



# POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

## Wyniki badań





## ZESPÓŁ AUTORSKI:

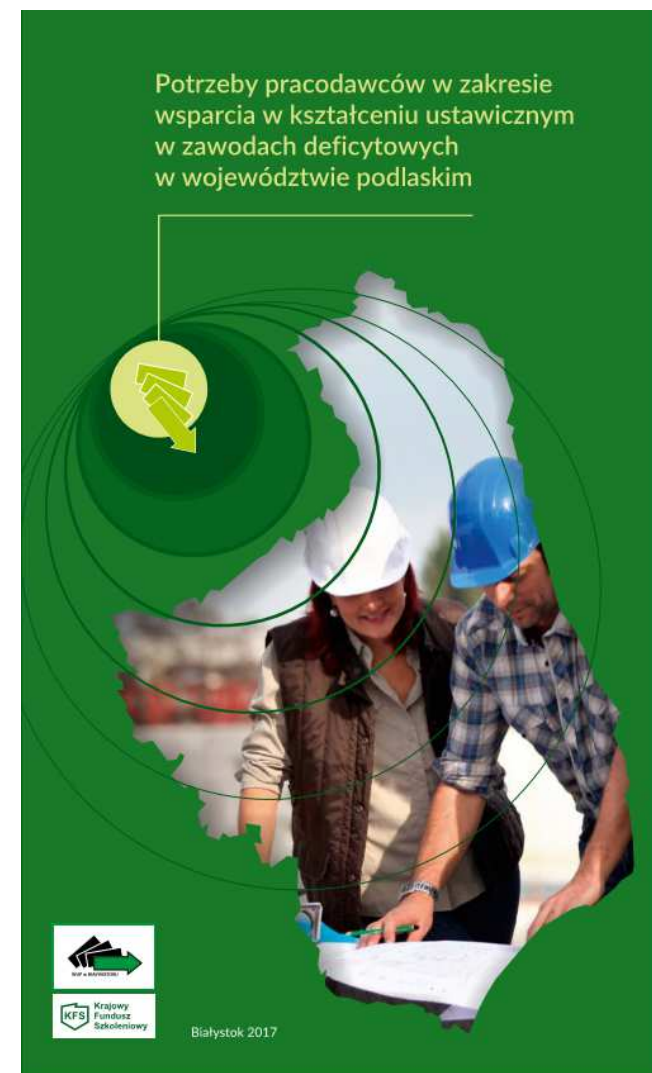
dr Katarzyna Dębowska  
dr inż. Joanna Godlewska  
dr inż. Anna Małgorzata Olszewska  
dr Anna Tomaszuk  
mgr Ewelina Julita Tomaszewska

## REDAKCJA:

dr Urszula Widelska

## RECENZJA:

dr inż. Arkadiusz Jurczuk  
dr Edyta Sidorczuk-Pietraszko



# Plan prezentacji

- Założenia badawcze
- Analiza danych dotyczących zawodów deficytowych/poszukiwanych oraz popytu na zawody, kwalifikacje i kompetencje w województwie podlaskim – wyniki badań i wnioski
- Analiza oferty edukacyjnej dotyczącej zawodów deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim – wyniki badań i wnioski



## Cel główny badania

**Ustalenie jakie zawody, kwalifikacje i kompetencje są deficytowe/poszukiwane na podlaskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kluczowych sektorów regionalnej gospodarki oraz określenie możliwości wsparcia pracodawców w kształceniu ustawicznym w zakresie zidentyfikowanych niedopasowań strukturalnych.**



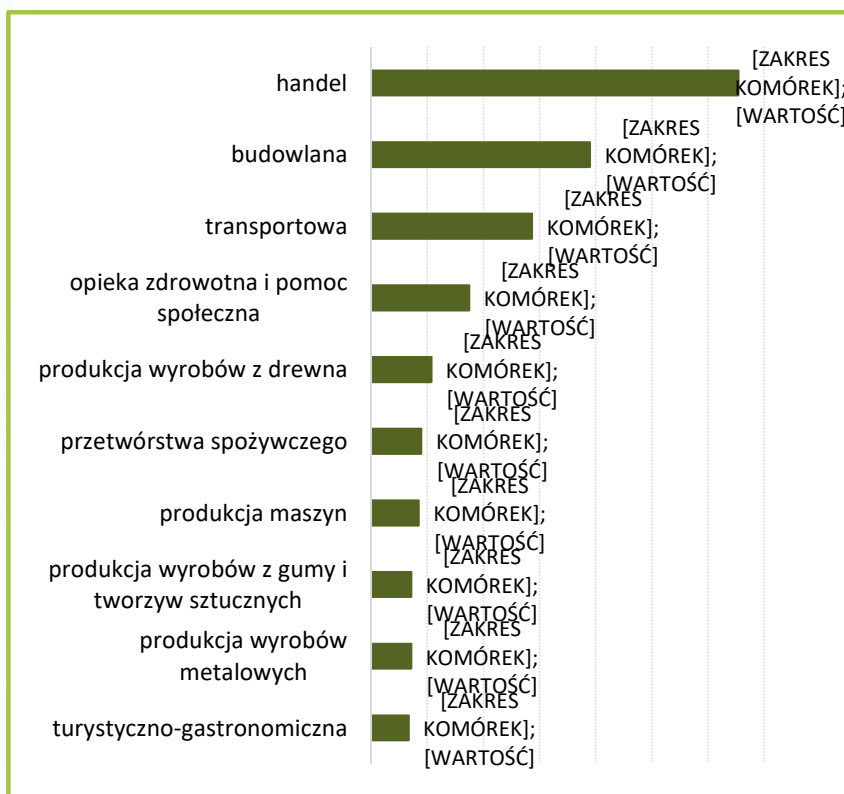
## Badane branże i sektory

- branża budowlana
- produkcja maszyn
- produkcja wyrobów metalowych
- produkcja wyrobów z drewna
- produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- branża transportowa
- przetwórstwo spożywcze
- branża turystyczno-gastronomiczna
- sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej
- sektor handlu

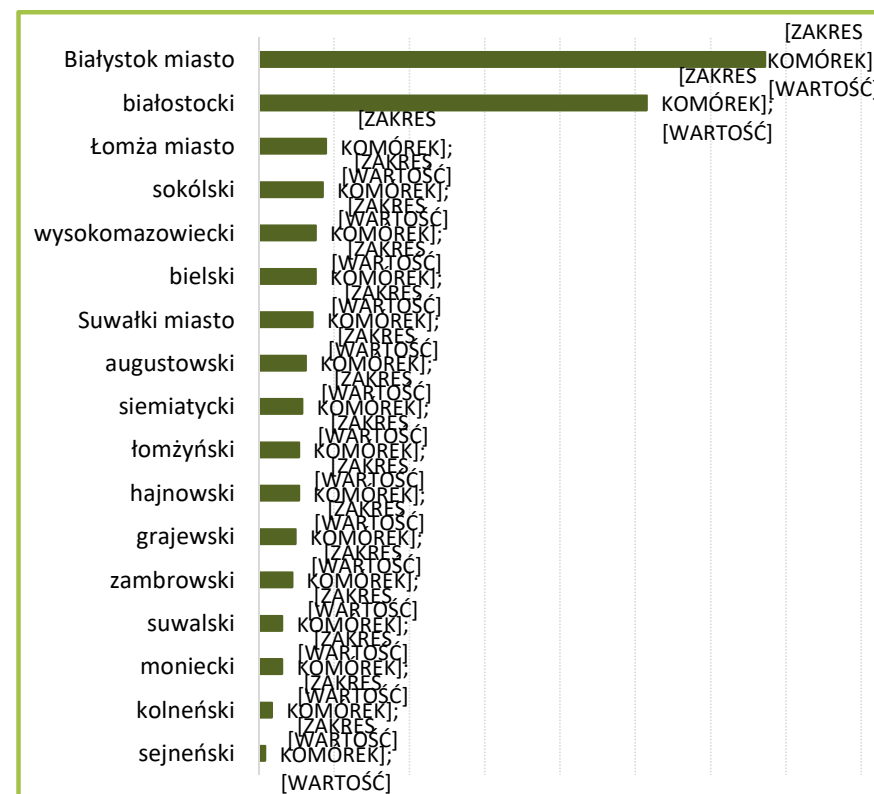


**Analiza danych dotyczących zawodów  
deficytowych/poszukiwanych oraz popytu na  
zawody, kwalifikacje i kompetencje w województwie  
podlaskim**

# Struktura przedsiębiorstw



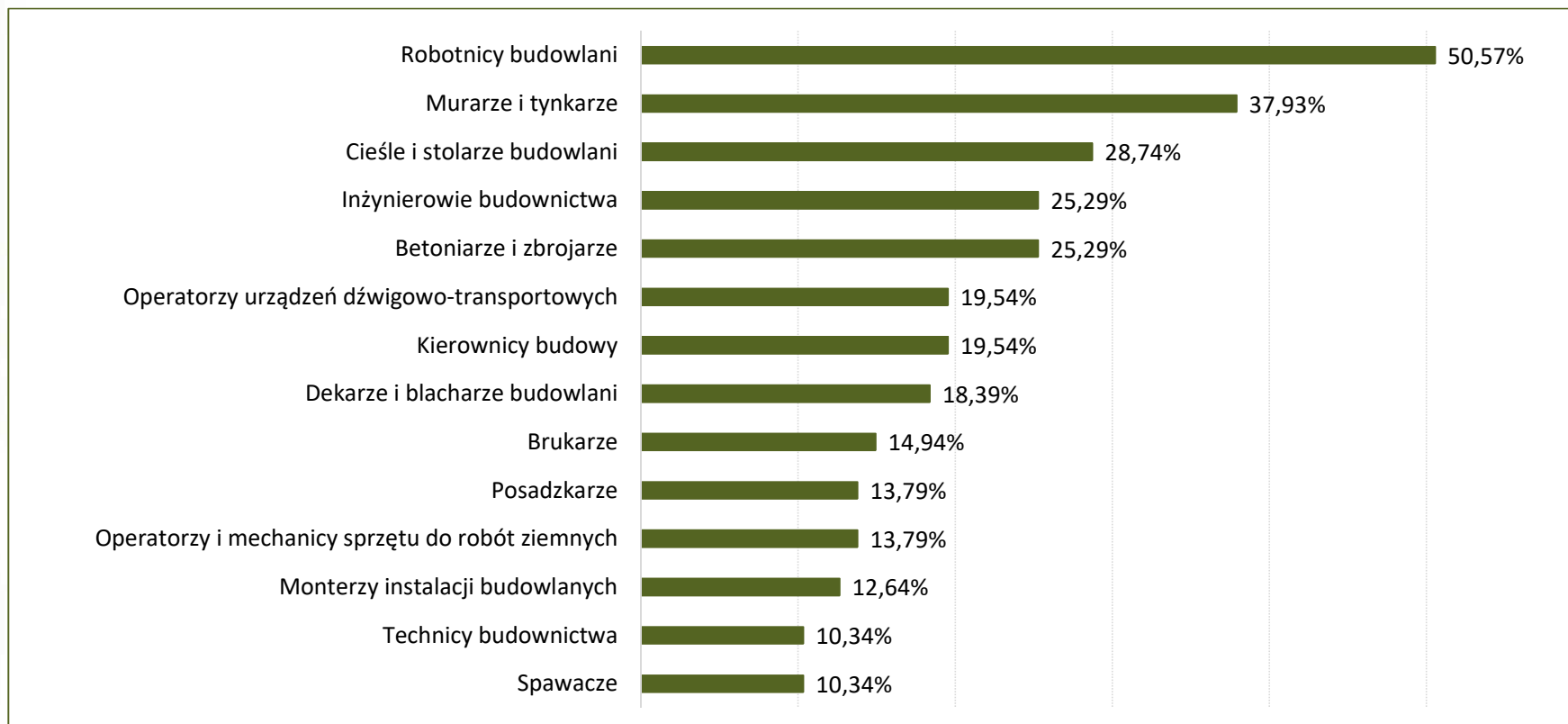
Struktura przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według branży (N=446)



Struktura przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według powiatów (N=446)

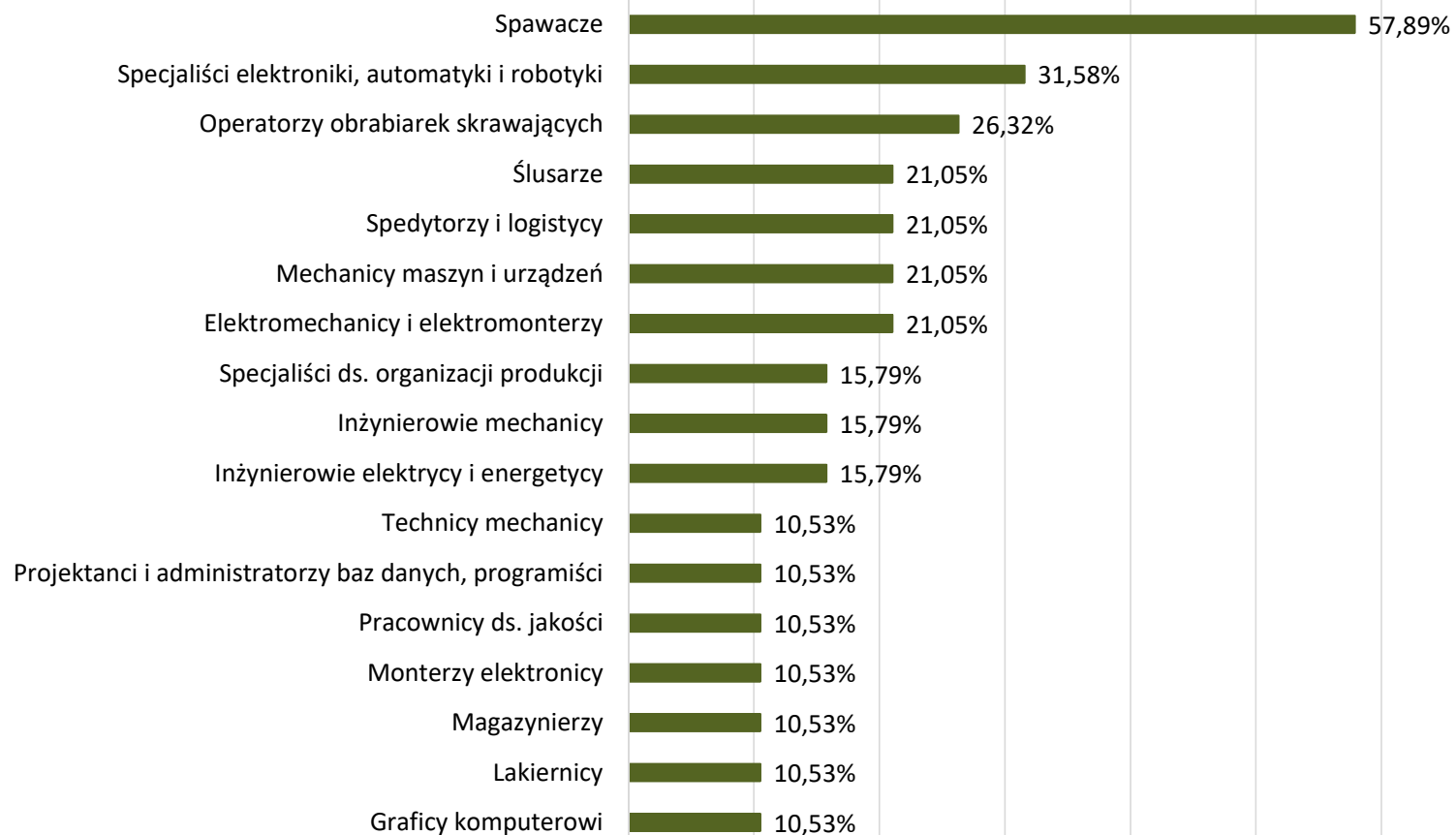


## Ranking zawodów deficytowych w branży budowlanej (N=87)

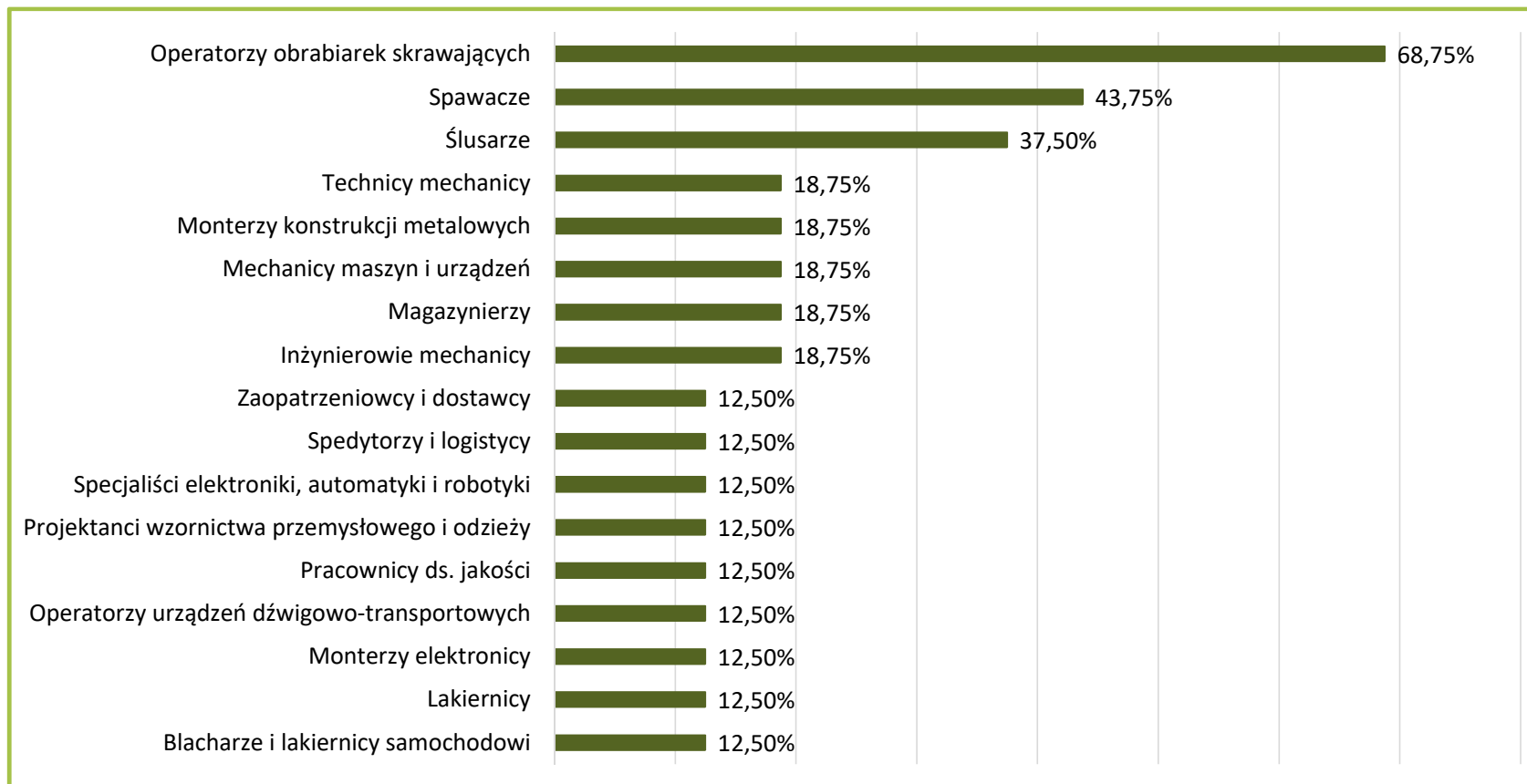




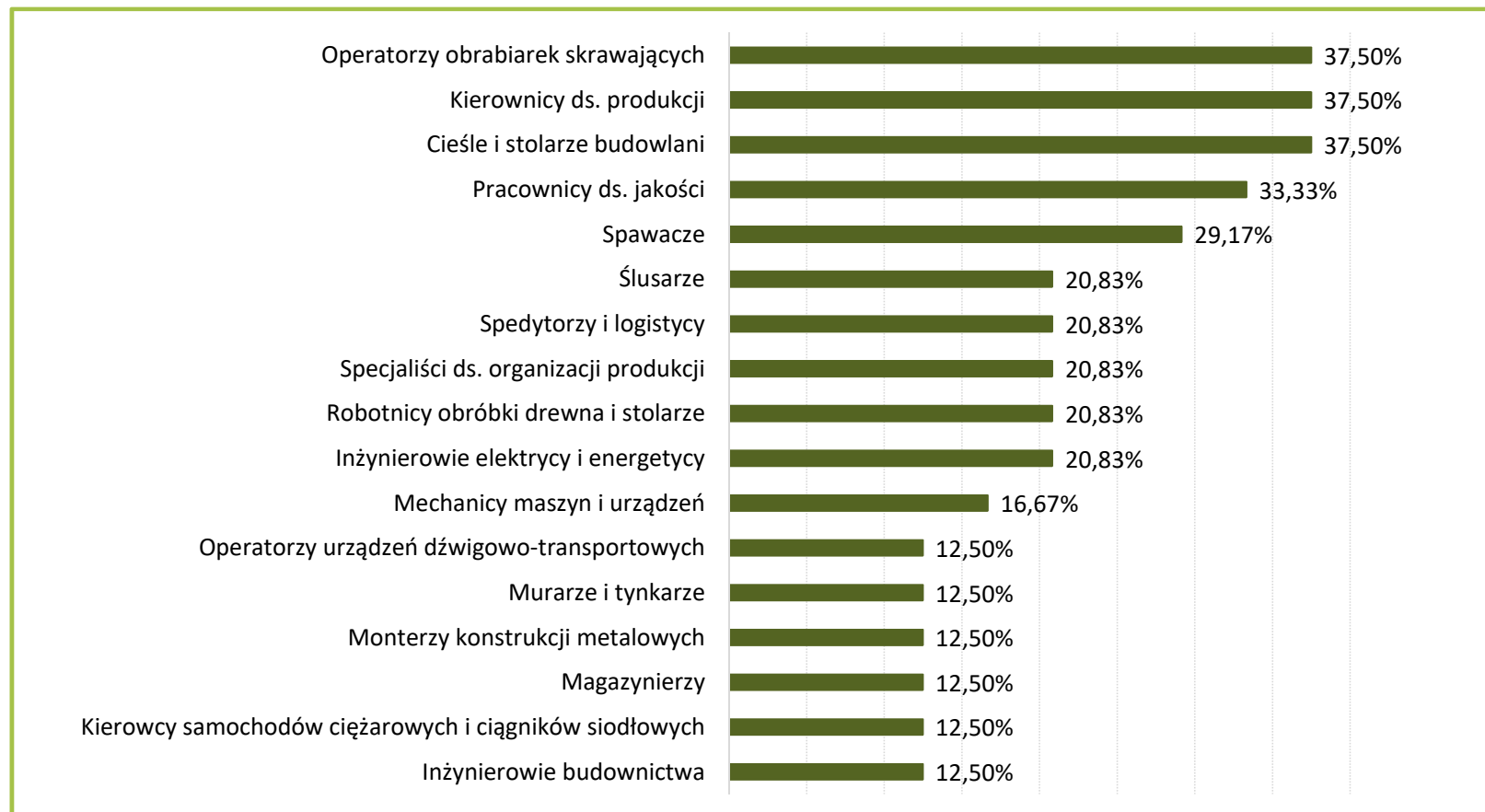
## Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja maszyn (N=19)



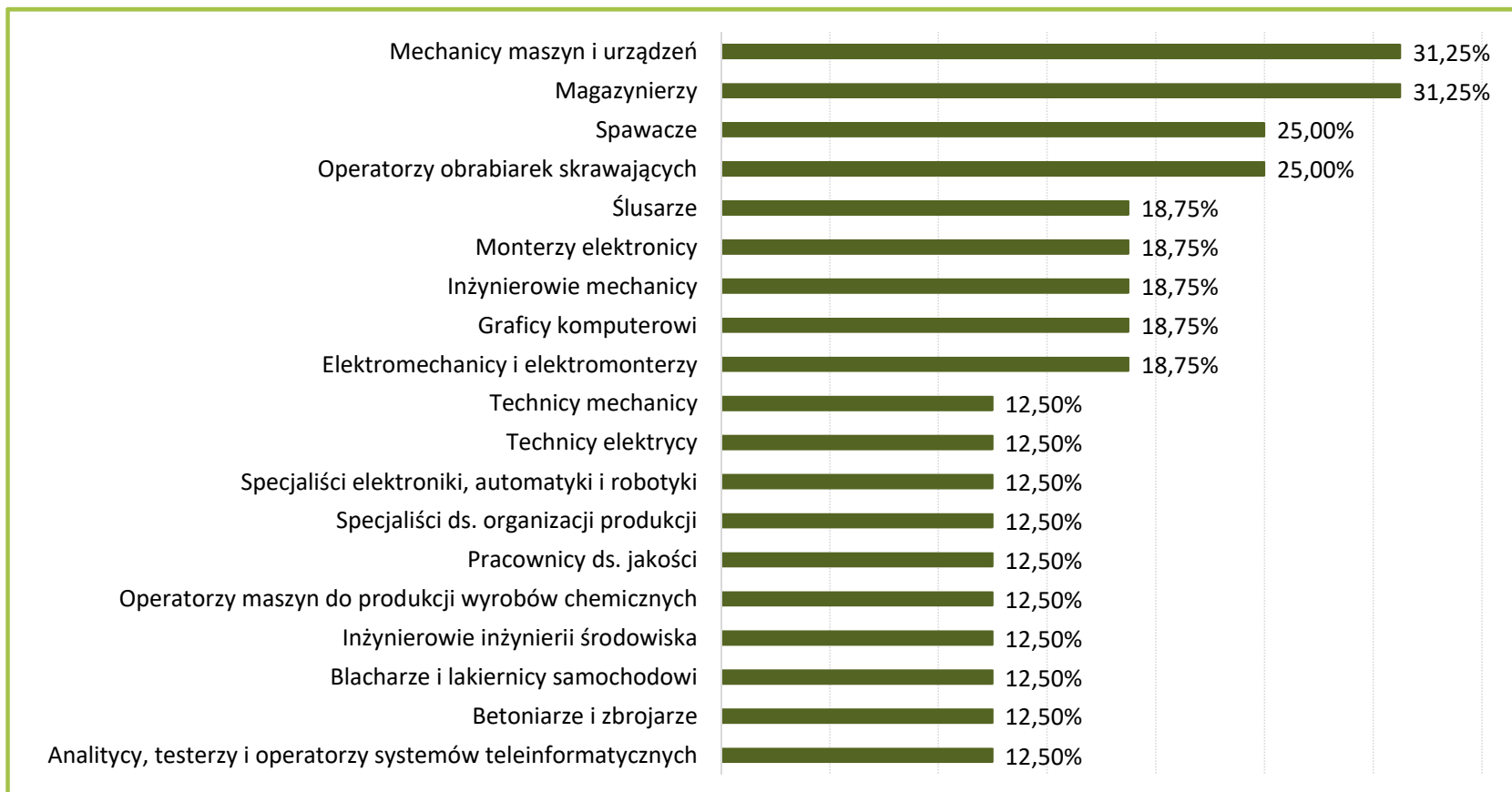
## Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja wyrobów metalowych (N=16)



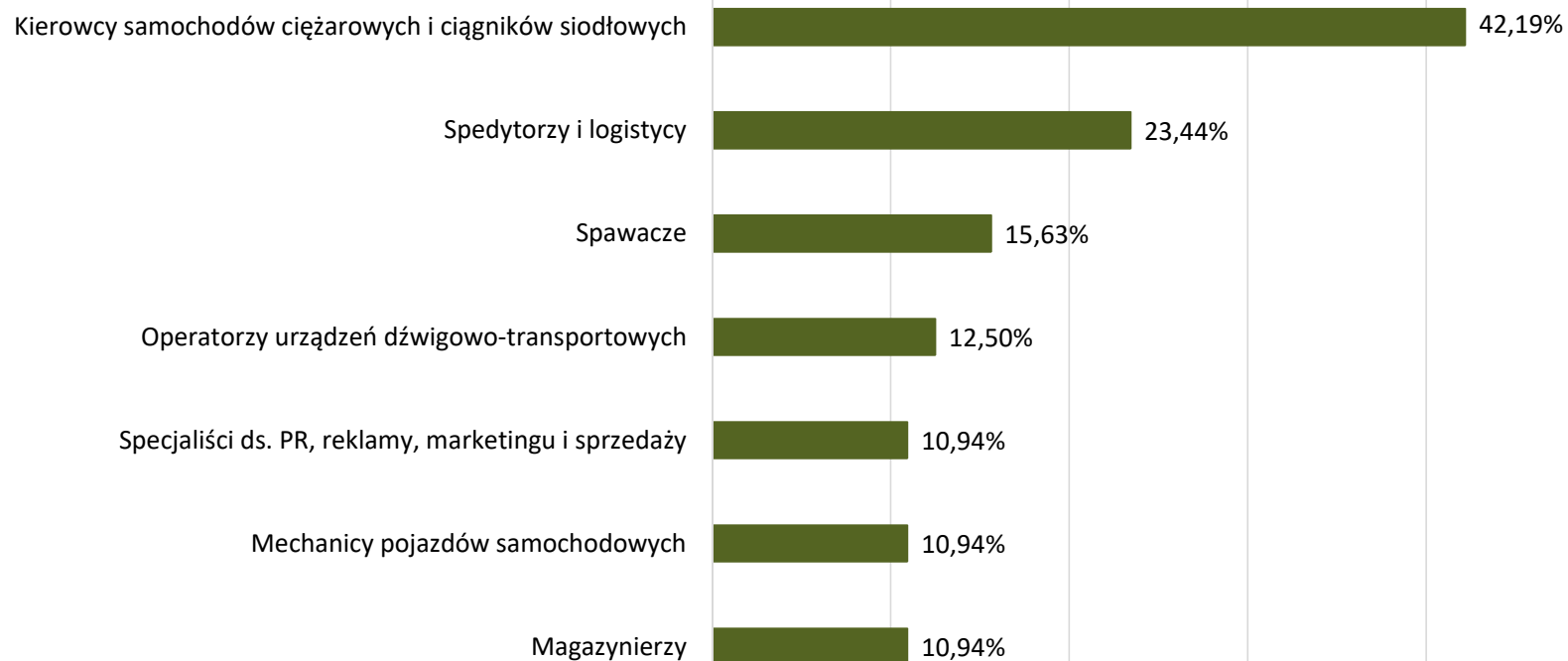
## Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja wyrobów z drewna (N=24)



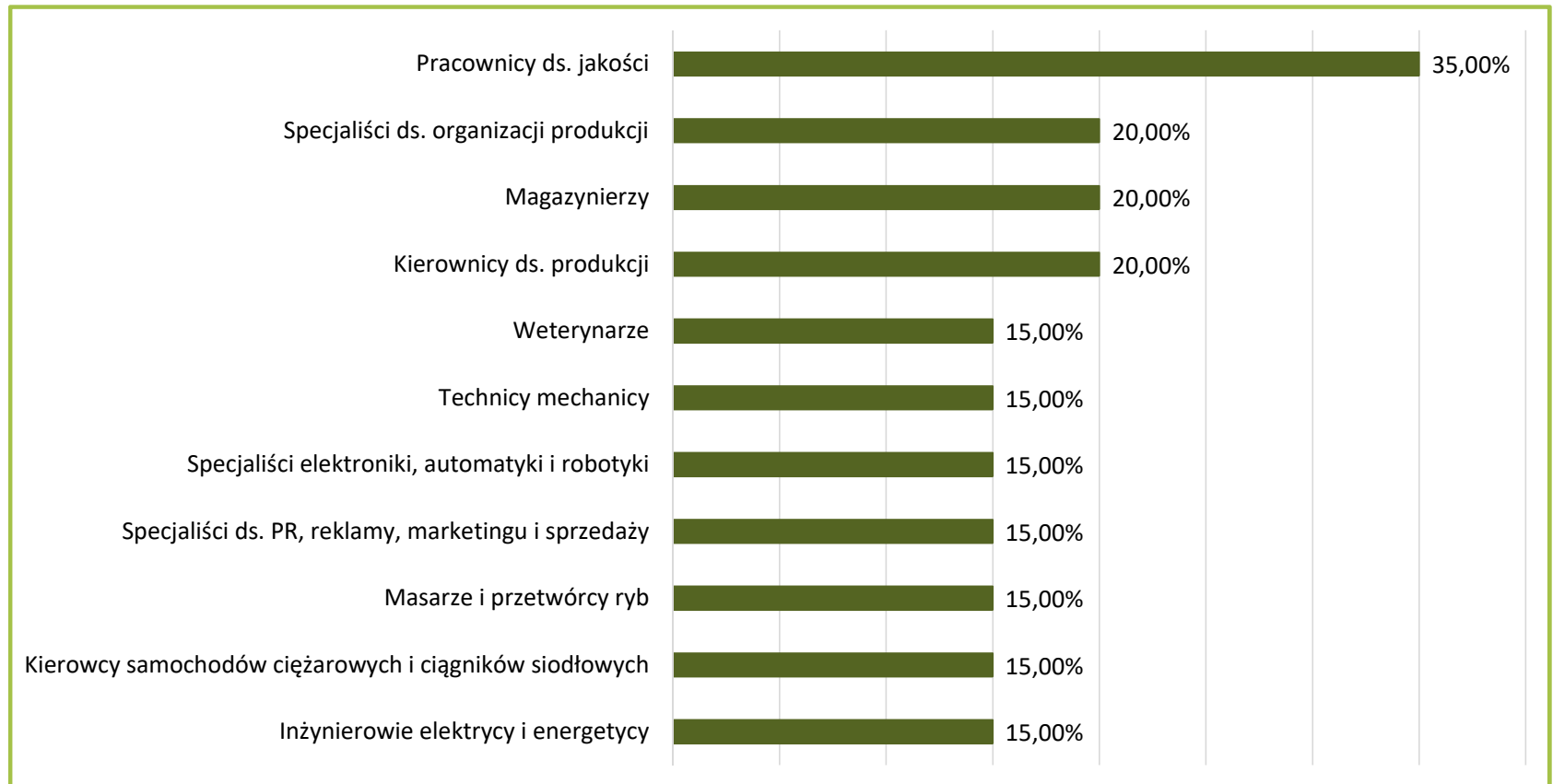
## Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (N=16)



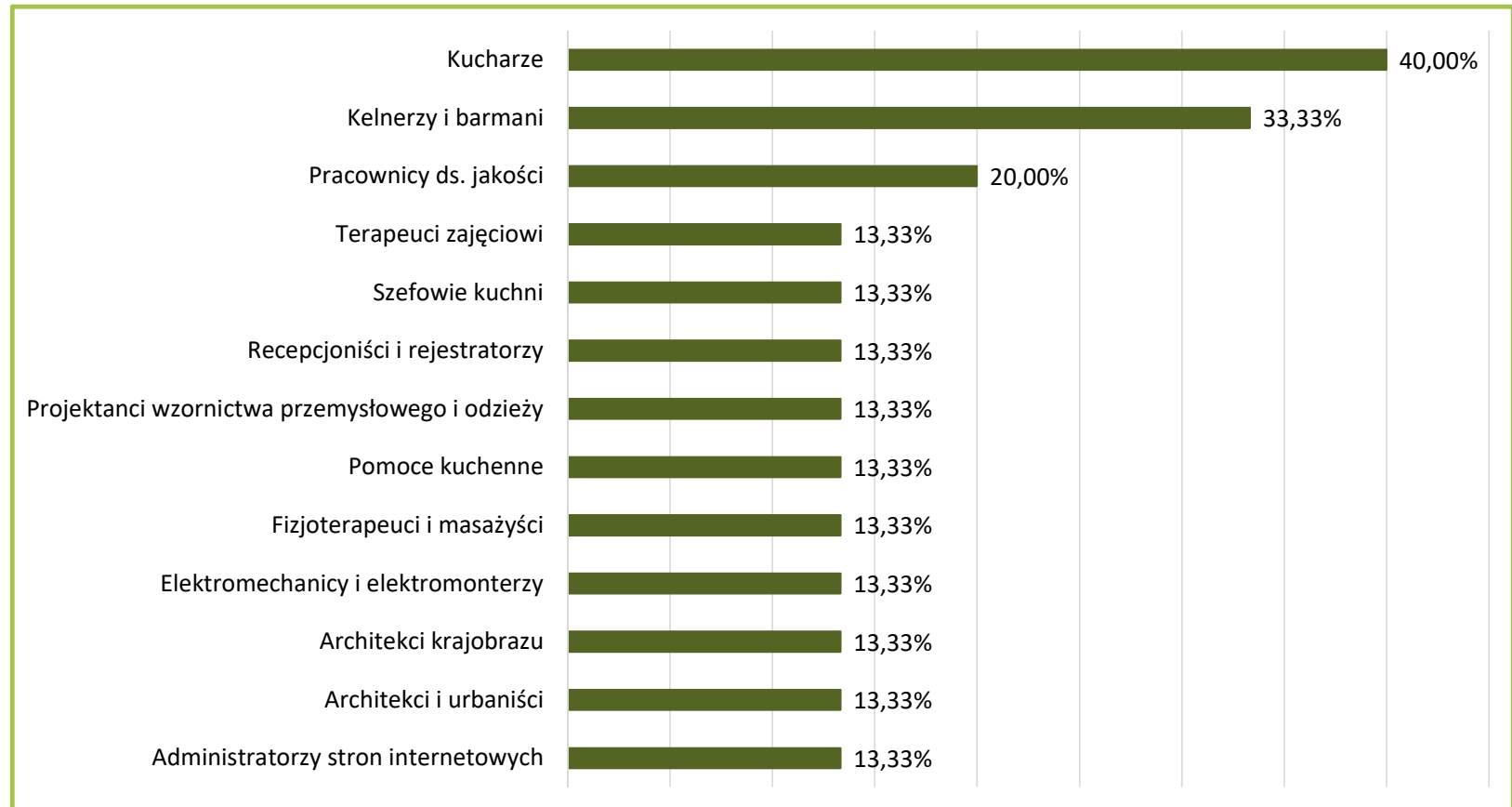
## Ranking zawodów deficytowych w branży transportowej (N=64)



## Ranking zawodów deficytowych w branży przetwórstwo spożywcze (N=20)

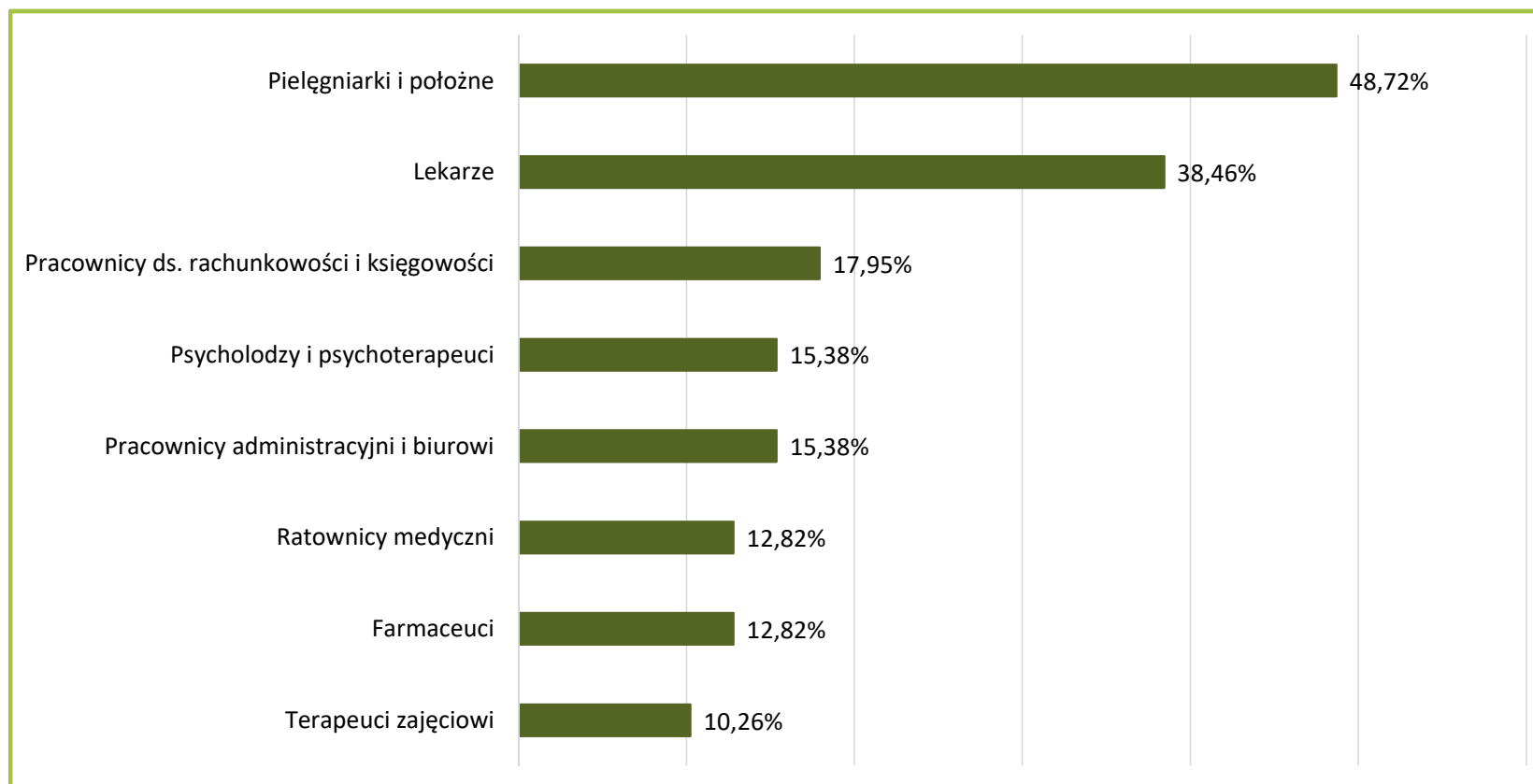


## Ranking zawodów deficytowych w branży turystyczno-gastronomicznej (N=15)

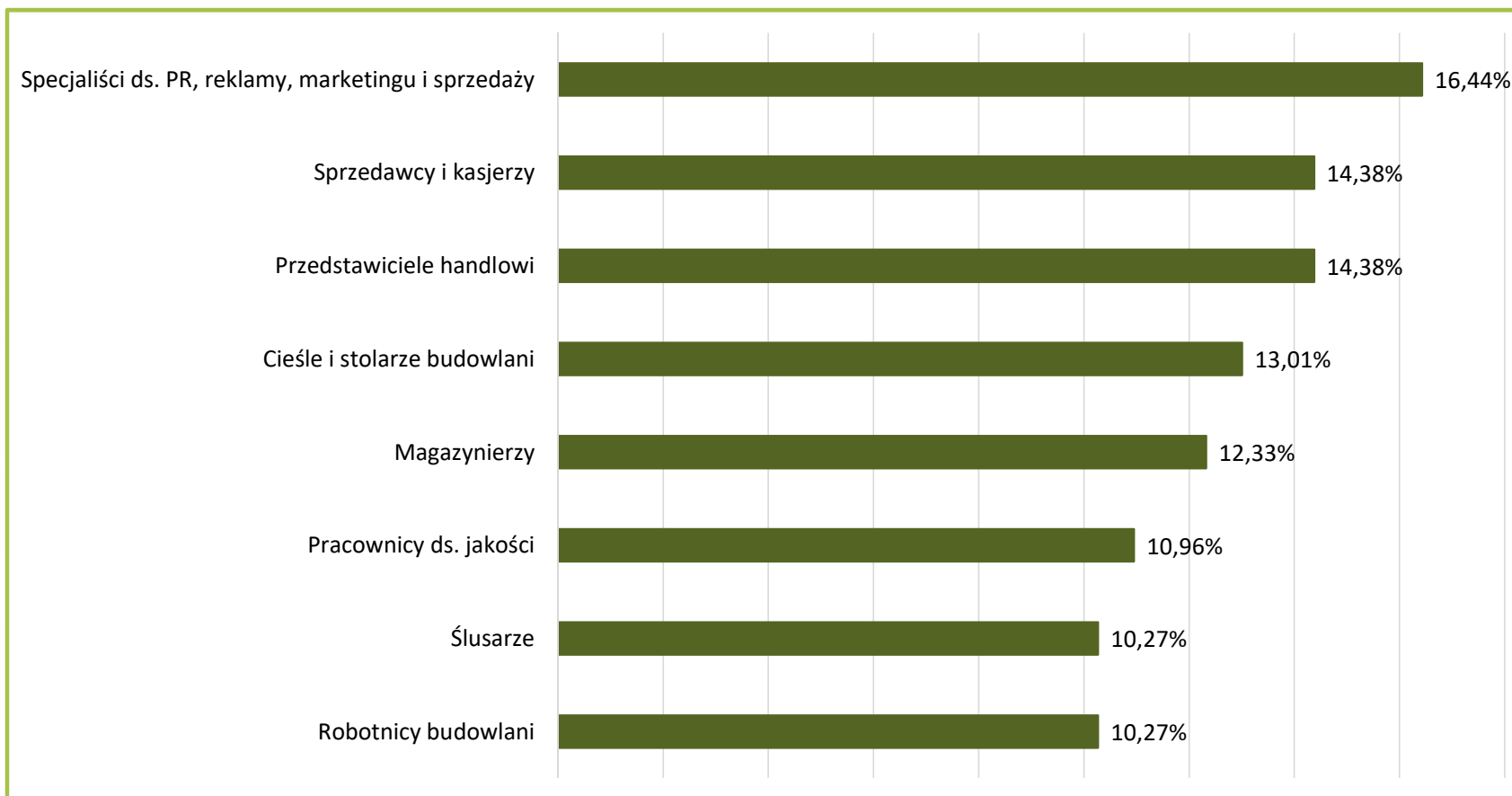




## Ranking zawodów deficytowych w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (N=39)



## Ranking zawodów deficytowych w handlu (N=146)





## Klasyfikacja zawodów deficytowych za pomocą analizy skupień

**N = 89 zawodów deficytowych**

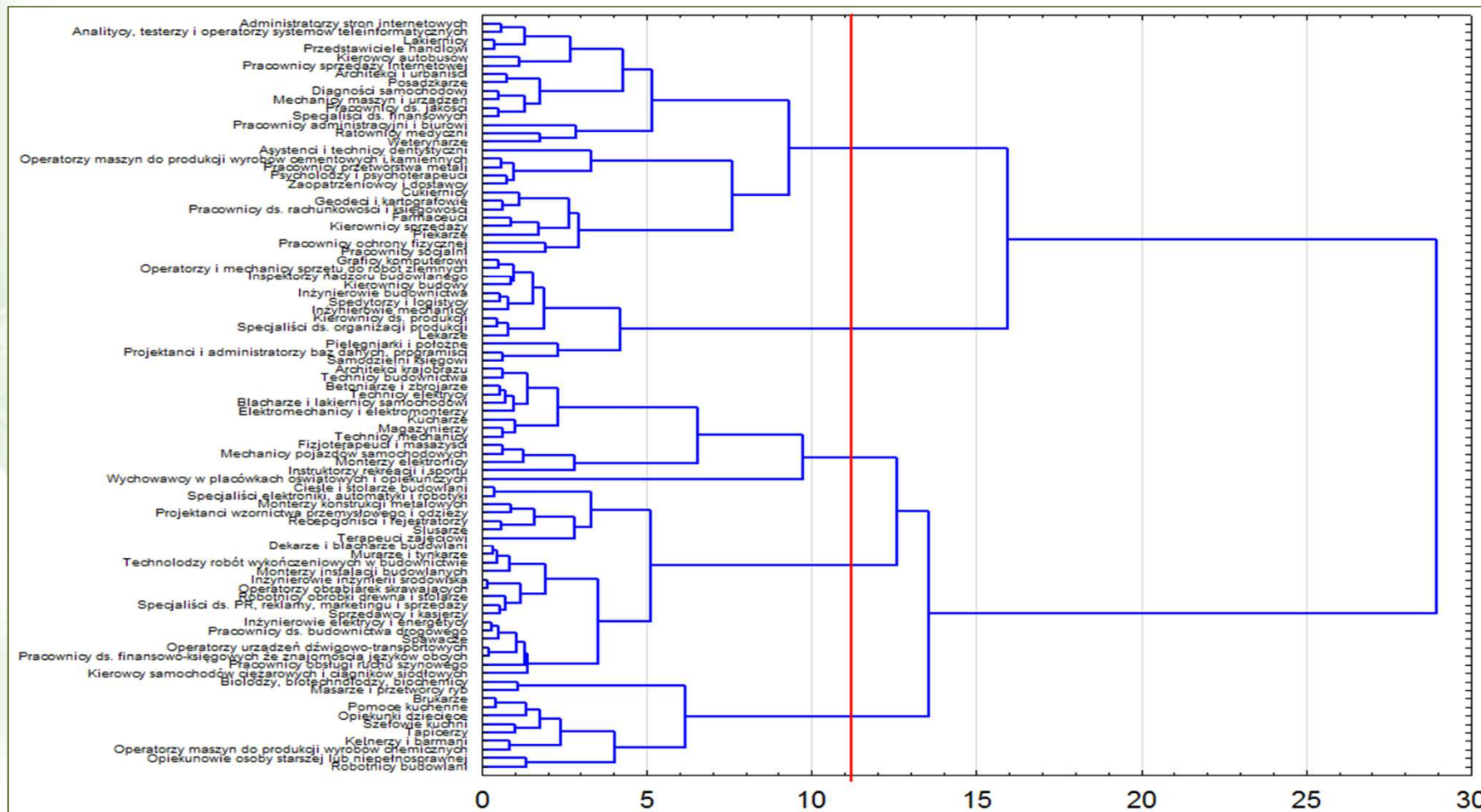
X1 – średnia ocena pracodawców poziomu deficytowości zawodu

X2 – średnia ocena pracodawców zapotrzebowania na zawód w okresie najbliższych pięciu lat

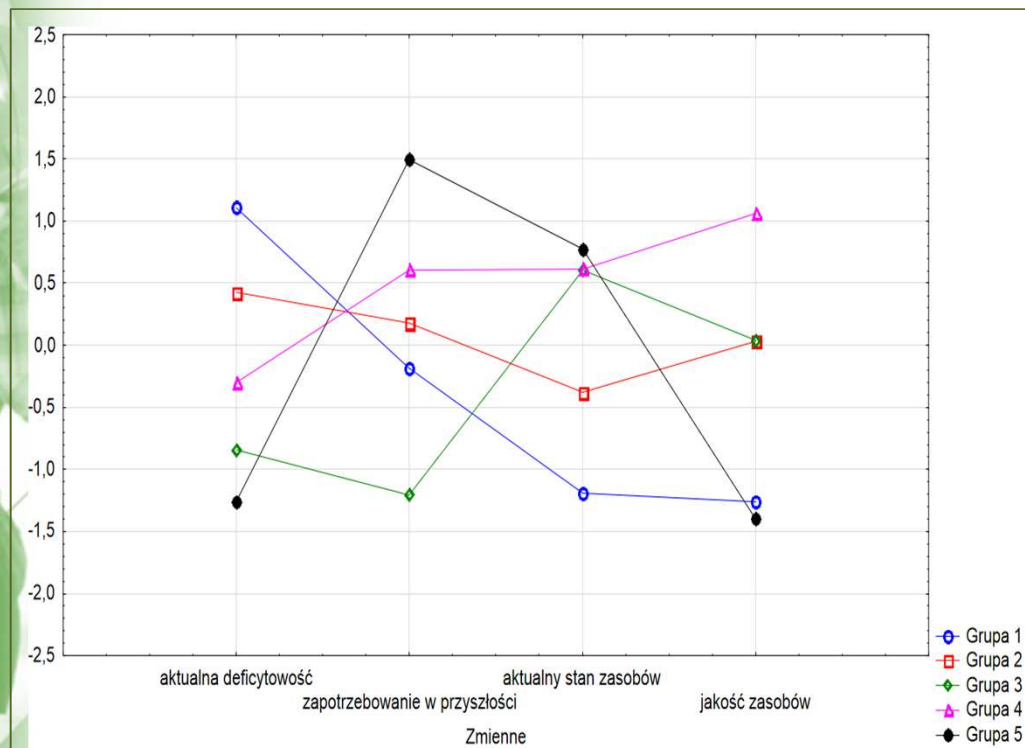
X3 – średnia ocena pracodawców aktualnego stanu zasobów pracy w danym zawodzie w branży

X4 – średnia ocena pracodawców jakości istniejących zasobów pracy w danym zawodzie.

# Klasyfikacja zawodów deficytowych za pomocą analizy skupień



# Klasyfikacja zawodów deficytowych za pomocą analizy skupień



**Grupa 1** to zawody, które charakteryzują się największą aktualną deficytowością, ale dość niskim zapotrzebowaniem w przyszłości. Aktualny stan zasobów pracy w tych zawodach oraz ich jakość są zdecydowanie niskie

W **grupie 2** znalazły się zawody, które charakteryzują się wysoką aktualną deficytowością, nieco większym niż przeciętne zapotrzebowaniem w przyszłości, niskim aktualnym stanem zasobów pracy oraz przeciętną jakością tych zasobów.

**Grupa 3** to zawody, które obecnie mają dość niską deficytowość, a w przyszłości będą charakteryzowały się najmniejszym zapotrzebowaniem. Ich aktualny stan zasobów jest duży, a jakość przeciętna.

**Grupa 4** to zawody, które są obecnie średnio deficytowe, ale w przyszłości będą miały wysokie zapotrzebowanie. Aktualny stan zasobów pracy w tych zawodach jest oceniany wysoko, przy jednocześnie bardzo wysokiej ocenie poziomu jakości pracy.

**Grupa 5** to zawody, których cechą charakterystyczną jest najniżej oceniona aktualna deficytowość, przy jednocześnie najwyżej ocenionym zapotrzebowaniu w przyszłości. Aktualny stan zasobów pracy w tych zawodach jest wysoki, natomiast jakość tych zasobów jest oceniana bardzo nisko.



### Grupa 1:

- 1) biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy,
- 2) brukarze,
- 3) kelnerzy i barmani,
- 4) masarze i przetwórcy ryb,
- 5) operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych,
- 6) opiekunki dziecięce,
- 7) opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej,
- 8) pomoce kuchenne,
- 9) robotnicy budowlani,
- 10) szefowie kuchni,
- 11) tapicerzy,
- 12) technicy budownictwa.

### Grupa 2:

- 1) architekci i urbaniści,
- 2) architekci krajobrazu,
- 3) betoniarze i zbrojarze,
- 4) blacharze i lakiernicy samochodowi,
- 5) cieśle i stolarze budowlani,
- 6) dekarze i blacharze budowlani,
- 7) elektromechanicy i elektromonterzy,
- 8) inżynierowie elektrycy i energetycy,
- 9) inżynierowie inżynierii środowiska,
- 10) kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
- 11) kucharze,
- 12) magazynierzy,
- 13) mechanicy maszyn i urządzeń,
- 14) monterzy instalacji budowlanych,
- 15) monterzy konstrukcji metalowych,
- 16) murarze i tynkarze,
- 17) operatorzy obrabiarek skrawających,
- 18) operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych,
- 19) posadzkarze,
- 20) pracownicy ds. budownictwa drogowego,
- 21) pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych,
- 22) pracownicy obsługi ruchu szynowego,
- 23) projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży,
- 24) recepcjoniści i rejestratorzy,
- 25) robotnicy obróbki drewna i stolarze,
- 26) spawacze,
- 27) specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży,
- 28) specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki,
- 29) sprzedawcy i kasjerzy,
- 30) ślusarze,
- 31) technicy elektrycy,
- 32) technicy mechanicy,
- 33) technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie,
- 34) terapeuci zajęciowi.

### Grupa 3:

- 1) asystenci i technicy dentystyczni,
- 2) cukiernicy,
- 3) farmaceuci,
- 4) geodeci i kartografowie,
- 5) kierownicy sprzedaży,
- 6) lakiernicy,
- 7) operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych,
- 8) piekarze,
- 9) pracownicy administracyjni i biurowi,
- 10) pracownicy ds. jakości,
- 11) pracownicy ds. rachunkowości i księgowości,
- 12) pracownicy ochrony fizycznej,
- 13) pracownicy przetwórstwa metali,
- 14) pracownicy socjalni,
- 15) przedstawiciele handlowi,
- 16) psycholodzy i psychoterapeuci,
- 17) specjaliści ds. finansowych,
- 18) weterynarze,
- 19) zaopatrzeniowcy i dostawcy.

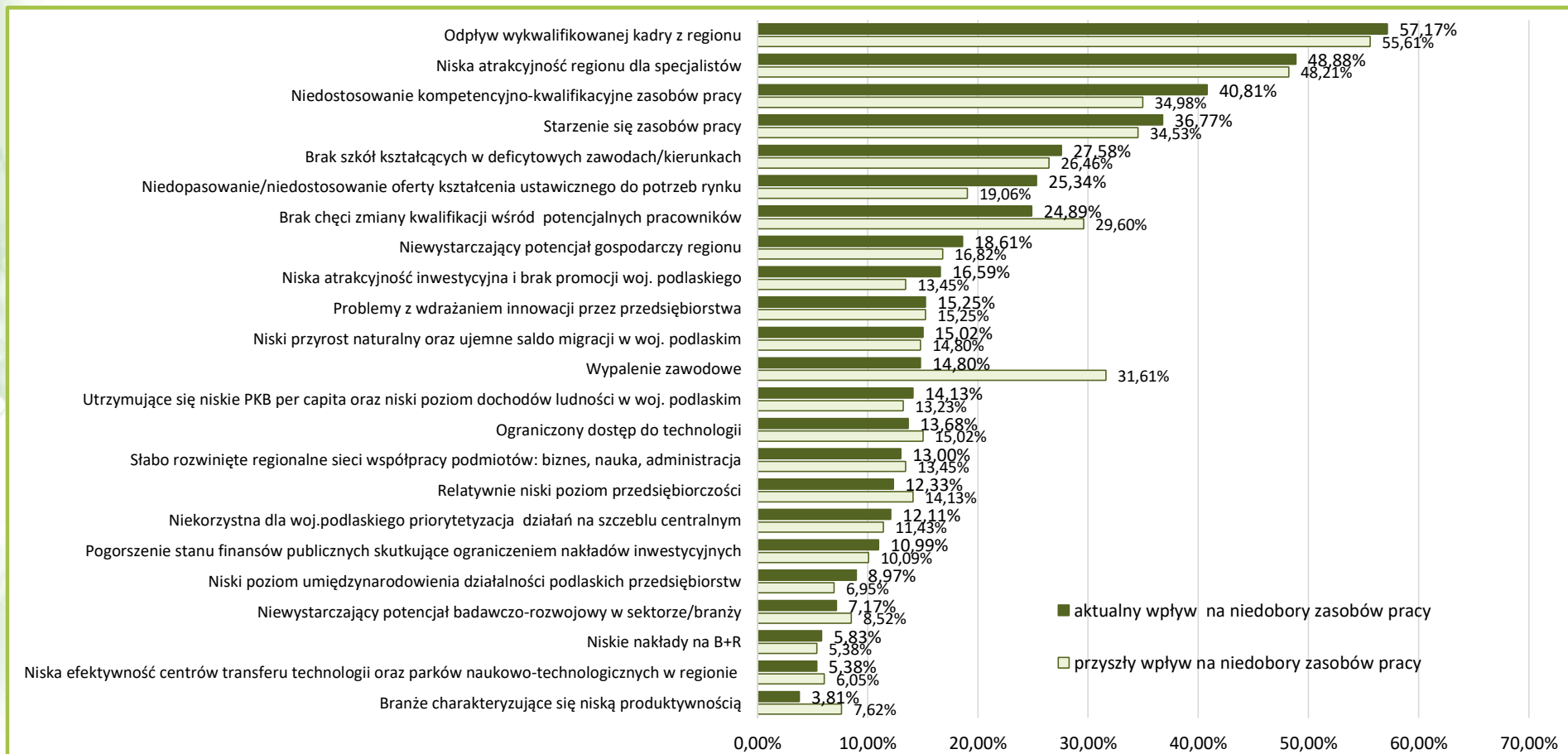
### Grupa 4:

- 1) administratorzy stron internetowych,
- 2) analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych,
- 3) diagnostyci samochodowi,
- 4) graficy komputerowi,
- 5) inspektorzy nadzoru budowlanego,
- 6) inżynierowie budownictwa,
- 7) inżynierowie mechanicy,
- 8) kierowcy autobusów,
- 9) kierownicy budowy,
- 10) kierownicy ds. produkcji,
- 11) lekarze,
- 12) operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,
- 13) pielęgniarce i położne,
- 14) pracownicy sprzedaży internetowej,
- 15) projektanci i administratorzy baz danych, programiści,
- 16) ratownicy medyczni,
- 17) samodzielni księgowi,
- 18) specjaliści ds. organizacji produkcji,
- 19) spedytorzy i logistycy.

### Grupa 5:

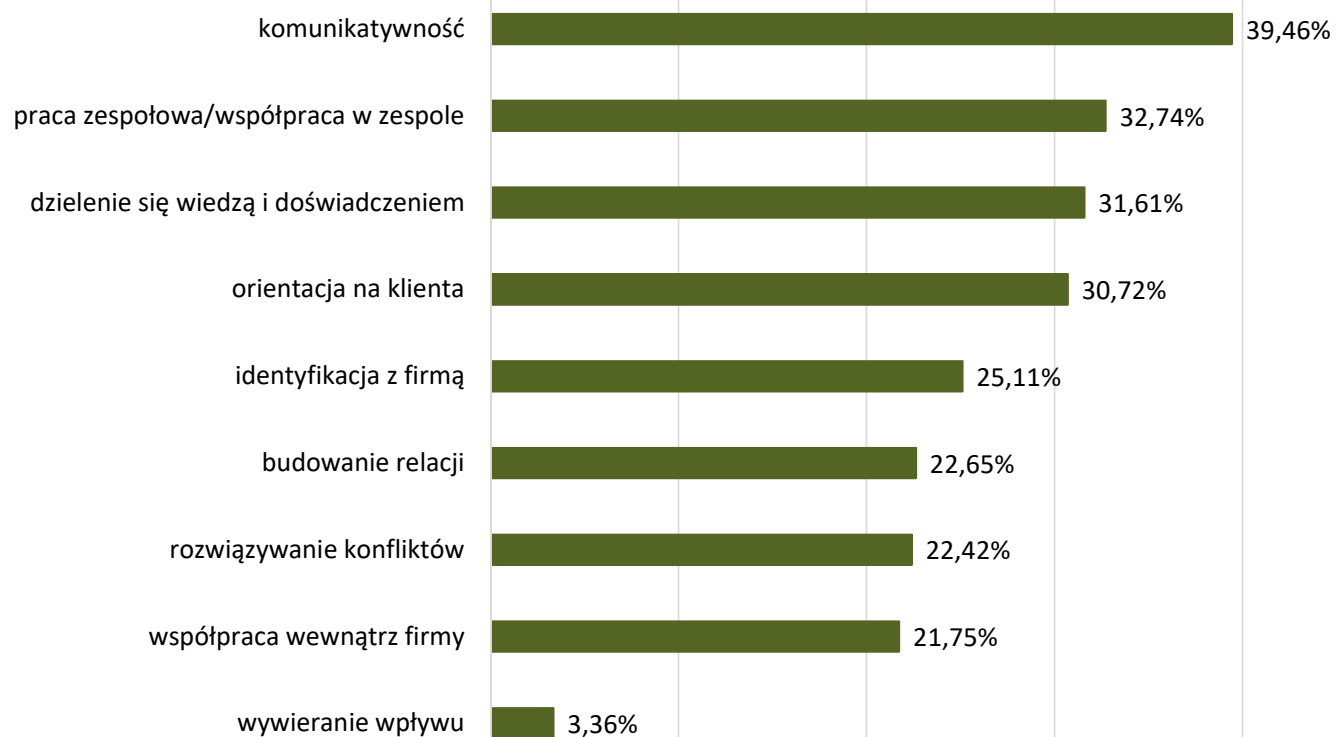
- 1) fizjoterapeuci i masażyści,
- 2) instruktorzy rekreacji i sportu,
- 3) mechanicy pojazdów samochodowych,
- 4) monterzy elektronicznych,
- 5) wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych.

## Czynniki wpływające (aktualnie i w przyszłości) na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim (N=446)

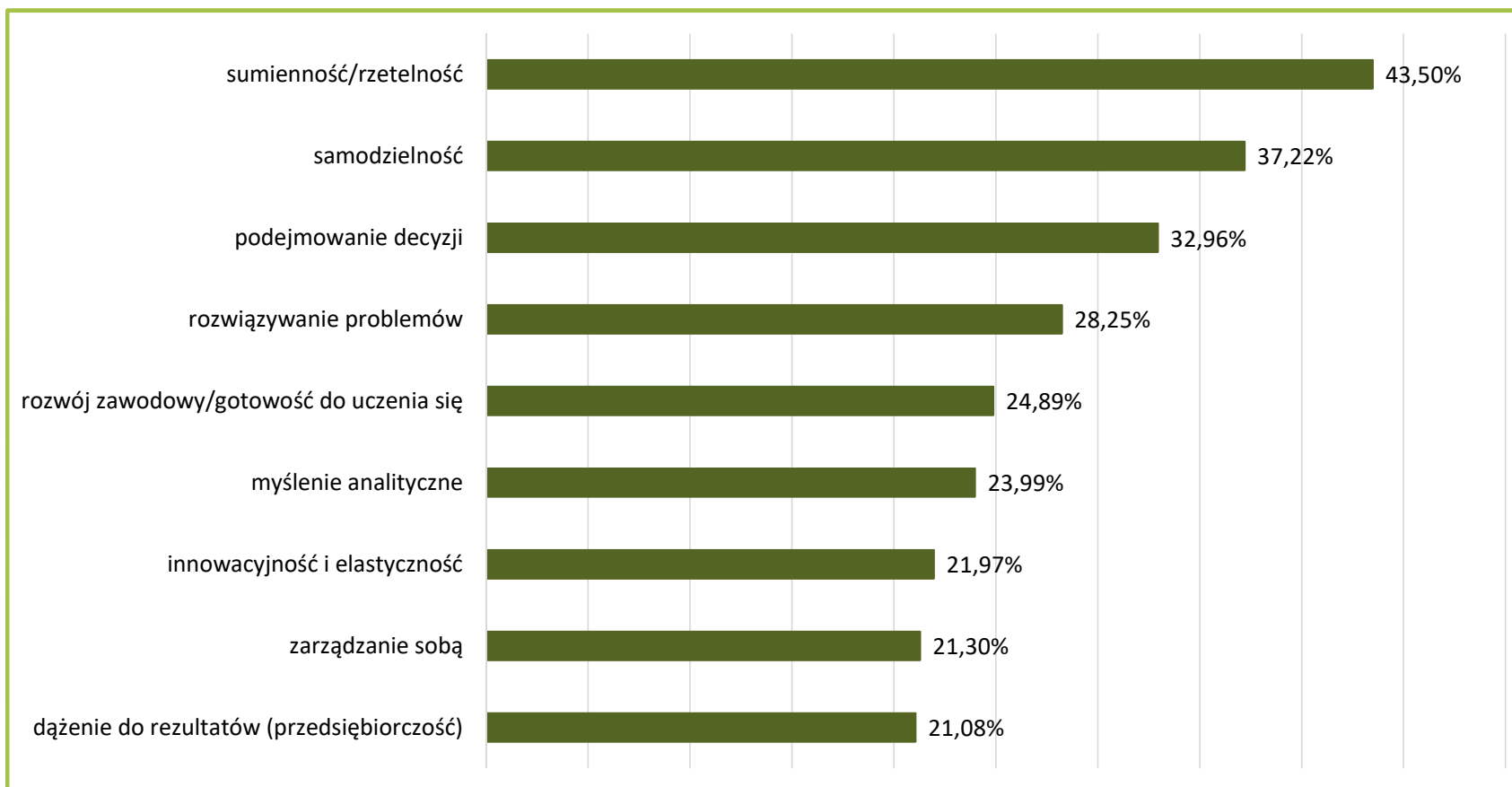




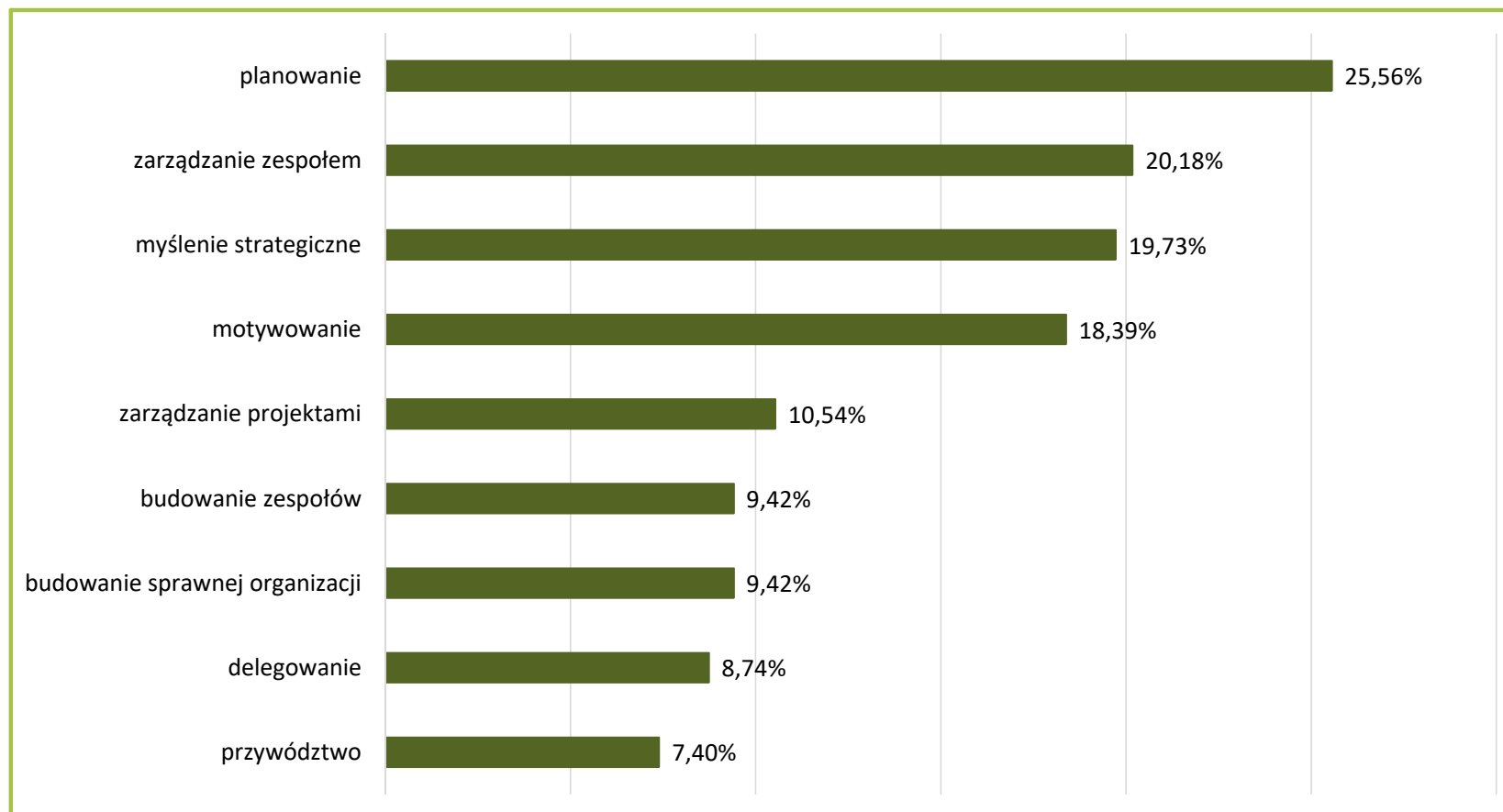
## Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji społecznych (N=446)



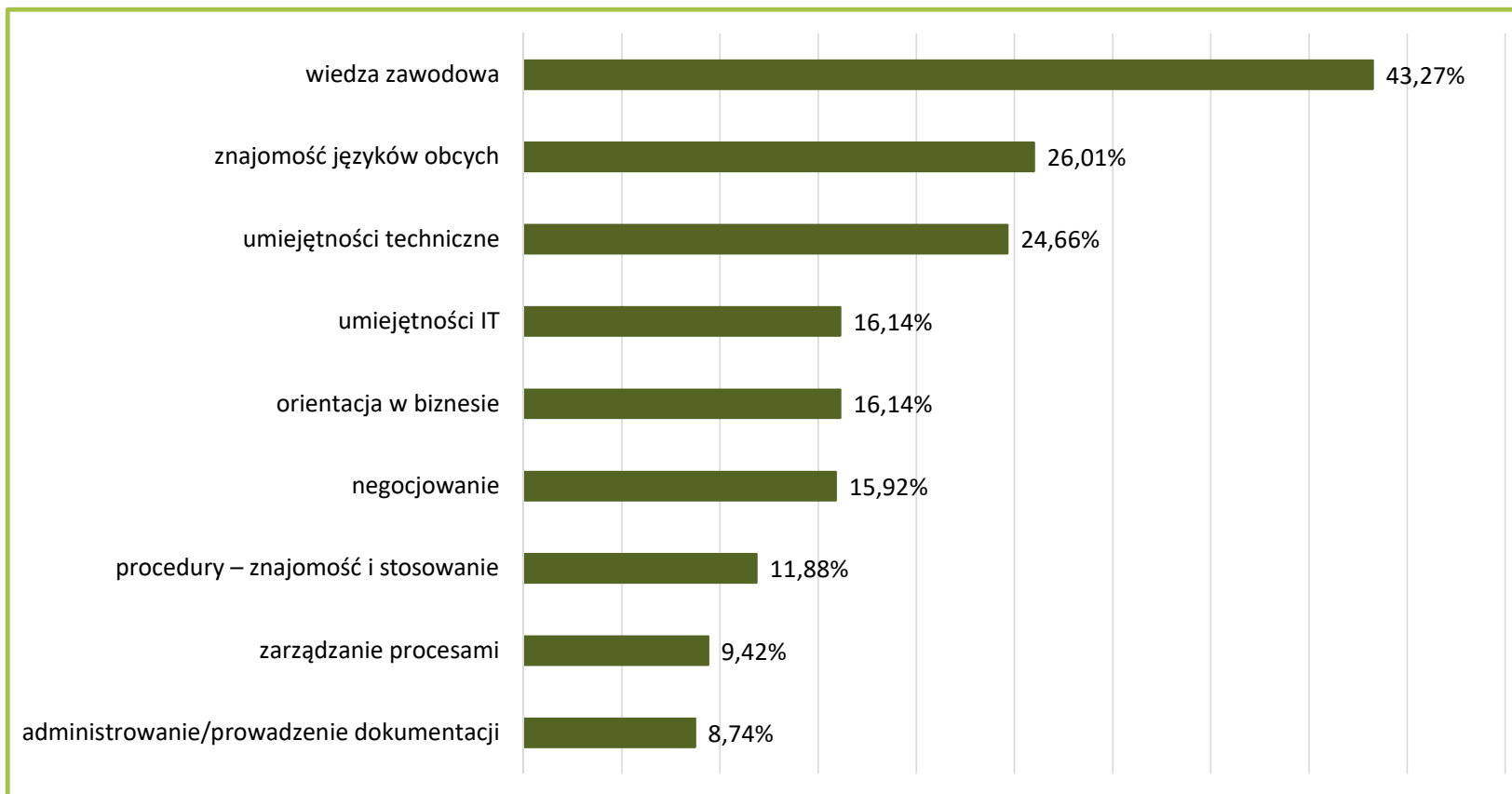
## Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji osobistych (N=446)



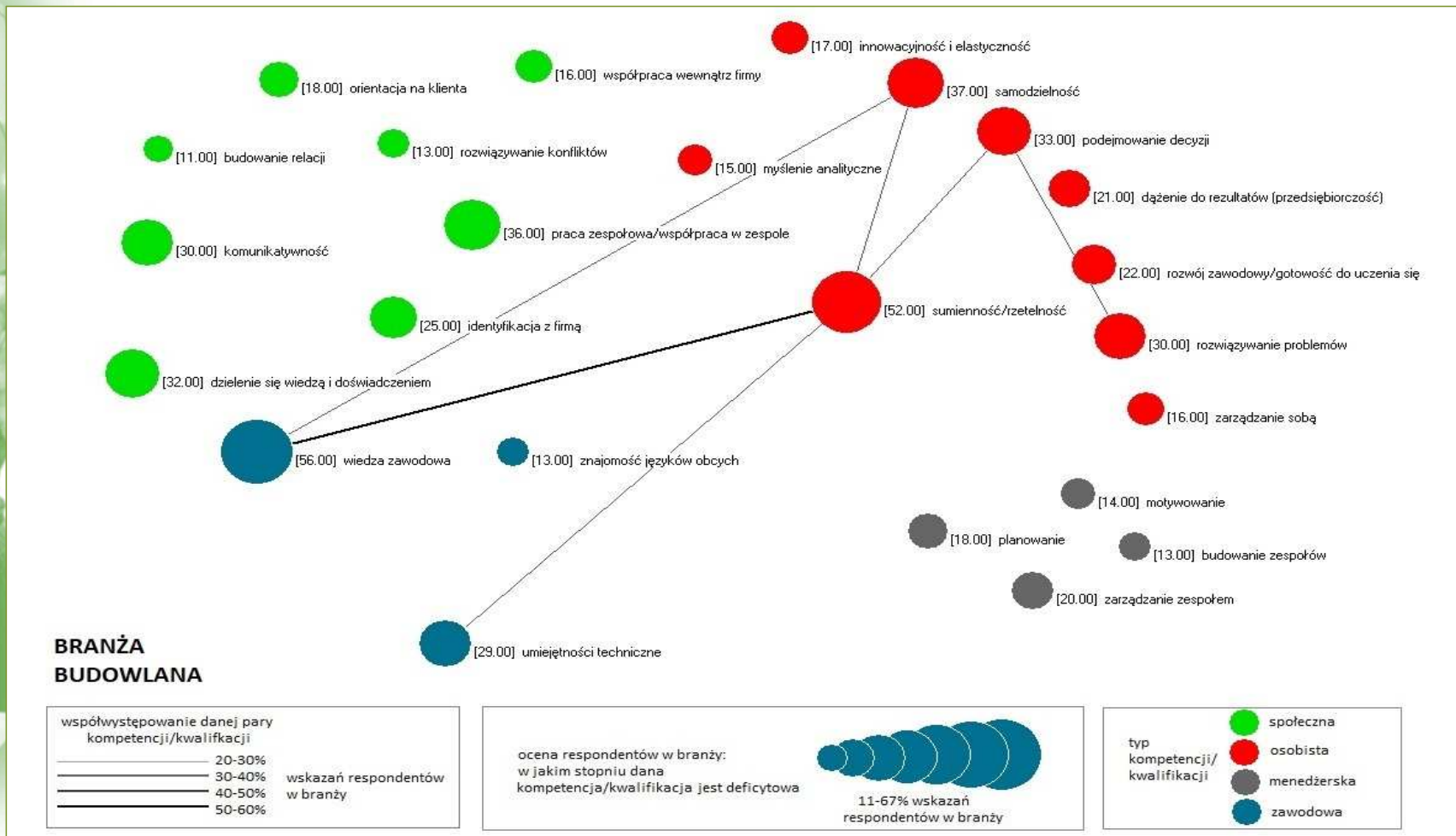
## Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji menedżerskich (N=446)



## Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji zawodowych (N=446)

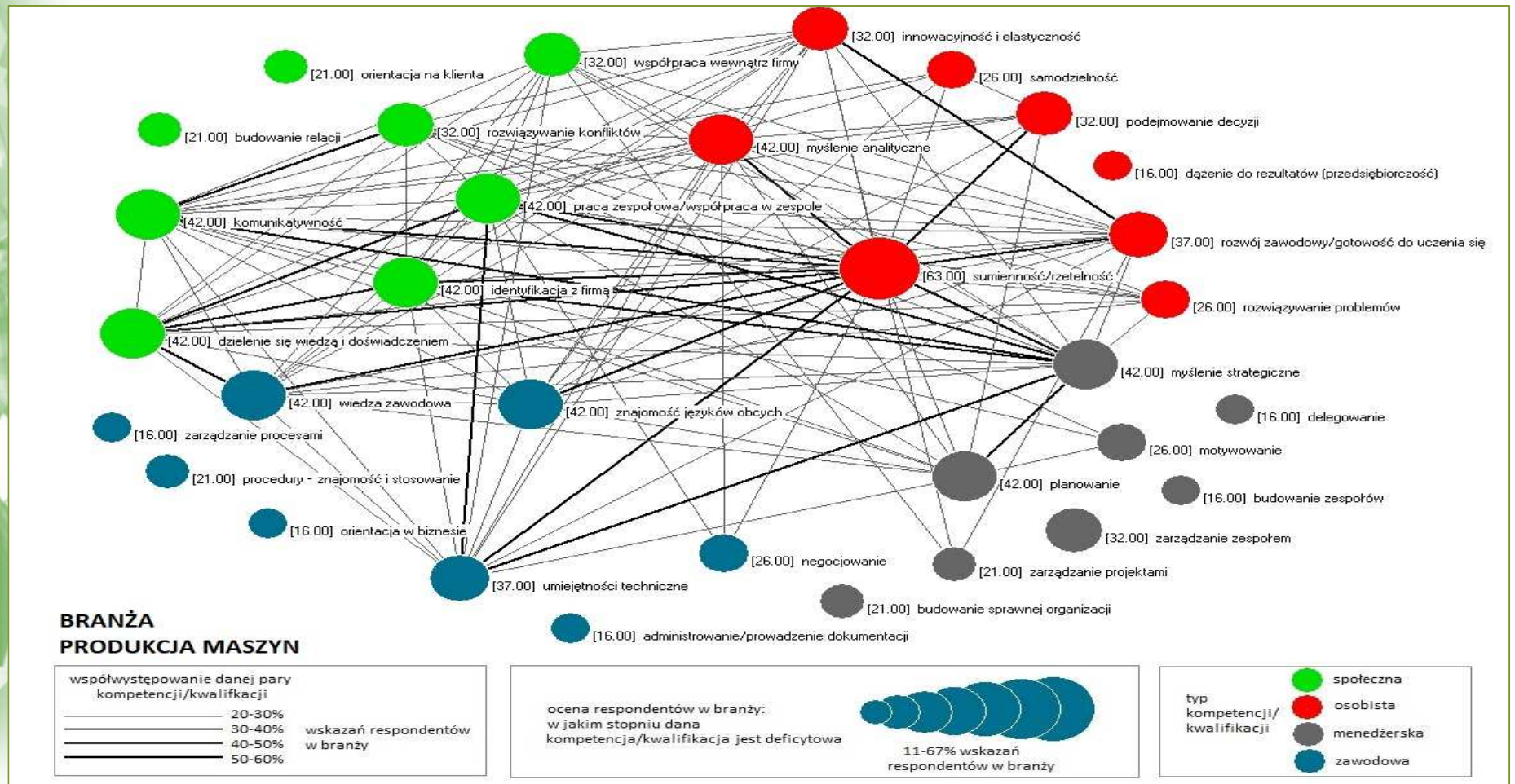


# Sieć powiązań kompetencji – branża budowlana

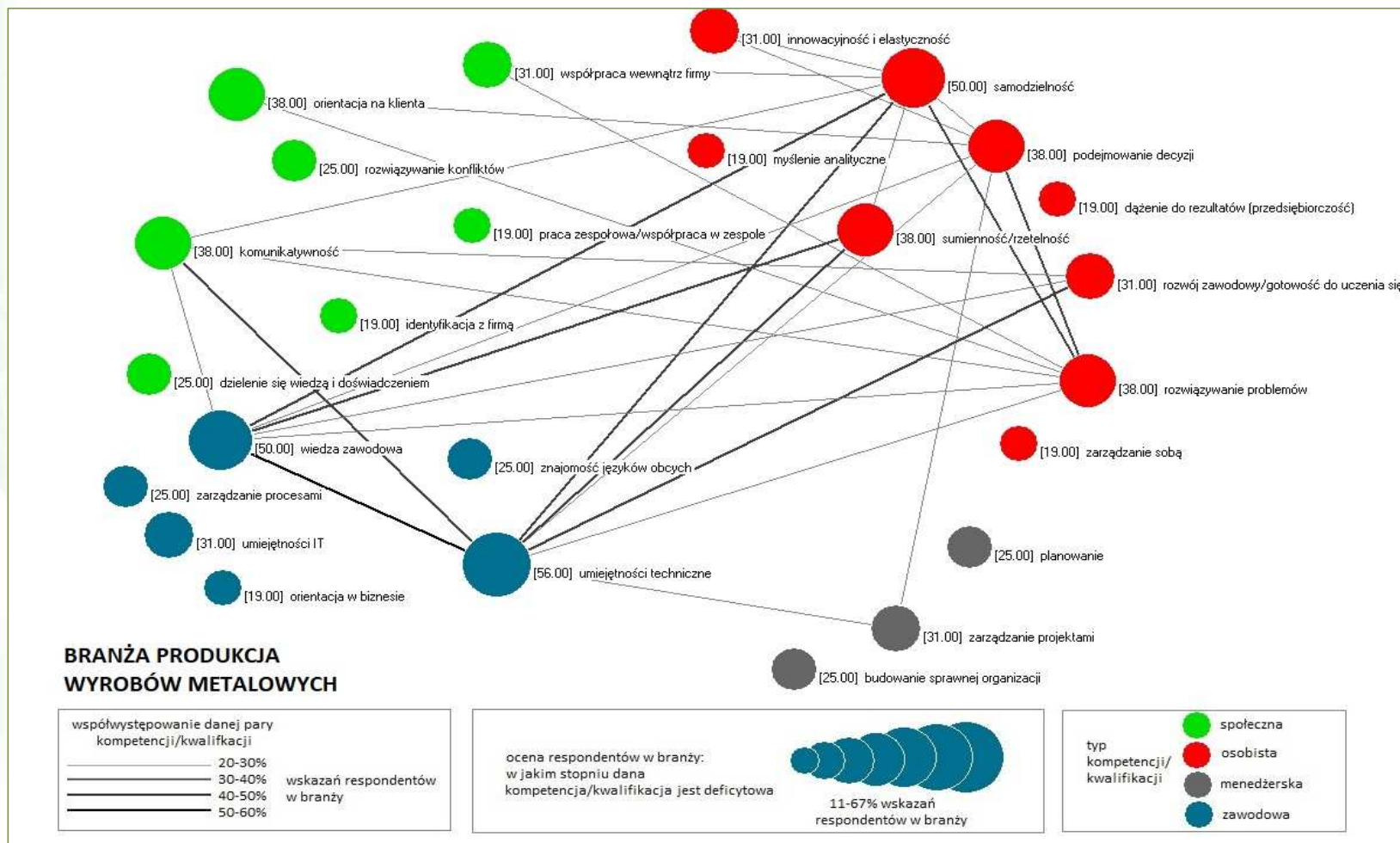




# Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji maszyn

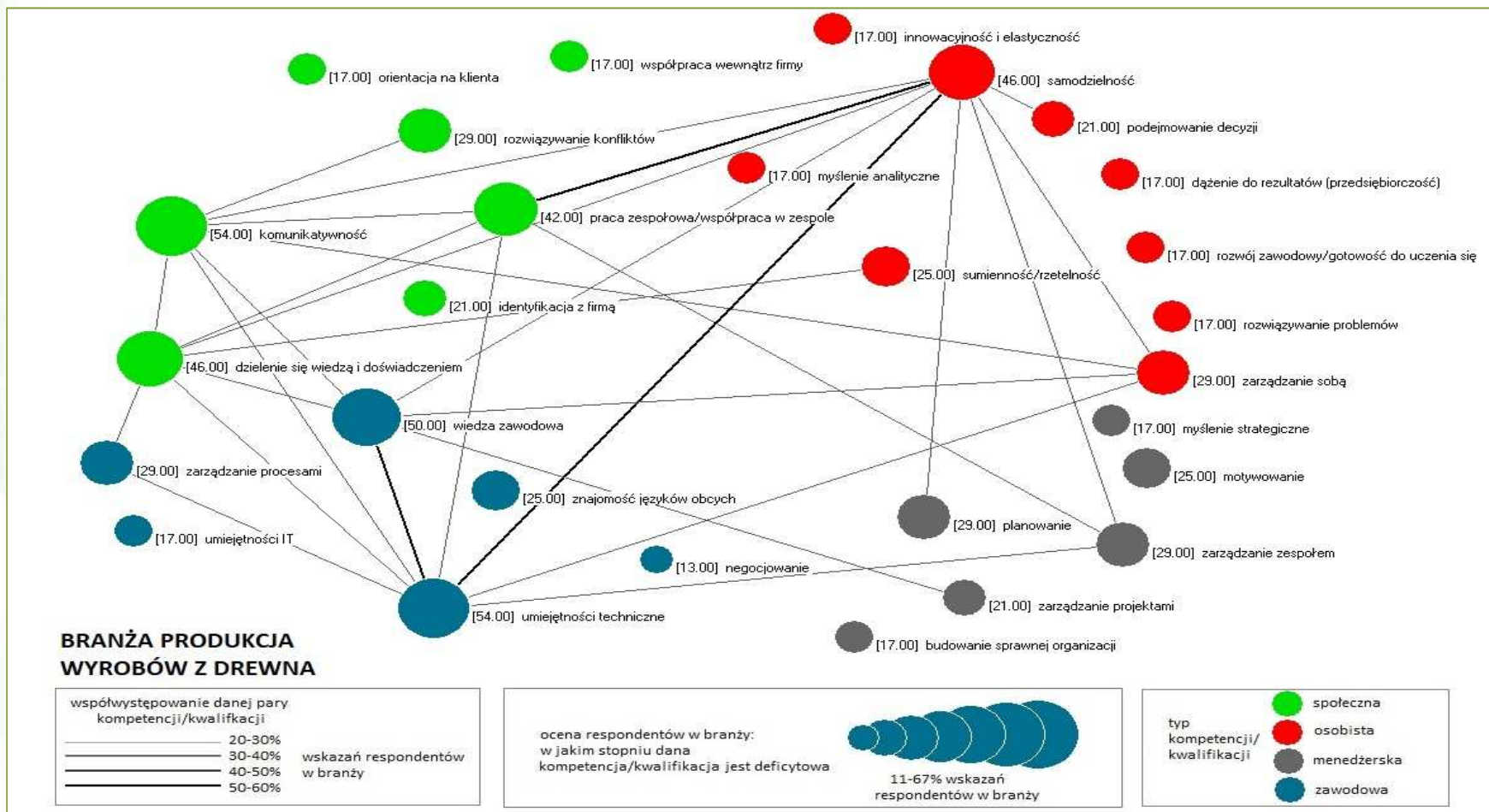


# Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji wyrobów metalowych

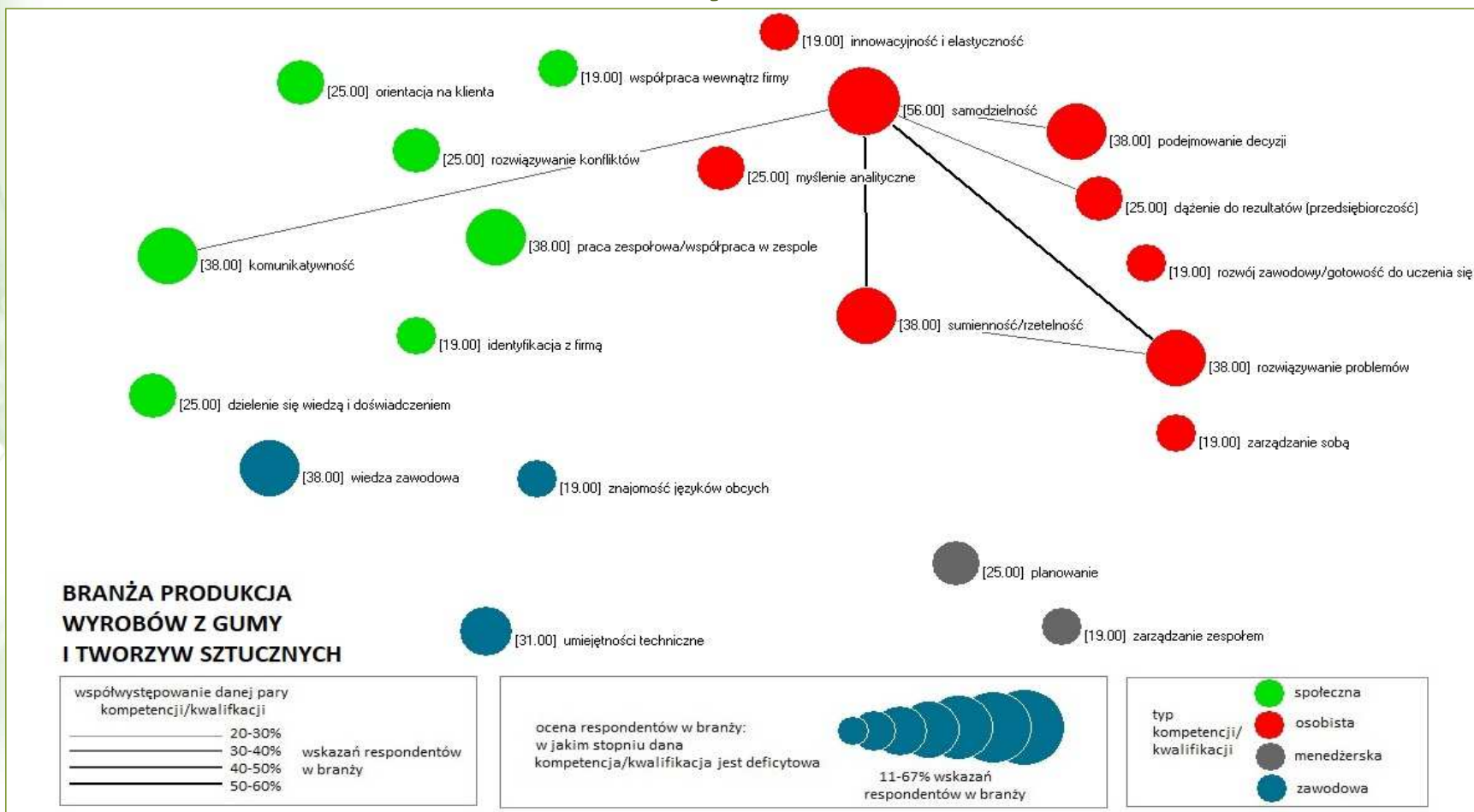




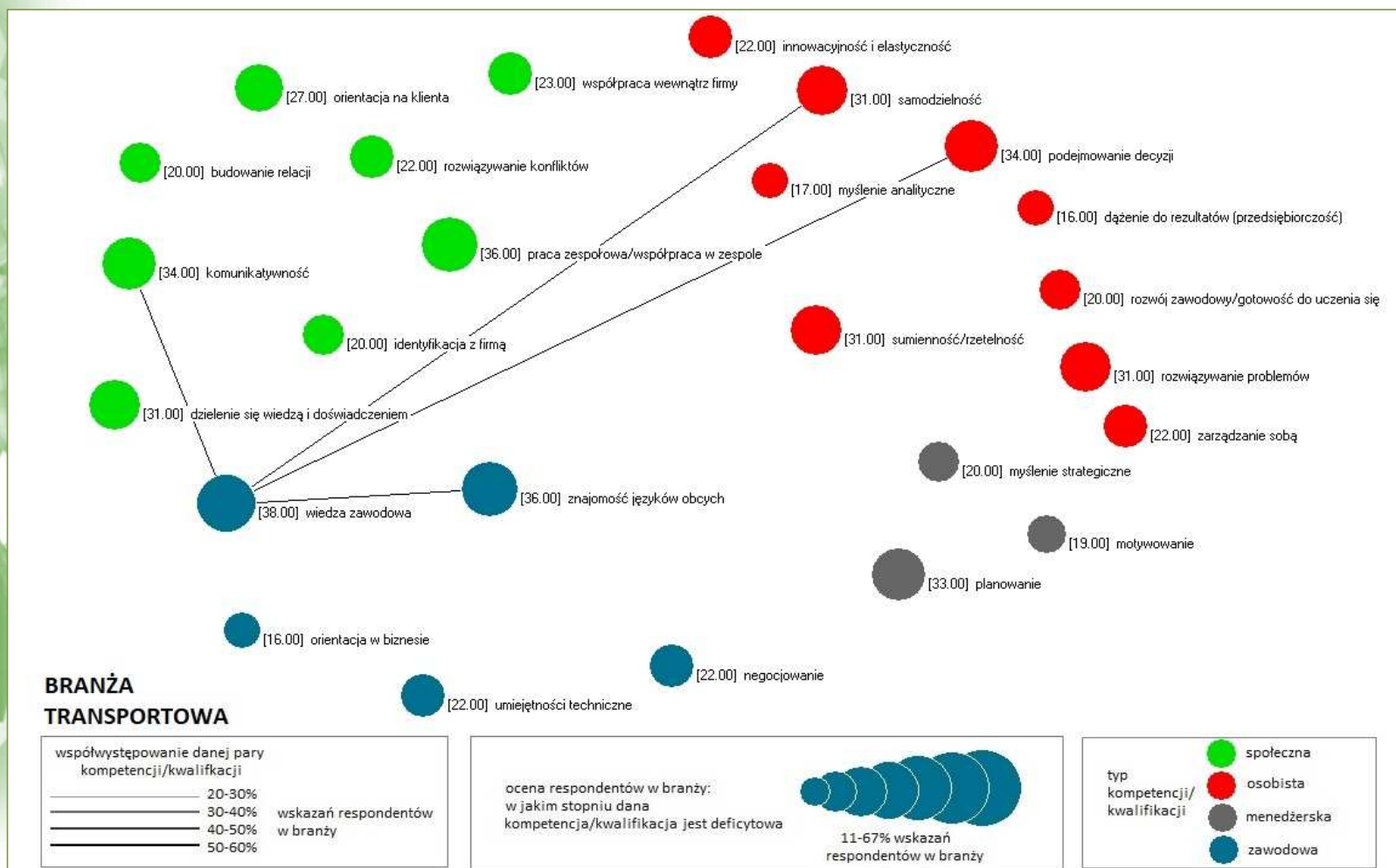
# Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji wyrobów z drewna



# Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych

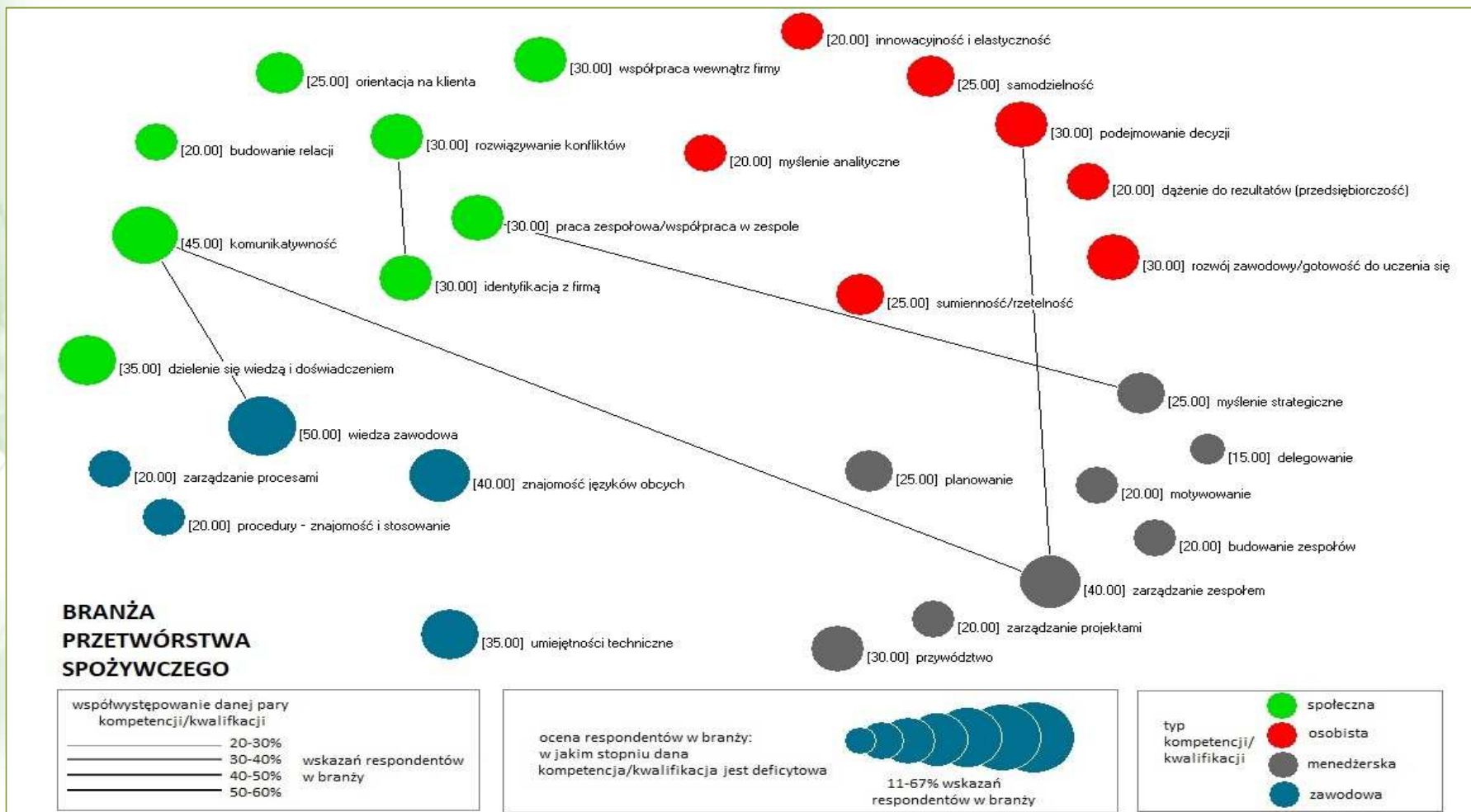


# Sieć powiązań kompetencji – branża transportowa

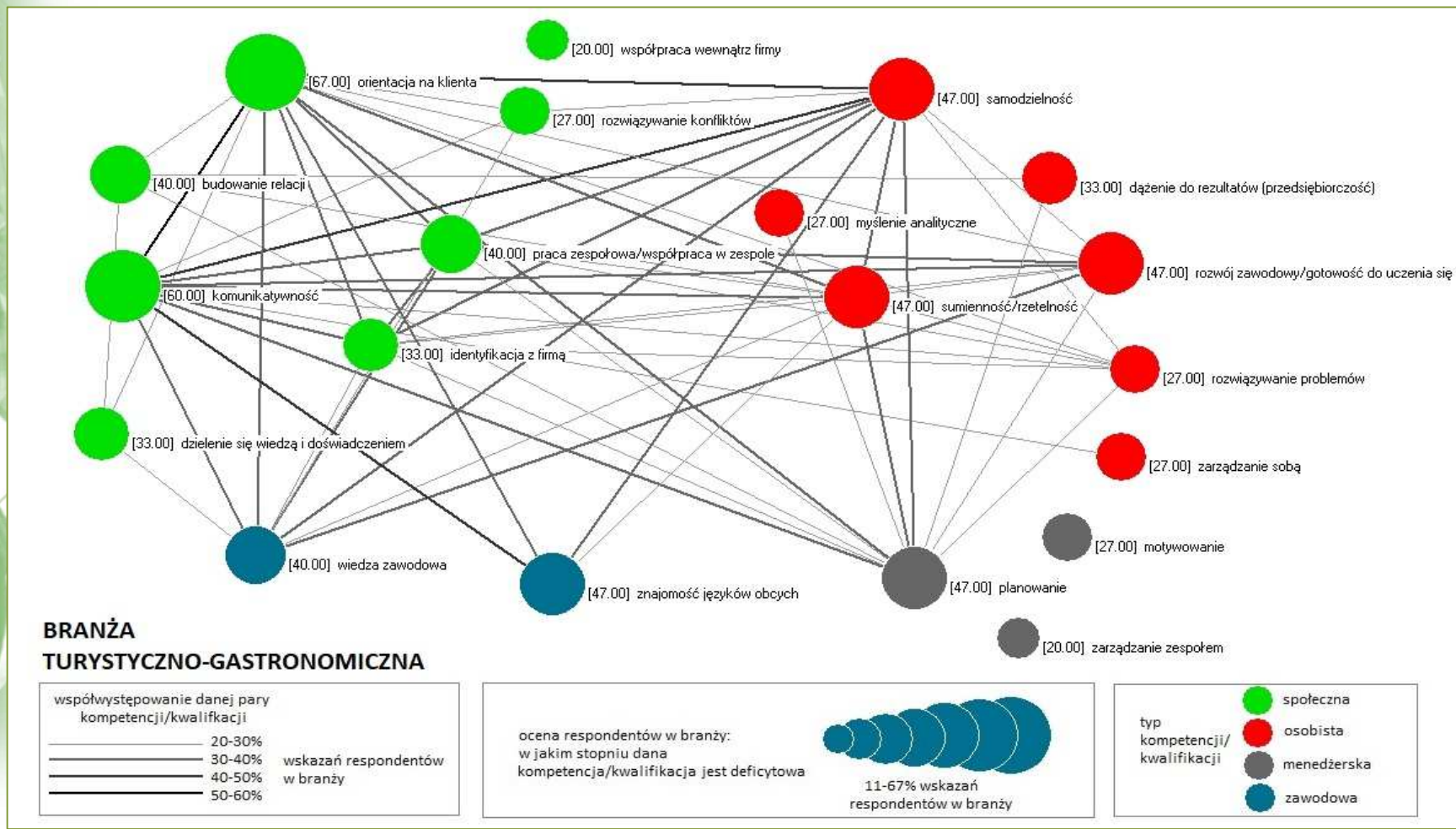




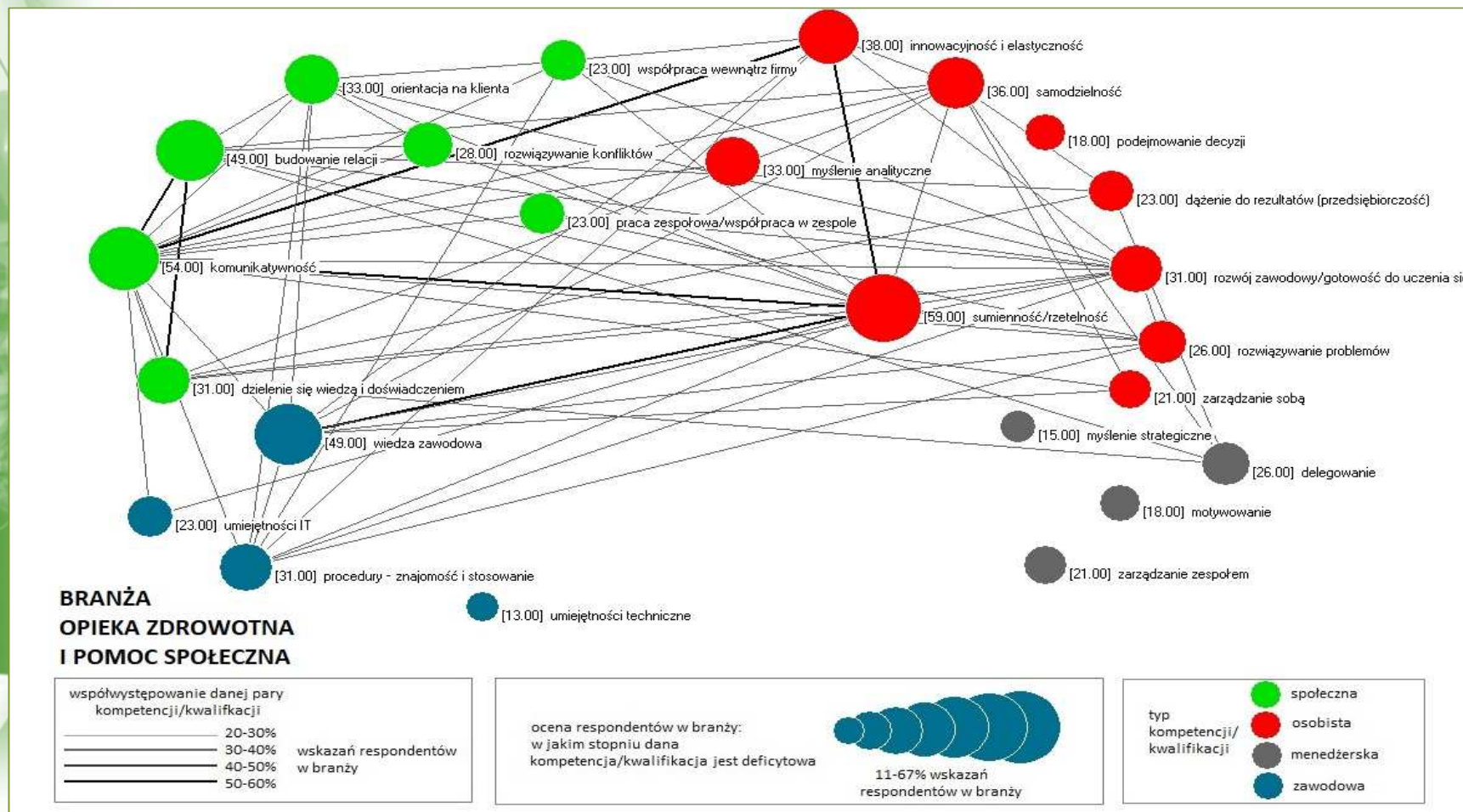
# Sieć powiązań kompetencji – branża przetwórstwa spożywczego



# Sieć powiązań kompetencji – branża turystyczno-gastronomiczna

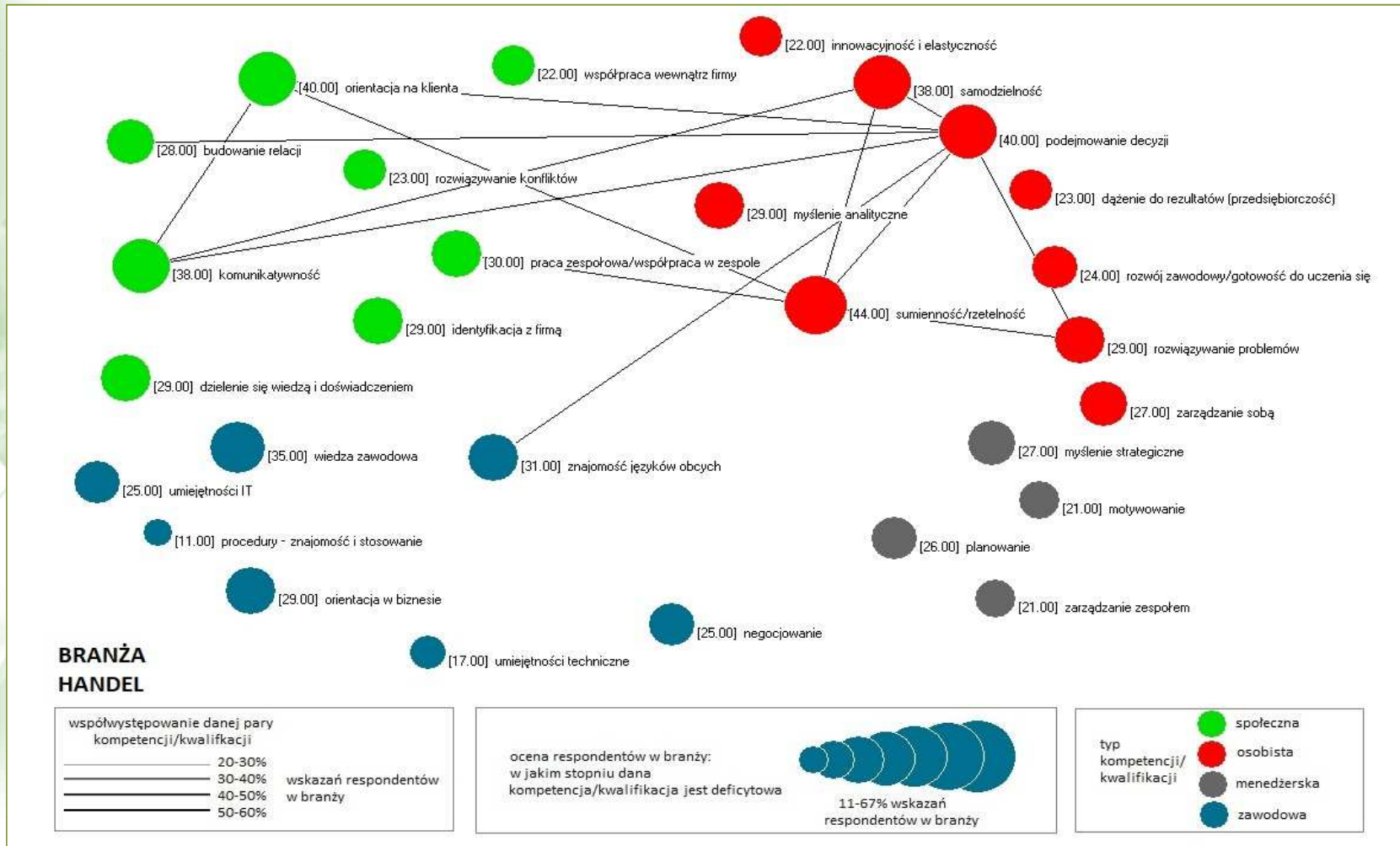


# Sieć powiązań kompetencji – sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej



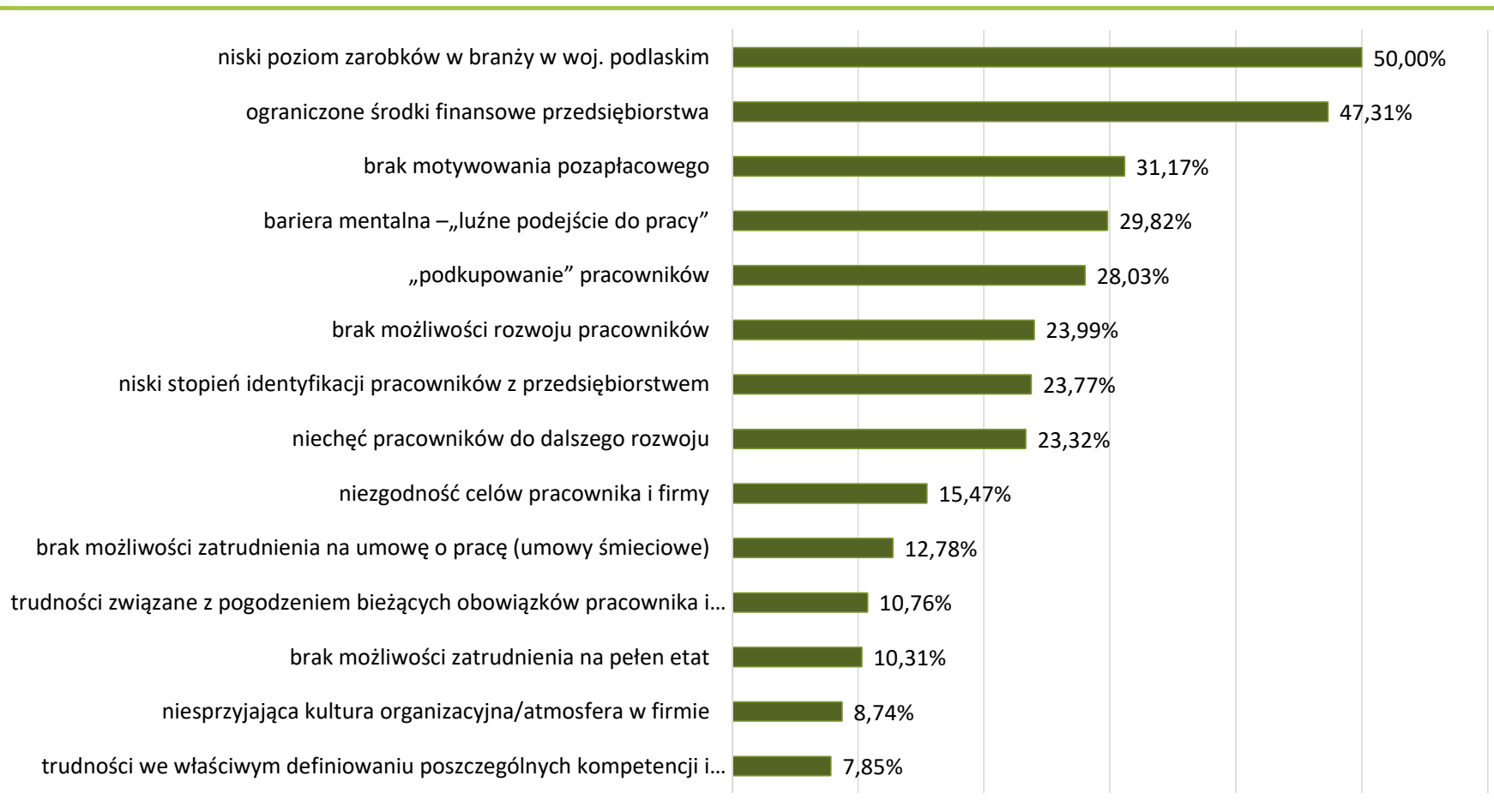


# Sieć powiązań kompetencji – sektor handlu

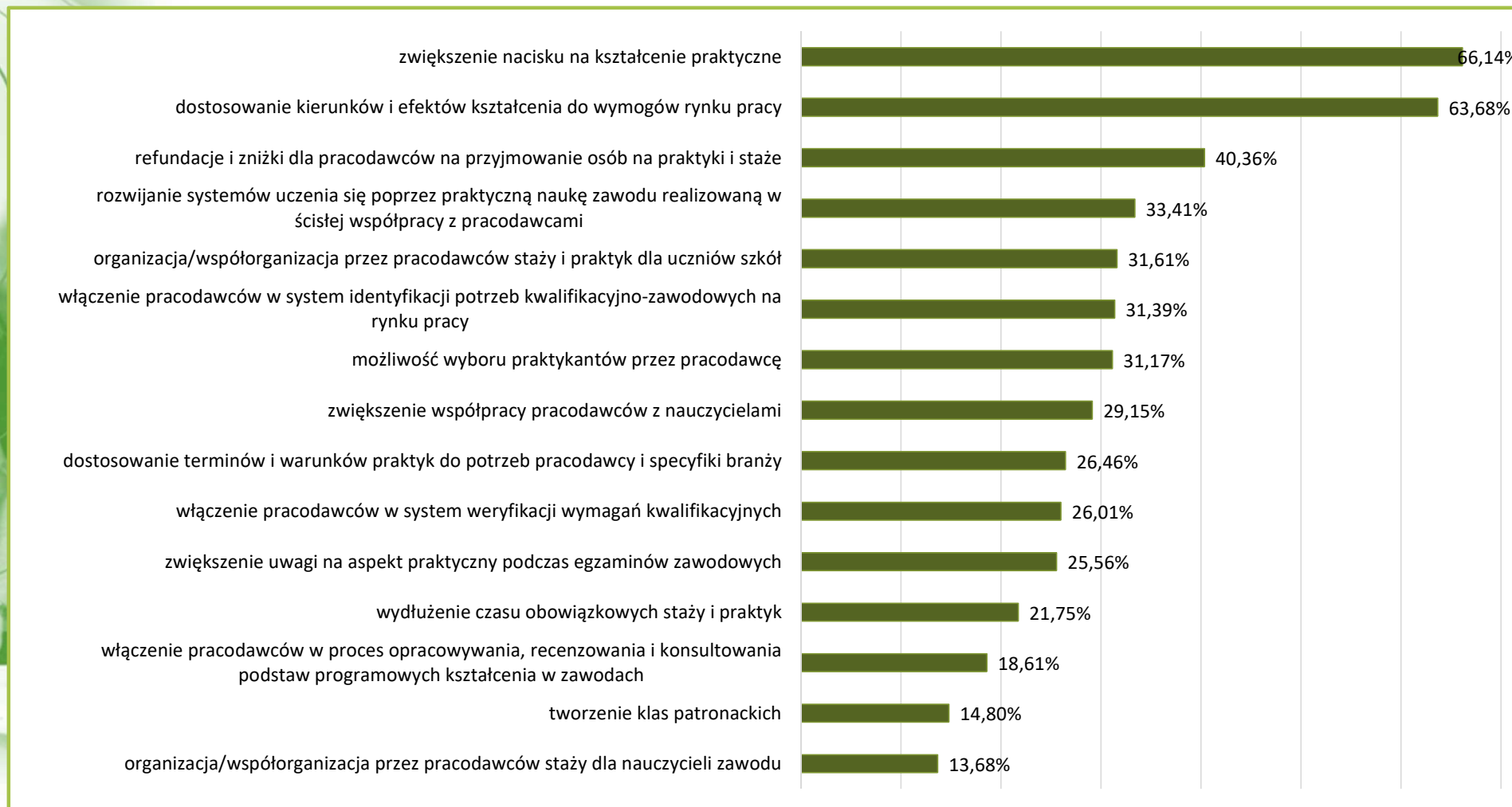




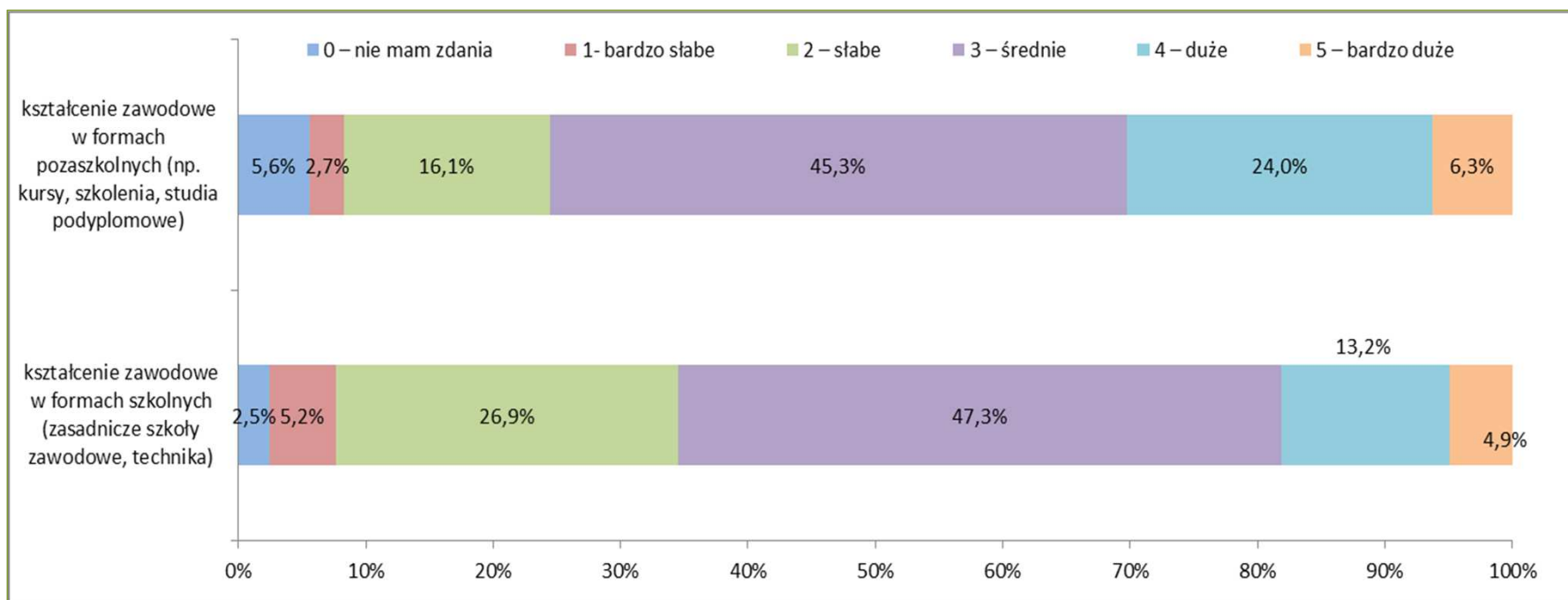
## Bariery utrudniające pozyskanie i utrzymanie pracowników (N=446)



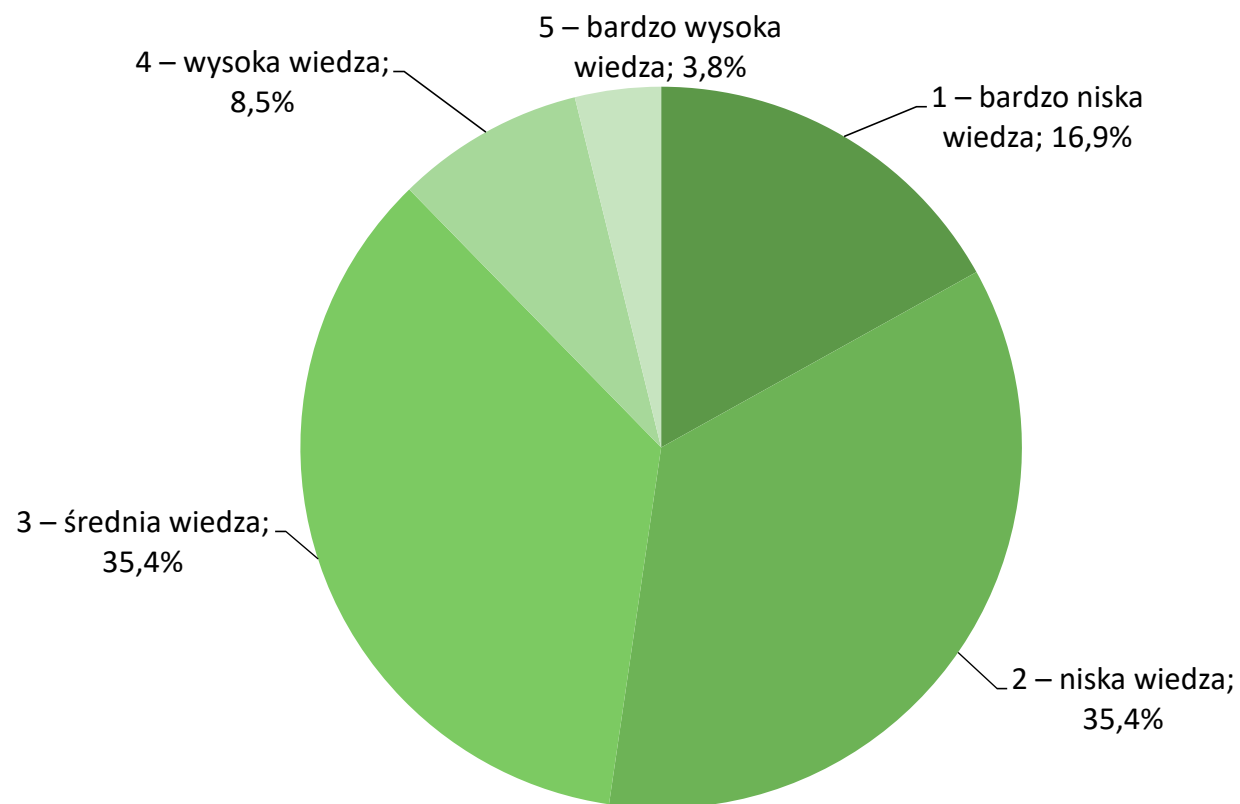
# Oczekiwania pracodawców w zakresie oferty kształcenia ustawicznego (N=446)



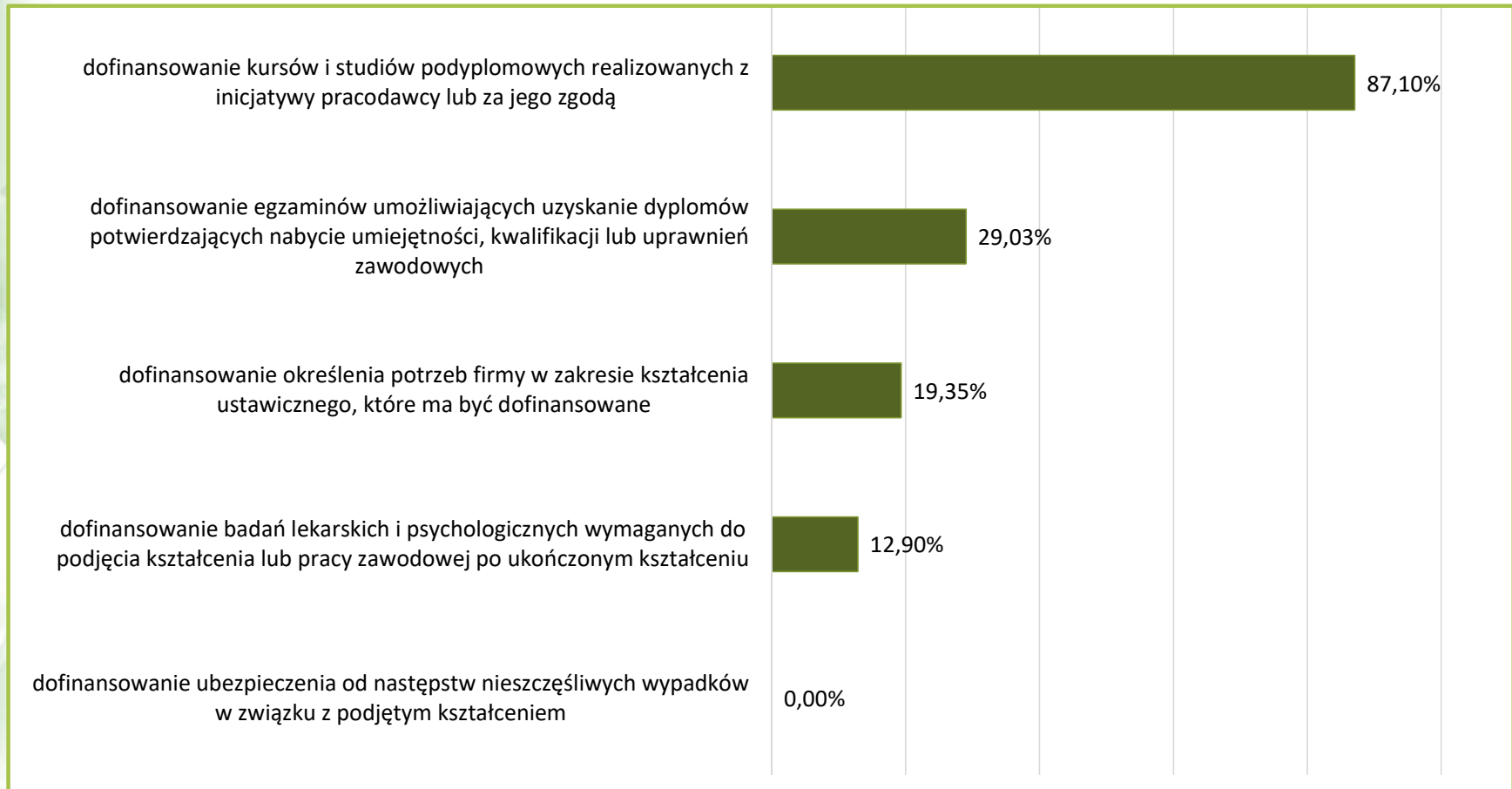
## Ocena dopasowania oferty kształcenia w zawodach deficytowych w formach szkolnych i pozaszkolnych do potrzeb pracodawców (n=446)



## Ocena wiedzy pracodawców na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego (N=130)

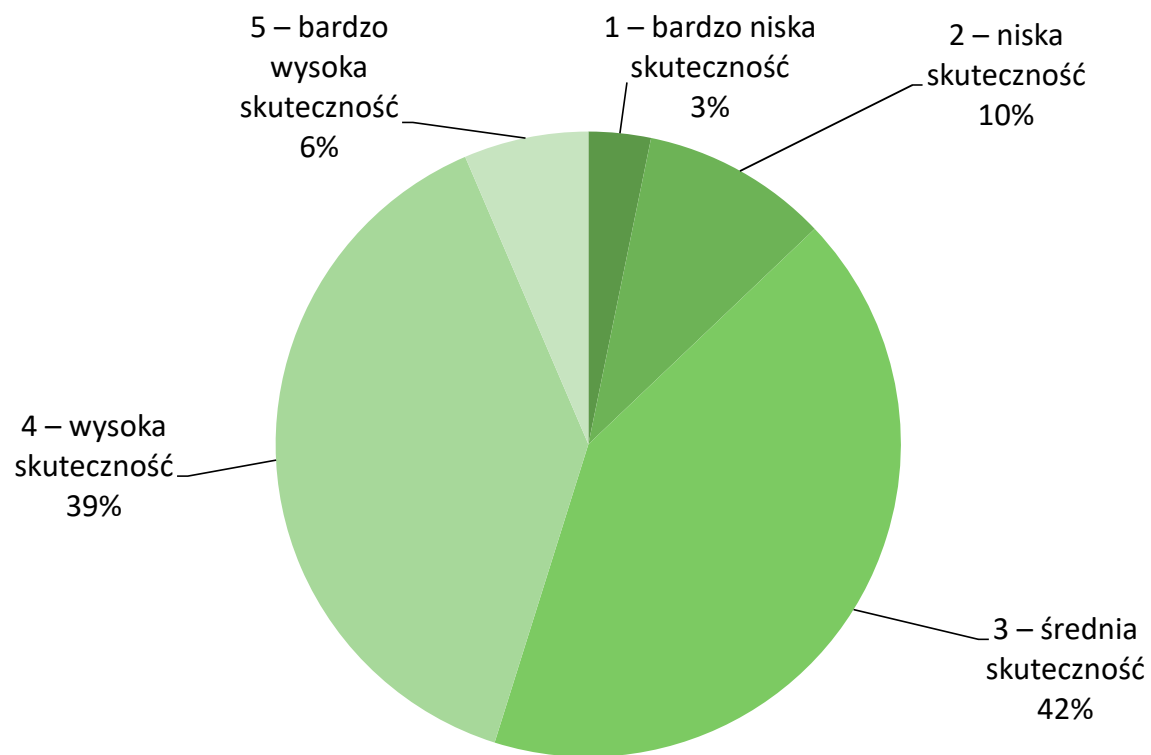


## Częstość korzystania z form wsparcia w ramach KFS (N=130)





## Ocena skuteczności zrealizowanych działań w ramach KFS (N=130)

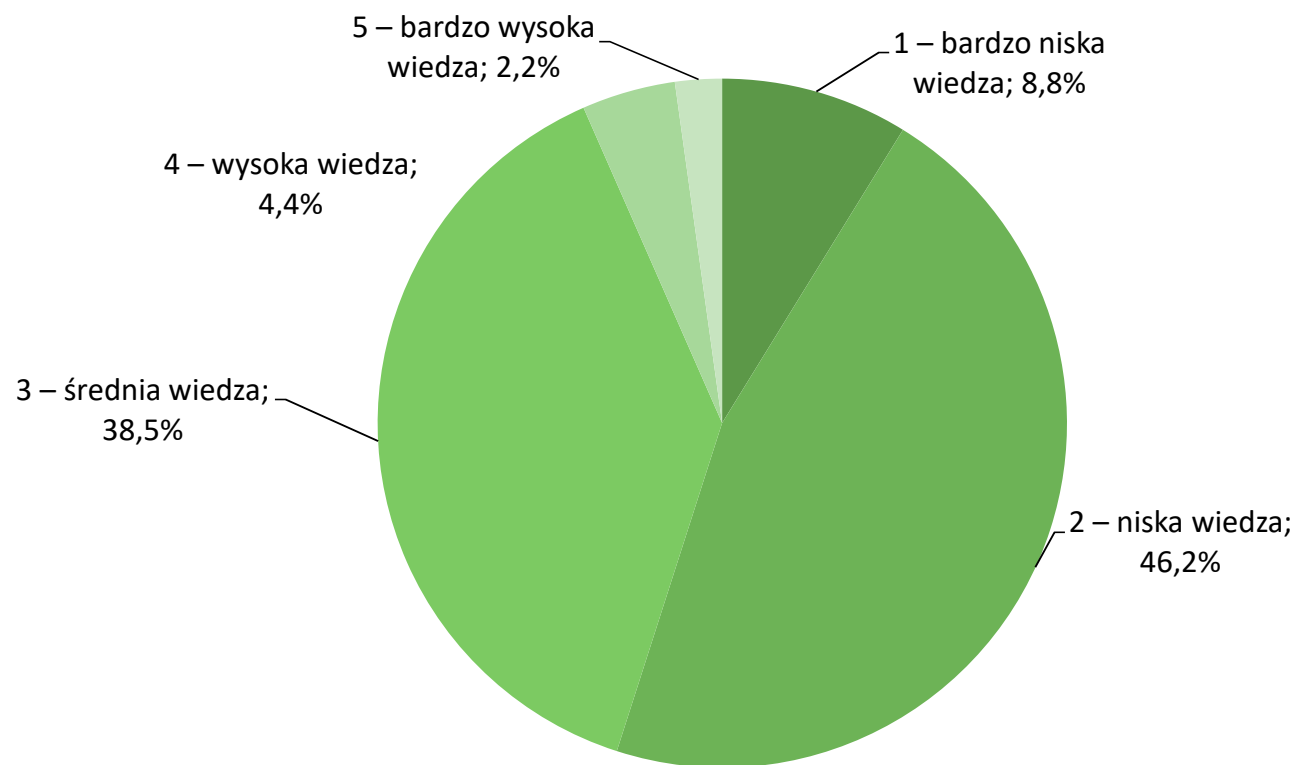




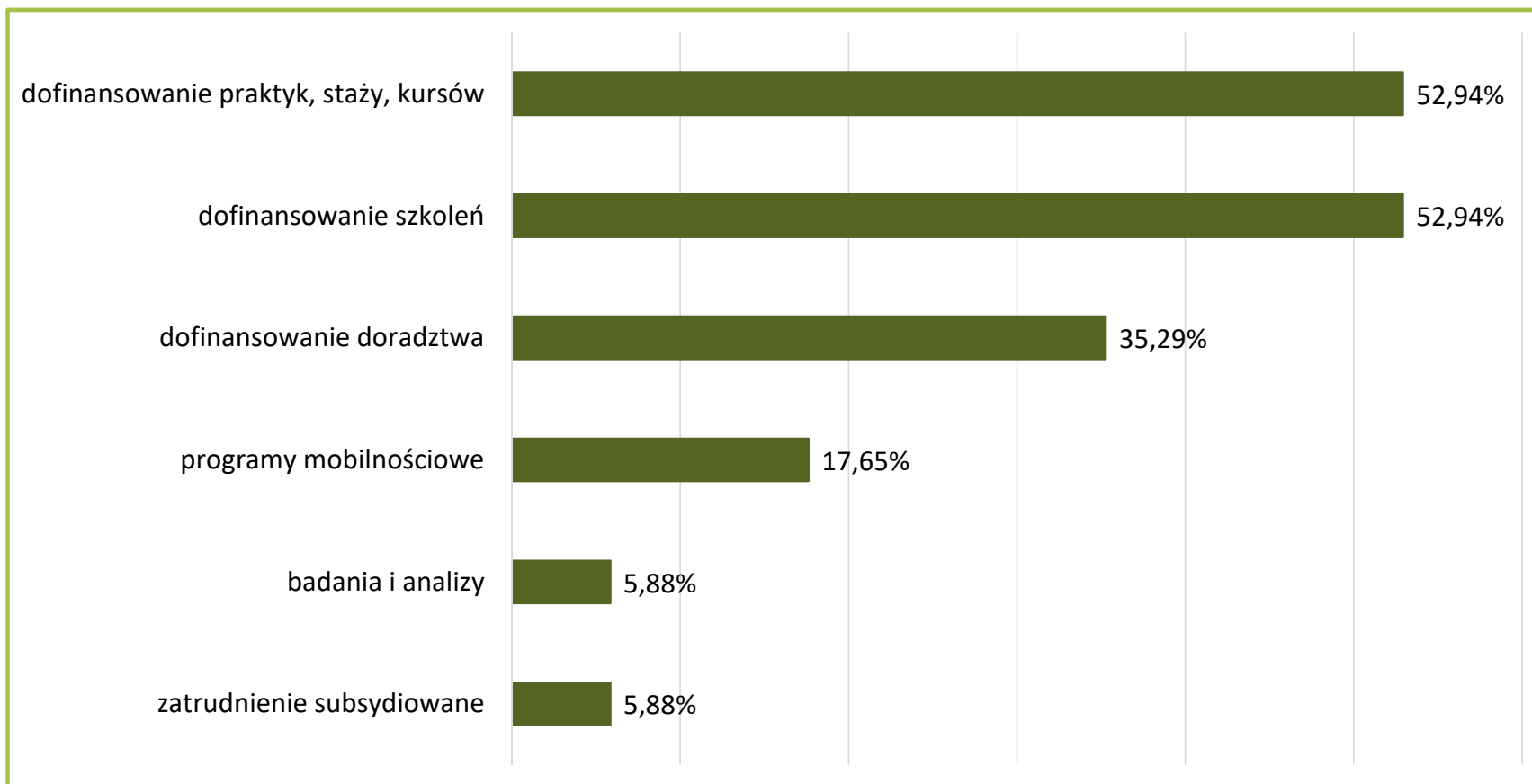
## Plany pracodawców dotyczące form wsparcia w przypadku ponownego skorzystania, w ramach KFS (N=130)



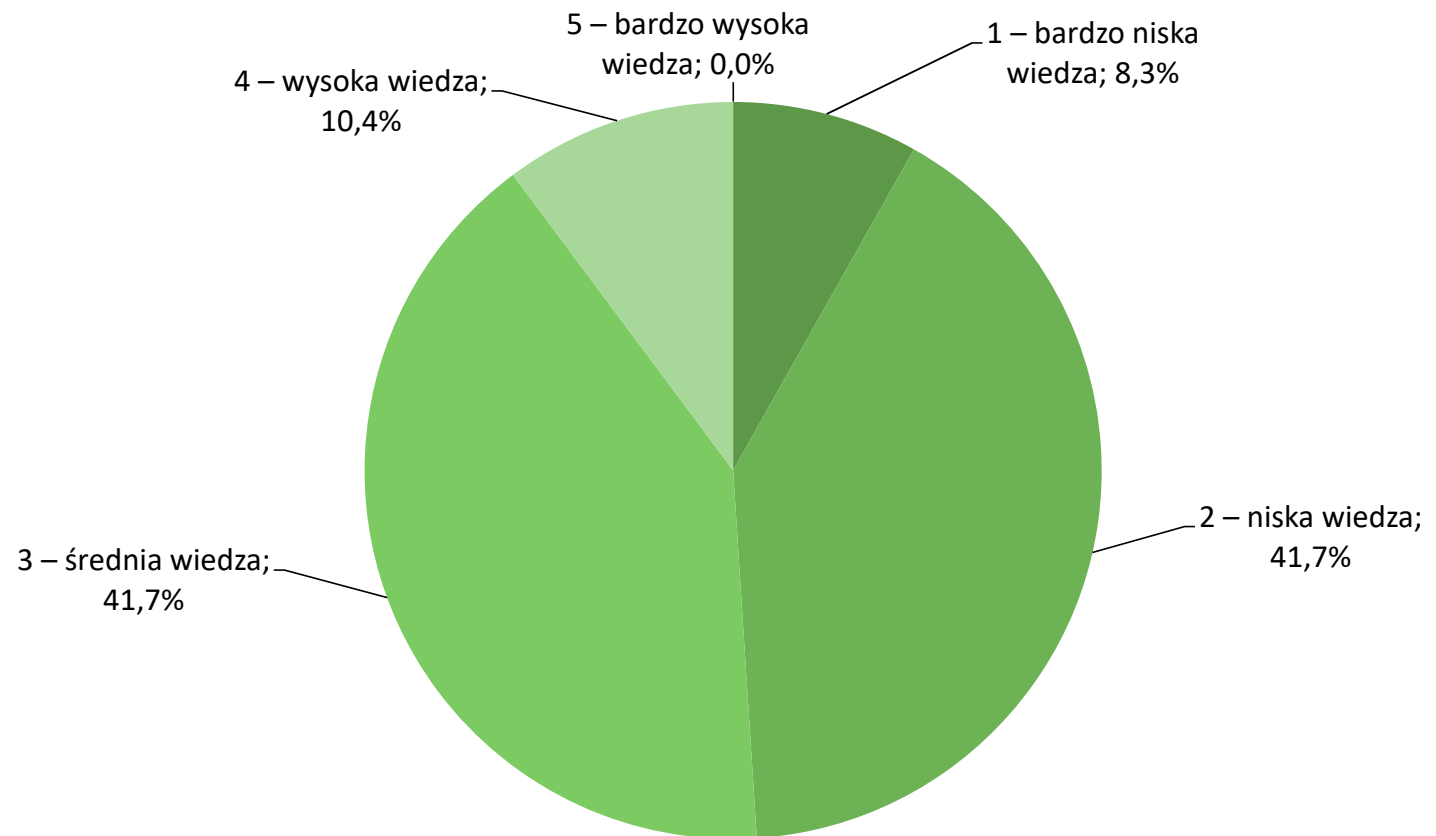
## Ocena wiedzy pracodawców na temat PO WER (N=91)



## Częstość korzystania z form wsparcia w ramach POWER (N=17)

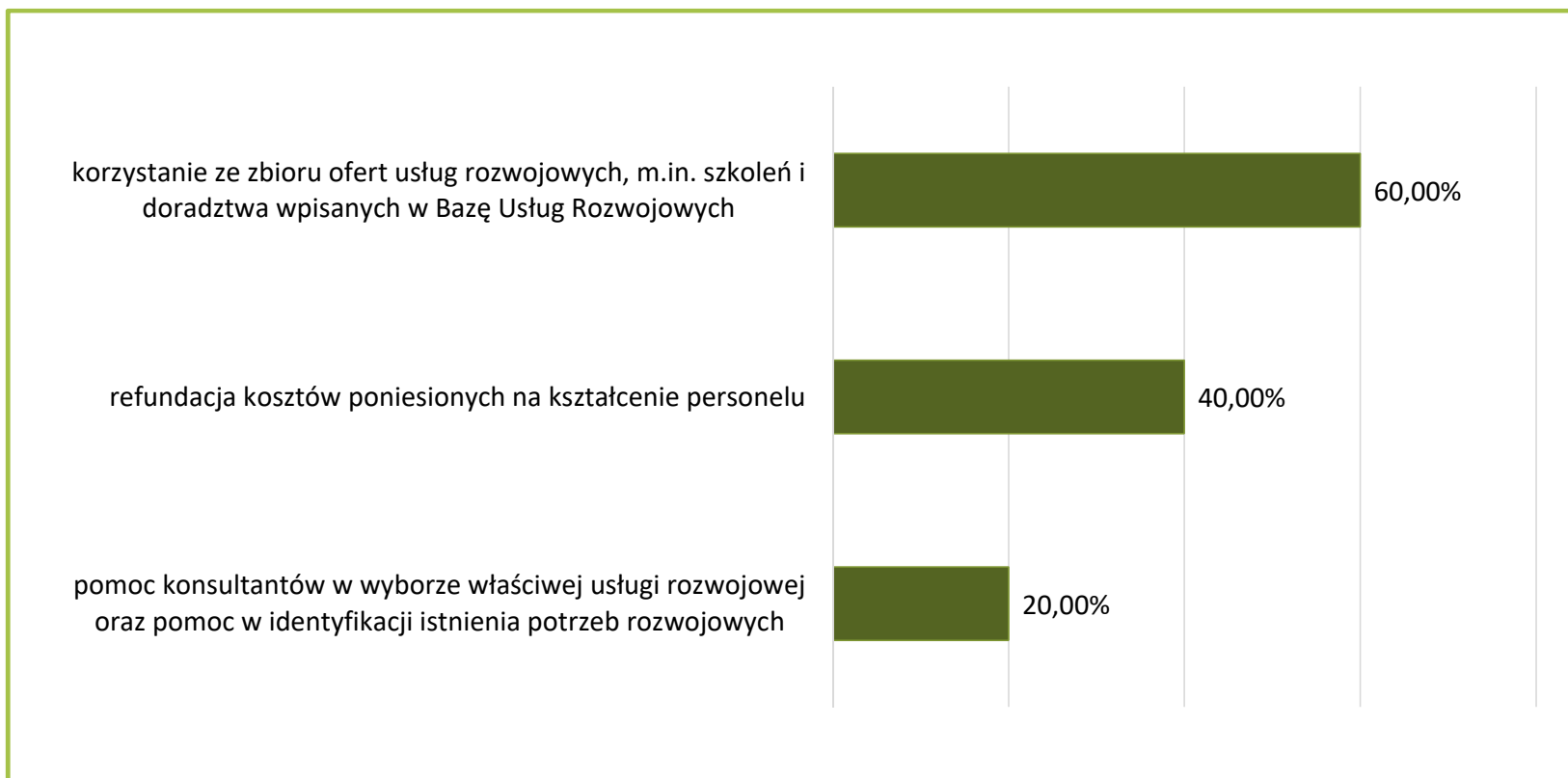


## Ocena wiedzy pracodawców na temat PSF (N=48)





## Częstość korzystania z form wsparcia w ramach PSF (N=5)



## Wnioski z przeprowadzonych badań wśród przedsiębiorców reprezentujących kluczowe branże województwa podlaskiego

- Zidentyfikowane zawody deficytowe/poszukiwane oraz kompetencje i kwalifikacje są bardzo różnorodne. Można wyróżnić zawody deficytowe typowe dla danej branży, ale występuje szereg zawodów uniwersalnych, deficytowych w różnych branżach.
- Znaczna deficytowość poszczególnych zawodów i duże braki kompetencyjne, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników młodych pozwalają na stwierdzenie, że jakość zasobów pracy jest niewystarczająca.
- Jakość pracy została oceniona najniżej w branżach, które swoje zasoby opierają na pracownikach fizycznych, niewykwalifikowanych, traktujących miejsce pracy jako tymczasowe i często rotujących.
- Głównymi czynnikami wpływającym na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim, zarówno obecnie, jak i w przyszłości są w kolejności: odpływ wykwalifikowanej kadry z regionu, niska atrakcyjność regionu dla specjalistów oraz niedostosowanie kompetencyjno-kwalifikacyjne zasobów pracy.
- Najbardziej istotną barierą utrudniającą pozyskanie i utrzymanie pracowników jest niski poziom wynagrodzeń w województwie podlaskim. Ponadto pracodawcy wskazują na ograniczone środki finansowe przedsiębiorstwa, brak motywacji pozapłacowej, barierę mentalną polegającą na „luźnym podejściu do pracy” pracowników oraz „podkupowanie” ich przez konkurencję.



## Wnioski z przeprowadzonych badań wśród przedsiębiorców reprezentujących kluczowe branże województwa podlaskiego – c.d.

- Oczekiwania pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego dotyczących deficytowych/poszukiwanych zawodów/kwalifikacji koncentrują się głównie na zwiększeniu nacisku na kształcenia praktyczne i dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy oraz refundacje i zniżki dla pracodawców za przyjmowanie osób na praktyki i staże.
- Pracodawcy lepiej oceniają dopasowanie pozaszkolnej oferty kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim do potrzeb pracodawców. Dopasowanie szkolnej oferty kształcenia co trzeci pracodawca ocenia jako słabe lub bardzo słabe.



## Wnioski z przeprowadzonych badań wśród przedsiębiorców reprezentujących kluczowe branże województwa podlaskiego – c.d.

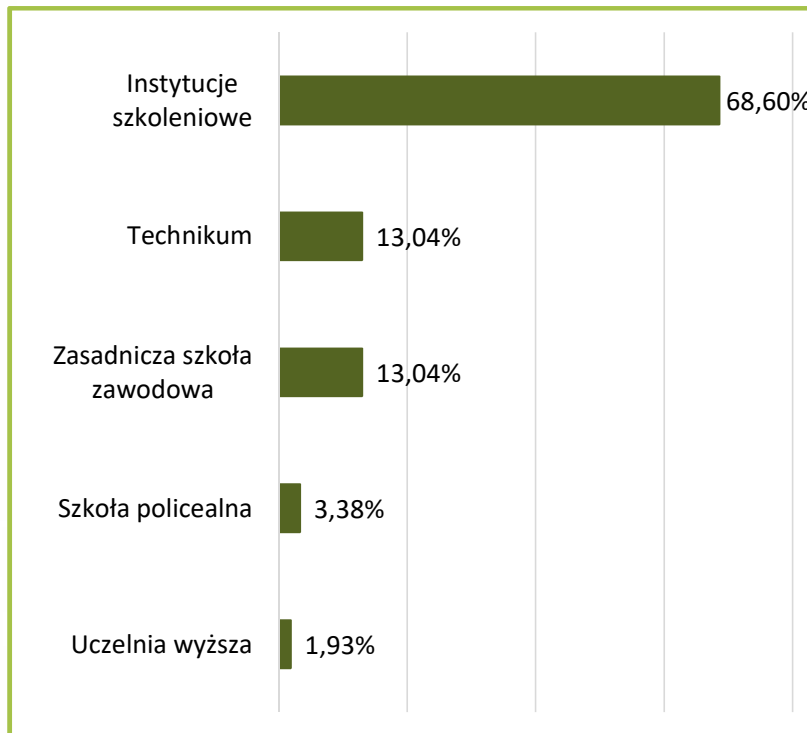
- Przedsiębiorcy działający w kluczowych branżach województwa podlaskiego posiadają ogólnie raczej niewielką wiedzę na temat instrumentów wsparcia rynku.
- Najbardziej znany i wykorzystywany przez pracodawców jest KFS (Krajowy Fundusz Szkoleniowy), zdecydowanie w mniejszym stopniu PO WER (Program Wiedza Edukacja Rozwój) i PSF (Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych wdrażany w ramach RPO).
- Połowa korzystających ze wsparcia KFS wysoko oceniła skuteczność tego instrumentu.
- Badani pracodawcy w większości zamierzają w przyszłości skorzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, z czego najwięcej chciałoby pozyskać środki na dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawców lub za ich zgodą.
- Pracodawcy, którzy poddali wątpliwości opłacalność niektórych instrumentów i form wsparcia uzasadniają to koniecznością poniesienia wysokich kosztów nieobecności pracownika i jego delegacji.



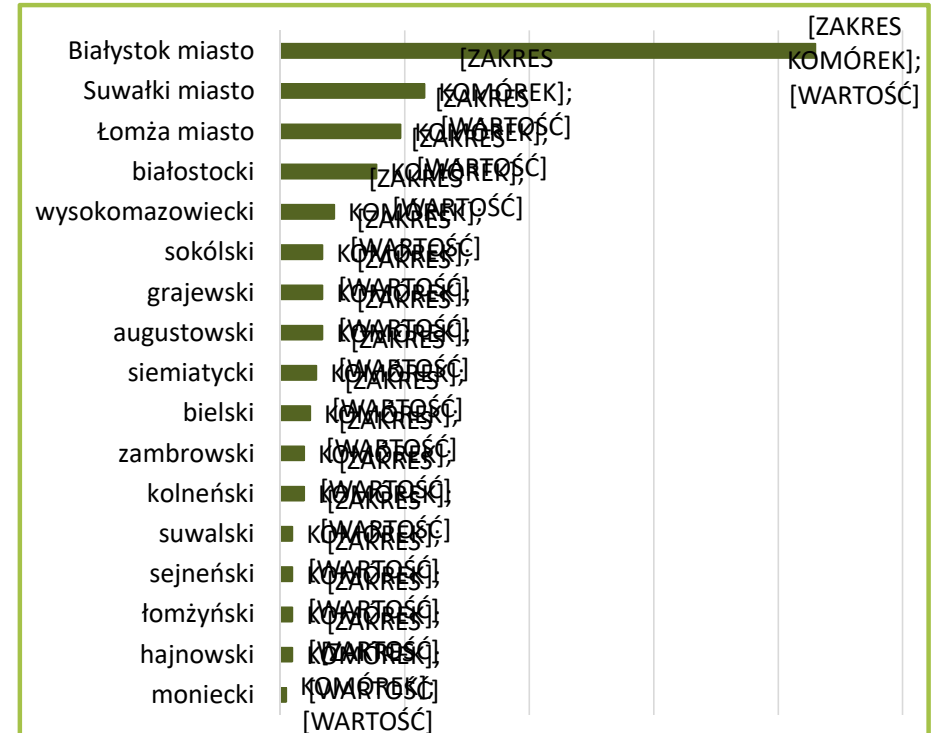
## **Analiza oferty edukacyjnej dotyczącej zawodów deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim**



## Charakterystyka jednostek edukacyjnych

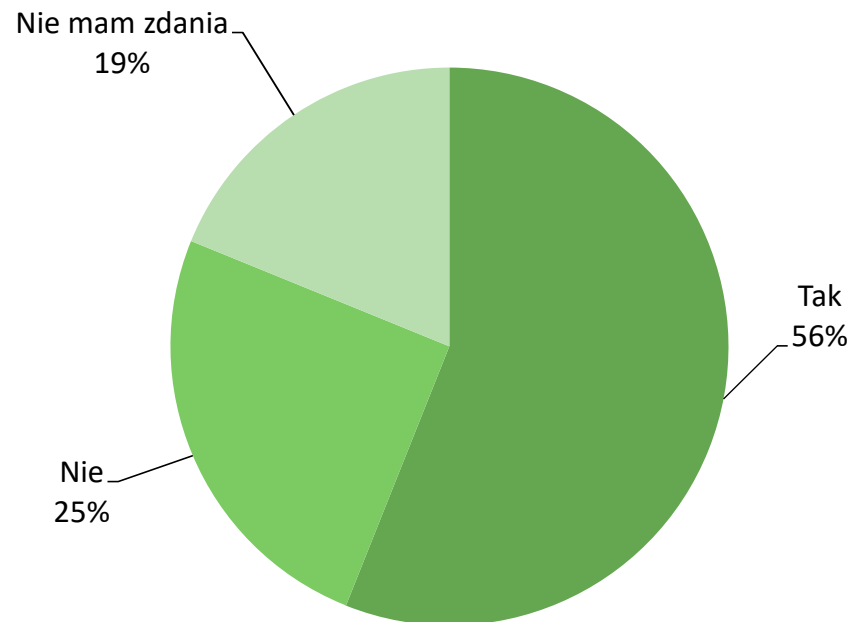


**Rodzaj jednostek edukacyjnych biorących udział w badaniu (N=207)**

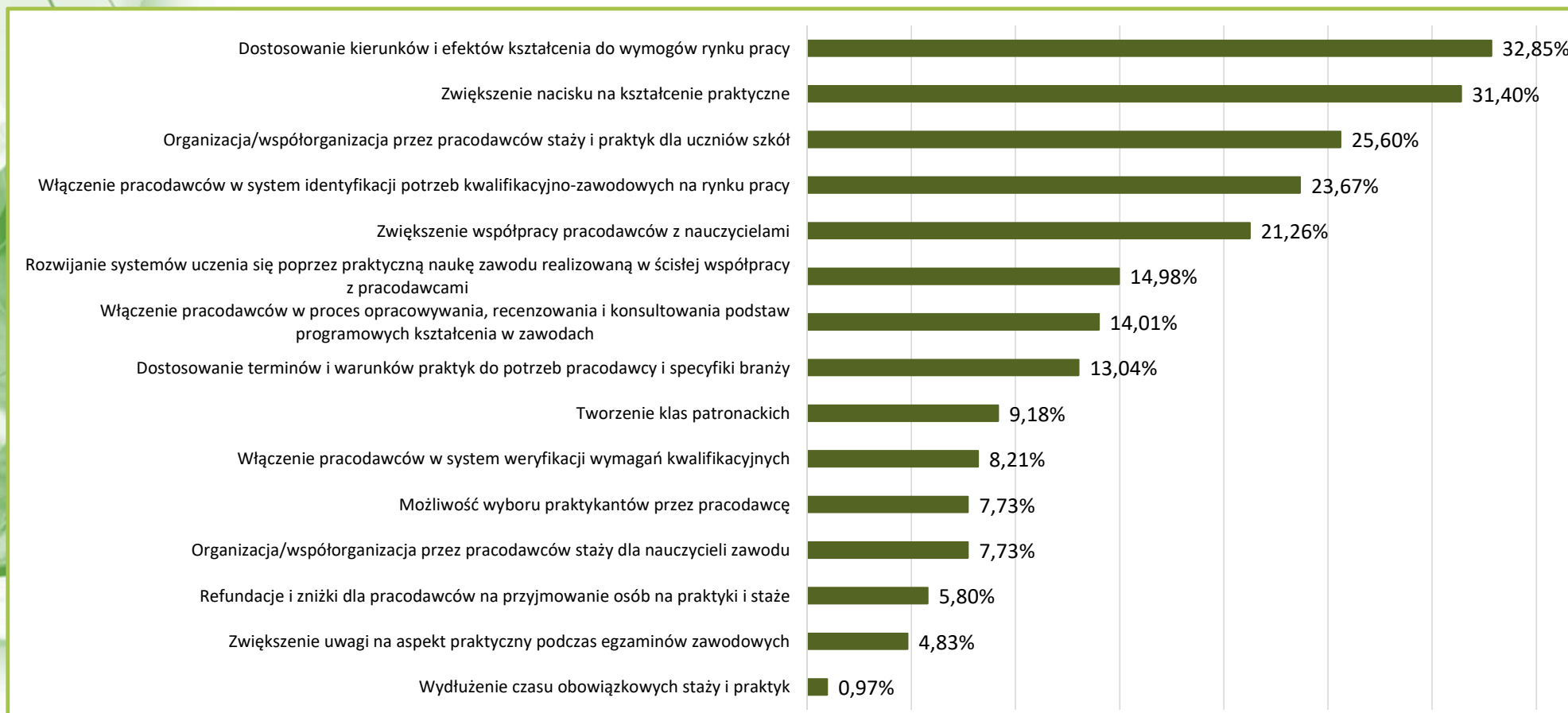


**Miejsce lokalizacji (powiat) badanych jednostek edukacyjnych (N=207)**

## Czy pracodawcy wskazują Państwu własne potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych? (N=207)



## Potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego zgłaszane respondentom (N=116)

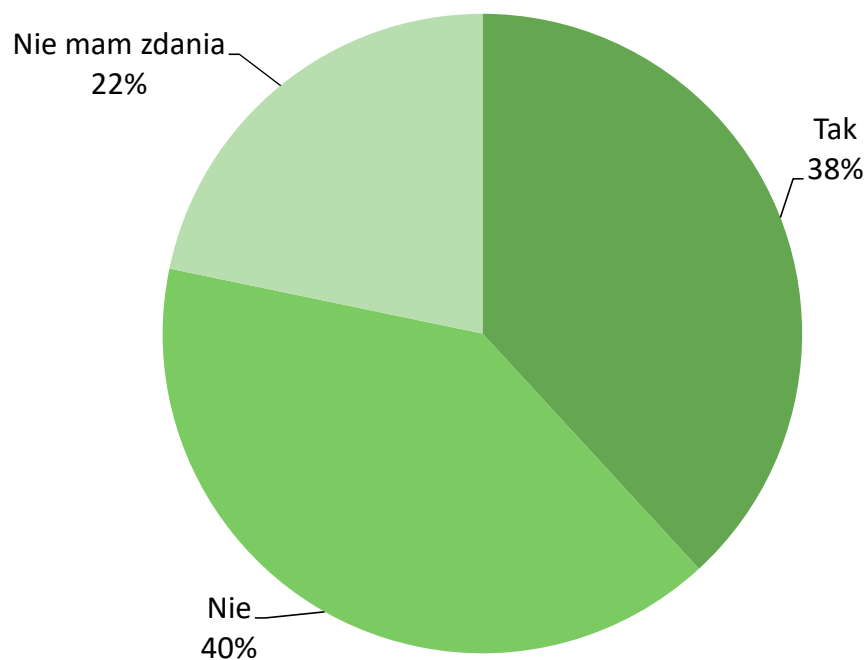




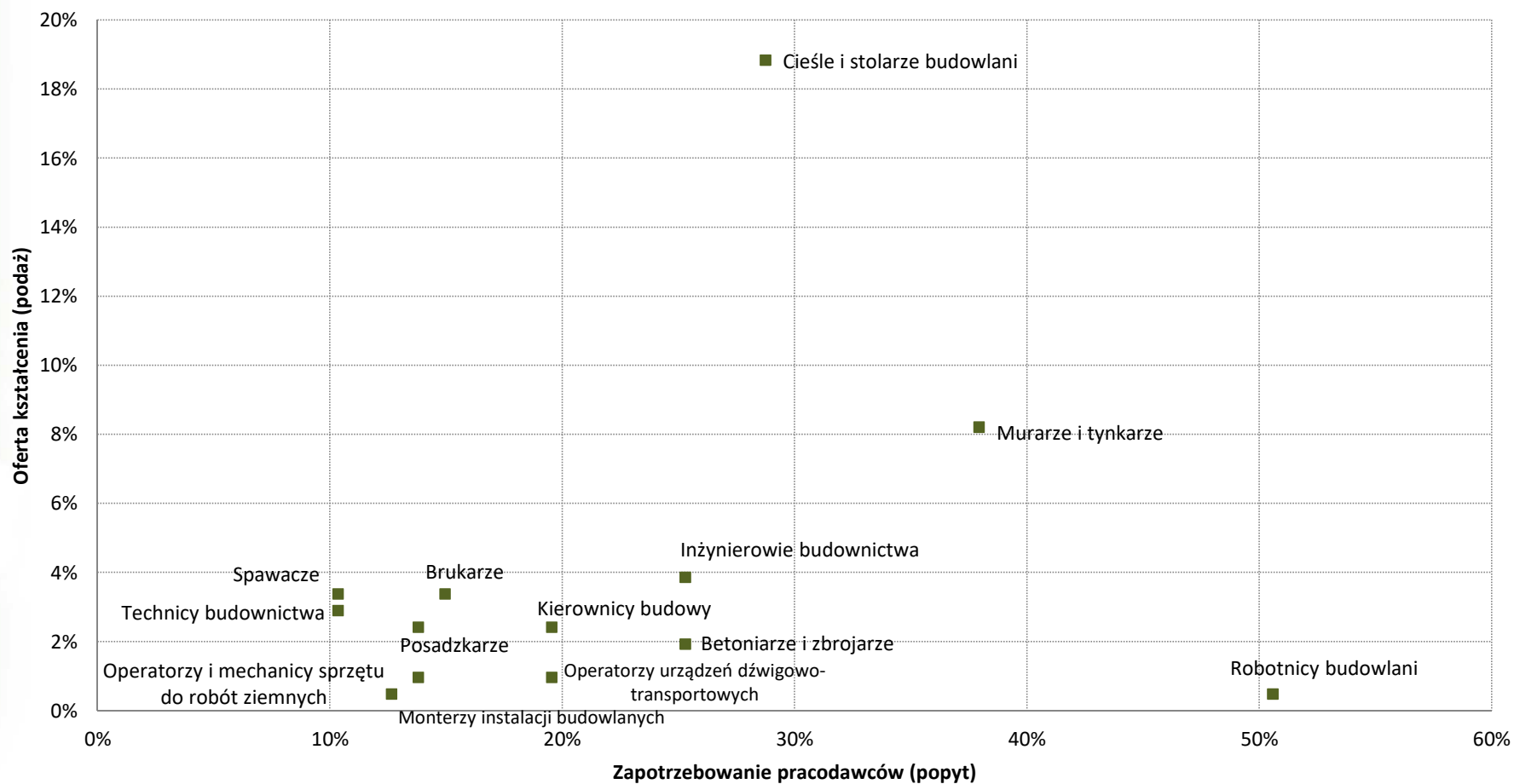
## Czy tworząc ofertę kształcenia widzą Państwo konieczność pozyskiwania informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych? (N=207)



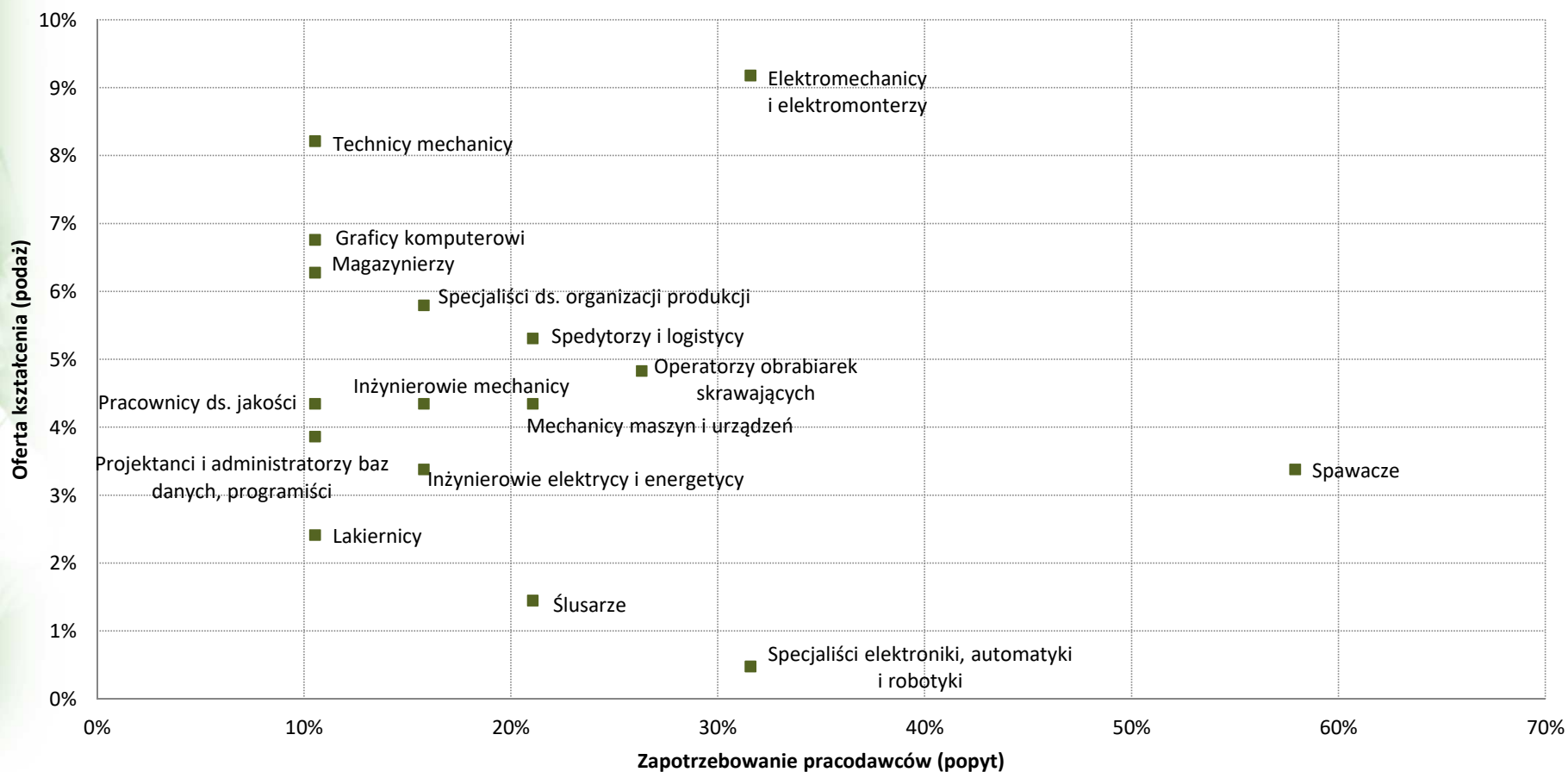
## Czy prowadzicie Państwo wśród pracodawców badania w zakresie oceny oferty kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców? (N=207)



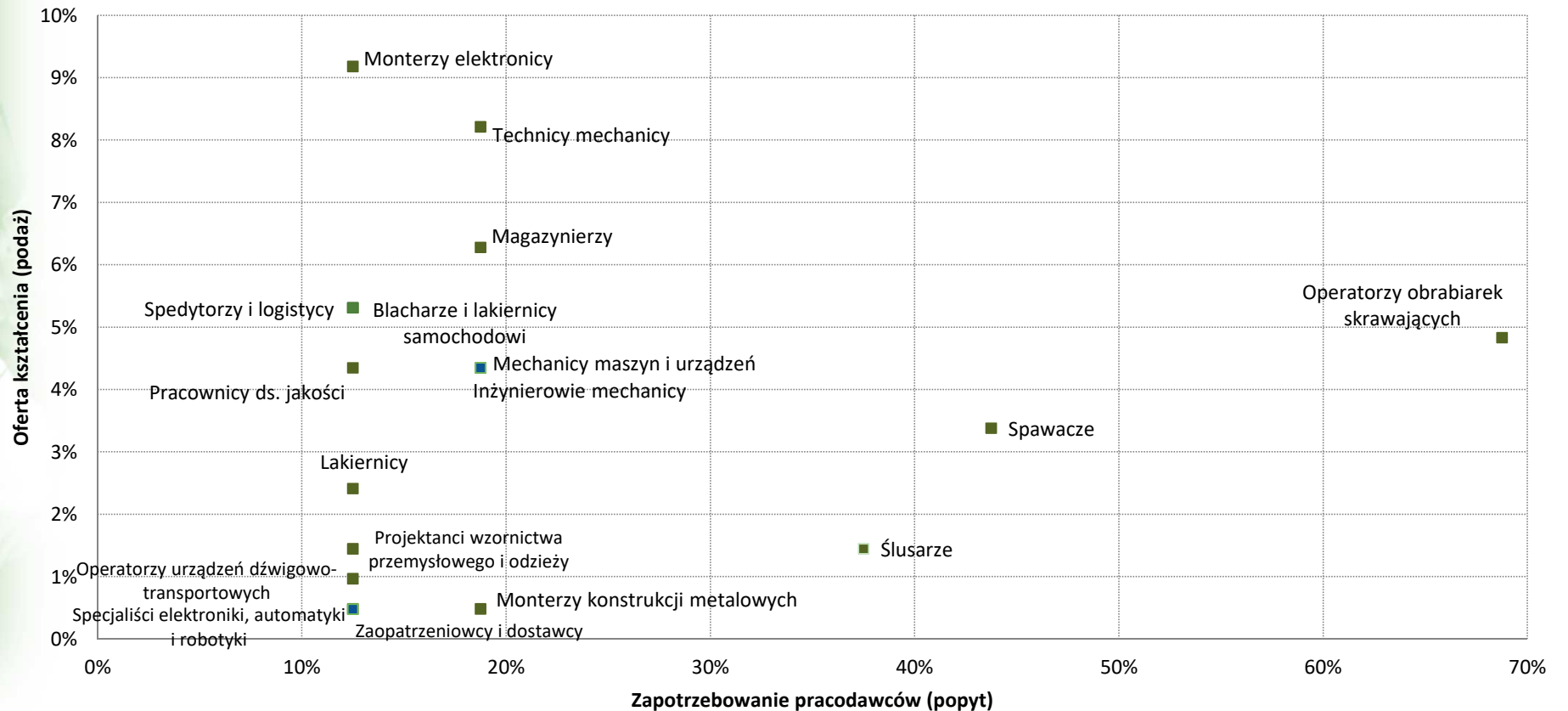
## Macierz adekwatności dla branży budowlanej



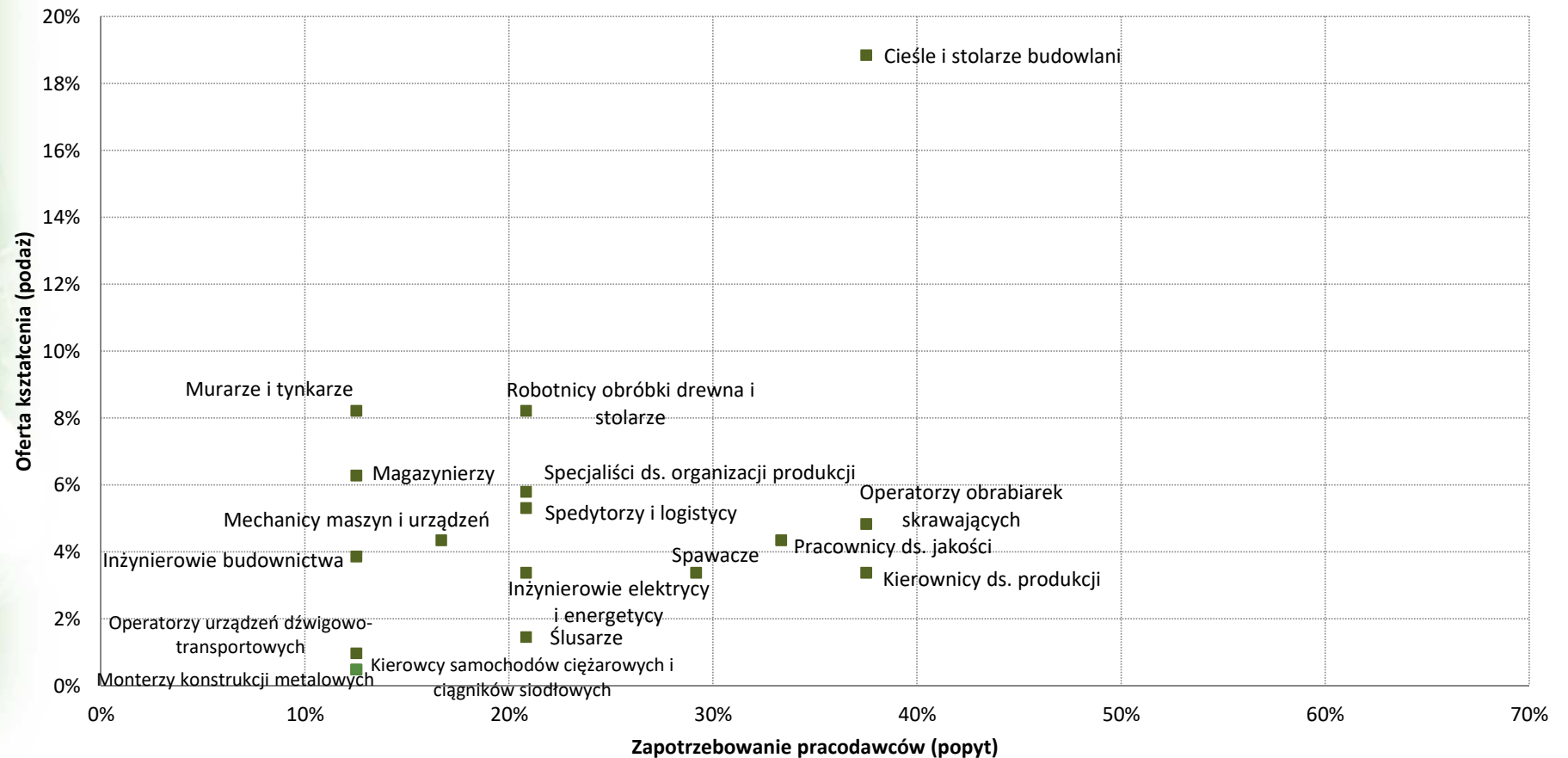
## Macierz adekwatności dla branży produkcja maszyn



# Macierz adekwatności dla branży produkcja wyrobów metalowych

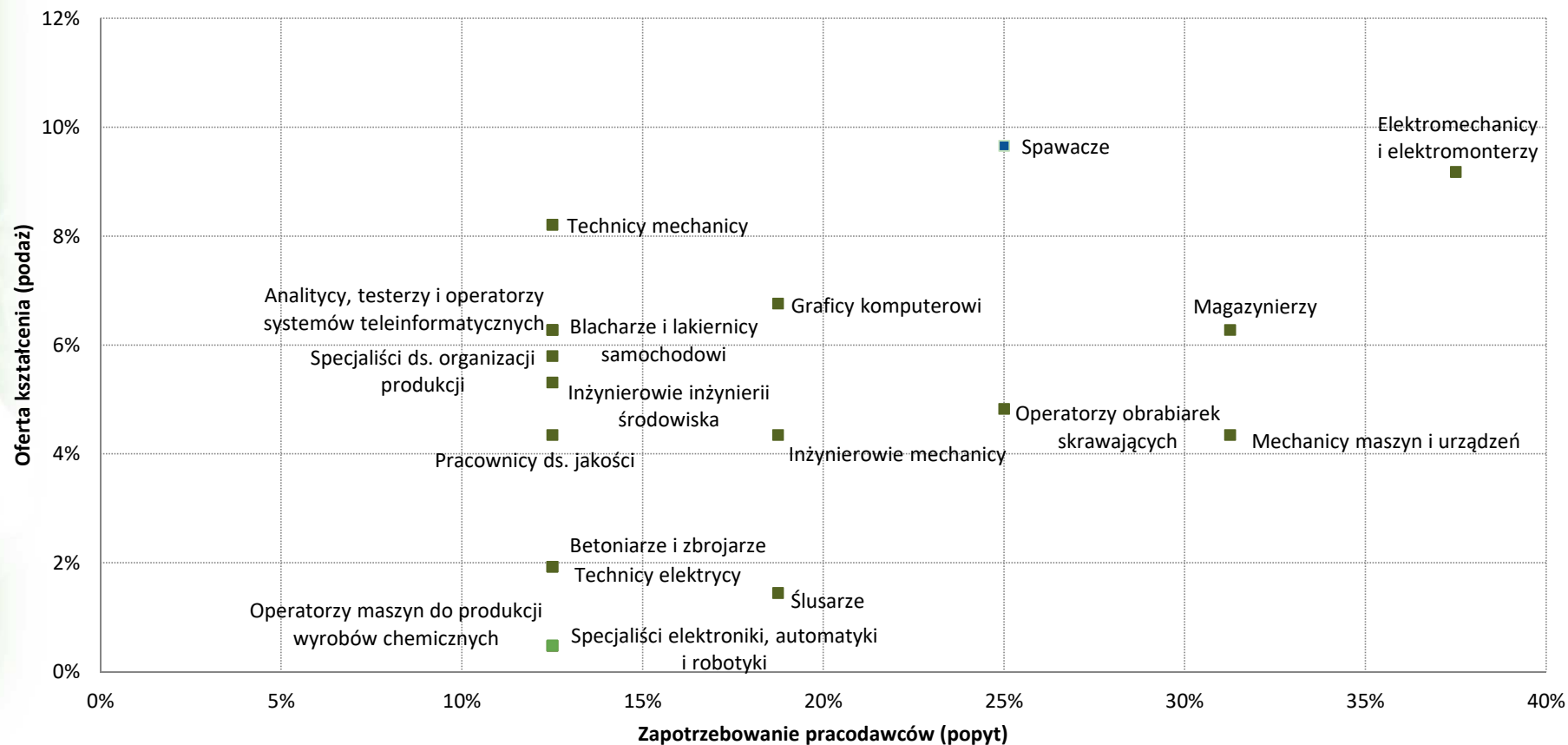


## Macierz adekwatności dla branży produkcja wyrobów z drewna

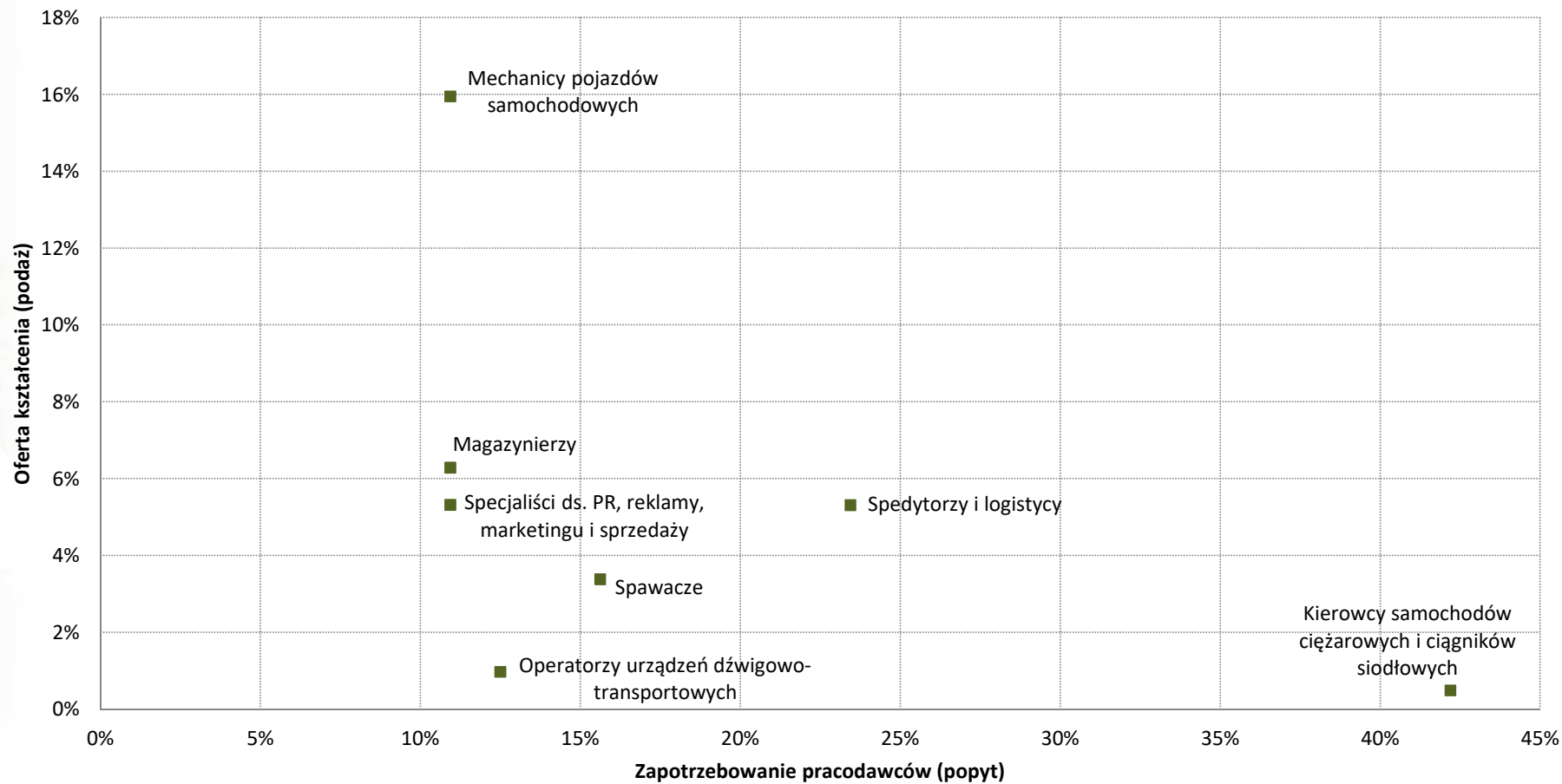




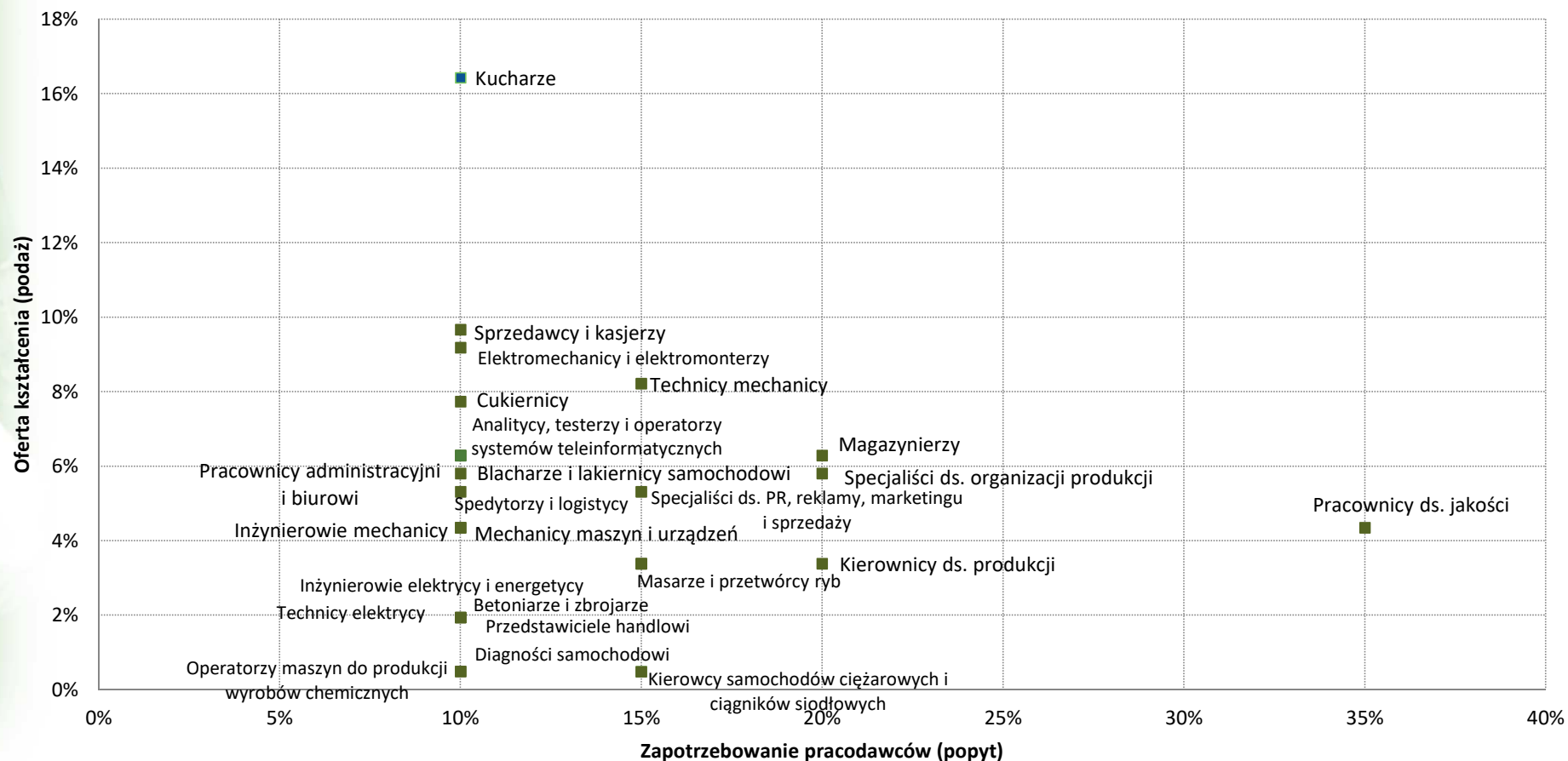
# Macierz adekwatności dla branży produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych



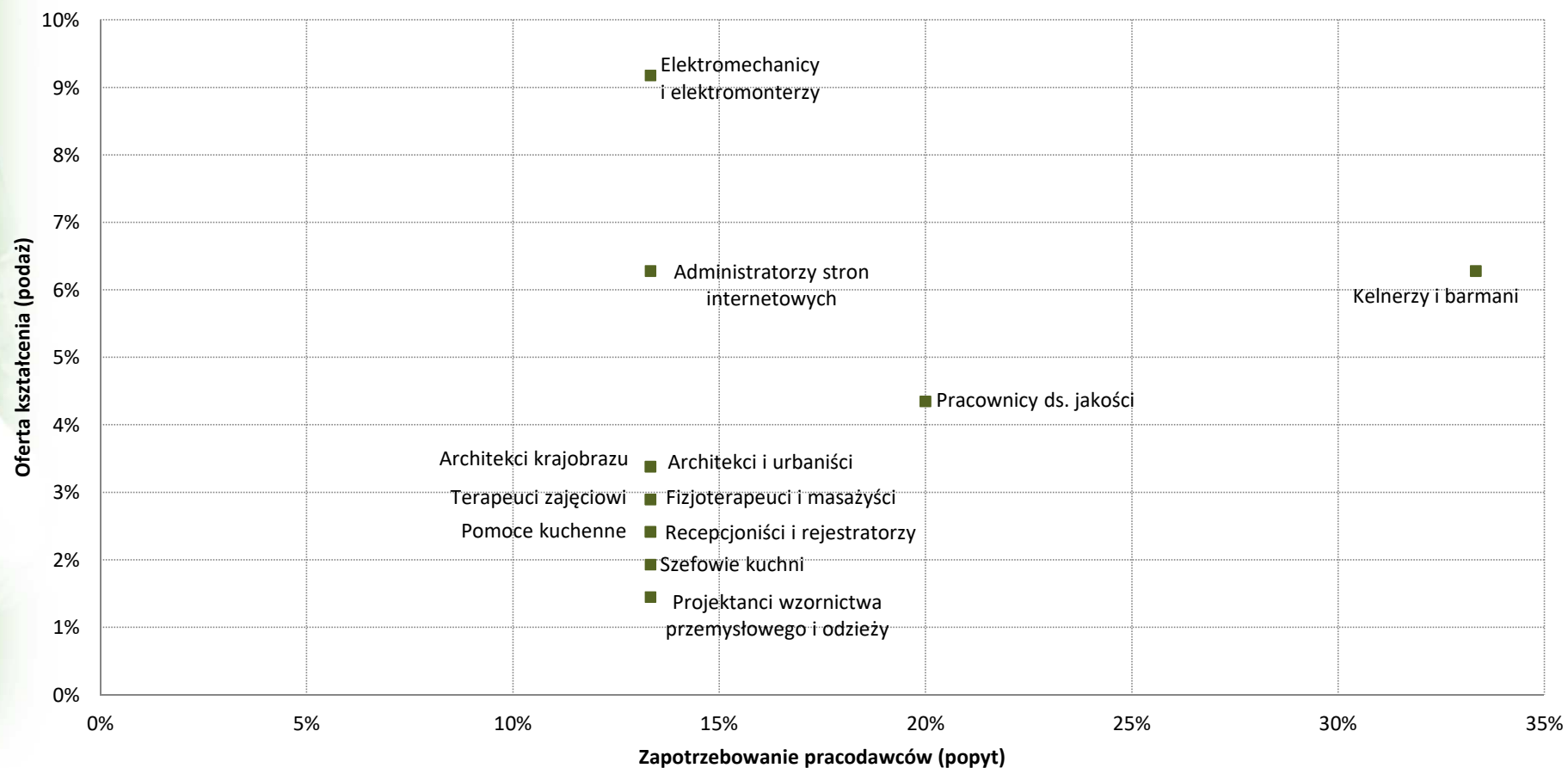
## Macierz adekwatności dla branży transportowej



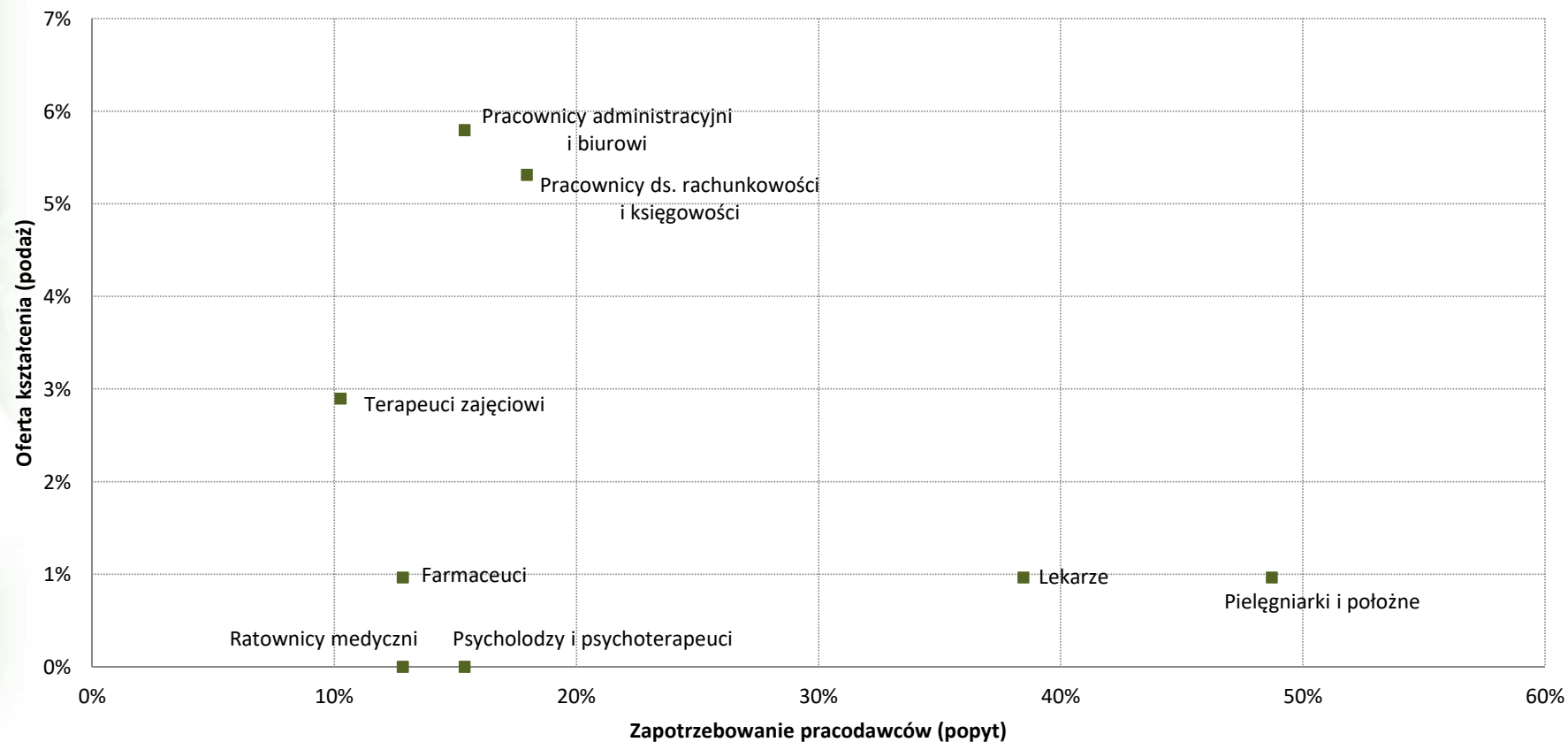
## Macierz adekwatności dla branży przemysłu spożywczego



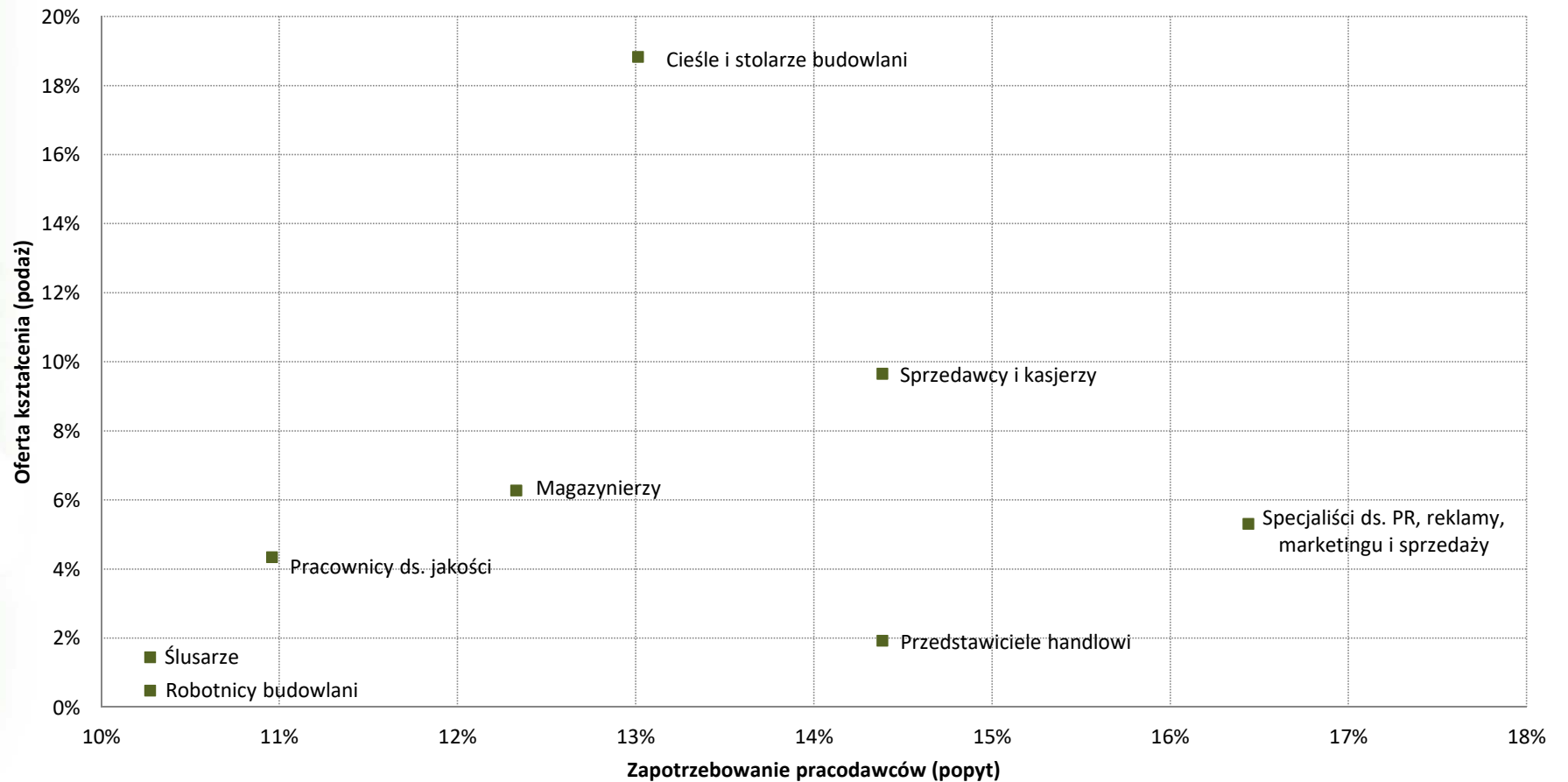
## Macierz adekwatności dla branży turystyczno-gastronomicznej



## Macierz adekwatności dla sektora ochrony zdrowia i opieki społecznej



## Macierz adekwatności dla sektora handlu





## Wnioski z przeprowadzonych badań wśród jednostek edukacyjnych

- Oferta kształcenia zawodowego i kursów prowadzonych przez szkoły zawodowe i pozostałe jednostki edukacyjne jest w dużym stopniu dostosowana do zapotrzebowania rynkowego na zawody deficytowe.
- Niepełne dopasowanie oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych do potrzeb rynku pracy, dotyczy przewagi przekazywanej wiedzy teoretycznej nad praktyczną w procesie kształcenia zawodowego.

## Wnioski z przeprowadzonych badań wśród jednostek edukacyjnych – c.d.

- Ponad połowa badanych jednostek edukacyjnych otrzymuje od pracodawców informację o potrzebach w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych, a zdecydowana większość respondentów tworząc ofertę kształcenia widzi konieczność pozyskiwania takich informacji.
- Znaczna część jednostek edukacyjnych przygotowuje ofertę kształcenia na podstawie prowadzonych wśród pracodawców badań w zakresie oceny oferty kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców.
- Pracodawcy i przedstawiciele jednostek edukacyjnych zwracają uwagę na jakość kształcenia, ze szczególnym naciskiem na kształcenie praktyczne, szkolenia w miejscach pracy, a także konieczności podnoszenia kompetencji i poziomu wiedzy przez nauczycieli w szkolnictwie zawodowym.
- Praktyczna nauka zawodu powinna być realizowana w ścisłej współpracy z pracodawcami.

## Wnioski z przeprowadzonych badań wśród jednostek edukacyjnych – c.d.

- Najważniejszymi czynnikami/okolicznościami sprzyjającymi uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim są kolejno: dostępność kadry, działania promocyjne oraz inicjatywa pracodawców.
- Szczególny nacisk powinien zostać położony na wzmocnienie działań promocyjnych ukierunkowanych na zmianę stereotypów dotyczących kształcenia zawodowego.
- Istotne czynniki sprzyjające uruchamianiu nowych kierunków kształcenia to także: zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych, zwiększenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej, posiadanie odpowiedniej infrastruktury i wyposażenia.
- Wdrożona reforma systemu edukacji stanowi szansę na wprowadzenie nowych rozwiązań w rozwoju szkolnictwa zawodowego silnie powiązanego z potrzebami rynku pracy.

## Wnioski z przeprowadzonych badań wśród jednostek edukacyjnych – c.d.

- Wśród barier/okoliczności hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych największymi problemami są: brak kandydatów, zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm oraz niedostateczna infrastruktura i wyposażenie.
- Problemem jest funkcjonowanie w społeczeństwie niekorzystnych stereotypów na temat szkolnictwa zawodowego. Aktualnym wyzwaniem dla szkolnictwa zawodowego jest zintensyfikowanie popularyzacji kształcenia zawodowego wśród młodzieży i rodziców.
- Najczęściej wykorzystywanymi formami wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych są: systematyczne upowszechnianie informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne), korzystanie z materiałów dydaktycznych (np. branżowych poradników metodycznych, instrukcji, kart pracy i propozycji ćwiczeń) oraz podnoszenie kwalifikacji kadry poprzez uczestnictwo w zewnętrznych pokazach innowacyjnych technologii.



**Dziękujemy za uwagę**