



Raport cząstkowy

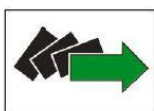
- Badanie pracodawców i pracowników
- Subregion: powiat żuromiński

Badanie w ramach:

- Modułu II „Zakres kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół zawodowych z perspektywy pracodawców” na potrzeby projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby” Działanie 9.2. POKL.
- Modułu I „Badanie dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności osób pracujących prowadzone wśród pracodawców” na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne” Działanie 9.3. POKL.
- Modułu II „Audyty kompetencji i kwalifikacji oraz zapotrzebowania na KU wśród osób pracujących” na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne” Działanie 9.3. POKL.

Dla Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Warszawa, sierpień 2011



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	3
CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO:	3
2. METODOLOGIA BADANIA	4
2.1. Badanie ilościowe.....	4
2.2. Próba - badanie ilościowe	5
2.3. Badanie jakościowe.....	10
2.4. Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe.....	10
Próba dla subregionu powiat żuromiński - badanie jakościowe	12
3. STRESZCZENIE DLA POWIATU.....	17
4. SZCZEGÓŁOWE WYNIKI BADANIA DLA POWIATU	23
Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców.....	23
Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego oraz współpracy z pomiotami rynku pracy z zakresie szkolnictwa zawodowego	64
Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców	72
Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników	99
5. PODSUMOWANIE CAŁEGO BADANIA.....	147
Streszczenie.....	147
Wnioski i rekomendacje	151
Dobre praktyki zidentyfikowane w trakcie badania.....	156
6. SUMMARY FOR ŻUROMIN DISTRICT	161





1. Wstęp

CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO:

- Wypracowanie mechanizmów ułatwiających dopasowanie systemu szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnych rynków pracy w zakresie:
 - programów kształcenia;
 - organizacji praktyk;
 - bieżącej i długookresowej współpracy szkół zawodowych z pracodawcami i grupami pracodawców.
- Wypracowanie praktycznych rozwiązań mających na celu bardziej adekwatne dostosowanie kierunków i form prowadzenia formalnego kształcenia ustawicznego do potrzeb regionalnego rynku pracy.
- Przedstawienie szczegółowej metodologii badań oczekiwań pracodawców i pracowników w zakresie funkcjonowania systemu szkolnictwa zawodowego i systemu kształcenia ustawicznego.



2. Metodologia badania

2.1. Badanie ilościowe

Badanie przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo (CAPI). Respondentami były osoby, które w przedsiębiorstwach miały największą wiedzę na temat polityki personalnej firmy, w tym działań rekrutacyjnych, kompetencji pracowników.

Zgodnie z założeniami, część respondentów była rekrutowana telefonicznie do udziału w badaniu (ze studia CATI ARC Rynek i Opinia). W wielu wypadkach efektywniejszym modelem rekrutacji była osobista wizyta ankietera w firmie.

W rekrutacji ankieterzy posługiwali się bazą danych firm prowadzących działalność w wybranych powiatach, zakupioną w firmie Eniro Polska.

Wywiad był prowadzony w oparciu o wystandaryzowany kwestionariusz, opracowany we współpracy z Zamawiającym, liczący 88 pytań. Współpracy ze szkołami zawodowymi dotyczyło 19 pytań.

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 60 minut.



2.2. Próba - badanie ilościowe

Badanie przedsiębiorców metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganym komputerowo (CAPI)

Respondentami były osoby, które w przedsiębiorstwach miały największą wiedzę na temat polityki personalnej firmy, w tym działań rekrutacyjnych, kompetencji pracowników.

Zgodnie z założeniami, część respondentów była rekrutowana telefonicznie do udziału w badaniu (ze studia CATI ARC Rynek i Opinia). W wielu wypadkach efektywniejszym modelem rekrutacji była osobista wizyta ankietera w firmie.

W rekrutacji ankieterzy posługiwali się bazą danych firm prowadzących działalność w wybranych powiatach, zakupioną w firmie Eniro Polska.

Wywiad był prowadzony w oparciu o wystandaryzowany kwestionariusz, opracowany we współpracy z Zamawiającym, liczący 88 pytań.

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 60 minut.

Próba badania CAPI

Tabela 2.1 Zakładana struktura próby

WIELKOŚĆ FIRMY	Powiat radomski	Powiat żuromiński	Powiat pras-nyski	Powiat m. Płock	Powiat m. Siedlce	Powiat prusz-kowski	ŁĄCZ-NIE	W TYM Z FIRMAMI WSPÓŁPRACU JĄCYMI ZE SZ
firmy średnie	10	10	10	10	10	10	60	20
firmy małe	15	15	15	15	15	15	90	30
firmy mikro	20	20	20	20	20	20	120	40
ŁĄCZ-NIE	45	45	45	45	45	45	270	90

W każdym z powiatów miano zrealizować identyczną liczbę wywiadów, dystrybuowanych w taki sam sposób pomiędzy poszczególne klasy wielkości



zatrudnienia przedsiębiorstwa. Dodatkowo założono minimalne liczebności wywiadów z firmami współpracującymi ze szkołami zawodowymi.

Struktura próby zrealizowanej w niewielkim stopniu różni się od założonej.

Tabela 2.2 Struktura zrealizowanej próby

WIELKOŚĆ FIRMY	Powiat rado- mski	Powiat żu- romiński	Powiat pras- nyski	Powiat m. Płock	Powiat m. Siedlce	Powiat prusz- kowski	ŁĄCZ- NIE	W TYM Z FIRMAMI WSPÓŁPRACU JĄCYMI ZE SZ
firmy średnie	10	8	10	11	10	9	58	29
firmy małe	14	17	15	14	16	16	92	32
firmy mikro	21	20	20	20	19	20	120	49
ŁĄCZNIE	45	45	45	45	45	45	270	110

Różnice pomiędzy strukturą założoną i zrealizowaną są niewielkie i na potrzeby obliczeń zostały skorygowane przy pomocy wagi analitycznej. Jest to standardowa procedura polegająca na uwzględnieniu w obliczeniach określonego współczynnika korygującego, tak aby doreprezentować te kategorie firm, w przypadku których nie zrealizowano oczekiwanej wielkości próby, a zarazem sztucznie zmniejszyć udział w próbie tych kategorii, które są nadreprezentowane.

W strukturze zrealizowanej próby udało się przekroczyć zakładaną minimalną liczebność wywiadów z firmami, które współpracowały ze szkołami zawodowymi (110 wywiadów wobec zakładanych 90). Wyniki tej części pytań, które są poświęcone współpracy ze szkołami zawodowymi są dzięki temu bardziej wiarygodne.

Ponadto zrealizowano założenia związane ze zróżnicowaniem próby przedsiębiorstw z uwagi na profil działalności. Poniższa próba dokumentuje zróżnicowanie próby pod względem tego kryterium.



Tabela 2.3 Struktura zrealizowanej próby ze względu na profil działalności firmy

	%
Handel	30%
Produkcja	12%
Usługi niepubliczne	38%
Usługi publiczne	20%

Do usług publicznych zaliczono następujące Sekcje PKD:

- Sekcja L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne
- Sekcja M - Edukacja
- Sekcja N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna
- Sekcja O - Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała

Do usług niepublicznych zaliczono:

- Sekcja F - Budownictwo
- Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego
- Sekcja H - Hotele i restauracje
- Sekcja I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność
- Sekcja J - Pośrednictwo finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalno rentowych
- Sekcja K - Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej



Badanie pracowników metodą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI)

Respondentami były osoby pracujące w powiatach, których dotyczyło badanie. Badanie było realizowane ze studia wywiadów telefonicznych ARC Rynek i Opinia. Wywiad był prowadzony w oparciu o wystandaryzowany kwestionariusz, opracowany we współpracy z Zamawiającym, liczący 45 pytań.

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 20 minut.





Próba badania CATI

W każdym z powiatów miano zrealizować identyczną liczbę wywiadów, dystrybuowanych w taki sam sposób pomiędzy poszczególne klasy wielkości zatrudnienia przedsiębiorstwa. Dodatkowo założono minimalne liczebności wywiadów z pracownikami mającymi doświadczenie z kształceniem ustawicznym.

Tabela 2.4 Założona struktura próby

WIELKOŚĆ FIRMY ZATRUDNIAJĄCEJ PRACOWNIKA	Powiat żuromiński	Powiat m. Płock	Powiat przasnyski	Powiat m. Siedlce	Powiat radomski	Powiat pruszkowski	ŁĄCZNIE	W TYM Z PRACOWNIKAMI MAJĄCYMI DOŚWIADCZENIE Z Kształceniem USTAWICZNYM
firmy duże	20	20	20	20	20	20	120	50
firmy średnie	20	20	20	20	20	20	120	50
firmy małe	20	20	20	20	20	20	120	50
firmy mikro	20	20	20	20	20	20	120	50

Struktura próby zrealizowanej w niewielkim stopniu różni się od założonej.

Tabela 2.5 Struktura zrealizowanej próby

	Powiat żuromiński	Powiat m. Płock	Powiat przasnyski	Powiat m. Siedlce	Powiat radomski	Powiat pruszkowski	W TYM Z FIRMAMI WSPÓLPRACUJĄCYMI ZE SZ
Do 9 pracowników	23	20	20	20	20	20	63
10-49 pracowników	24	20	20	20	20	19	79
50-249 pracowników	21	20	20	20	20	20	82
250 pracowników lub więcej	14	20	19	20	20	20	71

Różnice pomiędzy strukturą założoną i zrealizowaną są niewielkie i na potrzeby obliczeń zostały skorygowane przy pomocy wagi analitycznej.

Jest to standardowa procedura polegająca na uwzględnieniu w obliczeniach określonego współczynnika korygującego, tak aby doreprezentować te kategorie respondentów, w przypadku których nie zrealizowano oczekiwanej wielkości próby, a zarazem sztucznie zmniejszyć udział w próbie tych kategorii, które są nadreprezentowane.



2.3. Badanie jakościowe

- w przypadku pracodawców: techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych IDI (czas trwania jednego wywiadu około 60 minut) oraz (dla firm dużych) techniką pogłębionych wywiadów indywidualnych z elementami kwestionariusza;
- w przypadku pracowników: techniką zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), czas trwania jednego wywiadu ok. 120 min; 6-7 osób w grupie.

2.4. Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe

■ Pracodawcy (ogółem) N=57, a w tym w rozbiciu na:

- Powiaty
 - powiat pruszkowski - 9
 - miasto Siedlce i powiat siedlecki - 14
 - miasto Radom i powiat radomski – 10
 - miasto Płock – 8
 - powiat żuromiński – 8
 - powiat przasnyski – 8
- Wielkości firm
 - Firmy duże (pow. 249 zatrudnionych) – 16
 - Firmy średnie (od 50 do 249 zatrudnionych) – 15
 - Firmy małe (od 10 do 49 zatrudnionych) – 11
 - Firmy mikro (od 2 do 9 zatrudnionych) – 15
- Współpraca ze szkolnictwem zawodowym (SZ) i kształceniem ustawicznym (KU)
 - Współpracujący ze SZ – 24 (z 57 badanych)
 - Współpracujący z KU – 33 (z 57 badanych)



■ **Pracownicy N=12 FGI w rozbiciu na:**

- Pruszków 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 50-65 lat;
- Pruszków 1 FGI – kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 18-30 lat;
- Siedlce 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 18-30 lat;
- Siedlce 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 31-50 lat;
- Płock 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 31-50 lat;
- Płock 1 FGI - kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 50-65 lat;
- Przasnysz 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 31-50 lat;
- Przasnysz 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 18-31 lat;
- Żuromin 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 50-65 lat;
- Żuromin 1 FGI - kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 31-50 lat;
- Radom 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 18-31 lat;
- Radom 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 50-65 lat



Próba dla subregionu powiat żuromiński - badanie jakościowe

■ Pracodawcy:

Pracodawcy	
Wielkość firm:	Branże
Firmy mikro (2-9 osób): - zatrudnia 2 osoby - zatrudnia 13 osób - zatrudnia 13 osób	Branża handlowa (dealer kosiarek) Strefa budżetowa (gminny zakład opieki zdrowotnej) Branża usługowa (gastronomia) (SzZ, KU)
Firmy małe (10-49 osób): - zatrudnia 30 osób	Branża produkcyjna (wyposażenie ferm drobiowych) (SzZ)
Firmy średnie (50-249 osób): - zatrudnia 50 osób - zatrudnia 62 osoby - zatrudnia 112 osób - zatrudnia 229 osób	Branża usługowa (laboratorium medyczne) Strefa budżetowa (urząd starostwa powiatowego) Branża produkcyjna (budownictwo) (SzZ, KU) Branża produkcyjna (produkcja i sprzedaż wyrobów spożywczych) (SzZ, KU)
Firmy duże (250 + osób):	-

- Spośród firm z subregionu radomskiego i miasta Radom :
 - **ze szkołami zawodowymi** współpracuje: n=4 (na 8) firm
 - **współpracę z placówkami KU** deklarowało: n=3 (na 8) firm



Respondentami w badaniu byli:

- n=1 mężczyzna i n=7 kobiet:
 - Właściciel, kobieta
 - Współwłaściciel, mężczyzna
 - Wiceprezes, kobieta
 - Rozliczenia i sprawy kadrowe, kobieta
 - Księgowość, kobieta (2 osoby)
 - HR, kobieta (2 osoby)



■ Pracownicy:

W badaniu pracowników udział wzięli:

- **Pracownicy szeregowi i fizyczni w wieku: 50+ lat (1 FGI) z firm mikro i małych (zatrudniające do 50 os.) oraz kierownicy i samodzielni specjaliści w wieku: 31-50 lat (1 FGI) z firm średnich i dużych (zatrudniające minimum 20-30 os.**
 - **W grupie pracowników w wieku 50+ lat¹** udział wzięli następujący respondenci:
 - **3 kobiety** (pracownica laboratorium medycznego i dwie kucharki) i **3 mężczyzn** (tokarz, rehabilitant i magazynier),
 - **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzie:** 3 osoby z wykształceniem średnim, 2 z zawodowym i jedna z wyższym

Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 50+ lat:	
Policealne studium medyczne	Technik analityk
Policealne studium wiejskiego gospodarstwa domowego, kurs sanitarny, kurs rolniczy	Kucharka
Szkoła zawodowa elektrotechniczna, kurs telepracy	Kucharka
Szkoła zawodowa, tokarz	Tokarz
Policealne studium fizjoterapii, studia magisterskie	Rehabilitant
Studium ekonomiczne, kurs operatora wózków widłowych	Magazynier

¹ 3 osoby dojeżdżały do pracy z miejscowości oddalonych maksymalnie 30 km od Żuromina.



- **Przerwy w pracy** – 4 osoby, w tym 2 kobiety i 2 mężczyzn mieli przerwę w pracy: były bezrobotne (technik analityki – wcześniej miała prace tylko dorywcze, kucharka była na rencie, tokarz był pół roku na bezrobociu, magazynier założył własną działalność gospodarczą - dofinansowanie z Urzędu Pracy)
- **W grupie pracowników w wieku 31-50 lat** (kierownicy, samodzielni specjaliści) udział wzięli następujący respondenci:
 - **6 kobiet** (kierowniczka pielęgniarek w Caritas, kadrowa, pracownica sanitarna, pracownica biurowa, bankowiec, kierowniczka cukierni) i **1 mężczyzna** (referent ds. księgowości).
 - **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzie:** 6 z wykształceniem wyższym i 1 ze średnim



Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 31-50 lat	
Wyższa szkoła finansów i bankowości, studia podyplomowe - marketing	Referent ds. księgowości w spółdzielni mleczarskiej
Wyższe wykształcenie na kierunku administracja, uzupełniające rachunkowość i finanse	Bankowiec
Wykształcenie wyższe na kierunkach administracja i politologia	Specjalista w wydziale komunikacji
Wykształcenie wyższe na kierunkach edukacja i promocja zdrowia oraz pielęgniarstwo	Kierowniczka pielęgniarek w Caritas
Wykształcenie wyższe na kierunku pedagogika	Kadrowiec
Szkoła średnia	Pracownica biurowa
Wykształcenie wyższe, położna	Kierowniczka cukierni

- **Przerwy w pracy** – 1 kobieta (opieka nad dziećmi, częściowa niepełnosprawność)



3. Streszczenie dla powiatu

Tendencje związane z zatrudnieniem

Od 2006 roku zatrudnienie w subregionie pozostawało na mniej więcej stałym poziomie, spora część firm przyznała się również do wzrostu zatrudnienia na przestrzeni ostatnich kilku lat. W co czwartym badanym przedsiębiorstwie (27%), które zadeklarowało, że nie zmieniło poziomu zatrudnienia doszło do znacznej fluktuacji kadr- znaczna część pracowników odeszła, a na ich miejsce zostali zatrudnieni inni.

W ciągu następnych 12 miesięcy większość firm z powiatu żuromińskiego podobnie jak w większości badanych powiatów, nie zamierza zmieniać wielkości zatrudnienia, nieco częściej pracodawcy zamierzają zatrudniać niż zwalniać pracowników (z pewną tendencją wzrostową wśród przedstawicieli: branży produkcyjnej - artykuły spożywcze, jak i usługowej - mechanicy, lekarze, specjaliści analityki medycznej).

Polityka personalna

Tylko 44% firm przeprowadza formalną ocenę wszystkich pracowników. Zwykle takie kontrole odbywają się nieregularnie.

Zwykle pracodawcy stosują takie instrumenty polityki personalnej jak:

- Premie
- Podwyżki
- Nagrody

Rekrutacja pracowników odbywa się głównie za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy (67%), do pracy są także przyjmowane osoby, które same się zgłosiły do pracodawcy (33% przedsiębiorstw).



Współpraca z regionalnymi IRP ogranicza się najczęściej do współpracy z PUP, poza pojedynczymi wyjątkami współpracy z Izbą Rzemieśniczą - pracodawcy nie są dobrze zorientowani w tym temacie, nie wiedzą czego mogą oczekiwać od takich instytucji, nie widzą korzyści. Współpraca z PUP najczęściej ogranicza się do korzystania z dofinansowanych staży oraz do pośrednictwa.

Ocena – pracodawcy bardzo korzystnie oceniają fakt finansowania staży przez PUP jak i liczbę potencjalnych kandydatów w sytuacji zapotrzebowania. Wskazywana jest natomiast niska aktywność PUP przy selekcji dostarczanych na staże kandydatów, jak również niski poziom inicjatywy PUP. Co więcej, pracodawcy zwracają uwagę na niski poziom kandydatów – brak zaangażowania czy chęci do pracy.

Doskonalenie kapitału ludzkiego

Rozwój zawodowy jest w większym stopniu możliwy w firmach średnich i dużych niż małych i mikro, ze względu na bardziej zróżnicowaną strukturę przedsiębiorstw, większe możliwości rozwoju zawodowego poziomego, inną kulturę organizacyjną oraz większe środki i możliwości szkoleniowe pracowników.

Udział w szkoleniach

Do głównych działań pracodawców, służących rozwojowi kwalifikacji pracowników należy zaliczyć:

- Szkolenia wewnętrzne
- Szkolenia zewnętrzne organizowane przez specjalistyczne firmy
- Współpraca z placówkami kształcenia ustawicznego

Szkolenia są organizowane w 60% firm, w 80% są to szkolenia zewnętrzne.

Młodszy pracownicy są przyuczani do wykonywania obowiązków najczęściej na miejscu, przez bardziej doświadczonych współpracowników.

Pracodawcy przykładają dużą wagę do podnoszenia kwalifikacji pracowników, ale ok. 40% pracowników uważa, że pracodawcy nie planują ich rozwoju zawodowego.



- Najwyżej cenione przez zarówno pracowników jak i pracodawców są szkolenia prowadzone w formie warsztatowej, obejmujące poszerzanie umiejętności praktycznych, przy niewielkim udziale wykładu teoretycznego, trwające kilka dni.
- Pracodawcy zwykle organizują szkolenia w formie wykładów (70%) lub warsztatów (40%).
- Pracownicy we własnym zakresie korzystają ze szkoleń w formie kursów i instruktaży. Zwykle organizatorami takich szkoleń są firmy szkoleniowe bądź zakłady doskonalenia zawodowego.
- W ramach samokształcenia pracownicy najczęściej korzystają z literatury fachowej lub samodzielnie wykonują zadania związane z ich zawodem
- Dla pracowników idealnym typem szkolenia jest praca pod kierunkiem doświadczonego pracownika, na co wskazało 64% respondentów.

Firmy i pracownicy nie korzystający ze szkoleń – twierdzą, że największą przeszkodą jest brak finansów, czy przekonanie o wystarczających kompetencjach i kwalifikacjach obecnych pracowników.

Ocena kształcenia

Oдноśnie szkół zawodowych pracodawcy narzekają na zbyt okrojony program i liczbę godzinową praktyk, jak i niski poziom kandydatów. Jednocześnie pracodawcy pozytywnie oceniają fakt otrzymania dodatkowej, „darmowej” siły roboczej – co związane jest z refundacją kosztów.

Firmy, które nie współpracują ze szkołami zawodowymi często nawet tego nie rozważały, krytycznie podchodząc do kandydatów, oszczędzając czas obecnych pracowników (potrzebny dla nauczania nowej osoby) oraz oceniając profil działalności firmy za zbyt wyspecjalizowany.



Kompetencje i deficyty

Większość pracodawców uważa że pracownicy posiadają wymagane przez nich kompetencje, i zwykle ocenia je wysoko. Część z pracodawców narzeka na brak zaangażowania pracowników w to co robią.

Pracodawcy tak postrzegają deficyty kapitału ludzkiego w subregionie:

- Brak praktycznego przygotowania do wykonywania pracy/ zawodu, w tym szkolnictwa zawodowego.
- Deficyt wykształconych, wysoko wyspecjalizowanych kandydatów
- Wśród starszych pracowników braki dotyczą obsługi komputera oraz umiejętności technicznych.
- Ponadto niskie zaangażowanie pracowników, brak chęci do pracy, niska mobilność, i dyspozycyjność oraz brak umiejętności interpersonalnych dopełnia ten obraz.

Zdaniem pracodawców na rynku lokalnym brakuje przede wszystkim specjalistów z doświadczeniem zawodowym:

- W branży medycznej: lekarze i pielęgniarki oraz technicy i magistrzy analityki medycznej
- W gastronomii doświadczeni kucharze (mimo szkolnictwa zawodowego działającego na tym terenie)
- W branży piekarniczo-cukierniczej

Plany dotyczące kształcenia

Pracodawcy z powiatu żuromiński podobnie jak z pruszkowskiego planują największą intensywność szkoleń w najbliższym roku. Około 40% firm planuje organizować szkolenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy (średnia dla wszystkich przebadanych powiatów 23%).





Plany szkoleń oraz zaplanowane ścieżki kariery spotykane są tylko w większych przedsiębiorstwach. W przypadku znacznej większości firm (ok. 70%) plan szkoleń nie został stworzony.

Zainteresowanie szkoleniami i kursami wykazują pracodawcy (wyższa efektywność pracy, dofinansowania) jak i pracownicy (głównie element finansowy – oczekiwanie podwyżki)

Biorąc pod uwagę udział w szkoleniach, zainteresowanie szkoleniami oraz deficyty kompetencyjne największym zainteresowaniem w powiecie powinny cieszyć się kursy/ szkolenia:

- Obowiązkowe, związane z uzyskaniem koniecznych uprawnień i certyfikatów do wykonywania zawodu
- Kursy komputerowe
- Kursy obsługi wyspecjalizowanych maszyn, organizowane także przez producentów sprzętu
- Kursy związane ze zmieniającymi się przepisami
- Szkoły dla dorosłych, czy studia podyplomowe, na których pracownicy zdobywają wyższe od posiadanego wykształcenie.

Przygotowanie pracowników do wykonywania zawodu

Większość pracodawców uważa, że łatwo jest znaleźć nowych pracowników, którzy będą spełniać ich wymagania. Jednak warto zauważyć, że pracodawcy nie mają wysokich oczekiwań co do kandydatów do pracy.

Pracownicy uważają zaś, że posiadają wymagane kompetencje i że praca którą wykonują odpowiada ich kompetencjom.

Istnieje jednak problem niewystarczającego przygotowania praktycznego u większości absolwentów różnego rodzaju szkół (średnich, zawodowych, wyższych). Pracodawcy zwracają uwagę na konieczność przyuczenia do wykonywania zawodu kandydatów bez doświadczenia, niezależnie od poziomu wiedzy teoretycznej i stopnia



wykształcenia. Dużą rolę odgrywają tutaj praktyki i staże, a także różnego rodzaju szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, oraz doświadczenie innych współpracowników. Pracodawcy ponoszą więc faktyczny trud wprowadzenia pracownika do realiów zawodowych.

Najczęściej wymienianymi deficytami pracowników były m.in.: brak doświadczenia, niskie zaangażowanie i brak chęci do pracy, niska mobilność i dyspozycyjność, brak umiejętności interpersonalnych.

Zauważalne są braki w dostępie do wykształconych, wysoko wyspecjalizowanych kandydatów.

Wśród starszych pracowników braki dotyczą obsługi komputerów, maszyn i nowych technologii, jak również trudności z porozumieniem, występowanie zakorzenionych, trudnych do zmiany nawyków i przyzwyczajzeń, niechęć do zmian.

Deficytowe zawody – to przede wszystkim specjaliści (z praktyką i doświadczeniem zawodowym) w branżach:

- Medycznej: lekarze i pielęgniarki, a także technicy i magistrzy analityki medycznej
- Gastronomicznej: doświadczeni kucharze
- Piekarniczo – cukierniczej

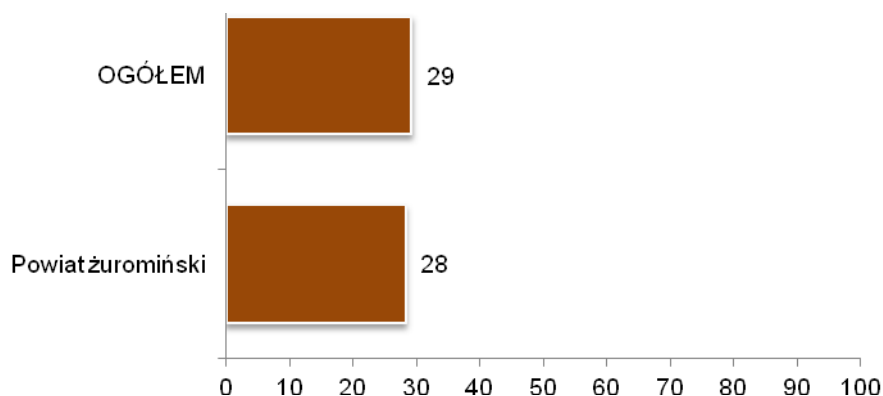


4. Szczegółowe wyniki badania dla powiatu

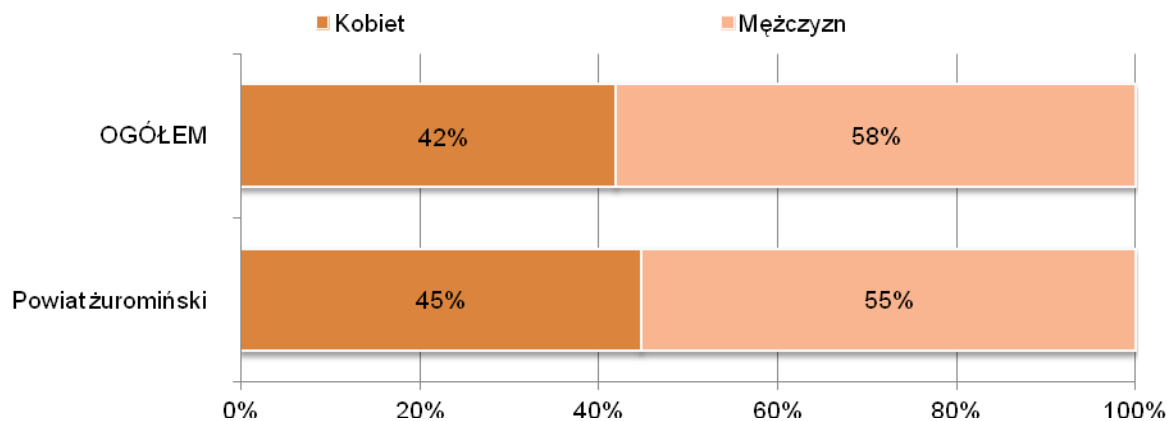
Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców

Struktura zatrudnienia

X5. Q1. *Ilu pracowników zatrudnia Pana(i) przedsiębiorstwo/institucja w powiecie? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia: umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, samozatrudnienia.*

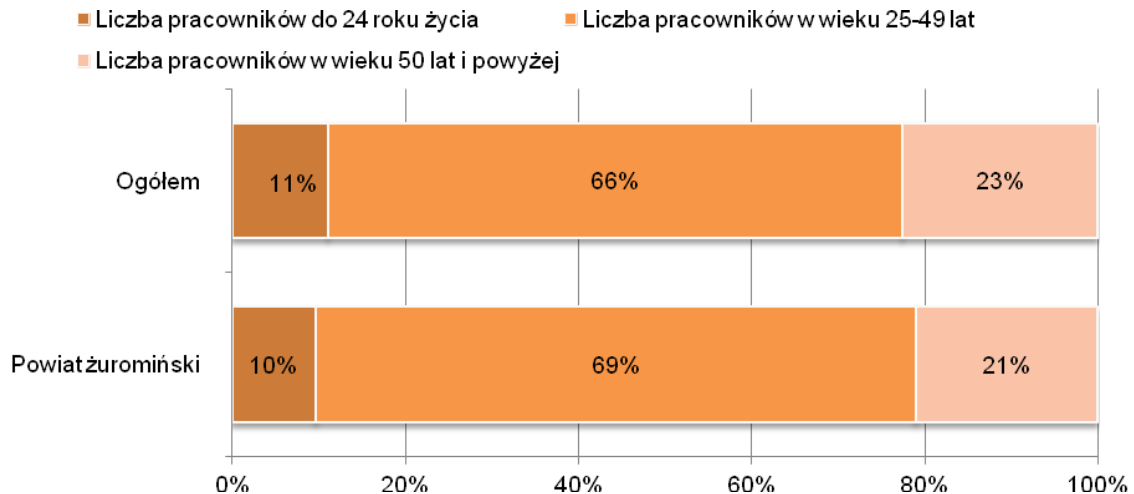


X6. *Mniej więcej ile jest wśród pracowników kobiet, a ilu mężczyzn? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia*

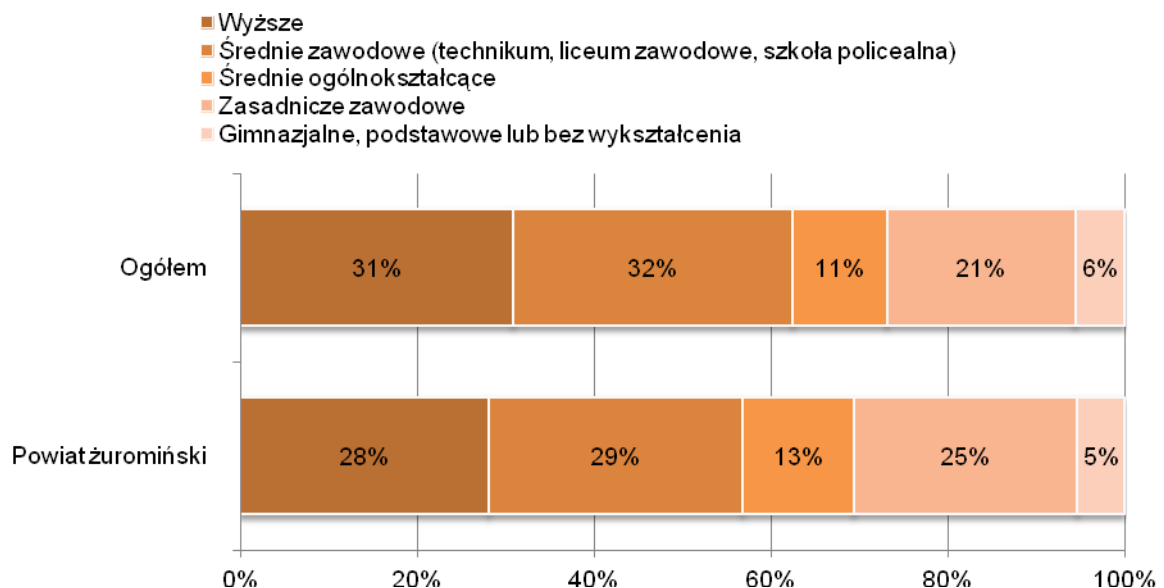




X7. Mniej więcej, jaka jest struktura zatrudnienia w Pana(i) przedsiębiorstwie/ instytucji pod względem wieku? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia



X8. Mniej więcej, jaka jest struktura zatrudnienia w Pana(i) przedsiębiorstwie/ instytucji pod względem wykształcenia? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia



Struktura zatrudnienia firm biorących udział w badaniu ilościowym ze względu na wiek, płeć i wykształcenie w Żurominie nie odbiega od struktury w 6 badanych powiatach łącznie.



Firmy, które wzięły udział w badaniu jakościowym (IDI) charakteryzują się:

- wielkość zatrudnienia: od 2-9 osób (n=1), 10-49 osób (n=3), 50-250 osób (n=4) oraz 250 lub więcej osób (n=0)²;
- wykształcenie, które dominowało: średnie (w przypadku 4 firm – produkcja, usługi, handel), zawodowe (w przypadku 1 firmy – produkcja), zawodowe lub średnie (w przypadku 1 firmy – usługi), wyższe (w przypadku 2 firm – strefa budżetowa);
- największą grupę stanowili pracownicy w wieku: 20/25-50/55 lat w przypadku większości firm;
- struktura ze względu na płeć rozkłada się następująco: kobiety (w przypadku 5 firm - produkcja spożywcza, urząd gminy, laboratorium medyczne, zakład opieki zdrowotnej, restauracja), mężczyźni (w przypadku 2 firm – produkcja budowlana, produkcja wyposażenia ferm drobiowych), mniej więcej po połowie (w przypadku 1 firmy – dealer kosiarek);

² Szczegóły patrz rozdział 1 (1.2 Opis badanej grupy)





■ Najważniejsze grupy pracowników

Na pytanie A5 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

Firmy biorące udział w badaniu jakościowym (IDI) zatrudniały najwięcej pracowników:

- **w realizacji usług, produkcji czy serwisie**, co stanowiło podstawową działalność firmy na stanowiskach nie kierowniczych wykonawczych i samodzielnych specjalistów,
- a także **w obsłudze klienta, sprzedaży czy marketingu**, na stanowiskach kierowniczych oraz samodzielnych specjalistów,

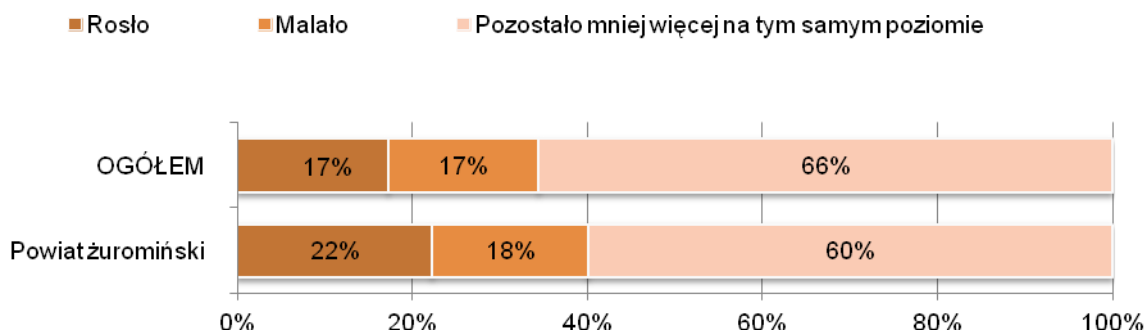
Grupa	Hierarchia stanowiska (najważniejsze grupy)		
	KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Obsługa klienta/ Sprzedaż/ Marketing	n=4	n=2	n=1
Logistyka/ Transport/ Magazynowanie	n=1	n=2	n=1
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)	n=3	n=3	n=5
Kontrola jakości	-	n=1	-
Wsparcie (np. księgowość, IT)	n=2	n=2	-



4.1.1. Zmiany w wielkości zatrudnienia

■ Od roku 2006

A2. Generalnie rzecz biorąc, w roku 2010, w stosunku do roku 2009, zatrudnienie w Pana/i firmie:
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

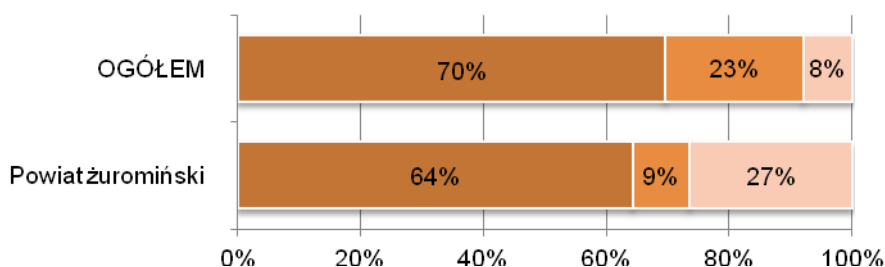


A2.1. Powiedział/a Pan/i, że zatrudnienie pozostało na mniej więcej tym samym poziomie. Czy oznacza to, że:
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy gdzie poziom zatrudnienia pozostał na podobnym poziomie, n=177

Nie było żadnych znaczących zmian w zatrudnieniu

Miały miejsce pewne zmiany: część pracowników odchodziła z pracy, przyjmowano też nowych, ale bilans zatrudnienia nie zmienił się

Miały miejsce znaczne zmiany, ale bilans zatrudnienia nie zmienił się



Z badania ilościowego wynika że większość firm w powiecie Żuromińskim nie zmieniło znacznie stanu zatrudnienia, warto jednak zauważyć że w tym powiecie więcej firm niż w innych powiatach zwiększyło zatrudnienie. Z badania



wynika też że firmy żuromińskie mają znaczną fluktuację kadr – aż w 27% firm (z tych które zadeklarowały że stan zatrudnienia nie zmienił się) zaszły znaczne zmiany personelu, które nie miały wpływu na wielkość zatrudnienia.

- W większości firm, które wzięły udział w badaniu jakościowym **zatrudnienie od 2006 r. uległo zwiększeniu** (produkcja wyrobów spożywczych, laboratorium medyczne, produkcja wyposażenia ferm drobiowych, restauracja),
- Brak zmian wielkości zatrudnienia bądź jego spadek odnotowały pozostałe firmy:
 - **Brak zmian wielkości zatrudnienia** na przestrzeni ostatnich lat odnotowały trzy firmy (urząd gminy, produkcja budowlana, zakład opieki zdrowotnej),
 - **Spadek zatrudnienia** odnotowała natomiast jedna firma (dealer kosiarek, z powodu okrojenia profilu swojej działalności)



„-A jak zmienia się wielkość zatrudnienia w państwa firmie na przestrzeni ostatnich pięciu lat, czy zatrudnienie rosło, czy spadało?

- U nas rosło. Zdecydowanie, tak jak pani wcześniej powiedziałam, że jak zaczynałam prace to było 160 osób, a na koniec maja było 229 osób i ono cały czas idzie w górę.

- A proszę powiedzieć, co było takim czynnikiem decydującym o zmianach w zatrudnieniu?

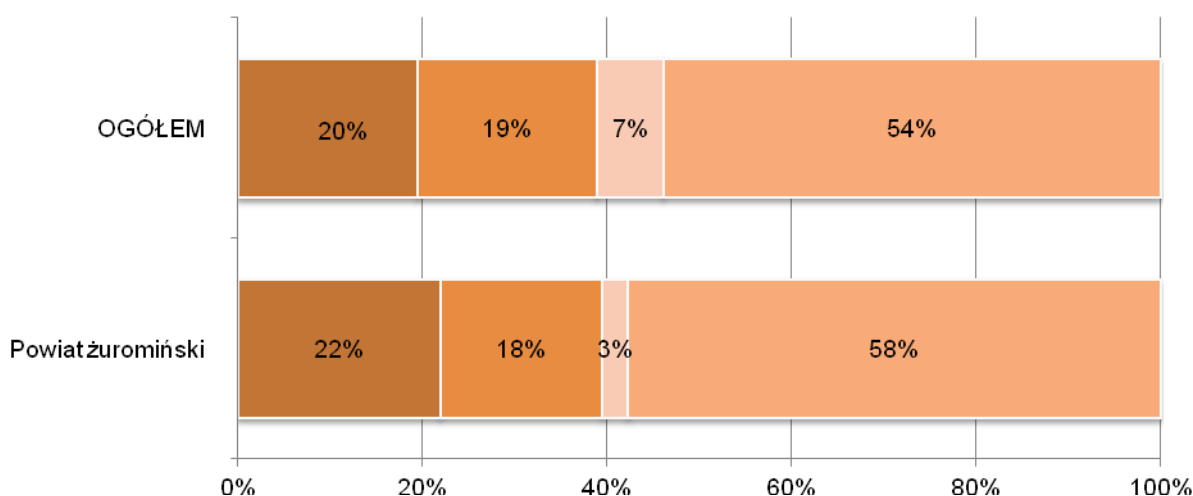
- Dlatego że my ciągle się rozwijamy, zdobywamy jakieś nowe obiekty, sklepy, teraz jest rozszerzana cukiernia. W tamtym roku była rozbudowa cukierni.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja i sprzedaż wyrobów spożywczych).”



■ W najbliższej przyszłości

A3. A czy w ciągu następnych 12 miesięcy planują Państwo:
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

- Wzrost zatrudnienia
- Spadek zatrudnienia
- Wymianę części załogi przy utrzymaniu podobnego poziomu zatrudnienia
- Brak zmian w zatrudnieniu



Firmy z powiatu żuromińskiego mają podobne plany jak firmy z pozostałych powiatów – w ciągu następnego roku większość z nich nie zamierza zmieniać wielkości zatrudnienia

Połowa firm biorących udział w badaniu deklaruje utrzymanie zatrudnienia na niezmiennym poziomie, bez względu na branżę i wielkość firmy: produkcja budowlana, urząd gminy, produkcja wyposażenia ferm drobiowych, restauracja.



„- Jak zmieniła się wielkość zatrudnienia na przełomie ostatnich 5 lat u Pani w firmie?

- Nieraz około 100, 120 pracowników, w tych granicach.

- Czyli utrzymuje się na takim poziomie?

- Tak.

- A jak, Pani zdaniem, będzie wyglądała przyszłość firmy? Czy planują Państwo, spodziewają się zwolnień, czy zatrudnienia nowych pracowników?

- Nie. Na dzień dzisiejszy myślę, że nie będziemy jej rozwijać bardziej. Ona jest tak już obszerna.

- Czyli nie będzie ani zwalniania, ani zatrudniania?





– Nie. Na tym poziomie, co jest, powinniśmy się utrzymywać.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja budowlana)

Możliwość zatrudnienia dodatkowych pracowników w przyszłości wykazały pozostałe firmy biorące udział w badaniu: produkcja wyrobów spożywczych (sprzedawcy, piekarze, kierowcy), laboratorium medyczne (magistrzy analityki medycznej, technicy medyczni), zakład opieki zdrowotnej (lekarze), dealer kosiarek (mechanicy).



„- A proszę mi powiedzieć jak będzie wyglądała przyszłość firmy, czy spodziewają się państwo zwolnień, czy raczej dalszego zatrudniania?

– U nas raczej zatrudniania.

–A jeżeli planujecie państwo zatrudniać nowe osoby to, na jakie stanowiska? Czy na te kierownicze, czy na te samodzielne, czy na te wykonawcze?

– Na wykonawczych, bo sprzedawcy to stanowiska wykonawcze, tak samo i kierowcy, czy piekarze.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja wyrobów spożywczych)

Do planowania zwalniania pracowników nie przyznała się żadna z firm objętych badaniem.



„- A jak pani sądzi jak będzie wyglądała przyszłość firmy, czy planują państwo, czy spodziewają się państwo na przykład zatrudnienia nowych pracowników, czy raczej zwolnienia?

– Zwolnień raczej się nie spodziewamy, ale to nigdy nic nie wiadomo, zobaczymy.” (IDI, Żuromin, firma mała, produkcja wyposażenia ferm drobiowych)



4.1.2. Zapotrzebowanie przedsiębiorstwa i ocena kapitału ludzkiego

■ **Oczekiwania pracodawców w stosunku do najważniejszych grup pracowników** (analiza wg wielkości firmy)

Pracodawcy najpierw spontanicznie wypowiedzieli swoje oczekiwania w stosunku do określonych grup pracowników. Następnie jako uzupełnienie wręczana była im lista kompetencji przygotowana na podstawie Bilansu Kapitału Ludzkiego poszerzona o dodatkowe kompetencje i cechy rekomendowane przez ekspertów oraz na podstawie badania pilotażowego (patrz tabela poniżej).





Lp.	Lista kompetencji wręczana respondentom
1.	Możliwości intelektualne (poznawcze) tj. poszukiwanie i przyswajanie informacji (samodzielne myślenie, wyciągania wniosków)
2.	Umiejętności obliczeniowe - zastosowanie matematyki (wykonywanie obliczeń)
3.	Umiejętności techniczne – obsługa urządzeń (obsługa/ montaż / naprawa urządzeń technicznych)
4.	Komputerowe/ nowe technologie - obsługa komputera/ korzystanie z Internetu
5.	Kulturalne – związane z kwalifikacjami humanistycznymi (zdolności artystyczne, kreatywność)
6.	Fizyczne – siła, sprawność fizyczna, zdrowie
7.	Psychologiczne – samodzielność, samoorganizacja, motywacja (inicjatywa; planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność)
8.	Interpersonalne - związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi, umiejętności załatwiania spraw z ludźmi)
9.	Proceduralne – związane z formalną stroną pracy w biurze (prowadzenie prac biurowych)
10.	Kierownicze - umiejętność delegowania zasad, kontroli pracy, motywowania pracowników, koordynacji zadań (zdolności kierownicze i zarządcze)
11.	Dyspozycyjność – gotowość do zmiany miejsca pracy, elastyczność czasowa i mobilność
12.	Znajomość języków obcych
13.	Wykształcenie (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje
14.	Ciągłego dokształcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki
15.	Doświadczenie zawodowe, staż
16.	Precyzja, staranność, dokładność
17.	Dobry wygląd, bycie zadbanym
18.	Określona postawa np. zaangażowanie, chęć do pracy, odpowiedzialność, obowiązkowość, chęć do pomocy/ wsparcia innych pracowników, elastyczność
19.	Certyfikaty, dyplomy (uprawnienia do wykonywania zawodu), prawo jazdy
20.	Posiadanie własnych zasobów np. komputer, telefon, Internet, samochód)
21.	Inne jakie?

W obsłudze klienta, sprzedaży czy marketingu bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy jak:

- Umiejętności interpersonalne
- Psychologiczne
- Dobry, zadbany wygląd

Ponadto:

- Wykształcenie



- Możliwości intelektualne
- Określona, pełna zaangażowania postawa

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Obsługa klienta/ Sprzedaż/ Marketing		
<p><u>Najczęściej wskazywano: (n=3)</u></p> <p>7. Psychologiczne</p> <p><u>Często wskazywano: (n=2)</u></p> <p>8. Interpersonalne</p> <p>17. Dobry wygląd, bycie zadbanym</p> <p><u>Ponadto pojedynczo wskazywano:</u></p> <p>1. Możliwości intelektualne</p> <p>10. Kierownicze</p> <p>11. Dyspozycyjność</p> <p>18. Określona postawa np.</p> <p>19. Certyfikaty, dyplomy</p> <p>20. Posiadanie własnych zasobów</p>	<p><u>Najczęściej wskazywano: (n=2)</u></p> <p>8. Interpersonalne</p> <p><u>Pojedynczo wskazywano:</u></p> <p>1. Możliwości intelektualne</p> <p>3. Umiejętności techniczne</p> <p>4. Komputerowe/ nowe technologie</p> <p>5. Kulturalne</p> <p>7. Psychologiczne –</p> <p>11. Dyspozycyjność –</p> <p>13. Wykształcenie</p> <p>14. Ciągłego dokształcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki</p> <p>18. Określona postawa</p> <p>20. Posiadanie własnych zasobów</p>	<p><u>Nie wskazywano</u></p>

W produkcji/realizacji usług czy serwisie, które stanowią podstawę działalności firmy pożądane są takie cechy jak:

- Zarówno na stanowiskach kierowniczych jak i samodzielnych niekierowniczych:
 - Doświadczenie zawodowe
 - Chęć dokształcania się
 - Staranność
 - Określona, pełna zaangażowania postawa



- Psychologiczne
 - Interpersonalne
 - Możliwości intelektualne
-
- Na stanowiskach wykonawczych:
 - Precyzja i dokładność
 - Umiejętności obliczeniowe
 - Umiejętności techniczne
 - Dyspozycyjność
 - Interpersonalne
 - Fizyczne
 - Chęć dokształcania się



Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)		
<p><u>Najczęściej wskazywano: (n=3)</u> 15. Doświadczenie zawodowe, 16. Precyzja, staranność, dokładność 18. Określona postawa np. zaangażowanie, <u>Często wskazywano: (n=2)</u> 1. Możliwości intelektualne 7. Psychologiczne 14. Ciągłego dokształcania się <u>Pojedynczo wskazywano:</u> 2. Umiejętności obliczeniowe 4. Komputerowe/ nowe technologie 5. Kulturalne 8. Interpersonalne 11. Dyspozycyjność 13. Wykształcenie (poziom/ profil) 19. Certyfikaty, dyplomy 20. Posiadanie własnych zasobów</p>	<p><u>Najczęściej wskazywano: (n=3)</u> 14. Ciągłego dokształcania się <u>Często wskazywano: (n=2)</u> 7. Psychologiczne 8. Interpersonalne 16. Precyzja, staranność, dokładność 18. Określona postawa np. zaangażowanie <u>Pojedynczo wskazywano:</u> 1. Możliwości intelektualne 2. Umiejętności obliczeniowe 3. Umiejętności techniczne 4. Komputerowe/ nowe technologie 9. Proceduralne 11. Dyspozycyjność 15. Doświadczenie zawodowe, staż 19. Certyfikaty, dyplomy</p>	<p><u>Najczęściej wskazywano: (n=4)</u> 16. Precyzja, staranność, dokładność <u>Często wskazywano: (n=2)</u> 2. Umiejętności obliczeniowe 3. Umiejętności techniczne 8. Interpersonalne 11. Dyspozycyjność 14. Ciągłego dokształcania się <u>Pojedyncze wskazania:</u> 1. Możliwości intelektualne 5. Kulturalne 6. Fizyczne 13. Wykształcenie (poziom/ profil) 15. Doświadczenie zawodowe, staż 17. Dobry wygląd, bycie zadbanym 18. Określona postawa np. zaangażowanie 19. Certyfikaty, dyplomy</p>





We wsparciu (głównie księgowość) bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy jak:

- Wykształcenie, kwalifikacje
- Umiejętności obliczeniowe, proceduralne
- Interpersonalne
- Certyfikaty, dyplomy i uprawnienia

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Wsparcie (np. księgowość, IT)		
<p><u>Najczęściej wskazywano: (n=2)</u></p> <p>2. Umiejętności obliczeniowe 9. Proceduralne 13. Wykształcenie (poziom/ profil), 15. Doświadczenie zawodowe, staż</p> <p><u>Pojedynczo wskazywano:</u></p> <p>1. Możliwości intelektualne 4. Komputerowe/ nowe technologie 6. Fizyczne 8. Interpersonalne 10. Kierownicze 14. Ciągłego dokształcania się, bycia na bieżąco 16. Precyzja, staranność, dokładność 17. Dobry wygląd, bycie zadbanym 19. Certyfikaty, dyplomy</p>	<p><u>Pojedynczo wskazywano:</u></p> <p>8. Interpersonalne 13. Wykształcenie (poziom/ profil), 14. Ciągłego dokształcania się, bycia na bieżąco 19. Certyfikaty, dyplomy</p>	<p><u>Nie wskazano</u></p>





Ponadto w logistyce/ transporcie czy magazynowaniu cenione są takie cechy jak:

- Określona, pełna zaangażowania postawa
- Certyfikaty, dyplomy i uprawnienia

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Logistyka/ Transport/ Magazynowanie		
Pojedynczo wskazywano: 18. Określona postawa np. zaangażowanie 19. Certyfikaty, dyplomy	Pojedynczo wskazywano: 18. Określona postawa np. zaangażowanie, chęć do pracy	<u>Pojedynczo wskazano:</u> 13. Wykształcenie (poziom/ profil) 19. Certyfikaty, dyplomy



■ Ocena kompetencji obecnych pracowników i ich deficytów

A9. A w jakim stopniu pracownicy obecnie zatrudnieni na tym stanowisku w Pana/opinii mają te kompetencje? Odpowiedzi wszystkich respondentów N=270

		Powiat żuromiński	OGÓŁEM
1. wyszkolenie i analiza informacji	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	2%
	posiadają w stopniu średnim	0%	7%
	posiadają w stopniu wysokim	91%	58%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	9%	33%
2. obsługa montażu urządzeń technicznych	wcale nie posiadają	0%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	8%	3%
	posiadają w stopniu średnim	22%	17%
	posiadają w stopniu wysokim	61%	56%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	9%	23%
3. wykonywanie działań	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	17%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	78%	61%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	5%	16%
4. obsługa komputerai korzystaniez Internetu	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	1%
	posiadają w stopniu średnim	12%	15%
	posiadają w stopniu wysokim	69%	51%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	19%	33%
5. zdolności artystrycznej twórcze	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	6%
	posiadają w stopniu średnim	10%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	90%	57%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	11%
6. sprawność fizyczna	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	6%
	posiadają w stopniu średnim	45%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	55%	58%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	9%
7. samorganiz acja pracy	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	3%	3%
	posiadają w stopniu średnim	37%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	38%	50%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	22%	27%
8. kontakty z innymi ludźmi	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	2%
	posiadają w stopniu średnim	23%	22%
	posiadają w stopniu wysokim	53%	50%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	23%	27%
9. organizowani ei prowadzenie prac biurowych	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	0%
	posiadają w stopniu średnim	0%	15%
	posiadają w stopniu wysokim	65%	51%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	35%	34%



10. Zdolność kierowniczej organizacji pracy innych	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	2%
	posiadają w stopniu średnim	21%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	57%	53%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	21%	19%
11. dyspozycyjność	wcale nie posiadają	0%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	4%	5%
	posiadają w stopniu średnim	41%	24%
	posiadają w stopniu wysokim	42%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	14%	17%
12. znajomość języków obcych	wcale nie posiadają	0%	9%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	9%
	posiadają w stopniu średnim	0%	31%
	posiadają w stopniu wysokim	0%	48%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	4%
13. Wykształcenie (poziom profil), specjalistyczne kwalifikacje	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	5%
	posiadają w stopniu średnim	0%	16%
	posiadają w stopniu wysokim	62%	39%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	38%	40%
14. Chęć ciągłego dokształcania się	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	0%	23%
	posiadają w stopniu wysokim	65%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	35%	19%
15. Doświadczenie zawodowe, staż	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	3%	3%
	posiadają w stopniu średnim	24%	18%
	posiadają w stopniu wysokim	58%	59%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	15%	20%
16. Precyzja, staranność, dokładność	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	3%	3%
	posiadają w stopniu średnim	20%	18%
	posiadają w stopniu wysokim	74%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	4%	25%
17. Dobre wygląd, bycie zadbanym	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	2%
	posiadają w stopniu średnim	21%	20%
	posiadają w stopniu wysokim	61%	52%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	18%	25%
18. Ciekawostka np. zaangażowana nie	wcale nie posiadają	0%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	5%	3%
	posiadają w stopniu średnim	29%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	65%	54%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	21%

- Badanie ilościowe wykazało, że pracodawcy w powiecie żuromińskim uważają, że ich pracownicy w większości posiadają wymagane przez nich kwalifikacje w stopniu wysokim lub bardzo wysokim.



- **Branża produkcyjna** – pracodawcy najczęściej zgłaszali następujące deficyty:
 - Za niski poziom wiedzy praktycznej w porównaniu do teorii (młodzi absolwenci bez doświadczenia, brak uprawnień do wykonywania pracy)
 - Brak odpowiedniej postawy zawodowej (niedokładne wykonywanie własnej pracy, brak dbałości o należyte wykończenie)



„– A proszę panią jak pani postrzega, jakie są największe braki wiedzy, umiejętności, kompetencji kandydatów, którzy ubiegają się powiedzmy o pracę?

– W większości zatrudniamy montażyстів, ale oni głównie są elektrycy i ci, co przychodzą to myślą, że mogą montować, a jednak nie mają tych uprawnień i nie każdy pojedzie, czyli brakiem jest głównie brak tych uprawnień.

– Czyli brak tych konkretnych uprawnień?

– Tak.” (IDI, Żuromin, firma mała, produkcja wyposażenia ferm drobiu).

- **Branża usługowa** – pracodawcy obserwowali następujące braki u pracowników:

- Braki w wiedzy praktycznej (absolwenci bez doświadczenia)
- Niewłaściwe podejście do wykonywanej pracy (brak zaangażowania, mobilności, chęci do pracy)
- Problemy z nadużywaniem alkoholu



„- Proszę powiedzieć, w pani opinii, jeśli chodzi o tych pracowników, to proszę powiedzieć jakich pracowników trudno jest znaleźć? O jakich kompetencjach? Czy w ogóle jest łatwo znaleźć takiego pracownika czy trudno?

-Trudno.

- Dlaczego? Na czym polega ta trudność? Czym się to przejawia?

- Bo większość ludzi to pochodzić, pobłąkać się, pokręcić się, wypić kawę, zapalić papieroska

- Czyli co? Leniwi?

-Tak, tacy obojętni. Nie chcą się zaangażować w pracę. Tylko są tacy, miałam takich dwóch, krótko, ale musiałam ich zwolnić. Przede wszystkim alkohol.

- I jeszcze alkohol dochodzi.

- Przychodzą, uważają, że ja nie czuję, że ja nie widzę ” (IDI, Żuromin, firma micro, dealer kosiarek Husqvarna)

„- Czy pracownicy praktycznie posiadają takie cechy? Czy są takie braki, czy deficyty tych cech, które pani tutaj przedstawiła?

- Część pracowników posiada jak najbardziej, a część niestety nie.

- Czego im brakuje?

- Takiego właśnie zaangażowania, nawet i mobilności.

- A jak pani ocenia, czy łatwo czy trudno jest znaleźć takiego dobrego pracownika?

- Trudno.

- Na czym polega ta trudność proszę powiedzieć. W czym się to przejawia, na czym to polega?



- Powiem pani tak, że każdy pracownik, chociaż sama jestem pracownikiem, ale tak obserwuję przez parę lat, że każdy pracownik chciałby dobre wynagrodzenie za minimum swojego wkładu. A niestety tak nie ma. Bo to jest firma prywatna, która musi sama na siebie zarobić. Która zyski czerpie niestety z pracy pracowników. Więc ciężko jest stworzyć taki dobry zespół.

- A proszę powiedzieć, w tej chwili jakich pracowników najbardziej państwu brakuje? Jakich pracowników trudno znaleźć? O jakich kompetencjach może?

- Myślę, że właśnie ta dyspozycyjność, mobilność, zaangażowanie

- Czy jest to przeszkoda w rozwoju firmy, biznesu?

- Myślę, że tak

- A jakich łatwo jest znaleźć? O jakich kompetencjach?

- To znaczy ja powiem, że samo wykształcenie to nie jest tak wielkim problemem. Bo jednak przychodzą ludzie młodzi po studiach, wykształceni. Ale brakuje im tego czegoś. Brakuje im zaangażowania i takiego też.. nie wiem, może to jest wina naszej firmy też. Nie wiem na czym to polega. Ale brakuje im tego, żeby się odnaleźli w tej firmie i chcieli." (IDI, Żuromin, firma średnia, laboratorium analiz medycznych)

- **Strefa budżetowa** – część pracodawców obserwuje:

- Brak wiedzy praktycznej (brak znajomości obowiązujących przepisów)
- Brak specjalistycznego wykształcenia (deficyt lekarzy specjalistów)



„- Proszę panią, jakie są największe braki umiejętności, kompetencji kandydatów ubiegających się w firmie? Czy pani mogłaby wskazać takie?

- Chyba jednak przepisy kodeksu postępowania administracyjnego i praktyka.

- No dobrze, to jak chodzi o, to zderzenie wiedzy wyniesionej ze szkoły z realiami, oczekiwaniami rynku pracy, to jest tutaj jakaś dziura?

- To chyba nie ma nawet, o czym mówić, bo jak każdy idzie po studiach do pracy, to jest przepaść." (IDI, Żuromin, firma średnia, urząd gminy)



4.1.3. Pozyskiwanie nowych pracowników

■ Sposoby rekrutacji

A21a. W jaki sposób Pana(i) przedsiębiorstwo/ instytucja poszukuje pracowników?
Odpowiadali wszyscy respondenci, n=270

	oferty na stronie internetowej	ogłoszenia w prasie lub na portalach internetowych	za pośrednictwem PUP	za pośrednictwem prywatnych firm rekrutacyjnych	za zatrudnianie są osoby, które same się zgłaszają	przyjmowane są osoby z polecenia	inne
Powiat żuromiński	4%	9%	67%	2%	33%	13%	4%
OGÓŁEM	16%	29%	61%	5%	28%	31%	4%

Na podstawie badań ilościowych, można stwierdzić że w Żurominie znacznie mniej firm ogłasza się za pośrednictwem strony internetowej, za to więcej zatrudnia osoby które same zgłosiły się do firmy.

Na pytanie A22 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny



Pozyskiwanie nowych pracowników		
Sposoby rekrutacji nowych pracowników oraz ocena efektywności form naboru	Sposoby rekrutacji: - Współpraca z PUP n=8 na 8 pracodawców - Polecenie przez osoby znajome n=6 - Ogłoszenia na stronie www n=1 - Ogłoszenia w prasie n=1 - Współpraca ze szkołami zawodowymi	Ocena efektywności form naboru Pracodawcy wśród najbardziej efektywnych form naboru wskazywali: - PUP (dostęp do bazy danych, duża liczba kandydatów) - Polecenie przez osoby znajome (przejrzystość cech i kwalifikacji zatrudnianej osoby)
Narzędzia oceny kompetencji kandydatów do pracy	Do najbardziej popularnych form oceny kompetencji kandydatów ubiegających się o pracę należą: - Rozmowa kwalifikacyjna n=8 na 8 pracodawców - Analiza dokumentów (CV) n=6 - Test umiejętności praktycznych i kwalifikacji n=4 - Staże (3 bądź 6 m-cy) n=4 - Test pisemny n=1 - Umowa na okres próbny (6 m-cy) n=1 - Wywiad środowiskowy n=1	



„- W jaki sposób najczęściej pani poszukuje tych pracowników, jeżeli już ich poszukuje?

- Przez Powiatowy Urząd Pracy lub znajomych
- A która forma jest bardziej efektywna? Te polecane osoby przez znajomych i rodzinę czy Powiatowy Urząd Pracy?
- No w moim przypadku to przez rodzinę. My bardzo się znamy, to jest małe miasteczko. I znamy się, a ja obserwując tych ludzi wiedziałam, gdzie pracowali wcześniej, czym się zajmowali.” (IDI, Żuromin, firma micro, dealer kosiarek Husqvarna)

- „-To w sumie uważa pan, że najlepszym źródłem jest Urząd Pracy, czy to, że się zgłaszają?
- Powiem pani tak, pomimo, że te osoby same się do nas zgłaszają, to i tak bierzemy te osoby przez Urząd Pracy, gdy przyjmujemy osobę bezrobotną zarejestrowaną w Urzędzie pracy, to urząd stara się o to, żeby on miał wynik i dlatego chce żeby pracownik był przez urząd przyjęty do pracy.
- Rozumiem, a wiec przychodzi taki nowy pracownik I jak pan decyduje, czy go przyjmując, czy nie?
- zaczyna od okresu próbnego.
- Czyli co najpierw sprawdza pan, jakie ma dokumenty, czy musi stanąć w kuchni I spróbować?
- Musi stanąć w kuchni I spróbować.
- Acha, czyli to jest najważniejsze, a inne rzeczy nie? Inne rzeczy nie jakiegoś sprawdzenia pisemnego, nie ma rozmowy kwalifikacyjnej?
- Rozmowa jest, zawsze pytamy o jakieś doświadczenia zawodowe, o wykształcenie, o dyspozycyjność.” (IDI, Żuromin, firma mała, restauracja)

- „- A jak pani ocenia kompetencje kandydatów do pracy na etapie rekrutacji? Na podstawie jakich narzędzi decydują się państwo na wybór takiego a nie innego pracownika?
- Akurat tutaj w przypadku magistrów analityki no to już tylko sam dyplom. Bo jak kończy akademię medyczną z dyplomem magistra analityki, to już jest to jakieś kryterium. No i szczerze powiem, że trafiają do nas ludzie świeżo po studiach, bez stażu.



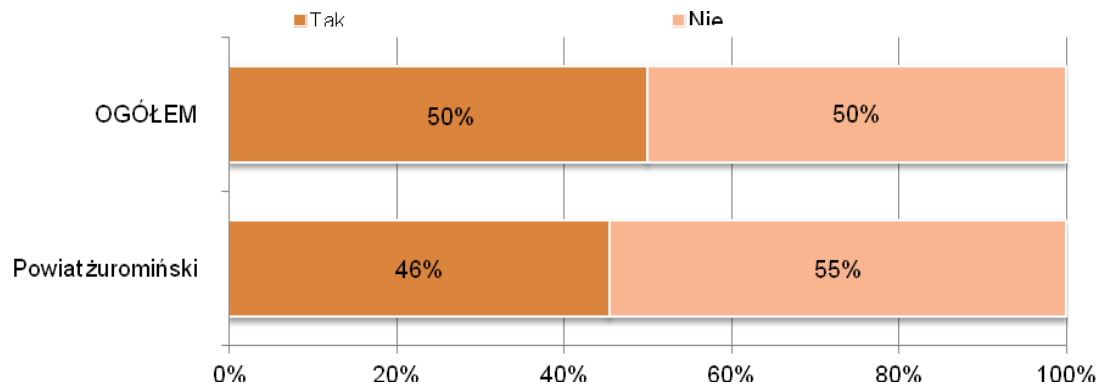
- A ten staż przydałby się. Czyli też bierzecie państwo pod uwagę ten staż?
- Tak
- Jakaś rozmowa kwalifikacyjna?
- Jest rozmowa kwalifikacyjna
- I jakie są największe braki tej wiedzy, kompetencji tych kandydatów ubiegających się o pracę w pani firmie?
- Jeżeli chodzi o wiedzę i umiejętności to powiem szczerze, że aż takich braków nie widać. Tylko mają małe doświadczenie i trzeba nad tymi ludźmi jakoś trzymać jakąś pieczę. Bo są z małym doświadczeniem a to jest jednak zdrowie i życie ludzkie. I ktoś musi ich długo nadzorować. I to jest duży problem. A tych osób nadzorujących z dużym stażem jest bardzo mało." (IDI, Lutocin, firma średnia, zakład opieki zdrowotnej)

■ Oczekiwania w stosunku do nowych pracowników

A11. Zapytam dalej o stanowisko, na które przede wszystkim szukają Państwo nowych pracowników. Proszę pomyśleć o idealnej osobie do pracy na tym stanowisku.

Czy w jej przypadku będzie dla Państwa ważne, jaki jest jej wyuczony zawód?

Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62

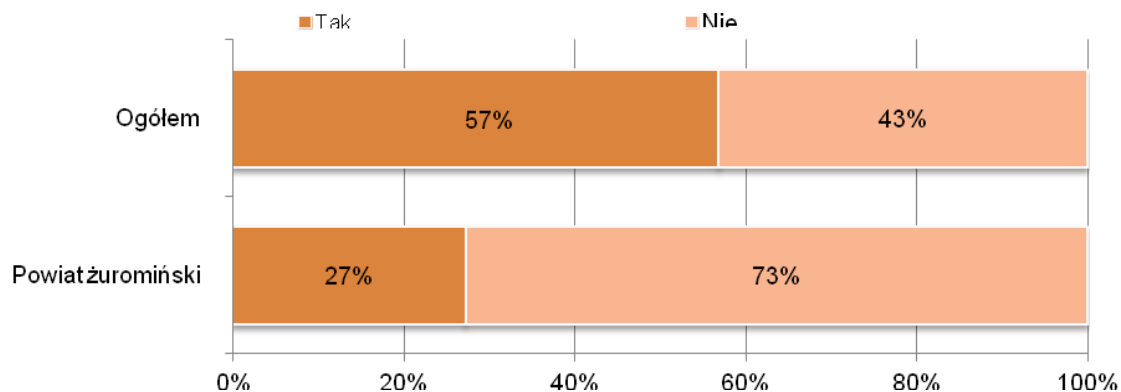


Na pytanie A12 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generaln

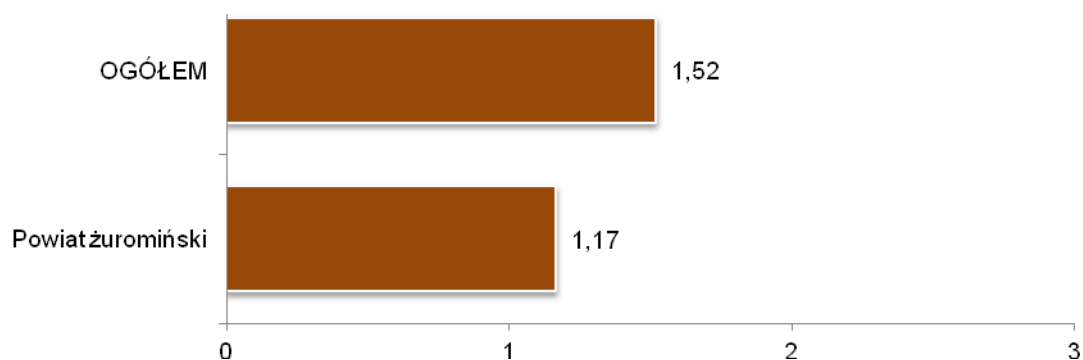




A13. Czy wymagają Państwo doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



A14. Ilu miesięcy bądź lat doświadczenia Państwo wymagają?
Odpowiadały osoby, które wymagają doświadczenia zawodowego, n=35

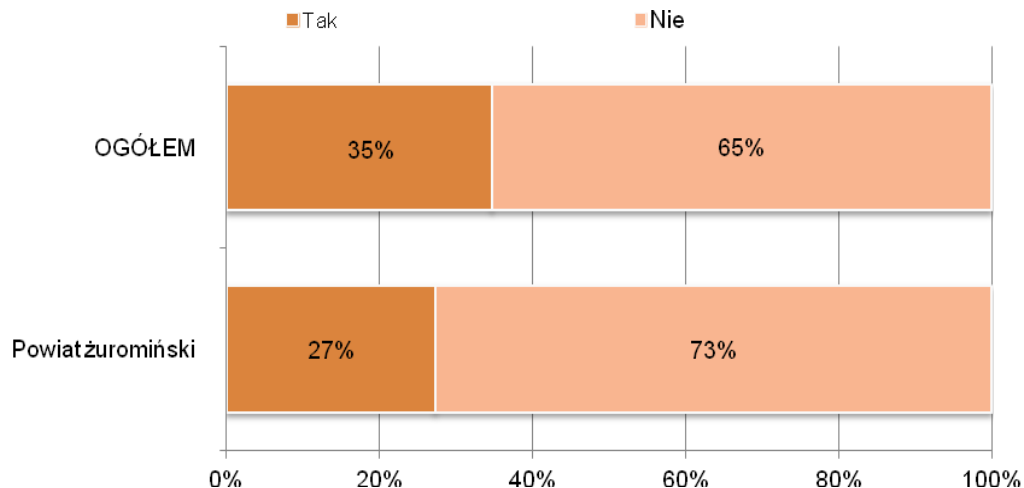


Na pytanie A17 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny



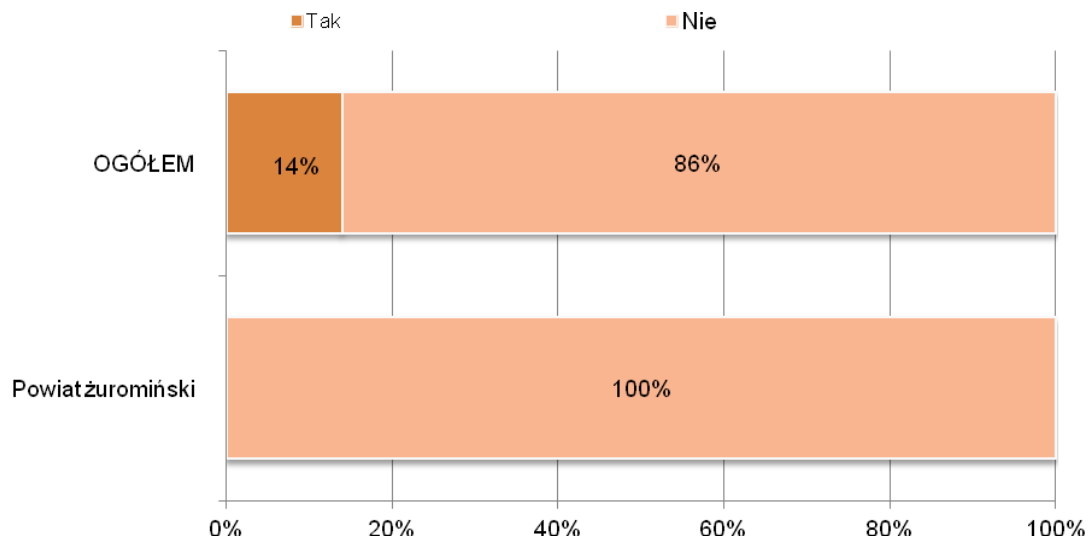
A18. Czy taka idealna osoba na to stanowisko powinna posiadać jakieś uprawnienia zawodowe, certyfikaty?

Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, N=62



A19. A czy osoba na to stanowisko powinna znać jakiś język obcy?

Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



W przypadku poszukiwania nowego pracownika w większości firm w powiecie żuromińskim, zawód wykonywany przez nią nie musi być zawodem wyuczonym pracownika, a doświadczenie, certyfikaty czy znajomość języka obcego nie są wymagane.

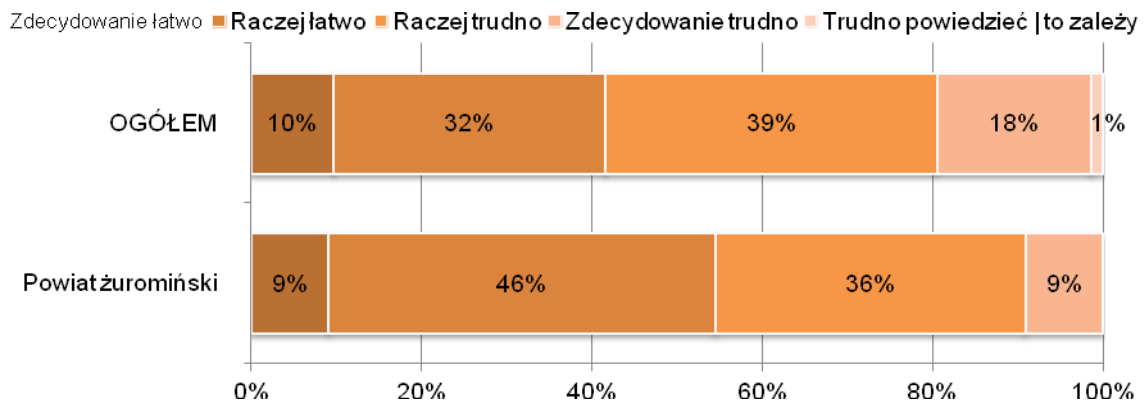




3.1.3 Oczekiwania pracodawców w stosunku do najważniejszych grup pracowników (analiza wg branży i wielkości firmy)

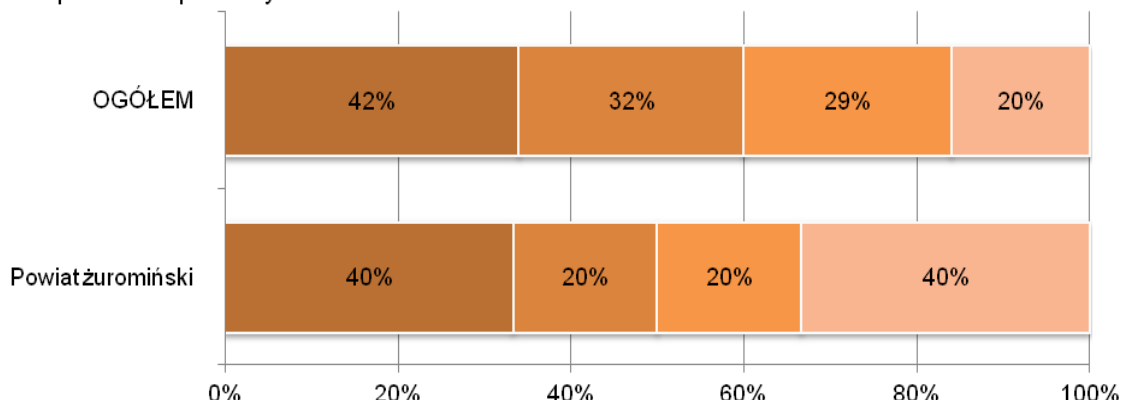
■ Ocena rynku pracowniczego

A20. Ogólnie rzecz biorąc, jest łatwo czy trudno znaleźć pracownika na to stanowisko?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



A21. Z czego wynikają te trudności?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia i deklarują trudności w znalezieniu pracowników, n=35

Jest mało pracowników o pożądanym poziomie kwalifikacji... ■ Jest mało pracowników o pożądanym doświadczeniu
Nadmierne oczekiwania finansowe kandydatów ■ Z innych powodów
Trudno powiedzieć | to zależy



Większość pracodawców uważa że w powiecie żuromińskim nie ma problemów ze znalezieniem nowych pracowników. W przypadku stanowisk, na które trudno jest



znaleźć pracowników jako główne przeszkody zostały wymienione brak pracowników o wymaganych kwalifikacjach lub doświadczeniu.

Większość pracodawców biorących udział w badaniu **nie napotyka trudności z pozyskaniem nowego pracownika do swojej firmy** (w 5 przypadkach na 8 - produkcja wyrobów spożywczych, urząd gminy, produkcja budowlana, laboratorium medyczne, restauracja). **Jednocześnie, podkreślają oni jednak, iż zatrudnienie wykwalifikowanej, a przy tym doświadczonej osoby może sprawiać wiele trudności.** Do najczęstszych braków w kwalifikacjach potencjalnych kandydatów, respondenci zaliczają:

- **Brak doświadczenia praktycznego**, zwracając uwagę na dużą rozbieżność pomiędzy wiedzą teoretyczną a niezbędnymi umiejętnościami praktycznymi.
- **Brak fachowców, kandydatów o wykształceniu technicznym.**
- **Braki w umiejętnościach interpersonalnych**, związanych zwłaszcza z kontaktami z klientem, jak również niezbędnych do pracy w zespole ludzi.



„- A proszę powiedzieć, jakich pracowników, jeżeli chodzi o Pani firmę, trudno jest znaleźć, o jakich kompetencjach.

- Czasami trudno jest o takiego fachowo, jak dobry murarz czy dobry dekarz. Trzeba pochodzić nieraz, poczekać, żeby ktoś taki dobry się znalazł.

- Czy to, że jest trudno znaleźć takie podstawowe zawody dla Państwa działalności, jak murarz, to czy to jest przeszkoda w rozwoju biznesu, czy nie?

- Nie. To nie jest przeszkodą.

- A jakich najłatwiej znaleźć pracowników, o jakich kompetencjach?

- Właśnie tych zwykłych pomocników.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja budowlana)

„- Dobrze proszę pana, czyli teraz jest łatwo czy trudno znaleźć pracownika?

- Ja uważam, że łatwo.

-Pan uważa, że łatwo? Okej, czyli, w Żurominie rynek pracy jest taki, że jest łatwo?

- Bo to jest jeszcze uzależnione od tego, że jeśli trafia się nam sytuacja, że mamy sześcioro kucharek i potrzebujemy przyuczyć siódma osobę, to jak ktoś przychodzi to na początku ją sprawdzamy, czy jest taka, jaką potrzebujemy, czy jest dokładna, chętna i przez ten okres próbny widzimy czy z tej maki będzie chleb, jeżeli nie to jej dziękujemy a jeżeli widzimy że jest kumata, potrafi, radzi sobie, jest chętna, potrafi na czas wszystko zrobić, wiadomo że na początek im się zleca najprostsze zadania jak przygotowanie Fast food, podzielenie mięsa, takie proste rzeczy i same dziewczyny przychodzą i oceniają...

-Czyli ten potencjalny pracownik wpada do tej starej drużyny i one ja uczą, a potem stwierdzają czy ona się nadaje, tak?

-Tak, bo one też wiedza czy ta osoba będzie pracował w grupie, która będzie odpowiedzialna, czy będzie potrafiła zrobić pewne zadanie, bo one w pracy się dzielą, dzisiaj robimy to, to i tamto i muszą się podzielić tak i na tyle sobie ufać, że jeśli jedna przygotowuje to druga ma dorobić cos innego. Nie może być tak, że ktoś coś zrobił i nie jest za to odpowiedzialny.” (IDI, Żuromin, firma mała, restauracja)





Przedstawiciele trzech z ośmiu badanych firm zwrócili uwagę na duże trudności z pozyskaniem nowych pracowników (produkcja wyposażenia ferm drobiu, dealer kosiarek, zakład opieki zdrowotnej). Wśród przyczyn tego stanu respondenci wymienili:

- Zbyt niską liczbę wysoko wyspecjalizowanych, wykształconych specjalistów, np. lekarzy,
- Trudności w pozyskaniu zmotywowanych, w pełni zaangażowanych pracowników, którym w pełni zależałoby na jak najlepszym wykonywaniu swoich obowiązków .



„- A czy pani zdaniem w tej chwili jest łatwo, czy trudno znaleźć dobrego pracownika?
- Powiem pani, że chyba na dzisiejszy czas to chyba ciężko.
- A o jakich kompetencjach jest ich najtrudniej znaleźć tak z punktu widzenia państwa firmy?
- Uczciwych i naprawdę takich, którzy do tej pracy się angażują, nie tak, że a płaca mi tyle to ja mam podejście takie tylko jednak to podejście odpowiednie do swojego stanowiska i swojej odpowiedzialności.” (IDI, Żuromin, firma mała, produkcja wyposażenia ferm drobiu)

„- A proszę panią czy trudno jest znaleźć takich pracowników?
- Trudno.
- A dlaczego proszę powiedzieć, co jest przeszkodą?
- Mało jest osób takich, z takim wykształceniem, są po prostu braki na rynku.” (IDI, Lutocin, firma mała, zakład opieki zdrowotnej)

Przedsiębiorcy zwrócili uwagę na następujące deficyty i braki u **obecnie zatrudnianych** pracowników:

- Braki w wykształceniu, uzupełniane kursami i szkoleniami
- Brak zaangażowania
- Niewystarczające umiejętności interpersonalne, trudności z porozumieniem
- Niska mobilność – niechęć do dalszych dojazdów np. po zmianie siedziby przez firmę



Należy jednak zauważyć iż duża część pracodawców nie dostrzega wyraźnych deficytów, braków u obecnych pracowników, zwracając uwagę na ich wieloletni okres pracy, przez który zdobyli doświadczenie pozwalające na bardzo dobre wykonywanie swoich obowiązków



„- A jak pani uważa, czy pracownicy w państwa firmie posiadają faktycznie takie cechy, o jakich pani tu wspomniała?

- Tak.

- Nie brakuje?

- Nie, nie brakuje.” (IDI, Żuromin, firma mała, produkcja wyposażenia ferm drobiu)

Ocena **nowych kandydatów** to pracy przedstawia się w oczach pracodawców następująco:

Największe deficyty kandydatów ubiegających się o pracę		
<p>Kandydaci do pracy (uwagi ogólne)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zbyt niskie umiejętności praktyczne w porównaniu do wiedzy teoretycznej ▪ Nie chcą ciężko pracować/ zaangażować się w pracę ▪ Brak mobilności, dyspozycyjności, ▪ Braki uprawnień ▪ Problemy z alkoholem 	<p>Absolwenci szkolnictwa zawodowego – na tle innych kandydatów do pracy: <u>Opinie respondentów były zróżnicowane:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Większa wiedza praktyczna u absolwentów zawodówek ▪ Brak różnicy pomiędzy absolwentami szkolnictwa zawodowego a pozostałymi kandydatami ▪ Brak różnicy co do ukończonej szkoły – nacisk na rolę cech charakteru i indywidualnych predyspozycji ▪ Brak doświadczenia praktycznego – szkoła wcale nie przygotowuje do pracy ▪ Młodzi pracownicy są operatywni, otwarci ▪ Młodzi są chętni do pracy, chcą uczyć się i nie boją się nowych technologii, są zaznajomieni z obsługą komputera 	<p>Pracownicy starsi/ pracownicy najstarsi 50 lat+:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Są to najczęściej pracownicy z wieloletnią praktyką ▪ Dobrze znają zakres swoich obowiązków ▪ Ciężko z nimi współpracować z powodu trudnych do zmiany nawyków ▪ Problem z obsługą komputera i nowych technologii ▪ Niechęć do zmian



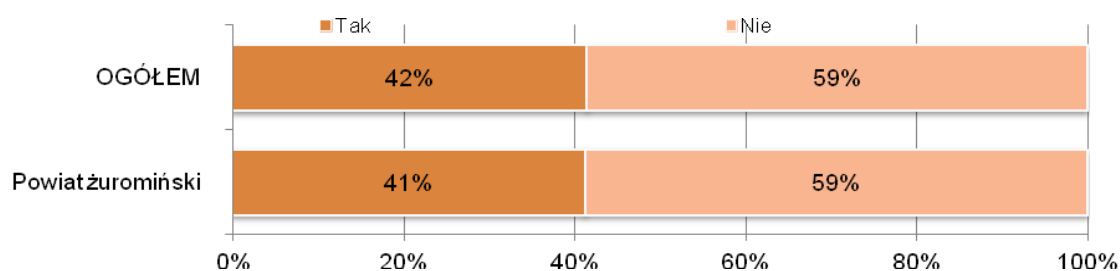
<p> „- Jakie są największe braki wiedzy, umiejętności, kompetencji kandydatów, ubiegających się o pracę w Państwa firmie? Jakiej Pani tu widzi braki kompetencji czy umiejętności tych pracowników, których Państwo poszukujecie?</p> <p>- Mi się nie podoba ciągle to, że to są ludzie, którzy nie zostawiają swojej pracy tak, żeby to było dokończony i bezpieczny. Jak ja przykładowo zatrudnię kogoś, że mam płytki w łazience położyć, a ja bym chciała wejść do tej łazienki, żeby mogła z niej korzystać od razu. To jest trudne do wyegzekwowania. Ale i zostawić po sobie należyty porządek. A to jest niestety coraz bardziej potrzebne. To są takie czasy, że każdy z nas, zatrudniając firmę, chce mieć tak zrobiony dom, że wchodzi i nic nie trzeba robić.</p> <p>- Czyli to wykończenie to jest tak, że jest pięknie, ale nie jest wykończony na 100%, tak?</p> <p>- Tak.</p> <p>- Czy jeżeli chodzi o ten brak kompetencji, wiedzy, umiejętności, to jest to takie zderzenie wiedzy wyniesionej ze szkoły z realiami, oczekiwaniami rynku pracy?</p> <p>- To znaczy, po części może, ale nie do końca.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja budowlana)</p>	<p> „- A czym różnią się absolwenci szkolnictwa zawodowego, takich techników i szkół zawodowych, liceów, od innych kandydatów do pracy? Czy oni się różnią czymś, jako kandydaci, jako pracownicy?</p> <p>- Nie. W zasadzie to nie. To jest indywidualny charakter każdego z nas.</p> <p>- Czyli jednakowo są przygotowani do pracy w Pani firmie?</p> <p>- To znaczy, oni są przygotowani. To tak samo jak przychodzą studenci na praktyki. Niektórzy przychodzą i oni ciężko pracują, bo oni są żądni wiedzy, oni pracują uczciwie. On przychodzi, te wszystkie godziny wysiedzi i chce. A inny przyjdzie i żeby tylko ten czas zleciał, żeby ta czterogodniowa praktyka mu minęła.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja budowlana)</p> <p>„- A proszę powiedzieć, w pani opinii, czy różnią się czymś absolwenci szkolnictwa zawodowego od takich absolwentów, którzy nie kończyli żadnych szkół zawodowych?</p> <p>- Według mnie to jest niewiele. W moim przypadku, moim typowo technicznym zawodzie, to mnie szkoła niewiele pomogła.</p> <p>- Niewiele, czyli tutaj się zderzają z tymi realiami rynku pracy?</p> <p>- Tak, zderzają się. Może w innych, mniej takich typowo precyzyjnych to może tak. Ale w moim przypadku to nie. To musi ten ktoś mieć to coś, tę zyłkę taką tego naprawiania. To jest potrzebne. Tego się w szkole nie nauczy.” (IDI, Żuromin, firma mała, dealer kosiarek)</p>	<p> „- No i jak się sprawdził ten pracownik po 50? Jak go pani oceniała, jakie miał kompetencje?</p> <p>-No, powiem pani, że to są ludzie, z którymi ciężko pracować, bo mają swoje nawyki.</p> <p>-Czyli co?</p> <p>-No jest taka osoba już, że ona nie jest.. nie słucha mnie po prostu, ma już swój sposób pracy, swój taki tok myślenia. Młody to jeszcze wie, że musisz mieć respekt przed tym. A tutaj nie.” (IDI, Żuromin, firma mała, dealer kosiarek)</p> <p>„- A w przypadku takich starszych pracowników, to czy oni mają jakieś braki w kompetencjach albo w kwalifikacjach?</p> <p>- Ze starszymi pracownikami nie ma żadnego problemu. Oni wiedzą, co mają robić.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja budowlana)</p>
--	---	--



■ Wdrażanie nowych pracowników do pracy

Na pytanie A23 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

A24. Podczas przeszkalania nowej osoby do pracy, czy istnieje jakiegokolwiek formalne szkolenie, które każdy nowy pracownik przechodzi? Jeśli tak, to jak długo trwa (w dniach)?
Odpowiadali wszyscy respondenci, n=270



W większości firm w powiecie żuromińskim nie przeprowadza się formalnego szkolenia dla nowych pracowników.

Na pytanie A24a odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny



Proces wdrażania	Czas potrzebny do nabycia umiejętności
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wdrażanie nowego pracownika odbywa się najczęściej poprzez pracę pod okiem opiekuna – doświadczonego współpracownika, kierownika, lub nawet dyrektora. Nowa osoba jest najczęściej wdrażana do istniejącego zespołu pracowników – dostaje przydział obowiązków które wykonuje pod okiem i pod nadzorem opiekuna. ▪ Nowy pracownik otrzymuje wprowadzenie słowne, następnie przeprowadzany jest pokaz po którym kandydat samodzielnie wykonuje zadania podlegając ciągłej ocenie. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Czas potrzebny do nabycia potrzebnych umiejętności zależy od indywidualnych zdolności, doświadczenia zawodowego, kwalifikacji, profilu i rodzaju stanowiska ▪ Respondenci, pytani o czas potrzebny do nabycia umiejętności najczęściej wskazywali na okres od 3 do 6 miesięcy lub nawet roku.



„- A jak przyjmujecie państwo nowego pracownika, to, kto się nim głównie zajmuje? Jak go wdrażacie, w jaki sposób?

- Dyrekcja, współpracownicy. Ewentualnie może też być służba przygotowawcza, tylko u nas do tej pory było tak, że część osób, które zostawały, to były wcześniej na zastępstwo czy na jakimś stażu, także tutaj bezpośredni przełożony wdraża w sprawy.

- Proszę panią, a ile potrzeba czasu na adaptację, wdrożenie do zadań takiego praktykanta czy nowej osoby tak, żeby uzyskała taką oczekiwaną efektywność w tej pracy? Jaki okres czasu pani widzi?

- Od trzech do sześciu miesięcy. Tak mi się wydaje, że, to tak wygląda. Żeby w miarę samodzielnie mógł pracować.

-Jakich kwalifikacji nabierają pracownicy po pierwszym roku pracy?

- Ale tutaj, o, co może... Skonkretyzuje pani?

-Znaczą, jakich nabierają umiejętności, jakiego typu umiejętności nabierają pracownicy w tym pierwszym roku?

- No, to na pewno praktyczne stosowanie przepisów prawa, tak jak u nas. Obsługa komputera, już nie tak ściśle, teoretyczne, tylko w miarę tak biele. Ściśle związane z pracą, ale też takie związane z obyciem się w otoczeniu.

-Takie interpersonalne?

- Tak, interpersonalne, no i, to nie tylko w zakładzie, ale też na zewnątrz, z różnymi instytucjami człowiek ma kontakt, także głównie chyba te rzeczy.” (IDI, Żuromin, firma średnia, urząd gminy)

„- A jak wygląda wdrażanie nowego pracownika u państwa w pracy? Kto się nim zajmuje? Na jakich zasadach?

- Nowy pracownik jest przyjęty na określoną pracownię na początku. Zajmuje się nim kierownik pracowni. No i oczywiście inni pracownicy. Uczy się obsługi wszystkich urządzeń, wszystkich aparatów. No i wiadomo, cały czas jest weryfikowany i sprawdzany przez kierownika

- I ta metoda jest dobra? Ona się sprawdza?

- Tak.

- Ile czasu potrzeba na adaptację, wdrożenie do zadań takiego praktykanta? Takiej nowej osoby może, aby uzyskała taką oczekiwaną efektywność?

- Pół roku.” (IDI, Żuromin, firma średnia, laboratorium medyczne)

„- A jak to wygląda, jeżeli chodzi o te praktyki, czy te młode osoby tutaj praktykują pod okiem doświadczonych pracowników?

-Tak dokładanie, mają swój plan, program i według tego programu my realizujemy im zadania.



- Czyli mają program, który mają ustalony ze szkoły?
- Tak to jest program opracowany w szkole zarówno z tego działu ekonomicznego jak i informatycznego i według tego planu, bo najpierw teorie im przedstawiamy, a później coś robią praktycznie, patrzą jak to u nas się odbywa.
- A według pani opinii to ile czasu potrzeba na taka adaptacje, wdrożenie się praktykanta, czy stażysty, aby uzyskać taką oczekiwaną przez firmę efektywność ile czasu by to wymagało?
- Wie pani, co, żeby tak kogoś nauczyć i potrzeba jest od pół roku do roku.
- I jakie umiejętności nabywają pracownicy w pierwszym roku pracy?
- Zapoznają się w ogóle, czym się zajmujemy jak to się wszystko odbywa.”(IDI, Żuromin, firma mała, produkcja wyposażenia ferm drobiowych)



4.1.4. Współpraca z regionalnymi instytucjami rynku pracy

■ Współpraca z IRP

Pyt. C1. Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy (2 lat) współpracowali Państwo z następującymi instytucjami rynku pracy?
Odpowiadali wszyscy respondenci, (N=270).

	Kuratorium	Powiatowy Urząd Pracy	Starostwo Powiatowe	Urząd Miasta Gminy	Gminne Centra Informacji	NGO	Ochotnicze Hufce Pracy	Samorząd gospodarczy	Agencje zatrudnienia	żadne z powyższych
Powiat żuromiński	6%	83%	11%	9%	2%	2%	6%	3%	0%	11%
OGÓŁEM	5%	62%	5%	11%	2%	1%	5%	7%	2%	32%

W powiecie żuromińskim znacznie więcej firm współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w porównaniu do innych powiatów.

Na pytania od C2 do C7 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny



Przedsiębiorcy, którzy brali udział w badaniu, najczęściej współpracowali z regionalnymi Instytucjami Rynku Pracy (IRP) takimi jak:

- **Urząd Pracy/ PUP:** n=7 w ramach zatrudniania stażystów i praktykantów (darmowy pracownik dla firmy), osób do pracy interwencyjnej na określone stanowisko, jak również przyjmowania regularnych pracowników.

W pojedynczych przypadkach firmy współpracowały również z:

- **Izbą Rzemieśniczą:** w zakresie pozyskiwania uczniów do nauki zawodu (izby refundują przedsiębiorcom zatrudnianie uczniów) oraz **Urzędem Gminy** (refundacje za udzielanie praktyk mieszkańcom).

Spośród stażystów i praktykantów część znajduje zatrudnienie u pracodawcy u którego odbywał staż/ praktyki.



Proces współpracy z regionalnymi IRP i jej ocena

■ Proces współpracy dla każdej IRP oddzielnie

Proces współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy	
Decyzja/ Inicjator	Najczęściej inicjatorem współpracy z PUP jest przedsiębiorca poszukujący pracowników lub stażystów.
Przedmiot współpracy	Staże, praktyki oraz rekrutacja regularnych pracowników, a także prace interwencyjne finansowane w części lub całości przez UP.
Formalności	<ul style="list-style-type: none"> ▪ W przypadku staży podpiswana jest umowa, w której pracodawca niejako zobowiązuje się do zatrudnienia stażysty po zakończeniu stażu. ▪ W przypadku współpracy odnośnie rekrutacji umowa nie jest podpiswana
Efekty współpracy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respondenci bardzo różnie oceniają efekty współpracy z PUP: <ul style="list-style-type: none"> ○ Niektórzy bardzo dobrze oceniają współpracę, całkowicie polegając na kandydatach z PUP ○ Inni wskazują na liczne wady kandydatów, takie jak brak zaangażowania i chęci do wykonywania pracy ○ Brak wykwalifikowanych kandydatów na wysoko wyspecjalizowane stanowiska (lekarz czy pielęgniarka) co powoduje niechęć do współpracy z PUP ▪ W przypadku współpracy w zakresie staży pracodawcy cenią sobie przede wszystkim opłacanie przez PUP stażystów (tani pracownik). Bywają takie praktyki, że to nie PUP kieruje na staż, tylko przedsiębiorca występuje o stażystów na konkretne stanowiska. Staże trwają od 6 do 12 miesięcy, następnie osoby te są zatrudniane na 3 miesiące przez pracodawcę, z częścią osób ta umowa jest przedłużona.



„- Jakby tak tworzyć taką współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy, dobrze? Moment jej podjęcia. Kiedy Państwo decydujecie o podjęciu takiej współpracy z powiatowym urzędem pracy, kiedy to się dzieje?

– Wtedy kiedy albo potrzebujemy zatrudnić kogoś, jak potrzebujemy nowych ludzi.

– Tak jak Pani mówiła poprzednio.

– Tak. I wtedy dzwonię, biorę krajową ofertę i zgłaszam do biura wtedy.

– Podpisujecie Państwo jakieś papiery, jeśli chodzi o taką współpracę?

– My składamy ofertę i później przychodzi człowiek ze skierowaniem.

– Na tą konkretnie ofertę?

– Tak. I my po tej rozmowie dajemy mu dokument, że go zatrudnimy. I dalej już trwa rekrutacja.

– Czy taka współpraca pomaga pracodawcom?

– Na pewno.

– Ale w czym, jeśli chodzi o Powiatowy Urząd Pracy, w czym głównie pomaga taka współpraca?

– Jeżeli potrzebujemy ludzi, to nie musimy ich nigdzie szukać. Wystarczy tam pójść i przedzwonić, czy poprosić. To jest najprostsza droga.

– Czy istnieje jakieś doradztwo, jeśli chodzi o powiatowy urząd pracy?

– Na przykład panie mówią, że będą fundusze, będzie możliwość pobrania na staż czy na naukę zawodu, to wtedy wiemy, że możemy z tego skorzystać.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja budowlana)



- Były jakieś takie preferencyjne, że przyjmowaliśmy pracowników na staż. W ramach za to była jakaś tam ulga. Już nie pamiętam, bo to było długo, ale wiem, że dwoje takich stażystów zostało u nas w pracy. I jedna nawet do dnia dzisiejszego pracuje. No i jak nam brakuje jakiegoś pracownika to dajemy ogłoszenie w Powiatowym Urzędzie Pracy.

- A dlaczego nie współpracują państwo z innymi instytucjami oprócz tego Urzędu Pracy?

- No my nie szukaliśmy, nikt się do nas nie zgłaszał." (IDI, Żuromin, firma średnia, laboratorium medyczne)

„- A jeżeli chodzi o te praktyki I staże to czy państwo współpracujecie z Powiatowymi Urzędami Pracy, jeżeli tak to, w jakim zakresie?

- To znaczy się tak, bo teraz po stażu zostawiliśmy dwie osoby, ale jak nadal zgłaszamy jakieś zapotrzebowania pracowników, to oczywiście dostaniemy.

- Czyli jak to wygląda tak od początku, czy państwo, jeżeli chodzi o tych uczniów na staże, to czy sami zgłaszanie w Urzędzie Pracy?

- To znaczy się, u nas było tak, że dyrektor szkoły się zgłasza do nas czy może do nas wysłać uczniów, a Urząd Pracy też przyjeżdża do szefa i pyta się czy będziemy chętni przyjąć kogoś na staż, to oni do nas się zgłaszają i my wyrażamy zgodę.

- Rozumieniem, że w przypadku stażu zgłasza się do państwa Powiatowy Urząd Pracy?

- Tak." (IDI, Żuromin, firma mała, produkcja wyposażenia ferm drobiu)



Proces współpracy z Cechem Rzemieślniczymi	
Decyzja/ Inicjator	Właściciel jest zrzeszony w cechu – podejmuje decyzję o współpracy
Przedmiot współpracy	Przyjmowanie uczniów na praktyki – pracodawca odpowiedzialny jest za przygotowanie praktykanta do zawodu Przedsiębiorca otrzymuje z tego tytułu refundacje z Urzędu Gminy
Formalności	Zgłoszenie do cechu, zapotrzebowanie na uczniów na dany rok
Efekty współpracy	Nauka zawodu – praktyka niezbędna dla ukończenia szkoły zawodowej Dodatkowa siła robocza dla pracodawcy Refundacja kosztów praktyki dla pracodawcy



„- Z Urzędem miasta tak, bo to jest współpraca z Cechem.

-No właśnie, na czym ona polega z kolei?

-To znaczy się tak, cała ta praktyka odbywa się przez Cech, my jesteśmy zrzeszeni jako pracodawcy do Cechu i ta cała refundacja odbywa się też poprzez Cech.

- A na czym to polega?

- My jesteśmy odpowiedzialni za wychowanie i przygotowanie do zawodu pracownika dostajemy tam jakąś refundację w pewnej wysokości i to refundują nam Urzędy Gminy gdzie zamieszkują ci kandydaci.

- A czy z Ochotniczymi Hufcami Pracy miał pan kontakt?

- Nie.

-A z Izba Gospodarczą jakąś?

- Nie.

- A Urząd Pracy to w kwestii normalnych pracowników, tak?

- Tak.

- A czy pamięta pan jak to się w ogóle zaczęła ta współpraca, że ta młodzież tutaj na te praktyki przychodzi? Od czego to się zaczęło i kiedy?

- To jeszcze nie za mnie. Moi rodzice prowadzą lokal gdzieś około dwadzieścia pięć lat. -I od początku brali praktykantów?

- Tak od początku brali praktykantów, nie było tych praktykantów wielu, była jakiś jedna osoba na praktyce, ale była pamiętam, że jak byłem już w szkole podstawowej to już byli praktykanci, którzy docelowo bardzo często u nas pracowali. A rynek pracy był taki, że bardzo często się zdarzało, że to była młoda dziewczyna, która później wyjeżdżała do Warszawy, bo tu jej nie odpowiadała praca w kuchni, bo gdzieś tam widziała jakieś perspektywy i po kilku latach wracała i pytała się o pracę, ale już była nowa osoba na jej miejsce, a możliwości miejsc pracy też są ograniczone. To nie tak, żeby dziewczyna nie była przygotowana, żeby trzeba było ją uczyć, ale jeśli mielibyśmy mały lokal, nie mielibyśmy imprez zewnętrznych, tylko taka sprzedaż bezpośrednich obiadów, to, co można było sprzedać jakież pięćdziesiąt obiadków nie więcej i to wszystko i wtedy tych kucharek potrzeba dwie, góra trzy nie więcej

- A proszę mi powiedzieć mniej więcej w ciągu ostatnich lat to ilu z tych praktykantów zostało tu jako pracownicy?

- W tej chwili u nas pracuje czworo pracowników, którzy byli u nas praktykantami” (IDI, Żuromin, firma mała, restauracja)

Współpraca z Urzędem Gminy była ściśle powiązana ze zrzeszeniem w cechu i przyjęciu przez pracodawcę ucznia na praktykę zawodową. Refundacja kosztów praktyki była pokrywana przez Urząd Gminy w której zamieszkują uczniowie.



Schemat kontaktu przedsiębiorcy z IRP i współpracy między nimi





■ Ocena współpracy

Na pytanie C5 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy		
Zalety i wady współpracy	Zalety	Wady i bariery
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praktykanci – dodatkowa siła robocza (refundacje UG) ▪ Pracodawca nie wypłaca stażystom wynagrodzenia - refundacja ▪ Urzędy Pracy przesyłają kandydatów o profilu zgodnym z zawodem poszukiwanym przez pracodawcę – na ogłoszenia natomiast odpowiadają bardzo różni kandydaci ▪ Po ukończonej praktyce możliwość zatrudnienia przyuczonego do zawodu praktykanta, którego pracodawca zdążył poznać 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zobowiązanie do przedłużenia umowy pracownikowi na określonych warunkach ▪ Brak podaży wykwalifikowanych, wąsko wyspecjalizowanych pracowników ▪ Często niska jakość młodych wiekiem stażystów – brak zaangażowania, chęci do pracy oraz rozsądku i dojrzałego myślenia
Ocena współpracy:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ W przypadku rekrutacji pełni rolę pośrednika ▪ W przypadku staży finansuje miejsca pracy ▪ Pracodawcy otrzymują dodatkową siłę roboczą, pracownicy praktyczne doświadczenie i kwalifikacje niezbędne do podjęcia dalszego zatrudnienia ▪ Większość pracodawców wysoko ceniła sobie współpracę z PUP, część z nich przyznała iż zatrudniła na stałe byłych praktykantów, którzy pracują w firmie do dziś 	
Propozycja zmian odnośnie współpracy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Większe budżety przeznaczane przez instytucje na rozwój pracowników – szkolenia itd. ▪ Wstępna selekcja kandydatów przysyłanych przez PUP 	



„- A komu bardziej zależy na tym żeby ci stażyści pracowali, czy bardziej Urzędowi Pracy, czy bardziej z państwa inicjatywy?

– Ostatnio to bardziej w naszej strony, bo żeśmy potrzebowali .

– A jak pani sądzi taka współpraca, czy ona ma jakieś plusy ?



- Chyba to, że obniża bezrobocie w powiecie.
- A jakieś inne plusy dla firmy?
- Może większa pomoc, więcej osób, obowiązki z innych osób spadają i wtedy ktoś inny bierze ich na siebie.
- A kwestia zatrudnienia stażystów uzasadnienie jakiegoś tam dofinansowania, czy to jest plus dla firmy, że nie ma takich kosztów?
- No to znaczy też, to na pewno, bo mamy dodatkowe osoby, które dofinansuje nam Powiatowy Urząd Pracy.
- A są jakieś minusy tego typu współpracy?
- Wydaje mi się, że nie.
- Nie ma. A jakieś bariery powiedzmy?
- Nie, tutaj nie widziałabym jakiś negatywnych rzeczy, takich blokad." (IDI, Żuromin, produkcja wyposażenia ferm drobiu)

Ocena współpracy z Izłą Rzemieśniczą		
Zalety i wady współpracy	Zalety	Wady i bariery
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dofinansowanie za naukę zawodu
Ocena współpracy:	Pracodawcy oceniają współpracę pozytywnie, wskazując na obopólne jej korzyści: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pracodawca ma tańszych w utrzymaniu pracowników, mogących nadawać się do późniejszego zatrudnienia na stałe ▪ Uczniowie otrzymują szansę na uzyskanie niezbędnych kwalifikacji, a także i stałego miejsca zatrudnienia 	
Propozycja zmian odnośnie współpracy	Lepsza współpraca Izby Rzemieśniczej z pracodawcami i szkołami zawodowymi	



„-To jakby pani usprawniła ta współpracę ze szkołami zawodowymi?

- Przez lepszy kontakt pracodawcy ze szkołą, a także żeby Izba Rzemieśnicza współpracowała ze szkołą i pracodawcą, żeby taki się krąg zawiązał.
- Merytoryczna współpraca, czy bardziej finansowa?
- Wiadomo, że współpraca wiąże się z finansami, bo jak Izba Rzemieśnicza nie ma środków, to wtedy uczniowie nie mają praktyk.
- A czy ta współpraca przyniosła państwu tych dobrych?
- Przyniosła, bo mamy dobrych pracowników mamy dużo pracowników legitymujących się ukończeniem praktyki w naszych piekarniach i cukierniach, bo sprzedawców nie mamy tak dużo, ale jeżeli chodzi o piekarzy i cukierników to jest pięćdziesiąt na pięćdziesiąt." (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja wyrobów spożywczych)



■ Powody braku współpracy z regionalnymi IRP

- **Pracodawcy objęci badaniem nie współpracują z innymi regionalnymi IRP**, gdyż albo nie potrzebują dodatkowych kandydatów do pracy, albo nigdy nie szukali innych form, przy czym nikt z zewnątrz się do nich nie zgłaszał – co wskazuje na ewentualne pole do prób podejmowania współpracy przez IRP.
- **W przypadku jednej firmy objętej badaniem, pracodawca nie współpracujący obecnie z PUP przyznał się do współpracy z nim w przeszłości** (zakład opieki zdrowotnej). Powodem zrezygnowania ze współpracy była negatywna jej ocena, wynikająca z braku możliwości pozyskania wykwalifikowanych, wykształconych kandydatów (pielęgniarek czy lekarzy).



„- A dlaczego nie współpracują państwo z innymi instytucjami oprócz tego Urzędu Pracy?

- No my nie szukaliśmy, nikt się do nas nie zgłaszał. Jak nam potrzeba, to moment, gdzieś tam ktoś kogoś, ktoś coś słyszał i się ci pracownicy znajdują lepsi lub gorsi. I tak jak mówię, ani nikt się do nas nie zgłaszał, ani my nie szukaliśmy.” (IDI, Żuromin, firma średnia, laboratorium medyczne)

■ Oczekiwania odnośnie współpracy z regionalnymi IRP

- **Na przykładzie PUP:**
 - Badani respondenci uważają że staże organizowane przez PUP powinny trwać nawet dłużej niż 6 miesięcy
 - Na wniosek pracodawcy staże często wydłużane są do 12 miesięcy
 - Pracodawcy chcieliby żeby PUP przeprowadzał węższą selekcję kandydatów, tak, by lepiej pasowali oni do profilu działalności firmy
 - Oczekiwania co do bardziej aktywnego pośrednictwa PUP, które wykraczałoby poza zamieszczanie ogłoszeń na tablicy, czy na stronie internetowej.



Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego oraz współpracy z pomiotami rynku pracy z zakresie szkolnictwa zawodowego

4.1.5. Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego

- Pracodawcy zatrudniający uczniów i absolwentów szkół zawodowych byli zgodni co do tego, że szkolnictwo zawodowe zmieniło się na niekorzyść. Chociaż powiat żuromiński był jednym z tych, gdzie oceniono je dość pozytywnie.
- W porównaniu do przeszłości, absolwenci są teraz znacznie gorzej przygotowani pod względem praktycznym. Zmniejszono liczbę godzin praktyk, co bezpośrednio przekłada się na pogorszenie umiejętności praktycznych uczniów i absolwentów.
- Brak prestiżu szkolnictwa zawodowego sprawia, że młodzież odwraca się od szkół zawodowych. Wybór technikum, a tym bardziej wybór zasadniczej szkoły zawodowej, to często wybór negatywny, wynikający z braku innych możliwości edukacji. Do szkół zawodowych trafiają też uczniowie o ograniczonych możliwościach poznawczych. Jednocześnie na rynku pracy jest nadpodaż absolwentów liceów ogólnokształcących i studiów wyższych.



„[Do szkół zawodowych] przychodzą przeważnie ludzie z opiniami. [...] jeśli chodzi o gimnazja lub szkoły podstawowe uczniowie w tej chwili mają obniżone wymagania przez poradnie psychologiczno pedagogiczne w jakimś zakresie i to są osoby nie z orzeczeniem upośledzenia, ale z opinią o bardzo małych możliwościach do nauczania. I często, żeby taka osoba nauczyli się przyrządzać tego hamburgera, to ona będzie się tego uczyła dwa miesiące, przy czym przyjdzie osoba inna i nauczy się tego w jeden dzień, bo tą samą czynność można powielać wiele razy i naprawdę możliwości tych uczniów są teraz tak niskie, że praktycznie nauczanie niektórych osób jest naprawdę nierealne. Też nie wiem, gdyż wcześniej do tych zawodówek przychodziły inne osoby, teraz wszyscy chcą mieć studia, wszyscy chcą mieć technika poziom się tak obniżył, że najłabsi uczniowie, ja też jestem nauczycielem w gimnazjum, to najłabsi uczniowie od nas się wybierają do technikum..” (IDI, Żuromin, firma mała, gastronomia)

- Podobnie jak w innych badanych powiatach, w badaniu jakościowym (IDI z pracodawcami) respondenci, wyrażali opinie, że na rynku pracy czasem brak



absolwentów z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi. Na trudności narzekali przedstawiciele firm z różnych branż i różnej wielkości np. w branży gastronomicznej, handlu.

- Szkoły zawodowe (np. gastronomiczna) nie przygotowują odpowiednich absolwentów - brak im umiejętności praktycznych.



„Kiedyś było trzy lata szkoły wielo-zawodowej, to przez pierwsze dwa lata odbywało się to w ten sposób, że po dwa razy w tygodniu przychodziła praktykantka, czy praktykant po siedem, sześć, czy tam po osiem godzin w zależności od rocznika i tak to było przez cały rok szkolny, a w wakacje przez jeden miesiąc. Długo. A trzeci rok pracy, to była ciągłość, uczeń wychodził tylko na religię i na godzinę wychowawczą do szkoły. [...] a uwierzy mi pani, że zostały zmienione przepisy na takie, że tylko chodzą na praktyki dwa dni w tygodniu przez dwa lata, a w tym czasie to oni nie są w stanie zawodu kucharza się nauczyć. Tonie jest sporo [godzin], to się tylko tak wydaje, ale żeby praktykantowi przekazać jakąś wiedzę. Nie oszukujmy się praktykant jak przyjdzie to od razu nie będzie robił potraw, bo się okazuje, że nie umie tych najprostszych rzeczy, tak jak na przykład umyć szklanki, że nie umie umyć garów, że nie umie skrobać ziemniaków. **Nie umieją! W to trudno uwierzyć, ale nie umieją. Nie potrafią wyjąć szmaty**, dlatego że jeśli chodzi teraz o szkoły zawodowe to wygląda to w ten sposób, że przychodzą przeważnie ludzie z opiniami [psychologa o niskich możliwościach poznawczych].” (IDI, Żuromin, firma mała, gastronomia)

- Rekrutując pracowników na konkretne stanowiska, firmy często liczą się koniecznością przyuczenia ludzi od podstaw do konkretnych stanowisk pracy czy do zawodu. Najważniejsza jest wtedy chęć do pracy i nauki oraz zaangażowanie i kompetencje społeczne.



„Wiadomo że na początek im się zleca najprostsze zadania jak przygotowanie fast food, podzielenie mięsa, takie proste rzeczy i same dziewczyny przychodzą i oceniają... [...] bo one też wiedza czy ta osoba będzie pracował w grupie, która będzie odpowiedzialna, czy będzie potrafiła zrobić pewne zadanie, bo one w pracy się dzielą, dzisiaj robimy to, to i tamto, i muszą się podzielić tak i na tyle sobie ufać, że jeśli jedna przygotowuje to druga ma dorobić coś innego. Nie może być tak, że ktoś coś zrobił i nie jest za to odpowiedzialny.” (IDI, Żuromin, firma mała, gastronomia)

„Zazwyczaj tych młodych trzeba wrzucić do jakiejś brygady doświadczonych i on po prostu się uczy, oni go wciągają. On w tej grupie jest i on się po prostu w tej grupie uczy. Dekarze, produkcja okien, produkcja betonu, murarz, tynkarz, glazurnik, to jest jeden człowiek taki dołączony do grupy. Dużo się ich nie dołącza, żeby to jakoś wszystko współgrało.” (IDI, Żuromin, firm średnia, deweloper)

„Niektórzy przychodzą i oni ciężko pracują, bo oni są żądni wiedzy, oni pracują uczciwie. On przychodzi, te wszystkie godziny wysiedzi i chce. A inny przyjdzie i żeby tylko ten czas zleciał, żeby ta czterotygodniowa praktyka mu minęła.” (IDI, Żuromin, firma średnia, deweloper)

„...przede wszystkim komunikatywna osoba, miła, uśmiechnięta, nie koniecznie musi być po szkole handlowej, może być po szkole średniej, musi mieć przede wszystkim dobry kontakt z ludźmi, musi być uśmiechnięta.” (IDI, Żuromin, firma duża, spożywcza - produkcja i handel))



- W świetle wyników ilościowych można powiedzieć, że brak zadowolenia pracodawców wynika nie tyle z braku, co z niedostatecznej jakości kapitału ludzkiego. Kandydaci do pracy oraz praktykanci często przejawiają nieodpowiednie nastawienie do pracy, niedostateczną motywację, czasem brak im uniwersalnych, niezawodowych umiejętności, takich jak umiejętności społeczne, nawyk starannej pracy, precyzji, czy kompetencji poznawczych.
- W badaniu ilościowym, większość (61%) respondentów nie ma większych zastrzeżeń wobec stopnia, w jakim szkoły zawodowe dopasowują swoją ofertę do potrzeb lokalnych rynków pracy. Pozostali respondenci nie są w pełni usatysfakcjonowani. Analizując dane w przekroju powiatowym widać, że pracodawcy w powiecie żuromińskim oceniają zdolność szkół zawodowych do zaspokojenia potrzeb lokalnego rynku pracy raczej pozytywnie.

Tabela 4.1 Ocena stopnia dopasowania oferty SZ do potrzeb rynku pracy

Pyt. B5a. Jak Pan/i ocenia system szkolnictwa zawodowego w regionie pod różnymi względami? **Stopień dopasowania oferty do potrzeb rynku pracy.**

Odpowiadali respondenci, którzy zadeklarowali, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy współpracowali ze szkołami zawodowymi (n=110).

	1 - ocena zdecydowanie negatywna	2	3	4	5 - ocena zdecydowanie pozytywna
Powiat radomski (n=17)	0%	0%	42%	53%	6%
Powiat żuromiński (n=21)	4%	5%	27%	65%	0%
Powiat przasnyski (n=23)	0%	0%	0%	22%	78%
Powiat m. Płock (n=15)	0%	20%	34%	40%	6%
Powiat m. Siedlce (n=19)	0%	5%	47%	43%	6%
Powiat przuszkowski (n=15)	13%	7%	52%	28%	0%
firmy mikro (n=49)	4%	6%	33%	39%	18%
firmy małe (n=33)	3%	6%	39%	30%	22%
firmy średnie (n=29)	0%	3%	21%	60%	17%
OGÓŁEM (n=110)	3%	5%	31%	42%	19%



4.1.6. Opinie pracodawców na temat współpracy ze szkołami zawodowymi

- Współpraca (podobnie jak w innych powiatach) najczęściej jest podejmowana z inicjatywy szkoły, ale dotyczy to firm średnich i dużych. Inaczej ta relacja wygląda z pracodawcami z firm mikro i małych realizujących usługi. Tu najczęściej sam uczeń (lub jego rodzice/opiekunowie) poszukuje sobie miejsca na praktykę.
 - na podstawie wywiadów, wydają się, że w powiecie żuromiński jest ograniczona liczba firm mikro i małych mających uprawnienia do przyjmowania uczniów
- Do pozytywnych aspektów organizacji praktyk należy posiadanie ‘taniego pracownika’, stanowi to również formę rekrutacji do późniejszego zatrudnienia. Dodatkowo, część pracodawców preferuje ‘wychowanie sobie’ pracownika. Uczniowie odbywający długie praktyki (przez 2-3 lata), czy stażyści często znajdują zatrudnienie u obecnego pracodawcy, lub zwiększa to ich szanse na znalezienie pierwszej pracy.
- **Refundacja kosztów wykszolenia** to ważny argument przy podejmowaniu decyzji o przyjęciu ucznia/stażysty, a nie wszyscy pracodawcy wiedza o takiej możliwości.
- Pracodawcy oczekują większej aktywności ze strony szkół w pozyskiwaniu pracodawców i organizacji praktyk, organizowaniu spotkań itp. Część pracodawców, którzy nie współpracują obecnie ze szkołami, nie odrzuca takiej możliwości, jednakże oczekuje inicjatywy ze strony szkoły.
- Dobrze oceniono współpracę ze szkołami zawodowymi o profilu budowlanym.



„...niedaleko w pobliskim miasteczku powiatowym jest technikum gastronomiczne. I część uczniów z tych terenów tam się uczy, i tam jest najbliższa ta szkoła o takim zakresie szkolenia. Natomiast, jeśli chodzi o szkołę zawodową, to u nas jest wiele-zawodowa szkoła zawodowa. Szkoła wielo-zawodowa polega na tym, że chodzi się na zajęcia ogólne, a praktykę załatwia się w jakimś zakładzie prywatnym. [...] rozpoczynając tą szkołę, czyli przed przyjściem do tej szkoły trzeba sobie u jakiegoś pracodawcy załatwić, że tak powiem, możliwość odbywania praktyk w czasie trwania szkoły. I tu też o to chodzi, że to musi być osoba z uprawnieniami. Takie uprawnienia gastronomiczne to chyba tylko my mamy na tym terenie. Mama jest mistrzem gastronomii i ja też jestem mistrzem gastronomii. Na mnie mogą być praktykanci i na mamę.” (IDI, Żuromin, firma mała, gastronomia)



„O jedną panią zapytać się przyszła babcia, bo jej wnuczka była po technikum gastronomicznym, ale później się okazało, że ta pani po technikum gastronomicznym nie umiała usmażyć kotleta schabowego, a to jest chyba najprostsza potrawa, to każda żona powinna potrafić, bo babcia gotowała w domu, czy mama. [...] po technikum gastronomicznym jak się nie umie przygotować podstawowej potrawy, czy zrobić surówki, czy ugotować ziemniaków, bo zawsze miała problem, czy one są już dobre i ile należy ich osolić.” (IDI, Żuromin, firma mała, gastronomia)

„Pracodawca nie ma aż takiej korzyści z tego. On przecież musi inwestować, bo to jest młody człowiek, trzeba na niego szczególnie uważać, trzeba go uczyć, tak więc aż takich korzyści pracodawca nie ma z tego.” (IDI, Żuromin, firma średnia, deweloper)

„Z tymi, które mamy od jakiegoś czasu, to ciągle te same szkoły. Jest to na pewno korzystne, jest to dobre, bo korzysta i szkoła, ale tak jak mówię, pracodawca mniej korzysta z tego, ale też ma tą satysfakcję, że wykształcił, więc też w jakiś sposób pełni tę funkcję pedagoga.” (IDI, Żuromin, firma średnia, deweloper)

- **Głównymi zarzutami w stosunku do szkół zawodowych były:**

- Brak inicjatywy szkół w kontaktach z przedsiębiorstwami
- Małe zaangażowanie szkół w przebieg procesu praktyk
- Brak zainteresowania uczniów, niezdyscyplinowanie

- **Powodami niepodjęcia współpracy ze szkołami zawodowymi w zakresie praktyk jest:**

- Brak inicjatywy ze strony szkoły lub innych instytucji rynku pracy np. Cechu
- Brak miejsc dla praktykantów
- Brak czasu na opiekę nad uczniami
- Brak wykwalifikowanych ‘opiekunów’
- Obawa przed stratami materialnymi wynikającymi z błędów uczących się osób



„Najbardziej zależy rodzicom, bo tak po prawdzie to przez pierwszy rok to te dziewczyny przeszkadzają bardziej niż pomagają. [...] więcej jest problemów. Czasem coś tam pomogą nie powiem, ale **gdyby nie refundacja to nie zdecydowalibyśmy się na takie praktyki, bo to nie są pracownicy, którym można byłoby coś powierzyć.** Zbyt mała jest odpowiedzialność tych osób na praktykach, możesz się nawet z niektórymi umówić, że przyjdiesz w sobotę, bo mamy wesele i dostałyby dwa dni wolnego, przyszłyby żeby nauczyć się czegoś takiego konkretnego, przyszłyby w sobotę, bo przygotowujemy to czy tamto, a one nie przyjadą.” (IDI, Żuromin, firma mała, gastronomia)

„...nie biorę uczniów. Bo uczniowie u mnie nie są przydatni w mojej pracy, w moim sklepie. Bo by tylko narobili więcej szkody i więcej musiałabym zapłacić za te części, które by mi zepsuli. Nic by nie uszanowali.” (IDI, Żuromin, firma mikro, dealer producenta sprzętu)



- **Współpraca ze szkołą - dobre praktyki:**

- Inicjatywa po stronie szkoły
- Zainteresowanie szkoły przebiegiem praktyk. Ścisła współpraca szkoły z przedsiębiorstwem – stały kontakt
- Interwencja w razie absencji lub problemów z uczniem
- Szkolenie małych grup lub 1:1



„...Na przykład ci, co u nas odbywają naukę zawodu, to oni faktycznie są u nas i uczą się u nas. [Praktyka] trwa 3 lata, bo w zawodzie takim, jak murarz, to on musi 3 lata się przyuczać. Stawia się na pierwszym roku, na drugim, na trzecim. Ma zajęcia w szkole, ma zajęcia praktyczne. Tak, ileś godzin jest na pierwszym godzin. Na trzecim roku ma już...ile? On 4 dni pracuje, a jeden tylko się uczy. Tak różnie. On się uczy zawodu przecież.” (IDI, Żuromin, firma średnia, deweloper)

„...u nas było tak, że dyrektor szkoły się zgłasza do nas czy może do nas wysłać uczniów, a Urząd Pracy też przyjeżdża do szefa i pyta się czy będziemy chętni przyjąć kogoś na staż, to oni do nas się zgłaszają i my wyrażamy zgodę. [...] oni [szkoła] już wiedzą, że my, co roku przyjmujemy i tylko dzwonią, i uprzedzają, aby się upewnić czy w danym roku ponownie ich przyjmujemy. [...] mają swój plan, program i według tego programu my realizujemy im zadania. To jest program opracowany w szkole zarówno z tego działu ekonomicznego jak i informatycznego i według tego planu, bo najpierw teorie im przedstawiamy, a później notują, a później coś robią praktycznie, patrzą jak to u nas się odbywa. [...] Wie pani, co, żeby tak kogoś nauczyć i potrzeba jest od pół roku do roku.” (IDI, Żuromin, firma mała, wyposaża fermy)

„Później na każde półroczcie ta osoba przychodzi i ocenę trzeba jej postawić, a na koniec później opinię. W zasadzie mi to nie przeszkadza. Mogłaby zostać na tej samej zasadzie. **Nie mamy żadnych problemów. Ale jeżeli któremuś zdarza się nie przychodzić, to wykonamy telefon do szkoły i nie ma żadnego problemu. Interwencja wtedy jest natychmiastowa.**” (IDI, Żuromin, firma średnia, deweloper)



4.1.7. Opinie pracodawców na temat współpracy z pomiotami rynku pracy

- Pozytywnie oceniano współpracę z Urzędem Pracy (jest elektroniczna baza danych kandydatów)
- Pozytywnie oceniono współpracę z Urzędem Gminy i cechem rzemieślniczym. Dotyczy ona głównie refundacji nauki zawodu i staży.
- **Głównymi zarzutami w stosunku do podmiotów rynku pracy były:**
 - Brak inicjatywy w kontaktach z przedsiębiorstwami skutkujący nieznajomością oferty instytucji rynku pracy (IRP).
- **Współpraca z IRP i dobre praktyki:**
 - Inicjowanie kontaktów przez IRP
 - Organizowanie czy sponsorowanie imprez branżowych z udziałem uczniów szkół zawodowych (targi, konkursy itp.) – cechy rzemiosł



„My składamy ofertę i później przychodzi człowiek ze skierowaniem. I my po tej rozmowie dajemy mu, że go zatrudnimy. I dalej już trwa rekrutacja. My nie narzekamy. Nam się dobrze współpracuje z biurem pracy. Jeżeli potrzebujemy ludzi, to nie musimy ich nigdzie szukać. Wystarczy tam pójść i przedzwonić, czy poprosić. To jest najprostsza droga. [...] Na przykład panie mówią, że będą fundusze, będzie możliwość pobrania na staż czy na naukę zawodu, to wtedy wiemy, że możemy z tego skorzystać.” (IDI, Żuromin, firma średnia, deweloper)

„Nawet tego nie zgłaszaliśmy, ale w tym roku będziemy mieli 6 uczniów i musimy z nimi nawiązać kontakt, bo to oni będą nam wypłacać częściowo fundusze. Ale tego na dzień dzisiejszy jeszcze nie, bo to dopiero będziemy od września. Ta nauka zawodu to pod cech jakby podlega dawny. Oni mogą refundować część doposażenia.” (IDI, Żuromin, firma średnia, deweloper)

„Praktyka odbywa się przez Cech, my jesteśmy zrzeszeni jako pracodawcy do Cechu i ta cała refundacja odbywa się też poprzez Cech. [...] My jesteśmy odpowiedzialni za wychowanie i przygotowanie do zawodu pracownika dostajemy tam jakąś refundację w pewnej wysokości i to refundują nam Urzędy Gminy gdzie zamieszkują ci kandydaci.” (IDI, Żuromin, firma mała, gastronomia)

„Teraz jest taka moda, że w Urzędzie Pracy wysyłają na staż. Przez 6 miesięcy oni płacą za pracownika ZUS i jest tam jakiś dodatek, a ja muszę 4 miesiące po tym przyjęciu zatrudnić. I tak ostatnich dwóch miałam pracowników. Właśnie tego jedną pracownicę jako pomoc przy zmywaniu. [...] mam kontakt, wiem, że jednak jakieś tam pieniądze są te refundacje. Są w naszym przypadku. Jak otwierałam działalność to też dostałam pożyczkę. Pół na pół. I jest kontakt. Idziemy tam, rozmawiamy i wiemy. Przyjęłam takiego pracownika po 50, to też dostałam parę groszy na niego.” (IDI, Żuromin, firma mikro, dealer sprzętu)



„Jeżeli urząd pracy da takiego pracownika, oni mu płacą, to po takim stażu naszym obowiązkiem jest, bo też mam możliwość wybrania sobie stażysty z iluś osób, jeżeli go zatrudnię na staż, to mam obowiązek zatrudnić go potem jeszcze na pół roku.” (IDI, Przasnysz, firma średnia, handel)

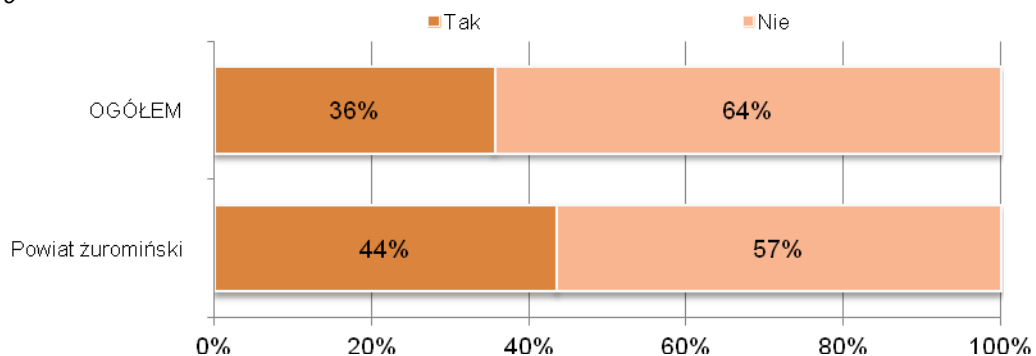
[o współpracy z PUP] „...tam po prostu jest baza danych, panie wchodzi w system... na pewno, bo tam jest doradztwo zawodowe, pośrednik zawodowy. [...] Jeżeli chodzi o staż, to, to jest w stu procentach płatne ze środków, z funduszu pracy. Także, to jest dla nas korzystne o tyle, że po prostu przychodzą do nas stażyści i my nie płacimy im wynagrodzenia.” (IDI, Żuromin, firma średnia, urząd)



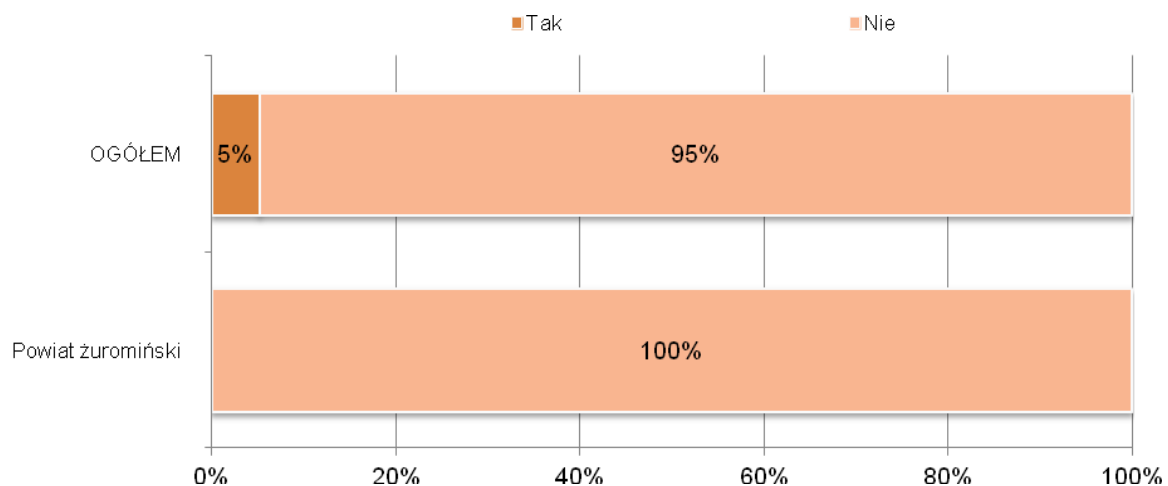
Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców

4.1.8. Doskonalenie kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie

A25. Czy w Państwa firmie funkcjonuje zasada okresowej formalnej oceny każdego pracownika?
Odpowiadali wszyscy respondenci
N=270



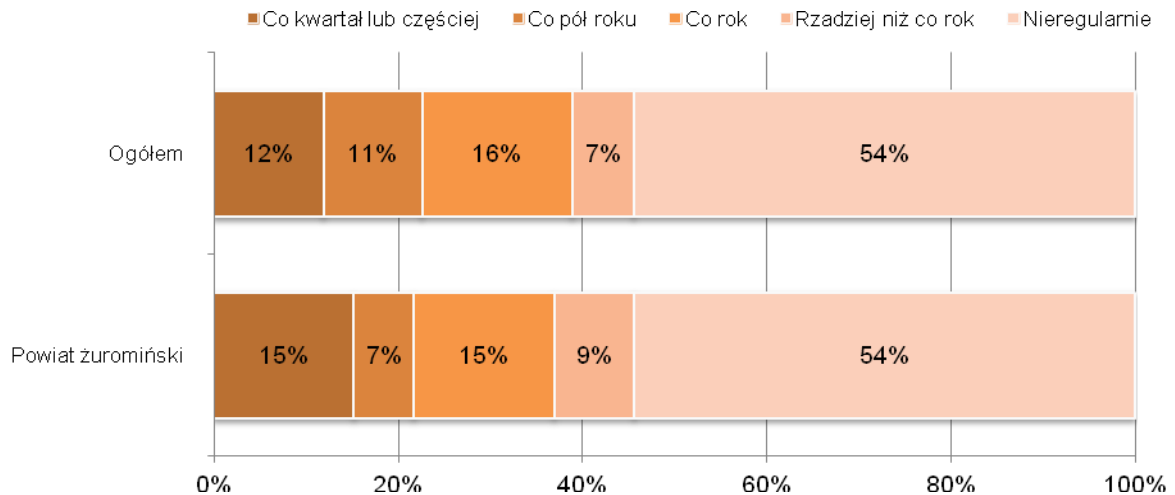
A25a. Czy w takim razie są takie grupy pracowników, które są okresowo formalnie oceniane?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których nie funkcjonuje zasada oceny formalnej każdego pracownika, n=174





A26. Co jaki czas następuje formalna ocena danego pracownika?

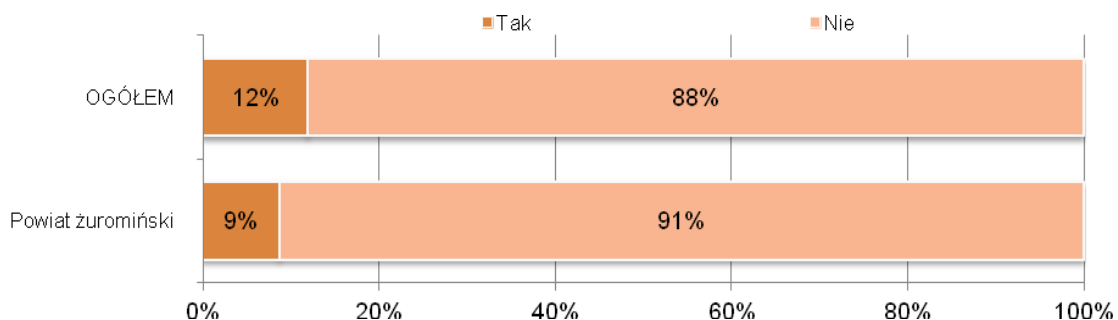
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których każdy pracownik (lub grupy pracowników) są oceniane formalnie, n=96



W większości firm w powiecie żuromińskim nie jest przeprowadzana formalna ocena pracowników, a w firmach gdzie się to praktykuje zwykle odbywa się ona nieregularnie.

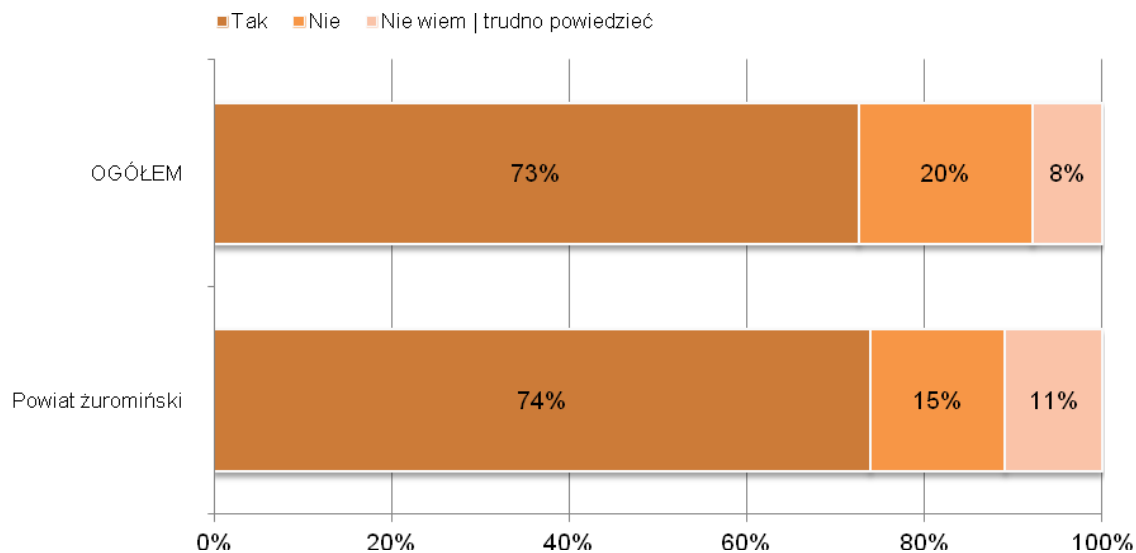
A27. W ostatnich 12 miesiącach, czy miały miejsce awanse na stanowiska dyrektorskie, kierownicze lub kluczowe stanowiska specjalistyczne WEWNĄTRZ FIRMY (to znaczy awansowano pracowników już zatrudnionych w organizacji)? Jeśli tak, to ile w przybliżeniu było takich przypadków?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270





A28. Czy pracownicy w Państwa firmie wiedzą, jakie mają możliwości rozwoju w ramach firmy (np. co muszą zrobić, by zdobyć awans lub podwyżkę)?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



Według pracodawców większość pracowników wie co muszą zrobić aby otrzymać awans bądź podwyżkę.





A29. Porozmawiajmy o instrumentach polityki personalnej wobec pracowników, zachętach i nagrodach, które pracownicy mogą otrzymać.
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

	Podwyżki	Premie okresowe	Nagrody	Dodatki motywacyjne	Dopłaty do szkoleń studiów	Szkolenia pracowników	Pakiet socjalny	Wyjazdy integracyjne dla pracowników	Możliwość elastycznego dostosowania wymiaru i czasu pracy	Dofinansowanie nauki w szkołach zawodowych i średnich	Dofinansowanie nauki w szkołach wyższych	Korzystanie z placówek kształcenia ustawicznego
Powiat żuromiński	52%	54%	46%	28%	9%	15%	20%	13%			4%	
OGÓLEM	47%	71%	45%	38%	14%	19%	17%	12%	13%	2%	8%	4%



*Badanie pracodawców i pracowników
Raport częściowy: powiat żuromiński*



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

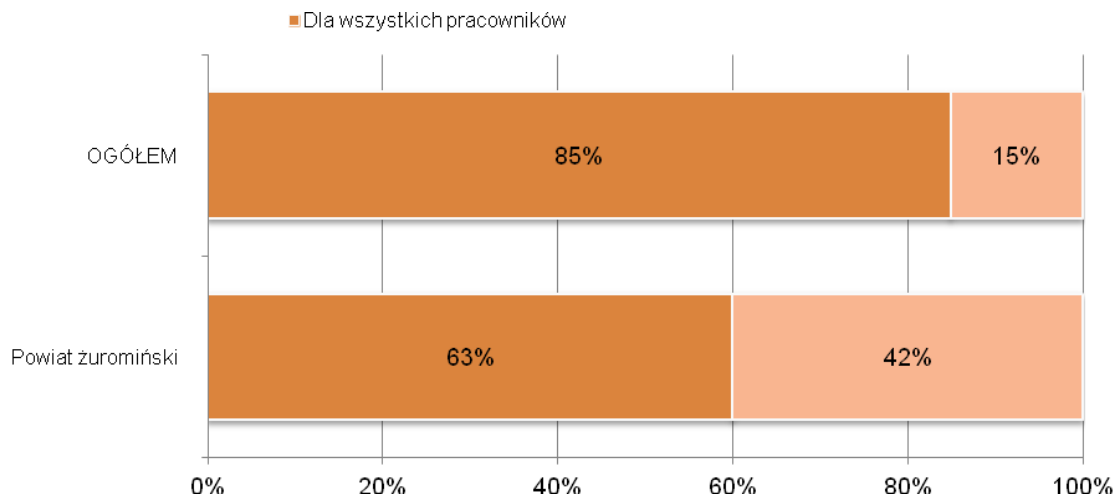


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





A30. Czy te instrumenty są dostępne dla wszystkich pracowników czy dla wybranych grup?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



Zwykle pracodawcy używają takich instrumentów polityki personalnej jak: premie okresowe, podwyżki i nagrody. Jednak, w porównaniu z innymi powiatami mniejszy krąg pracowników jest nagradzany w ten sposób.



Doskonalenie kapitału ludzkiego	
<p>Polityka personalna: - działania podejmowane odnośnie rozwoju zawodowego - rozwiązania w celu podnoszenia kwalifikacji</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Najczęstszym sposobem podnoszenia kwalifikacji pracowników są szkolenia zapewniane przez pracodawcę – zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne ▪ Rzadziej zakup specjalistycznej prasy branżowej ▪ Korzystanie z placówek KU ▪ Samokształcenie
<p>Instrumenty nagradzania/ motywowania pracowników</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Najczęściej pracownicy są nagradzani finansowo tzn. poprzez premie, nagrody i podwyżki ▪ Nagrody rzeczowe ▪ Bony świąteczne ▪ Udział w szkoleniach ▪ Pochwała, rozmowa motywacyjna
<p>Planowanie „ścieżki kariery” zawodowej/ perspektywy rozwoju</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Większość firm nie planuje swoim pracownikom „ścieżki kariery” ▪ Planowanie kariery oraz jasne perspektywy rozwoju pracowników wymieniane były w przypadku firm dużych i średnich ▪ Pracodawcy zwracają uwagę na planowanie rozwoju kwalifikacji pracowników ▪ Poszerzanie zakresu obowiązków poprzez awanse, zmiany stanowisk
<p>Ocena pracowników - narzędzia/ kryteria oceny - kto ocenia - jak często</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wszyscy pracodawcy przyznają się do oceniania swoich pracowników, najczęściej oceny i nadzoru dokonuje bezpośredni przełożony bądź dyrektor ▪ W przypadku większych przedsiębiorstw ocena pracownicza ma charakter formalny, w przypadku małych firm odbywa się ona na bieżąco



„– A jaki instrumenty polityki personalnej stosujecie państwo w zakresie wynagradzania, motywowania pracowników?

- Premie.
- A nagrody rzeczowe to jakie?
- Z nagród rzeczowych to były rowery.
- A takie poza finansowe?



– To są te szkolenia. Są także organizowane spotkania integracyjne raz w roku.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja wyrobów spożywczych)

„– A jakie narzędzia polityki personalnej państwa firma stosuje, jeżeli chodzi o wynagrodzenie, motywowanie pracowników?

– To premie. Premie pieniężne.

– Jakies bony świąteczne?

– Tak, paczki głównie robimy.

– Dla dzieci?

– Dla pracowników.

– Dla pracowników też? Rozumiem. Podwyżki też mogą być?

– Tak.

– Nagrody?

– To pieniężne głównie.

– Wyjazdy integracyjne?

– Nie, teraz nie było czegoś takiego, wcześniej tak, kiedyś podobniez to było.

– Czy pracownicy w państwa firmie są w jakiś sposób i systematycznie oceniani?

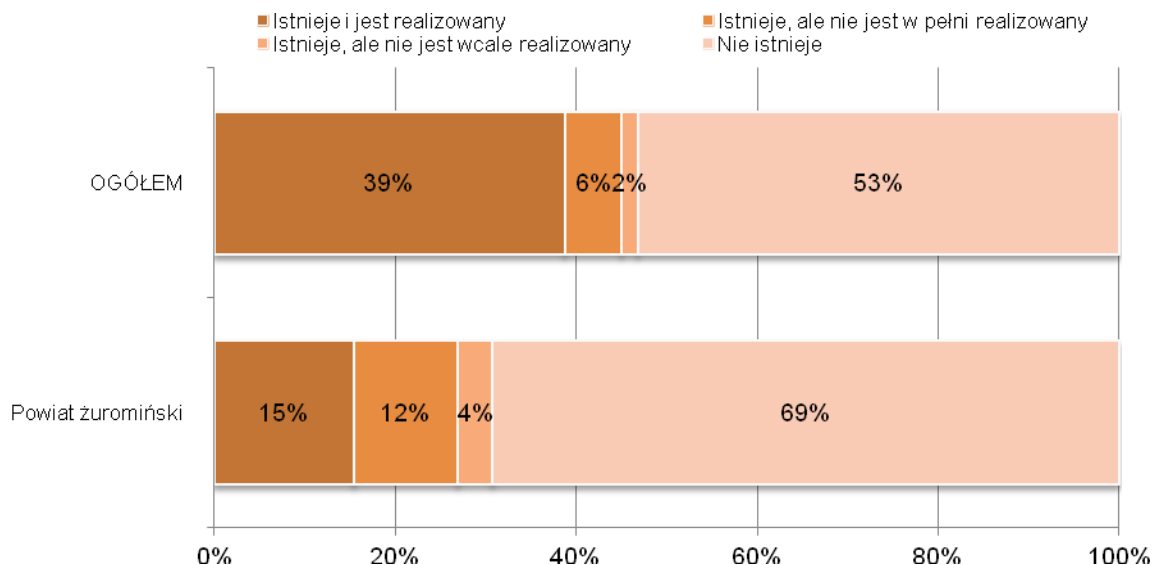
– Nie, no jak przychodzi koniec miesiąca, wypłaty to wtedy zastanawiają się, bo głównie chodzi o te premie, wynagradzanie pracowników.” (IDI, Żuromin, firma mała, produkcja wyposażenia ferm drobiu)

4.1.9. Kształcenie ustawiczne

4.1.9.1. Posiadanie planu szkoleń i zasady udziału w szkoleniach

A32. Czy w firmie istnieje i jest realizowany plan podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników – na przykład plan szkoleń?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



Ok. 70% firm w powiecie żuromińskim nie ma przygotowanego planu szkoleń.



Zdecydowana większość firm nie posiada planu szkoleń.

- Firmy które posiadają plan szkoleń to na ogół firmy ze sfery budżetowej.
- Większość firm interesuje się takimi szkoleniami w zależności od potrzeby, czy zmieniających się przepisów, kończących swoją ważność certyfikatów/ uprawnień.



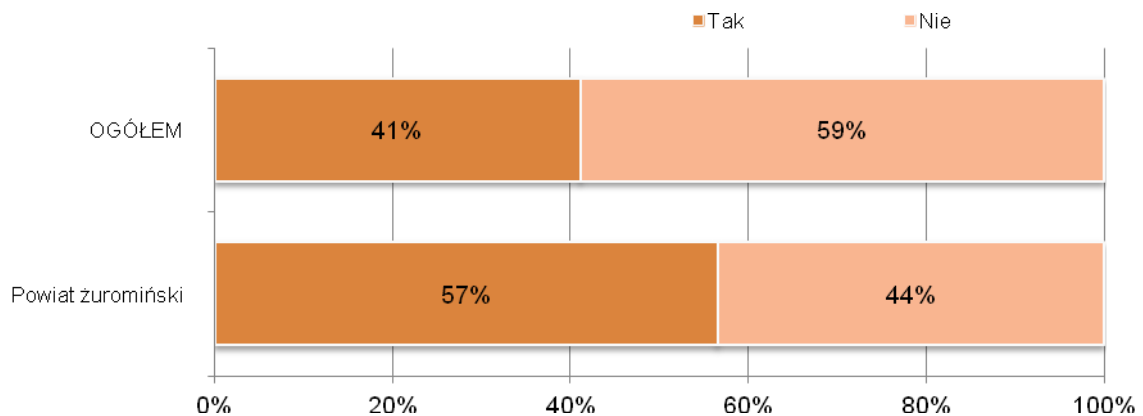
„–A czy firma ma plan szkoleń? Czy powstaje jakiś w oparciu o jakieś analizy?
– Nie tylko w oparciu o jakieś analizy na Internecie, typowego planu szkoleń nie posiadamy, po prostu, jeżeli znajdziemy coś, co uważamy, że będzie nam przydatne, że to jest korzystne i praktyczne to wtedy nad takim szkoleniem się zastanawiamy. (IDI, Żuromin, średnia firma produkcyjna, branża cukiernicza)

„My przeglądamy, w związku z tym, że są wymogi przez tę Krajową Izbę, że analitycy muszą się szkolić, więc ta osoba, która u nas to ustala, przegląda plan jaki Krajowa Izba ma tych szkoleń.” (IDI, Żuromin, średnia firma, służba zdrowia)



4.1.9.2. Doksztalcanie pracowników przez firmę we własnym zakresie oraz za pośrednictwem placówek KU

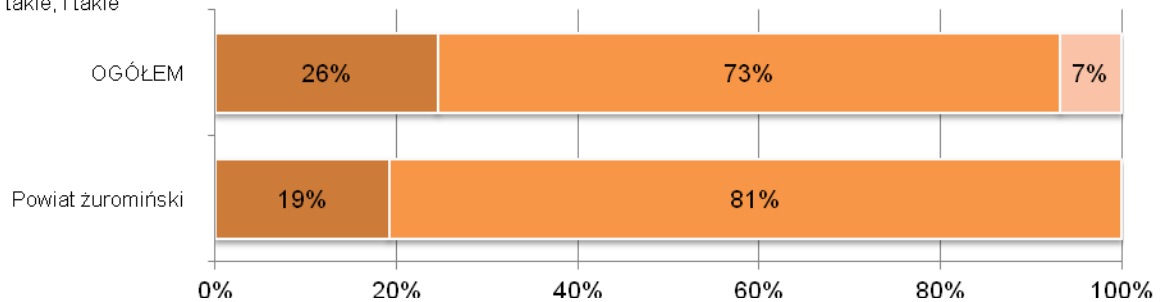
A31. Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy pracownicy firmy brali udział w szkoleniach? Przez szkolenia rozumiemy takie działania, które dotyczą podnoszenia umiejętności i kompetencji pracowników. Dlatego to pytanie nie dotyczy na przykład szkoleń z zakresu BHP i innych tego typu.
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



Na pytania A34 i A34a odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

A35. Czy były to szkolenia:
Odpowiadali respondenci korzystający ze szkoleń n=108

wewnętrzne (organizowane przez Pana/i przedsiębiorstwo) i takie, i takie zewnętrzne (organizowane przez innego realizatora)





A36. W jaki sposób finansowali Państwo szkolenia pracowników w ciągu ostatnich 24 miesięcy? Proszę wymienić wszystkie wykorzystywane w tym okresie źródła finansowania.
Odpowiadali respondenci korzystający ze szkoleń
n=108

	środki własne przedsiębiorstwa	finansowanie lub współfinansowanie szkolenia przez pracowników	dofinansowanie z funduszy unijnych	Inne
Powiat żuromiński	73%	8%	23%	12%
OGÓŁEM	81%	10%	16%	11%

Pracownicy 60% firm brali udział w szkoleniach w ciągu ostatnich 2 lat. Około 80% z tych szkoleń to szkolenia zewnętrzne. Źródłem finansowania szkoleń zwykle były środki własne przedsiębiorstwa. Warto zauważyć że ok. jedna czwarta firm z powiatu żuromińskiego skorzystała także z dofinansowań unijnych, podczas gdy we wszystkich powiatach zrobiło to tylko ok. 16%.

Na pytania A29a i A38 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

■ Formy kształcenia

Kształcenie pracowników we własnym zakresie i/lub korzystanie ze szkoleń zewnętrznych.

- **Wszystkie firmy kształcą i przyuczają swoich pracowników wewnątrz (nowych, bez i z doświadczeniem, stażystów czy praktykantów).**
- **Na szkolenia zewnętrzne z większą częstotliwością wysyłają swoich pracowników firmy średnie oraz budżetowe (służba zdrowia, urzędy gmin)**
- **Na szkolenia wysyłana jest częściej wykwalifikowana siła robocza, pracownicy umysłowi, a z fizycznych zawodu, które muszą posiadać uprawnienia.** W ciągu ostatnich 12 miesięcy 4 firmy z 8 wysłało swoich pracowników na szkolenia formalne, z czego 1 skorzystał jedynie ze szkoleń bezpłatnych, finansowanych przez UE.



	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
<ul style="list-style-type: none"> IDI, Żuromin, produkcja i sprzedaż wyrobów spożywczych, firma średnia 	<ul style="list-style-type: none"> Nowemu pracownikowi bądź stażystce przydzielony jest opiekun – doświadczony współpracownik Po pewnym okresie pracownik bierze udział w szkoleniu wewnętrznym (BHP, ISO, szkolenia dla kierowników) 	<ul style="list-style-type: none"> Firma finansuje wybrane przez pracowników szkolenia Pracownicy korzystają z placówek Kształcenia Ustawicznego
<ul style="list-style-type: none"> IDI, Żuromin, urząd gminy, firma średnia 	<ul style="list-style-type: none"> Nowy pracownik jest szkolony przez bezpośredniego przełożonego Raczej nie przeprowadza się szkoleń (oprócz BHP itd.) 	<ul style="list-style-type: none"> Pracownicy są wysyłani na szkolenia niezależnie od ich stażu w pracy (w przypadku niektórych stanowisk szkolenie wymagane jest zaraz po objęciu stanowiska) Nie istnieje plan szkoleń, odbywają się one w miarę potrzeb Nie współpracują z KU
<ul style="list-style-type: none"> IDI, Żuromin, produkcja budowlana, firma średnia 	<ul style="list-style-type: none"> Nowy pracownik wdrażany jest do istniejącego zespołu pracowników, przez których jest szkolony Jedynie obowiązkowe szkolenia – BHP, ppoż itd. 	<ul style="list-style-type: none"> Pracownicy wysyłani są na szkolenia zewnętrzne, obowiązkowe bądź potrzebne dla firmy (np. operatorzy wózków itd.) Pracownicy mogą uczestniczyć dobrowolnie w szkoleniach – warunek zgody przełożonego Firma korzysta z placówek KU
<ul style="list-style-type: none"> IDI, Żuromin, laboratorium analiz medycznych, firma średnia 	<ul style="list-style-type: none"> Pracownik przydzielany jest do zespołu – pracowni, szkolony przez kierownika pracowni W ramach szkoleń wewnętrznych organizowane są spotkania pracowników – prezentacje, referaty 	<ul style="list-style-type: none"> Firma namawia pracowników do udziału w szkoleniach specjalistycznych Technicy biorą udział w szkoleniach organizowanych przez koła techników Analitycy i technicy jeżdżą na szkolenia organizowane przez Krajową Izbę Diagnostów Pracownicy obsługujący maszyny specjalistyczne korzystają ze szkoleń prowadzonych przez producentów sprzętu Pracownicy nie korzystają z KU – chyba że we własnym zakresie
<ul style="list-style-type: none"> IDI, Żuromin, produkcja wyposażenia ferm drobiu, firma mała 	<ul style="list-style-type: none"> Nowi pracownicy szkoleni są przez doświadczonych pracowników Szkolenia wewnętrzne ograniczają się do obowiązkowych, BHP itd. 	<ul style="list-style-type: none"> Firma wysyła pracowników na specjalistyczne szkolenia zewnętrzne Pracownicy nie korzystają z placówek KU
<ul style="list-style-type: none"> IDI, Lutocin, zakład opieki 	<ul style="list-style-type: none"> Brak wewnętrznych szkoleń dla pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> Lekarze i pielęgniarki biorą udział w szkoleniach organizowanych przez



<p>zdrowotnej, firma mała</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prenumerata branżowej prasy specjalistycznej 	<p>Izby Lekarskie/Pielegniarskie, oraz przez grupy zawodowe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Szkolenia organizowane przez Sanepid
<ul style="list-style-type: none"> ▪ IDI, Żuromin, restauracja, firma mała 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pracownicy szkoleni są przez innych współpracowników 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jedynie w pojedynczych przypadkach pracownicy uczestniczą w kursach zewnętrznych – np. kurs unijny dekorowania potraw ▪ Pracownicy korzystają z KU
<ul style="list-style-type: none"> ▪ IDI, Żuromin, dealer i serwis kosiarek Husqvarna, firma mała 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pracownicy szkoleni są przez innych współpracowników 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jedynymi szkoleniami zewnętrznymi w jakich biorą udział pracownicy są organizowane przez producenta kosiarek (Husqvarna) szkolenia opłacane przez pracodawcę

- **Do najbardziej popularnych rodzajów szkoleń należą szkolenia wewnętrzne** (wliczając instruktaz współpracowników) n=7 firm na 8. W szkoleniach zewnętrznych udział brało 7 firm, z placówek Kształcenia Ustawicznego korzystały 3 firmy.



■ Tematy i metody szkoleń

Temat	Metoda
Temat:	Metoda:
1. Ubezpieczenia Społeczne	1. wykłady(zewnętrzne)
2. Kadry	2. wykłady (zewnętrzne)
3. Jak być dobrym pracownikiem	3. (zewnętrzne)
4. Obrona cywilna,	4. (zewnętrzne)
5. Szkolenie dla elektryków	5. wykłady i zajęcia praktyczne (zewnętrzne)
6. BHP i pierwsza pomoc	6. wykłady i zajęcia praktyczne (zewnętrzne)
7. EKG,	7. wykład (zewnętrzne)
8. Szczepienia	8. wykład i zajęcia praktyczne (zewnętrzne)
9. Kodeks postępowania administracyjnego	9. wykład (zewnętrzne, bezpłatne)
10. Szkolenia dla diagnostów	10. wykład (zewnętrzne)
11. BHP	11. wykład (wewnętrzne)
12. Planowanie czasu pracy	12. wykład (zewnętrzne)
13. Szkolenia z systemu ISO	13. wykład (wewnętrzne)
14. Kontrola jakości produkcji ISO	14. wykład (zewnętrzne)
15. Minimum sanitarne	15. wykład (wewnętrzne)
16. Kurs dekoracji	16. zajęcia praktyczne (zewnętrzne, bezpłatne UE)
17. Kurs barmański	17. zajęcia praktyczne (zewnętrzne, bezpłatne UE)
18. Dania mięsne, przystawki	18. zajęcia praktyczne (zewnętrzne,

- **Certyfikaty** – pracodawcy są niejako zmuszeni finansować szkolenia zapewniające pracownikom uprawnienia na wykonywanie zawodu – wynika to



z przepisów prawa. Są to: uprawnienia dla elektryków, na przewóz towarów (dla kierowców samochodów ciężarowych).



„- W sumie u nas szkolenia, jeżeli tak, to na własną rękę, bądź elektryczne, bo wtedy są już takie certyfikaty.

- A państwo wysyłacie tych elektryków?
- Bo oni muszą sobie to wyrobić.
- Państwo ponosicie koszty ich szkolenia?
- Tak. „(IDI, Żuromin, mała firma usługowa)

„- Uprawnienia elektryków, bo to są takie najczęściej zmieniające się te przepisy dotyczące elektryków, dla których wymagane są uprawnienia różnego typu.

- Czyli uprawnienia dla elektryków.
- Tak. No i ci kierowcy, czyli ten przewóz rzeczy.
- To się tak ogólnie nazywa.
- Tak, to jest taki właśnie ten dodatkowy dokument, to jest uprawnienie na przewóz rzeczy. Oprócz prawa jazdy jest takie specjalne uprawnienie na przewóz rzeczy.
- Rozumiem i to są te najważniejsze?
- Tak. „(IDI, Żuromin, mała firma usługowa)

- **Inicjator szkolenia** - najczęściej inicjatorem szkoleń jest pracodawca.
- **Motywatory** – głównym motywatorem do organizowania szkoleń i kursów dla pracowników jest podnoszenie ich kwalifikacji na zajmowanym stanowisku (poznawanie nowych przepisów, technologii, obsługi nowych urządzeń). Kolejny istotny czynnik to zapewnienie im uprawnień niezbędnych – wymaganych przepisami prawa – do wykonywania obowiązków.



„Kierownikom też się kończyć będą uprawnienia, czyli muszą je odświeżyć. A koleżanka z księgowości na jakies ZUS-y. A kadrowe sprawy, to wiadomo, każdy z nas, jak coś nowego wchodzi, to trzeba to wdrożyć w życie. (IDI, Żuromin, średnia firma produkcyjno-handlowa, branża budownicza)

Nie wiem ile mają dokładnie, ale dwa takie szkolenia w roku to muszą mieć. Bo oni zbierają punkty. Każdy diagnosta ma jakąś określoną ilość punktów, które musi zdobyć, żeby się utrzymać na tej liście diagnostów. Bo sama Szkoła nie wystarczy. I za takie jedno szkolenie oni dostają też punkty. Więc nie sama chęć posiadania wiedzy, ale też obowiązkowo oni muszą te punkty zdobywać i muszą się w tym KIDL-u. „(IDI, Żuromin, średnia firma budżetowa, służba zdrowia)



- **Wpływ firmy na program nauczania KU** – respondenci nie zgłaszali takich przypadków. Dla własnych potrzeb pracodawcy organizują szkolenia wewnętrzne przy pomocy swoich wykwalifikowanych pracowników.

- **Zachęcanie pracowników przez pracodawcę do udziału w szkoleniach** – przedsiębiorcy w większości nie angażują się w proces doksztalcania pracowników, jeśli nie jest to bezpośrednio związane z charakterem pracy i obejmowanym stanowiskiem. W celu podnoszenia kwalifikacji organizują szkolenia wewnętrzne lub zewnętrzne.



"Uważamy, że podstawą jest wiedza, doświadczenie, nigdy tej nauki nie jest za dużo, a poza tym są osoby chętne do kształcenia." (IDI, Żuromin, średnia firma produkcyjna, branża spożywcza)

- **Rady dla firm chcących nawiązać współpracę z KU („dobre praktyki”)**

- Korzystanie ze szkoleń finansowanych przez Unię Europejską.
- Korzystanie ze szkoleń organizowanych przez organizacje branżowe.



*„- Co mogłaby Pani doradzić firmie, która chciałaby nawiązać współpracę z takimi jednostkami kształcenia ustawicznego- które elementy, etapy Pani postrzega jako dobre i chciałaby Pani poradzić firmie, jakie działania, dobre praktyki sprawdzają się w przypadku kształcenia?
– To zależy, jaka działalność i jakich potrzebuje fachowców. To są dobre ośrodki na podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Tam już pracują też fachowcy dobrzy. Ci wszyscy, co skończyli te kursy, to bardzo dobrze dają sobie radę." (IDI, Żuromin, średnia firma usługowo-handlowa, branża budowlana)*



4.1.9.3. Ocena KU

■ Ocena przydatności KU

Na pytanie A39 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

Większość pracodawców biorących udział w badaniu jakościowym bardzo pozytywnie ocenia współpracę z KU – pracodawcy korzystający z tej formy dokształcania pracowników są z niej zadowoleni.

- Jedynie w pojedynczych przypadkach pracodawcy zwrócili uwagę na nieprzydatność tej formy kształcenia ze względu na niedopasowanie oferty do wyspecjalizowanego profilu działalności firmy.



„– Pracownicy Państwa firmy korzystają z placówek kształcenie ustawicznego, tak?

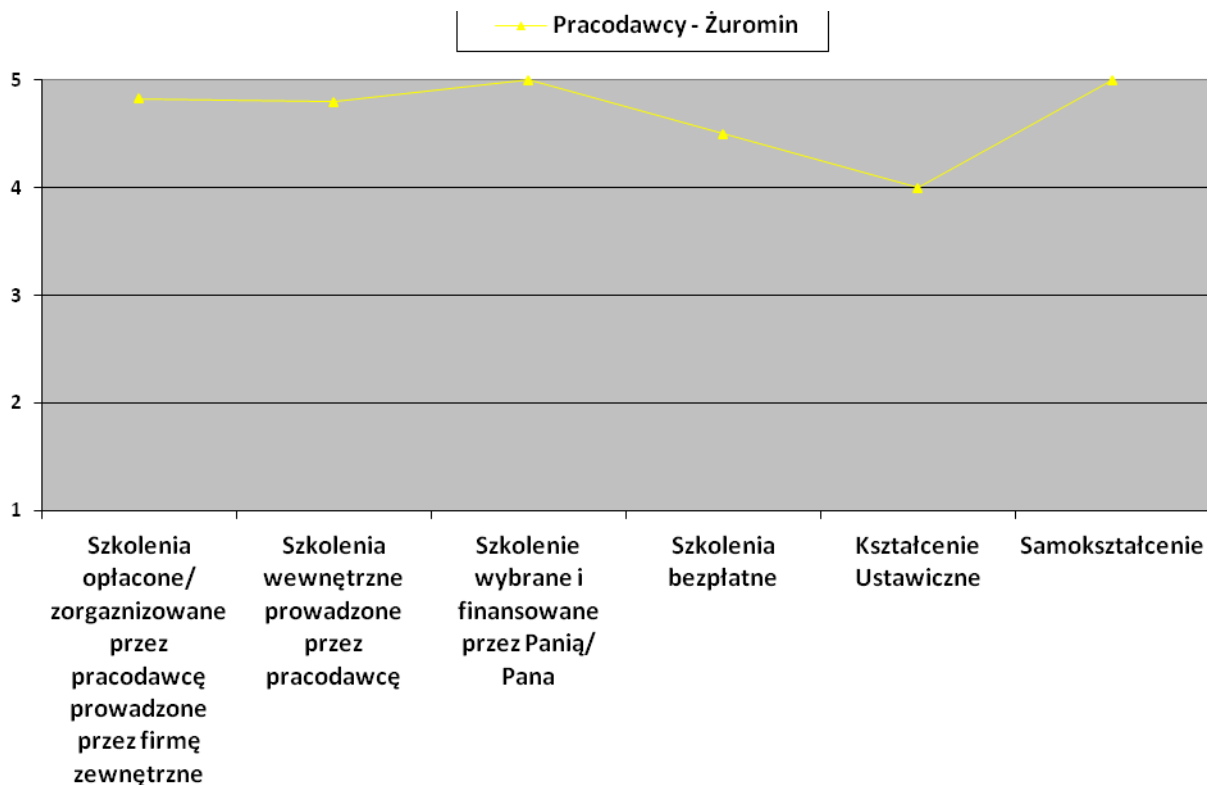
- Tak.
- I w ramach czego? Szkoły dla dorosłych, czy ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego?
- Doskonalenia zawodowego.
- A w jakich kierunkach, proszę powiedzieć.
- Operatorzy maszyn budowlanych czy operatorzy węzła sanitarnego. Na tej zasadzie.
- I ilu pracowników liczbowo, procentowo na takie szkolenia, jeżeli chodzi o kształcenie ustawiczne u Państwa uczęszcza?
- W zeszłym roku, to ile żeśmy wysłały? Chyba 6 osób było w sumie.
- I to w jakich kierunkach, w czym się dokształcali, doskonalili zawodowo?
- Kierowcy, poszerzenie uprawnień. Obsługa koparek, węzłów betoniarskich, tego typu.
- A jak firma zachęca do udziału w takim kształceniu ustawicznym?
- Oni bardzo chętni są, dlatego że my pokrywamy koszty.
- A oni zdobywają kwalifikacje.
- Tak.
- A od jak dawna Państwa firma współpracuje z ośrodkami kształcenia ustawicznego? Czy wcześniej współpracowali Państwo z innymi ośrodkami, czy nie?
- Nie. Ośrodki dokształcania? Bo ja wiem? Z 15 lat. Co jakiś czas tam wysyłamy ludzi. Zazwyczaj z nich korzystamy.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja budowlana)



■ Ocena przydatności różnych form szkoleń:

Pracodawcy wysoko ocenili przydatność różnych form szkoleń, różnicując swoje oceny jedynie pomiędzy notami „bardzo przydatne” oraz „przydatne”.

Respondenci za najbardziej przydatne uznali szkolenia prowadzone przez firmę zewnętrzną, na drugim miejscu znalazły się szkolenia wewnętrzne organizowane przez pracodawcę, natomiast w trzeciej kolejności szkolenia bezpłatne. Nieco mniejszym zainteresowaniem cieszyły się natomiast metody takie jak samokształcenie, szkolenia wybrane, oraz inne sposoby podnoszenia kwalifikacji, jednocześnie również oceniane za bardzo przydatne.



- **Najlepsze metody szkolenia i ich wpływ na dalszą ścieżkę zawodową - w opinii większości pracodawców najefektywniejsze szkolenia to trwające do kilku dni warsztaty skupiające się na wykonywaniu zadań praktycznych:**



- Szkolenia powinny kłaść jak największy nacisk na umiejętności praktyczne, pozwalając kursantom opanować konkretne umiejętności, przy zachowaniu tylko niezbędnego minimum teoretycznego,
 - Największą rolę odgrywa osoba prowadzącego szkolenie – zgodnie z opinią pracodawców powinna być to osoba z zewnątrz firmy, kompetentna, o dużym doświadczeniu praktycznym, potrafiąca zainteresować słuchaczy tematem i skutecznie przekazać im wiedzę.
- **Pracodawcy negatywnie oceniają szkolenia czysto teoretyczne, prowadzone w formie wykładów, uważając je za nieefektywne i nużące dla pracowników, nie przynoszące zamierzonych efektów.**



„– Szkolenie?

– Tak szkolenie, uważamy, że takie czterodniowe to wystarczy, bo jednodniowe jest za krótkie, przynajmniej trzydniowe, czterodniowe to wtedy w zupełności wystarczające są.

– Grupowe czy indywidualne?

– Ja uważam, że grupowe tylko w mniejszych grupach, tak maksymalnie siedem osób. Miejsce nie koniecznie tutaj na terenie firmy, czy zamieszkania, na takie szkolenie można dojechać, można zapewnić zakwaterowanie, bo ja byłam na szkoleniu jednodniowym, owszem była z niego zadowolona, ale jakby trwało przynajmniej dwa dni to można byłoby jeszcze więcej z niego zapamiętać

– A czy idealne szkolenie to jest takie, gdzie szkolą osoby z zewnątrz, czy raczej wewnętrzne?

– Ja uważam, że jest lepiej, jeżeli uczą osoby niezwiązane z firmą, sama tego doświadczyłam, wtedy pracownik się tak bardziej koncentruje, jest zdecydowanie lepiej.

– Dobrze, a gdyby miała pani wskazać takie dwie najlepsze metody szkolenia? Od czego to zależy?

– Oczywiście zależy od szkolących specjalistów, kto prowadzi szkolenie, to według mnie jest podstawa, żeby ta osoba była kompetentna, odpowiedzialna, miała doświadczenie w takich szkoleniach, żeby umiał swoją wiedzę przekazać innym.

– To w sumie, jaka metoda jest najlepsza, jak pani uważa?

– Warsztatowa.

– Czyli?

– Czyli nie tylko wykłady, tylko prowadzona na zasadzie takich warsztatów.

– A czy z tych szkoleń, które pani tutaj wymieniła to miały taką fajną formę?

– Tak ja byłam na takim szkoleniu jednodniowym był wykład i były takie warsztaty, bardzo byłam z tego zadowolona.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja wyrobów spożywczych)

„– Dobrze, a jak powinno wyglądać dobre szkolenie? Czy to ma być wykład, czy praktyczne?

– Typowo praktyczne, czyli tak, że każdy ma swoje stanowisko pracy i wykonuje potrawę, wtedy wszystko zapamiętuje jak to było wykonane.” (IDI, Żuromin, firma mała, restauracja)

„– A czy pracownicy pani firmy korzystają z kształcenia ustawicznego?

– Korzystają, tu to zaznaczyłam, studia wyższe dokończanie po dyplomówce również ustawiczne podnoszenie kwalifikacji.

– Rozumiem, dobrze, podnoszenie kwalifikacji w różnych grupach produkcyjnych i tych handlowych?

– Tak i kierowniczych, bo mamy osobę, która jest na stanowisku wyższym, a kształci się i kończy studia podyplomowe w zakresie BHP.

– A dlaczego państwo zachęacie swoich pracowników do kształcenia ustawicznego?





- Dlatego, że uważamy, że podstawą jest wiedza, doświadczenie, nigdy tej nauki nie jest za dużo, a poza tym są osoby chętne do kształcenia. Patrząc na osoby, które się kształcą to są chętne.
- A czy współpracowaliście z jakąś inną firmą?
- Nie już od dawna korzystamy z Kształcenia Ustawicznego
- A czy firma państwa ma jakiś wpływ na program nauczania, czy nie?
- Nie.
- A czy w jakiś sposób oceniacie przydatność takiego kształcenia ustawicznego?
- Nie, ale są przydatne, wiem, że ogólnie te osoby, które korzystają z tego kształcenia są zadowolone, sami wysyłamy osoby i osoby same się zgłaszają.
- A czy uważa pani, że to kształcenie tych odpowiednich grup jest na wystarczającym poziomie, czy on jest odpowiedni, czy jakość jego jest odpowiednia?
- Uważam, że jest odpowiednie i jakość jest na odpowiednim poziomie. „ (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja wyrobów spożywczych)

■ Idealne szkolenie

Zgodnie z oczekiwaniami większości pracodawców, idealne szkolenie powinno spełniać szereg cech takich jak:

- zdecydowanie praktyczne, najlepiej w formie warsztatów
- wykład teoretyczny ograniczony do najważniejszych aspektów
- odbywać się w małych kiluosobowych grupkach
- prowadzone przez osobę o dużej wiedzy praktycznej
- prowadzący raczej spoza firmy
- prowadzone w sposób ciekawy, przystępnym językiem
- długość szkolenia koło kilku dni



„- Idealna szkolenie- grupowe czy indywidualne?

- Nieduże grupy. Tak jak nieduże grupy w klasie, na tej samej zasadzie.
- Takie idealne szkolenie, to jak ludzie, uczestniczący w nim, są prowadzenie przez ludzi z firmy czy osoby z zewnątrz firmy?
- Uważam, że z zewnątrz jest lepiej.
- Dlaczego z zewnątrz jest lepiej?
- Oni muszą wtedy słuchać, oni starają się wtedy bardziej. I wtedy ta osoba, która wyklada, się stara, ale i ta osoba, która słucha, się stara.” (IDI, Żuromin, firma średnia, produkcja budowlana)

„- Proszę panią, a jak pani zdaniem powinno wyglądać idealne szkolenie? Jak pani sądzi? Czas trwania takiego szkolenia założmy?

- Czas trwania, to tutaj może nie tyle, co odpowiednio przygotowana osoba, która, to szkolenie prowadzi. Bo naprawdę zdarzają się takie szkolenia, że po piętnastu minutach chce się wyjść.
- Rozumiem.
- Czasami też się zdarza, że są osoby, no teoretycy. Tak jak z osobami, które po studiach, to czasami odnoszą wrażenie, że, to jest, to samo. I, to dużo osób, jak wraca ze szkoleń to takie ma odczucia.” (IDI, Żuromin, firma średnia, urząd gminy)

*Badanie pracodawców i pracowników
Raport częściowy: powiat żuromiński*



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**



arc
rynek i opinia



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





4.1.9.1. Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Znaczna część pracodawców biorących udział w badaniu jakościowym słyszała o PO KL, o kursach finansowanych lub współfinansowanych ze środków UE. Część pracodawców lub ich pracowników była beneficjentami tego programu (patrz powyżej tabela Tematy i metody szkoleń).





4.1.9.2. Powody braku szkoleń oraz powody nie korzystania z KU

A37. Dlaczego w ciągu ostatnich 24 miesięcy nie zdecydowali się Państwo na szkolenia pracowników?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których pracownicy w ciągu ostatnich 24 miesięcy nie

	obecne kwalifikacje i umiejętności pracowników są wystarczające	nie mamy określonych potrzeb szkoleniowych	brak oferty dostosowanej do naszych potrzeb	koszt szkoleń jest zbyt wysoki	przeprowadziliśmy już szkolenia w latach poprzednich	pracownicy, ze względu na bieżące obowiązki, nie	pracownicy szkolą się na własną rękę	Inne powody
Powiat żuromiński	75%	30%	5%	20%	10%	5%	15%	
OGÓLEM	62%	55%	4%	15%	9%	3%	6%	5%

uczestniczyli w żadnych szkoleniach, n= 162

W powiecie żuromińskim najczęściej podawaną przyczyną nie szkolenia pracowników jest przekonanie że pracownicy posiadają już wystarczające kwalifikacje.

Na pytanie A40 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

*Badanie pracodawców i pracowników
Raport częściowy: powiat żuromiński*



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy



arc
rynek i opinia



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





■ Powody niedokształcania pracowników przez firmę i niekorzystania z placówek KU:

- Część pracodawców deklaruje iż obecne kwalifikacje pracowników są wystarczające i odpowiadają oczekiwaniom
- Oferta KU niedostosowana do potrzeb wysoko wyspecjalizowanych zakładów pracy
- Brak potrzeby korzystania z KU - korzystanie z innych form dokształcania i podnoszenia kwalifikacji
- Pracownicy szkolą się na własną rękę



„- Czyli rozumiem, że pracownicy państwa firmy nie korzystają z placówek kształcenia ustawicznego?”

– Nie.

- Planują państwo kiedykolwiek korzystać z tego kształcenia ustawicznego?

– Raczej nie.” (IDI, Żuromin, firma średnia, urząd gminy)

■ Motywatory do korzystania z KU - Pracodawcy wykazują świadomość korzyści jakie przynoszą szkolenia, pytani o główny motywator wskazują na finansowanie/ współfinansowanie szkoleń z UE.

Głównym motywatorem pracowników do korzystania z KU jest natomiast czynnik finansowy – możliwość otrzymania podwyżki ze względu na podwyższenie kwalifikacji.





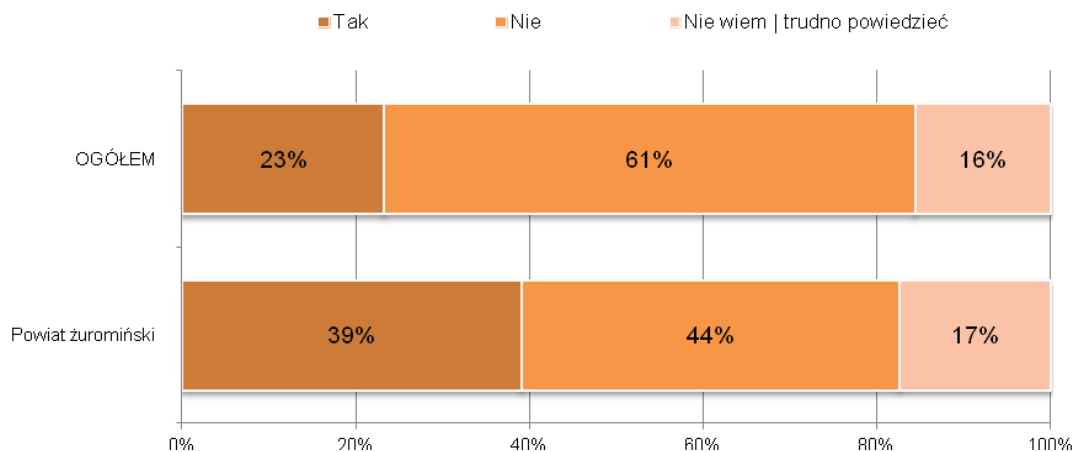
4.1.9.3. Zapotrzebowanie na KU

■ Braki w ofercie KU i sposoby radzenia sobie

Firmy które odczuwają brak szkoleń lub ich niedopasowanie do potrzeb przedsiębiorstwa najczęściej same organizują szkolenia wewnętrzne poprzez pomoc bardziej doświadczonych pracowników, korzystają ze szkoleń wyspecjalizowanych podmiotów (producenci sprzętu, stowarzyszenia zawodowe itd.), współpracują z jednostkami edukacyjnymi, bądź prenumerują wyspecjalizowaną prasę branżową

■ Szkolenia planowane we własnym zakresie i za pośrednictwem placówek KU

A41. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Państwa przedsiębiorstwo zamierza organizować kursy wewnętrzne lub zewnętrzne doskonalące umiejętności zawodowe pracowników?
Odpowiedali wszyscy respondenci N=270





A42. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Państwa przedsiębiorstwo zamierza zaoferować pracownikom możliwość:

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

	Organizować kursy wewnętrzne lub zewnętrzne doskonalące umiejętności zawodowe pracowników	Dofinansowywać nauki w szkołach wyższych	Dofinansowywać naukę w szkołach zawodowych i średnich	Korzystać z placówek kształcenia ustawicznego
Powiat żuromiński	41%	6%	7%	5%
OGÓŁEM	23%	15%	9%	9%

40% firm w powiecie żuromińskim zadeklarowało że w ciągu roku zorganizuje kursy doskonalące umiejętności zawodowe.

- **Szkolenia planowane**

Pracodawcy biorący udział w badaniu jakościowym deklarowali, iż w najbliższym czasie zamierzają przeszkolić pracowników w następujących kwestiach:

- Dekorowanie potraw (restauracja)
- Szkolenia dotyczące kosiarek Husqvarna (dealer kosiarek)
- Szkolenia elektryków (produkcja wyposażenia ferm drobiu)
- Szkolenia medyczne- pielęgniarki i lekarze (zakład opieki zdrowotnej)
- Instruktaż stanowiskowy, BHP i p.poż.





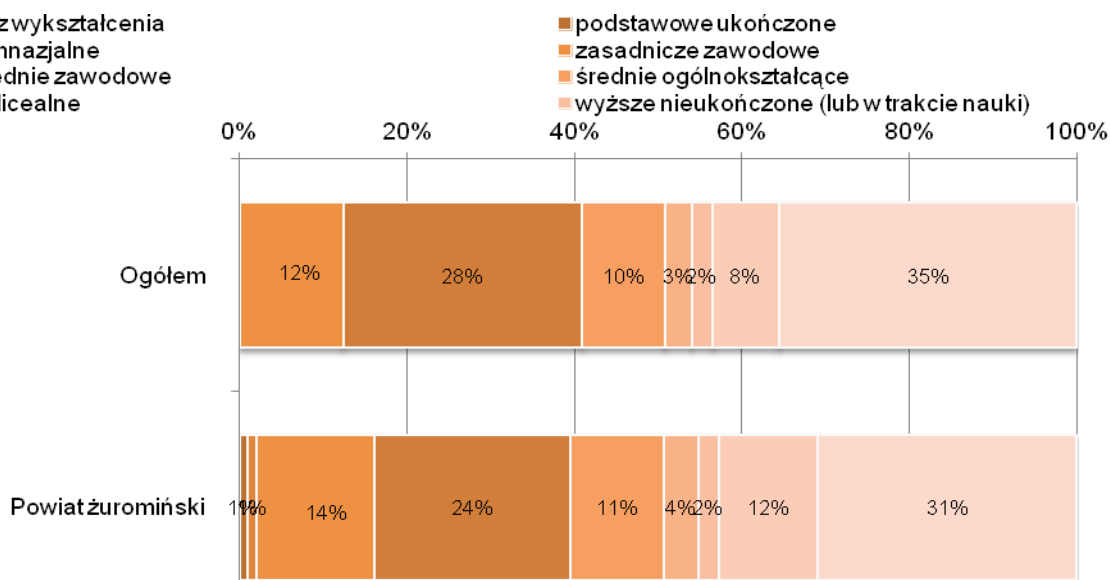
Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników³

4.1.10. Przygotowanie pracowników do wykonywania zawodu w kontekście wcześniejszej/ obecnej ścieżki edukacyjnej

■ Kompetencje

A1. (CATI) Jakiego ma Pan/i wykształcenie?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480

bez wykształcenia
gimnazjalne
średnie zawodowe
policealne



Ok. 30% pracowników w powiecie żuromińskim studiuje lub ma nie ukończone wyższe wykształcenie, a ok. 24% ma wykształcenie średnie zawodowe.

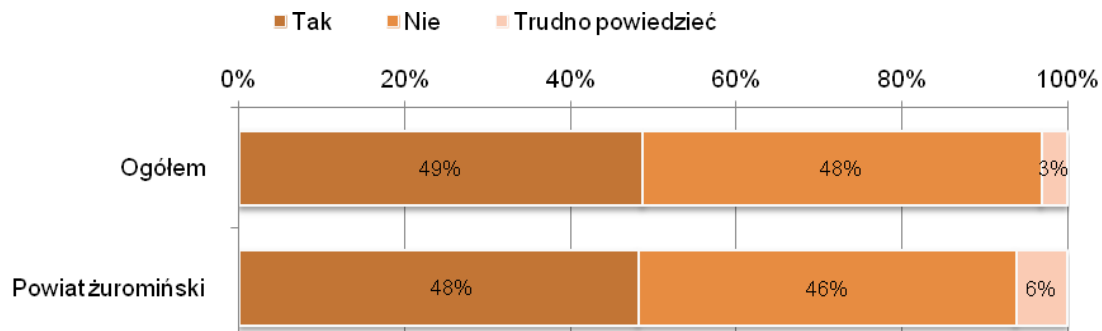
Na pytania od A2 do A3 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

³ Na podstawie badania jakościowego Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI) oraz badania ilościowego zrealizowanych z pracownikami

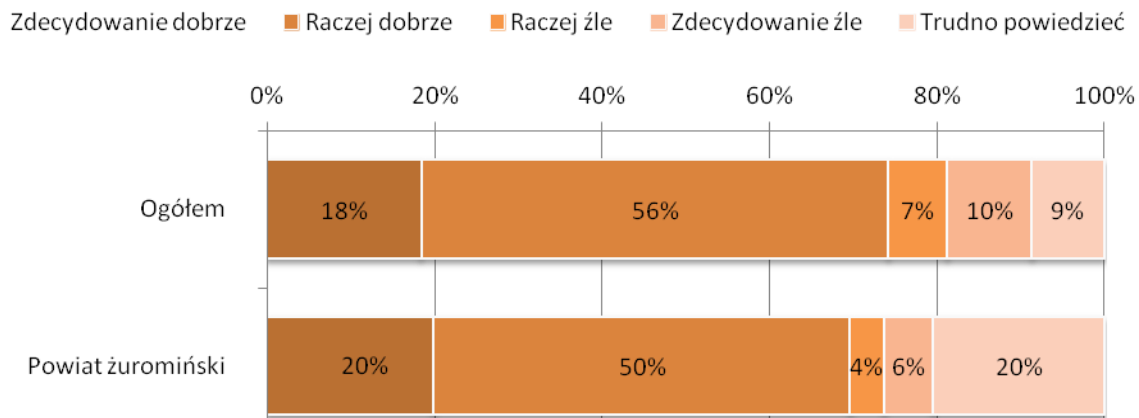




A4. (CATI) Czy zatem pracuje Pan/i w wyuczonym zawodzie czy też nie?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480

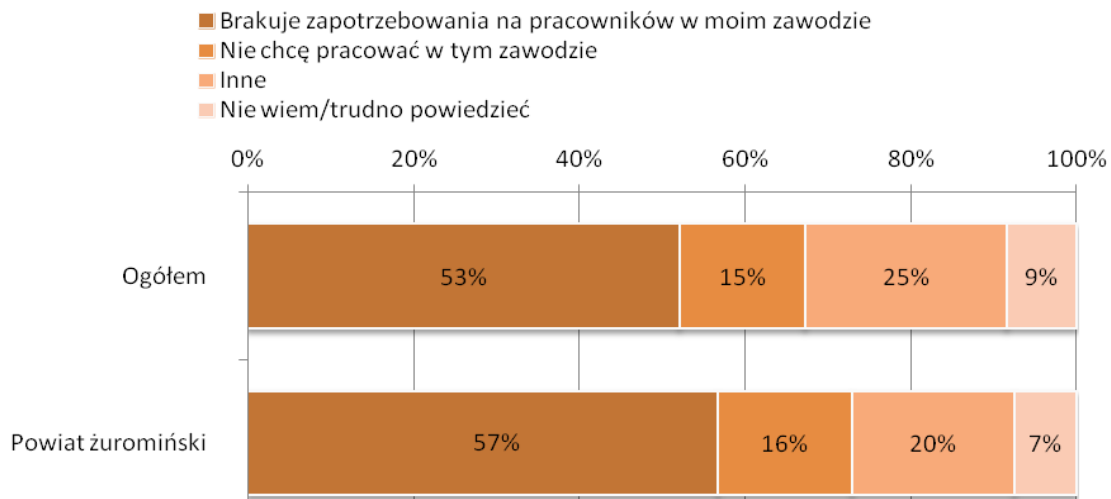


A5. (CATI) Pana/i zdaniem, w jakim stopniu to, czego nauczyl/a się Pan/i w szkole lub na studiach przygotowało Pana/ią do obecnie wykonywanej pracy?
Odpowiadali respondenci posiadający jakiś poziom wykształcenia N=478





A6. (CATI) Jak Pan/i sądzi, dlaczego nie pracuje Pan/i w wyuczonym zawodzie?
Odpowiedzi respondentów, którzy nie pracują w wyuczonym zawodzie N=231



Około połowa osób pracuje w swoim wyuczonym zawodzie. 70% respondentów z powiatu żuromińskiego twierdzi że szkoła/studia zdecydowanie dobrze lub raczej dobrze przygotowały ich do wykonywanej pracy.

Osoby nie pracujące w swoim wyuczonym zawodzie wskazują że przyczyną tego stanu jest głównie brak zapotrzebowania na osoby wykonujące taki zawód.

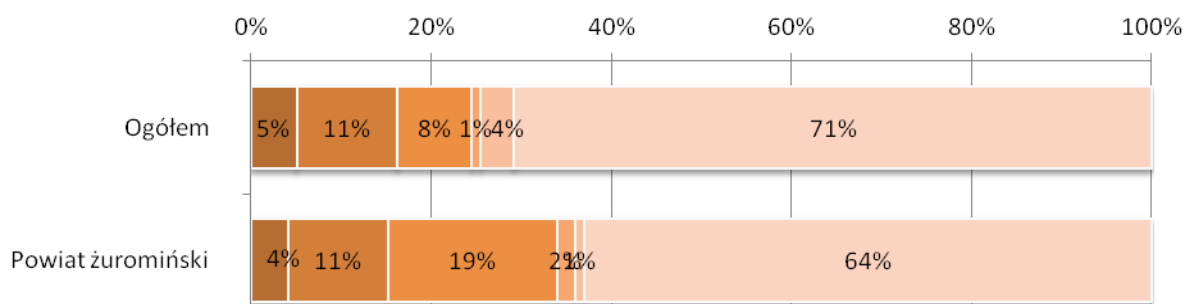




A7. (CATI) Czy w ciągu ostatnich 3 lat miał/a Pan/i jakieś dłuższe przerwy w pracy? Jeśli tak, to z jakiego powodu?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=480

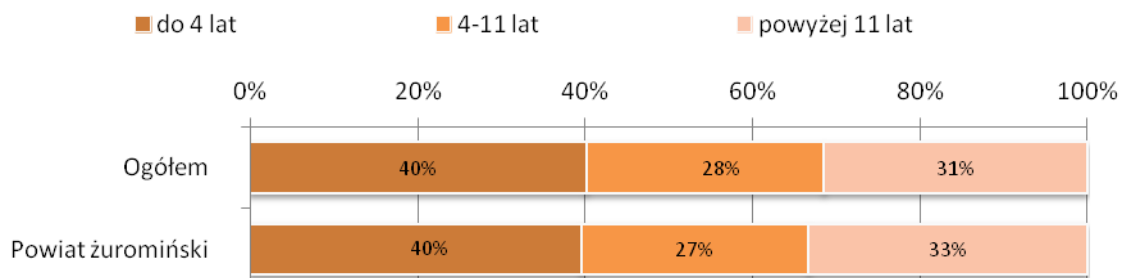
- Urlop macierzyński/wychowawczy
- Przerwa spowodowana chorobą
- Przerwa spowodowana niemożnością znalezienia pracy/okres bezrobocia
- Przerwa związana z wyjazdem zagranicznym
- Inne
- Nie było takich przerw



Większość pracowników nie miała przerw w pracy zawodowej, a respondenci, którzy mieli takie przerwy wskazywali zwykle na niemożność znalezienia nowego miejsca pracy (19%) jako powód tych przerw.

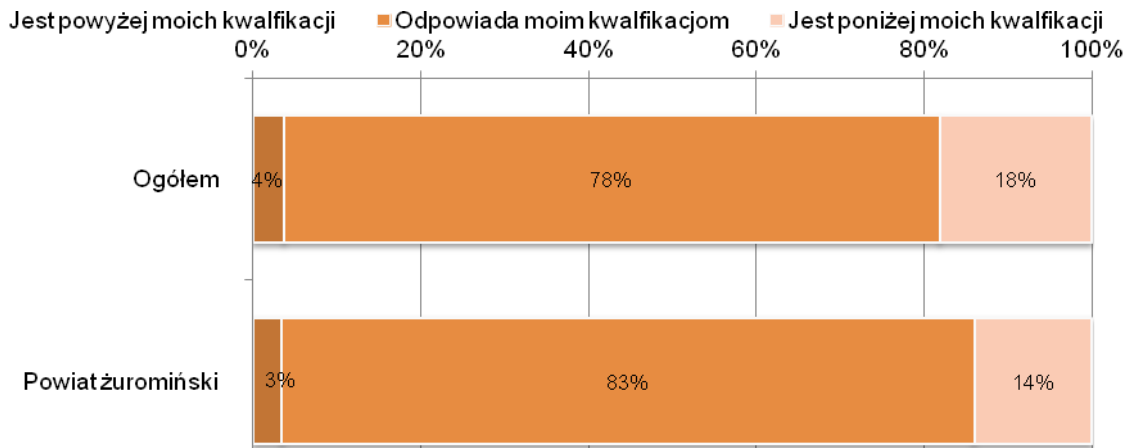
A8. (CATI) Od jak dawna pracuje Pan/i w obecnym miejscu pracy?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=480






A9. (CATI) W różnych momentach życia zawodowego zdarza się, że wykonywana przez nas praca odpowiada naszym kwalifikacjom lub też czujemy że jest poniżej lub powyżej naszych kwalifikacji. W jakim stopniu obecnie wykonywana praca odpowiada Pana/i zdaniem Pana/i kwalifikacjom? Odpowiadali wszyscy respondenci N=480



Zdecydowana większość badanych uważa że wykonywana przez nich praca odpowiada ich kwalifikacjom.







Zawód wyuczony (formalnie)	Zawód wykonywany i powody zmiany zawodu
Grupa 50+ lat (pracownicy szeregowi/ fizyczni)	
Policealne studium medyczne - technik analityki	Technik analityki
Technikum rolnicze, policealne studium wiejskiego gospodarstwa domowego, różne kursy doszkalające m.in. kucharski	Kucharka
Szkoła zawodowa elektrotechniczna	<p>Kucharka (nie było zatrudnienia w zawodzie, przypadek)</p>  <p>"Pr. Czy nie chciała pani tamtej pracy wykonywać, wyuczonej? Czy nie było tu pracy? Czy nie mogła pani jej dostać?</p> <p>- Może i nie było właśnie (...)</p> <p>- Pr. I jak to się stało, że pani wykonuje tą pracę, którą wykonuje?</p> <p>-Też całkowicie przypadkiem. Po prostu przypadkiem tam trafiłam." (Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy - kucharka, firma mała/mikro)</p>
Szkoła zawodowa - tokarz	Tokarz
Policealne studium fizjoterapii, studia magisterskie	Rehabilitant
Studium ekonomiczne	Magazynier





Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 31-50 lat (kierownicy i samodzielni specjaliści)	
Wyższa szkoła finansów i bankowości, studia podyplomowe - marketing	Referent ds. księgowości
Wyższe wykształcenie na kierunku administracja, uzupełniające rachunkowość i finanse	Bankowiec
Wykształcenie wyższe na kierunkach administracja i politologia	Specjalista w wydziale komunikacji
Wykształcenie wyższe na kierunkach edukacja i promocja zdrowia oraz pielęgniarstwo	Kierowniczka pielęgniarek w Caritas
Wykształcenie wyższe na kierunku pedagogika	Kadrowiec (nadmiar nauczycieli)  <i>"W moim zawodzie, który kończyłam, bardzo trudno pracę znaleźć, Żuromin jest niewielką miejscowością - wszędzie każdy wciska swoich znajomych. A u mnie na tym kierunku edukacja wczesnoszkolna, przedszkolna jest nadmiar nauczycieli." (Żuromin, K, 32 lata, kierownik/samodzielny specjalista - kierownik kadry, firma średnia/duża)</i>
Szkoła średnia	Pracownica biurowa
Wykształcenie wyższe, położna	Kierowniczka cukierni (przypadek)  <i>"To był też przypadek, ale przypadek, któremu ja pomogłam, nie było tu pracy w zawodzie, trzeba byłoby daleko dojeżdżać. A ja szybko się uczę (...). Ja w tej pracy byłam od 14 lat. Kierownikiem jestem dopiero od 3 lat. Jeśli chodzi o kierownika cukierni, tylko o to jedno stanowisko, to mało kandydatów, mało fachowców na tym terenie, akurat z tej branży. Tutaj my dopiero tworzymy ten rynek." (Żuromin, K, 40 lat, kierownik/samodzielny specjalista - kierownik cukierni, firma średnia/duża)</i>





Zawód wyuczony formalnie – oprócz ukończenia odpowiedniej szkoły badani zdobywają nowe umiejętności, czy zawody na kursach dodatkowych: służbowo lub prywatnie, bądź też szkolą się u mistrzów by potem zdać egzamin w cechu/ egzamin na mistrza.

Zawód wyuczony nieformalnie – jednym z ważnych sposobów uczenia się nowego zawodu lub praktyczne przyuczanie się do wykonywania wyuczonego zawodu odbywa się przede wszystkim poprzez praktykę:

- **w miejscu pracy – wdrażanie:** uczyli się od innych bardziej doświadczonych pracowników/ kierowników (pokaz, przyuczanie, kontrola jakości pracy i ocena)
 - **wdrażanie trwa:** od kilku dni, poprzez 2 tygodnie – miesiąc, po 3 do 6 miesięcy w zależności od wykonywanego zawodu, zajmowanego stanowiska, czy to jest tylko przyuczenie do miejsca pracy, czy nauka nowego zawodu.



"- Pr. Koleżanka odeszła i wprowadziła Panią czy nie?

- Oczywiście, że mnie wprowadziła. Ja nie miałam w ogóle zielonego pojęcia, co to jest. Pedagogika a to, zupełnie inny dział. Powiem Pani, że tak powolutku, powolutku i się nauczyłam sama. Ona mnie wprowadziła, a ja się dalej rozwijałam." (Żuromin, K, 32 lata, kierownik/samodzielny specjalista - kierownik - kadrowa, firma średnia/duża)

"Także ja kiedyś jak zaczynałam pracę te 30 parę lat temu, to wszystko robiło się mechanicznie. W tej chwili to są maszyny, kombajny. Wstawia się próbkę z krwią. I to wychodzi gotowy wynik. Także kiedyś to było w ogóle nie do pojęcia. W moim przypadku to było miejsce pracy." (Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy - technik analityki, firma mała/mikro)

- **w życiu prywatnym** - np. opieka nad dziećmi; gotowanie, sprzątanie czy naprawy w domu, pomaganie rodzicom, hobby etc.



"- Pr. Pani jest teraz kucharką, tak?

- Tak.

- Pr. I gdzie się pani tego nauczyła? No bo na pewno nie w swojej szkole.

- W szkole nie, no bo wiadomo takich rzeczy nie kazali robić. Od mamy. (Żuromin, K, 38 lat, pracownik szeregowy- kucharka, firma mała/mikro)

"- Ja od zawsze byłem związany z rachunkowością, gdyż moja mama była księgową.





- Pr. Czyli wyniósł Pan to z domu?
- Tak. Jak już kończyłem szkołę podstawową, to już wiedziałem, sam chciałem iść do liceum ekonomicznego. Byłem przyzwyczajony do papierków w domu, do czegoś takiego. Potem już poleciało." (Żuromin, M, 36 lat, kierownik/samodzielny specjalista - referent ds. księgowości, firma średnia/duża)

■ Oczekiwane kompetencje i cechy

A12. Zależnie od stanowiska od pracownika oczekuje się określonych kompetencji. Przeczytam teraz Panu/i listę takich kompetencji. Proszę wskazać te, które są ważne na stanowisku, które Pan/i obecnie wykonuje.

Odpowiadają wszyscy respondenci n=480

	Powiat żuromiński	Ogółem
Precyzja, staranność, dokładność	91%	94%
Kontakty z innymi ludźmi	85%	92%
Określona postawa np. zaangażowanie	86%	91%
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	76%	89%
Dyspozycyjność	87%	85%
Dobry wygląd, bycie zadbanym	71%	82%
Doświadczenie zawodowe, staż	71%	76%
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	47%	70%
Chęć ciągłego dokształcania się	49%	69%
Wyszukiwanie i analiza informacji	62%	68%
Sprawność fizyczna	63%	61%
Wykonywanie obliczeń	59%	60%
Wykształcenie (poziom profil), specjalistyczne kwalifikacje	51%	59%
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	38%	47%
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	44%	44%
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	30%	28%
Znajomość języków obcych	16%	23%
Zdolności artystyczne i twórcze	26%	21%

Pracownicy na uważają że najważniejsze kompetencje wymagane na ich stanowiskach to: precyzja, dokładność, posiadanie określonej postawy oraz umiejętność komunikacji z ludźmi.



Stopień nabycia podanych kompetencji zawodowych

A13. Pana/i zdaniem, w jakim stopniu nabył/a Pan/i te kompetencje? Proszę posłużyć się skalą od 0 do 4, gdzie:

0 – wcale

1 – w stopniu podstawowym

2 – w stopniu średnim

3 – w stopniu wysokim

4 – w stopniu bardzo wysokim

Odpowiadali ci respondenci, którzy wskazali daną kompetencję za ważną N=480

	Powiat żuromiński	Powiat m. Płock
Kontakty z innymi ludźmi	95%	96%
Precyzja, staranność, dokładność	82%	89%
Określona postawa np. zaangażowanie	92%	84%
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	90%	86%
Dyspozycyjność	85%	90%
Doświadczenie zawodowe, staż	84%	83%
Dobry wygląd, bycie zadbanym	88%	84%
Sprawność fizyczna	83%	77%
Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje	82%	88%
Wyszukiwanie i analiza informacji	71%	78%
Wykonywanie obliczeń	67%	79%
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	74%	80%
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	64%	83%
Chęć ciągłego doształcania się	72%	74%
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	58%	77%
Zdolności artystyczne i twórcze	79%	67%
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	55%	64%
Znajomość języków obcych	43%	65%



Zwykle pracownicy uważają że posiadają wymagane kompetencje w stopniu bardzo wysokim lub wysokim.

Idealny pracownik – zdaniem pracowników pracodawcy oczekują od „idealnego pracownika” (wskazania spontaniczne) takich kompetencji i cech jak:

- **Bezkonfliktowość/ dobre relacje**
- **Dokładność**
- **Odpowiedzialność**
- **Dyspozycyjność**
- **Zaangażowanie**
- **Spolegliwość**

Ponadto:

- Kierunkowe wykształcenie
- Wydajność
- Zadbany wygląd (usługi/ obsługa klienta)



Badani zostali poproszeni w trakcie dyskusji, aby wypełnili ankietę samowypełnialną dotyczącą oceny własnych kompetencji oraz wskazania pięciu najważniejszych kompetencji i cech jakie powinien posiadać pracownik.

Najważniejsze kompetencje/ cechy oczekiwane przez pracodawcę w stosunku do pracownika:

- W grupie 50+ lat (pracownicy szeregowi z firm małych/mikro) najwięcej osób uznało **precyzję** oraz **doświadczenie zawodowe** za cechy oczekiwane przez pracodawcę.
- W grupie 31-50 lat (kierownicy/samodzielni specjaliści z firm średnich/dużych) większość osób za cechę oczekiwaną przez pracodawcę uznała **ciągle dokończanie się** oraz **umiejętności komputerowe**.
- W obydwu grupach najczęściej wymaniano takie oczekiwania pracodawców jak:
 - **Precyzja**
 - **Psychologiczne**
 - **Doświadczenie zawodowe**
 - **Interpersonalne**
 - **Określona postawa**





Grupa 50+ lat Pracownicy szeregowi z firm małych/mikro ⁴	Grupa 31-50 lat Kierownicy/samodzielni specjaliści z firm średnich/dużych ⁵
Precyzja (5) – staranność dokładność wykonywania pracy	Precyzja (3) – staranność dokładność wykonywania pracy
Psychologiczne (3) - samodzielność, samoorganizacja, motywacja, inicjatywa, planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność	Psychologiczne (4) - samodzielność, samoorganizacja, motywacja, inicjatywa, planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność
Komputerowe (1) – prace biurowe/ specjaliści	Komputerowe (5) – prace biurowe/ specjaliści
Ciągłego doksztalcania się (0) – stała praca nad poszerzaniem swoich umiejętności, bycie na bieżąco z nowinkami branżowymi	Ciągłego doksztalcania się (6) – stała praca nad poszerzaniem swoich umiejętności, bycie na bieżąco z nowinkami branżowymi
Doświadczenie zawodowe (4) – zyskiwana wraz z przepracowanymi w zawodzie latami pewność działania, zwiększenie efektywności wykonywanej pracy	Doświadczenie zawodowe (2) – zyskiwana wraz z przepracowanymi w zawodzie latami pewność działania, zwiększenie efektywności wykonywanej pracy
Kognitywne (1) – możliwości intelektualne, poszukiwanie i przyswajanie informacji, samodzielne myślenie, wyciąganie wniosków; wskazana jedynie przez starszych pracowników	Kognitywne (4) – możliwości intelektualne, poszukiwanie i przyswajanie informacji, samodzielne myślenie, wyciąganie wniosków; wskazana jedynie przez starszych pracowników
Interpersonalne (2) – związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi), obsługa klienta	Interpersonalne (3) – związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi), obsługa klienta
Określona postawa (3) np. zaangażowanie, chęć do pomocy/ wsparcia innych, elastyczność – częściej wskazywane przez młodszych pracowników	Określona postawa (1) np. zaangażowanie, chęć do pomocy/ wsparcia innych, elastyczność – częściej wskazywane przez młodszych pracowników

⁴ W nawiasie liczba osób, które zaznaczyły daną cechę w ankiecie. W grupie 50+ lat całkowita liczba respondentów = 6.

⁵ W nawiasie liczba osób, które zaznaczyły daną cechę w ankiecie. W grupie 31-50 lat całkowita liczba respondentów = 7.





<p>Pozostałe wskazania wskazane przez minimum 2 osoby:</p> <p>Obliczeniowe (2)</p> <p>Umiejętności techniczne (2) – obsługa/naprawa urządzeń</p> <p>Dobry wygląd (2) – bycie zadbanym</p> <p>Dyspozycyjność (2)</p>	<p>Pozostałe wskazania wskazane przez minimum 2 osoby:</p> <p>Kierownicze (2)</p>
---	--

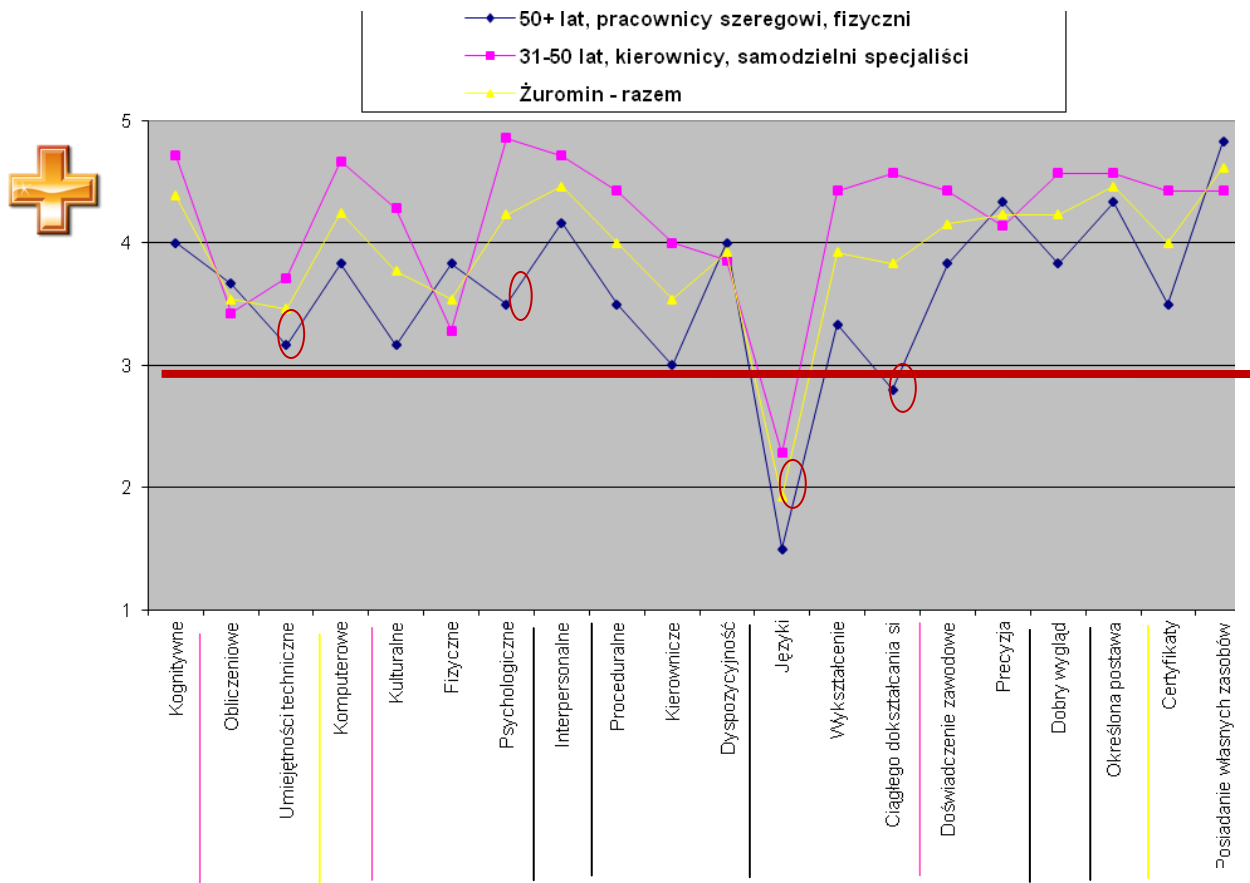
Badani często deklarowali, że pracę dostali za pośrednictwem Urzędu Pracy.





Deficyty kompetencyjne

Autoocena kompetencji uczestników FGI⁶



⁶ Wykres na podstawie ankiety samowypełniającej dotyczącej oceny kompetencji obrazuje to jak respondenci oceniają siebie jako pracownika na 5-cio stopniowej skali, gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa.

* Podkreślono najważniejsze oczekiwania

** Czerwono linia oznacza środek sali, oceny powyżej wartości '3' są pozytywne, poniżej - negatywne





- **Widoczne deficyty w stosunku do oczekiwań występują:**
 - Wśród pracowników szeregowych/ fizycznych z grupy 50+ lat dostrzegają braki kompetencji w obszarach takich jak:
 - „psychologiczne” i „umiejętności techniczne” oraz „ciągłego dokształcania się” (choć nie była ta cecha w opinii pracowników uznana za specjalnie pożądana).
 - Wśród pracowników z grupy kierowników/ specjalistów w wieku 31-50 lat:
 - „kierownicze” i „znajomość języków” – choć nie były to cechy uznane przez pracowników jako priorytetowe.

- **Przyczyny niewykonywania wyuczonego pierwotnego zawodu są różne, nie zawsze kompetencyjne:**
 - **Brak ofert pracy w danym zawodzie** np. nadmiar nauczycieli
 - **Zmiany życiowe** np. opieka nad dziećmi, problemy zdrowotne
 - **Zmiany na rynku pracy** – upadanie zakładów (np. zakładów gospodarstwa wiejskiego), sezonowość zleceń (np. tokarz-wcześniej pracował w firmie produkującej lody w związku z czym w okresie zimowym pozostawał bez pracy),
 - **Deficyty kompetencyjne:**
 - częściej wśród starszych techniczne/ nowsze technologie: zmiany technologiczne, zmiany maszyn

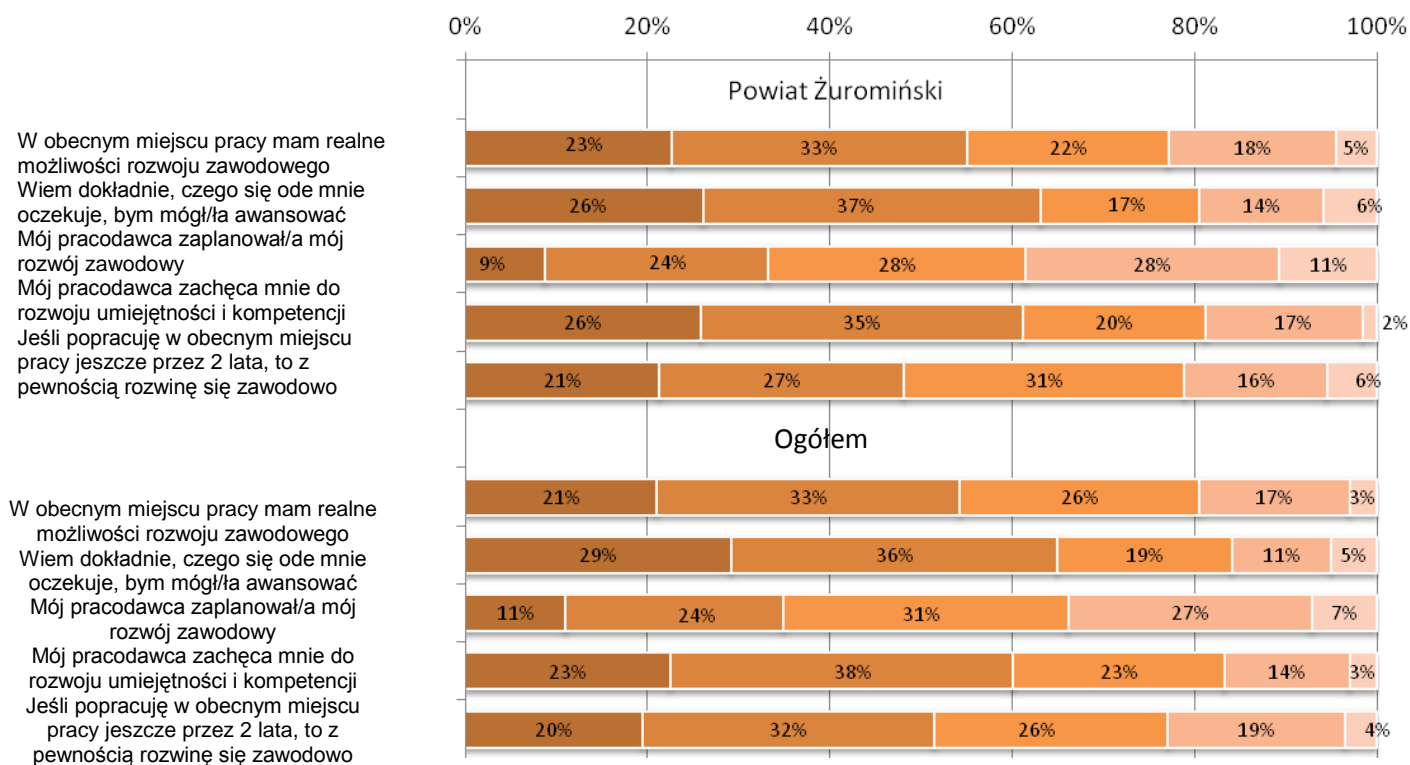




Możliwości rozwoju zawodowego

B1. Interesuje mnie kwestia rozwoju zawodowego. W jakim stopniu zgadza się Pan/i ze zdaniem, które za chwilę odczytam. Proszę posłużyć się skalą od 1 do 4:
Odpowiadali wszyscy respondenci, n=480

zdecydowanie się zgadzam raczej się zgadzam raczej się nie zgadzam
zdecydowanie się nie zgadzam nie wiem | trudno powiedzieć



W powiecie żuromińskim większość respondentów uważa że w pracy ma realne szanse na rozwój zawodowy, że wie co musieliby zrobić aby awansować oraz że pracodawca zachęca do rozwoju umiejętności zawodowych. Ankietowani uważają także że pracodawcy nie planują ich rozwoju zawodowego.





- **Większość pracowników wieku 40+ lat z firm małych i mikro nie widzi możliwości rozwoju u swojego pracodawcy.**

- Możliwość rozwoju w zawodzie jak i podniesienie kwalifikacji związana jest z dodatkowymi kursami i szkoleniami. Kosztów tych szkoleń pracodawcy jednak najczęściej nie pokrywają, pracownik musi pokryć je sam, co jest dla niego często niemożliwe do zrealizowania ze względu na koszty.



" Jest otwarta, np. u nas, ale swój urlop i swoje pieniądze na to trzeba. Czyli myślę, że każdy się zgodzi na to, że ja wezmę swój urlop i swoje pieniądze, żeby jechać na kurs na dwa tygodnie, prawda?"
(Żuromin, M, 36 lat, pracownik szeregowy - rehabilitant, firma mała/mikro)

"- No po prostu nie ma innych stanowisk u nas w pracy, żeby można było awansować, po pierwsze. Ja wiem, nie ma lepszej maszyny, żeby na nią przejść.

- Pr. A nauczyć się czegoś troszeczkę innego? Ciekawszego?

- Wszereż może np. powiedzmy malować do wysyłki, bo mamy kuźnię, te takie rzeczy ręczne tam robią spawacze. Wtedy może byłaby wszereż jakaś możliwość, czy nauczyć się spawać, szlifować, na frezarce.

- Pr. Aha, byłby pan zainteresowany, czy nie?

- Czy byłbym zainteresowany? No ja jestem zawsze zainteresowany, jeśli to by było jakoś poszerzyło moje możliwości." (Żuromin, M, 42 lata, pracownik szeregowy - tokarz, firma mała/mikro)

- **Wszyscy pracownicy w wieku 31-50 lat (kierownicy/ specjaliści) z firm średnich i dużych przyznają, że mają możliwości rozwoju zawodowego, najczęściej dotyczyło to udziału w szkoleniach – najczęściej z inicjatywy pracownika, rzadziej pracodawcy. Pracownicy wynajdują interesujące ich oferty kursów i przedstawiają je pracodawcy, który pokrywa wszelkie koszty udziału pracownika.**



"U mnie jest to bardzo szeroko, bo oprócz szkoleń, oprócz studiów, bardzo dużo jest literatury, prasy. Jakieś fora internetowe, wizyty w innych cukierniach w Polsce, wyjazdy na targi krajowe, na targi zagraniczne, spotkania branżowe. Mamy spotkania branżowe, jeździmy na szkolenia. My, jako cukiernicy, ze sobą rozmawiamy. To nie jest taki zamknięty klan, że jeden drugiemu nie powie. Nie. My się wymieniamy jakimiś tam doświadczeniami, uczymy się. To jest tak, że fajni ludzie w tej branży są." (Żuromin, K, 40 lat, kierownik/samodzielny specjalista - kierownik cukierni, firma średnia/duża)

" Przed wszystkim też szkolenia. Na szkoleniach spotykam się z ludźmi, którzy pracują w tej samej branży, jest najcenniejsze. Nawet cenniejsze niż same szkolenia.





- Pr. Dlaczego to jest takie cenne?
- Wymiana informacji, nawiązywanie znajomości, że ja mogę gdzieś zadzwonić i zapytać, bo ktoś miał taki problem, czy ktoś do nas dzwoni. To jest nasz rozwój przede wszystkim. Sama teoria musi być jeszcze poparta doświadczeniami, jeśli nie swoimi, to kolegów." (Żuromin, K, 39 lat, kierownik/samodzielny specjalista - pracownik sanitarny, firma średnia/duża)

"Pani zadała pytanie, jak to jest z naszym rozwojem zawodowym. To, jakie nasze są chęci, to na przykład moje są duże. Jak ja usłyszę, że jest jakieś szkolenie, to chciałabym wszędzie być, bo wiem, że warto, ale niejednokrotnie jest to kosztowne. Stratą czasu nie jest to nigdy. Natomiast pracodawca, tak jak Pan wspominał, nie opłaca nic właściwie. Chyba że coś jest wymogiem z Narodowego Funduszu Zdrowia, w moim przypadku.

- Pr. To musi wtedy, tak?

- Musi, oczywiście. I wtedy tylko to, żadnych dojazdów, żadnych nawet urlopów nie daje. Jesteśmy zniechęceni właśnie tymi szkoleniami i niejednokrotnie młodsze koleżanki nie chcą się dokształcać, nie chcą się uczyć, bo każdy chce z tego widzieć jakiś może zysk, to za duże słowo, ale coś, co pociągnie za tym ten papiererek, ten efekt. Mi daje dużo satysfakcji każde szkolenie. Przede wszystkim kontakt z ludźmi i nabywanie tego doświadczenia."

(Żuromin, K, 36 lat, kierownik/samodzielny specjalista - kierowniczka pielęgniarek w Caritas, firma średnia/duża)





4.1.11. Udział w programach rozwoju kompetencji

Uczestnicy badania podnosili kwalifikacje w sposób mniej lub bardziej formalny, poprzez zakład pracy lub samodzielnie⁷:

■ W ciągu ostatnich 12 miesięcy:

Organizowane przez pracodawcę

- szkolenia formalne zewnętrzne n=5 (częściej w dużych i średnich firmach, kierownicy i specjaliści w wieku 31-50 lat)
- szkolenia wewnętrzne n=8 (częściej w dużych i średnich firmach, kierownicy i specjaliści w wieku 31-50 lat)

Szkolenie wybrane przez pracowników indywidualnie

- n=3 (1 pracownik w wieku 50+ lat i 2 pracowników w wieku 31-50 lat z firm o różnej wielkości)
- samokształcenie n= 10 (3 pracowników szeregowych w wieku 50+ lat z firm małych/mikro i wszyscy (7) pracownicy na stanowiskach kierowniczych w wieku 31-50 lat w firmach średnich/dużych)

■ Ponad 24 miesiące temu:

Organizowane przez pracodawcę

- szkolenia wewnętrzne n=2 (1 pracownik w wieku 50+ lat i 1 pracownik w wieku 31-50 lat z firm o różnej wielkości)

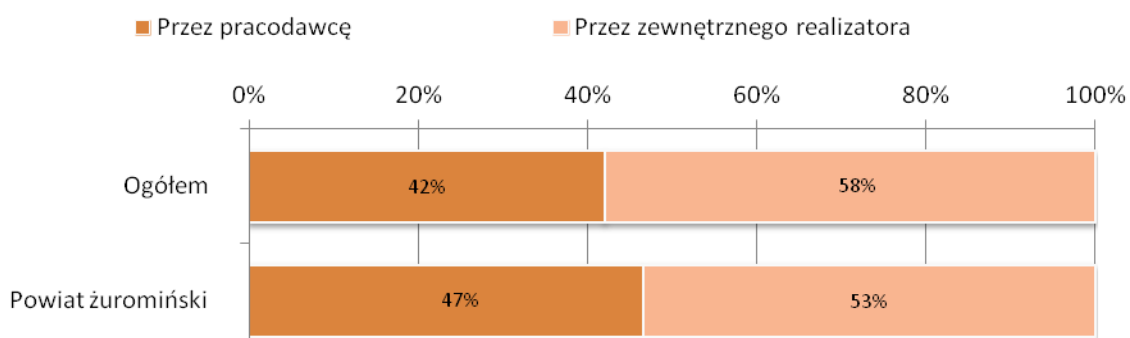
7

W badaniu jakościowym FGI nałożone zostały kwoty na rekrutację: 50% uczestników brało udział w szkoleniu formalnym, czy to organizowanym lub finansowanym przez pracodawcę, czy to bez wiedzy/zgody pracodawcy. Poza udziałem w formalnych szkoleniach badani byli pytani o podnoszenie kwalifikacji w mniej formalny sposób.

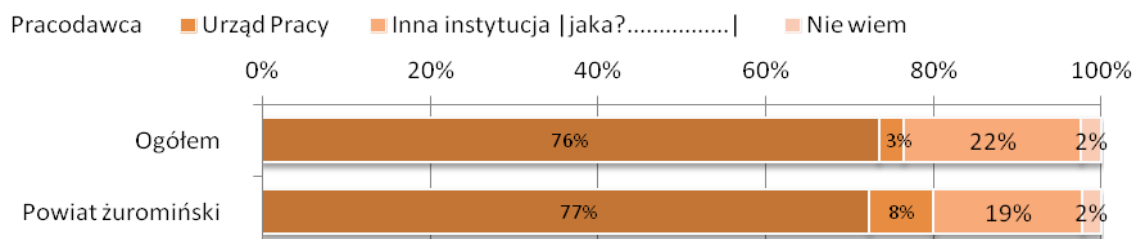


4.1.11.1. Określenie udziału pracowników w programach rozwoju kompetencji realizowanych/ finansowanych przez pracodawców

B3. Czy było ono zorganizowane:
n=204



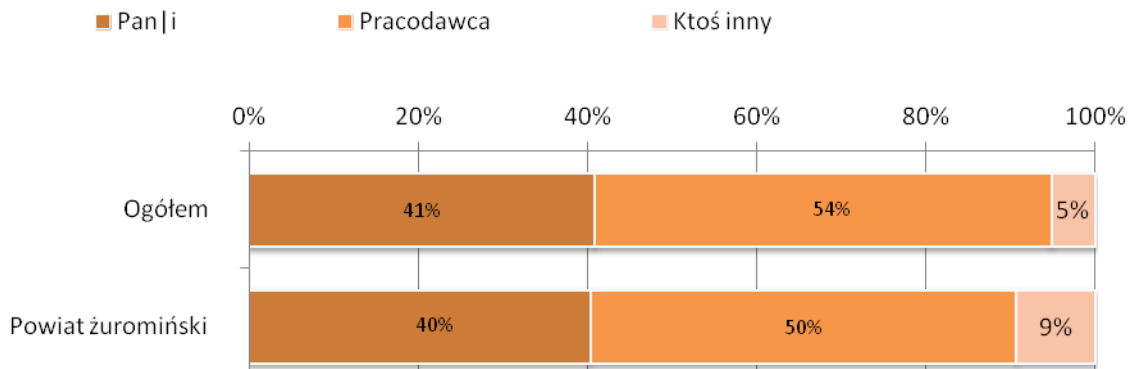
B4. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?
n=204





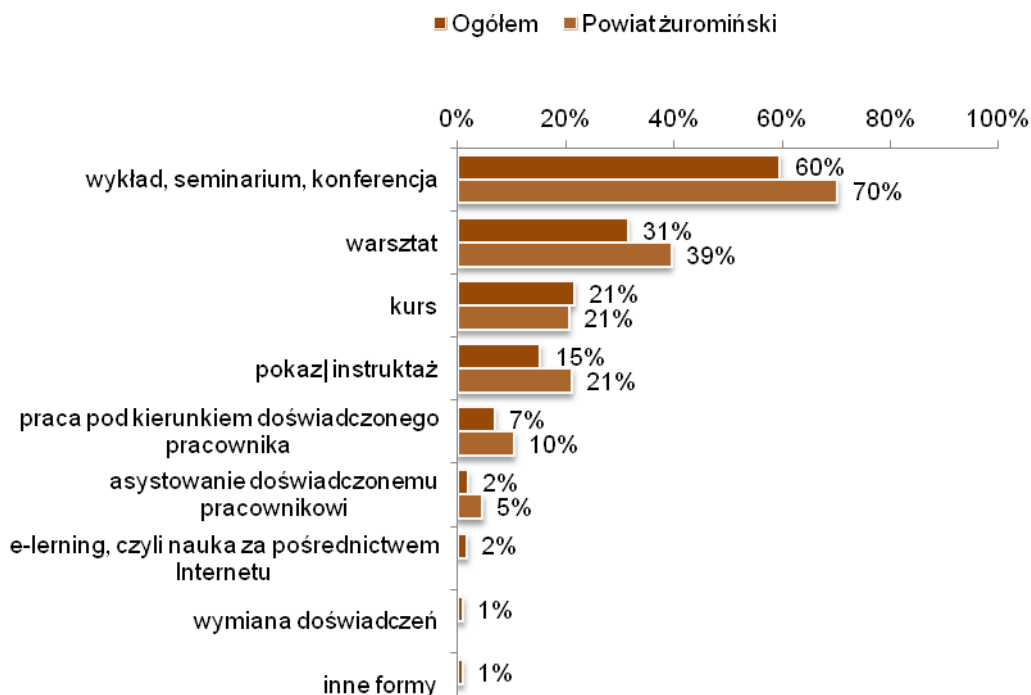
B5. Kto miał decydujący wpływ na wybór tego akurat szkolenia?

n=204



B6. Jaka była forma tego szkolenia?

n=204



Odsetki szkoleń organizowanych przez pracodawcę i instytucje zewnętrzną są podobne. W zdecydowanej większości udział pracowników w szkoleniu finansował






pracodawca. Najczęściej szkolenie jest wybierane przez pracodawcę (50%) lub pracownika (40%). Najczęstszą formą szkolenia są wykłady, seminaria i warsztaty.

■ Formy kształcenia

- Do najbardziej popularnych form kształcenia należą **szkolenia formalne opłacane przez pracodawcę i prowadzone przez zewnętrzną firmę szkoleniową** (częściej firmy średnie i duże) oraz **szkolenia wewnętrzne** (zarówno firmy mikro, małe, średnie i duże).

■ Tematy i metody szkoleń:

Tematy/ korzyści	Metoda
<p>Tematy/ korzyści:</p> <p>Kursy/ szkolenia formalne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 HACAP (certyfikat UE) 2 Planowanie i zarządzanie czasem 3 Prawo pracy, ZUS 4 BHP, ubezpieczenia, techniki posprzedażowe 5 Szkolenie menadżerskie 6 Kurs resuscytacji <p>Kursy/ szkolenia wewnętrzne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7 Obsługa sieci komputerowej (prowadzone przez producenta sprzętu) 8 Zmiany w Kodeksie Postępowania Administracyjnego 9 BHP 10 Procedury administracyjne 11 HACAP(certyfikat UE) 	<p>Metoda:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Wykład 2 Pokaz, dyskusja 3 Wykład, dyskusja 4 Warsztaty, dyskusja 5 Zajęcia praktyczne 6 Zajęcia praktyczne 7 Teoria i praktyka 8 Wykład 9 Wykład 10 Wykład 11 Wykład <p>Do najbardziej popularnych metod nauczania zawodu należą wykład oraz dyskusja.</p>
<p>Cytaty:</p> <p>Firmy małe i mikro, pracownicy 50+ lat:</p> <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <p>Ad. 1. "No i później po wejściu do Unii kończyłam kurs HCP. To jest kurs taki dla jednostek gastronomicznych, wszystkie wymogi sanitarne. To kończyłam, później kończyłam jeszcze związany z rolnictwem kurs. Więc tam było drobiarstwo. No wszystko co ma związek z rolnictwem." (Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy- kucharka, firma mała/mikro);</p> <p>Ad. 7. "Przyjeżdżała firma, która np. wstawiała jakiś tam aparat swój. I wtedy to przyjeżdżały dwie, trzy osoby.</p> </div>	



-Pr. Produccenci, tak?

-Tak, producenci, czy tam właściciele sprzętu. No i dwa – trzy dni, żeśmy się uczyły. No bo tam jedna drugiej zawsze tam pomagała. Także głównie to były firmy, które wstawiały swoje aparaty. „(Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy - technik analityki, firma mała/mikro);

Firmy średnie i duże, pracownicy 31-50 lat:



Ad. 2. "Byłam na szkoleniu we wrześniu 2010 roku. Ono było organizowane przez Centrum Kadrowe Kadry i Płace w Warszawie i tematyka tego szkolenia to było „Planowanie, zarządzanie czasem pracy”. Spotkaliśmy się też w takiej grupce osób, bo to około 10 osób było. Był pan radca prawny. Bardzo fajne, bardzo korzystne. Jestem bardzo zadowolona z tego szkolenia.

-Pr. W jakiej formie to było prowadzone?

-To było takie spotkanie przy stole. Wywieszona była ta tablica, wyświetlane były slajdy.

-Pr. I była też dyskusja?

- Tak, była dyskusja, rozmowa taka." (Żuromin, K, 32 lata, kierownik/samodzielny specjalista - kadrowa, firma średnia/duża);

Ad. 3. "Ja byłem troszkę wcześniej na takim szkoleniu. To były wynagrodzenia, ZUS, VAT troszeczkę. Zusowskie to była taka sucha teoria, którą sam wyczytałem, ale to, co można było wynieść z tych wykładów, to były po wykładach dyskusje na temat zadań problemowych. Osoby, które prowadziły te szkolenia, to były w ogóle z innych całkowicie województw. Te szkolenia były takie suche, czyli to co trzeba, że zmieniają się na przykład druki zwolnień lekarskich i że są takie, od pierwszego wchodzą zmiany, jest urlop ojcowski 2 tygodnie od 2012. „To wszystko. Są pytania? Nie ma? Dziękuję”. To urząd musiał zrobić takie szkolenie, to zrobił. To było bezpłatne, bo one najczęściej są darmowe. Zazwyczaj zakład pracy mnie na takie wysyła albo jak mówiłem wcześniej, idę do pracodawcy sam i proszę." (Żuromin, M, 36 lat, kierownik/samodzielny specjalista - referent ds. księgowości, firma średnia/duża);

Ad. 4. "Ostatnio było z BHP jakieś 3 tygodnie temu. Wcześniej byłam na dwóch szkoleniach w Olsztynie, ale to częściowo było finansowane z Unii, częściowo z banku. To pierwsze to były techniki posprzedażowe. Poza tym byłam jeszcze na ubezpieczeniach i to było finansowane częściowo przez bank, a częściowo przez Concordii.

-Pr. A jak to wygląda, czy to jest jakiś wykład, czy to jest warsztat?

- To są warsztaty. Też siedzimy sobie, bo wiadomo, że musimy pewną rzecz ogarnąć, pewien temat, ale też są i scenki, które musimy zagrać, to jest rozwiązywanie testów, ale i to, czego się żeśmy teraz nauczyli, to jest to, że dobierają nas w pary i mamy na podstawie zachowania, wyglądu, mamy opisać jakąś osobę i najczęściej jest tak, że zupełnie się nie znamy, bo zwolują nas z całej Polski, i jakie wrażenie na sobie robimy. Na zakończenie takiego pobytu też omawiamy te sprawy." (Żuromin, K, 38 lat, kierownik/samodzielny specjalista - bankowiec, firma średnia/duża);

Ad. 5. "My mieliśmy firmę zewnętrzną, audytorską taką. Była taka para ludzi. Ona była psychologiem, on był socjologiem. W każdym razie oni audytowali firmę, przeprowadzali rozmowy z pracownikami, mieliśmy wewnętrzne szkolenia, czyli to też była taka fajna forma, bo oni swoje szkolenie dostosowali ściśle, tylko i wyłącznie do naszej firmy i pod każdego pracownika.

- Pr. I z czego oni szkolili?

-To były szkolenia, takie miękkie. Głównie dla kadry menadżerskiej.

- Pr. Z zarządzania ludźmi?





-Tak. I to było związane ze zmianami, z marketingiem firmy, z wizerunkiem firmy." (Żuromin, K, 40 lat, kierownik/samodzielny specjalista - kierowniczką cukierni, firma średnia/duża);

Ad. 6. " Ja byłam na zawodowym, na resuscytacji krążeniowo-oddechowej, medycyna paliatywna i etyka zawodowa.

- Pr. I tam tylko fachowcy z tej branży?

- Fachowcy, tak. Uczestnikami też były pielęgniarki, wszystko z branży medycznej. Zawsze dużo daje nam takie szkolenie. To jest wymiana doświadczeń, to są ćwiczenia, wykłady.

- Pr. Ale to było obowiązkowe, na które pracodawca wysyła, tak?

- Tak, to było obowiązkowe. Jeszcze są takie dłużej przeważnie, bo to są już wymogi Funduszu Zdrowia. Natomiast te dwudniowe to przede wszystkim wymiana doświadczeń. Mi to dużo daje." (Żuromin, K, 36 lat, kierownik/samodzielny specjalista - kierowniczką pielęgniarek w Caritas, firma średnia/duża);

Ad. 8. "Wewnętrzne to tak, bardzo często, ale to w godzinach pracy.

- Pr. I z czego one są, te szkolenia?

-Tylko procedury. A tak, to BHP co najwyżej." (Żuromin, K, 52 lata, kierownik/samodzielny specjalista - pracownik biurowy, firma średnia/duża);

Programy kompetencyjne w ramach zakładu pracy

▪ Motywatory wzięcia udziału:

- o mieć lepiej wykwalifikowanych pracowników, nadążających za zmianami zachodzącymi na rynku, w prawie;
- o otrzymać niezbędny certyfikat/ uprawnienia

▪ Inicjator szkolenia: najczęściej inicjatorem tego typu szkoleń jest pracodawca

▪ Organizacja szkolenia:

- o Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe/ rzadziej producentów -odbywają się najczęściej poza miejscem pracy, często w innym mieście (z noclegiem i wyżywieniem, ale nie zawsze).
- o Szkolenia wewnętrzne najczęściej odbywają się w miejscu pracy, najczęściej w godzinach pracy.

▪ Czas trwania:

- o Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe trwają od 1 do 10 dni.
- o Szkolenia wewnętrzne trwają zazwyczaj kilka godzin, w przypadku wprowadzenia nowego sprzętu może to być jednak nawet kilka dni (sieci komputerowe, branża medyczna).





▪ **Uczestnicy:**

- W szkoleniach prowadzonych przez zewnętrzne firmy najczęściej biorą udział ludzie pracujący w danej branży lub o określonej specjalizacji, jeśli jednak są to szkolenia prowadzone przez producentów najczęściej odbywają się w gronie osób z jednej firmy. W szkoleniach formalnych najczęściej udział biorą specjaliści, pracownicy już wykwalifikowani, wyselekcjonowani spośród innych pracowników.
- W szkoleniach wewnętrznych biorą najczęściej udział wszyscy pracownicy, których szkolenie może dotyczyć.

▪ **Prowadzący szkolenie/ organizator:**

- Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy: szkoleniowcy lub specjaliści/ eksperci, komercyjne firmy szkoleniowe, Centra Kształcenia Ustawicznego lub producenci.
- Szkolenia wewnętrzne: przełożeni, bardziej doświadczeni i kompetentni pracownicy, producenci.
- **Źródła finansowania:** w firmach średnich i dużych tego typu szkolenia najczęściej są finansowane przez pracodawcę, w małych i mikro są to koszty własne pracowników lub dofinansowanie zewnętrzne (np. Unia Europejska).

- **Źródła informacji o szkoleniu:** informacja jak i inicjatywa równie często pochodzi od pracodawcy np. bezpośredniego przełożonego jak od samego pracownika.





- **Zachęcająca/ ułatwiająca rola pracodawcy do podejmowania szkoleń –**
inicjatorem szkoleń w miejscu pracy są najczęściej pracodawcy.

- **Powody nieuczestniczenia w szkoleniach w miejscu pracy:**
 - Brak szkoleń (pracodawcy nie oferują szkoleń)
 - Pracodawca najczęściej nie oferuje szkoleń pracownikom z powodów finansowych lub nie widzi takiej potrzeby (najczęściej firmy małe i mikro)
 - Pracodawca wysyła bardziej wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników z dłuższym stażem, a nie wysyła kadry nisko wykwalifikowanej
 - Czasem sami pracownicy nie widzą potrzeby szkolenia się i również nie wychodzą z inicjatywą do pracodawcy



"Tzn. ja to uważam, że tu jest w ogóle bardzo mało takich kursów. A jak są, to daleko, nie? Muszą delegować pracownika już na dłuższy okres czasu. Nie jest to takie proste. Nie ma takiej lokalizacji np. żeby to było gdzieś bliżej."

(Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy - kucharka, firma mała/mikro);

"Był wyjazd do Hiszpanii zdaje się. Bo akurat inni koledzy wyjechali. Tam było krótko, chyba 3 – 4 dni tylko. To było takie związane z prezentacją produktów, zdaje się Zielonej Budki.

- Pr. A czemu nie wszyscy wyjechali na to szkolenie? Jaki był warunek, żeby wyjechać?

- Po prostu wszyscy nie mogli, bo ktoś musiał pracować.

- Pr. A wiadomo jaki był klucz doboru tych osób, które pojechały na to szkolenie?

- To szef swoich najbardziej zaufanych oczywiście.

- Pr. Tak, czy ocenił i wybrał najlepszych, czy nie wiadomo?

- No niekoniecznie szucha. Na pewno z rodziny." (Żuromin, M, 42 lata, pracownik szeregowy - tokarz, firma mała/mikro);

" Nie ma takich szkoleń dla pracowników. Są tylko takie wewnątrz. Na szkolenia jeździ tylko pani dyrektor i to są jednodniowe.

- Pr. A gdyby Pani sama chciała i poszła z propozycją, że znalazła Pani szkolenie i chce, to jak Pani sądzi?

- Ale ja nie wiem, czy ja bym chciała. Ja jestem z tego pokolenia, o którym Pan mówił. Ja jestem tutaj najstarsza i ja pracuję, bo ja mam cel. Ja pracuję tylko dlatego, żeby mój syn skończył studia. Tylko i wyłącznie. Gdyby to były rzeczywiście jakieś fajne szkolenia. Ale jak ja mam zasuwać i szukać sobie samochodu, jechać do Płocka albo jakichś autobusów, to nie. Jechać po to, żeby jechać?" (Żuromin, K, 52 lata, kierownik/samodzielny specjalista - pracownik biurowy, firma średnia/duża);





4.1.11.2. Określenie udziału pracowników w programach rozwoju kompetencji we własnym zakresie

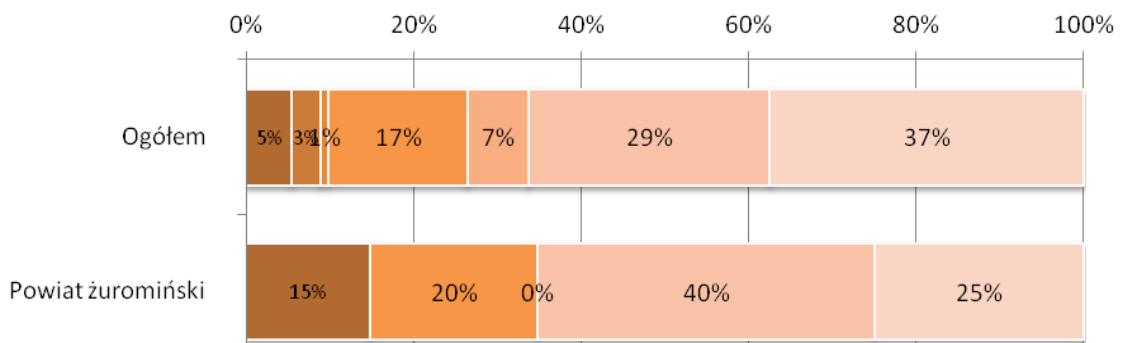
■ Udział w szkoleniach formalnych:

Na pytanie B9 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

B10. Kto był organizatorem tego szkolenia?

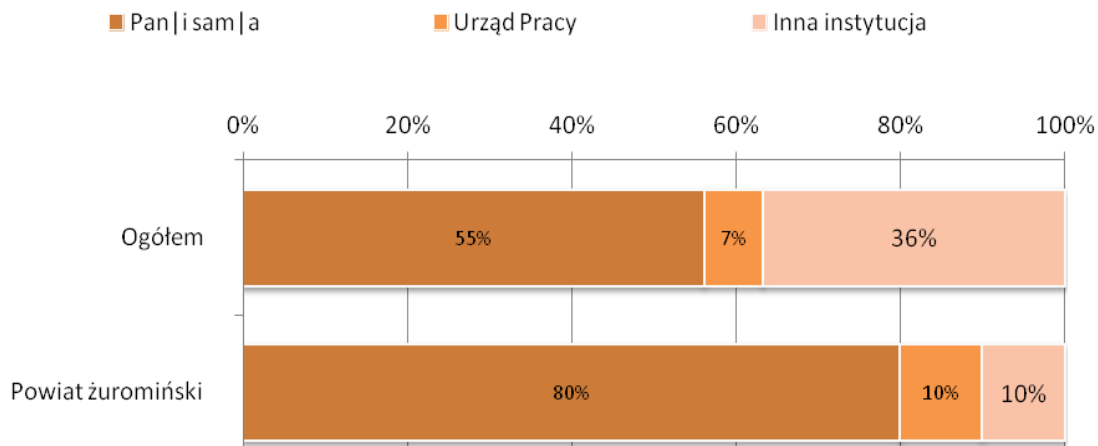
szkoła dla dorosłych
placówka kształcenia praktycznego
Zakład Doskonalenia Zawodowego
inne

■ placówka kształcenia ustawicznego
■ ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego
■ firma szkoleniowa



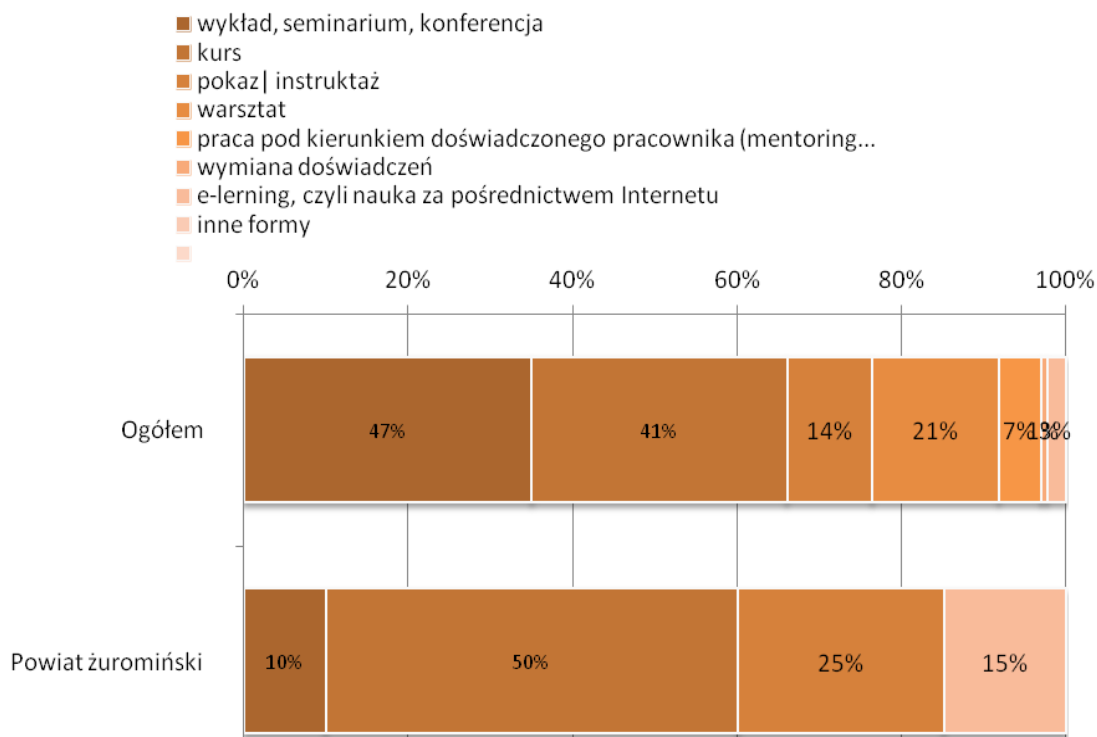


B11. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?



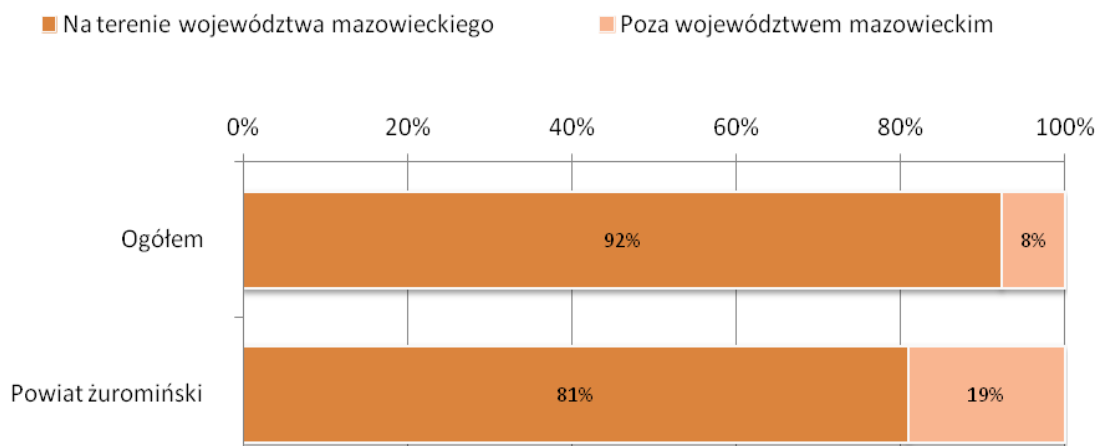
B1

2. Jaka była forma tego szkolenia?





B13. Czy szkolenie miało miejsce na terenie województwa mazowieckiego czy poza nim?




Pracownicy we własnym zakresie zwykle brali udział w szkoleniu organizowanym przez firmę szkoleniową lub zakład doskonalenia zawodowego. W 80% pracownicy musieli finansować to szkolenie z własnej kieszeni. Najczęściej wybierana przez pracowników forma szkolenia to kurs, instruktaż lub pokaz. Szkolenia w znacznej większości odbywały się na terenie województwa mazowieckiego.

■ Formy kształcenia

- Do najbardziej popularnych kursów szkoleń należą szkolenia bezpłatne oraz samokształcenie.
- Mniej popularne jest korzystanie z placówek kształcenie ustawicznego.



■ Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	Metoda
<p>Tematy/ korzyści:</p> <p>1 Kurs masażu 2 Kurs pedagogiczny 3 Studia wyższe (ekonomia)</p>	<p>Metoda:</p> <p>1 Teoria i praktyka 2 Wykłady 3 Wykłady</p>
<p>Cytaty:</p> <p>Pracownicy szeregowi/ fizyczni 50+ lat z firm małych i mikro:</p> <p> Ad. 1. " Tzn. ja byłem na dwóch, tylko poza mazowieckim. To w Przemysłu byłem na kursie masażu.</p> <p>- Pr. A czemu aż w Przemysłu, nie było w mazowieckim? Czy było za drogo?</p> <p>- Tzn. nie, akurat wtedy, ten czas i było drożej i mało jest kursów tego typu.</p> <p>- Pr. A w mazowieckim coś?</p> <p>- A w mazowieckim była organizowany taki, w Warszawie, kurs specjalistyczny. Firma mieści się w Krakowie, a ma swoje siedziby w Warszawie, w Gdańsku, Wrocławiu. I właśnie byłem w Warszawie. Dwa tygodnie tam siedziałem . Tzn. najpierw tydzień, później mieliśmy zapoznanie się z materiałami, z wszystkimi, które otrzymaliśmy. I później po miesiącu około, pojechaliśmy jeszcze ponownie. To był bardzo fajny kurs, z którego jestem bardzo zadowolony.</p> <p>- Pr. I co tam, jaka główna metoda? Jak oni nauczali tam?</p> <p>-Tzn. najpierw była praca na sobie. Najpierw była teoria. Później była praktyka na sobie . A później była wieczorami, bo to kurs trwał tam od 9 do 18 z przerwą .I to było tak, wieczorkiem, na sam koniec dnia, pacjenci przychodzili. I była praca ,najpierw pracowałem z pacjentami ten główny prowadzący. Później na drugiej części my pracowaliśmy z pacjentami już." (Żuromin, M, 36 lat, pracownik szeregowy - rehabilitant, firma mała/mikro);</p> <p>Pracownicy 31-50 lat (kierownicy/ specjaliści) z firm średnich i dużych:</p> <p>Ad. 2. " Bo ja sobie zrobiłam kurs pedagogiczny swego czasu.</p> <p>Pr – Co Panią do tego skłoniło?</p> <p>– Dostałam propozycję pracy. Przez 2 lata uczyłam w szkole, więc zrobiłam sobie taki kurs. Ale powiem, że niektóre elementy tego kursu, bo to był roczny kurs, przydają się mi teraz w pracy, bo to i w podejściu, i tak.</p> <p>Pr – Do ludzi generalnie?</p> <p>– Do ludzi, do współpracowników, do młodszych kolegów, do stażystów, których mamy też. Myślę, że to też dużo dało." (Żuromin, K, 39 lat, kierownik/samodzielny specjalista - pracownik sanitarny, firma średnia/duża)</p>	



Ad. 3. " No i jeszcze studia. Na to już mnie szef nie wysłał.

- Pr. Sama Pani poszła. A robił jakieś trudności?

- Nie. Nie robił trudności, wręcz pomaga.

- Pr. Jak pomaga? W jaki sposób?

- Jak tylko się zwrócę o pomoc, to zawsze mi pomoże. To jest pożyczka, to jest pozwolenie na wzięcie urlopu w terminie." (Żuromin, K, 40 lat, kierownik/samodzielny specjalista - kierownik cukierni, firma średnia/duża);

Programy kompetencyjne w ramach zakładu pracy

- **Motywatory wzięcia udziału:** doskonalenie w celu utrzymania obecnej pracy, poszerzenie zakresu usług i większa atrakcyjność na rynku pracy, wymóg formalny, chęć wyjazdu zagranicę w celu bardziej atrakcyjnych zarobków, większe możliwości na rynku pracy i wyższy status społeczny, chęć zmiany pracy.
- **Inicjator szkolenia:** najczęściej inicjatorem szkoleń jest pracodawca jednak zdarzają się sytuacje w których to pracownik zgłasza pracodawcy potrzebę odbycia szkolenia.





▪ **Organizacja szkolenia:**

- Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe – odbywają się najczęściej poza miejscem pracy. Mogą przybierać formę zorganizowanych wyjazdów naukowo-rozrywkowych lub kursów – lekcji na które pracownik przychodzi do kilku razy w tygodniu.
- Szkolenia prowadzone przed producentów, szczególnie te dotyczące sprzętu technicznego są najczęściej przeprowadzana w zakładach pracy – producent przyjeżdża do firmy i uczy pracowników obsługi nowo-zakupionego sprzętu. Czasem organizowane są szkolenia wyjazdowe.
- Szkolenia wewnętrzne najczęściej odbywają się w miejscu pracy, najczęściej w godzinach pracy i często prowadzone są przez pracodawcę lub doświadczonych/odpowiednio wykwalifikowanych pracowników firmy.

▪ **Czas trwania:**

- Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe trwają od kilku dni (wyjazdy i szkolenia i zajęcia praktyczne) do kilku miesięcy (kursy komputerowe, zdobywanie nowych umiejętności).
- Szkolenia wewnętrzne trwają zazwyczaj kilka godzin, chociaż zdarzają się też dłuższe (wprowadzenie nowego sprzętu)

▪ **Uczestnicy:**

- W szkoleniach prowadzonych przez zewnętrzne firmy najczęściej biorą udział osoby pracujące w danej branży lub o określonej specjalizacji.
- Szkolenia prowadzone przez producentów najczęściej odbywają się w gronie osób z jednej firmy. W szkoleniach formalnych najczęściej udział biorą specjaliści, pracownicy już wykwalifikowani, wyselekcjonowani spośród innych pracowników.
- W szkoleniach wewnętrznych biorą najczęściej udział wszyscy pracownicy, których szkolenie może dotyczyć.

▪ **Prowadzący szkolenie/ organizator:**

- Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy: szkoleniowcy lub specjaliści/ eksperci, komercyjne firmy szkoleniowe, Centra Kształcenia Ustawicznego lub producenci
- Szkolenia wewnętrzne: przełożeni, bardziej doświadczeni i kompetentni pracownicy

▪ **Źródła finansowania** (własne, pracodawca, Kapitał Ludzki, inne): najczęściej tego typu szkolenia są finansowane przez pracodawcę bądź samego pracownika.

▪ **Źródła informacji o szkoleniu:** informacja jak i inicjatywa podnoszenia kwalifikacji pochodzi od pracodawcy np. bezpośredniego przełożonego. Dość często jest to jednak również





potrzeba deklarowana przez samego pracownika.

- **W szkoleniach z własnej inicjatywy częściej udział brali** pracownicy 31-50 lat (kierownicy/samodzielni specjaliści) z firm średnich lub dużych, którzy odczuwają deficyt szkoleń. Wśród pracowników szeregowych 50+ lat z firm mikro i małych tylko jedna osoba brała udział w tego typu szkoleniach.
- **Zachęcająca/ ułatwiająca rola pracodawcy do podejmowania szkoleń** – pracodawcy często nie wiedzieli o fakcie uczestniczenia w kursach/ szkoleniach. Ci, którzy o tym wiedzieli na ogół ułatwiali pracownikom wzięcie w nich udziału (elastyczne godziny pracy, urlopy etc.).
- **Udział w bezpłatnych/ dofinansowanych programach rozwoju kompetencji**
 - Nikt z pośród pracowników firm mikro i małych (50+ lat) nie uczestniczył w bezpłatnych szkoleniach finansowanych przez Unię Europejską. W grupie pracowników 31-50 lat firm średnich i dużych nie pojawiła się na ten temat informacja.



"- Pr. Moi państwo, a czy brałście w jakimś udział bezpłatnym jakimś kursie, jakimś finansowanym, czy ze środków, czy przez Unię, czy przez Urząd Pracy?
- Chciałem się załapać w Krakowie czy we Wrocławiu był taki kurs. Właśnie to jest z tych specjalistycznych też już, ale to dostać się tam, chyba przez znajomości tylko.
- Pr. Trudno, tak?
- Wiem, że były tam organizowane, bo ja dzwoniłem, wydzwaniałem tam, ale nic z tego." (Żuromin, M, 36 lat, pracownik szeregowy - rehabilitant, firma mała/makro);

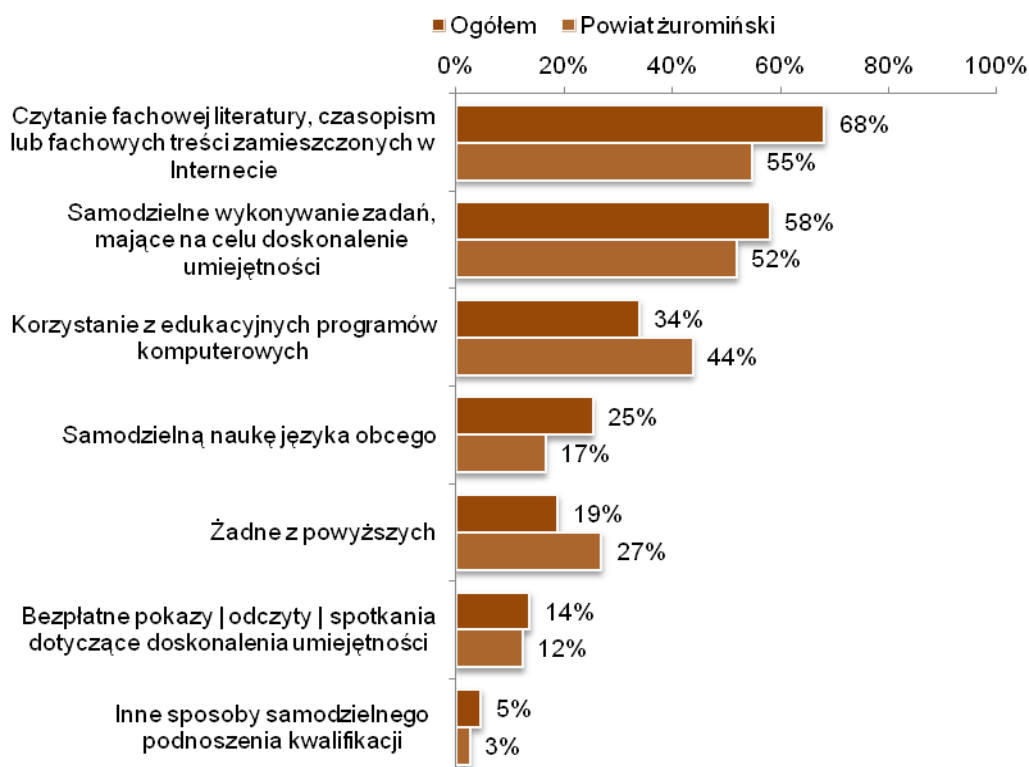
- **Powody nieuczestniczenia w szkoleniach:**
 - Niewielka ilość tego typu kursów w najbliższej okolicy
 - Trudności z dostępnością





Udział w podnoszeniu kwalifikacji w sposób nieformalny:

B15. Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy próbował/a Pan/i w inny sposób podnosić swoje kwalifikacje, na przykład poprzez:



Pracownicy, poza szkoleniami, podnoszą swoje kwalifikacje poprzez lekturę literatury fachowej oraz samodzielne wykonywanie zadań.

- **Samokształcenie** była najpopularniejszą formą kształcenia się wśród pracowników, zwłaszcza w grupie kierowników/ samodzielnych specjalistów. Do najpopularniejszej formy należy lektura prasy/ wydawnictw branżowych.



" - Pr. Czy jakąś prasę branżową Państwo czytacie? Książki na tematy zawodowe?
- „Gazeta Prawna”, ale i taki periodyk wydawany przez krakowskie SKO („Kasus”) się nazywa.
- Pr. SKO to jest co?
- Samorządowe Kolegium (Odwoławcze) w Krakowie. To jest kwartalnik. To jest taka prasa branżowa, że tak powiem. Przez PWPW wydawana od czasu do czasu taka gazetka, ale to już jest taka bardziej





techniczna dla nas-pracowników- tj. „Pojazd i kierowca.” (Żuromin, K, 39 lat, kierownik/samodzielny specjalista - pracownik sanitarny, firma średnia/duża);

" Jak np. gdzieś jestem i coś mnie tam interesuje to ja sobie przyjeżdżam do domu, wchodzę w Internet, szukam. Aha, mam przepis, zrobię, kombinuję. Wyjdzie, czy smakuje tak jak tam smakowało, czy inaczej wygląda, czy tak samo? No trzeba w jaki sposób sobie pomagać, no niestety. Na pewno nie wyjdę od razu do klienta, tylko muszę to zrobić najpierw u siebie." (Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy - kucharka, firma mała/mikro);

Udział w konferencjach/ targach/ wymianie międzynarodowej między oddziałami firm (pytanie tylko do kierowników i samodzielnych specjalistów) – Respondenci nie wspominali o tego typu formach poprawiania kompetencji zawodowych.

Dostępność szkoleń na regionalnym rynku szkoleń – badani z powiatu żuromińskiego mieli poczucie, że w tym regionie oferta szkoleń nie jest zbyt szeroka, konieczność dalekich wyjazdów i większych kosztów ogranicza ich możliwości rozwoju zawodowego.



"Tzn. ja to uważam, że tu jest w ogóle bardzo mało takich kursów. A jak są, to daleko, nie? Muszą delegować pracownika już na dłuższy okres czasu. Nie jest to takie proste. Nie ma takiej lokalizacji np. żeby to było gdzieś bliżej." (Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy - kucharka, firma mała/mikro);

" Nie ma takich szkoleń dla pracowników. Są tylko takie wewnątrz. Na szkolenia jeździ tylko pani dyrektor i to są jednodniowe. Gdyby to były rzeczywiście jakieś fajne szkolenia. Ale jak ja mam zasuwać i szukać sobie samochodu, jechać do Płocka albo jakichś autobusów, to nie. Jechać po to, żeby jechać?" (Żuromin, K, 52 lata, kierownik/samodzielny specjalista - pracownik biurowy, firma średnia/duża);

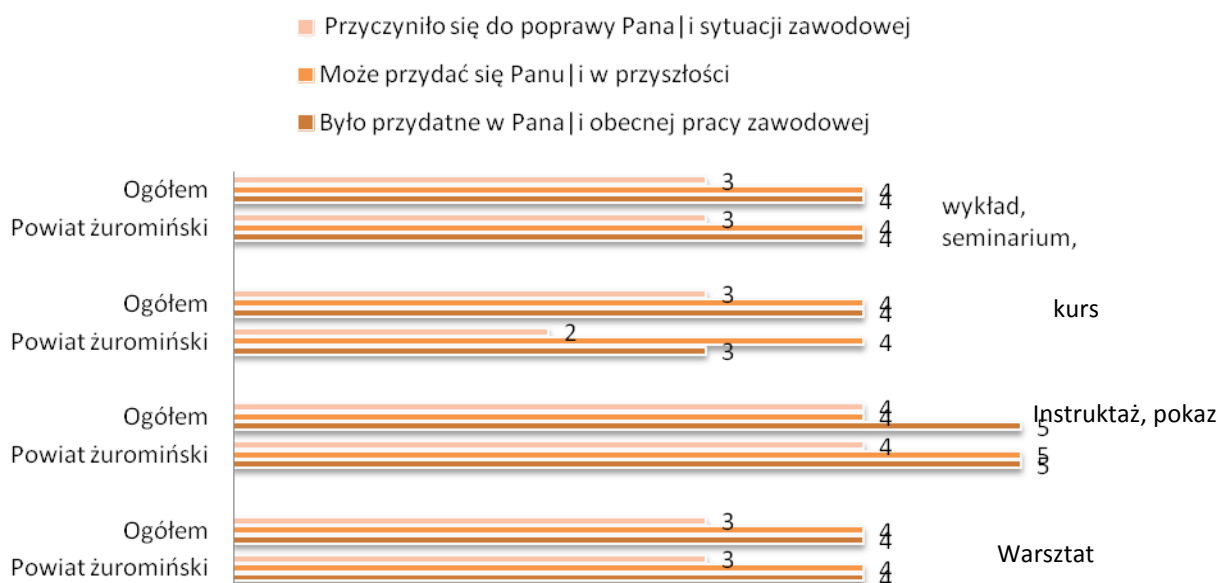




4.1.12. Identyfikacja opinii na temat efektywności programów rozwoju kompetencji z punktu widzenia pracowników

■ Ocena szkoleń oferowanych przez pracodawców

B7. Proszę ocenić to szkolenie na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo słabą, a 5 bardzo dobrą. Na ile to szkolenie:



Najwyżej ocenianą formą szkolenia (pod względem przydatności pracownikom) jest instruktaż i pokaz.

- Pracownicy biorący udział w badaniu jakościowym **najwyżej ocenili szkolenia opłacone/ zorganizowane przez pracodawcę oraz szkolenia bezpłatne.**
- Wysoko ocenili również **samoksztalcenie**, zaznaczając, że z powodu ograniczonej ilości szkoleń, czy finansów często jest to jedyna metoda umożliwiająca rozwój zawodowy i osobisty.



- **Kształcenie ustawiczne** oceniane było najniżej, pracownicy uznali bowiem ten typ szkoleń za najmniej profesjonalny, przede wszystkim z powodu, krótkiego czasu trwania oraz ściśle teoretycznej formy (wykłady).

Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Niewielka odległość od miejsca zamieszkania (brak problemów z noclegiem i dojazdem)
- Połączenie teorii z praktyką
- Warsztaty
- Dobry wykładowca (kompetentny/ ekspert, ciekawie prowadzący zajęcia)
- Opłacenie szkolenia przez pracodawcę



"Ja ostatnio miałam takie fajne szkolenie, bo zazwyczaj na wszystkich innych szkoleniach, na których byłam, to były wykłady, warsztaty, rozmowy, scenki i tego typu rzeczy, a tu była nowość, bo była kamera i były inscenizowane jakieś tam rzeczy, rozmawialiśmy ze sobą albo omawialiśmy jakiś temat. To później można było odtworzyć i zobaczyć siebie w danej sytuacji, żeby zobaczyć, jakich ja słów używałam, czy się nie powtarzałam. Bardzo fajnie, bo można było to przeanalizować, bo w trakcie danej scenki, to nie zwraca się na sto rzeczy uwagi. Zwraca się uwagę na to, że ta pani ma fajne kolczyki albo że ktoś się roześmiał, ale nie przykłada się do tego wagi. To było motywowanie pracowników. Są różne metody przeprowadzania rozmów i tego nie zauważamy, a tu jedno niepotrzebne słowo albo zdanie, powiedziane na początku albo na końcu, albo na odwrót, zupełnie całość rozmowy odwraca i niweczy to wszystko, co chcieliśmy powiedzieć. A jeszcze zobaczenie siebie w takiej roli albo kogoś, to też naświetla." (Żuromin, K, 40 lat, kierownik/samodzielny specjalista - kierownik cukierni, firma średnia/duża);

"5 dałem, bo wszystkiego co powinienem się nauczyć. Był na koniec egzamin, przeprowadzony, trzeba było się tą wiedzą wykazać (egzamin teoretyczny i praktyczny).

- Pr. A zajęcia praktyczne też były?

-Też były, oczywiście praktyczne. No bo trzeba było poznać ten wózek, co do czego służy, pojeździć. Trzeba było palety przestawiać, manewrować paletami, slalomy robić, nie slalomy, jazda przodem, jazda tyłem. Poniekąd prawie tak ja na kursie prawa jazdy samochodowym to się odbywało.

-Pr. Ile czasu trwały takie szkolenie?

-Gdzieś w sumie to popołudniami przez tydzień czasu." (Żuromin, M, 56 lat, pracownik szeregowy - magazynier, firma mała/mikro)

Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Szkolenie w pracy, pod koniec dnia (zmęczenie utrudnia przyswajanie informacji)
- Niewystarczająca ilość szkoleń
- Niewielka ilość miejsc (nie wszyscy mają szansę skorzystać ze szkolenia)





- Zbyt krótki czas trwania szkolenia



"To odbywało się w ciągu normalnego dnia pracy. Trwało to około tygodnia załóżmy, w ciągu normalnego dnia pracy. Takie zamieszanie, człowiek zmęczony." (Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy - technik analityki, firma mała/mikro)

■ Ocena szkoleń z których pracownik skorzystał bez wiedzy/zaangażowania pracodawcy

Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Wysoki poziom szkolenia, profesjonalizm szkoleniowców
- Odpowiedni czas trwania kursu (szkolenia dłuższe, co najmniej dwudniowe)
- Szkolenie poza miejscem pracy
- Warsztat i połączenie teorii z praktyką
- Niewielkie grupy uczestników szkoleń
- Powtarzalność szkoleń



*" - Pr. A prowadzących jak pan ocenia? Dobrze, czy nie?
- Bardzo dobrze(...)W tym co robił, to był dobry.
- Pr. A szkolenie w ogóle dlaczego się panu podobało? Dlaczego pan uważa, że było udane?
- Bo się nauczyłem takich wielu rzeczy. Główną sprawą to jest nauczanie ruchu, ćwiczeniami. I tam się nauczyłem tych ćwiczeń, metod ćwiczeń. Między innymi, które mi się przydają w pracy teraz, z pacjentami np. tak jak już mówiłem udarowymi, różnymi po złamaniach, różne zwichnięcia. Ćwiczenia w tym zakresie właśnie. Różne metody. Nie takie zwykłe ćwiczenia, tak jak uczyli w szkole, że robisz za pacjenta. (Żuromin, M, 36 lat, pracownik szeregowy - rehabilitant, firma mała/mikro)*

Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Zbyt wysoka cena
- Trudności z dojazdem, zbyt duża odległość od miejsca zamieszkania (niezapewnienie zaplecza noclegowego)
- Niewielka ilość miejsc



- Brak ułatwień ze strony pracodawcy (brak dofinansowania oraz niemożliwość uzyskania urlopu na czas szkolenia)



"Chciałem się załapać w Krakowie czy we Wrocławiu był taki kurs. Właśnie to jest z tych specjalistycznych też już, ale to dostać się tam, to jest chyba przez znajomości tylko.

-Pr. Trudno, tak?

-Wiem, że były tam organizowane, bo ja dzwoniłem, wydzwaniałem tam, ale nic z tego." (Żuromin, M, 36 lat, pracownik szeregowy - rehabilitant, firma mała/makro)

"Swoją urlop i swoje pieniądze na to trzeba. Czyli myślę, że każdy się zgodzi na to, że ja wezmę swój urlop i swoje pieniądze, żeby jechać na kurs na dwa tygodnie, prawda?" (Żuromin, M, 36 lat, pracownik szeregowy - rehabilitant, firma mała/mikro)

"10 tysięcy kosztuje kurs. A teraz kończyłem kurs taki za 700 zł. Ale to jest jeden z tańszych kursów. Żeby wejść w to tak na porządnie, to myślę, że tak po 10 tysięcy, po 13 tysięcy to trzeba na szkolenie wydać." (Żuromin, M, 36 lat, pracownik szeregowy - rehabilitant, firma mała/mikro)

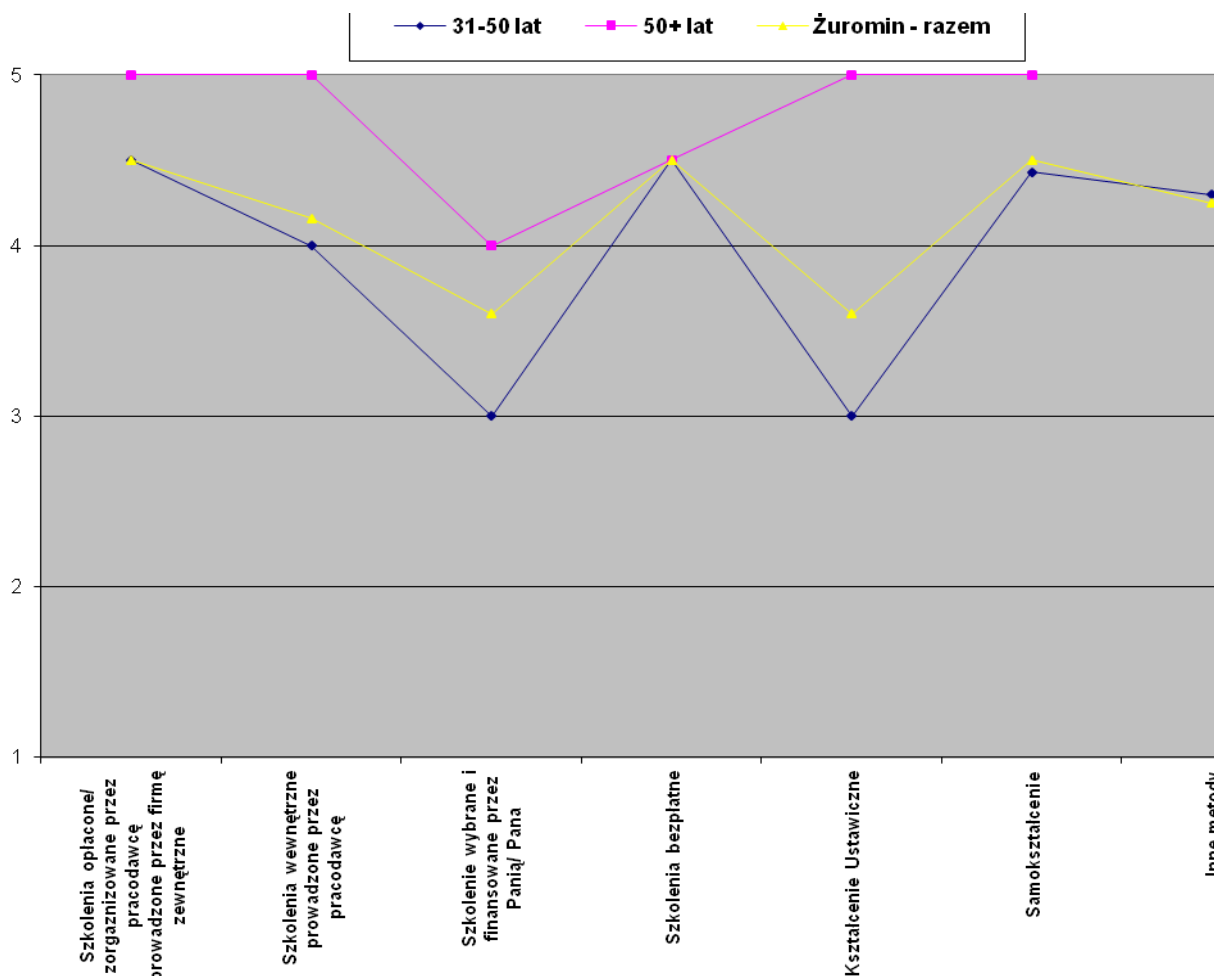
- **Szkolenia oceniane najwyżej ze względu na skuteczność i metodę szkolenia** - pracownicy najwyżej ocenili szkolenia łączące w równych proporcjach teorię z praktyką. Za najskuteczniejsze uznali również kursy trwające kilka dni (co najmniej dwudniowe) i prowadzone przez profesjonalistę z poza firmy.





- **Ocena skuteczności różnych form szkoleń⁸** – pracownicy najwyżej ocenili przydatność szkoleń:
 - opłaconych przez pracodawcę realizowanych przez zewnętrzne firmy szkoleniowe
 - szkoleń bezpłatnych
 - samokształcenia
 - najniżej natomiast oceniali skuteczność szkoleń wybranych przez siebie oraz kształcenia ustawicznego

⁸ Wykres na podstawie ankiety samowypełniającej dotyczącej oceny skuteczności różnych form szkoleń obrazuje to jak respondenci oceniają poszczególne metody szkoleń na 5-cio stopniowej skali, gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa.



• **Najwyżej oceniano kursy, które:**

- po których uczestnicy **nabywają umiejętności zarówno teoretycznych jak i praktycznych**: gdy zajęcia praktyczne/ pokaz są połączone z teorią i zajęć tych jest **tyle samo**
- **osoby prowadzące szkolenie** są kompetentne, zaangażowane, potrafiły zaciekawić uczestników, poświęcały odpowiednią ilość czasu poszczególnym uczestnikom, były pomocne
- **trwały dłużej** w zależności od tego, czy są nastawiane na zdobywanie zupełnie nowych umiejętności, czy podnoszenie kompetencji (co najmniej dwa dni)



- są chociaż częściowo **dofinansowane** przez pracodawcę lub organizacje zewnętrzne
- **zorganizowane poza miejscem pracy**, zapewniające zaplecze (nocleg, wyżywienie etc.)
- **Nisko oceniono szkolenia, które:**
 - Zorganizowane są w miejscu pracy np. pod koniec dnia
 - Trwają zbyt krótko (w zależności od trudności tematu i zaawansowania uczestnika), są za mało intensywne, zbyt mało się na nich uczy nowych rzeczy
 - Niezawierające w ogóle teorii, czy praktyki
 - Przeznaczone są dla większej liczby uczestników
 - zbyt mało czasu poświęca się poszczególnym uczestnikom
 - Zorganizowane są zbyt daleko od miejsca zamieszkania



"Z tym, że ta 4 dlatego, że to odbywało się w ciągu normalnego dnia pracy. Trwało to około tygodnia załóżmy, w ciągu normalnego dnia pracy. Takie zamieszanie. Człowiek zmęczony. „(Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy - technik analityki, firma mała/mikro)





■ Konieczne zmiany w szkoleniach

- Więcej szkoleń na regionalnym rynku szkoleń
 - jeśli poza miejscem zamieszkania to z zapewnionym zapleczem (np. nocleg) lub krótkim czasem dojazdu
- Dłuższy czas trwania/ adekwatny do stopnia zaawansowania (dla początkujących kursy dłuższe)
- Po równo zajęć teoretycznych i praktycznych
- Teoria prezentowana w ciekawy sposób
- Przynajmniej częściowe pokrycie kosztów przez pracodawcę lub zewnętrzną organizację
- Szkolenie odbywające się w specjalnie ustalonym dniu, a nie po pracy (zmęczenie uniemożliwia przyswojenie wszystkich wiadomości)





4.1.13. Identyfikacja oczekiwań pracowników w stosunku do jednostek kształcenia ustawicznego

Plany edukacyjne/ zapotrzebowanie

Na pytanie B16 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

Pracownicy w wieku 50+ lat pracujący w mniejszych firmach, zgłaszali chęć udziału w kursach/ szkoleniach równie często co pracownicy w wieku 31-50 lat z firm średnich i dużych.

- Najbardziej popularnym kursem jest kurs dotyczący technik radzenia sobie ze stresem.

Zapotrzebowanie na programy kompetencyjne zorganizowane i / lub opłaconych przez pracodawcę lub we własnym zakresie przez pracownika bez wiedzy i zgody pracodawcy	
Pracownicy 50+ lat, firmy małe i mikro, pracownicy szeregowi: <ul style="list-style-type: none">▪ Kurs rzeźbienia w owocach▪ Kurs dotyczący kuchni egzotycznych▪ Kurs na fotografa ślubnego (nowy zawód)▪ Kurs "Manualne pulsacje kręgosłupa"	Pracownicy 31-50 lat, firmy średnie i duże, kierownicy/ samodzielni specjaliści: <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Kurs dotyczący technik radzenia sobie ze stresem</u> (2 osoby)▪ Specjalizacja pielęgnarska



"Ja bym chciała się nauczyć rzeźbić w owocach. Podoba mi się to bardzo. Chciałabym takie coś skończyć. Ale to też kosztuje. Taki kurs, się dowiadywałam w Poznaniu nasi kucharze robią. Taki kurs trzydniowy kosztuje 700 złotych, plus tam co się popsuje, nie? W czym się rzeźbi, po prostu materiał. Więc w granicach tysiąca złotych plus dojazd, więc 1300 zł." (Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy - kucharka, firma mała/mikro);

"Jeszcze chciałabym trochę inne kuchnie poznać. No jest tego, to można cały czas mówić na okrągło o tym, nie tylko to co się umie, tylko tak jak powiedziałam, weszliśmy do Unii, coraz więcej ludzi przyjeżdża do nas i wyjeżdża. I trzeba to robić, żeby mieć pracę, to proste." (Żuromin, K, 55 lat, pracownik szeregowy - kucharka, firma mała/mikro);



"Tzn. to takie hobby moje było, fotografia. I po prostu z kolegą, który jest kamerzystą po prostu zaproponował. Kiedyś nie było takiego zapotrzebowania, nikt fotografa dodatkowego sobie praktycznie na wesele nie brał. To rzadkość była.

-Pr. Czyli sam to robił i jedno, i drugie, tak?

-Tak. Robili sami tam kamerą i trzaskał zdjęcia, wszystko. A teraz już jest taka, u nas moda weszła od kilku, kilkunastu lat, że teraz kamerzysta, fotograf oddzielnie. Każdy chce mieć pamiątkę taką z wesela, wiadomo z własnego ślubu. I teraz trzeba by tak żeby sprzęt, kurs, ja wiem jakiś by się przydał, podejrzewam. Że nawet w Kurii taki żeby ksiądz nie gonił. Warsztaty takie fotograficzne, prawda? Żeby nie tylko hobbystycznie z własnego podwórka, tylko ktoś może jeszcze więcej wie, na pewno, niż ja sam. Chociaż się doszkałam przez Internet. Spędzam długi czas na tym, żeby w sprzęcie, czy sposobach robienia, żeby to po prostu wychodziło jak najlepiej, prawda?" (Żuromin, M, 42 lata, pracownik szeregowy - tokarz, firma mała/mikro);

" W moim przypadku to specjalizacje .Specjalizacje w każdej dziedzinie. Jeżeli jest pielęgniarka środowiskowa, to specjalizacja z POZ, jeżeli jest hospicyjna, to z opieki paliatywnej. To są kursy, ale głównie specjalizacje. Na to pracodawca nie chce dać pieniędzy.

- Pr. To jest drogie?

-To przede wszystkim trwa 2,5 roku .Ale to jest ważniejsze niż studia w naszym zawodzie, bo to konkretnie na tą działkę. I właściwie Fundusz Zdrowia dochodzi do tego, że to będzie w każdej naszej działce. Każda pielęgniarka dostanie oddział wewnętrzny chirurgia, blok, każda musi mieć specjalizację. Fundusz dąży do tego, żeby każda z pielęgniarek to miała. Miejmy nadzieję, że kiedyś pracodawca nas będzie na to wysyłał, ale póki co taka pielęgniarka jest droższa, jak już to ma." (Żuromin, K, 36 lat, kierownik/samodzielny specjalista - kierowniczką pielęgniarek w Caritasie, firma średnia/duża);

"- Może jakaś nauka technik radzenia sobie ze stresem.

- Właśnie.

- Ja już powiedziałam kierownicze, że na następne jadę na takie. To by się bardzo przydało, dlatego że są różne sytuacje, różni ludzie.

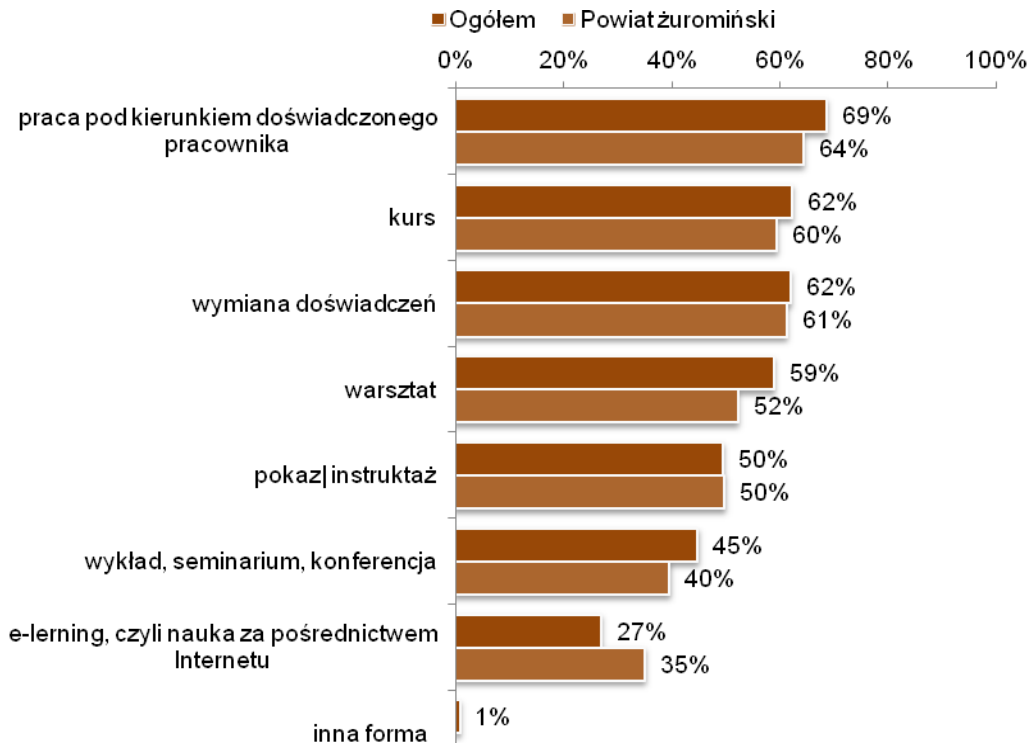
- Bo to trzeba też rozładować ten stres." (Żuromin, K, 39 lat, kierownik/samodzielny specjalista - pracownik sanitarny, firma średnia/duża)





■ Idealne kształcenie

B17. Jaka jest z Pana/i punktu widzenia idealna forma szkolenia?

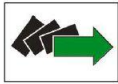


Według respondentów idealną formą szkolenia jest praca pod kierunkiem doświadczonego pracownika, kurs lub wymiana doświadczeń.

Idealne kształcenie to zdaniem pracowników:

- **Miejsce:** szkolenie zorganizowane w miejscu zamieszkania lub poza nim, ale połączone z noclegiem, wyżywieniem oraz dogodnym dojazdem
- **Czas trwania:** co najmniej 2 dni
- **Prowadzący:** powinien mieć takie cechy jak: wiedza, kreatywność, umiejętność przekazania wiedzy oraz cierpliwość





- **Metody:** teoria i praktyka, jeśli warsztaty to również poprzedzone częścią teoretyczną
- **Zajęcia grupowe:** Grupy nie powinny jednak być zbyt liczne (maksymalnie 10 uczestników)



" Najpierw teoria zawsze musi być, a potem dopiero praktyka." (Żuromin, M, 56 lat, pracownik szeregowy - magazynier, firma mała/mikro);

"Może takie zjazdy. Co dwa tygodnie taki zjazd. Tylko że to nie codziennie, tylko weekendy." (Żuromin, M, 36 lat, pracownik szeregowy - rehabilitant, firma mała/mikro);

- Przynajmniej dwa dni. Bo jeden dzień to jest mało.

- Tak, bo pierwszego dnia człowiek jest zdystansowany, a drugiego dnia już powrót." (Żuromin, K, 38 lat, kierownik/samodzielny specjalista - bankowiec, firma średnia/duża);

"- Musi być stół. Byłam ostatnio na szkoleniu, gdzie siedzieliśmy w kręgu, nie było stołów. I siedzieliśmy tak przez 2 dni. To było po prostu koszmarnie. Nie mieliśmy gdzie położyć sobie materiałów. Nie można było się oprzeć. To jest duże obciążenie dla organizmu, jak tak się siedzi tylko. Jedna noga, druga noga. A dla kobiet, zwłaszcza w spódnicach, to jest straszne.

- Pr. Po prostu niewygodnie.

- Ale i jest taka presja, jak się siedzi w koło i nie ma tego stołu. Ale i siedzimy i jesteśmy bardziej oceniający w stosunku do siebie, bo tutaj nie widzimy, co tam robimy z nogami i tak dalej, czujemy się nieskrępowani, natomiast jakby zabrano nam ten stół, to będziemy siedzieć sztywno, jakbyśmy kije połknęli." (Żuromin, K, 38 lat, kierownik/samodzielny specjalista - bankowiec, firma średnia/duża);

" Mnie się jeszcze marzy takie szkolenie, żeby było połączone uczestnikami, żeby to nie byli tylko przedstawiciele mojej branży, ale i instytucje, z którymi współpracujemy.

- Pr. Na przykład?

- Czyli sądy, prokuratury, policja, z którymi ja współpracuje. A to po to, żeby wypracować jakieś wspólne stanowisko, żeby powiedzieć, jakie my mamy problemy z tym, co sąd orzeknie, albo prokurator postanowi i tak dalej, tylko żeby to jakoś rozwiązać. To by było idealne szkolenie.

- Pr. Czyli też takie, które daje w branży jakąś większą łatwość i działania, i dogadywania się.

- Sposoby postępowania przy realizacji jakiegoś wspólnego celu." (Żuromin, K, 39 lat, kierownik/samodzielny specjalista - pracownik sanitarny, firma średnia/duża);

Dobre praktyki/ przykłady dotyczące kształcenia ustawicznego – dobre szkolenie to takie zdaniem badanych, które trwa odpowiednio długo, prezentuje zarówno teorię i na zajęcia praktyczne (przykład przytaczany przez rehabilitanta).





5. Podsumowanie całego badania

Streszczenie

Podstawowe cechy badanych rynków pracy

Firmy, które brały udział w badaniu charakteryzują się względną stabilnością i małą mobilnością zatrudnienia w ostatnich latach. Badane lokalne rynki pracy cechują się również dość tradycyjną strukturą, jeżeli chodzi o formy zatrudnienia (zdecydowana dominacja umowy o pracę).

Około połowy pracowników z powiatów objętych badaniem pracuje w wyuczonym zawodzie - w najmłodszej kategorii wiekowej ten odsetek sięga nawet 68%.

Częściowo można to zjawisko wyjaśnić mobilnością geograficzną – pewna część respondentów mogła uczyć się w innych regionach Polski. Może to jednak świadczyć o częściowym niedopasowaniu podaży na lokalnych rynkach pracy i oferty edukacyjnej (w tym oferty szkół zawodowych).

Kompetencje pracowników a oczekiwania pracodawców

Wydaje się, że w przypadku badanych firm i lokalnych rynków pracy nie istnieje problem dużego niedopasowania oczekiwań pracodawców i umiejętności pracowników. Pracodawcy cenią przede wszystkim umiejętności uniwersalne i miękkie, takie jak właściwy etos pracy, należyta staranność w wykonywaniu obowiązków, kompetencje społeczne itp. Rzadziej oczekują doświadczenia i konkretnych umiejętności potwierdzonych certyfikatami zakładając, że pracownicy dysponujący określoną postawą (np. zaangażowaniem i samodzielnością) są w stanie opanować czynności stanowiące treść obowiązków zawodowych. W zakresie tych





umiejętności i kompetencji obecni pracownicy badanych firm są przez swoich pracodawców oceniani dość dobrze.

Proces nauki zawodu w zakładzie pracy

W badanych firmach nowi pracownicy stosunkowo szybko osiągają względną samodzielność w wykonywaniu obowiązków zawodowych. W ponad połowie przypadków wystarczy na to miesiąc. W tym okresie zwykle ma miejsce „nauka poprzez pracę”, pod nadzorem bardziej doświadczonego pracownika, zazwyczaj jednak nie ma obowiązkowego szkolenia.

Szkolenia pracownicze

Główny instrument kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, jakim są szkolenia pracownicze, jest wykorzystywany w 41% badanych firm. Pracownicy firm mikro i małych mają mniejszą możliwość uczestnictwa w szkoleniach w porównaniu z pracownikami firm średnich.

Bazując na opiniach pracodawców można przypuszczać, że skala wykorzystania szkoleń i innych inicjowanych przez pracodawcę działań skierowanych na podnoszenie kwalifikacji pracowników, pozostanie w najbliższym czasie podobna.

Rola placówek kształcenia ustawicznego

Placówki kształcenia ustawicznego odgrywają marginalną rolę w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników badanych powiatów. Jedynie 31 przedsiębiorców (ok. 11%) deklaruje, że korzystało z usług tych instytucji w ciągu ostatnich 24 miesięcy.



Skala współpracy ze szkołami zawodowymi

41% pracodawców w ciągu ostatnich 24 miesięcy współpracowało w jakiegokolwiek formie ze szkołami zawodowymi. Współpraca firm ze szkołami zawodowymi ma przede wszystkim charakter praktyk zawodowych organizowanych w zakładach pracy. Z systemu praktyk zawodowych pracodawcy są ogólnie raczej zadowoleni. Pozostałe formy współpracy ze szkołami zawodowymi mają charakter szcątkowy.

Institucje rynku pracy pełnią ograniczoną rolę w pośrednictwie w nawiązywaniu współpracy pomiędzy lokalnym biznesem a szkołami zawodowymi.

Kwalifikacje i kompetencje praktykantów

Pracodawcy nie oczekują od praktykantów – uczniów szkół zawodowych – konkretnych, praktycznych umiejętności, doświadczenia w danej dziedzinie zawodowej, określonego kierunku wykształcenia. Wymagają zdolności takich, jak staranność i precyzja, zaangażowanie, sprawność fizyczna, dyspozycyjność i samodzielność. Pracodawcy nie są w pełni usatysfakcjonowani ze stopnia, w jakim praktykanci posiadli takie pożądane cechy.

Uczestnictwo pracowników w szkoleniach

W szkoleniach w ciągu ostatnich 24 miesięcy brało udział ok. 43% pracowników. Najczęściej były one prowadzone przez zewnętrznego realizatora i były finansowane przez pracodawcę. W tym względzie dane badania pracowników w pełni pokrywają się z ustaleniami badania pracodawców.

Szkolenia, w których biorą udział pracownicy, mają najczęściej postać wykładów / seminariów, czasem połączonych z elementami warsztatu. Preferencje pracowników są jednak inne – chcieliby mianowicie form maksymalnie praktycznych, osadzonych w



kontekście wykonywanej przez nich pracy, wykonywania zadań pod okiem doświadczonego trenera. Szkolenia w formie e-learningu nie są jeszcze ani popularne, ani preferowane.

Mimo niepełnego zadowolenia z formy szkoleń, pracownicy oceniają je dość wysoko, jako przydatne w pracy zawodowej.

Kwalifikacje i kompetencje – samoocena pracowników

Podobnie jak pracodawcy, pracownicy za kluczowe uznają miękkie (np. społeczne), a nie ściśle zawodowe kompetencje i umiejętności. Obie grupy są zgodne co do tego, że poziom tych kluczowych kompetencji wśród obecnie zatrudnionych jest dość wysoki.





Wnioski i rekomendacje

Wnioski płynące z badania pozwalają sformułować kilka rekomendacji, które w efekcie mogą pomóc rozwiązać zidentyfikowane problemy.

- Pracodawcy w zbyt małym stopniu wykorzystują szkolenia, zarówno jako instrument motywowania, jak i podnoszenia jakości kapitału ludzkiego w firmach. Pracodawcy, którzy korzystają ze szkoleń, najczęściej finansują je samodzielnie.

Odsetek firm, które w ciągu ostatnich 24 miesięcy korzystały z jakichkolwiek szkoleń to 41%. 43% pracowników deklaruje, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy brało udział w szkoleniach. Dotyczy to okresu, w którym dzięki środkom Europejskiego Funduszu Społecznego dostępność szkoleń i ich cenowa atrakcyjność jest bardzo duża. Wydaje się, że pracodawcy nie wykorzystują związanej z tym szansy lub oceniają te szkolenia jako oferujące zbyt mało w stosunku do oczekiwań.

Na podstawie niektórych wywiadów jakościowych można stwierdzić, że pewną barierą w udziale w szkoleniach są koszty i trudności organizacyjne związane z nieobecnością pracownika. Szczególnie pracodawcy i pracownicy z firm mikro zwracali uwagę na tę barierę. Zdaniem pracowników firm małych i mikro, bardzo przydałaby się oferta szkoleń w dni wolne od pracy. Pozwoliłoby to pracownikom na korzystanie ze szkoleń podnoszących szanse na rynku pracy niekoniecznie w związku z obecnie wykonywanym zajęciem, a raczej w związku z chęcią awansu lub zmiany obecnie wykonywanej pracy.

- W wywiadach jakościowych podnoszono niekiedy, że oferta szkoleniowa, o której pracodawcy wiedzą, jest niesatysfakcjonująca; brakuje szkoleń specjalistycznych, „skrojonych na miarę”, dających praktyczne umiejętności.



Często także instytucje szkoleniowe nie mają pełnej wiedzy w zakresie potrzeb szkoleniowych potencjalnych uczestników.

Może to świadczyć o niedoskonałym przepływie informacji pomiędzy potencjalnymi usługodawcami i usługobiorcami. Dobrym pomysłem byłoby zbudowanie portalu internetowego, który mógłby być forum wymiany takiej wiedzy, platformą komunikacji pomiędzy przedsiębiorcami, instytucjami szkoleniowymi oraz indywidualnymi odbiorcami szkoleń lub rozwój już istniejących tego typu rozwiązań. Portal zawierałby także spis instytucji szkoleniowych – w jakimś zakresie czerpiąc dane z Rejestru Instytucji Szkoleniowych, ale oferując bardziej przyjazne i precyzyjne możliwości wyboru tematyki szkolenia. To, co mogłoby być bardzo cenne, to możliwość dokonania oceny jakości oferowanych szkoleń i udostępnienie ocen potencjalnym zainteresowanym. Ocena jakości prowadzonych szkoleń może ułatwić zarówno wybór właściwej oferty, jak i wspierać instytucje szkoleniowe w rozwoju coraz lepszej jakościowo i dopasowanej do potrzeb oferty szkoleniowej.

Kluczową rolę w stworzeniu i zarządzaniu portalem powinna mieć strona trzecia (niezwiązana z instytucjami szkoleniowymi, ani z odbiorcami usług).

- Pracodawcy w niewielkim stopniu korzystają z oferty placówek kształcenia ustawicznego.

Jedynie ok. 11% pracodawców zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy korzystało z oferty placówek kształcenia ustawicznego. Ustalenia badania jakościowego sugerują, że oferta PKU często nie jest znana lub jest zbyt uniwersalna, za mało odpowiadająca branżowym oczekiwaniom.

Rekomendacja związana z udoskonaleniem przepływu informacji pomiędzy pracodawcami a instytucjami szkoleniowymi znajduje także tutaj pełne zastosowanie.



- Istnieje niedopasowanie pomiędzy kierunkami kształcenia a potrzebami rynku pracy.

Około połowy pracowników nie pracuje w swoim wyuczonym zawodzie, wśród najmłodszych kategorii wiekowych (18-24 lata) ten odsetek sięga nawet 68%. Nawet pamiętając, że to zjawisko może być częściowo kształtowane przez inne czynniki, takie jak mobilność geograficzna (inne miejsce pobierania nauki, inne miejsce wykonywania pracy), można powiedzieć, że oferta szkolnictwa zawodowego powinna lepiej dostosować się do zapotrzebowania rynku pracy. Powinna być kształtowana w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami, przy aktywnym udziale instytucji rynku pracy jako strony organizującej ramy tej współpracy. Wojewódzki Urząd Pracy i podległe mu jednostki terenowe powinny gromadzić i upowszechniać rzetelną, pełną i aktualną wiedzę dotyczącą obecnego i prognozowanego popytu na określone zawody. Można to robić na wiele sposobów, najważniejsze wydają się następujące:

- Regularne opracowywanie przez WUP, we współpracy ze służbami statystycznymi oraz ekspertami rynku pracy informacji o mazowieckim rynku pracy i jego perspektywach, dedykowanej dla szkół zawodowych. Informacja taka powinna być jednym z istotnych elementów branż pod uwagę przy kształtowaniu oferty edukacyjnej tych instytucji,
- Stały monitoring ogłoszeń o pracę dotyczących lokalnych rynków pracy, w celu ustalenia trendów i tendencji popytowych,
- Stały, wystandaryzowany monitoring losów absolwentów szkół zawodowych. Upowszechnianie się Internetu powoduje, że koszty takiego monitoringu byłyby stosunkowo niewielkie. Wymagałoby to jednak rozwiązań organizacyjnych (po stronie szkół), by zawczasu gromadzić adresy e-mail uczniów ostatnich klas w sposób, który umożliwi ich wykorzystywanie w ww. celach (zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych),



- Monitoring tworzonych i likwidowanych miejsc pracy, w oparciu o badanie pracujących oraz badania popytu na pracę, realizowany w ramach programu badań statystycznych,
- Inicjowanie i pomoc instytucjonalną we współpracy szkół zawodowych między sobą oraz wspólnie z pracodawcami w ramach organizacji praktyk zawodowych.

Ponadto, w ramach elastycznego podejścia do kształcenia w szkołach zawodowych, warto promować klasy wielozawodowe.

Jeśli chodzi o – oczekiwaną przez wielu pracodawców – inicjatywę szkół zawodowych, to warto wspierać szkoły zawodowe w rozwoju ich relacji z otoczeniem gospodarczym. Szkoły potrzebują dyrektorów-menedżerów, których rolą byłoby nawiązywanie i rozwijanie współpracy z przedsiębiorcami i środowiskiem branżowym (cechy, izby rzemieślnicze, organizacje branżowe). Istnieje potrzeba większego zaangażowania pracodawców w organizację praktyk lub staży oraz pomocy w wyposażeniu pracowni zawodowych – wymaga to jednak zaprezentowania takiej oferty, która przekonująco przedstawi pracodawcom korzyści płynące z takiej współpracy. Ważną rolę w nawiązywaniu współpracy przedsiębiorstw i szkół powinny też odgrywać instytucje rynku pracy, które przez swoje kontakty z przedsiębiorcami mogą ich zachęcać do takich inicjatyw. Jak pokazują dane badania, dziś ma to miejsce bardzo rzadko.

- Pracodawcy nie są w pełni zadowoleni z kwalifikacji oraz kompetencji uczniów i absolwentów szkół zawodowych, zwłaszcza w obszarze najistotniejszych, umiejętności miękkich i społecznych

Procesy zachodzące w polskim systemie edukacji (większa dostępność i upowszechnianie się wykształcenia wyższego i ścieżek edukacyjnych prowadzących do jego uzyskania) łączą się z częściową deprecjacją szkolnictwa zawodowego. Ma miejsce zarówno odpływ uczniów, jak i – w pewnej mierze – działa proces selekcji



negatywnej uczniów do tych szkół. Proces ten częściowo może ograniczyć szersza promocja szkolnictwa zawodowego, ukierunkowana na zmianę postaw młodzieży wobec kształcenia zawodowego. Działania realizowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru” powinny być dodatkowo wspierane na poziomie lokalnym. Należy zwrócić uwagę, iż przygotowanie zawodowe daje lepszą perspektywę na rynku pracy niż zbyt szybko zakończona edukacja ogólna.

Podnoszenie umiejętności specjalistycznych już po zakończeniu szkoły zawodowej w trybie kształcenia ustawicznego (poświadczone certyfikatami) wpłynęłoby dodatnio nie tylko na szanse zatrudnienia pracowników ale i na etos tych grup zawodowych, które aktualnie nie są postrzegane jako aspiracyjne.





Dobre praktyki zidentyfikowane w trakcie badania

Na podstawie wyników badania jakościowego zaobserwowano „dobre praktyki” dotyczące współpracy z regionalnymi instytucjami rynku pracy, współpracy ze szkolnictwem zawodowym, czy realizowanych szkoleń. Praktyki te można zaimplementować na regionalnym rynku pracy.

DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY Z IRP

- Inicjowanie kontaktów z pracodawcami przez IRP: pozyskiwanie do współpracy, prezentacja placówki i oferty
- Kierowanie przez IRP do pracodawcy na staż/ do pracy odpowiednio zweryfikowanych kandydatów
- Informowanie pracodawców o kandydatach do pracy np. w formie newslettera
- Organizowanie targów pracy
- Organizowanie przez IRP imprez branżowych z udziałem absolwentów/ uczniów szkół zawodowych i pracodawców (konkursy itp.)
- Opiekun ze strony IRP dedykowany do obsługi firm średnich i dużych
- Organizacja szkoleń uwzględniając potrzeby różnych branż w oparciu o znajomość potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców

Czynniki sprzyjające współpracy:

- Refundacje i wszystkie inne możliwości obniżenia kosztów dla pracodawcy
- Aktywność ze strony IRP



DOTYCZĄCE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

- Stworzenie bazy szkoleń do wglądu dla przedsiębiorców, oferty przesyłane przedsiębiorcom
- Wybieranie/ organizowanie szkoleń, które zawierają przede wszystkim ćwiczenia praktyczne (przynajmniej pokaz, obserwacja, optymalnie wizyta w terenie/ praktyki)
- Wybieranie/ organizowanie szkoleń, które zawierają elementy dodatkowe:
 - dodatkowe wsparcie (finansowe np. na otwarcie działalności gospodarczej, konsultacje w trakcie i po szkoleniu przez określony czas)
 - zdobywanie innych umiejętności przydatnych do wykonywania danej pracy, choć nie bezpośrednio z nią związanych
 - rozrywka/ relaks/ integracja – jako czynniki motywujące
- Weryfikacja formalna uczestników, by zachować podobny poziom (np. doświadczenie zawodowe, wykształcenie etc.)
- Wprowadzenie konieczność zdania testu lub uczęszczania na większość zajęć w programach dofinansowanych z UE – w celu motywacji uczestników i eliminacji osób przypadkowych
- Organizacja lub korzystanie ze szkoleń organizowanych przez organizacje branżowe
- Wprowadzenie systemu ocen szkoleń przez uczestników (przez placówkę KU i pracodawcę wśród swoich pracowników):
 - prowadzącego
 - ilości ćwiczeń praktycznych
 - przydatności materiału
 - czasu trwania
- Wymiana informacji, w tym wizyty w innych zakładach branżowych



W razie deficytów szkoleniowych na regionalnym rynku pracy:

- Zgłaszanie zapotrzebowania na wybrane tematy szkoleń do placówek KU i innych firm szkoleniowych (wspólne działania w ramach branży np. za pośrednictwem cechu)
- Organizowanie nowych szkoleń i staranie się o dotacje ze środków UE
- Nawiązywanie współpracy ze szkołami wyższymi (w celach edukacyjnych np. pozyskanie do współpracy ekspertów)
- Zapraszanie ekspertów na specjalistyczne szkolenia wewnętrzne do firmy
- Regularny dostęp do informacji branżowych (Internet, zakup prasy/ literatury branżowej itp.)

W przypadku ograniczonych funduszy na szkolenia:

- firmy i/ lub pracownicy indywidualnie korzystają ze szkoleń finansowanych z funduszy UE
- obecność firmy/ pracowników na targach/ konferencjach
- zakup prasy/ wydawnictw branżowych
- wykorzystywanie szkoleń producenckich
- wykorzystywanie własnych zasobów: pracowników bardziej doświadczonych, wysyłanych na szkolenia zewnętrzne (by dzielili się wiedzą)
- przygotowanie instrukcji: spisanych zasad, procedur, ścieżek postępowania dla nowych pracowników

Czynniki sprzyjające udziałowi w szkoleniach i wysyłanie na nie pracowników:

- **Ze strony pracodawcy:** konieczność posiadania uprawnień/ certyfikatów oraz dofinansowania (zwłaszcza dla firm małych i mikro)
- **Ze strony pracownika:** czytelna, jasna perspektywa korzyści jakie widzi po zdobyciu kwalifikacji i/lub certyfikatu, dodatkowa korzyść (premia, szkolenie połączone z wypoczynkiem etc.) oraz dofinansowania

DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY ZE SZKOLNICTWEM ZAWODOWYM



- Inicjatywa kontaktu, by pozyskać pracodawcę do współpracy (organizacji praktyk, przyuczania zawodowego) po stronie szkoły
- Współpraca szkolnictwa zawodowego oraz IRP (w zakresie praktyk, staży, pracy dla absolwentów)
- Zainteresowanie szkoły przebiegiem praktyk; ścisła współpraca szkoły z przedsiębiorstwem, stały kontakt
- Przekazywanie szkołom przez pracodawcę uwag odnośnie organizacji praktyk/ nauki zawodu, programu nauczania
- Pracodawca udostępnia odpowiednio przystosowane firmowe pomieszczenia, sprzęt i materiały (np. spawalnię) na praktyki dla uczniów
- Nawiązywanie współpracy przez pracodawcę ze szkolnictwem lub KU w celu otwarcia nowych (deficytowych) kierunków kształcenia
- Staranny dobór kandydatów np. wpływ przedsiębiorstwa na nabór praktykantów, pierwszeństwo dla uczniów osiągających dobre wyniki, zaangażowanych
- Szkolenie małych grup lub 1:1

Czynniki sprzyjające współpracy ze szkolnictwem zawodowym:

- Aktywna rola szkoły (inicjatywa kontaktu, przedstawienie możliwości i pomoc w organizacji praktyk)
- Refundacje i zniżki dla pracodawców za przyjmowanie osób na praktyki i staż
- Więzy środowiskowe np. nauczyciel i pracodawca znają się z cechu
- Możliwość poznania i rekrutacji sprawdzonych uczniów/ stażystów na przyszłych pracowników
- Osobiste zaangażowanie pracodawcy (np. pracodawca jest jednocześnie rodzicem dziecka uczącego się w danej szkole)
- Dostosowanie terminów i warunków praktyk do potrzeb pracodawcy i specyfiki branży (np. uwzględnienie sezonu urlopowego czy okresów gdy potrzeba więcej pracowników)
- Wynagradzanie uczniów za prace w ramach praktyk





- Organizacja targów pracy dla absolwentów i pracodawców, szczególnie pożądane przed sezonem urlopowym (staże, okres próbny)
- Organizacja imprez prezentujących osiągnięcia uczniów, skierowane do pracodawców (np. we współpracy z IRP)





6. Summary for Żuromin district

Employment trends

Since 2006, employment in the sub-region has remained on a more or less stable level; a considerable proportion of companies also admitted they have increased employment during the recent years. In every fourth enterprise (27%) that declared it has not changed the level of employment considerable personnel fluctuations took place – a big proportion of employees left and were replaced by others.

During the next 12 months, most companies in Żuromin district, like companies in most tested districts, do not plan to increase the volume of employment, employers intend to engage people somewhat more often than to dismiss them (a certain growth tendency can be observed among representatives of production industry – foods, and service industry – mechanics, doctors, medical analysts).

Personnel-related policy

Only 44% of companies carry out formal assessment of all employees. Usually such reviews are irregular.

Employers are most likely to use the following instruments of personnel policy:

- Bonuses
- Pay rises
- Financial incentives

Employees are usually recruited through District Employment Agencies (67%); also persons who personally turn to employers are employed (33% of enterprises).

Cooperation with regional job market institutions is mostly limited to District Employment Agencies, the only exception being single cases of cooperation with



Craftsmen's Chamber – employers do not have enough knowledge about this area, they don't know what they can expect from such institutions and don't see the benefits. Cooperation with District Employment Agency is usually limited to taking advantage of internship co-financing, and to using the Agency as employment agent.

Assessment – employers are very positive about the fact of District Employment Agency financing internships and with the number of potential candidates provided when people are needed. On the other hand, they believe that District Employment Agency demonstrates a low level of activity pre-selecting candidates who are sent for trainings, and limited initiative. What is more, employers notice the low level of candidates: their lack of commitment, and unwillingness to work.

Human capital trainings

Professional development opportunities are more easily available in medium and large companies than in small and micro companies. That results from a more diversified structure of bigger enterprises, more numerous possibilities of horizontal development, a different organizational culture, as well as bigger funds and employee training possibilities.

Participation in trainings

Main initiatives of employers aimed at developing employees' qualifications include the following:

- Internal trainings
- External trainings organized by specialist companies
- Cooperation with institutions of continuous learning

Trainings are organized in 60% of companies, in 80% of those the trainings are external.

Junior employees usually learn their tasks in the workplace, they are taught by more experienced colleagues.





Employers pay considerable attention to improving the qualifications of their employees, but approximately 40% of employees believe that employers don't plan their professional development.

- Both employees and employers most appreciate trainings in the form of workshops, expanding practical skills, with a limited share of theoretical lectures, lasting for several days.
- Employers usually organize trainings in the form of lectures (70%) or workshops (40%).
- Employees independently participate in trainings in the form of courses or practical instruction. Such trainings are usually organized by training companies or professional training institutions.
- By way of self-training, employees are most likely to read specialist literature or independently perform tasks connected with their professions.
- According to employees, a perfect form of training is working under the supervision of an experienced colleague, as was indicated by 64% of respondents.

Companies and employees who don't use trainings claim that the greatest barrier is the lack of funds, or the belief that current employees possess sufficient competences and qualifications.

Assessment of trainings

As far as vocational schools are concerned, employers complain that their curriculum and the number of practical training hours are too limited, they also believe the level of candidates is too low. At the same time, employers positively assess the fact of obtaining workforce "for free", which is connected with reimbursement of the costs.

Many companies which don't cooperate with vocational schools have never considered this solutions, they are critical about potential candidates, want to save the time of current employees (which would have to be spent on teaching new persons), or perceive the company's profile as too specialized.



Competences and deficits

Most employers believe that employees have the required competences, and usually rate them high. Some employers complain about the lack of employees' involvement in what they do.

Employers' perception of human capital in the sub-region is as follows:

- Lack of practical professional preparation for work/job, including the deficit of vocational schools,
- Deficit of educated, highly trained candidates,
- Among older employees, deficits are connected with computer operation and technical skills,
- Moreover, employees demonstrate low level of involvement, unwillingness to work, small mobility and availability, as well as the lack of interpersonal skills.

According to employers, local market mainly lacks specialists with professional experience:

- In medical industry: doctors and nurses, technicians, and specialized medical analysts (with higher education)
- In catering: experienced chefs (in spite of the fact there are relevant vocational schools in the region)
- Experienced bakers and confectioners

Training plans

Employers from Żuromin district, like their counterparts from Pruszków district, plan highest training intensity in the coming year. Approximately 40% of companies plan to organize trainings during the coming 12 months (the average for all tested districts is 23%).



Training plans and planned carrier paths are present only in larger enterprises. In the case of most companies (approximately 70%), training plans have not been developed.

Interest in trainings and courses is demonstrated by both employers (higher work efficiency, co-funding) and employees (mainly the financial factor – pay rise expectations)

Considering training participation, interest in trainings, and competence deficits, the following types of trainings and courses should enjoy greatest popularity in the district:

- Obligatory trainings granting licenses or certificates necessary for a job
- Computer courses
- Courses of operation of specialist machines, organized also by equipment manufacturers
- Courses connected with changes in regulations
- Schools for adults, and post-graduate courses during which employees achieve a higher degree education than they had before.

Professional preparation of employees

Most employers think it is easy to find new employees who will fulfill their expectations. However, it is worth noting that employers do not have high expectations from job applicants.

On the other hand, employees believe they possess the required competences and that the work they do corresponds to their competences.

Still, there exists the problem of insufficient practical preparation in the case of most graduates of different types of schools (secondary, vocational, higher). Employers observe it is necessary to teach inexperienced candidates practical skills, irrespective of the level of their theoretical knowledge and educational degrees. In this area, all sorts of internships, internal and external trainings, as well as the experience of



colleagues play an important part. So, it is the employer that undertakes the actual effort involved in introducing a new employee into practical aspects of work.

Most often mentioned employee shortcomings were e.g. lack of experience, insufficient involvement, unwillingness to work hard, limited mobility and availability, and lack of interpersonal skills.

Difficulties with access to well-educated, highly specialized candidates have been observed.

Among older employees, deficits were connected with operation of computers and machines, new technologies, and with communication difficulties, with the existence of deeply rooted habits that are hard to change, with the unwillingness to change the old ways.

Professions in short supply: mainly specialists (senior, with professional experience) from the following industries:

- Medical: doctors and nurses, technicians and specialized medical analysts (with higher education)
- Catering: experienced chefs
- Experienced bakers/confectioners