

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Zapotrzebowanie na kadry w sektorze edukacyjnym i sektorze usług medycznych w województwie wielkopolskim w 2021 r.

Wyniki badania realizowanego w lipcu i sierpniu 2021 roku

O badaniu

Badanie Potrzeb Kadrowych w sektorze edukacji i sektorze usług medycznych zostało zrealizowane w sierpniu i wrześniu 2021 r. we wszystkich powiatach województwa wielkopolskiego. Badanie miało formę ankiety CAWI lub CATI realizowanej w podmiotach z tych branż (z pominięciem podmiotów nie zatrudniających pracowników) lub jednostkach samorządowych zarządzających tymi obszarami na terenie danej gminy czy powiatu. Badanie realizowali pracownicy PUP zaangażowani dodatkowo w zadania związane z monitoringiem rynku pracy, którzy opracowali dane zbiorcze dla powiatów. Dobór miał charakter celowy. Sytuacja w sektorach opisana jest ogółem dla województwa ale także z uwzględnieniem perspektywy powiatów.

Badaniem objęte zostały dwa sektory niezwykle istotne z punktu widzenia dobra społecznego, w których zapewnienie kadry jest warunkiem kontynuacji świadczenia usług publicznych niezbędnych społeczeństwu. Jakość tych usług jest uzależniona od jakości kadr. Jednocześnie obie te branże od lat zmagają się z niedoborami kadr, zmianami w systemie edukacji czy opieki zdrowotnej, niskimi płacami (zwłaszcza w sektorze publicznym). W obu przygotowanie kadr jest długotrwałe i wymaga planowania strategicznego, tak żeby stan kadr odpowiadał na potrzeby zmieniającego się społeczeństwa.

Badanie potwierdziło niedobory kadr w całym województwie. Co istotne, deficyty te nie mają charakteru wyłącznie powiatowego, a bardziej odnoszą się do konkretnych specjalizacji. Jednocześnie większe zagrożenie odczuwa się w powiatach, gdzie praca jest nieatrakcyjna dla specjalistów.

Badanie ma charakter diagnostyczno-informacyjny. Nie pozyskiwano informacji nt. rekomendowanych kierunków zmian w poszczególnych sektorach.

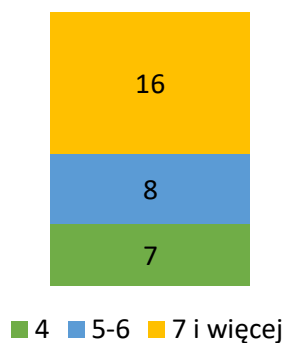
Sektor edukacji

Liczba zrealizowanych wywiadów w sektorze edukacji w woj. wielkopolskim: 227

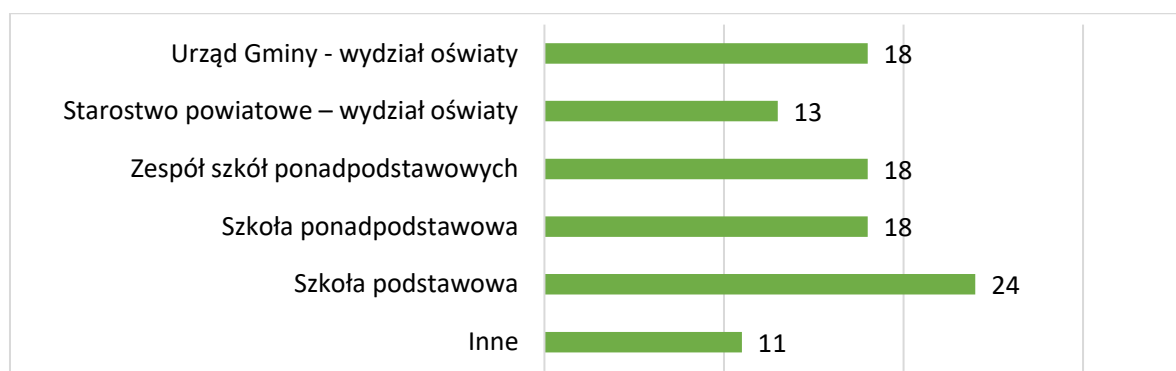
Wykres 1 Liczba powiatów wg ilości zrealizowanych wywiadów

Liczba powiatów (N=31) ze względu na:

- Ilość zrealizowanych wywiadów w danym powiecie
- Podmioty, z którym realizowano wywiady wg liczby powiatów



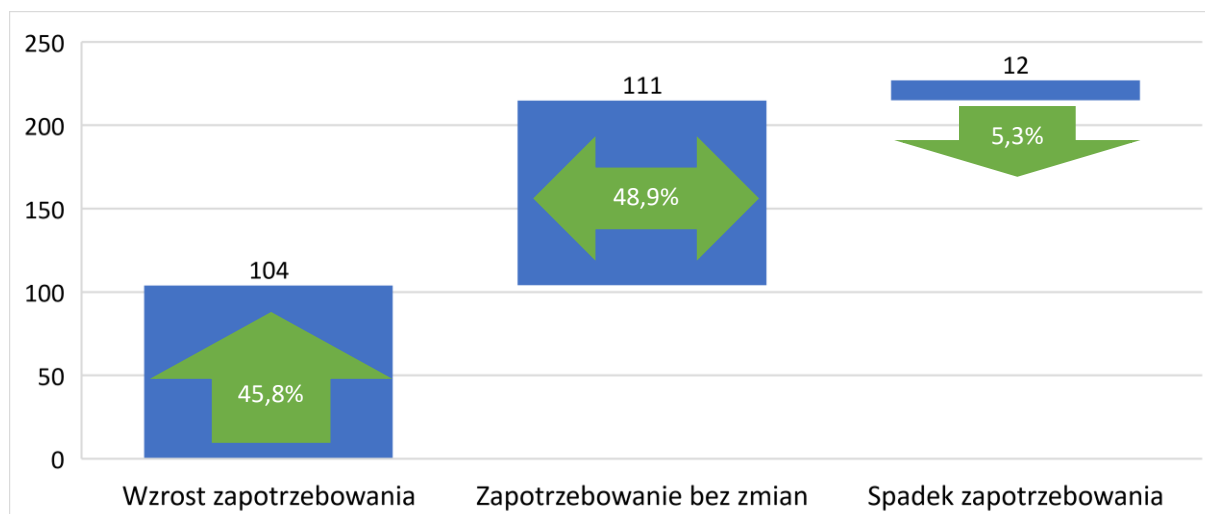
Wykres 2 Podmioty związane z sektorem edukacji, z którymi realizowano wywiady wg liczby powiatów



Inne to Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna, Kuratorium Oświaty (delegatura), szkoła specjalna, przedszkole, fundacja zw. ze szkolnictwem, centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego

Przewidywane zmiany w zapotrzebowaniu na kadry w sektorze edukacji

Wykres 3 Ocena zmian zapotrzebowania na kadry w sektorze edukacji w perspektywie roku w jednostkach, w których realizowano badanie (N=227)



Rysunek 1 Najczęściej wymieniane zawody z sektora edukacji, w których nastąpi zmiana zapotrzebowania ¹

Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących- najczęściej wymieniane specjalności:

Nauczyciel informatyki
Nauczyciel matematyki
Nauczyciel fizyki
Nauczyciel chemii
Nauczyciele języków obcych
Nauczyciele nauczania początkowego

Nauczyciele przedmiotów zawodowych

najczęściej wymieniano nauczycieli przedmiotów mechatronicznych,
mechanicznych, elektrycznych i związanych z logistyką

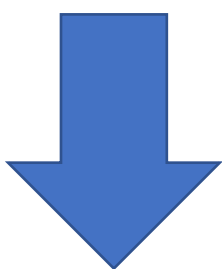
Nauczyciel wychowania przedszkolnego

Pedagog specjalny

w tym oligofrenopedagog, tylfopedagog, surdopedagog

Psycholog

Nauczyciel wspomagający



Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących- najczęściej wymieniane specjalności:

Nauczyciel języka polskiego
Nauczyciel wychowania fizycznego
Nauczyciele nauczania początkowego

Nauczyciele przedmiotów zawodowych (prawa, edukacji
policyjnej, technologii żywienia)



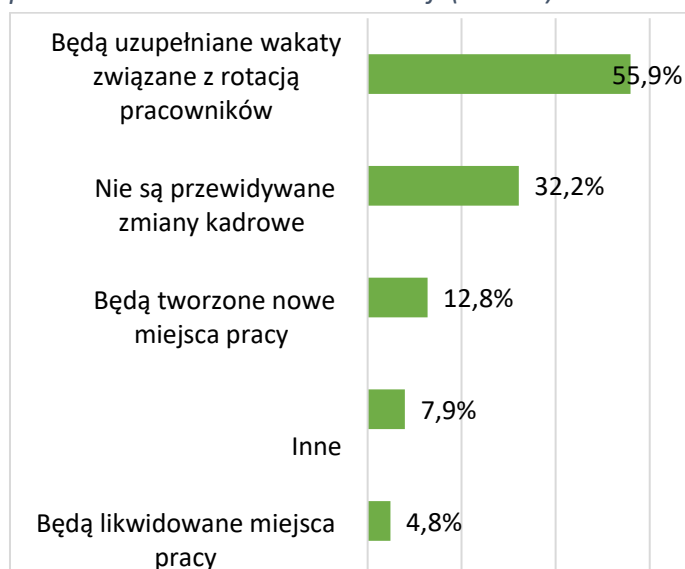
Charakter zmian zatrudnienia w edukacji ma nie tylko wymiar ilościowy, zmiany w podstawie programowej i liczbie godzin określonych przedmiotów generują zmiany w zapotrzebowaniu na określone specjalizacje nauczycielskie.

Najczęściej planowane rekrutacje w oświacie będą związane z uzupełnianiem powstałych wakatów w wyniku wycofania się ludzi z zawodu. Wiąże się to z osiąganiem wieku

¹ Spadek zapotrzebowania nie jest równoznaczny z likwidacją miejsc pracy, ale z ograniczeniem rekrutacji na dane stanowiska i zaspokojeniem potrzeb kadrowych w tym zakresie

emerytalnego przez nauczycieli lub wieku uzyskania świadczeń kompensacyjnych, urlopami zdrowotnymi lub macierzyńskimi, rezygnacją z pracy w placówce lub w ogóle w sektorze.

Wykres 4 Przyczyny zmian w zapotrzebowaniu na pracowników w sektorze edukacji (N=227)



Tworzenie nowych miejsc pracy związane jest z nowymi kierunkami kształcenia, zmianami programowymi i zwiększaniem liczby godzin określonych przedmiotów, otwieraniem nowych oddziałów (np. przedszkolnych), a także w związku z realizowanymi projektami.

Część respondentów podkreśla brak chętnych osób młodych do pracy w zawodach nauczycielskich, co wiąże się zarówno z niskimi zarobkami na początku drogi zawodowej, jak i obniżeniem prestiżu zawodu. Problem szczególnie dotkliwy jest w przypadku przedmiotów zawodowych. Z jednej strony otwierane są (lub podmioty chciałyby otworzyć) kierunki kształcenia odpowiadające na potrzeby rynku pracy i zainteresowanie osób młodych, z drugiej strony trudno pozyskać specjalistów (np. inżynierów) chcących pracować w edukacji i mających do tego uprawnienia.

Inne wymieniane przyczyny zmian w zapotrzebowaniu:

Związane z rotacją pracowników:

- Wiek emerytalny nauczycieli
- Świadczenia kompensacyjne
- Umowy na zastępstwo (na czas urlopów macierzyńskich, rodzicielskich lub urlopów zdrowotnych)
- Zniechęcenie pracą i odchodzenie do lepiej płatnych zawodów

Związane z przepisami kształtującymi oświatę:

- Zmiany podstawy programowej (zwiększenie godzin określonych przedmiotów)
- „Podwójne roczniki” w szkołach ponadpodstawowych (zwiększenie liczby oddziałów)

Inne

- Wzrost liczby uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi
- Nowe kierunki nauczania
- Zamykanie oddziałów

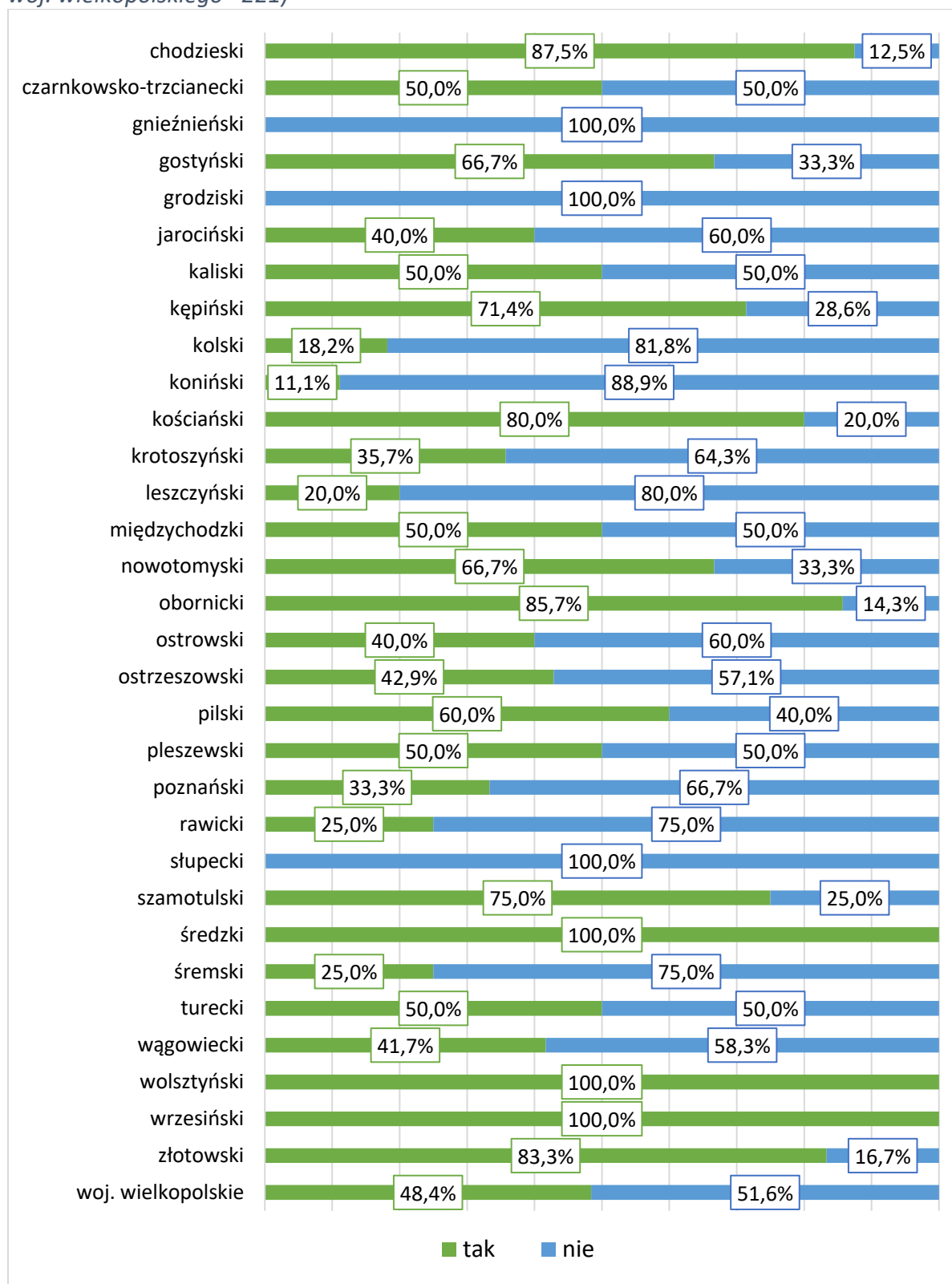
Problem dotyczy przede wszystkim tego, że dyrektorzy mieli zwykle kilku kandydatów do wyboru, a obecnie negatywny obraz pracy nauczyciela (szczególnie opinia o dysproporcji wynagrodzenia w stosunku do ilości pracy) wpływa na mniejsze zainteresowanie pracą z dziećmi.

Wzrost liczby uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i orzeczeniami z Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych wpływa na wzrost zapotrzebowania na nauczycieli wspierających, nauczycieli posiadających wiedzę i uprawnienia

w zakresie pedagogiki specjalnej i jej poszczególnych dziedzin, nauczycieli posiadających kwalifikacje do prowadzenia zajęć rewalidacyjnych.

Jak widać na poniższym wykresie respondenci z poszczególnych powiatów województwa są bardzo zróżnicowani w opiniach na temat wzrostu zapotrzebowania na pracowników w dłuższej perspektywie czasowej. Wyniki uśrednione dla województwa wskazują, że opinie na ten temat są dość równo podzielone. W 3 powiatach wszyscy respondenci przewidują wzrost zapotrzebowania na kadry, a także 3 powiatach wszyscy respondenci nie przewidują wzrostu.

Wykres 5 Przewidywanie co do wzrostu zapotrzebowania w zawodach związanych z sektorem edukacji w perspektywie dłuższej niż 1 rok (dane dla wszystkich powiatów; N dla woj. wielkopolskiego =221)

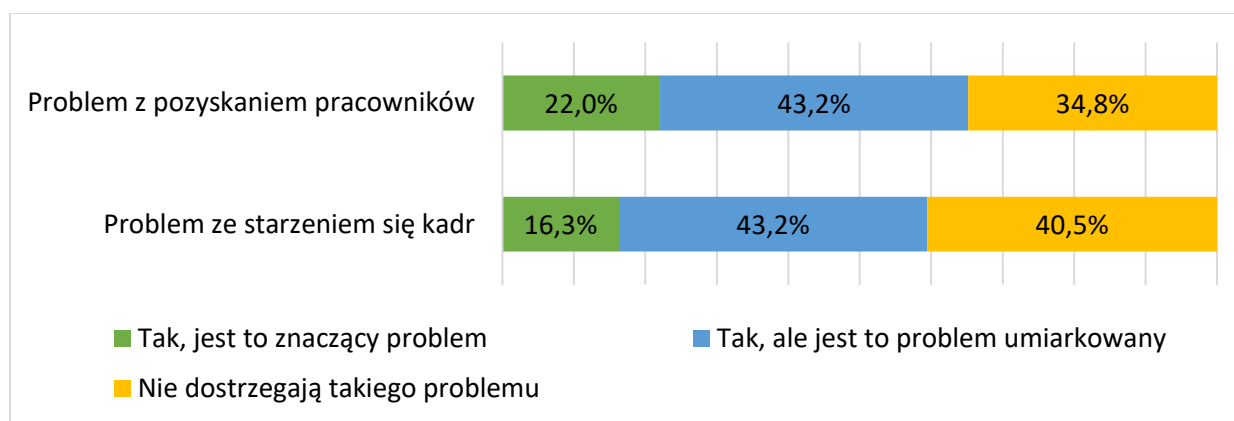


Czynniki, które będą kształtować zapotrzebowanie na kadry:

- Efekty zmian w zakresie obowiązku szkolnego (6-latki) oraz efekty likwidacji szkół na poziomie gimnazjalnym – powoduje to dysproporcje w ilości oddziałów na poszczególnych poziomach, w poszczególnych rocznikach
- Sytuacja demograficzna (tutaj respondenci wskazywali zarówno na niż, stabilizację jak i wyż, co zależy o rozwoju danej gminy/powiatu)
- Tworzenie nowych kierunków kształcenia dostosowanych do potrzeb rynku pracy i oczekiwań młodzieży
- Wzrost zapotrzebowania na pomoc psychologiczno-pedagogiczną wśród dzieci i młodzieży, zwiększenie się liczby uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

„Kłopot polega na tym, że wszystkie szkoły mają problemy kadrowe, szczególnie małe szkoły, które nie mogą zapewnić pracownikowi etatu. Wielką rzadkością jest bezrobotny nauczyciel. Dyrektor nie ma narzędzi np. płacowych, aby przekonać pracownika do przejścia z innej szkoły. Decydują tutaj w dużej mierze czynniki pozapłacowe. Zatrudnienie w naszej szkole pracownika oznacza wakat mniejszy lub większy w innej szkole. Znalezienie pracownika na część etatu jest również trudne, ponieważ nauczyciele przeważnie pracują albo na 1,5 etatu w 1 szkole albo pracują co najmniej w 2 szkołach. Problematiczne staje się wtedy przygotowanie planu zajęć oraz dyspozycyjność takiego nauczyciela. Jeżeli chodzi o kwalifikacje, to najtrudniej ze specjalistami, którzy mają pracować z młodzieżą ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi.”

Wykres 6 Ocena problemów występujących w zatrudnieniu na potrzeby edukacji (N=227)



Główne problemy związane z pozyskaniem nowych pracowników zdiagnozowane w poszczególnych powiatach:

- Brak kandydatów z oczekiwanymi kwalifikacjami (31 powiatów) - dotyczy zwłaszcza dodatkowych uprawnień lub określonego wykształcenia kierunkowego

- Niskie wynagrodzenia (20 powiatów)
- Forma zatrudnienia (13 powiatów) – zatrudnienie na część etatu, łączenie etatów, umowy na zastępstwo, problemy z ustaleniem siatki godzin
- Brak chęci do pracy w zawodzie (9 powiatów)
- Specyfika pracy (5 powiatów) - długa ścieżka awansu zawodowego, ciężka praca, zmiany w systemie edukacji
- Niski prestiż zawodu (4 powiaty)

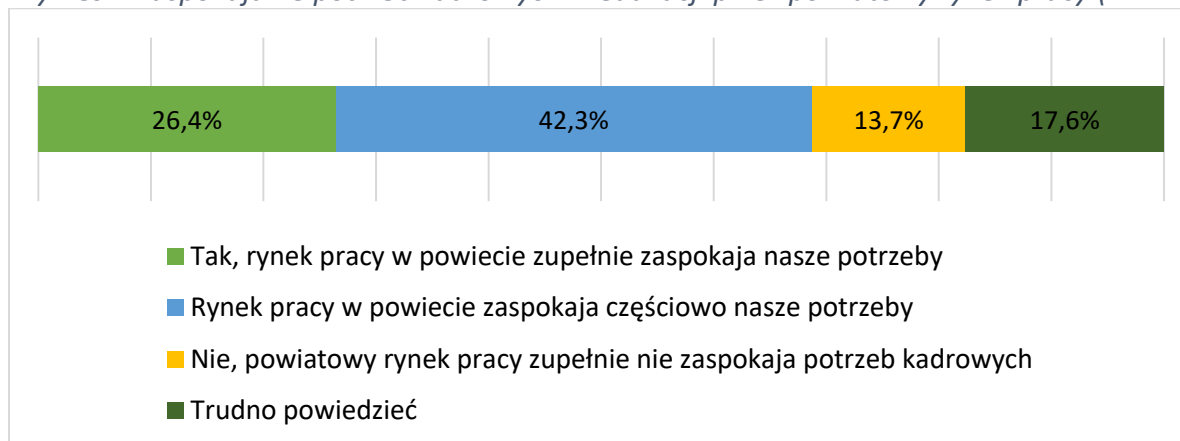
Podsumowanie wypowiedzi respondentów związanych z problemem starzenia się kadr w zawodach edukacyjnych:

- Problem ten dostrzegany jest przez ponad 50% respondentów. W wypowiedziach dodatkowych respondenci często podkreślali, że nasili się za kilka lat, w związku z osiągnięciem określonego stażu pracy czy wieku przez kolejne grupy nauczycieli
- Występowanie starzenia się kadr respondenci odczuwali głównie wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych, nauczycieli przedmiotów ścisłych (np. fizyka), ale także wśród księgowych.
- Oferta zatrudnieniowa z innych sektorów jest bardziej atrakcyjna dla młodych osób posiadających wykształcenie kierunkowe (zwłaszcza w zakresie informatyki, języków obcych, nowych przedmiotów zawodowych, a także dla obsługi księgowej)
- Problemem w zatrudnieniu nowych osób w edukacji jest także brak uprawnień do pracy w szkole, pomimo posiadanego wykształcenia kierunkowego i niechęć do ich pozyskiwania wśród osób młodych, w związku z mniejszym zainteresowaniem karierą zawodową w edukacji.

Zawód nauczyciela coraz mniej "prestiżowy", młodzi wyuczeni nauczyciele coraz częściej wybierają pracę niezwiązaną ze szkolnictwem, czasem w innych, bądź pokrewnych zawodach, gdzie przydaje się zdobyte wcześniej wykształcenie.
- Respondenci wskazują problem zniechęcenia kadry do dalszej pracy w szkole. Spotęgowany został on poprzez naukę zdalną, której wprowadzenie było szczególnie trudne dla starszych nauczycieli o deficycie kompetencji cyfrowych.
- Brak zastępowalności pokoleń wiązany jest przez przedstawicieli sektora ze spadkiem prestiżu pracy nauczyciela, na co składają się nieatrakcyjne zarobki, niestabilna sytuacja związana z przepisami, ale także charakter pracy z dziećmi i

młodzieżą („uzasadnieniem niskie zarobki, duża presja społeczna, duża odpowiedzialność, wymagane ciągłe doksztalcanie się, możliwość pracy w innych pokrewnych branżach”).

Wykres 7 Zaspokajanie potrzeb kadrowych w edukacji przez powiatowy rynek pracy (N=227)



Podsumowanie komentarzy respondentów do roli powiatowego rynku pracy:

- Osoby po studiach, posiadające wykształcenie kierunkowe, nie wracają do rodzinnych powiatów z miast akademickich bądź nie chcą podejmować zatrudnienia w edukacji (preferują lepiej płatny przemysł)
- Zatrudniani są pracownicy z innych powiatów
- Łączenie kilku specjalizacji przez jednego nauczyciela (wymaga to podnoszenia kwalifikacji) lub łączenie etatów w kilku placówkach
- Problem najbardziej dotkliwy w edukacji zawodowej.
- W niektórych powiatach (m. Kalisz i kaliski, gnieźnieński) potrzeby kadrowe zaspokajane przez absolwentów lokalnych szkół (zwłaszcza w nauczaniu podstawowym)

WNIOSKI

Każda jednostka ma inne potrzeby zatrudnieniowe, w związku z innym profilem nauczania, liczbą oddziałów oraz aktualną strukturą kadrową. Niemniej w opiniach respondentów przejawia się zgodność, co do zmniejszenia zainteresowania pracą w sektorze edukacji oraz odnośnie obaw dotyczących pozyskania kadr dla edukacji.

Problemy z zatrudnieniem kadr w sektorze edukacji występują w sposób zróżnicowany we wszystkich powiatach województwa wielkopolskiego.

Zapewnienie powszechnie dostępnego, wysokiego poziomu edukacji wymaga działań zachęcających nauczycieli do pracy także w małych ośrodkach. Małe placówki mogą zaoferować jednak mniejszą liczbę godzin, wiążą się z koniecznością dojazdu i znajdują się zwykle na obszarach deficytowych w specjalistów (absolwenci pozostają w dużych ośrodkach miejskich).

Głównym wyzwaniem jest odbudowa prestiżu zawodu i zachęcenie osób młodych do tej ścieżki zawodowej. Sektor edukacji aktualnie nie jest konkurencyjny wobec innych branż.

Rozwój szkolnictwa zawodowego ukierunkowanego na rynek pracy wymaga nowych rozwiązań pozwalających na naukę młodzieży przez specjalistów z branży.

Przed edukacją stoją kolejne wyzwania związane ze wzrostem liczby uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych lub problemach psychologicznych, a także pochodzących z innych kultur i krajów. Wymaga to nowych kompetencji wśród kadry.

Zmiany w systemie i programach nauczania wymagają od Dyrektorów placówek stałego manewrowania dostępną kadrą.

Zawody nauczycielskie pozostają jednymi z silniej sfeminizowanych. Jednocześnie deficyty kadr dotyczą głównie tych specjalności, które częściej są reprezentowane przez mężczyzn (nauki ścisłe, przedmioty zawodowe). Feminizacja zawodu wpływa na przerwy w zatrudnieniu, związane z życiem rodzinnym, co generuje luki w zatrudnieniu, które trzeba uzupełnić, aby utrzymać ciągłość nauczania.

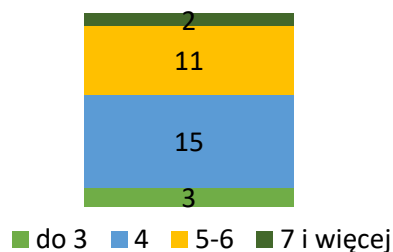
Sektor opieki zdrowotnej

Liczba zrealizowanych wywiadów w sektorze opieki zdrowotnej w woj. wielkopolskim: 142

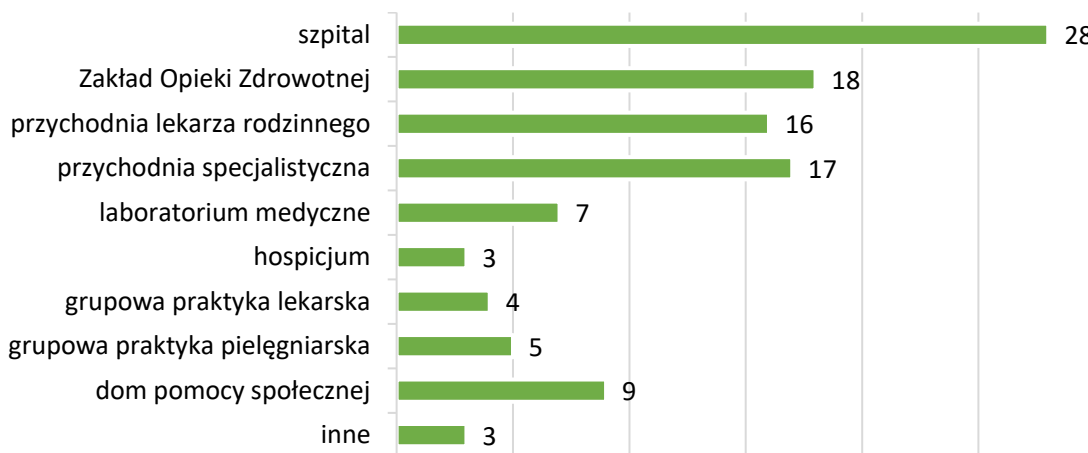
Wykres 8 Liczba powiatów wg ilości zrealizowanych wywiadów

Liczba powiatów (N=31) ze względu na:

- Ilość zrealizowanych wywiadów w danym powiecie
- Podmioty, z którym realizowano wywiady wg liczby powiatów

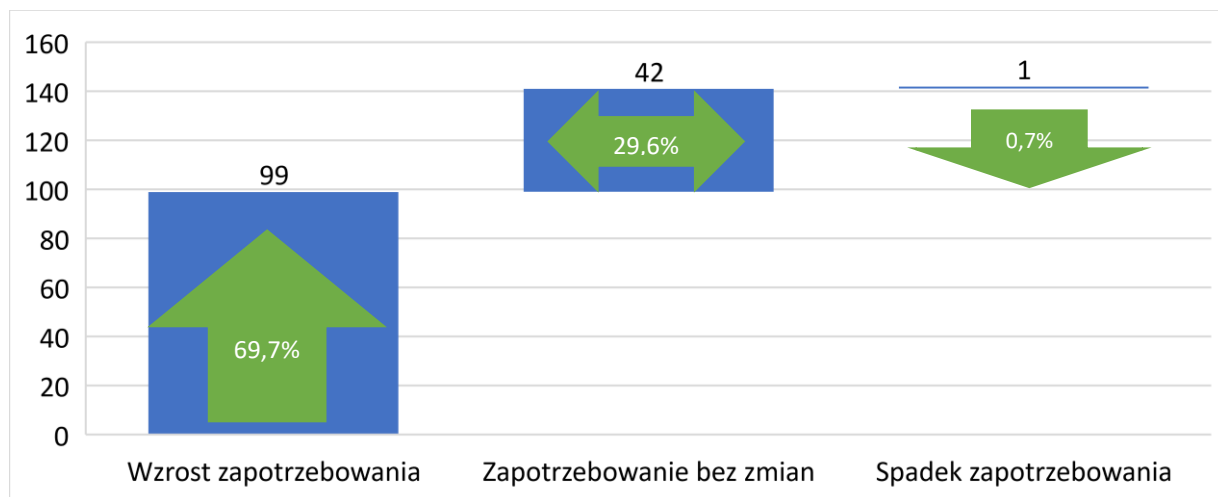


Wykres 9 Podmioty związane z sektorem opieki zdrowotnej, z którymi realizowano wywiady wg liczby powiatów



Przewidywane zmiany w zapotrzebowaniu na kadry w sektorze opieki zdrowotnej

Wykres 10 Ocena zmian zapotrzebowania na kadry w sektorze opieki zdrowotnej w perspektywie roku w jednostkach, w których realizowano badanie (N=142)



Rysunek 2 Najczęściej wymieniane zawody z sektora opieki zdrowotnej, w których nastąpi zmiana zapotrzebowania ²

Lekarze specjaliści i w trakcie specjalizacji- respondenci zwykle nie precyzowali specjalizacji poszukiwanych lekarzy.

Najczęściej wymieniane specjalizacje to:

- Lekarz rodzinny/POZ
- Lekarz spec. chorób wewnętrznych
- Lekarz spec. pediatrii
- Lekarz spec. ginekologii
- Lekarz spec. anestezjologii

Pielęgniarki

Diagności laboratoryjni

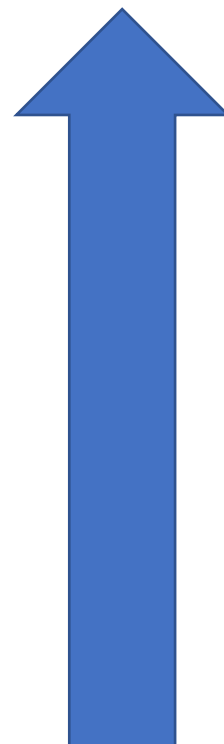
Położne

Ratownicy medyczni

Opiekunowie medyczni

Fizjoterapeuci

Inne zawody (po 3 wskazania)- farmaceuta, salowa,
pomoc dentystyczna, rejestratorka, operatorzy sprzętu medycznego,
psycholog



Spadek zapotrzebowania w zawodach zgłoszono tylko w 4 zawodach (fizjoterapeuta, opiekun medyczny, technik farmaceutyczny, rejestratorka medyczna)– po 1 wskazaniu

Respondenci podkreślają wzrost zainteresowania różnymi usługami medycznymi we wszystkich grupach wiekowych, co wynika ze stanu zdrowia społeczeństwa (choroby cywilizacyjne, epidemia, powikłania po COVID-19), demografii (starzenie się społeczeństwa i

Absolwenci szkół medycznych zostają w dużych ośrodkach medycznych - szpitalach, w których działają różne oddziały - gdzie możliwe jest zdobywanie różnych specjalizacji; w związku z tym małe szpitale na prowincji nie są atrakcyjne dla ich rozwoju, a duże placówki z kolei mają "darmowego" pracownika, gdyż lekarz na specjalizacji dostaje stypendium ministerialne

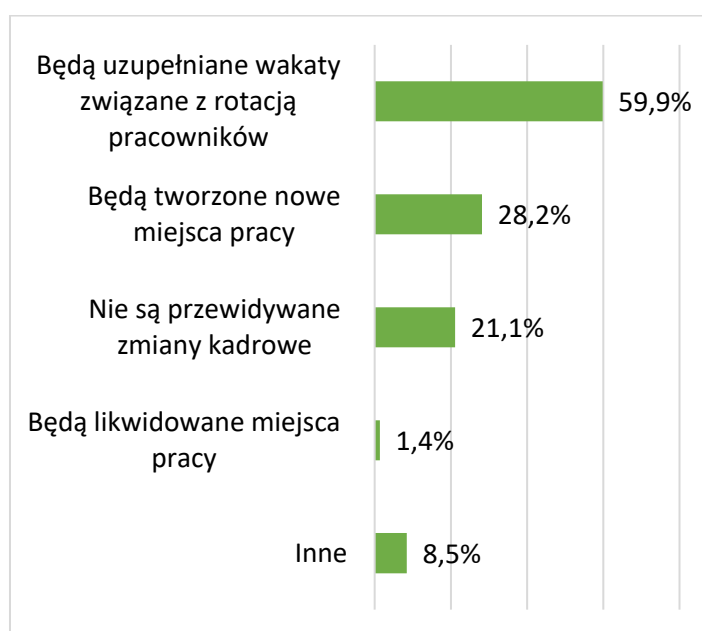
zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze) oraz wzrostu oczekiwań społeczeństwa co do tych usług. Przekłada się na konieczność rozbudowy placówek, poszerzenia zakresu świadczonych

² Spadek zapotrzebowania nie jest równoznaczny z likwidacją miejsc pracy, ale z ograniczeniem rekrutacji na dane stanowiska i zaspokojeniem potrzeb kadrowych w tym zakresie

usług czy zakupu nowego sprzętu diagnostycznego. Jednak poszerzenie oferty wymaga także pozyskania personelu, co często stanowi problem. Zapotrzebowanie na kadrę zmienia się także pod wpływem wymogów NFZ (np. w zakresie liczby pielęgniarek na danych oddziałach czy dostępności usług psychologa w szpitalu).

Głównym problemem w zatrudnianiu nowego personelu jest brak środków finansowych, pomimo zapotrzebowania na nowych pracowników. Wynagrodzenia w sektorze (zwłaszcza dla średniego personelu lub w jednostkach samorządowych jak DPS-y) są niskie w stosunku do wymagań oraz charakteru pracy. Personel często pracuje w kilku jednostkach, co pozwala im na osiągnięcie wyższych wynagrodzeń, a pracodawcom na uzupełnienie luk kadrowych. Tracą tutaj także mniejsze ośrodki, personel wybiera pracę w dużych miastach, gdzie otrzymuje lepsze oferty. Pomiedzy jednostkami z sektora istnieje duża konkurencja o specjalistów, gdzie wynagrodzenie staje się kluczowym czynnikiem.

wykes 11 Przyczyny zmian w zapotrzebowaniu na pracowników w sektorze opieki zdrowotnej (N=142)



Inne wymieniane przyczyny zmian w zapotrzebowaniu:

Związane z rotacją pracowników:

- Wiek emerytalny
- Zniechęcenie pracą i odchodzenie do innych miejsc pracy
- Wyjazdy za granicę

Związane z przepisami kształtującymi oświatę:

- Wymogi NFZ
- Zwiększenie norm zatrudnienia pielęgniarek

Inne

- Zapotrzebowanie na usługi medyczne
- Rozbudowa jednostki/szpitala

Większość jednostek boryka się z problemem starzenia się kadry. Placówki muszą kontynuować realizację świadczeń, pomimo przechodzenia pracowników na emeryturę. Powszechnym rozwiązaniem jest, że pracownicy osiągnący wiek emerytalny kontynuują zatrudnienie (w różnych formach), uzupełniając deficyty kadrowe.

Napływ młodych kadr jest niewystarczający w stosunku do potrzeb sektora. Przygotowanie do świadczenia zawodu medycznego jest długotrwałe i wymagające. Z jednej strony wskazywany jest niedobór placówek kształcących w tych kierunkach (dot. głównie pielęgniarek), z drugiej strony zainteresowanie zawodem spada, ze względu na specyfikę pracy w sektorze medycznym. Absolwenci kierunków medycznych często pozostają w dużych ośrodkach miejskich, zarówno ze względu na wynagrodzenia, jak i możliwość rozwoju zawodowego.

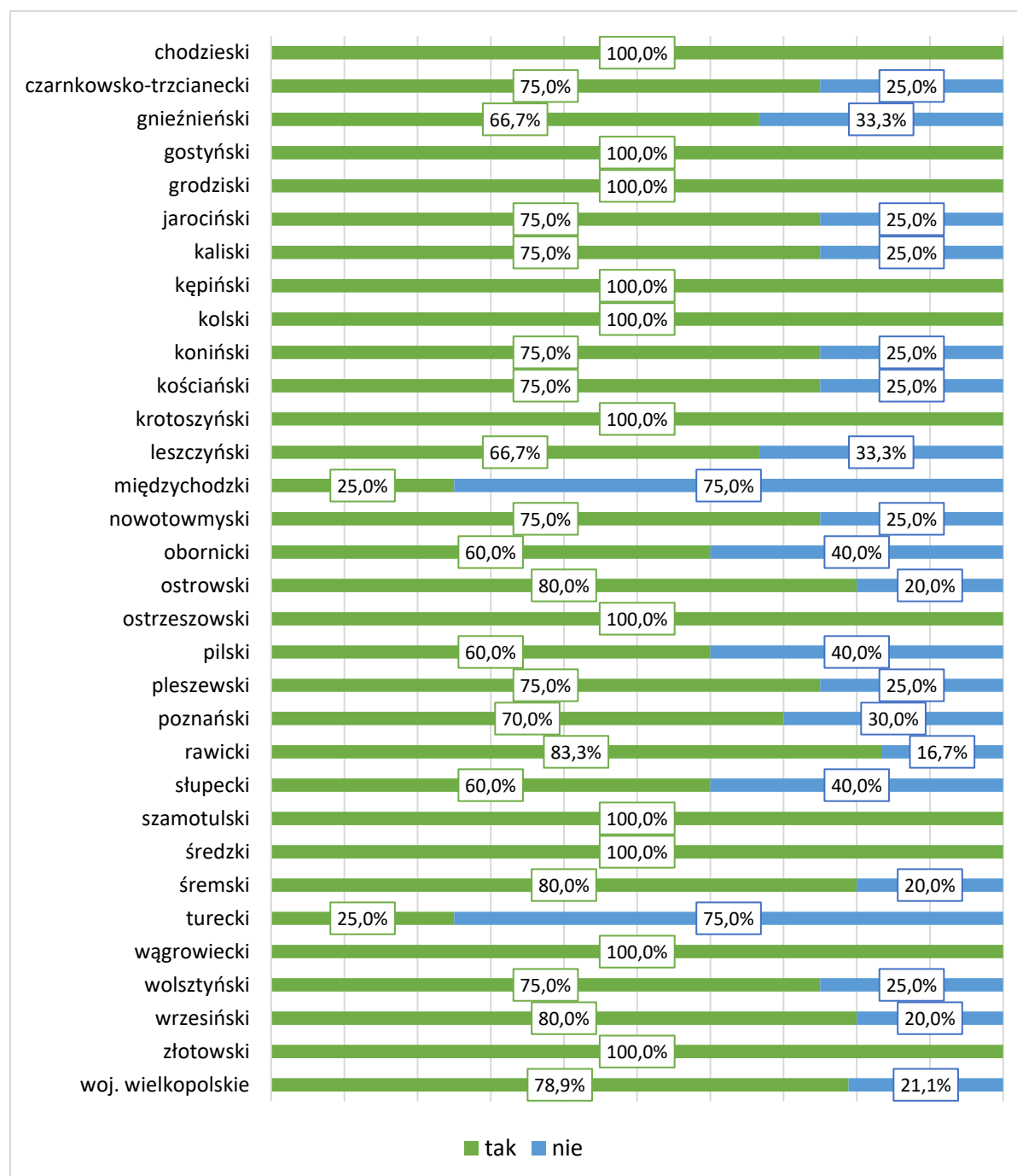
Rotacja pracowników oraz brak napływu nowych pracowników związana jest także ze zniechęceniem do pracy w zawodzie, trudnymi warunkami pracy, spadkiem prestiżu. Respondenci także często wspominali o migracji personelu.

4 na 5 respondentów przewiduje wzrost zapotrzebowania na pracowników w zawodach medycznych perspektywie dłuższej niż rok. W 11 powiatach byli to przedstawiciele wszystkich jednostek medycznych, objętych badaniem.

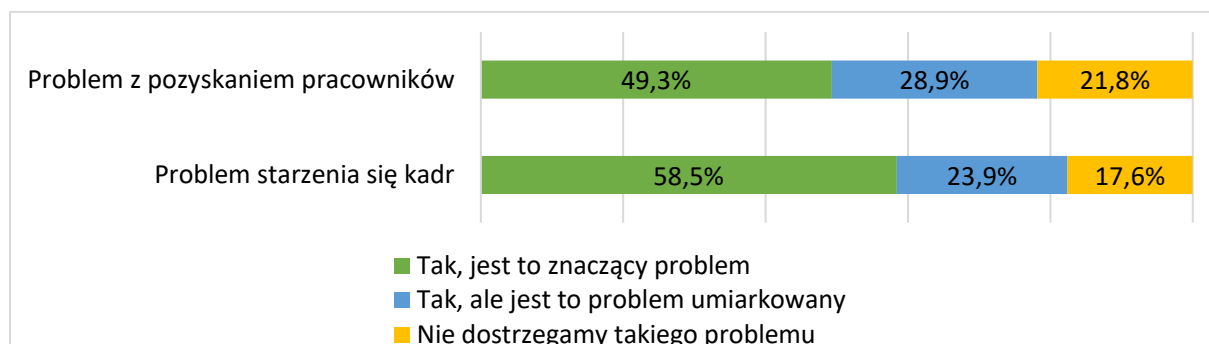
Czynniki, które będą kształtować zapotrzebowanie na kadry w dłuższej perspektywie:

- Zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa
- Sytuacja pandemiczna i jej skutki
- Wzrost zapotrzebowania społeczeństwa na usługi medyczne
- Brak środków finansowych na zatrudnianie nowych pracowników lub ponoszenie wynagrodzeń personelu, pomimo dużego zapotrzebowania na usługi (placówki utrzymujące się z kontraktowania umów z NFZ).

Wykres 12 Przewidywanie co do wzrostu zapotrzebowania w zawodach związanych z sektorem opieki zdrowotnej w perspektywie dłuższej niż 1 rok (dane dla wszystkich powiatów; N dla woj. wielkopolskiego =142)



Wykres 13 Ocena problemów występujących w zatrudnieniu na potrzeby opieki zdrowotnej (N=142)



Główne problemy związane z pozyskaniem nowych pracowników zdiagnozowane w poszczególnych powiatach:

- Brak personelu medycznego oraz absolwentów szkół medycznych (31 powiatów) – problem odnoszony do różnych grup zawodów; część podmiotów zgłasza brak jakichkolwiek odpowiedzi na prowadzone rekrutacje
- Brak kandydatów z określonymi kwalifikacjami/doświadczeniem (13 powiatów) – w przypadku pielęgniarek zgłaszany jest również brak aktualnych uprawnień do wykonywania zawodu
- Niskie wynagrodzenia (12 powiatów) – łączone z brakiem środków na zatrudnienie, specyfiką pracy oraz oczekiwaniami pracowników
- Brak osób chętnych do pracy w zawodzie (6 powiatów)
- Migracje zarobkowe kadry medycznej (3 powiaty)
- Niechęć kadry do pracy na prowincji (3 powiaty)
- Specyfika pracy (3 powiaty).

Problem starzenia się kadr był podkreślany szczególnie wśród pielęgniarek i położnych, gdzie średnia wieku personelu jest powyżej 50 lat. Nieco rzadziej powiaty zgłaszały starzenie się kadry lekarskiej. Powszechną praktyką jest zatrudnianie emerytów, zwykle na umowy

Starzenie się kadr medycznych niesie za sobą większą absencję chorobową, mniejszą dyspozycyjność i mobilność, mniejsza odporność na stres

cywilno-prawne. W jednym powiecie szpital praktykuje pozyskiwanie kadry zza granicy.

Niektóre podmioty zgłaszają brak problemów z zatrudnianiem młodej kadry, ale w większości dodatkowe wypowiedzi badanych wskazują na

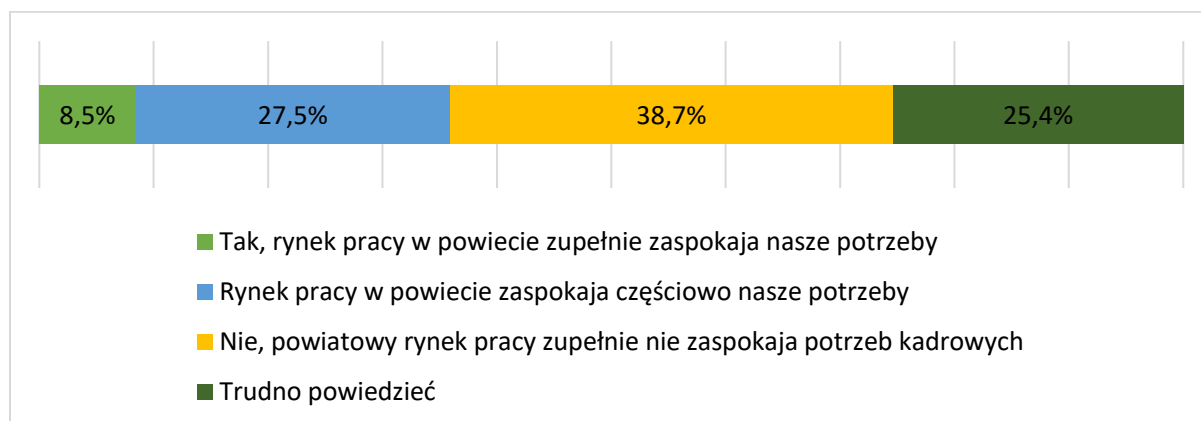
lukę pokoleniową w zawodach medycznych i zniechęcenie osób młodych do ich podejmowania.

W większości na powiatowych rynkach pracy brak personelu medycznego, a co za tym idzie jest konieczność rozszerzenia rekrutacji na inne powiaty, województwa a nawet kraj.

Powszechne jest zjawisko poszukiwania kadry, zwłaszcza lekarzy specjalistów, w dalekich ośrodkach. Szczególnie małe lub peryferyjne powiaty odczuwają brak zainteresowania kandydatów pracą w małych ośrodkach, co prowadzi nawet do zamykania oddziałów.

Powiatowe Urzędy Pracy pomagają w pozyskiwaniu personelu, ale w przypadku braku kadr medycznych na lokalnym rynku, mogą jedynie wspierać jednostki w personel niemedyczny.

Wykres 14 Zaspokajanie potrzeb kadrowych w sektorze opieki zdrowotnej przez powiatowy rynek pracy (N=142)



Kształcenie kadr medycznych jest długotrwałe i wymaga odpowiedniego zaplecza akademickiego, co skupia szkoły w dużych ośrodkach i skutkuje pozostawaniem absolwentów w miejscach, gdzie mają większe szanse na rozwój zawodowy. Od kilku lat kształcenie w zawodzie pielęgniarstwa jest łatwiej dostępne w niektórych powiatach, ale efekty będą widoczne dopiero po zakończeniu kształcenia przez kolejne roczniki. Problemem także pozyskanie chętnych do podjęcia tej trudnej ścieżki zawodowej, zwłaszcza że wynagrodzenia i charakter pracy nie są adekwatne do konieczności zdobycia wyższego wykształcenia na wymagającym kierunku (umiejętności i wiedza nie są w pełni wykorzystywane).

WNIOSKI

Powszechnym i wieloletnim zjawiskiem w województwie wielkopolskim jest brak personelu medycznego i trudność w jego pozyskaniu.

Zawody medyczne starzeją się, a system nauczania nie jest w stanie odpowiedzieć na potrzeby sektora. Zwiększanie liczby miejsc na kierunkach, bez zachęcenie osób młodych do medycyny oraz bez umożliwienia im rozwoju zawodowego i adekwatnych do pracy wynagrodzeń, nie będzie działaniem wystarczającym.

Stosowane metody niwelowania deficytów (praca w kilku miejscach, zatrudnianie emerytów) wpływa na jakość świadczonych usług, a także na komfort pracy. Niemniej są one w obecnej sytuacji konieczne dla zachowania ciągłości w dostępie do opieki zdrowotnej.

Tabela 1 Prognoza zapotrzebowania na kadry i relacji między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem w zawodach z sektora edukacji (wyróżnionych w badaniu Barometr Zawodów) w ocenie respondentów badania na powiatowych rynkach pracy

Wyszczególnienie		Grupa zawodowa (według metodologii badania Barometr Zawodów)								
		Nauczyciele języków obcych i lektorzy	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Nauczyciele nauczania początkowego	Nauczyciele przedszkoli	Asystenci w edukacji	Pedagodzy	Nauczyciele szkół specjalnych
Prognoza zmiany zapotrzebowania w perspektywie roku	wzrost	35,1%	29,2%	63,5%	67,5%	17,9%	18,5%	41,1%	22,1%	38,8%
	bez zmian	59,4%	63,2%	31,7%	27,5%	72,1%	79,0%	48,4%	75,0%	53,8%
	spadek	5,4%	7,6%	4,8%	5,0%	10,0%	2,4%	10,5%	2,9%	7,5%
	N=	202	185	104	80	140	124	95	172	80
Prognoza relacji między zapotrzebowaniem a dostępną siłą roboczą	zawód deficytowy	43,1%	30,0%	70,9%	75,6%	13,1%	14,0%	36,8%	22,0%	47,5%
	zawód zrównoważony	51,8%	62,8%	25,2%	22,1%	65,7%	68,6%	58,9%	75,6%	48,8%
	zawód nadwyżkowy	5,1%	7,2%	3,9%	2,3%	21,2%	17,4%	4,2%	2,4%	3,8%
	N=	197	180	103	86	137	121	95	168	80

N- oznacza liczbę respondentów oceniających dany zawód (respondent w przypadku braku wiedzy mógł zrezygnować z oceny danego zawodu)

Tabela 2 Prognoza zapotrzebowania na kadry i relacji między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem w zawodach z sektora opieki zdrowotnej (wyróżnionych w badaniu Barometr Zawodów) w ocenie respondentów badania na powiatowych rynkach pracy

Wyszczególnienie		Grupa zawodowa (według metodologii badania Barometr Zawodów)							
		Pielęgniarki i położne	Dentyści	Pracownicy ds. techniki dentystycznej	Lekarze (bez specjalizacji, w trakcie specjalizacji i specjaliści)	Operatorzy aparatury medycznej	Ratownicy medyczni	Fizjoterapeuci i masażyści	Diagności laboratoryjni
Prognoza zmiany zapotrzebowania w perspektywie roku	wzrost	87%	40%	37%	82%	48%	72%	48%	54%
	bez zmian	10%	58%	63%	17%	52%	26%	49%	44%
	spadek	3%	2%	0%	2%	0%	2%	4%	3%
	N=	129	52	49	119	63	82	101	80
Prognoza relacji między zapotrzebowaniem a dostępną siłą roboczą	zawód deficytowy	92%	40%	39%	85%	44%	74%	46%	54%
	zawód zrównoważony	8%	60%	61%	15%	56%	26%	52%	46%
	zawód nadwyżkowy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%
	N=	126	55	49	115	63	85	100	83

N- oznacza liczbę respondentów oceniających dany zawód (respondent w przypadku braku wiedzy mógł zrezygnować z oceny danego zawodu)

Tabela 3 Zróżnicowanie wyników badania dotyczącego zapotrzebowania na kadry w sektorze edukacji (w %) w poszczególnych powiatach województwa wielkopolskiego

Powiat	N=	% respondentów szacujących zmiany w zapotrzebowaniu na pracowników aktualnie lub w perspektywie roku			% respondentów przewidujących wzrost zapotrzebowania na kadry w perspektywie dłuższej niż 1 rok	% respondentów określających problem starzenia się kadr jako:		% respondentów określających problem z pozyskaniem pracowników jako:		% respondentów twierdzących, że powiatowy rynek pracy zupełnie NIE zaspokaja potrzeb kadrowych
		Wzrost	Bez zmian	Spadek		znaczący	umiarkowany	znaczący	umiarkowany	
chodzieski	8	75%	13%	13%	88%	25%	38%	50%	50%	38%
czarnkowsko-trzcianecki	4	25%	75%	0%	50%	25%	50%	25%	50%	0%
gnieźnieński	4	50%	50%	0%	0%	75%	0%	50%	0%	0%
gostyński	6	67%	33%	0%	67%	0%	50%	17%	67%	17%
grodziski	4	0%	100%	0%	0%	50%	25%	0%	100%	0%
jarociński	10	10%	80%	10%	40%	0%	60%	0%	80%	20%
kaliski	8	50%	50%	0%	50%	13%	25%	25%	25%	0%
kępiński	7	57%	43%	0%	71%	14%	29%	14%	43%	14%
kolski	11	9%	82%	9%	18%	9%	27%	9%	27%	18%
koniński	9	11%	89%	0%	11%	0%	33%	0%	11%	56%
kościański	11	55%	45%	0%	80%	18%	45%	36%	27%	18%
krotoszyński	14	21%	79%	0%	36%	0%	50%	14%	64%	7%
leszczyński	5	20%	80%	0%	20%	0%	20%	20%	20%	0%
międzychodzki	4	100%	0%	0%	50%	50%	50%	75%	25%	50%
nowotomyski	6	67%	33%	0%	67%	17%	33%	17%	33%	0%
obornicki	7	71%	29%	0%	86%	14%	29%	29%	71%	0%
ostrowski	14	57%	36%	7%	40%	7%	43%	21%	57%	14%
ostrzeszowski	7	14%	71%	14%	43%	43%	29%	29%	43%	29%
pilski	5	60%	40%	0%	60%	0%	60%	0%	40%	20%
pleszewski	4	50%	50%	0%	50%	0%	100%	0%	75%	0%
poznański	10	60%	40%	0%	33%	10%	40%	20%	20%	10%
rawicki	12	33%	67%	0%	25%	8%	58%	8%	42%	0%
słupecki	4	25%	25%	50%	0%	75%	25%	0%	0%	0%
szamotuński	8	63%	38%	0%	75%	25%	38%	50%	38%	25%
średzki	5	80%	20%	0%	100%	40%	60%	80%	20%	20%
śremski	8	75%	13%	13%	25%	25%	50%	13%	63%	0%
turecki	6	33%	17%	50%	50%	33%	17%	33%	33%	17%
wągrowiecki	12	42%	50%	8%	42%	8%	50%	25%	25%	8%
wolsztyński	4	75%	25%	0%	100%	0%	100%	0%	75%	25%
wrzesiński	4	75%	25%	0%	100%	25%	75%	25%	75%	0%
złotowski	6	67%	33%	0%	83%	17%	50%	33%	50%	0%
województwo wielkopolskie	227	45,8%	48,9%	5,3%	48,4%	16,3%	43,2%	22,0%	43,2%	13,7%

Tabela 4 Zróżnicowanie wyników badania dotyczącego zapotrzebowania na kadry w sektorze opieki zdrowotnej (w %) w poszczególnych powiatach województwa wielkopolskiego

powiat	N=	% respondentów szacujących zmiany w zapotrzebowaniu na pracowników aktualnie lub w perspektywie roku			% respondentów przewidujących wzrost zapotrzebowania na kadry w perspektywie dłuższej niż 1 rok	% respondentów określających problem starzenia się kadr jako:		% respondentów określających problem z pozyskaniem pracowników jako:		% respondentów twierdzących, że powiatowy rynek pracy zupełnie NIE zaspokaja potrzeb kadrowych
		Wzrost	Bez zmian	Spadek		znaczący	umiarkowany	znaczący	umiarkowany	
chodzieski	2	100%	0%	0%	100%	0%	100%	50%	50%	50%
czarnkowsko-trzcieński	4	100%	0%	0%	75%	75%	25%	75%	25%	50%
gnieźnieński	3	67%	33%	0%	67%	67%	0%	67%	0%	67%
gostyński	8	88%	13%	0%	100%	75%	25%	63%	38%	50%
grodziski	4	100%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	0%	100%
jarociński	4	75%	25%	0%	75%	50%	25%	75%	0%	25%
kaliski	4	50%	50%	0%	75%	50%	25%	75%	25%	50%
kępiński	4	100%	0%	0%	100%	0%	25%	0%	100%	25%
kolski	2	50%	50%	0%	100%	100%	0%	100%	0%	100%
koniński	4	25%	75%	0%	75%	50%	25%	75%	0%	25%
kościański	4	75%	25%	0%	75%	25%	50%	25%	50%	50%
krotoszyński	5	60%	40%	0%	100%	40%	20%	80%	0%	20%
leszczyński	6	67%	33%	0%	67%	17%	33%	33%	33%	0%
międzychodzki	4	50%	50%	0%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
nowotomyski	4	50%	50%	0%	75%	50%	50%	75%	25%	50%
obornicki	5	80%	20%	0%	60%	20%	20%	20%	60%	40%
ostrowski	5	60%	40%	0%	80%	20%	60%	60%	20%	40%
ostrzeszowski	5	80%	20%	0%	100%	20%	60%	80%	20%	60%
pilski	5	60%	40%	0%	60%	0%	60%	60%	0%	0%
pleszewski	4	75%	25%	0%	75%	25%	50%	25%	50%	25%
poznański	10	50%	50%	0%	70%	50%	40%	60%	30%	10%
rawicki	6	83%	17%	0%	83%	67%	17%	50%	17%	67%
śłupecki	5	60%	40%	0%	60%	80%	20%	80%	20%	60%
szamotulski	4	100%	0%	0%	100%	100%	0%	75%	25%	0%
średzki	4	100%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	0%	100%
śremski	5	40%	60%	0%	80%	40%	40%	40%	40%	0%
turecki	4	25%	75%	0%	25%	25%	50%	0%	0%	0%
wągrowiecki	5	80%	0%	20%	100%	80%	20%	80%	0%	60%
wolsztyński	4	75%	25%	0%	75%	75%	25%	50%	50%	75%
wrzesiński	5	60%	40%	0%	80%	40%	20%	60%	20%	60%
złotowski	4	100%	0%	0%	100%	75%	0%	75%	0%	0%
województwo wielkopolskie	142	69,7%	29,6%	0,7%	78,9%	58,5%	23,9%	49,3%	28,9%	38,7%