna i medyczna: Aktywnie uczestniczyły szpitale oraz pracodawcy prowadzący działalność z zakresu rehabilitacji, fizjoterapii i masażyści.
- Edukacja i oświata: Szkoły publiczne, przedszkola, a także poradnie psychologiczno-pedagogiczne.
- Transport i budownictwo: Pracodawcy ubiegali się o uprawnienia na maszyny budowlane (np. koparko-ladowarki), a także o kursy na prawo jazdy kategorii C lub C+E.

Aktywność pracodawców w pozyskiwaniu środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 roku była stymulowana przez kilka kluczowych czynników, z których najważniejszym była wysokość dofinansowania. Dla mikroprzedsiębiorców, którzy stanowili większość wnioskodawców, możliwość uzyskania stu procentowego dofinansowania była kluczowym punktem i bardzo dużą zachętą do aplikowania. Drugim, bardzo istotnym czynnikiem, który znacznie zwiększał aktywność przedsiębiorców, był lobbing i działalność firm szkoleniowych. Instytucje szkoleniowe kontaktowały się z pracodawcami, proponując szkolenia i pomagając w wypełnianiu i składaniu wniosków. Zdarzało się, że pracodawca nie do końca zapoznał się z wnioskiem, ponieważ instytucja zaoferowała mu wypełnienie go.

Aktywność ta wynikała również z konieczności dostosowania się do potrzeb rynku. Było to związane z nabyciem konkretnych uprawnień, na przykład dla operatorów maszyn czy kierowców, lub z dostosowaniem się do zmieniających się przepisów (jak w przypadku księgowych). Zdarzało się, że sami pracownicy zgłaszali się do pracodawców z informacją o możliwościach szkolenia.

Wśród aktywnych wnioskodawców przeważali stali beneficjenci KFS. W większości powiatowych urzędów pracy osoby, które skorzystały z KFS wcześniej, wracały po kolejne dofinansowanie, ponieważ doceniły możliwość uzyskania kwalifikacji niemal za darmo.

*W większości chyba to byli ci [przedsiębiorcy], którzy wcześniej składali wnioski, ale pojawiali się też nowi.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy



Pojawienie się nowych pracodawców (pierwszorazowych) było często związane z wprowadzeniem nowych priorytetów ministerialnych na dany rok. Nowi wnioskodawcy dowiadawali się o KFS poprzez ogłoszenia na stronie PUP czy za pomocą tzw. "poczty pantoflowej".

*Czasami pojawienie się nowych pracodawców wynika z nowości priorytetu. Jeżeli ministerstwo zaplanuje na dany rok nowy priorytet typu właśnie branża motoryzacyjna czy szkolenia z zakresu energetyki, to wtedy wiadomym jest, że z tego zakresu pojawiają się nowi pracodawcy.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

*Gdzieś tam staramy się informować pracodawców o tym, że taka forma istnieje i w dużej mierze poczta pantoflowa. Pracodawcy przekazują też sobie takie informacje.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

### **3.2.2. Profile pracowników**

Najczęściej kierowanymi grupami zawodowymi na kształcenie finansowane z KFS w 2024 roku były te wynikające z priorytetów ministerialnych, często będące zawodami deficytowymi, oraz te wymagające ciągłego aktualizowania wiedzy.

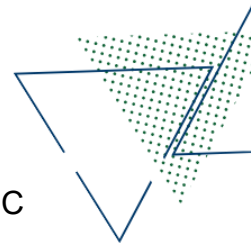
Dominujące zawody i stanowiska to:

1. Księgowi i pracownicy rachunkowości: Szkolenia kierowane były do pracowników biur rachunkowo-księgowych oraz głównych księgowych. Popularne były kursy takie jak specjalista do spraw kadr i płac oraz szkolenia dotyczące podatków od nieruchomości i rachunkowości budżetowej.
2. Operatorzy maszyn i kierowcy: Ta grupa obejmowała kierowców samochodów ciężarowych (prawo jazdy kat. C lub C+E) oraz operatorów maszyn. Przykłady obejmowały uprawnienia na koparko-ładowarki oraz operatorów walca drogowego i wózki jezdniowe.
3. Pracownicy służby zdrowia i opieki: Szkolenia były kierowane do pielęgniarek, fizjoterapeutów, rehabilitantów i masażyście (np. terapie manualne).
4. Branża beauty: Często szkolono fryzjerów i kosmetyczki, a przykłady szkoleń to kompleksowa stylizacja rzęs oraz nowe trendy i techniki fryzjerskie.
5. Pracownicy administracji i edukacji: Kształcenie obejmowało nauczycieli, pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych, a także pracowników do obsługi szpitali oraz administracyjno-biurowych.

Decyzja o kierowaniu konkretnych profili pracowników na kształcenie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 roku była podyktowana szeregiem czynników, z których najważniejsze były lokalne potrzeby pracodawców oraz konieczność dostosowania się do zmieniającej się sytuacji prawnej i rynkowej.

*Myślę, że to jednak chyba rzeczywiście takie potrzeby lokalne, ale też przebranżowienie po prostu. Myślę, że pracodawcy nie mieli pracowników, którzy by posiadali niektóre uprawnienia.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy



Kluczowym elementem była potrzeba uzupełnienia kadr o zawody deficytowe i konkretne uprawnienia. Przykładowo, kierowcy samochodów ciężarowych (kat. C lub C+E) są w deficycie od wielu lat, stąd nabywanie tych kwalifikacji było postrzegane jako celowe. Pracodawcom brakowało również pracowników posiadających uprawnienia na obsługę maszyn budowlanych (np. koparkoładowarki). Istotnym motywatorem była konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji wynikająca ze zmian zewnętrznych. W sektorze księgowym szkolenia były odpowiedzią na zmieniające się przepisy. Z kolei w przypadku fizjoterapeutów, rehabilitantów czy masażyistów, szkolenia wynikały z pojawiania się nowych metod i technik terapeutycznych. Kierowanie pracowników na kursy wynikało również z wewnętrznej strategii firm: pracodawcy inwestowali w pracowników zatrudnionych od dawna w celu ich utrzymania i podniesienia ich wartości w firmie, a także z powodu konieczności przebranżowienia lub rozszerzenia stanowiska dla zaufanego pracownika.

*Tak, jak wspomniałam nawet wcześniej o tej firmie budowlanej, gdzie właśnie osoba pracowała na danym stanowisku, a brakowało i pracodawca chciał starać się właśnie o dofinansowanie na uprawnienia, na maszyny budowlane. I to była właśnie wtedy zmiana tego stanowiska.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Wśród aktywnych wnioskodawców dominowały profile pracowników powtarzające się w latach wcześniejszych, takie jak księgowi, kierowcy, fryzjerki i kosmetyczki. Jednak w 2024 roku na znaczeniu zyskały lub pojawiły się nowe obszary tematyczne, często związane z postępowaniem technologicznym lub nowymi priorytetami ministerialnymi:

1. Cyberbezpieczeństwo: Było ono postrzegane jako nowość, szczególnie w placówkach (np. szkołach).
2. Kompetencje cyfrowe i sztuczna inteligencja (AI): Pojawił się duży nacisk na szkolenia z wykorzystaniem sztucznej inteligencji. Dotyczyło to również marketingu w mediach społecznościowych.
3. Zarządzanie finansami i sytuacjami kryzysowymi: Pojawił się priorytet dotyczący wspierania zarządzania finansami i zapobiegania sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach, o który wnioskowały głównie firmy małe, średnie i duże.
4. Branża motoryzacyjna: Również w tym sektorze pojawił się nowy priorytet.

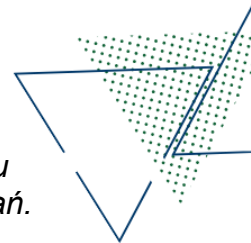
Wypowiedzi rozmówców sugerują, że pracownicy dzięki skorzystaniu ze wsparcia w ramach KFS najczęściej rozszerzyli swoje kwalifikacje lub zakres wykonywanych czynności. Nabycie nowych uprawnień (np. operator maszyn czy prawo jazdy kat. C) umożliwiło wykonywanie nowych zadań. W przypadku fizjoterapeutów czy psychologów, ukończenie kursu lub uzyskanie zaświadczenia było niezbędne do wykonywania konkretnego zadania w miejscu pracy (np. diagnozy).

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy zaobserwowali pozytywny wpływ na stabilność zatrudnienia. W przypadku pracowników zatrudnionych na czas określony, szkolenie pociągało za sobą przedłużenie stosunku pracy. Inwestowanie w szkolenia było sposobem na utrzymanie lojalności pracownika i podniesienie jego wartości w firmie. Zmiany zatrudnienia (odejście z pracy) po zakończeniu kształcenia zdarzały się bardzo sporadycznie, co potwierdzają również wyniki badania ilościowego wśród samych pracodawców.

---

*Pracodawca szkoli po to, żeby pracownika utrzymać, żeby zmienić czy nadać mu kwalifikacje, żeby był dla niego atrakcyjniejszy, jeżeli chodzi o wykonywanie zadań.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy



### **3.3. Charakterystyka szkoleń**

W ramach badania ilościowego, jedno z pytań kierowanych zarówno do pracodawców, jak i pracowników, dotyczyło tematyki realizowanych szkoleń finansowanych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 roku. Ze względu na fakt, że badanie opierało się na metodologii par (pracodawca i jeden pracownik z tego samego podmiotu), informacje o tematyce kursu stanowią element spójny. Perspektywa pracodawcy jest kluczowa dla określenia strategicznego celu wsparcia, dlatego wyniki dotyczące tematyki szkoleń i ich celów zostały przedstawione w raporcie wyłącznie w oparciu o dane pracodawców, co pozwoliło uniknąć powielania treści.

Analiza wyników wskazuje, że wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego koncentrowało się na doskonaleniu kompetencji w kilkunastu kategoriach, realizowanych poprzez kursy, studia podyplomowe oraz egzaminy potwierdzające kwalifikacje. Trzy najpopularniejsze obszary tematyczne objęte wsparciem to:

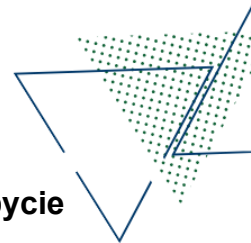
1. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna (w tym prawo podatkowe): Jest to jeden z najbardziej znaczących obszarów, stanowiący 17,7% wszystkich kursów oraz 17,4% studiów podyplomowych.
2. Usługi fryzjerskie, kosmetyczne: Ta kategoria stanowiła znaczną część wszystkich kursów (15,5%).
3. Doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu: Obszar ten dominował w kategorii studiów podyplomowych (30,4%) oraz stanowił 7,9% kursów.

Inne ważne kategorie w zakresie kursów i studiów podyplomowych to:

- Informatyka i wykorzystanie komputerów - 9,0% kursów.
- Usługi gastronomiczne - 9,0% kursów.
- Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami - 6,9% kursów.
- Opieka zdrowotna - 6,9% kursów i 13,0% studiów podyplomowych.

Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych dominowały w trzech kategoriach:

1. Usługi transportowe: Obejmujące kursy prawa jazdy, obsługę wózków jezdniowych, przewóz osób i towarów, stanowiły 44,4% wszystkich egzaminów.
2. Technika i handel artykułami technicznymi: Kategoria ta, zawierająca kursy na operatora obrabiarek CNC, uprawnienia elektryka, energetyka czy mechanika samochodowego, stanowiła 33,3% wszystkich egzaminów.
3. Architektura i budownictwo: Obejmująca kursy na operatora koparki/ładowarki, murarza czy brukarza, stanowiła 11,1% egzaminów.



**Tabela 2. Obszary tematyczne kursów, studiów podyplomowych oraz egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych**

Obszary tematyczne	Kursy; N=277	Studia podyplomowe; N=23	Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych; N=9
Podstawowe programy ogólne (w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia)	0,4%		
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej (umiejętności „miękkie” np. komunikatywność, odporność na stres, umiejętność pracy w zespole)	4,7%		
Doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	7,9%	30,4%	
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	0,4%		
Języki obce		4,3%	
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (np. metody sprzedaży, obsługa kasy fiskalnej, fakturowanie, obsługa klienta, promocja, reklama)	6,9%		
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna (prawo podatkowe)	17,7%	17,4%	
Zarządzanie i administrowanie (zarządzanie zasobami ludzkimi, HR)	3,2%	17,4%	
Prace sekretarskie i biurowe (obsługa urzędów biurowych, obsługa sekretariatu, biura)	0,7%		
Prawo	0,7%	4,3%	
Informatyka i wykorzystanie komputerów (obsługa programów komputerowych i technologii IT)	9,0%		
Technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika,	7,2%		33,3%

Obszary tematyczne	Kursy; N=277	Studia podyplomowe; N=23	Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych; N=9
metalurgia – kurs operatora obrabiarek CNC, kursy spawalnicze, kursy na uprawnienia elektryka, energetyka itp., elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów – kurs lakiernika, mechanika, blacharza samochodowego)			
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)	0,7%		
Architektura i budownictwo (kurs murarza, tynkarza, brukarza obsługi sprzętu ciężkiego – operatora koparki/ładowarki)	2,5%		11,1%
Weterynaria	0,7%		
Opieka zdrowotna (rehabilitacja, pielęgniarstwo, fizjoterapia)	6,9%	13,0%	
Opieka społeczna (w tym: kurs opieki nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi)	3,2%		11,1%
Ochrona środowiska		4,3%	
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (pilot wycieczek, menadżer hotelarstwa)	0,4%		
Usługi gastronomiczne (kurs kucharza, piekarza, cukiernika, kelnera, barmana)	9,0%		
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne (kurs stylizacji paznokci)	15,5%		
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towarów	5,1%	4,3%	44,4%
Pozostałe usługi	1,8%		

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego



Na podstawie przedstawionych danych można dojść do konkluzji, że wsparcie KFS jest ukierunkowane na obszary o wysokiej dynamice regulacyjnej i zapotrzebowaniu na kwalifikacje. Duży udział rachunkowości, księgowości i prawa podatkowego sugeruje, że KFS jest wykorzystywany do bieżącego reagowania na ciągłe zmiany prawne i utrzymywania kluczowych kompetencji w firmach. Znaczący udział kursów w sektorze usług fryzjerskich/kosmetycznych oraz gastronomicznych świadczy o wsparciu dla branż, w których szybkie podnoszenie kwalifikacji jest niezbędne do utrzymania konkurencyjności i wprowadzenia nowych usług.

Badanie jakościowe wśród przedstawicieli powiatowych urzędów pracy wykazało, że w 2024 roku zidentyfikowano kilka obszarów tematycznych o rosnącym popycie:

- Sztuczna inteligencja (AI): Wzrost popytu wynikał z postępu technologicznego i cyfryzacji. Szkolenia dotyczyły wykorzystania AI jako nowoczesnego narzędzia firmy.
- Cyberbezpieczeństwo: Było to postrzegane jako nowość w zakresie wniosków i pojawiło się w wielu urzędach. Wzrost ten był podyktowany koniecznością zabezpieczenia placówek i procesów, na przykład w szkołach.
- Marketing w social mediach: Szczególnie w branży beauty rosło zainteresowanie wykorzystaniem kompetencji cyfrowych w kontekście marketingu internetowego.
- Zmiany regulacyjne: Popyt na szkolenia z rachunkowości wynikał z konieczności dostosowania się do zmieniających się przepisów.

*Na przykład jeszcze można wspomnieć, że takie stanowisko jak księgowy, ono wymaga ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji i zdobywania wiedzy. Przepisy się zmieniają z roku na rok albo nawet i częściej.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

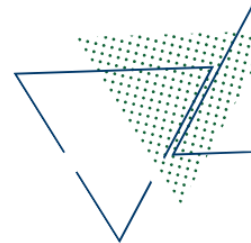
- Nowe priorytety ministerialne: Rosnące zainteresowanie wynikało z priorytetu dotyczącego wspierania zarządzania finansami i zapobiegania sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach.

*W 2024 roku pojawił się taki priorytet dotyczący wspierania zarządzania finansami i zapobiegania sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach. I tutaj wnioskowali. Z reguły były to powiedzmy podmioty o większej wielkości niż mikro, raczej powiedzmy małe, średnie i duże. No i ten sektor zajmujący się właśnie tym przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym, to też takich trochę wniosków takich nowych było.*

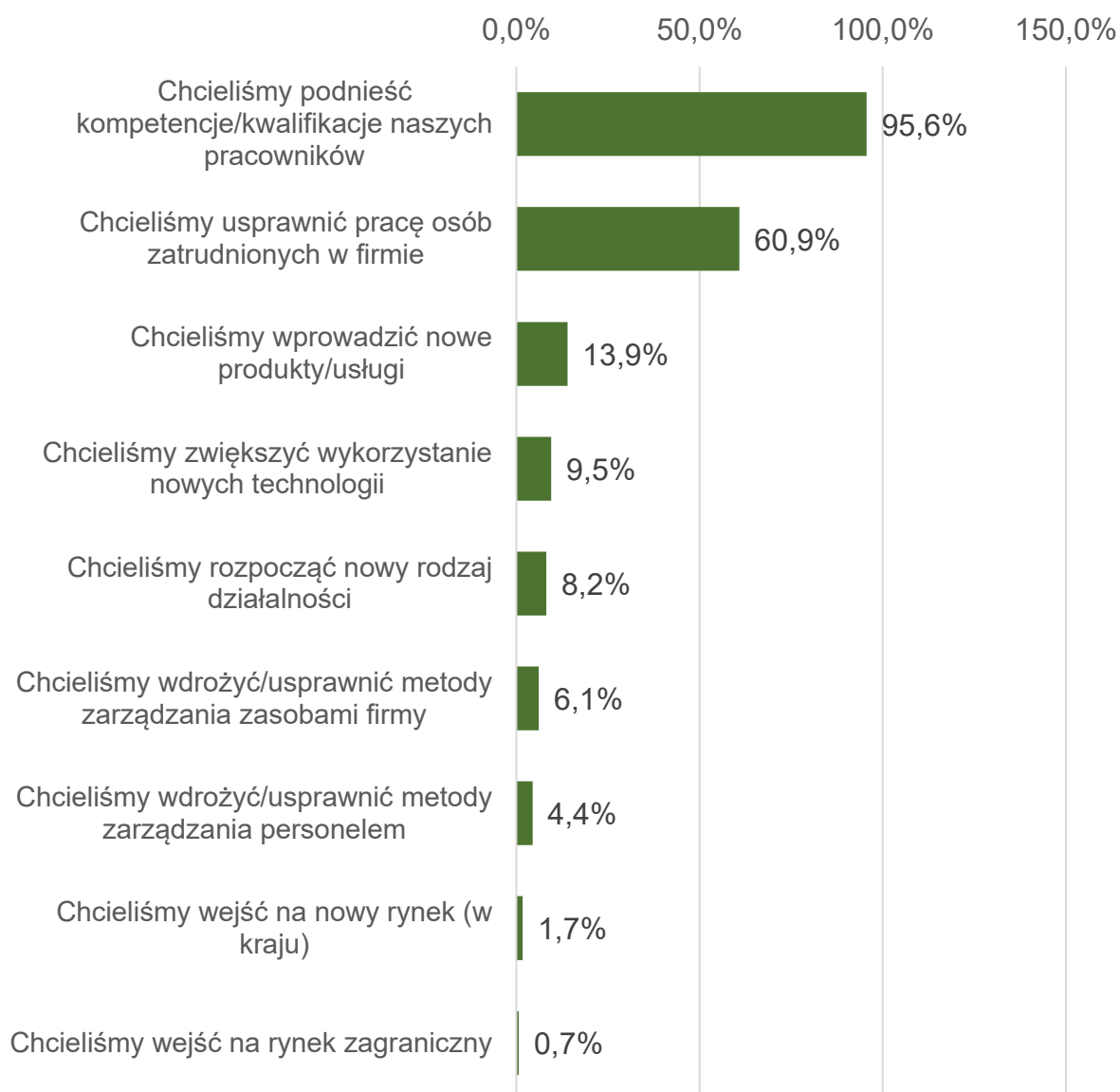
Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

### **3.4. Motywacje wyboru szkoleń**

Z badania ilościowego wynika, że głównym motywem wnioskowania o dofinansowanie z KFS była chęć podniesienia kompetencji / kwalifikacji pracowników (95,6%). Drugim najczęściej wskazywanym powodem było usprawnienie pracy osób zatrudnionych w firmie (60,9%). Inne istotne przyczyny to: wprowadzenie nowych produktów/usług (13,9%) oraz zwiększenie wykorzystania nowych technologii (9,5%). Najrzadziej wskazywano chęć wejścia na rynek zagraniczny (0,7%)



### Wykres 3. Powody, dla których pracodawcy zdecydowali się wnioskować o dofinansowanie z KFS (N=293)

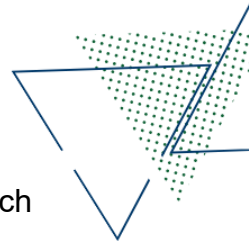


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Powyższe dane znajdują odzwierciedlenie w wynikach badania jakościowego wśród pracodawców korzystających z KFS w 2024 roku, z którego wynika, że cel kształcenia koncentrował się na trzech głównych wymiarach: zdobywaniu formalnych uprawnień, strategicznym poszerzaniu i podnoszeniu kompetencji, oraz na przygotowaniu pracowników do realizacji nowych zadań i usług.

Zdobycie formalnych uprawnień i kwalifikacji zawodowych było kluczowym celem w przypadku zawodów regulowanych i stanowisk wymagających specyficznych certyfikatów. Kształcenie często prowadziło do zdobycia formalnych uprawnień i certyfikatów, które umożliwiały pełnoprawne wykorzystywanie zdobytych umiejętności w pracy.

Podnoszenie i poszerzanie kompetencji zawodowych stanowiło dominującą motywację, zwłaszcza w obliczu dynamicznych zmian technologicznych i prawnych. Przykładowo, w badanej jednostce samorządowej skupiono się na szkoleniach



---

z cyberbezpieczeństwa, co miało na celu poszerzenie kompetencji pracowników w zakresie bezpieczeństwa interesantów i podniesienie umiejętności teoretycznych i praktycznych, co jest koniecznością w obliczu wzrastających zagrożeń.

*Korzystając ze szkolenia z cyberbezpieczeństwa, to wiadomo, jako urząd musimy dbać o bezpieczeństwo też interesantów.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

Istotnym czynnikiem było również poszerzenie oferty oraz zwiększenie potencjału firmy. Przygotowanie do nowych zadań i usług było wyraźnym celem w sektorze usługowym. Na przykład, w gabinecie kosmetycznym celem było przygotowanie do nowych usług, takich jak masaż twarzy lub wprowadzenie innych nowych usług, co miało bezpośrednio przełożyć się na zwiększenie przychodów salonu.

Dofinansowanie z KFS było również niezwykle ważne ze względu na obniżenie kosztów ponoszonych przez firmę. Dla mniejszych podmiotów, takich jak spółdzielnia socjalna, brak stabilności finansowej uniemożliwiłby samodzielne opłacenie kosztownych kursów. Dla pracodawców, których szkolenia zostały sfinansowane w 100%, możliwość skorzystania była dodatkową motywacją.

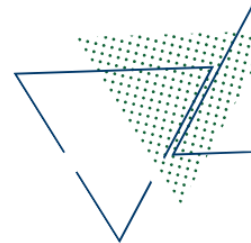
Inicjatywa ubiegania się o dofinansowanie ze środków KFS w 2024 roku miała charakter zarówno oddolny, wynikający z potrzeb pracowników i zespołów, jak i odgórny, motywowany strategicznymi decyzjami pracodawców.

W wielu sektorach, zwłaszcza w edukacji, impuls do działania pochodził od samych pracowników. Argumentacja w tych przypadkach opierała się na chęci rozwoju oraz na konieczności bycia na bieżąco z przepisami. Natomiast w przypadkach, gdy inicjatywa była po stronie pracodawcy, kluczowe argumenty dotyczyły zapewnienia stabilności zatrudnienia pracownikowi. Decyzje te były więc efektem równowagi między potrzebą utrzymania kompetencji w firmie a wspieraniem rozwoju osobistego uczestników.

*W mojej sytuacji to wyszło faktycznie ode mnie. Właśnie z racji obserwacji takich predyspozycji pracownika i też argumentując to, że po pierwsze to jest stabilność jego zatrudnienia u nas.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

Głównymi powodami, dla których pracownicy zdecydowali się na skorzystanie ze wsparcia w ramach KFS, były przede wszystkim chęć poprawy efektywności pracy (78,2%) oraz nabycie kompetencji / kwalifikacji do wykonywania nowych zadań (74,4%). Istotnym czynnikiem była również chęć rozwoju (45,1%) oraz potrzeba lepszej organizacji pracy (37,9%). Najmniej wskazań uzyskały motywacje związane z uzyskaniem awansu (4,8%) i poprawą warunków pracy (9,6%).



#### Wykres 4. Główne powody, dla których pracownicy zdecydowali się na skorzystanie ze wsparcia w ramach KFS (N=293)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Wypowiedzi pracowników uczestniczących w badaniu jakościowym prowadzą do podobnych wniosków. Kluczowymi powodami, dla których uczestnicy zdecydowali się skorzystać ze wsparcia KFS, było przede wszystkim podniesienie i aktualizacja kompetencji oraz kwalifikacji. Uzasadniano to potrzebą poszerzenia wiedzy z konkretnych dziedzin lub koniecznością ugruntowania i usystematyzowania wiedzy w związku z dużymi i częstymi zmianami w przepisach (zwłaszcza podatkowych).

*U mnie to tak bardziej było takie ugruntowanie sobie tej branży podatkowej. Tam bardzo dużo zmian i po prostu takie ujednoczenie sobie tego wszystkiego, przypomnienie, jak to wszystko zrobić.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

Drugim kluczowym powodem były kwestie finansowe. Uczestnicy podkreślali, że wsparcie KFS było nieocenione, ponieważ kursy były kosztowne, a dofinansowanie umożliwiało udział w szkoleniach.

*Przede wszystkim podniesienie kwalifikacji. I chęć skorzystania z dofinansowania przez pracodawcę. U nas było to 80%, a kurs był dość drogi, także była to duża pomoc.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

Motywacja często wynikała również z wymagań zawodowych, takich jak: objęcie nowego stanowiska, przyjęcie nowego zakresu obowiązków, rozszerzenie stanowiska o nowe zajęcia, czy konieczność uzyskania uprawnień / kwalifikacji do wykonywania konkretnych zadań.



---

*Certyfikat i możliwość prowadzenia zajęć metodą TUS, czyli zwiększenie w ogóle możliwości pracy.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

Decyzja o skorzystaniu ze wsparcia KFS wynikała zarówno z inicjatywy własnej pracowników, jak i z rekomendacji przełożonych lub wymagań stanowiska.

Wielu pracowników samodzielnie zainicjowało udział w szkoleniu, znajdując kurs i zgłaszając zapotrzebowanie pracodawcy. W tych przypadkach decyzja była silnie powiązana z własnymi potrzebami i planami rozwojowymi, takimi jak chęć pracy samodzielnej, ugruntowanie wiedzy po podjęciu pracy w firmie lub świadomość, że dynamika ich stanowiska wymaga ciągłego doszkalania.

*Ja powiedziałam, że jest taka forma i poprosiłam o zgłoszenie.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

*Chciałam troszkę poszerzyć swoją wiedzę, ugruntować ją, bardziej usystematyzować. Chciałam też prowadzić samodzielnie odpowiednio swoje stanowisko.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

W innych przypadkach, inicjatorem był przełożony / pracodawca, który wychodził z inicjatywą i informował o możliwości skorzystania ze wsparcia. Decyzja ta często była bezpośrednio powiązana z rozszerzeniem stanowiska lub nowymi obowiązkami w firmie. Zdarzało się również, że inicjatywa wychodziła od firmy szkoleniowej, która dzwoniła z propozycją udziału.

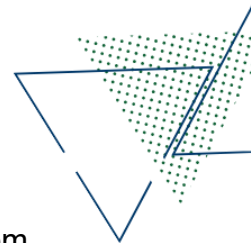
### **3.5. Kryteria doboru szkoleń i firm szkoleniowych**

Dla badanych pracodawców kluczowe kryteria w procesie decyzyjnym dotyczącym szkoleń KFS koncentrowały się wokół optymalizacji formy kształcenia pod kątem potrzeb biznesowych i procedur, a także wyboru odpowiedniego dostawcy usług. Pracodawcy w większości wybierali kursy i szkolenia ze względu na ich efektywność i mniejsze ryzyko formalne. Preferowane były kursy i szkolenia, ponieważ były w stanie szybko dostarczyć bieżącą wiedzę. Podkreślano, że jest to forma, z której łatwiej jest się rozliczyć. Pracodawcy postrzegali studia podyplomowe jako formę o większym ryzyku, ponieważ trwają one długo i nie ma pewności, że pracownik je ukończy lub nie odejdzie z pracy. Kluczowe było również, aby szkolenie mogło odbyć się w placówce lub online (np. dla nauczycieli w przedszkolu, księgowych), ponieważ nie ma możliwości zwolnienia wszystkich pracowników na wyjazdowe kursy.

*Nie jestem w stanie puścić nauczycieli wszystkich z przedszkola do Sopotu na 4 dni, bo nie miałby kto pracować.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

Kryteria, którymi kierowali się pracownicy przy wyborze szkoleń finansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, koncentrowały się przede wszystkim na bezpośredniej użyteczności nabytej wiedzy, jakości dostarczanej treści oraz na formie realizacji. Najważniejszym kryterium merytorycznym była bezpośrednia



przydatność szkolenia w codziennej pracy oraz jego zdolność do aktualizowania wiedzy w dynamicznych obszarach. Kluczowe było ugruntowanie i usystematyzowanie wiedzy oraz poszerzenie kompetencji w związku z podjęciem nowego stanowiska lub rozszerzeniem zakresu obowiązków.

Kryterium formy realizacji budziło najwięcej emocji i było najczęściej wskazywane jako obszar wymagający zmiany lub usprawnienia. Pracownicy w większości opowiadali się za formą bezpośrednią, która była bardziej efektywna w przyswajaniu wiedzy. W kontakcie na żywo ceniono możliwość nawiązania kontaktów na przyszłość, co pozwalało na późniejsze przedyskutowanie problemów zawodowych. Ceniono szkolenia, które zawierały praktyczne wskazówki, ćwiczenia lub pracę na przykładach i przypadkach, a nie były jedynie "suchą teorią". Największym minusem form online był brak bezpośredniej rozmowy między uczestnikami.

*Pracowaliśmy na takich przykładach, przypadkach, gdzie były jakieś tam problemy opracowywane, a nie taka sucha teoria, w której wykładowca powiedział tylko o co chodzi i tyle.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

Badanie ilościowe wykazało, że kryteria, które zdecydowały o wyborze firmy realizującej szkolenia dofinansowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, koncentrowały się na dopasowaniu oferty do specyficznych potrzeb przedsiębiorstw. Zdecydowana większość pracodawców, bo aż 80,3%, wskazała, że najważniejszym czynnikiem była zgodność oferty szkoleniowej z potrzebami firmy. Ponad trzy piąte respondentów (62,6%) kierowało się kryterium dopasowania programu szkolenia do specyfiki branży lub stanowiska. Istotne znaczenie miało również doświadczenie firmy szkoleniowej w realizacji podobnych kursów, które wymieniło 41,8% badanych. Kryteria logistyczne i opinie zewnętrzne odgrywały znacznie mniejszą rolę: rekomendacje i opinie innych klientów miały znaczenie dla 15,0% pracodawców, dostępność terminów szkoleń dla 14,3%, a lokalizacja szkolenia (w tym bliskość firmy lub tryb online) dla 13,6%.

Do podobnych wniosków prowadzą wyniki badania jakościowego wśród pracodawców, z którego wynika, że kryteria, które w głównej mierze zdecydowały o wyborze wykonawcy szkolenia, to przede wszystkim:

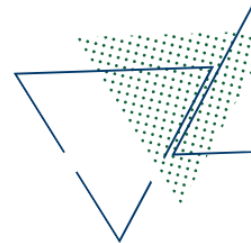
- Dostępność i specjalizacja: Dla firm działających w bardzo wąskich i specjalistycznych gałęziach kluczowym, a czasem jedynym kryterium, była dostępność.

*Jeżeli mówimy o kryterium, to tutaj możemy powiedzieć, że dostępność. No to była jedyna firma, która oferowała takie szkolenie, na którym nam naprawdę zależało.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

- Zaufanie i współpraca długoterminowa: Wielu pracodawców polegało na zaprzyjaźnionych firmach, z którymi współpracowali od lat i o których mieli dobrą opinię. Takie firmy często same aktywnie monitorowały terminy naboru KFS i wysyłały gotowe oferty.

*U nas w związku z tym, że od kilku lat współpracujemy, to mamy już takie zaprzyjaźnione firmy, które nam zgłaszają. Sami nawet za nas pilnują terminu*



---

*zgłaszania do KFS-u. Kiedy w biurze pracy są pieniądze, już pilnują już oferty i przysyłają.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

- Wsparcie w procedurach: Dla pracodawców zmagających się ze skomplikowaną i czasochłonną procedurą KFS, bardzo ważne było to, że wybrana firma pomogła w wypełnieniu wniosku do urzędu pracy, przejmując większość formalności.
- Koszty: Formalnie firmy musiały porównać oferty, a przeważała zazwyczaj najniższa oferta cenowa za dany typ szkolenia. W przypadku studiów podyplomowych wybierano najtańszą opcję spośród renomowanych, dużych uczelni państwowych.
- Logistyka i elastyczność: Istotne były również czynniki organizacyjne: termin oraz miejsce szkolenia. Przykładowo, w jednostkach samorządowych ceniono elastyczność wykonawcy, który mógł dostosować godziny szkolenia i podzielić pracowników na grupy, aby nie paraliżować pracy urzędu.
- Lokalna opinia: W przypadku kursów wymagających praktyki (np. prawo jazdy) kierowano się opinią na lokalnym rynku.

Rola opinii samych uczestników w procesie decyzyjnym była istotna, choć różnie manifestowana. W niektórych przypadkach, zwłaszcza tam, gdzie wymagana była wiedza specjalistyczna, to sami pracownicy wskazywali pracodawcy konkretną firmę, która mogła poszerzyć ofertę spółki.

*W moim przypadku to pracownicy wskazali tą firmę, ponieważ ja nie posiadam takiej wiedzy, która firma jest wyspecjalizowana. Po prostu pracownicy współpracują z tą firmą w zakresie dostarczania odczynników i tak dalej. I to oni wskazali, że jest szkolenie właśnie w takim zakresie, którym można tutaj poszerzyć naszą ofertę.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

Decyzje były również podejmowane na podstawie wewnętrznego rozpoznania przeprowadzonego przez samych uczestników, którzy zasięgaliby opinii wśród kolegów.

Jednakże, nie wszyscy pracodawcy brali pod uwagę opinie uczestników, szczególnie gdy pracownicy nie mieli wcześniejszego kontaktu z daną formą szkolenia.

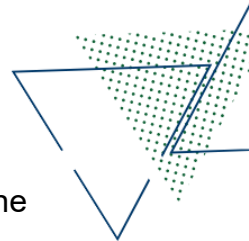
*Jeśli chodzi o mnie, to nie, bo mój pracownik nie miał pojęcia i do czynienia wcześniej z takimi szkoleniami.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

W zdecydowanej większości przypadków, wybrane kryteria okazały się trafne. Pracodawcy byli bardzo zadowoleni z przebiegu kursów. W związku z wysoką satysfakcją, większość pracodawców nie planuje zmian w sposobie wyboru firmy szkoleniowej w przyszłości. Potwierdzili, że będą kontynuować współpracę ze sprawdzonymi firmami.

*Ja chyba też mojej firmy bym nie zmieniła, bo już kilka razy korzystałam i zawsze byłam zadowolona. I ostatnie to szkolenie w 2024 roku też było zadowolające. Także chyba na przyszłość też będę korzystała z tej samej firmy.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS



W przypadku branż niszowych zaznaczono, że kryteria mogłyby ulec zmianie jedynie, gdyby na rynku pojawiły się nowe firmy oferujące podobne specjalistyczne szkolenia.

### 3.6. Ocena jakości i przydatności usług

#### 3.6.1. Perspektywa przedstawicieli powiatowych urzędów pracy

Według wiedzy i opinii przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, najskuteczniejszymi formami kształcenia finansowanymi ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 roku, były kursy i szkolenia, choć studia podyplomowe również były wysoko oceniane, szczególnie w kontekście uzyskiwania konkretnych, wymaganych kwalifikacji.

Wysoka skuteczność szkoleń wynikała między innymi z:

- Uzyskiwania nowych, uniwersalnych uprawnień: Pracownicy nabywali nowe uprawnienia, które były uniwersalne i przydatne, zwiększając ich szanse na zatrudnienie w przyszłości, niezależnie od pracodawcy (np. prawo jazdy kat. C, operatorzy maszyn).
- Zastosowania w praktyce: Szkolenia pozwalały na szybkie zastosowanie nabytej wiedzy w pracy.
- Dedykowanych programów: Najbardziej pozytywnie oceniane były szkolenia dedykowane, "szyte na miarę" dla danej firmy lub branży, które były prowadzone przez specjalistów w określonej dziedzinie. Zadowolenie było wysokie także dzięki możliwości zorganizowania szkolenia w miejscu pracy, co eliminowało koszty dojazdu i zakwaterowania.

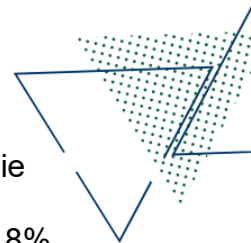
*Jeżeli nawet już straci kiedyś zatrudnienie albo sam się zwolni, po prostu znajdzie jakąś lepszą pracę, to jednak te uprawnienia mu się przydadzą. Chodzi mi o takie zawodowe szkolenia, czyli te prawo jazdy C, D. No i ci przeróżni operatorzy, to myślę, że tutaj są najbardziej skuteczne te szkolenia, bo jednak no tutaj mają dokument później, gdzie by nie pracowali.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Studia podyplomowe, mimo że występowały rzadziej, były oceniane jako bardzo skuteczne i bardzo potrzebne. Ich skuteczność wynikała z utrzymania zatrudnienia i uzyskania konkretnych kwalifikacji. Studia podyplomowe dawały konkretne umiejętności i kwalifikacje, które były niezbędne do utrzymania zatrudnienia lub zmiany stanowiska pracy. Długość trwania studiów pozwalała na znacznie dokładniejsze zaznajomienie się z danym obszarem. Inwestycja pracodawcy w długotrwałą formę kształcenia wiązała się z koniecznością zatrzymania pracownika na dłużej, co pozytywnie wpływało na lojalność i relacje między pracownikiem a pracodawcą.

#### 3.6.2. Perspektywa przedstawicieli pracodawców

W badaniu ilościowym ocena otrzymanego wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 roku przez pracodawców wykazała bardzo wysoki poziom zadowolenia we wszystkich analizowanych aspektach. W kontekście kwoty wsparcia dostępnej na 1 uczestnika aż 76,5% respondentów oceniło ją jako bardzo dobrą (5), a dodatkowe 19,0% jako dobrą (4), co łącznie daje 95,5% pozytywnych ocen.



Podobnie wysoko oceniono dostępność informacji na temat wsparcia z KFS, gdzie 73,8% respondentów przyznało ocenę bardzo dobrą (5), a 19,4% dobrą (4). Procedury przyznawania wsparcia również spotkały się z aprobatą - uzyskały 72,8% ocen bardzo dobrych (5) oraz 16,0% ocen dobrych (4). W żadnym z tych trzech obszarów negatywne oceny (1 i 2) nie przekroczyły 3,0% wskazań.

**Tabela 3. Ocena kwoty, dostępności informacji i procedur przyznawania wsparcia otrzymanego wsparcia z KFS w 2024 roku (N=293)**

Oceniany aspekt	Ocena	Odsetek
Kwota wsparcia dostępna na 1 uczestnika	1	0,7%
	2	1,0%
	3	2,7%
	4	19,0%
	5	76,5%
Dostępność informacji na temat wsparcia z KFS	1	1,4%
	2	0,7%
	3	4,8%
	4	19,4%
	5	73,8%
Procedury przyznawania wsparcia	1	1,0%
	2	1,7%
	3	8,5%
	4	16,0%
	5	72,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

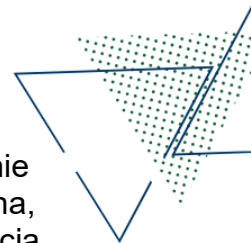
Powyższe dane w większości pokrywają się z wynikami badania jakościowego - kwota wsparcia na jednego uczestnika w 2024 roku została przez pracodawców oceniona w przeważającej mierze pozytywnie i adekwatnie do potrzeb i cen rynkowych. W wielu przypadkach pracodawcy uzyskali pełne pokrycie kosztów szkolenia (100% dofinansowania), co było postrzegane jako najbardziej korzystne rozwiązanie, zwłaszcza dla mniejszych firm. Nawet w sytuacjach, gdy poziom dofinansowania wynosił 80% kosztów, kwota ta była uznawana za wystarczającą. W ogólnym ujęciu pracodawcy uznawali otrzymane środki za właściwe.

Dostępność informacji na temat KFS w 2024 roku była oceniana dwójako. Z jednej strony, informacje na stronach internetowych urzędów pracy były uznawane za czytelne, jasne i przejrzyste, a same urzędy – zdaniem części badanych – oferowały profesjonalną i bezpośrednią obsługę, docierając do pracodawców za pośrednictwem rozmów telefonicznych lub mailowych. Dla części przedsiębiorców kanałem dotarcia były firmy szkoleniowe, które aktywnie informowały o naborach, co było dla pracodawców bardzo wygodne.

*Dostaliśmy informację z urzędu pracy, ale oczywiście wszystkie informacje też są dostępne na stronie internetowej i są dosyć jasne i przejrzyste. W widocznych miejscach, widocznych zakładkach.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

Z drugiej strony, pojawiły się zastrzeżenia co do równości dostępu do informacji. Pracodawcy, zwłaszcza ci z większych ośrodków, zgłaszali, że nigdy nie otrzymali



telefonu ani maila informującego o otwarciu naboru, podczas gdy inni byli aktywnie powiadamiani. Ponadto, część ogólnych zasad programu bywała niejasno opisana, a urzędnicy w początkowej fazie naboru mieli problem z jednoznaczną interpretacją przepisów. Pracodawcy postulowali stworzenie rocznego harmonogramu naborów, aby mogli lepiej planować inwestycje w kompetencje.

*Ogłoszenie zostało ogłoszone, ale jakie zasady, to ogólne było opisane. Później okazało się, że urzędnicy nie wiedzą do końca, jakie są, komu przysługuje, komu nie.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

*Może gdyby był taki harmonogram na cały rok. Kiedy będą nabory tych szkoleń, to by może troszkę usprawniło, bo może nie zawsze jakby dostają te maile i nie zawsze wchodzi, żeby na bieżąco być. Czasem po prostu mogą pominąć jakiś nabór.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

Postulowano również usprawnienie kanałów dotarcia poprzez wprowadzenie efektywnego systemu mailingowego, który pozwalałby przedsiębiorcom zapisać się i otrzymywać bieżące informacje o naborach.

*Najlepiej by było, żeby faktycznie działał fajny mailing, żeby można było się zapisać. Tak jak w wielu instytucjach jest, że podać na przykład, co mnie interesuje i dostajemy informację.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

Procedury przyznawania wsparcia były postrzegane jako bardzo wymagające i biurokratyczne, głównie ze względu na krótki czas trwania naboru. Ten krótki termin stwarzał problem z rozeznaniem rynku i zebraniem wymaganych trzech ofert, a także z wypełnieniem dużej liczby wymaganych dokumentów. W rezultacie, wielu pracodawców musiało wykonywać formalności po godzinach pracy lub polegać na pomocy firm szkoleniowych, które przejmowały na siebie ciężar wypełniania skomplikowanych wniosków. Największą frustrację budziły nieprecyzyjne zasady i subiektywne decyzje urzędników. Zdarzały się przypadki odmowy dofinansowania na podstawie opinii urzędnika, z możliwością odwołania, którego termin przypadał już po zakończeniu szkoleń, co czyniło narzędzie odwoławcze fizycznie bezużytecznym.

*Wypełniliśmy poprawnie i prawnicy nasi, którym to zleciliśmy, również zaakceptowali, bo daliśmy to do prawników do interpretacji. Stwierdzili, że jest wszystko poprawnie. Pani urzędnik uważa inaczej i ma tu pole manewru. I najgorsze jest to, że mamy możliwość odwołania się w czasie, kiedy się szkolenia skończą i pieniądze się skończą. Nic to odwołania nie da.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

Jednocześnie, tam gdzie pracodawcy trafiali na pomocnych pracowników urzędów pracy, procedury przebiegały sprawnie. Tacy urzędnicy aktywnie pomagali sprawdzić i skorygować wnioski przed ich ostatecznym złożeniem, co znacznie ułatwiało cały proces. Pracodawcy sugerowali uproszczenie samych wniosków, zwłaszcza w zakresie podstawowych informacji o firmie.



*Konieczność wypełniania takich danych, które są niezmiennie i które teoretycznie mogłyby już być w systemie, co też by skróciło czas wypisywania tego wszystkiego i te formalności.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

W badaniu ilościowym ocena poszczególnych form wsparcia w ramach KFS (skala 5 – bardzo przydatna) potwierdziła ich wyjątkową użyteczność dla przedsiębiorstw. Najczęściej wykorzystywana forma, czyli kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, została oceniona jako bardzo przydatna (5) przez 88,1% respondentów, a jako raczej przydatna (4) przez 10,1%. Łącznie oznacza to 98,2% ocen pozytywnych, przy marginalnym odsetku ocen negatywnych (1 i 2) wynoszącym łącznie 1,1%. Studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy również uzyskały jednomyślnie pozytywne oceny (100,0%), gdzie 81,0% wskazań stanowiła ocena „bardzo przydatna” (5), a 19,0% raczej przydatna (4). Podobnie wysoki poziom satysfakcji odnotowano w przypadku egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających kwalifikacje, które 85,7% respondentów uznało za bardzo przydatne (5), a 14,3% za raczej przydatne (4). Warto zaznaczyć, że badania lekarskie i psychologiczne zostały ocenione przez 100,0% respondentów, którzy z nich skorzystali, jako bardzo przydatne (5).

Również w badaniu jakościowym przydatność form kształcenia, z których korzystały przedsiębiorstwa w 2024 roku, została oceniona wysoko. Zdecydowanie dominującą i najbardziej adekwatną formą okazały się kursy i szkolenia, które uznano za bardzo przydatne i adekwatne do aktualnych potrzeb. Ich główną zaletą była krótka forma, szybkość i konkretne ukierunkowanie na cel.

*Krótko, szybko i na temat. No nic lepszego, studia to raczej u nas nie miałyby sensu.*

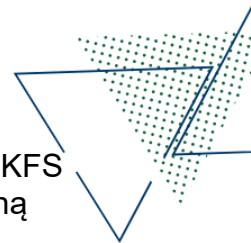
Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

*Szkolenia, które zostały przez nas wybrane były jak najbardziej adekwatne do aktualnych potrzeb. Nie rozważaliśmy innych form typu studia podyplomowe, ponieważ nie mieliśmy takich potrzeb. Stawialiśmy na kursy, które podniosą kompetencje zgodnie z założeniami przyjętymi wcześniej. I to zrealizowaliśmy.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

### **3.6.3. Perspektywa pracowników**

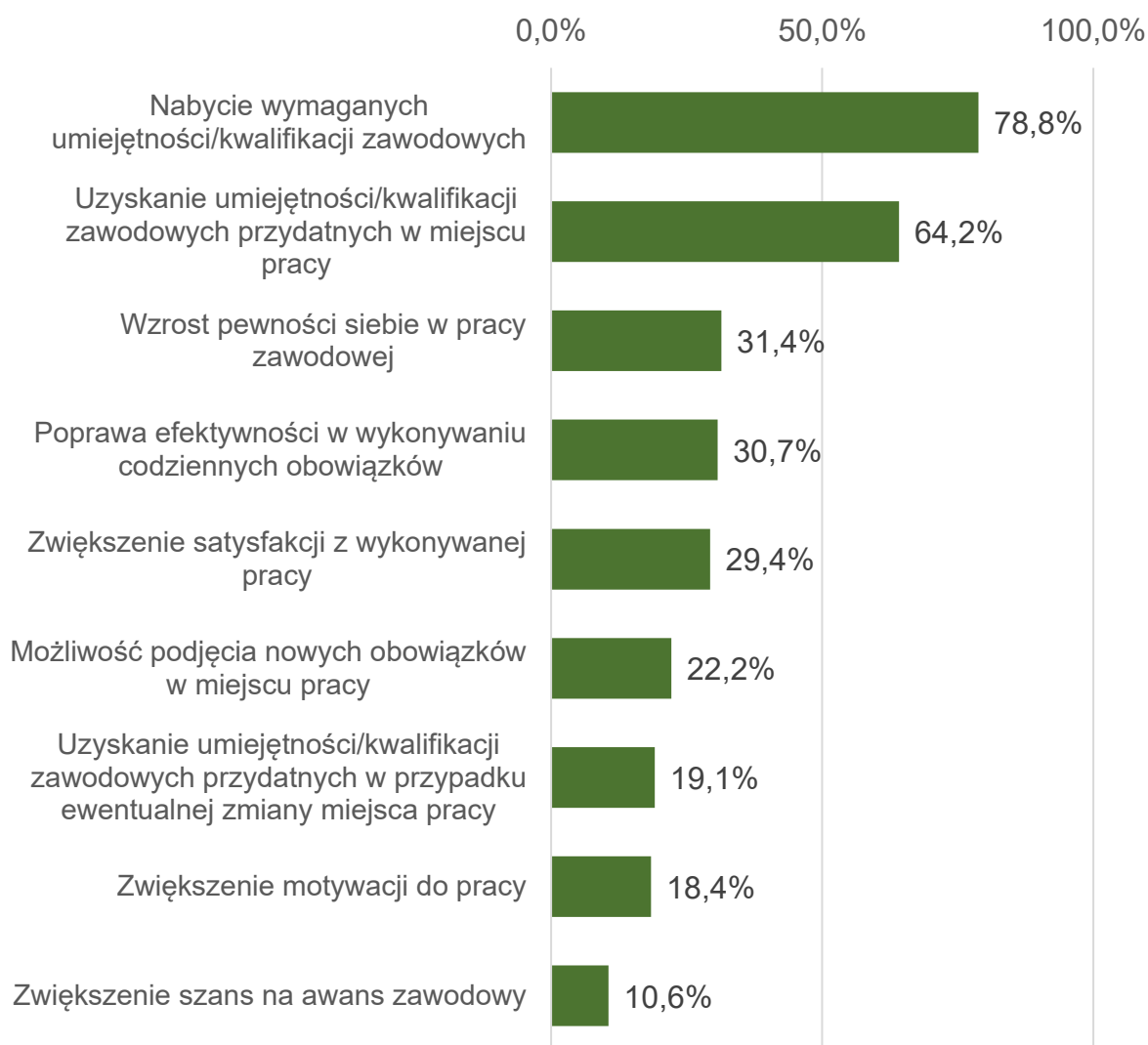
Oceny form wsparcia, z których skorzystali pracownicy w ramach KFS w 2024 roku, wskazują na wyjątkowo wysoki poziom przydatności tych działań. W skali od 1 (bardzo mało przydatna / nieprzydatna) do 5 (bardzo przydatna) w odniesieniu do kursów realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, łącznie 98,1% respondentów oceniło kursy pozytywnie. Aż 87,2% badanych oceniło kursy na najwyższą notę 5, a kolejne 10,9% przyznało ocenę 4. W przypadku studiów podyplomowych przyznano 88,2% ocen 5 i 11,8% ocen 4. Egzamin umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych także w przeważającej większości zostały ocenione na 5 (85,7%). Ocenę 4 przyznało 14,3% badanych. Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej otrzymały maksymalną możliwą ocenę, czyli 5.



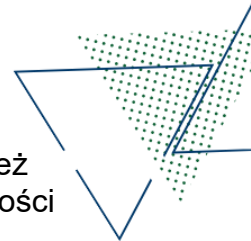
Zdecydowana większość pracowników, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w 2024 roku, uznała, że odpowiadało ono ich potrzebom. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią było „zdecydowanie tak”, którą wybrało 84,0% badanych. Kolejne 15,7% ankietowanych odpowiedziało „raczej tak”. Oznacza to, że niemal wszyscy respondenci (99,7%) pozytywnie ocenili zgodność wsparcia KFS ze swoimi potrzebami.

Najczęściej deklarowaną korzyścią było nabycie wymaganych umiejętności / kwalifikacji zawodowych (78,8%). Niewiele mniej istotne było uzyskanie umiejętności / kwalifikacji zawodowych przydatnych w miejscu pracy (64,2%). Wsparcie KFS wpłynęło również na poprawę funkcjonowania w środowisku pracy, czego dowodem jest wzrost pewności siebie w pracy zawodowej (31,4%) oraz poprawa efektywności w wykonywaniu codziennych obowiązków (30,7%). Ponadto, niemal co trzeci pracownik odnotował zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy (29,4%). Wsparcie to przełożyło się także na możliwość podjęcia nowych obowiązków w miejscu pracy (22,2%).

### Wykres 5. Korzyści, jakie osiągnęli pracownicy dzięki otrzymanemu wsparciu z KFS w 2024 roku (N=293)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego



Uczestnicy badania jakościowego, którzy w 2024 roku korzystali z kursów, również ocenili ich przydatność jako bardzo wysoką i satysfakcjonującą. Nabyte umiejętności są na bieżąco wykorzystywane w codziennej pracy.

*Prawie codziennie zderzam się z sytuacjami w księgowości, gdzie muszę używać prawa cywilnego, wiedzy z prawa cywilnego. Więc no dla mnie ta wiedza i ten kurs był bardzo przydatny.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

Osiągnięte korzyści miały charakter zarówno rozwoju osobistego, jak i formalnego potwierdzenia kwalifikacji. Prawie wszyscy uczestnicy otrzymali certyfikaty po ukończeniu kursów. W niektórych przypadkach dokument ten dawał uprawnienia do prowadzenia konkretnych zadań / metod pracy.

W wyniku udziału we wsparciu KFS pojawiły się wymierne efekty, które najczęściej przekładały się na większą samodzielność i skrócenie czasu wykonywania zadań.

Kluczowe mierzalne efekty wskazywane przez pracowników to przede wszystkim wzrost samodzielności, zwiększenie efektywności pracy (skrócenie czasu wykonywania zadań) oraz lepsza jakość pracy. Uczestnicy pracują bardziej samodzielnie, nie muszą już konsultować się z przełożonymi lub innymi pracownikami w przypadku pytań od klienta lub problemów.

*U mnie też samodzielność, pewność działania i awans z księgowej na samodzielną księgową.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

Większość uczestników oceniła, że wsparcie w pełni odpowiadało ich potrzebom. W ich opinii szkolenia były dobrze przygotowane, a prowadzący byli profesjonalni. W szkoleniach często stosowano przykłady, kazusy i dużą ilość praktycznych wskazówek, zamiast podawania suchej teorii.

*Pani, która nas szkoliła posiada bardzo wysokie kompetencje, więc ja nic bym nie zmieniała. Szkolenie było fajnie ułożone i dosyć obszerną wiedzę zdążyła nam pani przekazać podczas kursu.*

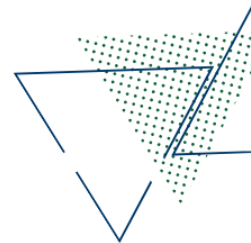
Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

Wśród elementów wymagających zmiany / poprawy wskazywano na krótki czas na składanie wniosków i ogólny brak informacji o dostępnych środkach KFS ze strony urzędów pracy. Informacje o naborach często docierały tylko dzięki firmom szkoleniowym, które kontaktowały się bezpośrednio.

*Przynajmniej ja o KFS pierwszy raz się dowiedziałam przez firmę, która właśnie organizowała szkolenie i zadzwoniła z propozycją udziału w szkoleniu. I dowiedziałam się właśnie, że jest takie szkolenie, że mogę w nim wziąć udział.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

W oparciu o wypowiedzi badanych pracowników, można dostrzec, że największe zalety i trudności związane z kształceniem finansowanym z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w 2024 roku koncentrowały się na aspektach finansowych wsparcia oraz formie realizacji. Zdecydowanie najważniejszą zaletą wskazywaną



przez pracowników było dofinansowanie lub pełne pokrycie kosztów szkolenia, ponieważ umożliwiało dostęp do droższych i lepszych szkoleń. Pracownicy przyznawali, że z własnych środków ciężko byłoby sfinansować szkolenia. Uczestnicy byli również bardzo zadowoleni z ich jakości i trafności tematyki, podkreślając, że były dobrze ułożone oraz zawierały dużo praktycznych wskazówek, ćwiczeń i prac na przykładach/kazusach.

Największe trudności związane były przede wszystkim z organizacją i logistyką procesu wnioskowania. Pracownicy (i ich pracodawcy) mieli trudny dostęp do informacji o tym, kiedy i na jakich zasadach można składać wnioski o środki z KFS. Nabór często trwał krótko, co zmuszało do bardzo szybkiego podejmowania decyzji i wypełniania dokumentów. Pracownicy sugerowali, że nabory powinny odbywać się częściej i w konkretnych okresach, aby mieć czas na znalezienie odpowiedniej oferty.

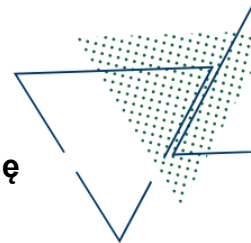
Zauważono, że czasami brakowało czasu na poszczególne bloki tematyczne. Pracownicy chcieliby poświęcić więcej uwagi na konkretne zagadnienia, co nie było możliwe z uwagi na ograniczony czas kursu.

### **3.7. Wpływ szkoleń na kompetencje / kwalifikacje i pracę**

Z badania ilościowego wynika, że wsparcie otrzymane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 roku miało, zdaniem pracodawców, znaczący pozytywny wpływ na sytuację pracowników w firmach. W odniesieniu do poprawy warunków finansowych, ponad połowa respondentów (łącznie 59,2%) uważa, że wsparcie wpłynęło w dużym (22,1%) lub bardzo dużym stopniu (37,1%). W umiarkowanym stopniu wpływ ten oceniło 16,7% pracodawców. Niewielki stopień wpływu lub jego brak wskazało łącznie 24,1% badanych.

Jeśli chodzi o polepszenie warunków pracy (obejmujące m.in. zmianę formy umowy, elastyczny czas pracy, pracę zdalną, dodatkowe benefity pozapłacowe), pracodawcy również zauważyli wyraźny pozytywny efekt, choć z nieco wyższym odsetkiem braku wpływu. Aż 58,5% respondentów stwierdziło, że wsparcie wpłynęło w dużym (21,8%) lub bardzo dużym stopniu (36,7%). W umiarkowanym stopniu zmiany te oceniło 13,6% pracodawców. Natomiast 27,9% ankietowanych uznało, że wpływ był niewielki lub żaden.

Wpływ na możliwości awansu został oceniony przez 55,5% pracodawców jako duży (18,4%) lub bardzo duży (37,1%). 18,0% uznało wpływ za umiarkowany. Brak lub niewielki wpływ na awanse wskazało łącznie 26,5% badanych.

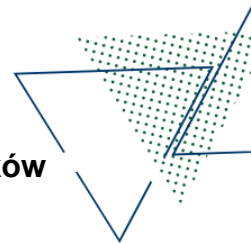


**Tabela 4. Stopień, w jakim wsparcie z KFS w 2024 roku wpłynęło na sytuację pracowników w firmie (N=293)**

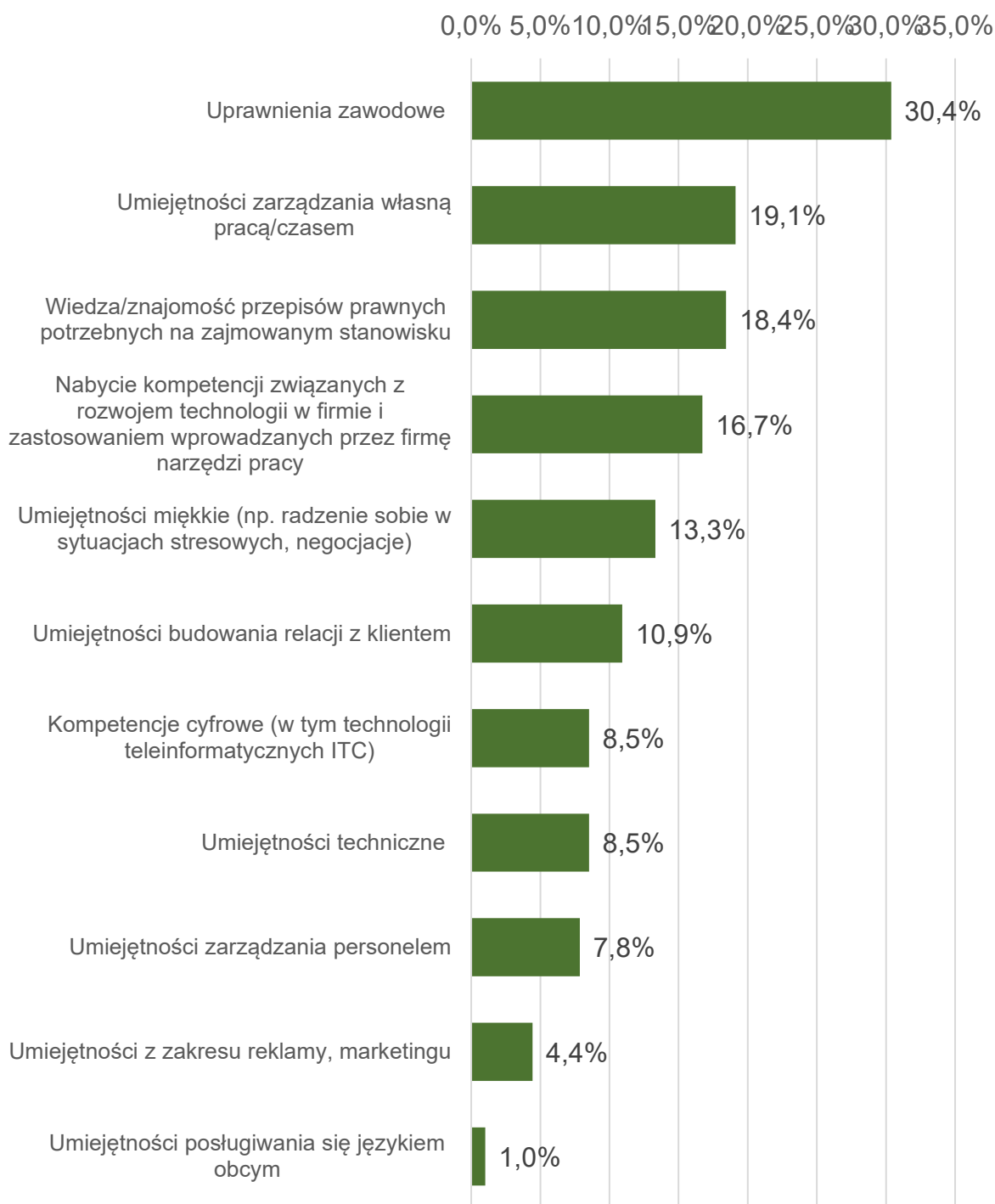
Oceniany aspekt	Ocena	Odsetek
Poprawa warunków finansowych	1	19,7%
	2	4,4%
	3	16,7%
	4	22,1%
	5	37,1%
Polepszenie warunków pracy (np. zmiana formy umowy, elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej, dodatkowe benefity pozapłacowe)	1	23,1%
	2	4,8%
	3	13,6%
	4	21,8%
	5	36,7%
Możliwości awansu	1	22,4%
	2	4,1%
	3	18,0%
	4	18,4%
	5	37,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Najważniejszą kategorią kompetencji, którą pracownicy uzyskali dzięki Krajowemu Funduszowi Szkoleniowemu, były uprawnienia zawodowe, wskazane przez 30,4% respondentów. Ta grupa obejmuje szeroki wachlarz specjalistycznych kwalifikacji, takich jak uprawnienia transportowe (np. prawo jazdy kat C), uprawnienia do obsługi maszyn, a także dyplomy rzemieślnicze czy kwalifikacje z zakresu medycyny estetycznej. Pracownicy często zdobywali umiejętności zarządzania własną pracą / czasem (19,1%) oraz poszerzali wiedzę / znajomość przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku (18,4%). Ponadto, 16,7% badanych nabyło kompetencje związane z rozwojem technologii w firmie i zastosowaniem wprowadzanych narzędzi pracy. Kolejną istotną kategorię stanowiły kompetencje interpersonalne - umiejętności miękkie (obejmujące np. radzenie sobie w sytuacjach stresowych lub negocjacje) wskazało 13,3% respondentów, natomiast umiejętności budowania relacji z klientem – 10,9%. Równie istotne okazały się kompetencje cyfrowe (w tym ITC) oraz umiejętności techniczne, które uzyskały po 8,5% wskazań.



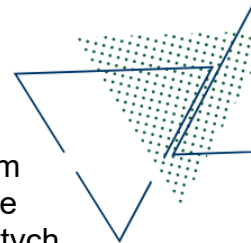
## Wykres 6. Umiejętności / kwalifikacje zawodowe uzyskane przez pracowników w ramach wsparcia z KFS (N=293)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

### 3.8. Wpływ szkoleń na karierę zawodową

Zasadnicza większość pracodawców jest przekonana o wysokiej praktyczności zdobytych kompetencji i kwalifikacji przez pracowników. W odniesieniu do pytania, w jakim stopniu pracownicy mogą praktycznie wykorzystać uzyskane kompetencje



i kwalifikacje w pracy, aż 67,7% respondentów odpowiedziało, że w bardzo dużym stopniu, a 28,2% wskazało odpowiedź „w dużym stopniu”. Oznacza to, że łącznie 95,9% pracodawców widzi duże lub bardzo duże praktyczne wykorzystanie nabytych umiejętności. Jedynie 3,4% oceniło ten potencjał jako umiarkowany, a zaledwie 0,7% jako niewielki.

Badanie jakościowe wśród pracodawców potwierdziło, że w zdecydowanej większości przypadków pracownicy mogli w bardzo dużym stopniu praktycznie wykorzystywać uzyskane kompetencje, a aplikacja wiedzy następowała codziennie i na bieżąco.

*W moim przypadku to na bieżąco wykorzystują to podczas pracy z dziećmi.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

Ewentualne utrudnienia w praktycznym wykorzystaniu nabytych umiejętności wynikały głównie z czynników zewnętrznych i rotacji w przepisach, a nie z jakości szkolenia. Najczęściej wskazywanym utrudnieniem była ciągła zmienność przepisów (np. prawa podatkowego lub ochrony środowiska) oraz technologii i zasad działania platform, np. w mediach społecznościowych.

*Uczymy się czegoś, a tu się okazuje, że w międzyczasie dużo, dużo, dużo zmian, nowelizacji i trzeba znowu to śledzić.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

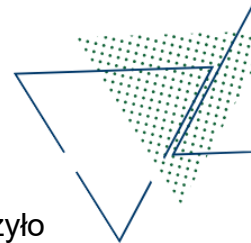
Chociaż większość badanych ilościowo pracowników wskazała, że wsparcie KFS nie zmieniło ich formalnej pozycji w firmie (71,0%), pozostałe 29,0% odnotowało wymierne korzyści, które przełożyły się na ich status. Najczęściej występującą zmianą było otrzymanie podwyżki (13,3%). Kolejnym pozytywnym skutkiem było zaproponowanie przez pracodawcę lepszych warunków pracy (obejmujących np. zmianę formy umowy, elastyczny czas pracy lub dodatkowe benefity pozapłacowe), co dotyczyło 6,8% pracowników. Wsparcie przyczyniło się również do formalnego rozwoju kariery: 4,4% respondentów otrzymało awans, a kolejne 4,4% zmieniło stanowisko pracy / zawód. Wśród przykładów nowych stanowisk pojawiały się m.in.: operator koparko-ładowarki czy samodzielna księgowa.

Niezwykle istotne jest wysokie zadowolenie osób, u których nastąpiła zmiana stanowiska. Aż 91,7% z nich stwierdziło, że są zdecydowanie zadowoleni ze zmiany, a 8,3% odpowiedziało „raczej tak”. Oznacza to, że wszyscy uczestnicy, u których nastąpiła zmiana stanowiska, oceniają ją pozytywnie

Dwóch na trzech respondentów (62,8%) stwierdziło, że zakres ich obowiązków nie zmienił się po skorzystaniu ze wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jednakże, 29,0% badanych potwierdziło, że ich zakres obowiązków uległ zmianie. Pozostałe 8,2% respondentów nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi.

Wśród pracowników, u których nastąpiła zmiana w zakresie obowiązków, poziom zadowolenia był stuprocentowy. Zdecydowana większość, bo 76,5%, była zdecydowanie zadowolona ze zmiany, a pozostałe 23,5% wybrało odpowiedź „raczej tak”.

Wyniki badania wskazują, że wszyscy pracownicy, u których nastąpiła zmiana obowiązków, są z niej zadowoleni (76,5% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i 23,5% „raczej tak”).



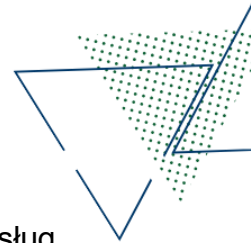
### 3.9. Wpływ szkoleń na rozwój przedsiębiorstwa

Wsparcie otrzymane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 roku przełożyło się na szereg istotnych korzyści dla przedsiębiorstw, wśród których dominuje czynnik podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zdecydowanie najważniejszą osiągniętą korzyścią było nabycie przez pracowników wymaganych umiejętności / kwalifikacji zawodowych, które wskazało aż 90,8% respondentów. Drugą co do częstości wskazań korzyścią było zwiększenie motywacji do pracy pracowników, odnotowane przez 32,0% badanych. Wśród innych znaczących korzyści, co piąta firma (19,0%) odnotowała rozszerzenie oferty firmy o nowe produkty / usługi. Ponadto, 12,2% pracodawców zadeklarowało zwiększenie wykorzystania nowych technologii. Mniej niż 10% wskazań zebrały korzyści związane z rozpoczęciem nowego rodzaju działalności (8,8%), wdrożeniem / usprawnieniem metod zarządzania personelem (7,8%), poprawą sytuacji finansowej przedsiębiorstwa (7,8%), wdrożeniem / usprawnieniem metod zarządzania zasobami firmy (6,1%) oraz zmianą stanowisk pracy przez pracowników / awansami (5,4%).

**Wykres 7. Korzyści, jakie osiągnęło przedsiębiorstwo dzięki otrzymanemu wsparciu z KFS w 2024 roku (N=293)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego



Również z badania jakościowego wynika, że wsparcie uzyskane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 roku przyniosło przedsiębiorstwom wymierne korzyści, koncentrujące się głównie na aspekcie finansowym, poprawie jakości usług oraz strategicznym rozszerzeniu działalności. Dla przedsiębiorców działających na rynku usług i handlu kluczowym efektem było bezpośrednio zwiększenie sprzedaży oraz zwiększenie zysków. Zdolność do wprowadzania nowych usług dzięki szkoleniom umożliwiła firmom usługowym (np. kosmetycznym) przyjęcie innego grona klientów.

Szkolenia przyczyniły się do zwiększenia i poszerzenia portfolio usług oraz zwiększenia potencjału wykorzystywanego w badaniach i projektach B+R.

*W naszej spółce to przede wszystkim zwiększenie, poszerzenie portfolio swoich usług, a także zwiększenie potencjału, który możemy wykorzystać w swoich badaniach i projektach B+R.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

W mniejszych jednostkach uzyskanie kwalifikacji dla pracownika poprawiło zdolności operacyjne i dawało gwarancję realizacji usług, a także pozwalało na planowanie rozszerzenia działalności na szerszą skalę.

Wzrost kompetencji przełożył się na poprawę jakości pracy w całej firmie. Przykładowo, u księgowych, aktualna wiedza zaowocowała łatwością w nawiązywaniu kontaktów z klientem i szybszym udzielaniem odpowiedzi, co przyspieszało pracę i skracało terminy. Wzrost prestiżu biura był zauważalny, ponieważ bardziej wykwalifikowani pracownicy ułatwiali utrzymanie klientów.

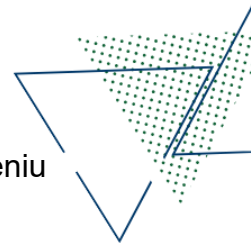
*Jeżeli [pracownik] ma wiedzę, to przyspiesza mu to też pracę. Nie musi szukać za każdym razem odpowiedzi, tylko od razu wie na co odpowiedzieć. No i dla biura korzyści - im bardziej wykwalifikowani pracownicy, tym większy prestiż biura i utrzymanie klientów.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracodawca korzystający ze wsparcia z KFS

### **3.10. Zatrudnienie i mobilność na rynku pracy pracowników**

Analiza liczby pracowników objętych wsparciem z KFS w 2024 roku pokazuje, że dofinansowanie najczęściej obejmowało niewielką grupę osób. Największy odsetek firm (38,4%) skorzystał ze wsparcia dla jednego pracownika. Wysokie odsetki odnotowano również w przypadku dwóch pracowników (17,0%) oraz trzech pracowników (11,9%). Oznacza to, że łącznie 67,3% firm korzystało ze wsparcia obejmującego do trzech osób. W przypadku wsparcia dla czterech pracowników odsetek ten wynosił 8,8%.

Wysoka przydatność wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przekłada się na stabilność zatrudnienia pracowników, którzy skorzystali z dofinansowanych szkoleń. Na pytanie dotyczące liczby pracowników, którzy utrzymali zatrudnienie po zrealizowanym wsparciu, 88,8% ankietowanych pracodawców odpowiedziało, że wszyscy pracownicy objęci szkoleniem pozostali w firmie. Tylko 8,2% firm straciło część przeszkolonych osób, a zaledwie 2,0% badanych stwierdziło, że żaden pracownik nie utrzymał zatrudnienia. 1,0% pracodawców miało trudności z określeniem tej liczby.



Analiza przyczyn, dla których pracownicy nie utrzymali miejsc pracy po zakończeniu wsparcia z KFS, wskazuje, że niemal wszystkie przypadki rozwiązania stosunku pracy były spowodowane decyzjami samych pracowników. Najczęściej wskazywanym powodem była zmiana miejsca pracy na lepszą ofertę (33,3%). Drugim dominującym czynnikiem była rezygnacja pracownika bez podania konkretnej przyczyny (30,0%). Przyczyny osobiste, takie jak sytuacja rodzinna, zdecydowały o odejściu 16,7% pracowników, a sytuacja zdrowotna lub założenie własnej działalności gospodarczej stanowiły po 3,3% wskazań. Przyczyny formalne, takie jak odejście pracownika na emeryturę, oraz nieprzedłużenie umowy na czas określony / wygaśnięcie umowy, stanowiły po 6,7% przyczyn. Warto podkreślić, że żaden z ankietowanych pracodawców nie wskazał na zwolnienie dyscyplinarne ani na restrukturyzację / zmianę sytuacji finansowej firmy jako powód rozwiązania umowy.

Badanie ilościowe wśród pracowników potwierdza, że wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyczyniło się do stabilizacji zatrudnienia wśród beneficjentów. Aż 99,7% respondentów potwierdziło, że utrzymało swoje miejsce pracy w firmie po skorzystaniu ze wsparcia w 2024 roku. Tylko jedna osoba nie utrzymała zatrudnienia, a powodem była zmiana miejsca pracy ze względu na otrzymanie lepszej oferty.

Dokonując analizy czasu, przez jaki pracownicy utrzymali zatrudnienie po zakończeniu wsparcia KFS, można zauważyć, że najczęściej pojawiały się następujące odpowiedzi: 12 miesięcy (18,4%), rzadziej 16 miesięcy (7,2%), 18 miesięcy (4,8%), 10 miesięcy (4,1%) oraz 11-17 miesięcy (każda z tych wartości poniżej 4%). Pojedyncze wskazania dotyczyły krótszych (2–9 miesięcy) i dłuższych okresów (do 22 miesięcy). Natomiast 39,6% badanych miało trudność z jednoznacznym określeniem czasu.

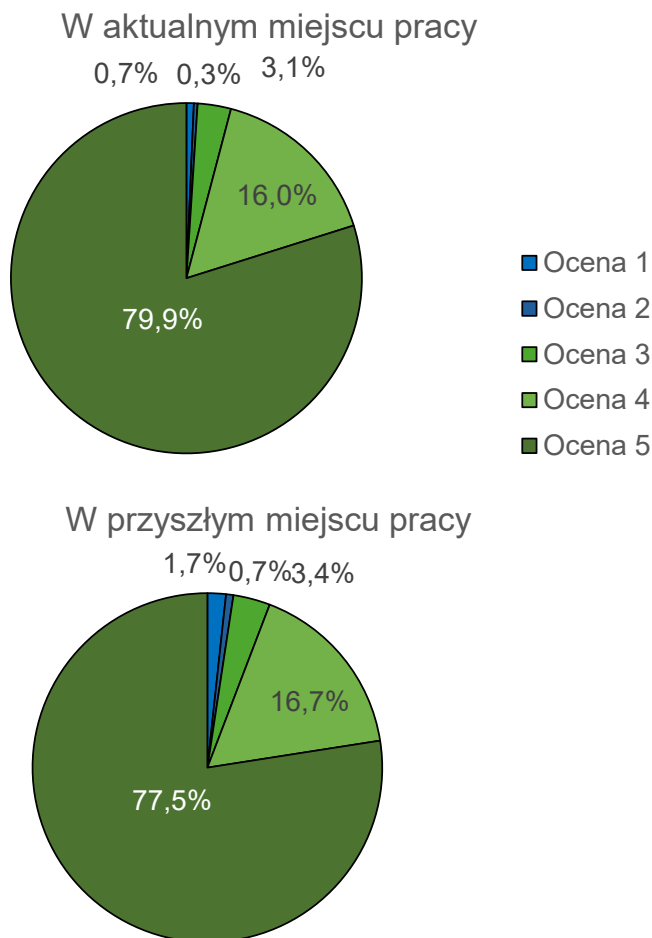
Umiejętności i kwalifikacje zawodowe zdobyte w ramach KFS miały znikomy wpływ na decyzje o mobilności zawodowej. Zaledwie jeden respondent stwierdził, że wsparcie KFS w pewnym stopniu wpłynęło na jego decyzję o założeniu działalności gospodarczej (odpowiedź „raczej tak”).

Pracownicy bardzo wysoko ocenili przydatność kwalifikacji/kompetencji zdobytych w ramach KFS w ich obecnym miejscu zatrudnienia. Aż 79,9% badanych wskazało, że są one przydatne w bardzo dużym stopniu (ocena 5). Kolejne 16,0% uznało je za przydatne w dużym stopniu (ocena 4). Oznacza to, że łącznie 95,9% respondentów pozytywnie oceniło przydatność zdobytych kwalifikacji/kompetencji w aktualnej pracy. Tylko niewielki odsetek osób ocenił przydatność na poziomie 3 (w umiarkowanym stopniu, 3,1%), 2 (w niewielkim stopniu, 0,3%) lub 1 (wcale, 0,7%).

Przydatność zdobytych kompetencji została oceniona jako równie wysoka w kontekście potencjalnego przyszłego zatrudnienia. Większość respondentów, bo 77,5%, uważa, że kwalifikacje/kompetencje będą przydatne w bardzo dużym stopniu (ocena 5), a 16,7% badanych wskazało, że będą one przydatne w dużym stopniu (ocena 4). Łącznie 94,2% pracowników pozytywnie oceniło przydatność kwalifikacji/kompetencji w przyszłej pracy. Niską ocenę przydatności (na poziomie 1 lub 2) odnotowano w przypadku 2,4% badanych.



## Wykres 8. Przydatność uzyskanych w ramach wsparcia KFS kompetencji / kwalifikacji zawodowych w aktualnym i przyszłym miejscu pracy (N=293)



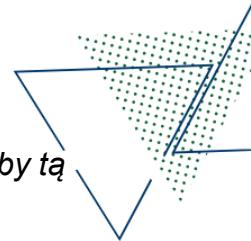
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Powyższe dane znajdują odzwierciedlenie w badaniu jakościowym wśród pracowników. Z wypowiedzi rozmówców wynika, że uzyskane w ramach wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego kompetencje i kwalifikacje są uznawane za wysoce przydatne zarówno w aktualnym miejscu pracy, jak i w kontekście potencjalnego przyszłego zatrudnienia.

W kontekście przyszłego miejsca pracy, uczestnicy są przekonani, że zdobyte umiejętności zachowują swoją wartość. Jest to szczególnie widoczne w przypadku wiedzy uniwersalnej (np. płace i kadry są potrzebne w każdej firmie). Nabyte kwalifikacje formalne, takie jak certyfikaty w metodach specjalistycznych, umożliwiają podjęcie pracy tą samą metodą u nowego pracodawcy.

*Tak naprawdę u siebie wykorzystuję w pracy i myślę, że u jakiegoś przyszłego pracodawcy tak samo mogłabym wykorzystać zdobytą wiedzę, bo było to wszystko dość uniwersalne.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS



---

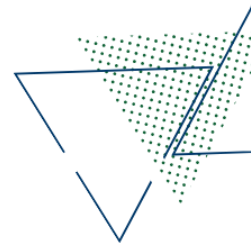
*U mnie w pracy to po prostu pozyskanie takiego certyfikatu daje uprawnienia, żeby tą metodą pracować. Podnosi nasze kwalifikacje, podnosi moją taką zawodową wartość.*

Źródło: badanie jakościowe FGI, pracownik korzystający ze wsparcia z KFS

Opinie na temat tego, czy umiejętności/kwalifikacje uzyskane dzięki wsparciu z KFS znacząco zwiększają szanse i pozwalają się wyróżnić na rynku pracy, są zróżnicowane, ale najczęściej wskazywano, że wsparcie to stanowi atut, choć zazwyczaj nie jest czynnikiem przeważającym. Uczestnicy wskazywali, że certyfikat jest atutem w CV, a fakt uczestnictwa w szkoleniach jest dowodem na to, że pracownik poszerza wiedzę i jest zainteresowany aktualizacją kompetencji.

W zawodach specjalistycznych (np. pedagog specjalny, fizjoterapeuta), posiadanie konkretnych kwalifikacji zwiększa konkurencyjność, ponieważ nie każdy specjalista dysponuje takimi uprawnieniami, a potrzeby w tych obszarach rosną.

W branżach takich jak księgowość, nabyte kwalifikacje są często postrzegane jako podstawa, której wymaga pracodawca. Sam certyfikat nie jest czynnikiem wyróżniającym; pracodawcy bardziej cenią wieloletnie doświadczenie i umiejętność pracy na różnych programach. Ponadto, aby być konkurencyjnym, konieczna jest dalsza kontynuacja bardziej kierunkowych i zaawansowanych szkoleń.



## 4. Najważniejsze wnioski z badania

W niniejszym rozdziale zawarto podsumowanie kluczowych ustaleń i rezultatów uzyskanych w trakcie realizacji badania dotyczącego efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie lubelskim w 2024 roku. Wnioski te stanowią syntezę szczegółowej analizy zaprezentowanej w rozdziale 3, koncentrującej się na ocenie efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom i pracownikom, w tym na profilu usług szkoleniowych, motywacjach beneficjentów oraz ocenie satysfakcji i przydatności usług.

### Profil usług szkoleniowych i innych form kształcenia ustawicznego

Zdecydowanie dominującą formą wsparcia finansowanego z KFS były kursy i szkolenia, co potwierdzają deklaracje pracodawców (93,7% korzystających osobiście) oraz pracowników (94,6%). Studia podyplomowe, egzaminy, badania lekarskie i ubezpieczenia były wybierane sporadycznie.

Dominacja ta wynikała przede wszystkim z krótszego czasu trwania szkoleń (co jest mniej ryzykowne przy potencjalnej rotacji pracowników lub umowach na czas określony), większej dostępności i mniejszych wymogów formalnych. Aktywny lobbing firm szkoleniowych miał duże znaczenie, ponieważ często pomagały one pracodawcom w wypełnianiu i składaniu wniosków, co czyniło proces wygodniejszym.

### Profil beneficjentów

Wśród pracodawców korzystających z KFS dominowali mikroprzedsiębiorcy, co było związane z możliwością otrzymania 100% dofinansowania na szkolenia.

Najczęściej szkolącymi się branżami były: usługi rachunkowe i księgowość, branża beauty, gastronomia, opieka zdrowotna i medyczna, edukacja i oświata oraz transport i budownictwo.

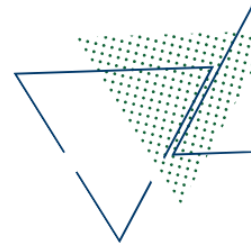
Kluczowymi czynnikami zwiększającymi aktywność pracodawców była wysokość dofinansowania (zwłaszcza 100% dla mikroprzedsiębiorców) oraz lobbing firm szkoleniowych, które proponowały szkolenia i pomagały w formalnościach. Aktywność wynikała również z konieczności dostosowania się do przepisów (np. księgowi) lub potrzeby nabycia konkretnych uprawnień (np. operatorzy maszyn, kierowcy).

Wśród aktywnych wnioskodawców przeważali stali beneficjenci KFS, którzy doceniali możliwość niemal bezpłatnego uzyskania kwalifikacji. Pojawianie się nowych pracodawców było często związane z wprowadzeniem nowych priorytetów ministerialnych.

### Charakterystyka szkoleń

Z badania wynika, że wśród obszarów tematycznych przeważały kursy doskonalące w obszarze rachunkowości i prawa podatkowego oraz w usługach fryzjerskich/kosmetycznych. W przypadku studiów podyplomowych, dominowało doskonalenie nauczycieli oraz rachunkowość i zarządzanie. Natomiast egzaminy najczęściej dotyczyły uzyskania formalnych uprawnień w sektorze usług transportowych oraz techniki i handlu artykułami technicznymi.

W 2024 roku zidentyfikowano kilka obszarów tematycznych o rosnącym popycie: sztuczna inteligencja (AI), cyberbezpieczeństwo, marketing w social mediach oraz



---

zarządzanie finansami i sytuacjami kryzysowymi (co było związane z nowym priorytetem ministerialnym).

### **Motywacje wyboru szkoleń**

Głównym motywem wnioskowania o dofinansowanie przez pracodawców była chęć podniesienia kompetencji / kwalifikacji pracowników (95,6%). Inne kluczowe powody to usprawnienie pracy osób zatrudnionych (60,9%) oraz wprowadzenie nowych produktów / usług (13,9%).

Główne powody, dla których pracownicy decydowali się na wsparcie, to poprawa efektywności pracy (78,2%) oraz nabycie kompetencji / kwalifikacji do wykonywania nowych zadań (74,4%). Istotne były również chęć rozwoju (45,1%) oraz kwestie finansowe (kosztowne kursy opłacane dzięki dofinansowaniu).

### **Kryteria doboru szkoleń i firm szkoleniowych**

Dla pracodawców kluczowe kryteria decyzyjne koncentrowały się na optymalizacji formy kształcenia, dlatego w większości wybierali kursy i szkolenia, ponieważ pozwalały one szybko dostarczyć bieżącą wiedzę i były łatwiejsze do rozliczenia. Kryteria logistyczne wymagały również, aby szkolenia odbywały się w placówce lub online, ze względu na brak możliwości zwolnienia wszystkich pracowników na wyjazdowe kursy. Z kolei pracownicy preferowali formę stacjonarną jako bardziej efektywną, ceniąc w niej możliwość interakcji, nawiązywania kontaktów oraz pracę na praktycznych przykładach.

Zdecydowanie najważniejszym kryterium wyboru firm szkoleniowych była zgodność oferty szkoleniowej z potrzebami firmy (80,3%) oraz dopasowanie programu szkolenia do specyfiki branży / stanowiska (62,6%). Istotne było również doświadczenie firmy szkoleniowej (41,8%).

Wielu pracodawców polegało na zaprzyjaźnionych firmach, z którymi mieli wcześniejsze doświadczenia i które aktywnie monitorowały terminy naboru KFS.

W zdecydowanej większości przypadków wybrane kryteria okazały się trafne, a pracodawcy byli bardzo zadowoleni z przebiegu kursów i w kolejnych latach planują kontynuować współpracę ze sprawdzonymi firmami.

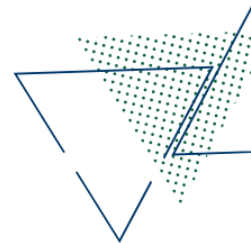
### **Ocena jakości i przydatności usług**

Poziom zadowolenia pracodawców z jakości usług był bardzo wysoki. Kwotę wsparcia (95,5% pozytywnych ocen), dostępność informacji (93,2% pozytywnych ocen) oraz procedury przyznawania wsparcia (88,8% pozytywnych ocen) oceniono jako dobrą lub bardzo dobrą.

Mimo wysokich ocen w badaniu ilościowym, przez uczestników badania jakościowego procedury przyznawania wsparcia były postrzegane jako bardzo wymagające i biurokratyczne, głównie ze względu na krótki czas trwania naboru oraz dużą liczbę wymaganych dokumentów.

Kursy i studia podyplomowe zostały ocenione jako wyjątkowo przydatne dla przedsiębiorstw (odpowiednio 98,2% i 100% pozytywnych ocen). Skuteczność kursów wynikała z szybkiego zastosowania wiedzy w praktyce i możliwości uzyskania uprawnień (np. prawo jazdy kat. C).

Niemal wszyscy pracownicy (99,7%) pozytywnie ocenili zgodność wsparcia KFS ze swoimi potrzebami. Najczęściej deklarowaną korzyścią było nabycie wymaganych umiejętności / kwalifikacji zawodowych (78,8%) oraz uzyskanie umiejętności



przydatnych w miejscu pracy (64,2%). Mierzalne efekty obejmowały wzrost samodzielności, skrócenie czasu wykonywania zadań i lepszą jakość pracy.

### **Wpływ szkoleń na kompetencje / kwalifikacje i pracę**

Pracodawcy uznali, że wsparcie KFS miało znaczący pozytywny wpływ na sytuację pracowników. Wpłynęło ono w dużym lub bardzo dużym stopniu na poprawę warunków finansowych (59,2%), polepszenie warunków pracy (58,5%) oraz możliwości awansu (55,5%).

Wśród kluczowych uzyskanych przez pracowników umiejętności / kwalifikacji wymieniano uprawnienia zawodowe (30,4%). Inne istotne kategorie to umiejętności zarządzania własną pracą / czasem (19,1%) oraz wiedza / znajomość przepisów prawnych (18,4%).

### **Wpływ szkoleń na karierę zawodową**

Zdecydowana większość pracodawców (95,9%) widzi duże lub bardzo duże praktyczne wykorzystanie nabytych umiejętności przez pracowników w pracy. Ewentualne utrudnienia w tym zakresie wynikały głównie z czynników zewnętrznych i rotacji w przepisach (np. prawa podatkowego, technologii), a nie z jakości szkolenia.

Chociaż większość pracowników nie odnotowała zmiany formalnej pozycji w firmie (71,0%), dla 29,0% pracowników nastąpiły wymierne korzyści. Najczęściej występującą zmianą było otrzymanie podwyżki (13,3%). Inne pozytywne skutki to lepsze warunki pracy (6,8%), awans (4,4%) lub zmiana stanowiska pracy / zawodu (4,4%).

Pracownicy, u których nastąpiła zmiana stanowiska lub zakresu obowiązków, wykazali zadowolenie z tych zmian.

### **Wpływ szkoleń na rozwój przedsiębiorstwa**

Zdecydowanie najważniejszą korzyścią dla przedsiębiorstw było nabycie przez pracowników wymaganych umiejętności / kwalifikacji zawodowych (90,8%). Inne znaczące korzyści to zwiększenie motywacji do pracy pracowników (32,0%) oraz rozszerzenie oferty firmy o nowe produkty / usługi (19,0%).

Badanie jakościowe wykazało, że szkolenia przyniosły wymierne korzyści, koncentrujące się na aspekcie finansowym (zwiększenie sprzedaży, zwiększenie zysków), poprawie jakości usług (wzrost prestiżu biura, łatwość nawiązywania kontaktów z klientem) oraz strategicznym rozszerzeniu portfolio usług.

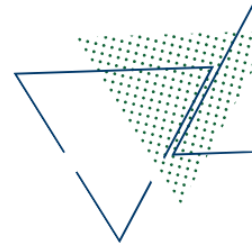
### **Zatrudnienie i mobilność na rynku pracy pracowników**

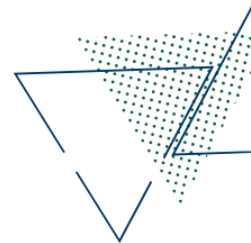
Wsparcie KFS przełożyło się na znaczącą stabilność zatrudnienia - 88,8% pracodawców zadeklarowało, że wszyscy przeszkoleni pracownicy utrzymali zatrudnienie. Aż 99,7% ankietowanych pracowników potwierdziło utrzymanie miejsca pracy.

Niemal wszystkie przypadki rozwiązania stosunku pracy były spowodowane decyzjami samych pracowników, głównie zmianą miejsca pracy na lepszą ofertę (33,3%) lub rezygnacją bez podania konkretnej przyczyny (30,0%). Żaden pracodawca nie wskazał na zwolnienie dyscyplinarne ani restrukturyzację jako powód utraty pracy.

---

Uzyskane kwalifikacje są oceniane przez pracowników jako przydatne w bardzo dużym stopniu zarówno w aktualnym miejscu pracy (łącznie 95,9% pozytywnych ocen), jak i w kontekście potencjalnego przyszłego zatrudnienia (łącznie 94,2% pozytywnych ocen).





---

## 5. Rekomendacje

Poniższe rekomendacje stanowią syntezę potrzeb i sugestii pracodawców i pracowników, które miały na celu podniesienie efektywności działań KFS:

- 1. Uproszczenie procedur i wniosków:**

Należy uprościć same wnioski o dofinansowanie, zwłaszcza w zakresie danych firmy, które są niezmiennie i mogłyby być już w systemie (np. dane z metryki firmy), co skróciłoby czas ich wypisywania.
- 2. Harmonogram naborów:**

Postuluje się stworzenie rocznego harmonogramu naborów. Obecnie krótki czas trwania naboru stwarza problem z rozeznaniem rynku i zebraniem wymaganych trzech ofert. Harmonogram ten ułatwiłby pracodawcom planowanie inwestycji w kompetencje.
- 3. Poprawa kanałów komunikacji:**

Należy usprawnić kanały dotarcia z informacją o dostępnych środkach KFS. Mimo że informacje na stronach internetowych PUP bywają oceniane jako czytelne, duża część pracodawców zgłaszała, że nie otrzymuje żadnych proaktywnych powiadomień (telefonu ani maila) o otwarciu naboru. Informacje o naborach często docierają do firm tylko dzięki aktywności firm szkoleniowych, a nie urzędowi pracy. Postuluje się wprowadzenie efektywnego systemu mailingowego, który pozwalałby przedsiębiorcom zapisać się i otrzymywać bieżące informacje o naborach i dostępnych środkach, co zapobiegłoby pominięciu naboru.
- 4. Ujednolicenie interpretacji i zwiększenie transparentności:**

Postuluje się większą precyzję zasad i instrukcji oraz ujednolicenie interpretacji przepisów przez pracowników PUP, ponieważ obecne zasady bywają niejasne, a decyzje urzędników subiektywne. Większa transparentność i ujednolicenie zasad jest kluczowe dla zwiększenia zaufania do procedur.
- 5. Przedłużenie czasu na składanie wniosków:**

Należy wydłużyć czas na składanie wniosków, który jest obecnie wskazywany jako główna trudność, generująca biurokrację. Krótki czas trwania naboru zmuszał wielu pracodawców do wykonywania formalności po godzinach pracy lub całkowitego polegania na pomocy firm szkoleniowych. Wydłużenie tego terminu jest bezpośrednio związane z możliwością sprawnego zebrania trzech wymaganych ofert oraz spokojnym wypełnieniem dużej liczby dokumentów.
- 6. Wybór sprawdzonych wykonawców:**

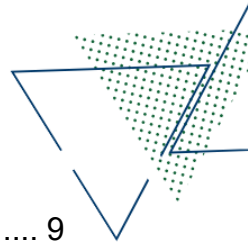
Rekomenduje się kontynuowanie współpracy ze sprawdzonymi i zaufanymi firmami szkoleniowymi, które wcześniej wykazały się profesjonalizmem i oferowały wsparcie w procedurach formalnych KFS. Zaufane firmy często aktywnie monitorowały terminy naboru KFS i wysyłały gotowe oferty, co było kluczowe dla pracodawców zmagających się z biurokracją. Wysoka satysfakcja pracodawców z przebiegu kursów prowadzi do wniosku, że należy utrzymywać współpracę ze sprawdzonymi dostawcami usług.



---

## 7. **Lepsze planowanie szkoleń:**

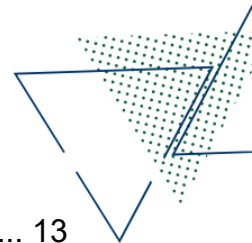
Pracodawcy powinni dążyć do wcześniejszego i bardziej szczegółowego planowania inwestycji w kompetencje. Pracodawcy sugerowali, że mogliby działać inaczej w doborze form / tematów lub organizacji kształcenia, gdyby mieli więcej czasu na planowanie i rozeznanie rynku. Lepsze planowanie pozwoliłoby im na bardziej strategiczny dobór szkoleń, zamiast podejmowania decyzji pod presją krótkich terminów naborów. Jest to szczególnie istotne, ponieważ szkolenia dedykowane (tzw. „szyte na miarę”) były najbardziej pozytywnie oceniane jako adekwatne do aktualnych potrzeb firmy.



---

## 6. Spis tabel

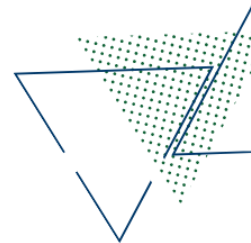
Tabela 1. Podział środków KFS w województwie lubelskim w 2024 roku (w zł.).....	9
Tabela 2. Obszary tematyczne kursów, studiów podyplomowych oraz egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych .....	22
Tabela 3. Ocena kwoty, dostępności informacji i procedur przyznawania wsparcia otrzymanego wsparcia z KFS w 2024 roku (N=293).....	32
Tabela 4. Stopień, w jakim wsparcie z KFS w 2024 roku wpłynęło na sytuację pracowników w firmie (N=293).....	38



---

## 7. Spis wykresów

Wykres 1. Charakterystyka próby - pracodawcy.....	13
Wykres 2. Charakterystyka próby - pracownicy.....	14
Wykres 3. Powody, dla których pracodawcy zdecydowali się wnioskować o dofinansowanie z KFS (N=293).....	25
Wykres 4. Główne powody, dla których pracownicy zdecydowali się na skorzystanie ze wsparcia w ramach KFS (N=293).....	27
Wykres 5. Korzyści, jakie osiągnęli pracownicy dzięki otrzymanemu wsparciu z KFS w 2024 roku (N=293).....	35
Wykres 6. Umiejętności / kwalifikacje zawodowe uzyskane przez pracowników w ramach wsparcia z KFS (N=293).....	39
Wykres 7. Korzyści, jakie osiągnęło przedsiębiorstwo dzięki otrzymanemu wsparciu z KFS w 2024 roku (N=293).....	41
Wykres 8. Przydatność uzyskanych w ramach wsparcia KFS kompetencji / kwalifikacji zawodowych w aktualnym i przyszłym miejscu pracy (N=293).....	44



## 8. Załączniki

### 8.1. Załącznik nr 1 – Kwestionariusz wywiadu do badania pracodawców

Szanowni Państwo,

Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie realizuje badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), którego celem jest ocena efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom i pracownikom ze środków KFS w 2024 roku, z uwzględnieniem analizy działań szkoleniowych, losów zawodowych uczestników oraz poziomu satysfakcji z realizowanych usług. Badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki posłużą do opracowania raportu zbiorczego.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

#### Metryka

**M0. Czy Państwa firma w 2024 roku skorzystała ze środków finansowych w ramach KFS?**

- Tak
- Nie

**M1. Proszę zaznaczyć właściwy powiatowy urząd pracy, w którym otrzymał(a) Pan(i) wsparcie finansowe z KFS.**

- PUP w Zamościu
- MUP w Lublinie
- PUP w Puławach
- PUP w Biłgoraju
- PUP w Lublinie
- PUP w Janowie Lubelskim
- PUP w Krasnymstawie
- PUP w Łęcznej
- PUP w Hrubieszowie
- PUP we Włodawie

**M2. Jaka jest wielkość Pana(-ni) firmy?**

- Od 1 do 9 pracowników (mikro)
- Od 10 do 49 pracowników (mała)
- Od 50 do 249 pracowników (średnia)
- 250 i więcej pracowników (duża)

**M3. Jaka jest główna sekcja PKD, w której działa firma?**

<input type="checkbox"/> Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	<input type="checkbox"/> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)
<input type="checkbox"/> Górnictwo i wydobywanie (B)	<input type="checkbox"/> Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)
<input type="checkbox"/> Przetwórstwo przemysłowe (C)	<input type="checkbox"/> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)
<input type="checkbox"/> Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	<input type="checkbox"/> Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)

<input type="checkbox"/> Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E) <input type="checkbox"/> Budownictwo (F) <input type="checkbox"/> Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G) <input type="checkbox"/> Transport i gospodarka magazynowa (H) <input type="checkbox"/> Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I) <input type="checkbox"/> Informacja i komunikacja (J)	<input type="checkbox"/> Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O) <input type="checkbox"/> Edukacja (P) <input type="checkbox"/> Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q) <input type="checkbox"/> Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R) <input type="checkbox"/> Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T) <input type="checkbox"/> W innej, jakiej?.....
--	---

#### M4. Jaka jest forma własności Pana(-ni) przedsiębiorstwa?

- Publiczna
- Prywatna

#### Profil usług szkoleniowych realizowanych w 2024 r. ze środków KFS

##### 1. Czy osobiście korzystał(a) Pan(i) ze wsparcia w ramach KFS w 2024 r. (jako pracodawca)?

- Tak
- Nie (*przejdźcie do pytania 3*)

##### 2. Jeśli tak, to proszę wskazać z jakich działań korzystał(a) Pan(-i) osobiście? (*można wybrać więcej niż jedną odpowiedź*)

- Kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą
- Studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą
- Egzamininy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
- Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu
- Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

##### 3. Proszę wskazać, z jakich działań korzystali pracownicy Państwa firmy? (*można wybrać więcej niż jedną odpowiedź*)

- Kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą
- Studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą
- Egzamininy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
- Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu
- Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem



## Tematyka poszczególnych form wsparcia finansowanych z KFS

**4. Proszę wskazać, w jakich obszarach tematycznych Państwa firma korzystała ze wsparcia KFS: (jeśli w pytaniach 2 i/lub 3 respondent wskazał kursy i/lub studia podyplomowe i/lub egzaminy)**

**Proszę wymienić nabyte umiejętności/ kwalifikacje/ kompetencje/ uprawnienia.  
(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)**

Obszary tematyczne	Kursy	Studia podyplomowe	Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
1. podstawowe programy ogólne (w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia)			
2. rozwój osobowościowy i kariery zawodowej (umiejętności „miękkie” np. komunikatywność, odporność na stres, umiejętność pracy w zespole)			
3. doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu			
4. sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne			
5. nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)			
6. języki obce			
7. dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna			
8. sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (np. metody sprzedaży, obsługa kasy fiskalnej, fakturowanie, obsługa klienta, promocja, reklama)			
9. rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna (prawo podatkowe)			
10. zarządzanie i administrowanie (zarządzanie zasobami ludzkimi, HR)			
11. prace sekretarskie i biurowe (obsługa urzędzeń biurowych, obsługa sekretariatu, biura)			
12. prawo			
13. nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)			

Obszary tematyczne	Kursy	Studia podyplomowe	Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
14. matematyka i statystyka			
15. informatyka i wykorzystanie komputerów (obsługa programów komputerowych i technologii IT)			
16. technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia – kurs operatora obrabiarek CNC, kursy spawalnicze, kursy na uprawnienia elektryka, energetyka itp., elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów – kurs lakiernika, mechanika, blacharza samochodowego)			
17. górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)			
18. architektura i budownictwo (kurs murarza, tynkarza, brukarza obsługi sprzętu ciężkiego – operatora koparki/ładowarki)			
19. rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo			
20. weterynaria			
21. opieka zdrowotna (rehabilitacja, pielęgniarstwo, fizjoterapia)			
22. opieka społeczna (w tym: kurs opieki nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi)			
23. ochrona własności i osób (kurs pracownika ochrony)			
24. ochrona środowiska			
25. usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (pilot wycieczek, menadżer hotelarstwa)			
26. usługi gastronomiczne (kurs kucharza, piekarza, cukiernika, kelnera, barmana)			
27. usługi fryzjerskie, kosmetyczne (kurs stylizacji paznokci)			
28. usługi krawieckie, obuwnicze (kurs kroju, szwaczki itp.)			

Obszary tematyczne	Kursy	Studia podyplomowe	Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
29. usługi stolarskie, szklarskie			
30. usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towarów			
31. pozostałe usługi			
32. inna tematyka kształcenia ustawicznego, jaka? ...			

### Motywacje do skorzystania ze wsparcia w ramach KFS

#### 5. Dlaczego zdecydowali się Państwo wnioskować o dofinansowanie z KFS? (można wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi)

- Chcieliśmy podnieść kompetencje/kwalifikacje naszych pracowników
- Chcieliśmy usprawnić pracę osób zatrudnionych w firmie
- Chcieliśmy rozpocząć nowy rodzaj działalności
- Chcieliśmy wejść na nowy rynek (w kraju)
- Chcieliśmy wejść na rynek zagraniczny
- Chcieliśmy wprowadzić nowe produkty/usługi
- Chcieliśmy wdrożyć/usprawnić metody zarządzania personelem
- Chcieliśmy wdrożyć/usprawnić metody zarządzania zasobami firmy
- Chcieliśmy zwiększyć wykorzystanie nowych technologii
- Inne, jakie?.....

### Kryteria wyboru firm szkoleniowych

#### 6. Jakie kryteria zdecydowały o wyborze firmy, która przeprowadziła szkolenia dofinansowane z KFS?

(można wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi)

- Zgodność oferty szkoleniowej z potrzebami firmy
- Program szkolenia dopasowany do specyfiki branży lub stanowiska
- Doświadczenie firmy szkoleniowej w realizacji podobnych kursów
- Rekomendacje i opinie innych klientów
- Dostępność terminów szkoleń
- Lokalizacja szkolenia (bliskość firmy, możliwość dojazdu, tryb online)
- Wielkość grup szkoleniowych
- Możliwość uzyskania uznawanych na rynku certyfikatów/dyplomów po ukończeniu
- Cena szkolenia
- Inne, jakie?...



## Ocena satysfakcji i przydatności usług KFS oraz form kształcenia

**7. Proszę ocenić otrzymane wsparcie z KFS w 2024 r. ze względu na:**

**Skala ocen:**

**5 – bardzo dobra; 4 – dobra; 3 – dostateczna; 2 – zła; 1 – bardzo zła**

Kwotę wsparcia dostępną na 1 uczestnika	
Dostępność informacji na temat wsparcia z KFS	
Procedury przyznawania wsparcia	

**8. Proszę ocenić poszczególne formy wsparcia w ramach KFS, z których skorzystało Pana/(-ni) przedsiębiorstwo w 2024 roku?**

**Skala ocen:**

**5 – bardzo przydatna; 4 – raczej przydatna; 3 – umiarkowanie przydatna; 2 – raczej nieprzydatna; 1 – bardzo mało przydatna/nieprzydatna**

Kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą	
Studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą	
Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych	
Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu	
Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem	

**9. W jakim stopniu wsparcie z KFS w 2024 r. wpłynęło, Pana(-ni) zdaniem, na sytuację pracowników w firmie w zakresie:**

**Skala ocen:**

**5 – w bardzo dużym stopniu; 4 – w dużym stopniu; 3 – w umiarkowanym stopniu; 2 – w niewielkim stopniu; 1 – wcale**

Poprawy warunków finansowych	
Polepszenia warunków pracy (np. zmiana formy umowy, elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej, dodatkowe benefity pozapłacowe)	
Możliwości awansu	



**10.W jakim stopniu Pana(-ni) zdaniem pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia w ramach KFS w 2024 r., mogą praktycznie wykorzystać uzyskane kompetencje i kwalifikacje w pracy?**

- W bardzo dużym stopniu
- W dużym stopniu
- W umiarkowanym stopniu
- W niewielkim stopniu
- Wcale

**11.Jakie korzyści osiągnęło przedsiębiorstwo dzięki otrzymanemu wsparciu z KFS w 2024 r.?**

***(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)***

- Nabycie przez pracowników wymaganych umiejętności/kwalifikacji zawodowych
- Rozpoczęcie nowego rodzaju działalności
- Zdobycie nowych rynków zbytu
- Rozszerzenie oferty firmy o nowe produkty/usługi
- Wdrożenie/usprawnienie metod zarządzania personelem
- Wdrożenie/usprawnienie metod zarządzania zasobami firmy
- Zwiększenie wykorzystania nowych technologii
- Poprawa sytuacji finansowej przedsiębiorstwa
- Zwiększenie motywacji do pracy pracowników
- Zmiana stanowisk pracy przez pracowników/awanse
- Inne, jakie? ...

**Sytuacja zawodowa pracowników po zakończonym udziale we wsparciu z KFS**

**12.Ilu pracowników firmy skorzystało ze wsparcia z KFS w 2024 r.?**

.... osób

- Trudno powiedzieć

**13.Ilu pracowników utrzymało zatrudnienie po zrealizowanym szkoleniu lub innych form wsparcia z KFS?**

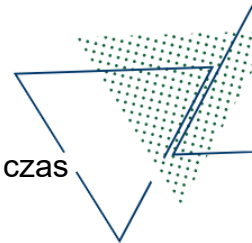
- Wszyscy *(zakończenie ankiety)*
- Część - ile osób? ...
- Żaden
- Trudno powiedzieć *(zakończenie ankiety)*

**14.Z jakich powodów pracownicy nie utrzymali miejsc pracy?**

***(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)***

- Rozwiązanie umowy przez pracownika – rezygnacja pracownika bez podania przyczyny
- Rozwiązanie umowy przez pracownika – zmiana miejsca pracy/lepsza oferta pracy
- Rozwiązanie umowy przez pracownika – założenie własnej działalności gospodarczej
- Rozwiązanie umowy przez pracownika ze względu na sytuację rodzinną
- Rozwiązanie umowy przez pracownika ze względu na sytuację zdrowotną
- Rozwiązanie umowy przez pracodawcę - zmiana sytuacji finansowej/charakteru firmy/restrukturyzacja
- Rozwiązanie umowy przez pracodawcę – zwolnienie dyscyplinarne

- 
- Rozwiązanie umowy przez pracodawcę – nieprzedłużenie umowy na czas określony/wygaśnięcie umowy
  - Przyczyny formalne - odejście pracownika na emeryturę
  - Przyczyny losowe np. śmierć pracownika
  - Inne, jakie? ...





---

## 8.2. Załącznik nr 2 – Kwestionariusz wywiadu do badania pracowników

Szanowni Państwo,

Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie realizuje badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), którego celem jest ocena efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom i pracownikom ze środków KFS w 2024 roku, z uwzględnieniem analizy działań szkoleniowych, losów zawodowych uczestników oraz poziomu satysfakcji z realizowanych usług. Badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki posłużą do opracowania raportu zbiorczego.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

---

### Metryka

---

**M0. Czy w 2024 roku skorzystał(a) Pan(i) ze środków finansowych w ramach KFS?**

- Tak
- Nie

**M1. Płeć**

- Kobieta
- Mężczyzna

**M2. Wiek:**

- Od 18 do 24 lat
- Od 25 do 34 lat
- Od 35 do 44 lat
- Od 45 do 54 lat
- 55 lat i więcej

**M3. Wykształcenie:**

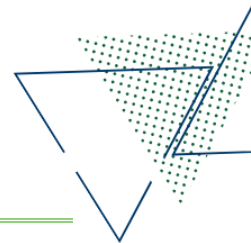
- Podstawowe/gimnazjalne
- Zasadnicze zawodowe
- Średnie ogólnokształcące
- Średnie zawodowe/policealne
- Wyższe

**M4. Stanowisko pracy/ zawód:**

...

**M5. Proszę zaznaczyć właściwy powiatowy urząd pracy, w którym otrzymał(a) Pan(-ni) wsparcie finansowe z KFS**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> PUP w Zamościu  | <input type="checkbox"/> PUP w Janowie Lubelskim |
| <input type="checkbox"/> MUP w Lublinie  | <input type="checkbox"/> PUP w Krasnymstawie     |
| <input type="checkbox"/> PUP w Puławach  | <input type="checkbox"/> PUP w Łęcznej           |
| <input type="checkbox"/> PUP w Biłgoraju | <input type="checkbox"/> PUP w Hrubieszowie      |
| <input type="checkbox"/> PUP w Lublinie  | <input type="checkbox"/> PUP we Włodawie         |



## Profil usług szkoleniowych realizowanych w 2024 r. ze środków KFS

1. Proszę wskazać, z jakich działań korzystał(a) Pan(i) w ramach KFS w 2024 r.?

(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- Kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą
- Studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą
- Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
- Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu
- Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

## Tematyka poszczególnych form wsparcia finansowanych z KFS

2. Proszę wskazać, w jakich obszarach tematycznych korzystał(a) Pan(i) ze wsparcia KFS:

Proszę wymienić nabyte umiejętności/ kwalifikacje/ kompetencje/ uprawnienia.

(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

Obszary tematyczne	Kursy	Studia podyplomowe	Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
1. podstawowe programy ogólne (w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia)			
2. rozwój osobowościowy i kariery zawodowej (umiejętności „miękkie” np. komunikatywność, odporność na stres, umiejętność pracy w zespole)			
3. doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu			
4. sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne			
5. nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)			
6. języki obce			
7. dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna			
8. sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (np. metody sprzedaży, obsługa			

Obszary tematyczne	Kursy	Studia podyplomowe	Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
kasy fiskalnej, fakturowanie, obsługa klienta, promocja, reklama)			
9. rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna (prawo podatkowe)			
10. zarządzanie i administrowanie (zarządzanie zasobami ludzkimi, HR)			
11. prace sekretarskie i biurowe (obsługa urzędzeń biurowych, obsługa sekretariatu, biura)			
12. prawo			
13. nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)			
14. matematyka i statystyka			
15. informatyka i wykorzystanie komputerów (obsługa programów komputerowych i technologii IT)			
16. technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia – kurs operatora obrabiarek CNC, kursy spawalnicze, kursy na uprawnienia elektryka, energetyka itp., elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów – kurs lakiernika, mechanika, blacharza samochodowego)			
17. górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)			
18. architektura i budownictwo (kurs murarza, tynkarza, brukarza obsługi sprzętu ciężkiego – operatora koparki/ładowarki)			
19. rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo			
20. weterynaria			
21. opieka zdrowotna (rehabilitacja, pielęgniarstwo, fizjoterapia)			

Obszary tematyczne	Kursy	Studia podyplomowe	Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
22. opieka społeczna (w tym: kurs opieki nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi)			
23. ochrona własności i osób (kurs pracownika ochrony)			
24. ochrona środowiska			
25. usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (pilot wycieczek, menadżer hotelarstwa)			
26. usługi gastronomiczne (kurs kucharza, piekarza, cukiernika, kelnera, barmana)			
27. usługi fryzjerskie, kosmetyczne (kurs stylizacji paznokci)			
28. usługi krawieckie, obuwnicze (kurs kroju, szwaczki itp.)			
29. usługi stolarskie, szklarskie			
30. usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towarów			
31. pozostałe usługi			
32. inna tematyka kształcenia ustawicznego, jaka? ...			

### **Motywy podjęcia wsparcia finansowanego w ramach KFS**

#### **3. Jakie były główne powody, dla których zdecydował(a) się Pan(i) na skorzystanie ze wsparcia w ramach KFS?**

*(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)*

- Poprawa efektywności mojej pracy
- Nabycie kompetencji/kwalifikacji do wykonywania nowych zadań
- Lepsza organizacja pracy
- Zwiększenie motywacji do pracy
- Poprawa warunków pracy
- Chęć zwiększenia zarobków
- Uzyskanie awansu
- Chęć rozwoju
- Inne, jakie? ...



## Ocena satysfakcji i przydatności usług KFS oraz form kształcenia

### 4. Proszę ocenić poszczególne formy wsparcia w ramach KFS, z których skorzystał(a) Pan(i) w 2024 roku?

Skala ocen:

5 – bardzo przydatna; 4 – raczej przydatna; 3 – umiarkowanie przydatna; 2 – raczej nieprzydatna; 1 – bardzo mało przydatna/nieprzydatna

Kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą	
Studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą	
Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych	
Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu	
Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem	

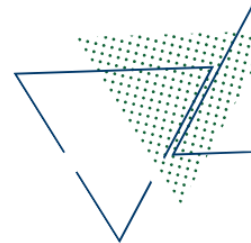
### 5. Czy wsparcie, z którego skorzystał(a) Pan(i) w ramach KFS odpowiadało Pana(-ni) potrzebom?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno powiedzieć

### 6. Jakie korzyści osiągnął(-ęła) Pan(i) dzięki otrzymanemu wsparciu z KFS w 2024 r.?

*(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)*

- Nabycie wymaganych umiejętności/kwalifikacji zawodowych
- Uzyskanie umiejętności/kwalifikacji zawodowych przydatnych w miejscu pracy
- Uzyskanie umiejętności/kwalifikacji zawodowych przydatnych w przypadku ewentualnej zmiany miejsca pracy
- Zwiększenie szans na awans zawodowy
- Możliwość podjęcia nowych obowiązków w miejscu pracy
- Poprawa efektywności w wykonywaniu codziennych obowiązków
- Wzrost pewności siebie w pracy zawodowej
- Zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy
- Zwiększenie motywacji do pracy
- Inne, jakie? ...



---

**7. Proszę wskazać, jakie umiejętności/kwalifikacje zawodowe uzyskał(a) Pan(i) w ramach wsparcia z KFS?**

**(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)**

- Umiejętności posługiwania się językiem obcym - jakim?...
- Uprawnienia zawodowe - jakie?...
- Kompetencje cyfrowe (w tym technologii teleinformatycznych ITC)
- Nabycie kompetencji związanych z rozwojem technologii w firmie i zastosowaniem wprowadzanych przez firmę narzędzi pracy
- Umiejętności techniczne – jakie?...
- Umiejętności zarządzania personelem
- Umiejętności zarządzania własną pracą/czasem
- Umiejętności budowania relacji z klientem
- Umiejętności z zakresu reklamy, marketingu
- Wiedza/znajomość przepisów prawnych potrzebnych na zajmowanym stanowisku
- Umiejętności miękkie (np. radzenie sobie w sytuacjach stresowych, negocjacje)
- Inne, jakie?...

---

**Sytuacja zawodowa po zakończonym udziale we wsparciu z KFS**

**8. Czy utrzymał(a) Pan(i) miejsce pracy w firmie po skorzystaniu ze wsparcia w ramach KFS w 2024 r.?**

- Tak – jak długo od zakończenia wsparcia z KFS? *(przejdźcie do pytania 11)*
  - ... miesiące
  - Trudno powiedzieć
- Nie *(przejdźcie do pytania 9, a następnie 17)*

**9. Z jakich powodów nie utrzymał(a) Pan(i) miejsca pracy?**

**(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)**

- Sam(a) zrezygnowałem(-am) z pracy bez podania przyczyny
- Zmieniłem(-am) miejsce pracy, ponieważ otrzymałem(-am) lepszą ofertę
- Założyłem(-am) własną działalność gospodarczą
- Zrezygnowałem(-am) z pracy z powodów rodzinnych
- Zrezygnowałem(-am) z pracy ze względów zdrowotnych
- Zostałem(-am) zwolniony(a) przez pracodawcę z powodu sytuacji finansowej firmy/ zmian organizacyjnych/restrukturyzacji
- Zostałem(-am) zwolniony(a) dyscyplinarnie
- Nie przedłużono ze mną umowy na czas określony / wygasła umowa zlecenie
- Odszedłem/odeszłam na emeryturę
- Z innych przyczyn losowych (np. przeprowadzka)
- Inne, jakie? ...

---

Pytanie 10 skierowane do osób, które w poprzednim pytaniu wskazały odpowiedź nr 2 lub 3

**10. Czy umiejętności/kwalifikacje zawodowe zdobyte w ramach wsparcia z KFS w 2024 r. wpłynęły na Pana(-ni) decyzję o zmianie miejsca pracy/założeniu działalności gospodarczej?**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno powiedzieć

**11. Jak zmieniła się Pana(-ni) pozycja w firmie po skorzystaniu ze wsparcia w ramach KFS?**

*(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)*

- Zmieniłem(-am) stanowisko pracy/zawód
- Otrzymałem/am awans
- Otrzymałem/am podwyżkę
- Zaproponowano mi lepsze warunki pracy (np. zmiana formy umowy, elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej, dodatkowe benefity pozapłacowe)
- Inna pozycja, jaka?...
- Nic się nie zmieniło

Pytania 12-13 skierowane do osób, które w poprzednim pytaniu wskazały odpowiedź nr 1

**12. Jakie jest Pana(-ni) obecne stanowisko pracy?**

...

**13. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) ze zmiany stanowiska?**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno powiedzieć

**14. Czy w związku ze wsparciem z KFS zmienił się zakres Pana(-ni) obowiązków?**

- Tak
- Nie *(przejdź do pytania 16)*
- Trudno powiedzieć *(przejdź do pytania 16)*

**15. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) ze zmiany zakresu obowiązków?**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno powiedzieć



---

**16. W jakim stopniu uzyskane w ramach wsparcia KFS kompetencje/  
kwalifikacje zawodowe są/mogą być przydatne w:**

**Skala ocen:**

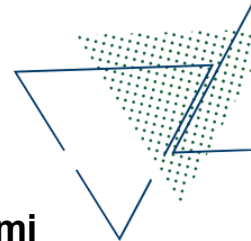
**5 – w bardzo dużym stopniu; 4 – w dużym stopniu; 3 – w umiarkowanym stopniu;  
2 – w niewielkim stopniu; 1 – wcale**

Aktualnym miejscu pracy	
Przyszłym miejscu pracy	

**17. Czy uważa Pan(i), że uzyskane w ramach wsparcia z KFS  
umiejętności/kwalifikacje zawodowe zwiększają Pana(-ni) szanse na rynku  
pracy?**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno powiedzieć





### **8.3. Załącznik nr 3 – Scenariusz wywiadu FGI z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy**

Szanowni Państwo,  
nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie realizuje badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), którego celem jest ocena efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom i pracownikom ze środków KFS w 2024 roku, z uwzględnieniem analizy działań szkoleniowych, losów zawodowych uczestników oraz poziomu satysfakcji z realizowanych usług. Badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki posłużą do opracowania raportu zbiorczego.

Przed spotkaniem otrzymali Państwo mailowo Klauzulę zgody oraz Klauzulę informacyjną RODO. Wyświetlę je teraz Państwu na ekranie. Na potrzeby realizacji badania wywiad będzie nagrywany, a Państwa wypowiedzi zostaną zanonimizowane i wykorzystane wyłącznie do celów sprawozdawczych. Zanim rozpoczniemy, proszę każdego z Państwa z osobna o potwierdzenie zapoznania się z ww. dokumentami i wyrażenie zgody.

#### **Najpopularniejsze formy kształcenia z KFS w 2024 roku**

1. Które formy kształcenia finansowane z KFS w 2024 roku dominowały w dofinansowanych wnioskach w reprezentowanych przez Państwa powiatowych urzędach pracy?
  - Kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą
  - Studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą
  - Egzamininy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
  - Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu
  - Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem
2. Z czego wynikała dominacja tych form (dostępność, koszty, terminy, wymogi formalne)?

#### **Profile pracodawców korzystających z KFS w 2024 roku**

3. Które grupy pracodawców najczęściej korzystały ze wsparcia w ramach KFS w 2024 roku? Proszę podać wielkość firmy (mikro/male/średnie/duże) oraz branżę/sekcję PKD?
4. Jakie czynniki najbardziej zwiększały aktywność tych pracodawców w pozyskiwaniu środków z KFS w 2024 roku?
5. Czy wśród aktywnych wnioskodawców przeważali stali beneficjenci KFS, czy pierwszorazowi? Proszę oszacować proporcje.

#### **Profile pracowników i wpływ wsparcia na ich sytuację zawodową**

6. Jakie zawody/stanowiska pracy pracowników były najczęściej kierowane na kształcenie w ramach KFS w 2024 roku? Proszę wskazać przykłady.

7. Co Państwa zdaniem przesądzało o kierowaniu właśnie tych profili pracowników na kształcenie w 2024 roku? Proszę wskazać najważniejsze czynniki.
8. Czy to były te same profile co w latach wcześniejszych, czy może w 2024 roku pojawiły się nowe zawody/stanowiska?
9. Według Państwa wiedzy, jaką zmianę sytuacji zawodowej pracodawcy deklarowali po skorzystaniu z wsparci w ramach KFS? (np. nowe zadania/uprawnienia, rozszerzenie zakresu, większa samodzielność).
10. Czy zaobserwowali Państwo wpływ na stabilność zatrudnienia pracowników po kształceniu (utrzymanie, przedłużenie umowy)?

#### **Obszary tematyczne wsparcia w ramach KFS w 2024 roku**

11. Jakie obszary tematyczne szkoleń były najczęściej wybierane w 2024 roku?
12. Czy w 2024 roku zidentyfikowali Państwo tematy szkoleniowe o rosnącym popycie? Z czego może wynikać rosnące zapotrzebowanie tymi obszarami?

#### **Najbardziej przydatne formy kształcenia finansowane z KFS w 2024 roku**

13. Które formy kształcenia finansowane z KFS w 2024 roku były – według Państwa wiedzy – oceniane jako najskuteczniejsze?
14. Z czego według Państwa wynikała wysoka skuteczność tych form wsparcia?
15. Czy na zakończenie chcieliby Państwo coś dodać w temacie spotkania? Być może jakieś istotne kwestie nie zostały poruszone.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

## **8.4. Załącznik nr 4 – Scenariusz wywiadu FGI z pracodawcami korzystającymi ze środków KFS w 2024 roku**

Szanowni Państwo,  
nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie realizuje badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), którego celem jest ocena efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom i pracownikom ze środków KFS w 2024 roku, z uwzględnieniem analizy działań szkoleniowych, losów zawodowych uczestników oraz poziomu satysfakcji z realizowanych usług. Badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki posłużą do opracowania raportu zbiorczego.

Przed spotkaniem otrzymali Państwo mailowo Klauzulę zgody oraz Klauzulę informacyjną RODO. Wyświetlę je teraz Państwu na ekranie. Na potrzeby realizacji badania wywiad będzie nagrywany, a Państwa wypowiedzi zostaną zanonimizowane i wykorzystane wyłącznie do celów sprawozdawczych. Zanim rozpoczniemy, proszę każdego z Państwa z osobna o potwierdzenie zapoznania się z ww. dokumentami i wyrażenie zgody.

### **Profil usług szkoleniowych realizowanych w 2024 r. ze środków KFS**

1. Proszę wskazać, z jakich działań w ramach KFS korzystali Państwo osobiście lub Państwa pracownicy w 2024 roku?
  - Kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
  - Studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
  - Egzamininy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
  - Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
  - Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

### **Tematyka poszczególnych form wsparcia finansowanych z KFS**

2. Jakie grupy pracowników (zawody/stanowiska) uczestniczyły w kształceniu w ramach KFS w 2024 roku?
3. Jaki był cel kształcenia dla wymienionych grup pracowników (kompetencje, uprawnienia, przygotowanie do nowych zadań)?
4. W jakich obszarach tematycznych korzystali Państwo ze wsparcia KFS w 2024 roku w ramach:
  - kursów,
  - studiów podyplomowych,
  - egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych?

Proszę doprecyzować temat i cel każdej z form.

### **Motywacje do skorzystania ze wsparcia w ramach KFS**

5. Z jakich powodów zdecydowali się Państwo wnioskować o dofinansowanie z KFS w 2024 r.? Proszę podać główne przyczyny.

6. Kto był inicjatorem decyzji w firmie i jakie argumenty przeważyły?

### **Kryteria wyboru firm szkoleniowych**

7. Jakie kryteria zadecydowały o wyborze firmy, która przeprowadziła szkolenia dofinansowane z KFS w 2024 roku? Proszę je wskazać i uzasadnić.
8. Czy w procesie decyzyjnym brali Państwo pod uwagę opinie samych uczestników? W jaki sposób wpłynęło to na wybór?
9. Czy po realizacji potwierdziło się, że wybrane kryteria były trafne? Co by Państwo zmienili w sposobie wyboru w przypadku zamiaru skorzystania z wsparcia z KFS w przyszłości?

### **Ocena satysfakcji i przydatności usług KFS oraz form kształcenia**

10. Jak oceniają Państwo kwotę wsparcia na 1 uczestnika w 2024 r. – czy była adekwatna do potrzeb i cen rynkowych?
11. Jak oceniają Państwo dostępność informacji na temat wsparcia z KFS w 2024 r. (zrozumiałość, kanały dotarcia)?
12. Jak oceniają Państwo procedury przyznawania wsparcia w 2024 r. (czytelność, czas, wymagane dokumenty)?
13. Jak oceniają Państwo przydatność poszczególnych form kształcenia, z których korzystała firma w 2024 roku? Co ograniczało przydatność pozostałych form wsparcia?
14. W jakim stopniu wsparcie z KFS w 2024 roku wpłynęło na sytuację pracowników w firmie w zakresie:
  - poprawy warunków finansowych,
  - polepszenia warunków pracy (np. zmiana formy umowy, elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej, dodatkowe benefity pozapłacowe),
  - możliwości awansu?

Proszę podać przykłady.

15. W jakim stopniu pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia KFS w 2024 roku, mogą praktycznie wykorzystywać uzyskane kompetencje i kwalifikacje w pracy?
16. Co najczęściej utrudnia praktyczne wykorzystanie uzyskanych kompetencji i kwalifikacji w pracy?
17. Jakie korzyści dla przedsiębiorstwa przyniosło wsparcie KFS w 2024 roku (np. wydajność, jakość, terminy, sprzedaż)? Proszę podać konkretne efekty.

### **Sytuacja zawodowa pracowników po zakończonym udziale we wsparciu z KFS**

18. Ilu pracowników skorzystało ze wsparcia KFS w 2024 roku i ilu z nich utrzymało zatrudnienie po zakończeniu kształcenia (w przypadku trudności proszę podać przybliżone liczby lub odsetki)?
19. Z jakich powodów część pracowników nie utrzymała miejsc pracy po zakończonym kształceniu w 2024 r.? Proszę wskazać najczęstsze przyczyny.

### **Rekomendacje**

20. Co zrobiliby Państwo inaczej w doborze form/tematów lub organizacji kształcenia w przypadku zamiaru skorzystania z wsparcia z KFS w przyszłości?
21. Jakie usprawnienia w KFS (informacja, procedury, rozliczenia) najbardziej podniosłoby efektywność Państwa działań?

22. Czy na zakończenie chcieliby Państwo coś dodać w temacie spotkania? Być może jakieś istotne kwestie nie zostały poruszone.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

## **8.5. Załącznik nr 5 – Scenariusz wywiadu FGI z pracownikami uczestniczącymi w formach kształcenia z KFS w 2024 roku**

Szanowni Państwo,  
nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie realizuje badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), którego celem jest ocena efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom i pracownikom ze środków KFS w 2024 roku, z uwzględnieniem analizy działań szkoleniowych, losów zawodowych uczestników oraz poziomu satysfakcji z realizowanych usług. Badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki posłużą do opracowania raportu zbiorczego.

Przed spotkaniem otrzymali Państwo mailowo Klauzulę zgody oraz Klauzulę informacyjną RODO. Wyświetlę je teraz Państwu na ekranie. Na potrzeby realizacji badania wywiad będzie nagrywany, a Państwa wypowiedzi zostaną zanonimizowane i wykorzystane wyłącznie do celów sprawozdawczych. Zanim rozpoczniemy, proszę każdego z Państwa z osobna o potwierdzenie zapoznania się z ww. dokumentami i wyrażenie zgody.

### **Profil usług szkoleniowych realizowanych w 2024 r. ze środków KFS**

1. Proszę podać swoje zawody/stanowiska w firmach, z których zostali Państwo skierowani na kształcenie KFS w 2024 roku.
2. Z jakich form wsparcia KFS skorzystali Państwo w 2024 roku?
  - Kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
  - Studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
  - Egzamin umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
  - Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
  - Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Proszę doprecyzować temat i cel każdej z form.

### **Tematyka poszczególnych form wsparcia finansowanych z KFS**

3. W jakich obszarach tematycznych korzystali Państwo ze wsparcia KFS w 2024 roku w ramach:
  - Kursów,
  - Studiów podyplomowych,
  - Egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych)?

### **Motywy podjęcia wsparcia finansowanego w ramach KFS**

4. Jakie były główne powody, dla których zdecydowali się Państwo skorzystać ze wsparcia KFS w 2024 roku? Proszę wskazać kluczowe i krótko je uzasadnić.
5. Czy decyzja wynikała z Państwa potrzeb, rekomendacji przełożonych, wymagań stanowiska lub planów rozwojowych? Kto ją zainicjował?

## Ocena satysfakcji i przydatności usług KFS oraz form kształcenia

6. Jak oceniają Państwo przydatność poszczególnych form, z których Państwo korzystali w 2024 roku (kursy / studia podyplomowe / egzaminy)? Jak często wykorzystują Państwo nowe umiejętności na co dzień?
7. Czy pojawiły się mierzalne efekty (mniej błędów, krótszy czas wykonywania zadań, lepsza jakość)? Proszę podać przykład.
8. Czy wsparcie, z którego Państwo skorzystali, odpowiadało Państwa potrzebom? Co było najbardziej trafione, a co wymagałoby zmiany?
9. Jakie korzyści osiągnęli Państwo dzięki wsparciu KFS w 2024 roku? (np. większa samodzielność, pewność działania, umiejętność korzystania z nowych narzędzi, certyfikat).
10. Jakie konkretne umiejętności/kwalifikacje uzyskali Państwo w ramach wsparcia KFS? Proszę wskazać te najbardziej użyteczne w Państwa pracy.
11. Czy uzyskali Państwo formalny certyfikat/uprawnienie? Jeśli tak, do czego jest wymagane?

## Sytuacja zawodowa po zakończonym udziale we wsparciu z KFS

12. Czy utrzymali Państwo miejsce pracy po skorzystaniu ze wsparcia KFS w 2024 roku? Jeśli tak – czy zmieniły się warunki zatrudnienia?
13. Jeśli nie, z jakich powodów nie utrzymali Państwo miejsc pracy po zakończonym kształceniu?
  - Czy decyzja o odejściu była po stronie Państwa, pracodawcy, czy obustronna?
  - Czy kompetencje/kwalifikacje zdobyte w KFS w 2024 roku wpłynęły na decyzję o zmianie miejsca pracy lub założeniu działalności gospodarczej (jeśli dotyczy)?
14. Jak zmieniła się Państwa pozycja w firmie po wsparciu KFS? (np. zmiana stanowiska/zawodu, awans, podwyżka, lepsze warunki – forma umowy, elastyczny czas pracy, praca zdalna, benefity). Proszę podać konkretne przykłady.
14. Czy w związku ze wsparciem KFS zmienił się zakres Państwa obowiązków? Jeśli tak – czy są Państwo zadowoleni z tej zmiany? Dlaczego?
15. W jakim stopniu kompetencje/kwalifikacje uzyskane w KFS są/mogą być przydatne w:
  - a) aktualnym miejscu pracy,
  - b) przyszłym miejscu pracy?Proszę wskazać przykłady.
16. Czy uważają Państwo, że uzyskane w ramach KFS umiejętności/kwalifikacje zwiększają Państwa szanse na rynku pracy? Dlaczego tak/nie?

## **Rekomendacje**

17. Jaka była największa zaleta i największa trudność związana z Państwa kształceniem w KFS w 2024 roku?
18. Gdyby mogli Państwo zmienić jedną rzecz w organizacji/jakości kształcenia, co by to było?
19. Czy na zakończenie chcieliby Państwo coś dodać w temacie spotkania? Być może jakieś istotne kwestie nie zostały poruszone.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.