

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY, KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE ORAZ POTRZEBY SZKOLENIOWE PRACODAWCÓW W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM

O badaniu. Metodologia



Cel

Określenie zapotrzebowania na pracowników (zawody, kwalifikacje, kompetencje) w różnych obszarach gospodarki.

Identyfikacja potrzeb szkoleniowych pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim.

Wywiady telefoniczne

Próba losowa 700 pracodawców z regionu.
Odpowiednia reprezentacja powiatów.

Zogniskowane wywiady grupowe

12 grup przedsiębiorców reprezentujących branże kluczowe
96 respondentów

Realizacja: sierpień-listopad 2023

Wsparcie IOB: BARR, TARR, Bydgoski Klaster Przemysłowy, Kujawsko-Pomorski Klaster Turystyki Uzdrawiskowej, zrzeszenia i organizacje branżowe

Sytuacja na kujawsko-pomorskim rynku pracy. Garść statystyk (na koniec 2022 roku)

- 58,2% mieszkańcy pracujący
- 30,5% bierni zawodowo
- 4,8% bezrobotni
- 7,3% stopa bezrobocia

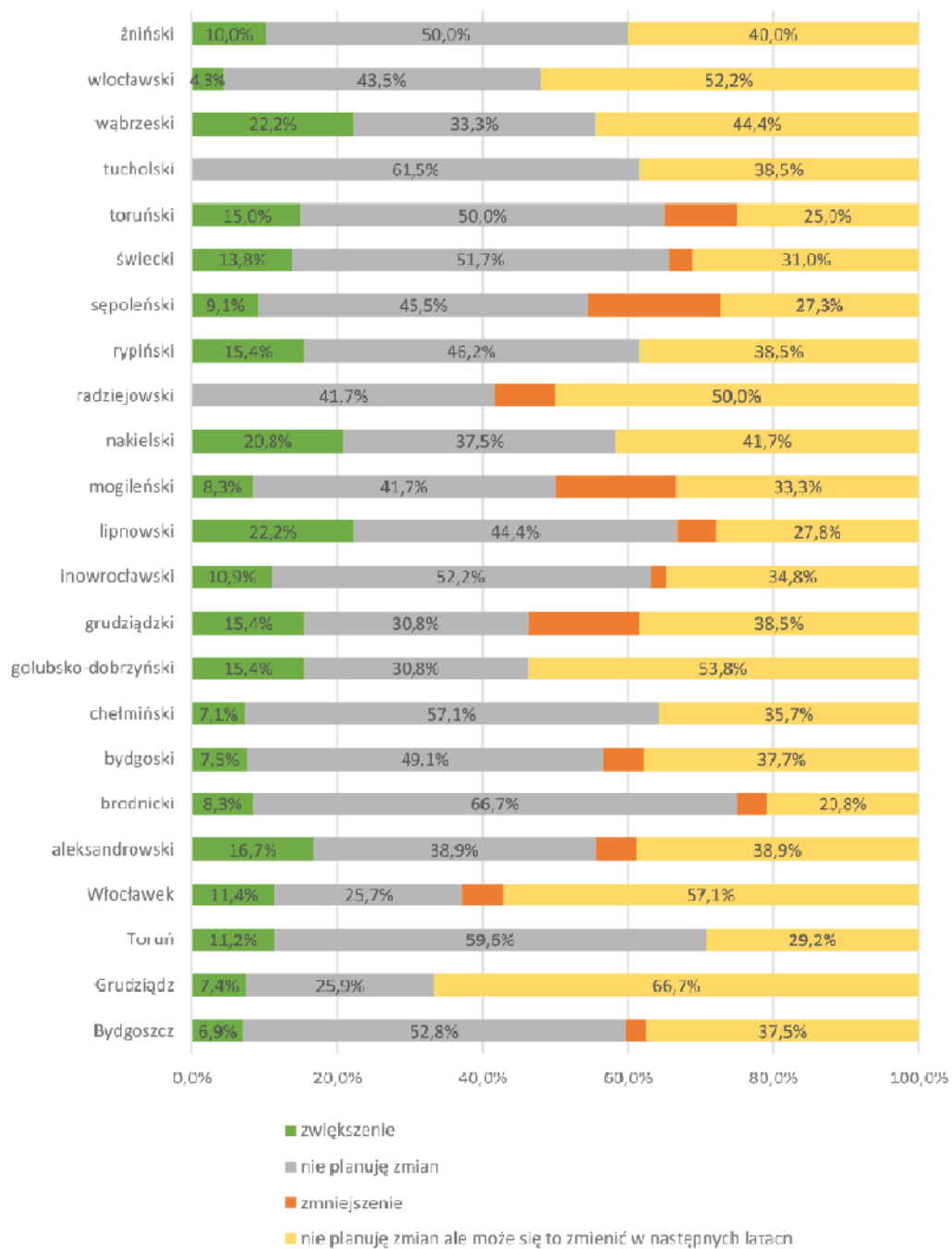
Szanse na zwiększenie zatrudnienia

- poziom zatrudnienia na poziomie województwa jest stabilny (podobna liczba zatrudnianych i zwalnianych pracowników)
- 10,4% pracodawców planuje zwiększenie zatrudnienia
- 3,6% zmniejszenie
- 48,3% nie planuje zmian zatrudnienia
- 37,7% jeszcze nie planuje zmian

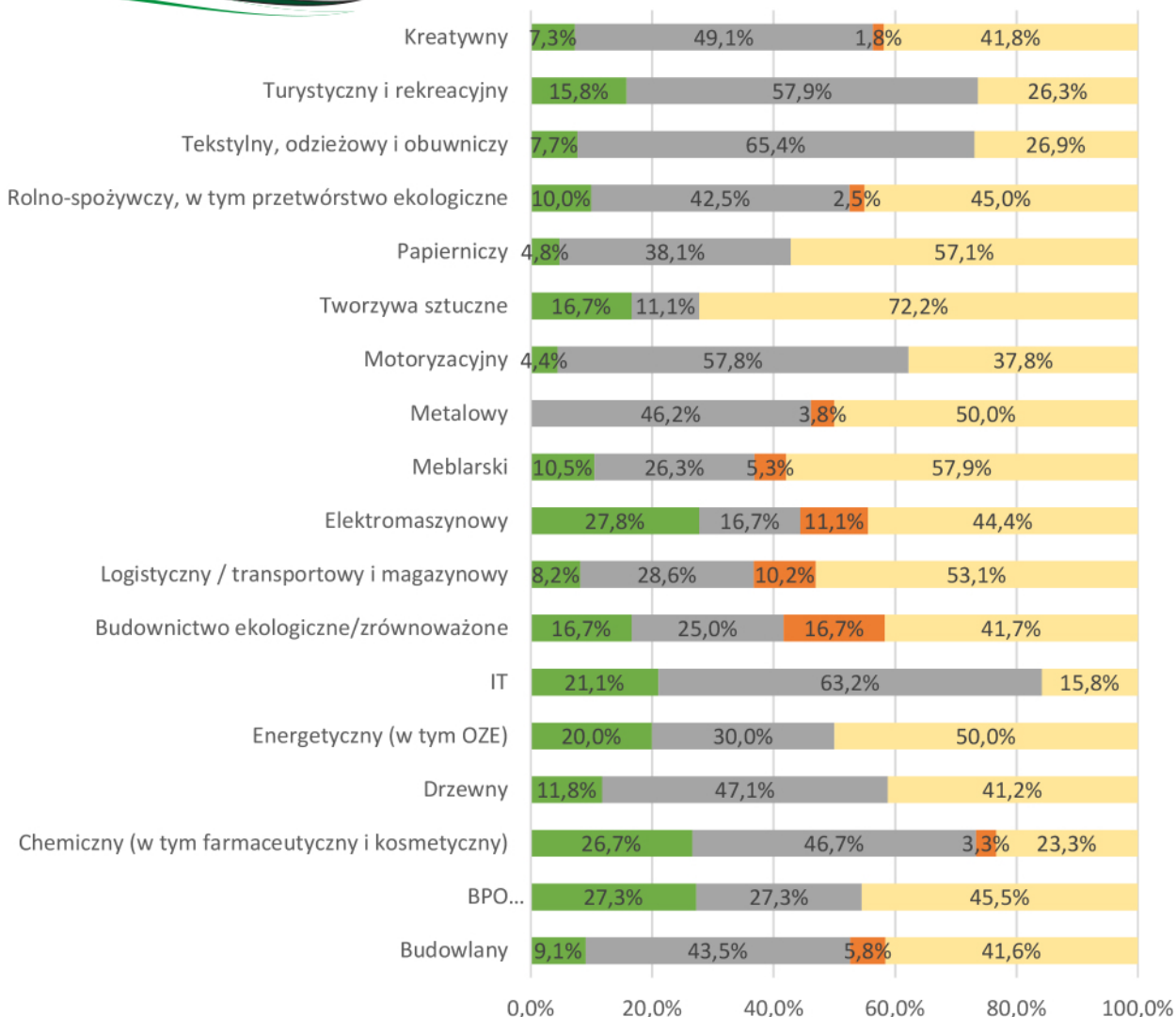
Planowane zmiany

- Pracodawcy planują przede wszystkim utrzymanie liczby stanowisk (41,3%).
- Tylko co dziesiąty pracodawca rozważa zwiększenie zatrudnienia w najbliższych latach.
- Zwiększenie to wyniosłoby średnio 1,2 miejsca pracy (łącznie zadeklarowano chęć stworzenia 849 miejsc pracy).
- W pierwszej kolejności poszukiwani będą specjaliści i kadra menadżerska (35,6%), technicy (23,9%) i pracownicy biurowi (16,6%). Mniejsze ma być zapotrzebowanie na robotników i pracowników wykonujących prace proste oraz pracowników usług i sprzedawców. Potrzeby te są zróżnicowane zależnie od położenia w regionie i branży.
- Najchętniej miejsca pracy tworzyć będą pracodawcy z Bydgoszczy, Torunia, Grudziądza i powiatów sąsiadujących z nimi.

Planowana zmiana zatrudnienia w podziale na powiaty



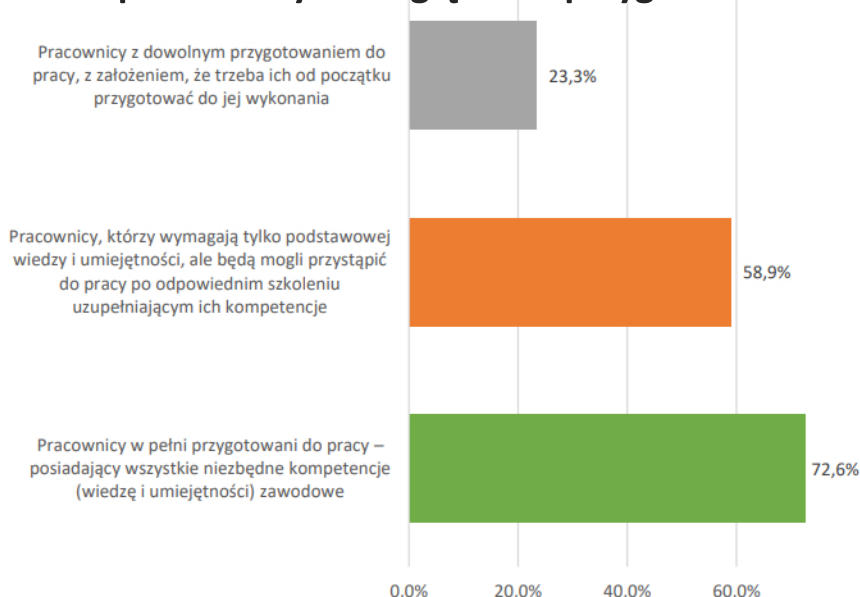
Planowana zmiana zatrudnienia w podziale na sektory



- Dla planowanych 849 miejsc pracy w 2024 **tylko** dla połowy (430) podstawą zatrudnienia kwalifikacje formalne.
- Prawie 2/3 pracodawców szuka pracowników, którzy są w pełni przygotowani do pracy
- 58,9% bierze pod uwagę możliwość zatrudnienia kogoś, kto ma podstawową wiedzę i kto będzie wymagał szkolenia po przyjęciu do pracy – pracodawcy mają świadomość, że znalezienie kandydatów w pełni przygotowanych może być trudne.
- Rezygnacja z weryfikacji kwalifikacji to efekt:
 - umiarkowanej lub niskiej dostępności pracowników
 - Powody: duża mobilność (zwłaszcza młodych)/niska lojalność wobec pracodawców, wysokie oczekiwania (roszczeniowość?)
 - zmiany postaw pracodawców dot. rozwoju pracowników

- Zmiana oczekiwań dotyczących przygotowania:
 - Od rozbudowanego cv i kwalifikacji do wizji rozwoju kariery
 - Wymagane tylko minimum (różne dla różnych stanowisk i branż)
 - np. zawody techniczne/nizszy i średni szczebel pracowników: rysunek techniczny, czytanie schematów idej, operowanie narzędziami, podstawy znajomości mechaniki
 - coraz większą wagę przywiązuje się do kompetencji miękkich. Im wyższy szczebel w strukturze zatrudnienia, tym większe są te oczekiwania. Wymagane minimum to uczciwość, sumienność, komunikatywność, zdolność organizacji własnej pracy, pracy w zespole i pracy pod presją.

Poszukiwani pracownicy ze względu na przygotowanie do pracy



Poszukiwani pracownicy w podregionach województwa

podregiony	Kierownicze, zarządcze	Specjaliści (wyższe wykształcenie, praca w dużej mierze samodzielna)	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy	Operatorzy i monterzy maszyn	Prace proste
bydgosko-toruński	24,6%	37,1%	20,2%	10,6%	33,9%	14,1%	12,2%	5,8%
grudziądzki	19,4%	28,3%	21,2%	10,5%	33,0%	21,4%	16,0%	5,1%
inowrocławski	20,5%	30,1%	20,7%	10,0%	32,8%	25,5%	17,2%	8,6%
świecki	23,4%	25,4%	35,2%	13,3%	41,8%	24,8%	15,2%	8,5%
włocławski	17,8%	31,5%	28,6%	10,2%	29,4%	17,5%	16,4%	7,2%

Poszukiwani pracownicy w wybranych branżach

Sektor	Kierownicze, zarządcze	Specjaliści (wyższe wykształcenie, praca w dużej mierze samodzielna)	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy	Operatorzy i monterzy maszyn	Prace proste
Budowlany	18,3%	24,5%	27,3%	7,5%	18,9%	37,5%	18,9%	10,0%
Chemiczny (w tym farmaceutyczny i kosmetyczny)	10,0%	20,0%	10,0%	10,0%	40,0%	0,0%	10,0%	0,0%
Drzewny	9,0%	38,3%	40,0%	12,0%	26,7%	10,0%	8,3%	5,0%
IT	0,0%	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Logistyczny / transportowy i magazynowy	13,3%	15,0%	36,7%	10,0%	23,3%	20,0%	33,3%	0,0%
Elektromaszynowy	16,0%	13,8%	35,0%	10,0%	18,3%	15,0%	35,0%	0,0%
Meblarski	15,0%	30,0%	13,3%	5,0%	33,3%	10,0%	20,0%	5,0%
Metalowy	10,0%	22,5%	30,0%	10,0%	20,0%	22,5%	25,0%	10,0%
Motoryzacyjny	10,0%	0,0%	15,0%	30,0%	40,0%	0,0%	20,0%	10,0%
Tworzywa sztuczne	26,7%	20,0%	5,0%	10,0%	25,0%	20,0%	25,0%	0,0%
Rolno-spożywczy, w tym przetwórstwo ekologiczne	11,3%	50,0%	23,3%	0,0%	53,8%	0,0%	0,0%	10,0%
Tekstylny, odzieżowy i obuwniczy	10,0%	35,0%	55,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%
Kreatywny	21,7%	40,0%	20,0%	10,0%	38,3%	0,0%	0,0%	10,0%

Sposoby rekrutacji pracowników

- Jak Syzyf?
 - Współpraca z uczelniami – oferowanie praktyk studentom
 - Staże dla pracowników uczelni (zestknięcie z praktyką)
 - Oferta prowadzenia badań i przygotowania prac dyplomowych
 - Współpraca ze szkołami średnimi i branżowymi – praktyki dla uczniów
 - Oferty pracy wakacyjnej dla młodzieży
 - Wyławianie talentów/rekrutacja wewnętrzna – awans pionowy/poziomy
 - polowanie na talenty: „Blue game show” (impreza e-sportowa)
 - (rozważane) poszukiwanie pracowników w szkole, ufundowanie grantu stażowego – warunek podjęcie pracy
- Na skróty?
 - Outsourcing pracowniczy
 - Outsourcing procesowy
 - Agencje pracy, zwłaszcza pośredniczące w zatrudnianiu osób z Ukrainy
 - Łączenie zasobów ludzkich z rozwiązaniami AI

Stały rozwój i uczenie się całożyciowe to nowy standard

- Tylko 27,6% pracodawców uważa, że trzeba podnosić kwalifikacje formalne (zakończone dyplomem lub certyfikatem)!
- Pozostali – oczekują certyfikatów tylko jeśli to wymóg prawny
- Dominują szkolenia bezkosztowe i wewnętrzne
 - Nie ma „białych plam” na mapie województwa – we wszystkich powiatach dostępne są szkolenia
- Tylko część sektorów sięga po środki KFS
- Nie ma branży, do której informacje o KFS w ogóle by nie dotarły
 - Dotychczas ze środków KFS korzystali przedsiębiorcy ulokowani w większych miastach regionu (Bydgoszczy, Grudziądzu, Inowrocławiu, Świeciu, Brodnicy lub w ich bezpośrednim sąsiedztwie (powiat toruński) oraz w powiecie golubsko-dobrzyńskim.

- Co trzeci badany (34,3%) w ogóle nie słyszał o KFS (nieco częściej dotyczyło to właścicieli mikroprzedsiębiorstw)
 - powody:
 - nieprowadzenie szkoleń dla pracowników;
 - ograniczenie szkoleń do szkoleń wewnętrznych (gł. w branżach, w których występuje duża rotacja pracowników i takich, w których dominują pracownicy niskiego szczebla);
 - przekonanie o niespełnianiu kryteriów (mimo braku prób aplikowania);
 - niska znajomość rynku szkoleń (51,1% firm nie ma takiej orientacji).

Korzystanie z KFS w podziale ze względu na wielkość przedsiębiorstwa

