



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPÓLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

Edukacja i potrzeby rynku pracy w Wielkopolsce w 2019 r.

Wyniki badań własnych

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Poznań, maj 2020



**Fundusze
Europejskie**
Program Regionalny



**Rzeczpospolita
Polska**



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPÓLSKIEGO**

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



Samorząd Województwa Wielkopolskiego
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
ul. Szyperska 14
61-754 Poznań
wuppoznan.praca.gov.pl/

Główni odbiorcy publikacji:

Instytucje rynku pracy
Instytucje oświatowe i edukacyjne
Obserwatoria rynku pracy
Samorząd województwa
Samorządy powiatowe
Organizacje pracodawców

Data wydania publikacji:

Czerwiec 2020

Nakład

100 szt.

Druk :

System-Graf Drukarnia
Agencja Reklamowo – Wydawnicza
Janusz Laskowski
Zemborzyce Tereszyńskie 73B
20-515 Lublin

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020

Spis treści

Wstęp	5
Między edukacją a rynkiem pracy	7
Wstęp	8
Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy ze szkołami zawodowymi	9
Uczniowie o edukacji	15
Opiniowanie kierunków kształcenia i ocena oferty edukacyjnej.	18
Dostępność kształcenia w zawodach deficytowych na lokalnych rynkach pracy	24
Strony internetowe jako narzędzie komunikacji i promocji szkolnictwa zawodowego	54
Podsumowanie	59
Zapotrzebowanie na pracowników zgłoszone do wielkopolskich służb zatrudnienia w 2019 r.	61
Wstęp	63
Rynek pracy w województwie wielkopolskim	65
Stopa bezrobocia rejestrowanego	66
Popyt na pracę w Wielkopolsce	67
Oferty pracy w powiatowych urzędach pracy	68
Oferty pracy realizowane przez agencje zatrudnienia	77
Oferty pracy dostępne na portalach internetowych	80

Wstęp

Wielkopolska to region o najniższym bezrobociu oraz dużej przedsiębiorczości. Badając rynek pracy szczególnie analizujemy zapotrzebowanie na pracę, to jest liczbę i jakość ofert pracy oraz podaż, czyli kwalifikacje i umiejętności osób mogących podjąć zatrudnienie. Problemem jest ujawnienie niedopasowań kompetencyjnych osób będących w zasobach rynku pracy. Wynikają one ze zmian, którym rynek pracy podlega, oraz kształcenia w zawodach mniej na rynku pożądanym.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu we współpracy z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego w II półroczu 2019 r. przeprowadził badanie dostępności oferty edukacyjnej szkół zawodowych w kontekście deficytów kadrowych występujących na lokalnych rynkach pracy, diagnozowanych w badaniach: *Barometr Zawodów 2019* oraz *Barometr potrzeb kadrowych*. W celu oceny realizacji zapotrzebowania na pracowników przeanalizowano także współpracę publicznych służb zatrudnienia z placówkami oświatowymi.

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy często wskazywali na brak współpracy ze szkołami, uzasadniając to dużym obciążeniem obowiązkami oraz brakiem zainteresowania placówek oświatowych, gdzie funkcje te spełniają zapewne doradcy zawodowi. Jednakże dla harmonijnego rozwoju gospodarczego konieczny jest efektywny system edukacji, szczególnie zawodowej, oraz sprawny przepływ informacji na temat potrzeb rynku pracy w zakresie umiejętności i kwalifikacji absolwentów.

W drugiej części opracowania przedstawiamy raport z monitorowania popytu na pracę w Wielkopolsce. Opracowano go na podstawie analizy ofert pracy z PUP, sprawozdań agencji zatrudnienia i ofert internetowych. Najwięcej ofert pracy skierowanych do PUP (ponad 1/3 tj. 35,6%) to oferty z przetwórstwa przemysłowego i handlu, przy czym w dalszym ciągu ogromną większość stanowią oferty dla osób wykonujących prace proste, a więc w zasadzie nie wymagające kwalifikacji. Oferty wymagające wyższych kwalifikacji częściej kierowane są do pośredników komercyjnych i do portali internetowych.

Najczęściej poszukiwane kompetencje to umiejętność pracy w zespole, dyspozycyjność, przedsiębiorczość inicjatywa i kreatywność. Już teraz za pożądane uważa się takie kompetencje jak: elastyczność poznawcza, logiczne rozumowanie czy sprawne wyciąganie wniosków, na co w niedalekiej przyszłości będzie jeszcze większe zapotrzebowanie.

Między edukacją a rynkiem pracy

Badanie własne

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Wstęp

W Polsce, podobnie jak w wielu krajach, obserwowane trendy demograficzne, w tym zmniejszający się odsetek ludności w wieku produkcyjnym, zapowiadają trudności na rynku pracy. W rezultacie wzrost produktywności będzie w przyszłości jeszcze ważniejszą siłą napędową wzrostu gospodarczego, co będzie wiązało się z jeszcze większym naciskiem na zwiększenie efektywności pracowników. Zwiększenie wydajności pracy jest możliwe jedynie poprzez inwestycje w nowe technologie oraz wzrost kompetencji osób pracujących¹. Stąd dyskutowany temat niedopasowania kompetencyjnego jest stale aktualny.

Niedopasowanie kompetencyjne w warunkach współczesnej gospodarki występuje zawsze i jest konsekwencją m.in. dynamiki likwidacji i tworzenia nowych miejsc pracy, wprowadzania innowacji i czasu niezbędnego do przygotowania kadr posiadających aktualnie wymagane kompetencje. Problemem nie jest zatem ujawnienie niedopasowań wynikających ze zmian, którym rynek pracy podlega, lecz niezdolność do reakcji na nie przez dostępne zasoby ludzkie w czasie akceptowalnym dla przedsiębiorstw. Za zdolnością dostosowania się pracowników do zmian, stanowiącą jeden z ważniejszych czynników konkurencyjności, stoją z jednej strony jakość działania instytucji edukacyjnych, zarówno prowadzących edukację formalną, jak i poza formalną, z drugiej zaś strony gotowość do podejmowania kształcenia i dopasowania swoich kompetencji ze strony pracowników.²

Wprowadzane od 1 września 2017 r. oraz 2019 r. zmiany w kształceniu zawodowym³ mają skutkować coraz lepszym przepływem informacji dot. zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje, a tym samym coraz lepszym dostosowaniem oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. Przeorganizowana została klasyfikacja zawodów, która odnosi się teraz bezpośrednio do szkolnictwa branżowego. Jeszcze w trakcie nauki uczniowie mają zdobywać dodatkowe umiejętności i uprawnienia potrzebne na rynku pracy i wymagane przez pracodawców. Wzmocnienie udziału pracodawców w kształceniu zawodowym, obowiązkowe szkolenia branżowe dla nauczycieli kształcenia zawodowego, cykliczna prognoza zapotrzebowania na zawody jak i nowe zasady finansowania szkół kształcących w zawodach, dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia uczniów w zawodach deficytowych to tylko część realizowanych zmian mających usprawnić osiągnięcie pożądanego celu.

Odnosząc się do ww. aktualnych wyzwań rynku pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu we współpracy z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego w II półroczu 2019 r. przeprowadził badanie dostępności oferty edukacyjnej szkół zawodowych (tj. szkół branżowych I stopnia, techników oraz szkół policealnych) w kontekście deficytów kadrowych

¹ OECD (2019), OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b377fbcc-en>, s. 7

² *Bilans Kapitału Ludzkiego, Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki - raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017–2018*, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/13-RAPORT-Aktywnosc-zawodowa-i-edukacyjna---internet_190926.pdf, s. 12

³ http://ko.poznan.pl/ksztalcenie_wychowanie/ksztalcenie_zawodowe/projekty_programy_szkolnictwo_zawodowe/2018/12/zmiany-w-szkolnictwie-branзовym-staly-sie-faktem-nowelizacja-ustawy-prawo-oswiatowe-podpisana-przez-prezydenta-rp/; J. Nowak, Nowa reforma oświaty – szansa czy zagrożenie dla rozwoju szkolnictwa zawodowego?, „Szkoła – Zawód – Praca”, nr 17/2019,

występujących na lokalnych rynkach pracy diagnozowanych w badaniach: *Barometr Zawodów 2019*, *Barometr potrzeb kadrowych*⁴ oraz w rozporządzeniu MEN z 22 marca 2019 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Ponadto dokonano analizy aktywności szkół w ramach promowania kształcenia zawodowego i zawodów określanych jako deficytowe na lokalnym rynku pracy poprzez wykorzystanie kanału informacyjnego, jakim są strony internetowe placówek.

Wprowadzeniem do tematyki przygotowania edukacji zawodowej do realizacji potrzeb rynku pracy jest prezentacja wyników wywiadów kwestionariuszowych zrealizowanych przez WUP w Poznaniu z przedstawicielami PUP. Przewodnimi motywami wywiadów były współpraca urzędów ze szkołami zawodowymi i ocena oferty edukacyjnej szkół. Ponadto w opracowaniu zaprezentowano wybrane wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród młodzieży szkół ponadpodstawowych, zrealizowanego przez Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego w 2019 r. w ramach *Oceny potrzeb rozwojowych ludzi młodych w kontekście prac nad nową Strategią rozwoju województwa wielkopolskiego*.

Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy ze szkołami zawodowymi⁵

Charakter współpracy

Analiza udzielonych przez pracowników PUP opinii wskazuje, iż prowadzona współpraca ze szkołami zawodowymi (z racji braku uregulowań prawnych i swojego fakultatywnego charakteru) przybiera różne formy i intensywność. Jednak najczęściej ma charakter: *nieformalny, sporadyczny, „sytuacyjny”, doraźny, w zależności od zgłoszonych potrzeb*. Dziesięciu przedstawicieli PUP wskazało, że podejmuje działania w ramach bieżącej, ścisłej współpracy ze szkołami, z którymi ustala kierunek podejmowanych działań lub prowadzi aktywność w ramach partnerstw, które mają na celu popularyzację działań edukacyjnych i doradczych. Najbardziej widoczną tendencją jest kierunkowanie działań na uczniów z ostatnich roczników oraz aktywny udział PUP w takich wydarzeniach jak Targi Edukacji, Targi Przedsiębiorczości czy Targi Kariery.

Przedstawiciele PUP, wskazując na brak lub niewielki zakres współpracy, podkreślali przede wszystkim brak sygnalizowanego przez szkoły zapotrzebowania na wsparcie PUP. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy może być fakt, iż szkoły dysponują własną kadrą dydaktyczną, w tym zatrudnionymi nauczycielami – doradcami zawodowymi i nie widzą potrzeby angażowania w życie szkoły ekspertów zewnętrznych.

„Do tej pory szkoły zawodowe nie były zainteresowane współpracą z PUP, ponieważ uważały, że zatrudniają doradców zawodowych, którzy zabezpieczają potrzeby w tym zakresie”.

Dodatkowo przedstawiciele PUP zwracali również uwagę, że duże obciążenie pracowników publicznych służb zatrudnienia bieżącymi zadaniami, wynikającymi z ustawowych działań urzędu, oraz braki kadrowe uniemożliwiają im inicjowanie oraz realizowanie dodatkowych zadań.

⁴ „Kogo poszukuje rynek pracy w Wielkopolsce”, badania własne WUP w Poznaniu, 2019 r. <https://wuppoznan.praca.gov.pl/documents/161065/2074094/Kogo%20poszukuje%20rynek%20pracy%20w%20Wielkopolsce/426fce7c-128f-43a3-bd8d-7456afe31819?t=1571819845529>

⁵ Badanie przeprowadzono z przedstawicielami wszystkich powiatowych urzędów pracy w województwie wielkopolskim (N=31).

„W mojej ocenie Urzędy Pracy obecnie zajmują się tylko osobami zarejestrowanymi jako osoby bezrobotne. Obsługa jest bardzo absorbująca, że inne zadania są nierealne do zrealizowania”.

„Kontakty ze szkołami są niedostateczne. Istnieje wiele możliwości współpracy. Dotychczas Dyrekcje szkół niechętnie podejmowały z PUP rozmowy w tym zakresie. Obecnie realizacja działań jest jednak ograniczona brakami kadrowymi”.

Jeden przedstawiciel PUP wskazał, że taka działalność wg niego jest zupełnie niemożliwa:

„W obecnej sytuacji nie jest możliwy aktywny udział urzędu pracy we wsparciu procesu wchodzenia na rynek pracy uczniów szkół zawodowych. Urząd pracy, zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, świadczy usługi na rzecz osób pełnoletnich, niepracujących i nieuczących się w systemie stacjonarnym. W związku z tym, z uwagi na brak możliwości świadczenia konkretnych usług dla uczniów szkół zawodowych, urząd nie realizuje takiego wsparcia”.

Możliwości wspierania uczniów szkół zawodowych w procesie wchodzenia na rynek pracy przez pracowników PUP

Przedstawiciele PUP byli zgodni, że obecna forma i dostępność doradztwa edukacyjno - zawodowego w szkołach nie stanowi wystarczającego wsparcia dla młodych ludzi, co w efekcie skutkuje często błędnymi decyzjami przy wyborze zawodu. Nie można ignorować faktu, iż wielu absolwentów nie poszukuje pracy (w ogóle nie jest zainteresowanych zatrudnieniem) w wyuczonym zawodzie⁶. Również znaczenie tych zajęć jest często niedoceniane, nie tylko przez uczniów, ale i rodziców oraz pedagogów.

„Maleje zdecydowanie zainteresowanie młodzieży szkołami zawodowymi (obecnie szkoły branżowe). Z kolei te osoby, które kończą, nie podejmują pracy w wyuczonym zawodzie. Bezrobotny, który rejestruje się w PUP z wykształceniem zawodowym często informuje, że wybrał przypadkowo kierunek kształcenia np. ze względu na dostępne praktyki”.

„Współpraca PUP ze szkołami zawodowymi na terenie powiatu jest na dobrym poziomie. Podkreślić należy jednak, że zarówno nauczyciele, jak i uczniowie oraz ich rodzice często nie dostrzegają znaczenia doradztwa zawodowego w stosunku do przyszłego planowania kariery zawodowej. Grono pedagogiczne powinno bardziej zachęcać uczniów do uczestnictwa w zajęciach z doradcami zawodowymi”.

Pracownicy publicznych służb zatrudnienia wskazywali na wyżej wymienione wyzwania, ale równocześnie część z nich również zwracała uwagę na ograniczoną w ich ocenie możliwość wpływu i wsparcia uczniów na etapie kształcenia zawodowego w momencie, gdy podjęli już oni wybory edukacyjne, które w założeniu warunkują ich przyszłość na rynku pracy.

„Ze względu na już ukierunkowane preferencje zawodowe uczniów, współpraca pomiędzy wspomnianymi instytucjami jest słaba. Brak potrzeby ingerowania na tym poziomie kształcenia”.

„Jeśli chodzi o szkoły zawodowe to jest to już trochę utrudnione, gdyż uczniowie kończący szkołę mają już w "rękę" konkretny fach. Tutaj można w pewnym stopniu opowiedzieć o sytuacji na lokalnym rynku pracy, możliwościach podniesienia swoich kwalifikacji poprzez kursy, szkolenia czy dla osób zainteresowanych własną działalnością - dotacjami na rozpoczęcie działalności. Istotniejsze byłyby spotkania w szkołach podstawowych, gdy absolwenci są jeszcze przed wyborem szkoły zawodowej czy

⁶ Problem ten jest diagnozowany również w prowadzonych badaniach m.in. *Barometr Zawodów*.

średniej. Można tutaj w ramach doradztwa zawodowego powiedzieć, w jakich zawodach jest zapotrzebowanie na rynku, przeprowadzić testy predyspozycji zawodowych itd.”.

Dodatkowo opinie wyrażone przez przedstawicieli PUP wskazują, że dobra koniunktura na rynku pracy oraz duże deficyty kadrowe, które tworzą korzystne warunki dla absolwentów poszukujących swojego miejsca na rynku pracy, często stanowią argument na rzecz obniżenia aktywności w zakresie wspierania szkół działaniami doradczymi przez PUP.

„Obecnie urząd pracy nie prowadzi konkretnej formy współpracy ze szkołami zawodowymi znajdującymi się w naszym powiecie. Dlatego też nie mamy oczekiwań / planów względem naszej wspólnej pracy. Z uwagi na niski wskaźnik bezrobocia, absolwenci szkół zawodowych nie mają większych problemów ze znalezieniem pracy. Dlatego szkoły nie mają potrzeby nawiązywania z urzędem pracy relacji zawodowych”.

Istotna wydaje się być więc świadomość tych przedstawicieli PUP, którzy podnoszą sens zacieśnienia współpracy ze szkołami zawodowymi na różnych polach: w zakresie zagadnień dot. przedsiębiorczości, doradztwa edukacyjnego, oferty urzędu dla osób młodych, sytuacji na rynku pracy itd.

„Możliwy jest aktywny udział PUP we wsparciu procesu przechodzenia / wchodzenia na rynek pracy uczniów na etapie nauki w szkołach zawodowych np. poprzez wskazywanie ścieżki kształcenia w branżowej szkole II stopnia lub technikum”.

„W obecnej sytuacji na rynku pracy, gdy rynek "zasysa" praktycznie każdego chętnego do pracy - osobom wchodzącym na ten rynek można przedstawić ofertę urzędu dotyczącą szeroko rozumianych aktywnych form wspierających osoby na rynku pracy, czy tym które chcą podnieść swoje kwalifikacje, czy chcącym pracować na swoim, czy zamierzającym pracować poza swoim miejscem zamieszkania itd.”.

„Uważamy, że powinno się dążyć do większego zacieśnienia tej współpracy. Ze strony urzędu pracy, większa wiedza wśród uczniów, absolwentów co do trendów rozwoju lokalnego rynku pracy, może pomóc im w określeniu dalszych kierunków rozwoju, samodoskonalenia. To z kolei powinno spowodować obecność na lokalnym rynku pracy osób z lepszymi kwalifikacjami, spełniającymi wymagania pracodawców”.

Pracownicy PUP zauważają potrzebę kształtowania postaw przyszłych pracowników, aby w czasie wchodzenia na rynek pracy proces adaptacji był możliwie łagodny. Wyposażenie uczniów w narzędzia pozwalające im na określanie dalszych kierunków rozwoju i samodoskonalenia jest w ich ocenie jednym z warunków skutecznego niwelowania skutków „niedopasowania” kompetencji pracowników do rynku pracy.

„Powiatowe urzędy pracy powinny mieć aktywny udział w szeroko rozumianej edukacji dla rynku pracy na etapie nauki w szkołach ponadgimnazjalnych. Jest to element kształtowania świadomości przyszłego pracownika i przystosowanie go do zachodzących zmian na rynku pracy w czasie nauki, już po wybraniu zawodu. Dynamicznie rozwijający się i zmieniający rynek pracy co chwile generuje nowe kwalifikacje, które nie zawsze odzwierciedlają plan nauczania w danym zawodzie. Może okazać się, że po zakończeniu nauki zdobyte kwalifikacje będą nie wystarczające. Na chwilę obecną, zbyt mała jest współpraca pomiędzy szkołami a PUP”.

Aktywność w ramach doradztwa edukacyjno- zawodowego

27 przedstawicieli PUP (87%) zadeklarowało, że realizuje we współpracy ze szkołami zawodowymi zajęcia w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego⁷. Aktywność pracowników PUP w ramach zajęć związanych z doradztwem edukacyjno - zawodowym w tym opracowaniu dotyczy szeroko rozumianego wsparcia dla szkół w procesie towarzyszenia uczniom przy podejmowaniu decyzji związanych z wyborem kierunku kształcenia i kariery zawodowej.

„Doradca towarzyszy uczniowi w procesie planowania ścieżki zawodowej i pełni również rolę informatora, dlatego powinien posługiwać się rzetelną wiedzą. Jednym z jego zadań jest zbieranie informacji o aktualnych trendach na rynku pracy, tendencjach, analizowanie raportów statystycznych na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych. W tym zakresie możliwy jest aktywny udział doradców zawodowych z PUP, ponieważ, oprócz szerokiej informacji o rynku pracy, posiadają bogatą wiedzę na temat ofert edukacyjnych, kwalifikacyjnych kursów zawodowych i innych form uczenia się. Doradcy PUP mogą jedynie wspierać doradców zawodowych ze szkół, nauczycieli, rodziców i uczniów szeroko rozumianą informacją zawodową oraz udostępniać im posiadane zasoby informacji do samodzielnego wykorzystania. Poradnictwo zawodowe to proces (cykl spotkań). W naszej ocenie, w chwili obecnej, doradcy zawodowi z PUP nie posiadają przygotowania pedagogicznego wymaganego do pracy z młodzieżą oraz rezerw czasowych do stałej pracy z młodzieżą”.

Cztery urzędy pracy zadeklarowały, że nie prowadzą ww. działalności, a ich współpraca ze szkołami koncentruje się na spotkaniach informacyjnych wprowadzających tematykę oferty i dostępnych usług urzędu.

Współpraca ze szkołami najczęściej odbywa się jako wynik zgłoszonego zapotrzebowania na ww. wsparcie przez szkoły lub jako inicjatywa obu stron. Z doradcami zawodowymi PUP kontaktują się wychowawcy, dyrektorzy, nauczyciele przedmiotów zawodowych, nauczyciele przedsiębiorczości lub doradcy zawodowi zatrudnieni w szkołach. Zdarza się również, że współpraca jest inicjowana przez inne instytucje m.in. starostwa powiatowe, centra wsparcia rzemiosła, kształcenia dualnego i zawodowego lub poradnie psychologiczno - pedagogiczne, które w danym momencie koordynują projekty dot. wsparcia edukacyjno - zawodowego na lokalnych rynkach pracy.

Tabela 1 Rozkład odpowiedzi przedstawicieli powiatowych urzędów pracy na pytanie *Czy podejmujecie Państwo współpracę ze szkołami w zakresie usług doradztwa edukacyjno-zawodowego? Kto jest głównym inicjatorem takich działań?*

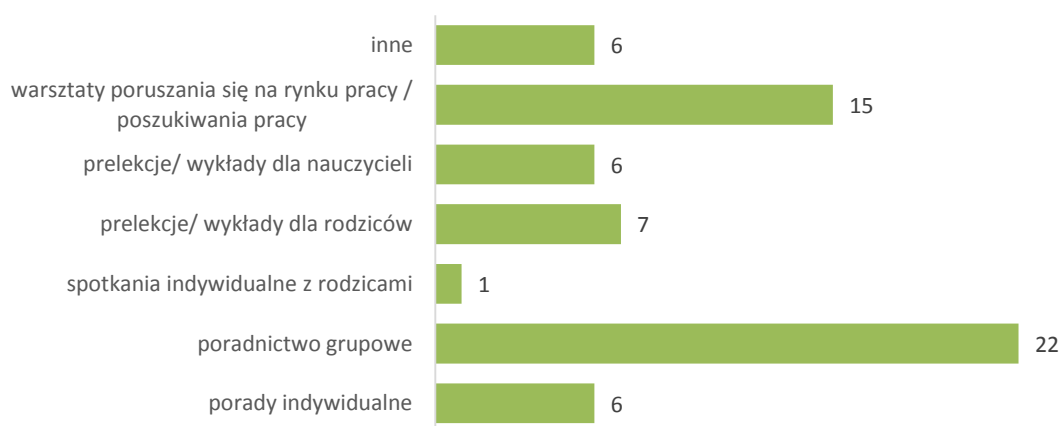
Czy podejmujecie Państwo współpracę ze szkołami w zakresie usług doradztwa edukacyjno-zawodowego? Kto jest głównym inicjatorem takich działań?		
inicjatywa obu stron	9	29%
inicjatywa PUP	6	19%
inicjatywa szkół	10	32%
trudno powiedzieć	1	3%
w ramach partnerstwa	1	3%
nie ma współpracy	4	13%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów WUP Poznań

⁷ Doradztwo edukacyjno- zawodowe – doradztwo realizowane na rzecz uczniów i młodzieży. Charakterystyczną jego cechą jest to, że odbiorcą usług jest osobą najczęściej niepełnoletnią, uczącą się, zatem i sama usługa jest realizowana w placówkach oświatowych – przede wszystkim szkołach oraz w o wiele mniejszym zakresie – w poradniach psychologiczno – pedagogicznych.

Zajęcia najczęściej przybierają formę poradnictwa grupowego lub warsztatów poruszania się na rynku pracy. Następnie wykorzystuje się możliwość kontaktu i dotarcia z informacją o rynku pracy (w ramach prelekcji / wykładów) do rodziców oraz nauczycieli, którzy mają duży wpływ na wybór ścieżki edukacyjnej dziecka. Popularność poradnictwa grupowego wydaje się uzasadniona w kontekście braków kadrowych oraz doraźnej, sporadycznie prowadzonej formy wsparcia. Spotkania te zapewniają możliwość dotarcia do większej liczby uczniów. Indywidualne wsparcie stanowi bardziej efektywną formę doradztwa, dedykowaną najczęściej uczniom zagrożonym wykluczeniem społecznym lub mającym problemy w zaplanowaniu swojej drogi zawodowej lub edukacyjnej. Jest rzadziej wybieraną formą wsparcia ze względu na charakter i specyfikę współpracy ze szkołami.

Wykres 1 Rozkład odpowiedzi przedstawicieli PUP na pytanie *W jakich formach realizowane są zajęcia z doradztwa edukacyjno-zawodowego* (n=27, możliwa więcej niż jedna odpowiedź):



Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów WUP Poznań

Przedstawiciele PUP w kategorii *Inne* wskazywali na następujące obszary prowadzonych przez siebie działań: spotkania informacyjne nt. możliwości rejestracji, usług i instrumentów oferowanych przez urząd (dedykowanych dla młodych osób), wykłady dla uczniów, tworzenie informacji zawodowych dla młodzieży szkolnej, organizacja konkursów przedsiębiorczości dla młodzieży, organizacja wizyt studyjnych w zakładach pracy / w urzędzie pracy, upowszechnienie wyników badań m.in. Barometr zawodów, monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Ponadto w ramach badania wskazywano na takie dodatkowe obszary współpracy PUP ze szkołami zawodowymi jak:

- upowszechnianie informacji nt. potrzeb przedsiębiorców w kontekście edukacji i rynku pracy (poszukiwanych i cenionych na rynku pracy kompetencjach i kwalifikacjach, uprawnieniach) – m.in. na potrzeby opiniowania kierunków kształcenia,
- wspieranie tworzenia klas branżowych, udział przy organizacji praktyk zawodowych,
- organizacja lub udział na takich wydarzeniach jak: Ogólnopolski Dzień Kariery, Targi Edukacji i Pracy, Targi Przedsiębiorczości, Festiwal Zawodów i m.in. udzielanie indywidualnego poradnictwa dla uczniów,
- przekazywanie wiedzy nt. problemów, których można się spodziewać na ścieżce zawodowej, możliwości przekwalifikowania się, prowadzenia własnej działalności gospodarczej,
- porady grupowe na temat dokumentów aplikacyjnych i autoprezentacji, sposobów radzenia sobie podczas poszukiwania pracy
- przeprowadzanie testów predyspozycji zawodowych dla uczniów,

- promocja szkolnictwa zawodowego na spotkaniach z uczniami szkół podstawowych (dawniej gimnazjalnych),
- organizacja spotkań uczniów z pracodawcami,
- spotkania, warsztaty z pedagogami i kierownikami praktyk zawodowych.

Współpraca ze szkołami zawodowymi – dobre praktyki powiatowych urzędów pracy



Grodzisk, Festiwal Zawodów (7 edycja)

Wspólny projekt Zespołu Szkół Technicznych im. Eugeniusza Kwiatkowskiego, Powiatowego Urzędu Pracy oraz Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej, realizowany pod honorowym patronatem Starostwa Powiatu. Celem Festiwalu jest kształtowanie świadomości zawodowej uczniów; przedstawienie oferty kształcenia branżowego, zachęcenie młodzieży do poszukiwania ciekawych zawodów związanych z lokalnym rynkiem pracy i prowadzących do nich ścieżek edukacji oraz możliwość bezpośredniego kontaktu z firmami. Uczestnicy to m.in. pracodawcy (ok. 60 zakładów pracy), uczniowie ostatnich klas szkół średnich i szkoły podstawowej oraz przedstawiciele instytucji m.in.: Powiatowego Cechu Rzemiosł Różnych Małej i Średniej Przedsiębiorczości, Powiatowego Zrzeszenia Handlu i Usług, Wojska, Straży Pożarnej, Policji, Nadleśnictwa.

Poznań, Aktywność Poznańskiego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości (PUP) - program „Młody=przedsiębiorczy”

Projekt „Młody = przedsiębiorczy” to lekcje przedsiębiorczości prowadzone w ramach autorskiego programu przez doradców zatrudnionych w Poznańskim Ośrodku Wspierania Przedsiębiorczości (dział PUP) oraz zajęcia, warsztaty i prelekcje organizowane dla szkół w Poznaniu i w powiecie poznańskim. Celem podejmowanych działań jest wspieranie przedsiębiorczości młodzieży i rozwój w obszarze kompetencji przedsiębiorczych, które na współczesnym rynku pracy są jednymi z najbardziej pożądanych przez pracodawców.

Śrem, Lokalne partnerstwo edukacyjne pn. „Edukacja –Praca –Przyszłość”

Celem prowadzonej od 2008 roku współpracy jest przede wszystkim inicjowanie współpracy pomiędzy lokalnymi szkołami i pracodawcami w kontekście promocji i rozwoju kształcenia zawodowego (dążenie do dostosowania systemu kształcenia teoretycznego i praktycznego w szkołach ponadpodstawowych do potrzeb lokalnego rynku pracy). PUP jest organizatorem spotkań doradców zawodowych PUP z pedagogami szkolnymi i kierownikami praktyk zawodowych. Poza przekazaniem aktualnych informacji na temat rynku pracy (zwłaszcza zawodów deficytowych, oczekiwań pracodawców), mają na celu wymianę informacji odnośnie potrzeb szkół w przedmiotowym zakresie oraz możliwości wsparcia ich przez PUP.

Konin, Współpraca z Centrum Wsparcia Rzemiosła

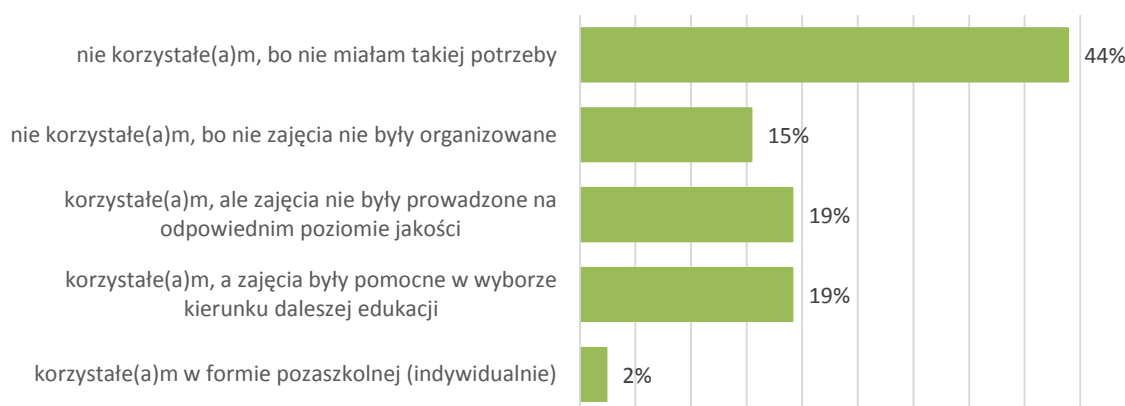
Współpraca PUP w Koninie z Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego została zawiązana w 2019 r. W ramach jej działań przewidziano aktywny udział PUP m.in. w projekcie „Szkolne Inkubatory Przedsiębiorczości” adresowanym do uczniów szkół branżowych I i II stopnia i technikum oraz uczestnictwo w ewencie edukacyjnym „NOC Zawodowców”. Celem tego przedsięwzięcia jest promocja kształcenia zawodowego i dualnego wśród młodzieży oraz wsparcie w zakresie orientacji zawodowej dostosowanej do krajowego i lokalnego rynku pracy.

Uczniowie o edukacji

W kontekście przywołanych informacji dot. współpracy PUP ze szkołami, działań związanych z doradztwem edukacyjno - zawodowym warto przywołać opracowane przez WUP w Poznaniu⁸ wyniki badania ankietowego osób młodych, przedstawiające ich opinie i oceny w zakresie szkolnictwa zawodowego w regionie.

59% uczniów zadeklarowało, że nie korzystało z doradztwa zawodowego, z czego 44% z nich uważało, że nie miało takiej potrzeby, a 15% wskazało, nie korzystało z zajęć, gdyż nie były organizowane. Niemal co piąty uczeń korzystał z zajęć, ale w ich ocenie nie były one prowadzone na odpowiednim poziomie jakości. Ten sam odsetek uczniów (19%) ocenił, że zajęcia, w których uczestniczyli, były pomocne w wyborze kierunku dalszej edukacji. Powyższe wyniki potwierdzają wciąż niską rangę i świadomość, co do korzyści płynących z tej formy wsparcia w procesie wchodzenia na rynek pracy oraz konieczność zwiększania efektywności oferowanego wsparcia. Jedynie 2% uczniów korzystało z doradztwa zawodowego w formie pozaszkolnej (indywidualnie). Odpowiedź ta wskazuje, że można zakładać, iż jeśli uczniowie nie zostaną objęci wsparciem w ramach oferty szkoły to najprawdopodobniej nie będą poszukiwali (lub nie zostaną skierowani) do innego źródła wsparcia w tym zakresie.

Wykres 2 Rozkład odpowiedzi uczniów na pytanie *Jak odniósł(a)by się Pan(i) do funkcjonowania systemu doradztwa zawodowego?* n=460



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z UMWW

Większość badanych uczniów (65%) zadeklarowało, że aktualnie nie ma potrzeby korzystania z pomocy w zakresie doradztwa zawodowego. Natomiast co trzeci uczeń chętnie skorzystałoby z takich usług. Jeśli chodzi o zakres pożądanego wsparcia, to młode osoby najbardziej zainteresowane są poradami dotyczącymi kierunku dalszej edukacji (47%). Następnie w niemal równym zakresie ogólną wiedzą o rynku pracy (42%), jak i praktycznymi poradami dotyczącymi aplikowania o pracę (40%). Stosunkowo najmniejszym zainteresowaniem cieszyła się możliwość skorzystania z analizy predyspozycji zawodowych (30%), co może być wynikiem już dokonanego wyboru kierunku edukacji zawodowej, a tym samym kierunku rozwoju zawodowego przez uczniów na tym poziomie edukacji.

⁸ Dane pochodzą z badania ankietowego skierowanego do osób młodych realizowanego przez UMWW celem m.in. oceny potrzeb rozwojowych uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów w kontekście prac nad nową Strategią rozwoju województwa wielkopolskiego. Na potrzeby opracowania wyagregowane zostały dane uczniów szkół ponadpodstawowych zawodowych (technikum n=323, szkoła zawodowa/branżowa n=129, szkoła policealna n=8) zamieszkujących i podejmujących naukę na terenie województwa wielkopolskiego.

Szeroki zakres tematyczny zainteresowań dot. rynku pracy (zbliżone wartości odpowiedzi) może wynikać z faktu, iż na początku drogi zawodowej wszystkie wskazane obszary dot. rekrutacji, decyzji edukacyjnych (m.in. w zakresie kwalifikacji, uprawnień), ogólnej znajomości rynku pracy jak i świadomość własnych predyspozycji w niemal równym stopniu wpływają na proces podjęcia zatrudnienia i wykonywania zawodu.

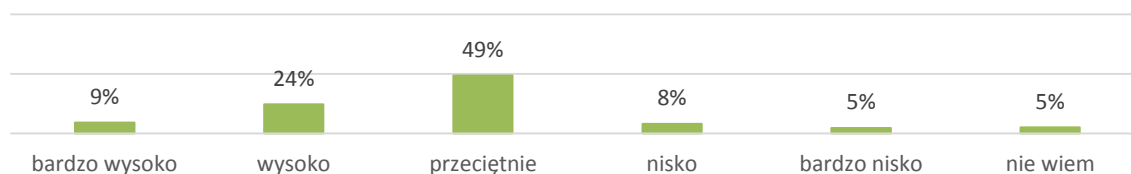
Wykres 3 Rozkład odpowiedzi uczniów na pytanie *Czy aktualnie chciał(a)by pan(i) skorzystać z pomocy w zakresie doradztwa zawodowego (Tak w jakim zakresie:)* n=161



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z UMWW

Efektywne działanie systemu doradztwa zawodowego i wsparcie osób młodych w zakresie planowania ścieżki kariery zawodowej i uzupełniania posiadanych kwalifikacji wydaje się nie do przecenienia, chociażby w świetle dalszych wyników badań. Jedynie co trzeci uczeń ocenia bardzo dobrze poziom pobieranej edukacji w kontekście potrzeb rynku pracy. Niemal połowa (49%) badanych uczniów wskazała, że przeciętnie ocenia przydatność i poziom zdobytej wiedzy. 13% uczniów nie ma pozytywnej opinii nt. jakości swojej edukacji (8% oceniło ją nisko, a 5% bardzo nisko).

Wykres 4 Rozkład odpowiedzi uczniów na pytanie *Jak ocenia Pan(i) przydatność zdobytej wiedzy/poziom swojej edukacji w kontekście potrzeb rynku pracy* n=460

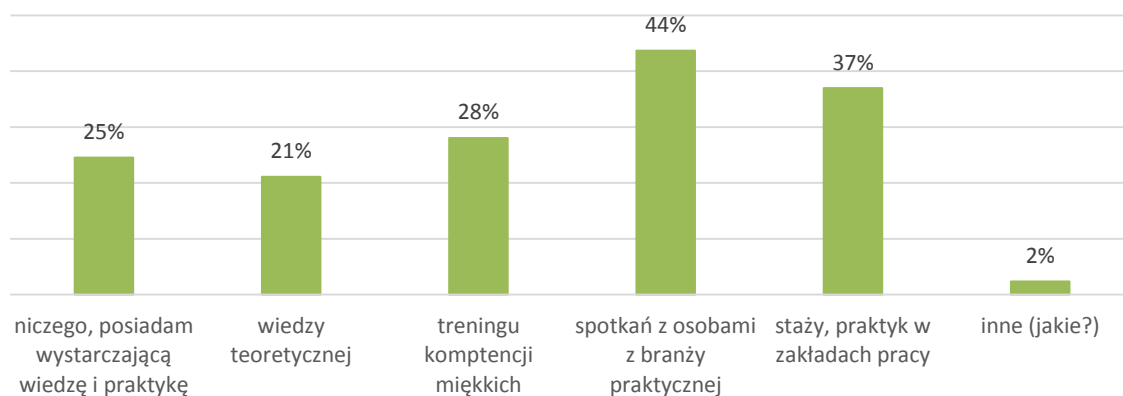


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z UMWW

Jedna czwarta badanych uczniów wskazała, że w ich opinii niczego w procesie ich edukacji w kontekście potrzeb rynku pracy nie zabrakło. Jeśli chodzi o zgłaszane deficyty w przygotowaniu szkół, w ramach oferowanego kształcenia, najwięcej wskazań dotyczyło braku spotkań z osobami z branży (praktykami) (44%), staży, praktyk w zakładach pracy (37%), treningu kompetencji miękkich (28%). Odpowiedzi umieszczone w kategorii *inne* odnosiły się takich kwestii jak: brak dobrego podejścia nauczycieli do przekazywania wiedzy, niedopasowanie kierunku do potrzeb rynku pracy ze względu na zbyt wiele osób (a następnie absolwentów) kształconych w kierunku oraz zbyt dużo

„książkowej wiedzy” w programach nauczania. Wyższy odsetek korzystnych ocen względem systemu kształcenia wyrażali uczniowie szkół branżowych (43%), którzy deklarowali, że posiadają wystarczającą wiedzę i praktykę. Podobne przekonanie miał tylko zaledwie co piąty uczeń technikum (17%). Uczniowie technikum częściej również wskazywali na niewystarczające w ich opinii staże, praktyki w zakładach pracy i kontakty z praktykami.

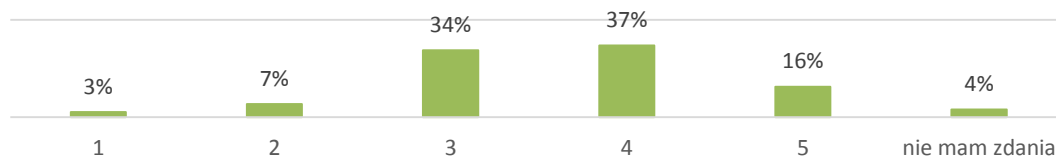
Wykres 5 Rozkład odpowiedzi uczniów na pytanie *Czego zabrakło w procesie Pana(i) edukacji w kontekście potrzeb rynku pracy (możliwa więcej niż jedna odpowiedź) n=460*



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z UMWW

Mimo powyższych zastrzeżeń ponad połowa uczniów uważa, że ma dobre perspektywy rozwoju zawodowego i szanse na dobre wynagrodzenie. 34% uczniów umiejscowiło się na środku skali. Wpływ na prezentowane opinie może mieć dobra koniunktura gospodarcza (świadomość, że wielu absolwentów szkół zawodowych znajduje zatrudnienie w innych / pokrewnych zawodach), jak i fakt, że uczniowie mają jeszcze przed sobą szanse na podniesienie kwalifikacji, zmiany decyzji zawodowych. Należy jednak podkreślić, że 10 % uczniów oceniło, że już teraz nie ma perspektyw lub ma małe szanse na dobrą pracę i godziwe wynagrodzenie lub posiada przekonanie, że „nie uda im się w życiu”.

Wykres 6 Rozkład odpowiedzi uczniów na pytanie *Jak ocenia Pan(i) swoje ogólne możliwości w kontekście znalezienia satysfakcjonującej pracy w przyszłości? Ocena skali rosnącej od 1 do 5 (gdzie 1 - brak perspektyw na dobrą pracę i godziwe wynagrodzenie "nie uda mi się w życiu"; 5 - dobre perspektywy rozwoju zawodowego i wynagrodzenie "uda mi się w życiu"). n=460*



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z UMWW

Opiniowanie kierunków kształcenia i ocena oferty edukacyjnej.

Opiniowanie kierunków kształcenia

Wśród działań podejmowanych przez PUP w ramach współpracy ze szkołami zawodowymi znalazły się m.in. informacje o upowszechnianiu wyników analiz dot. lokalnych rynków pracy zwłaszcza w zakresie diagnozowanego zapotrzebowania na kadry i kwalifikacje. Działania te mają na celu jak najlepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku. Duża część uczestników badania wyraziła pozytywną ocenę zmian, które miały miejsce w ofercie szkół w ostatnich latach, wśród opinii przedstawicieli PUP pojawiły się jednak również niepokojące sygnały dotyczące braku efektywnej współpracy w przypadku opiniowania kierunków kształcenia.

„Współpracę oceniamy na średnim poziomie. Szkoły kształcące w zawodach najczęściej ograniczają się do prośby o opinię w momencie uruchamiania nowego kierunku kształcenia. Rzadko jednak stosują się do analiz prowadzonych przez PUP”

„Aktualnie szkoły zawodowe nie występują do PUP z prośbą o przedstawienie aktualnych tendencji na rynku pracy. Wybór kierunków kształcenia jest uzależniony często od możliwości zabezpieczenia kadrowego w szkołach, a nie faktycznych potrzeb i tendencji.”

Oczywiście wciąż o wyniku (popularności) rekrutacji kierunku kształcenia decydują również sami uczniowie, którzy często kierują się modą, zainteresowaniami, niekoniecznie deficytami i zapotrzebowaniem rynku pracy.

„Idealnie byłoby też, gdyby szkoły wypuszczały absolwentów pod potrzeby lokalnych zakładów. Powoli to się zmienia powstają klasy patronackie. Niemniej jest jeszcze nadprodukcja w niektórych zawodach, bo takie jest zainteresowanie młodzieży a niekoniecznie rynku pracy. Ponadto szkoły mają nauczycieli uczących w danych zawodach czy też bazę do nauki.”

Niedopasowanie do rynku pracy

Przedstawiciele PUP zostali poproszeni o wskazanie kierunków kształcenia zawodowego, które w ich powiecie są szczególnie niedopasowane do potrzeb lokalnych pracodawców wg. wiedzy i danych gromadzonych przez PUP. Poproszono ich o uwzględnienie takich kryteriów jak:

- brak możliwości zatrudnienia absolwentów z uwagi na brak ofert pracy w zawodzie,
- niedopasowanie wiedzy zawodowej / posiadanych uprawnień do wymagań lokalnego rynku (profilu działalności pracodawców),
- niską jakość przygotowania zawodowego absolwentów danego kierunku kształcenia w ocenie pracodawców.

Jak wskazywali eksperci w obecnej sytuacji na rynku pracy, tj. przy dużych deficytach kadrowych zwłaszcza w profesjach związanych z kształceniem zawodowym, trudno jednoznacznie określić kierunki kształcenia niedopasowane do rynku pracy lub wskazywać na wybrany przez absolwenta zawód jako bezpośredni czynnik uniemożliwiający mu podjęcie zatrudnienia. Przedstawiciele PUP z ośmiu powiatów, tj. chodzieskiego, tureckiego, ostrowskiego, poznańskiego, pleszewskiego, rawickiego, słupeckiego i szamotulskiego wyrazili opinię, że wg ich oceny na ich lokalnych rynkach pracy w ogóle brak w dostępnej ofercie kształcenia, takich zawodów, które jednoznacznie można wyróżnić wg ww. kryteriów.

Przedstawiciele PUP wskazywali na kilka istotnych kwestii związanych z poszukiwaniem pracy przez absolwentów szkół zawodowych. Po pierwsze podkreślali korzystną zmianę w ofertach szkół, które

ograniczyły nabory na kierunkach, po których absolwenci nie mieli szans na zatrudnienie w zawodzie na lokalnym rynku pracy.

Rzeczywiście wysiłki szkół podejmowane w tym zakresie są widoczne. Szkoły poszerzają swoją ofertę próbując odpowiadać na zapotrzebowanie lokalnych rynków pracy m.in. dając możliwość kształcenia w zawodach diagnozowanych jako deficytowe (zarówno w zawodach istniejących już długo na rynku jak i w nowych profesjach). W ostatnich 3 latach w regionie najczęściej poszerzano ofertę szkół⁹ o następujące kierunki: technik rachunkowości, magazynier – logistyk, technik automatyk, kierowca mechanik, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, kelner, technik weterynarii, florysta, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik robót wykończeniowych w budownictwie, mechatronik, operator obrabiarek skrawających, technik fotografii multimedialnych, technik logistyk, technik programista, technik przemysłu mody oraz technik spedytor¹⁰. Można zauważyć, że niemal wszystkie te kierunki zostały wskazane w prognozie MEN jako istotne w kontekście zapotrzebowania na pracowników.

Rysunek 1 Nowe kierunki kształcenia zawodowego najczęściej otwierane w ostatnich 3 latach w szkołach zawodowych w regionie (wg informacji starostw i urzędów miast na prawach powiatu jako organów prowadzących) w kontekście określonego zapotrzebowania na kadry w województwie wielkopolskim (obwieszczenie MEN z 22 marca 2019 r.) –zestawienie własne.

ISTOTNE ZAPOTRZEBOWANIE

magazynier -- logistyk, technik automatyk, kierowca mechanik, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik programista, technik robót wykończeniowych w budownictwie, mechatronik, operator obrabiarek skrawających

UMIARKOWANE ZAPOTRZEBOWANIE

technik rachunkowości, kelner, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik logistyk, technik spedytor, technik przemysłu mody

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO i obwieszczenia MEN

Drugą ważną kwestią jest fakt, że pracodawcy są znacznie bardziej, niż jeszcze kilka lat temu, otwarci na zatrudnianie młodych ludzi posiadających wykształcenie zawodowe / branżowe również w kierunkach pokrewnych. Wysokie zapotrzebowanie na pracownika wymusza na pracodawcach konieczność rekrutacji pracowników bez doświadczenia i „do przyuczenia”. Skutkuje to tym, iż młodzi ludzie z większą łatwością znajdują zatrudnienie, nawet jeśli nie w zawodach wyuczonych, to w pokrewnych lub innych, są aktywni zawodowo i nie zgłaszają się do Urzędu po uzyskanie dodatkowego wsparcia.

⁹ Dane pozyskane na podstawie informacji od starostw oraz urzędów miasta (w przypadku miast na prawach powiatu), dotyczą szkół zawodowych dla których są one organem prowadzącym. Do instytucji skierowano pytanie o to jakie nowe kierunki zostały otworzone w ostatnich 3 latach (Technika, Szkoły Branżowe I Stopnia, Szkoły Policealne) co skutkowało lub miało skutkować (w przypadku niepomyślnego naboru) poszerzeniem oferty edukacyjnej danej placówki.

¹⁰ Wysoki udział wśród nowych kierunków zawodu technik rachunkowości może być powodowany m.in. zmianą regulacji prawnych. Nauka w takich zawodach jak technik rachunkowości, technik informatyk, technik geodeta, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik turystyki wiejskiej, technik weterynarii nie będzie już możliwa w szkołach policealnych (rozporządzenie MEN z dnia 15 lutego 2019).

„Pracodawcom brakuje „rąk” do pracy, a najbardziej poszukiwane są osoby to właśnie absolwenci szkół zawodowych, średnich i policealnych. W naszej ocenie nie ma zawodu, który byłby niepożądany przez pracodawcę”.

„Obecnie na naszym terenie absolwenci nie mają większych trudności w znalezieniu pracy, w zawodzie wyuczonym lub innym. Oczywiście odnotowujemy zróżnicowane zapotrzebowanie na poszczególne zawody (...) absolwenci tych kierunków częściej szukają i znajdują pracę w innych zawodach”.

„Obecna sytuacja na rynku pracy powoduje, że znaczna liczba absolwentów szybko znajduje sobie zatrudnienie i nie rejestruje się w PUP”.

Wskazano jednak, że problem braku doświadczenia / umiejętności praktycznych wciąż jest istotną barierą zatrudnienia potencjalnych młodych pracowników.

„Należy jednak zauważyć, że istnieje problem z absolwentami szkół zawodowych (branżowych) w takich zawodach jak: sprzedawca, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych. Duża liczba lokalnych pracodawców chętnie podpisuje z absolwentami podstawówek (gimnazjów) umowę o naukę zawodu, jednakże po zakończonej nauce, nie przedstawia się swoim byłym uczniom ofert pracy”.

„Pracodawcy - część z nich nie chce zatrudniać absolwentów z braku czasu do przyuczenia do warunków zakładu, słyszałam też, że nie chcą inwestować w niepewnego pracownika, dlatego wolą ludzi z doświadczeniem”.

Rysunek 2 Kierunki kształcenia, które w ocenie przedstawicieli PUP wykazują niedopasowanie do potrzeb lokalnych pracodawców wraz z przyczyną.



Brak możliwości zatrudnienia z uwagi na brak ofert pracy w zawodzie

technik hotelarstwa, technik architektury krajobrazu, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik obsługi turystycznej, technik rolnik, mechanik i operator maszyn rolniczych, technik informatyk, technik ekonomista, sprzedawca, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik agrobiznesu, fototechnik, technik geodeta, fotograf, hydraulik, kowal, kamieniarz, zegarmistrz, obuwnik



Niedopasowanie wiedzy zawodowej / posiadanych uprawnień do wymagań lokalnego rynku (profilu działalności pracodawców)

technik usług fryzjerskich, fryzjer, technik ekonomista, technik informatyk, elektryk, technik handlowiec, mechanik pojazdów samochodowych, kucharz, krawiec, technik prac biurowych



Niska jakość przygotowania zawodowego absolwentów danego kierunku kształcenia w ocenie pracodawców

technik usług fryzjerskich, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik samochodowy, sprzedawca, kucharz, technik ekonomista, technik informatyk, ślusarz, stolarz, cukiernik, technik handlowiec, technik żywienia i usług gastronomicznych

Źródło: Opracowanie własne, Zdjęcia <https://pixabay.com/pl/>.

Warto podkreślić, że zawody: technik informatyk, technik ekonomista, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych otrzymały wskazania we wszystkich trzech kryteriach.

Eksperti zwracali również uwagę na niewystarczające warunki do nauki zawodu, co oznacza, że niedopasowanie kwalifikacji absolwentów do rynku pracy nie zawsze jest wynikiem źle dobranej oferty placówek szkolnych lub niewłaściwie podjętych decyzji o kierunku kształcenia, ale samej jego realizacji w zakresie:

- praktyk i możliwości zdobycia umiejętności praktycznych do wykonywania zawodu m.in. dotyczy zawodu fryzjer,
- wiedzy nt. nowoczesnych technologii m.in. dotyczy zawodu mechanik pojazdów samochodowych
- braku umiejętności czytania rysunku technicznego,
- znajomości języków obcych m.in. dotyczy zawodu technik hotelarstwa, gdzie niezbędnym elementem pracy w branży jest znajomość języków obcych.

Opinie te potwierdzają dane zgromadzone w badaniu *Barometr zawodów 2020*¹¹. W tabelach przedstawiono kolejno analizę występowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnych rynkach pracy wraz komentarzem dotyczącym kształcenia zawodowego osób młodych i ich decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Tabela 2 Analiza zawodów deficytowych, które w ramach badania *Barometr zawodów 2020* otrzymały komentarz wskazujący na sytuację osób młodych lub kształcenie zawodowe na lokalnym rynku pracy.

grupa zawodów	powiat	relacja między dostępnymi zasobami a zapotrzebowaniem na siłę roboczą	wnioski z analizy komentarzy dot. osób młodych i kształcenia w zawodzie
betoniarze i zbrojarze	gnieźnieński, gostyński, kępiński, kolski, koniński, krotoszyński, śremski	deficyt	Wymienione zawody określają powtarzające się oceny dot. zawodu i kształcenia osób młodych: • brak kształcenia zw. na brak zainteresowania uczniów podjęciem nauki w zawodzie • zjawisko starzenia się kadr / brak zastępowalności pokoleniowej • niewielka liczba lub brak osób młodych podejmujących kształcenie w zawodach • utrwalony negatywny stereotyp o zawodzie sprawia, że osoby młode często nie doceniają wartości wykształcenia zawodowego • młode osoby kojarzą zawody z brudną, ciężką pracą m.in. (robotnicy obróbki drewna, szwaczki maszynowe, murarze i tynkarze, robotnicy budowlani)
blacharze i lakiernicy samochodowi	kaliski, kolski, międzychodzki, pilski	deficyt	
brukarze	gnieźnieński, kolski, krotoszyński, kościański, międzychodzki, słupecki, średzki, śremski	deficyt, duży deficyt (poznański)	
cieśle i stolarze budowlani	gnieźnieński, grodziski, kaliski, kolski, koniński, kościański, krotoszyński, leszczyński, międzychodzki, obornicki, pilski, poznański, rawicki, szamotulski, średzki	deficyt, duży deficyt (gostyński)	
cukiernicy	kolski, kościański, krotoszyński, międzychodzki, pilski, rawicki, turecki	deficyt	
dekarze i blacharze budowlani	gnieźnieński, kolski, kościański, krotoszyński, międzychodzki, pilski, szamotulski, średzki, śremski, wolsztyński	deficyt duży deficyt (poznański)	
elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	gnieźnieński, grodziski, międzychodzki, pleszewski, rawicki	deficyt, duży deficyt (kolski)	

¹¹ Edycja badania *Barometr zawodów 2020*, została zrealizowana w 2019 r. i stanowi szacunek zapotrzebowania na zawody na rok 2020.

grupa zawodów	powiat	relacja między dostępnymi zasobami a zapotrzebowaniem na siłę roboczą	wnioski z analizy komentarzy dot. osób młodych i kształcenia w zawodzie
fryzjerzy	nowotomyski, rawicki, śremski, wągrowiecki, wrzesiński, złotowski	deficyt, duży deficyt (kolski)	- do wykonywania pracy wymagane są uprawnienia zawodowe (wykształcenie szkolne nie jest wystarczające do samodzielnej pracy) - tworzone są klasy patronackie, dla wspierania kształcenia m.in. w ramach grupy zawodów specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki, mechanicy maszyn i urządzeń - brak mistrzów szkolących m.in. w zawodach: brukarz, krawiec - młodzi podejmują naukę, nie znając specyfiki zawodu (nietrafne decyzje edukacyjne), kierują się np. łatwą dostępnością praktyk zawodowych - absolwenci nie podejmują zatrudnienia w zawodzie zw. ciężkie warunki pracy (system zmianowy, praca w godzinach nocnych, weekendy, ciężkie warunki zatrudnienia, szkodliwe warunki pracy, niskie wynagrodzenia, praca w delegacjach) i inne oczekiwania wobec stylu życia - występują oferty stażowe, trudno o podjęcie stałego zatrudnienia i zdobycie doświadczenia - wymagane są umiejętności praktyczne i doświadczenie, które trudno zdobyć w takcie odbywania kształcenia w systemie szkolnym - nisko oceniane są umiejętności praktyczne uczniów m.in. takich zawodów jak fryzjer, kosmetyczka, kucharz, monterzy instalacji budowlanych, technicy mechanicy - na rynku wymagane są umiejętności i ukończone szkolenia zgodne z obowiązującymi trendami i
kamieniarze	Kolski	deficyt	
kosmetyczki	wrzesiński	deficyt	
krawcy i pracownicy produkcji odzieży	gnieźniński, kaliski, kolski, koniński, leszczyński, ostrowski, pleszewski, rawicki, słupecki, średzki, śremski, wągrowiecki	deficyt, duży deficyt (turecki)	
kucharze	czarnkowsko-trzcieński, gnieźniński, kaliski, kępiński, międzychodzki, obornicki, słupecki, szamotulski, śremski, wrzesiński	deficyt	
lakiernicy	międzychodzki, pleszewski	deficyt	
masarze i przetwórcy ryb	grodziski, krotoszyński, międzychodzki, słupecki, śremski	deficyt	
maszyniści	poznański	deficyt	
mechanicy maszyn i urządzeń	gnieźniński, wrzesiński	deficyt	
mechanicy pojazdów samochodowych	grodziski, kaliski, kępiński, kolski, leszczyński, międzychodzki, rawicki, średzki	deficyt	
monterzy instalacji budowlanych	gnieźniński, grodziski, kaliski, kolski, leszczyński, międzychodzki, wrzesiński	deficyt, duży deficyt (poznański)	
murarze i tynkarze	gostyński, grodziski, kępiński, kościański, krotoszyński, międzychodzki, obornicki, rawicki, słupecki	deficyt, duży deficyt (gnieźniński, kolski, poznański, śremski)	
obuwnicy	rawicki	deficyt	
operatorzy maszyn włókienniczych	turecki	deficyt	
opiekunki dziecięce	jarociński	deficyt	
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	ostrzeszowski, pleszewski, turecki	deficyt	
piekarze	czarnkowsko-trzcieński, kolski, kościański, krotoszyński, międzychodzki, ostrowski, pilski, rawicki, słupecki, średzki, śremski, turecki, wrzesiński	deficyt	
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	śremski	deficyt	
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	kolski, kościański, krotoszyński, międzychodzki	deficyt, duży deficyt (poznański, średzki)	

grupa zawodów	powiat	relacja między dostępnymi zasobami a zapotrzebowaniem na siłę roboczą	wnioski z analizy komentarzy dot. osób młodych i kształcenia w zawodzie
robotnicy budowlani	kolski, kościański, krotoszyński, międzychodzki, słupecki, szamotulski	deficyt, duży deficyt (poznański)	technikami. w przypadku np. mechanika pojazdów samochodowych konieczna znajomość nowych technologii • długi okres nabywania kwalifikacji do samodzielnej pracy (maszyniści) • w wielu z wymienionych zawodów wymagane jest prowadzenie własnej działalności gospodarczej, nie zawsze młodzi ludzie są gotowi podjąć taką formę zatrudnienia
robotnicy obróbki drewna i stolarze	gnieźnieński, kaliski, kościański, krotoszyński, pilski, rawicki	deficyt	
spawacze	śremski	deficyt, duży deficyt (jarociński i kępiński)	
specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki	gnieźnieński, międzychodzki, poznański	deficyt	
sprzedawcy i kasjerzy	kościański	deficyt	
ślusarze	chodzieski, czarnkowsko-trzcianecki, kaliski, kolski, leszczyński, międzychodzki, pilski, pleszewski, poznański, szamotulski, śremski, wolsztyński, wrzesiński, złotowski	deficyt, duży deficyt (kępiński)	
tapicerzy	czarnkowsko-trzcianecki, kaliski, pilski, wągrowiecki	deficyt, duży deficyt (gnieźnieński, śremski)	
technicy mechanicy	chodzieski	deficyt	

Źródło: Opracowanie własne WUP Poznań, na podstawie badania Barometr Zawodów 2020

Tabela 3 Analiza zawodów nadwyżkowych, które w ramach badania Barometr Zawodów 2020 otrzymały komentarz wskazujący na sytuację osób młodych lub kształcenie zawodowe na lokalnym rynku pracy.

grupa zawodów	powiat	relacja między dostępnymi zasobami a zapotrzebowaniem na siłę roboczą	wnioski z analizy komentarzy dot. osób młodych i kształcenia w zawodzie
architekci krajobrazu	śremski	nadwyżka	Wymienione zawody określały powtarzające się oceny dot. zawodu i kształcenia osób młodych: • absolwentom brakuje umiejętności praktycznych i doświadczenia, którego oczekują pracodawcy • trudność w zdobyciu praktyki i doświadczenia • brak ofert dla absolwentów • brak ofert dla techników (oczekiwane wyższe wykształcenie) • absolwenci często znajdują zatrudnienie w innych zawodach
ekonomiści	chodzieski, gnieźnieński, jarociński, pilski, poznański	nadwyżka	
graficy komputerowi	śremski	nadwyżka	
mechanicy pojazdów samochodowych	nowotomyski	nadwyżka	
pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej	chodzieski, słupecki	nadwyżka	
pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP	kolski	nadwyżka	
rolnicy i hodowcy	międzychodzki, wągrowiecki	nadwyżka	
rybacy	międzychodzki	nadwyżka	
specjaliści technologii żywności i żywienia	czarnkowsko-trzcianecki, międzychodzki, nowotomyski, poznański	nadwyżka	
technicy informatycy	wągrowiecki	nadwyżka	
technicy mechanicy	kaliski	nadwyżka	

Źródło: Opracowanie własne WUP Poznań, na podstawie badania Barometr Zawodów 2020

Należy podkreślić, że pracodawcy nie są jednomyślni w ocenie przygotowania uczniów szkół zawodowych (zasadniczych i średnich) do wykonywania zawodu. Oczywiście zakres posiadanych umiejętności zależy również od predyspozycji i pracy / postawy samego ucznia. Warto jeszcze zwrócić uwagę na kompetencje personalne, które również odgrywają dużą rolę w kontekście oceny pracownika.

„Pracodawcy często deklarują, że ważniejsze niż przygotowanie profesjonalne są dla nich kompetencje personalne przyszłych pracowników, w tym motywacja do pracy, samodzielność, ogólne obycie itp. Liczy się wiedza teoretyczna, wiedza praktyczna i predyspozycje osobowościowe. Od kandydatów do pracy wymaga się: umiejętności interpersonalnych (wskazywane jako najbardziej istotne, przede wszystkim – praca w grupie), umiejętności wykorzystywania nowych technologii, zdolności wyciągania wniosków, logicznego myślenia i łączenia faktów oraz umiejętności samoorganizacyjnych, automotywacji. Pracodawcy podkreślają, że absolwenci mają wysokie oczekiwania płacowe, a często nie wykazują odpowiedniego zaangażowania w pracę i nie posiadają ww. kompetencji. Nie ma to związku z kierunkiem kształcenia, tylko z postawą absolwenta.”

Powyższe obserwacje potwierdza raport Bilans Kapitału Ludzkiego, w którym wykazano, że bez względu na kluczowy zawód, o który pytano, najbardziej potrzebne do pracy są kompetencje związane z **samodzielnością**, **terminowością** (gotowość do brania na siebie odpowiedzialności, zarządzanie czasem i terminowość, samodzielna organizacja pracy, radzenie sobie w sytuacjach stresujących), **zdolności interpersonalne** (bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi, praca w grupie, biegłe posługiwanie się językiem polskim) oraz **umiejętności kognitywne** (uczenie się nowych rzeczy, pomysłowość, kreatywność, analiza informacji i wyciąganie wniosków). Ponadto w zawodach fizycznych jako wysoce przydatne do pracy oceniane są także **sprawność fizyczna** oraz **umiejętności techniczne**: obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych oraz montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych¹²

Dostępność kształcenia w zawodach deficytowych na lokalnych rynkach pracy

Ministerstwo Edukacji Narodowej w ramach *Prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym rynku pracy*, w 2019 r. wskazało 20 zawodów deficytowych dla kraju¹³ (w 2020 roku lista została uzupełniona o 4 zawody tj. murarz – tynkarz, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, technik budowy dróg, technik spawalnictwa).

¹² Bilans Kapitału Ludzkiego „Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki - raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017 – 2018, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/13-RAPORT-Aktywnosc-zawodowa-i-edukacyjna---internet_190926.pdf s. 163

¹³ Zawody, dla których, zw. na znaczenie dla rozwoju państwa, prognozowane jest szczególne zapotrzebowanie na pracowników na krajowym rynku pracy, uzasadniające zwiększenie kwot podziału części oświatowej subwencji ogólnej między poszczególne jednostki samorządu terytorialnego na rok 2020 (cz. I ust. 5) oraz zwiększenie wysokości kwoty dofinansowania kosztów kształcenia młodocianego pracownika (cz. I ust. 6).

Tabela 4 Zawody, dla których ze względu na znaczenie dla rozwoju państwa jest prognozowane szczególne zapotrzebowanie na pracowników na krajowym rynku pracy

→ automatyk,	→ technik automatyk
→ elektromechanik,	→ technik automatyk sterowania ruchem kolejowym
→ elektronik	→ technik budowy dróg
→ elektryk	→ technik elektroenergetyk transportu szynowego
→ kierowca mechanik,	→ technik elektronik
→ mechanik-monter maszyn i urządzeń,	→ technik elektryk
→ mechatronik,	→ technik energetyk
→ murarz - tynkarz	→ technik mechanik
→ operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	→ technik mechatronik
→ operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	→ technik programista
→ operator obrabiarek skrawających	→ technik spawalnictwa
→ ślusarz	→ technik transportu kolejowego

Źródło: Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.

Celem prognoz jest dostarczenie przesłanek do kształtowania oferty szkolnictwa branżowego adekwatnie do potrzeb krajowego i wojewódzkiego rynku pracy. Chcąc więc podjąć temat zawodów mających szczególne znaczenie z punktu widzenia interesów lokalnych rynków pracy w Wielkopolsce, w kontekście prezentowanego przez MEN zapotrzebowania na kształcenie w zawodach branżowych w regionie¹⁴, na potrzeby niniejszego opracowania (we współpracy z pracownikami PUP) dokonano analizy dostępności w systemie szkolnictwa zawodowego (branżowego) kształcenia wybranych zawodów, na które eksperci ds. rynku pracy, jak i pracodawcy sygnalizowali zapotrzebowanie na poziomie lokalnych rynków pracy w 2019 r.

Punktem wyjścia dla prowadzonych analiz były wyniki badania *Barometr potrzeb kadrowych* zrealizowanego przez WUP w Poznaniu w I półroczu 2019 r. Dla każdego powiatu przeprowadzono analizę kierunków kształcenia zawodowego dla tzw. branż o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego (wytypowanych przez pracowników PUP w ramach ww. badania¹⁵). W pierwszym etapie przypisano do każdej z branż kierunki kształcenia zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego¹⁶. Następnie zdiagnozowano występowanie zapotrzebowania na zawody w odniesieniu do wyników dwóch badań przeprowadzonych na terenie województwa wielkopolskiego tj. badania

¹⁴ W trakcie realizacji badania aktualnym / obowiązującym dokumentem było Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 marca 2019 r. w sprawie *Prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym rynku pracy* i deficyty przez nie określone podlegały analizom.

¹⁵ W badaniu „Barometr potrzeb kadrowych” przedstawiciele PUP wytypowali od 3 do 5 branż o tzw. strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego. Wybór był dokonywany przy uwzględnieniu takich wskaźników jak m.in.: liczba firm w powiecie, udział osób zatrudnionych w branży w ogóle zatrudnionych w powiecie, podejmowane i planowane inwestycje w powiecie w ramach danej branży; informacje z dokumentów strategicznych na poziomie powiatu; znaczenie branży dla rozwoju innych branż w powiecie oraz potencjał związany z możliwością przyciągania inwestorów.

¹⁶ Zawody, na które zostało zgłoszone zapotrzebowanie w ramach branży strategicznej w ramach badania *BPK*, stanowiące zawody wspierające działalność analizowanych branż, zostały umieszczone na końcu analizy danego powiatu i sklasyfikowane w kategorii „inne”.

*Barometr zawodów 2019*¹⁷ oraz badania *Barometr potrzeb kadrowych*, co pozwoliło na uwzględnienie wyników prognozowanych braków kadrowych, zdiagnozowanych w dostępnych analizach rynku pracy na poziomie powiatów na rok 2019. Dane te zestawiono z informacją nt. zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego dla województwa wielkopolskiego z *Obwieszczenia MEN z dnia 22 marca 2019 r.* W efekcie udało się wytypować zawody deficytowe, na które w 2019 r. sygnalizowano szczególne zapotrzebowanie na lokalnych rynkach pracy.

Zawód został uznany za tzw. deficytowy jeśli przynajmniej w dwóch z trzech wziętych pod uwagę w analizie opracowań został w ten sposób określony jego charakter tzn. zawód / kierunek kształcenia zawodowego został oceniony jako deficytowy w *Barometrze zawodów*, deficyt został zgłoszony przez pracodawców w badaniu *BPK* czy zostało określone istotne/umiarkowane zapotrzebowanie w *Obwieszczeniu MEN*.

W przypadku zawodów wskazywanych przez pracodawców w badaniu *BPK*, dla których w ramach systemu kształcenia zawodowego nie prowadzi się przygotowania w pełnym zakresie (nie prowadzi się kształcenia w zawodzie w formach szkolnych) wskazany został zawód lub zawody pokrewne, w których zgodnie z informacjami zawartymi w bazie INFOdoradca+ <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca> można uzyskać kwalifikacje przydane do wykonywania typowanego zawodu. W takim przypadku nazwa poszukiwanego zawodu przez pracodawcę została każdorazowo umieszczona przy ocenianym zawodzie szkolnym (pokrewnym) w nawiasie¹⁸.

Tabela prezentuje zawody deficytowe uporządkowane zw. na dostępność kształcenia na lokalnych rynkach pracy¹⁹. Kolor zielony nagłówka tabeli wskazuje na zawody, w których na lokalnych rynkach pracy dostępne jest kształcenie (uczniowie realizują kształcenie w zawodzie), kolor czerwony wskazuje na brak realizowanego kształcenia. Analizy dostępności kształcenia dokonano na podstawie danych statystycznych nt. szkół zawodowych i liczby uczniów w roku szkolnym 2019/2020 dla woj. wielkopolskiego z Systemu Informacji Oświatowej - stan na 30.09.2019²⁰.

Poniższe zestawienia prezentują wyniki analiz.

¹⁷ W trakcie realizacji badania dostępne dane pochodziły z edycji badania *Barometr zawodów 2019*, która była zrealizowana w 2018 r. i stanowiła szacunek zapotrzebowania na zawody na rok 2019.

¹⁸ W ramach analizy z oceny wyłączono takie zawody jak kominiarz, koszykarz – plecionkarz, zdun, pracownik pomocniczy (stolarza, mechanika, ślusarza), technik eksploatacji portów i terminali, przetwórcza ryb, technik księgarstwa, mechanik motocyklowy, technik papiernictwa.

¹⁹ Wskazana dostępność kształcenia dotyczy konkretnego, analizowanego kierunku kształcenia szkolnego tzn. zawód Lakiernik samochodowy nie był traktowany zamiennie z kształceniem w zawodzie Lakiernik, podobnie Blacharz i Blacharz samochodowy. Nie uwzględniano zawodów pokrewnych.

²⁰ Dane pozyskano z Ministerstwa Edukacji Narodowej w dn. 22.10.2019 r.

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
POWIAT CHODZESKI		
 BRANŻA CHEMICZNA		operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
 BRANŻA MECHANICZNA	- operator obrabiarek skrawających - ślusarz (tłoczarz w metalu, spawacz) - technik mechanik	mechanik - monter maszyn i urządzeń (mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych)
 BRANŻA MOTORYZACYJNA		blacharz samochodowy (spawacz)
 BRANŻA DRZEWNO-MEBLARSKA	- stolarz (stolarz meblowy) - tapicer	mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej
 INNE	- krawiec (szwaczka maszynowa) - elektryk	- technik automatyk - kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego) - technik handlowiec (przedstawiciel handlowy)
POWIAT CZARNKOWSKO – TRZCIANECKI		
 BRANŻA HANDLOWA	- sprzedawca - technik handlowiec	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	- blacharz samochodowy (spawacz) - lakiernik samochodowy - mechanik pojazdów samochodowych - technik pojazdów samochodowych	elektromechanik pojazdów samochodowych
 BRANŻA DRZEWNO-MEBLARSKA	- mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej (operator maszyn do produkcji płyt i sklejek) - stolarz (operator maszyn do produkcji płyt i sklejek) - tapicer	technik technologii drewna (operator maszyn do produkcji płyt i sklejek)
 BRANŻA BUDOWLANA	- dekarz - monter sieci i instalacji sanitarnych (hydraulik) - monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik) - murarz – tynkarz	- betoniarz-zbrojarz (zbrojarz) - cieśla - monter konstrukcji budowlanych - monter stolarki budowlanej - operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator koparki) - technik robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik)

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk (elektromonter instalacji elektrycznych, elektromonter (elektryk) zakładowy) • technik elektryk	• technik energetyk
 BRANŻA METALURGICZNA		
 INNE	• mechanik-monter maszyn i urządzeń (mechanik maszyn i urządzeń do obróbki metali), • ślusarz (spawacz)	• magazynier – logistyk (magazynier), • kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego)
POWIAT GNIĘŹNIEŃSKI		
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • dekarz • monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (malarz budowlany) • murarz tynkarz • technik geodeta	• betoniarz-zbrojarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych • technik budowy dróg • technik robót wykończeniowych w budownictwie (malarz budowlany)
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk • technik elektryk	• technik energetyk
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca (kasjer handlowy) • technik handlowiec	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy • elektromechanik pojazdów samochodowych • lakiernik samochodowy • mechanik pojazdów samochodowych • technik pojazdów samochodowych	
 BRANŻA DRZEWNO-MEBLARSKA	• stolarz (stolarz meblowy) • tapicer	• mechanik – operator maszyn do produkcji drzewnej • technik technologii drewna
 BRANŻA METALURGICZNA		

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA MECHANICZNA	• mechanik – monter maszyn i urządzeń • operator obrabiarek skrawających (tokarz w metalu, frezer) • ślusarz	• blacharz • monter systemów rurociągowych
 INNE	• technik ekonomista (księgowy) • technik automatyk (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej) • technik informatyk (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej) • technik mechatronik (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej)	• technik rachunkowości (księgowy)
POWIAT GOSTYŃSKI		
 BRANŻA MECHANICZNA	• blacharz • operator obrabiarek skrawających • ślusarz (spawacz) • technik mechanik (technik utrzymania ruchu)	• monter systemów rurociągowych
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• elektromechanik pojazdów samochodowych • lakiernik samochodowy • mechanik pojazdów samochodowych	• blacharz samochodowy (spawacz) • technik pojazdów samochodowych
 BRANŻA PRODUKCJA PAPIERU		
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego • piekarz • przetwórcza mięsa (rzeźnik-wędliniarz, rozbieracz-wykrawacz)	• technik przetwórstwa mleczarskiego • technik technologii żywności
 INNE	• stolarz • technik mechatronik (technik utrzymania ruchu) • sprzedawca (sprzedawca w branży mięsnej) • elektryk (elektromonter (elektryk) zakładowy) • elektromechanik • elektronik • lakiernik • mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (kierowca	• technik elektronik • technik elektryk (technik utrzymania ruchu) • technik automatyk (technik utrzymania ruchu) • magazynier-logistik (magazynier) • kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego) • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
	ciągnika rolniczego) • technik ekonomista (księgowy)	(operator koparko-ładowarki) • technik rachunkowości (księgowy)
POWIAT GRODZISKI		
 BRANŻA SPEDYCYJNO-LOGISTYCZNA	• technik logistyk	• magazynier-logistyk • technik spedytor
 BRANŻA TRANSPORTU DROGOWEGO		• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego) • technik transportu drogowego
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik, malarz-tapeciarz) • murarz-tylnik	• monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator maszyn drogowych) • technik robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik, malarz-tapeciarz)
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk	• technik chłodnictwa i klimatyzacji • technik elektryk • technik energetyk
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
POWIAT JAROCIŃSKI		
 BRANŻA DRZEWO-MEBLARSKA	• stolarz (monter mebli)	• mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej • tapicer • technik technologii drewna
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz • przetwórcza mięsa (rzeźnik, masarz)	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego • przetwórcza ryb
 BRANŻA BUDOWLANA	• dekarz • monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • murarz-tylnik	• cieśla • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator koparko-ładowarki) • technik robót wykończeniowych w budownictwie

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk • technik elektryk	• technik energetyk • technik urządzeń dźwigowych
 INNE	• sprzedawca	• magazynier-logistyk (magazynier) • kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego) • krawiec (szwaczka maszynowa)
POWIAT KALISKI		
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego • przetwórcza mięsa
 BRANŻA SPEDYCYJNO-LOGISTYCZNA	• technik logistyk	• magazynier-logistyk • technik spedytor
 BRANŻA TRANSPORTU DROGOWEGO		• kierowca mechanik (kierowca ciągnika siodłowego, kierowca) • technik transportu drogowego
 BRANŻA METALURGICZNA		
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk (elektromonter (elektryk zakładowy), elektryk budowlany) • technik elektryk	• technik energetyk
 BRANŻA ELEKTRONICZNA-MECHATRONICZNA	• technik elektronik • technik mechatronik	• technik automatyk
 BRANŻA MECHANICZNA	• mechanik-monter maszyn i urządzeń (monter rurociągów przemysłowych) • operator obrabiarek skrawających (szlifierz metali, tokarz w metalu, ustawiacz maszyn do obróbki skrawaniem) • ślusarz • technik mechanik (ustawiacz maszyn do obróbki skrawaniem, szlifierz metali, tokarz w metalu)	• monter systemów rurociągowych (monter rurociągów przemysłowych)
 BRANŻA BUDOWLANA	• monter sieci i instalacji sanitarnych (hydraulik) • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik, malarz budowlany)	• betoniarz – zbrojarz • dekarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
	• murarz-tylnik • technik robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik malarz budowlany)	• robót ziemnych i drogowych (operator maszyn drogowych, operator koparki)
 INNE	• stolarz (stolarz budowlany)	• operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych • technik technologii chemicznej (galwanizer)
POWIAT KĘPIŃSKI		
 BRANŻA DRZEWNÓ-MEBLARSKA	• stolarz • tapicer	• mechanik – operator maszyn do produkcji drzewnej • technik technologii drewna
 BRANŻA BUDOWLANA	• monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • murarz-tylnik	• betoniarz – zbrojarz • cieśla • dekarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych (monter konstrukcji stalowych) • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator koparki) • technik budowy dróg
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektryk (elektromonter (elektryk) zakładowy)	• elektromechanik • technik chłodnictwa i klimatyzacji • technik elektryk • technik energetyk
 BRANŻA METALURGICZNA		
 INNE	• blacharz samochodowy (spawacz) • krawiec (szwaczka maszynowa) • ślusarz (spawacz, monter konstrukcji stalowych) • operator obrabiarek skrawających (tokarz w metalu, frezer, operator obrabiarek sterowanych numerycznie) • technik mechanik (operator obrabiarek sterowanych numerycznie) • lakiernik (malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych)	• magazynier – logistyk (magazynier) • technik prac biurowych • kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego)

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
POWIAT KOLSKI		
 BRANŻA DRZEWNO-MEBLARSKA	• stolarz	• mechanik – operator maszyn do produkcji drzewnej • tapicer (tapicer meblowy) • technik technologii drewna
 BRANŻA CERAMICZNO-SZKLARSKA		
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz • przetwórcza mięsa (wędliniarz)	
 INNE	• operator obrabiarek skrawających (tokarz w metalu, tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie) • technik bezpieczeństwa i higieny pracy • ślusarz (spawacz) • technik informatyk (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej)	• cieśla • dekarz • blacharz samochodowy (spawacz) • magazynier – logistyk (magazynier) • kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego) • technik automatyk (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej) • technik mechatronik (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej)
POWIAT KONIŃSKI		
 BRANŻA BUDOWLANA	• dekarz • monter sieci i instalacji sanitarnych (hydraulik) • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (posadzkarz, glazurnik, malarz -tapeciarz), • murarz-tylnik • technik budownictwa	• betoniarz – zbrojarz • cieśla • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych • technik budowy dróg • technik gazownictwa • technik inżynierii sanitarnej • technik inżynierii środowiska i melioracji • technik renowacji elementów architektury • technik robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik malarz – tapeciarz)
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektryk (elektromonter instalacji elektrycznych) • technik elektryk • technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	• elektromechanik • technik chłodnictwa i klimatyzacji (monter/konserwator instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych)

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
		• technik energetyk • technik urządzeń dźwigowych
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca • technik handlowiec	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy • elektromechanik pojazdów samochodowych (diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów) • lakiernik samochodowy • mechanik pojazdów samochodowych • technik pojazdów samochodowych (diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów)	
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz • przetwórcza mięsa (rzeźnik-wędliniarz)	
 INNE	• technik ekonomista (pracownik obsługi płacowej, fakturzysta) • technik rachunkowości (pracownik obsługi płacowej, fakturzysta) • magazynier – logistyk (magazynier) • technik spedytor (spedytor) • technik logistyk (spedytor) • technik mechanik (operator obrabiarek sterowanych numerycznie) • kierowca mechanik (kierowca ciągnika siodłowego, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca samochodu dostawczego) • kucharz	• operator obrabiarek skrawających (operator obrabiarek sterowanych numerycznie)
POWIAT KOŚCIAŃSKI		
 BRANŻA METALURGICZNA		• modelarz odlewniczy (formierz odlewnik) • operator maszyn i urządzeń odlewniczych (formierz odlewnik) • technik odlewnik • technik przemysłu metalurgicznego
	• cukiernik • piekarz • przetwórcza mięsa	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego • technik technologii żywności

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
BRANŻA SPOŻYWCZA		
 BRANŻA SPEDYCYJNO-LOGISTYCZNA	• technik spedytor	• magazynier-logistik • technik logistik
 BRANŻA TRANSPORTU DROGOWEGO		• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego kierowca ciągnika siodłowego) • technik transportu drogowego
 INNE	• lakiernik (piaskarz) • ślusarz (spawacz, monter konstrukcji stalowych, ślusarz narzędziowy) • blacharz samochodowy (ślusarz)	• monter konstrukcji budowlanych (monter konstrukcji stalowych) • technik automatyk (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej) • technik mechatronik (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej)
POWIAT KROTOSZYŃSKI		
 BRANŻA MECHANICZNA	• mechanik - monter maszyn i urządzeń • operator obrabiarek skrawających (tokarz w metalu, frezer) • ślusarz (spawacz) • technik mechanik (kontroler jakości wyrobów przemysłowych, tokarz w metalu, frezer)	• blacharz • monter systemów rurociągowych
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • dekarz • monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • murarz-tylnik • technik budownictwa	• betoniarz – zbrojarz • kamieniarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych, • monter konstrukcji budowlanych, • monter stolarki budowlanej, • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator koparki, operator koparko-ładowarki), • technik budowy dróg, • technik robót wykończeniowych w budownictwie
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk • technik elektryk (kontroler jakości wyrobów przemysłowych)	• technik energetyk
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca • technik handlowiec	

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy (spawacz) • elektromechanik pojazdów samochodowych • lakiernik samochodowy • mechanik pojazdów samochodowych • technik pojazdów samochodowych	
 BRANŻA SPEDYCYJNO-LOGISTYCZNA	• magazynier-logistyk (zaopatrzeniowiec) • technik logistyk (zaopatrzeniowiec) • technik spedytor	
 BRANŻA TRANSPORT DROGOWY	• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego, kierowca samochodu dostawczego, kierowca ciągnika siodłowego)	• technik transportu drogowego
 INNE	• technik analityk (laborant chemiczny) • lakiernik • elektronik (technik elektronik) • technik ekonomista (księgowa) • technik rachunkowości (księgowa) • technik informatyk (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej) • technik mechatronik (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej)	• technik prac biurowych • technik automatyk (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej)
POWIAT LESZCZYŃSKI		
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca • technik handlowiec	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy (spawacz) • elektromechanik pojazdów samochodowych • mechanik pojazdów samochodowych • technik pojazdów samochodowych	
 BRANŻA MECHANICZNA	• operator obrabiarek skrawających (szlifierz metali) • ślusarz (spawacz) • technik mechanik (szlifierz metali)	• mechanik - monter maszyn i urządzeń • monter systemów rurociągowych • blacharz

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • monter sieci i instalacji sanitarnych • monter stolarki budowlanej • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • murarz-tylnik • technik robót wykończeniowych w budownictwie	• betoniarz-zbrojarz • dekarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych • technik budowy dróg
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektryk • technik elektryk	• elektromechanik • technik energetyk
 INNE	• stolarz • kucharz • mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych (kierowca ciągnika rolniczego)	• automatyk • kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego)
POWIAT MIĘDZYCHODZKI		
 BRANŻA SPEDYCYJNO -LOGISTYCZNA	• technik spedytor (dyspozytor transportu samochodowego)	• technik logistik (dyspozytor transportu samochodowego)
 BRANŻA TRANSPORT DROGOWY		• technik transportu drogowego (dyspozytor transportu samochodowego) • kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego)
 BRANŻA METALURGICZNA		
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • przetwórcza mięsa	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego • piekarz
 BRANŻA BUDOWLANA	• monter sieci i instalacji sanitarnych (hydraulik) • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik) • murarz-tylnik	• betoniarz – zbrojarz • dekarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych • technik budownictwa (kosztorysant budowlany) • technik budowy dróg (kosztorysant budowlany) • technik robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik)

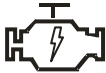
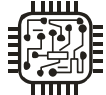
Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektryk	• Elektromechanik • technik elektryk • technik energetyk • technik urządzeń dźwigowych
 INNE	• ślusarz (spawacz) • blacharz samochodowy (spawacz)	• operator maszyn do produkcji wyrobów i tworzyw sztucznych
POWIAT NOWOTOMYSKI		
 BRANŻA SPEDYCYJNO -LOGISTYCZNA	• magazynier-logistik • technik logistik (dyspozytor transportu samochodowego)	• technik spedytor (dyspozytor transportu samochodowego)
 BRANŻA TRANSPORT DROGOWY		• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego) • technik transportu drogowego (dyspozytor transportu samochodowego)
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk	• technik chłodnictwa i klimatyzacji • technik elektryk • technik energetyk
 BRANŻA ELEKTRONICZNA-MECHATRONICZNA	• automatyk • elektronik (monter podzespołów i zespołów elektronicznych)	
 BRANŻA DRZEWNO-MEBLARSKA	• stolarz (stolarz meblowy)	• mechanik operator maszyn do produkcji drzewnej • technik technologii drewna
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
 INNE	• technik mechanik (ustawiacz maszyn do obróbki skrawaniem) • operator obrabiarek skrawających (ustawiacz maszyn do obróbki skrawaniem) • mechanik – monter maszyn i urządzeń	
POWIAT OBORNICKI		
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • dekarz • monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik, malarz budowlany, malarz-tapeciarz)	• monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych (monter konstrukcji stalowych) • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych • technik robót wykończeniowych

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
	• murarz-tylnik	• w budownictwie (glazurnik malarz budowlany, malarz-tapeciarz)
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektryk	• elektromechanik • technik elektryk (kontroler jakości wyrobów przemysłowych), • technik energetyk
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca (kasjer handlowy)	
 BRANŻA ELETRONICZNA-MECHATRONICZNA		• technik elektronik (kontroler jakości wyrobów przemysłowych)
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• elektromechanik pojazdów samochodowych • mechanik pojazdów samochodowych	
 BRANŻA MECHANICZNA	• operator obrabiarek skrawających (frezer, szlifierz metali) • blacharz • ślusarz (monter konstrukcji stalowych) • technik mechanik (kontroler jakości wyrobów przemysłowych, frezer szlifierz metali)	• monter systemów rurociągowych
 BRANŻA DRZEWNO-MEBLARSKA	• stolarz • tapicer	• mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej • technik technologii drewna
 INNE	• krawiec (szwaczka maszynowa) • technik logistyk	• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego), • technik prac biurowych • magazynier – logistyk (magazynier)
POWIAT OSTROWSKI		
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz • przetwórcza mięsa	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego • przetwórcza ryb
 BRANŻA DRZEWNO-MEBLARSKA	• stolarz • tapicer	• mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej (operator maszyn stolarskich) • technik technologii drewna
 BRANŻA MECHANICZNA	• operator obrabiarek skrawających (frezer, tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie,	• blacharz • kowal • mechanik-monter maszyn i urządzeń

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
	operator obrabiarek sterowanych numerycznie • ślusarz (spawacz, monter konstrukcji stalowych) • technik mechanik (frezer, kontroler jakości wyrobów przemysłowych, operator obrabiarek sterowanych numerycznie)	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy (spawacz) • elektromechanik pojazdów samochodowych • lakiernik samochodowy • mechanik motocyklowy • mechanik pojazdów samochodowych • technik pojazdów samochodowych	
 BRANŻA METALURGICZNA		• modelarz odlewniczy • operator maszyn i urządzeń odlewniczych • operator maszyn i urządzeń przemysłu metalurgicznego • technik odlewnik • technik przemysłu metalurgicznego
 INNE	• sprzedawca • technik handlowiec (przedstawiciel handlowy) • technik logistyk (zaopatrzeniowiec) • krawiec • technik elektroniki (kontroler jakości wyrobów przemysłowych) • technik elektryk (kontroler jakości wyrobów przemysłowych) • elektryk • lakiernik (malarz konstrukcji stalowych)	• magazynier - logistyk (magazynier zaopatrzeniowiec), • monter konstrukcji budowlanych (monter konstrukcji stalowych) • kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego)
POWIAT OSTRZESZOWSKI		
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz • przetwórcza mięsa (rzeźnik-wędliniarz)	• technik technologii żywności
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • dekarz • monter sieci i instalacji sanitarnych (monter instalacji i	• betoniarz – zbrojarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
	urządzeń sanitarnych), • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (monter rusztowań) • murarz-tylnik	(monter rusztowań)
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektryk	• elektromechanik • technik energetyk • technik elektryk (kontroler jakości wyrobów przemysłowych)
 BRANŻA MECHANICZNA	• ślusarz (spawacz, operator robotów spawalniczych)	• blacharz • mechanik-monter maszyn i urządzeń (mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych) • operator obrabiarek skrawających (operator obrabiarek sterowanych numerycznie, tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie) • technik mechanik (operator obrabiarek sterowanych numerycznie, kontroler jakości wyrobów przemysłowych)
 INNE	• blacharz samochodowy (spawacz, operator robotów spawalniczych), • technik informatyk (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej), • technik mechatronik (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej)	• magazynier-logistik (magazynier) • technik elektroniki (kontroler jakości wyrobów przemysłowych) • technik automatyk (operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej)
POWIAT PILSKI		
 BRANŻA SPEDYCYJNO - LOGISTYCZNA	• magazynier-logistik • technik logistik	• technik spedytor
 BRANŻA TRANSPORT DROGOWY		• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego) • technik transportu drogowego
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektryk (monter maszyn elektrycznych) • technik elektryk	• elektromechanik (monter maszyn elektrycznych) • technik chłodnictwa i klimatyzacji • technik energetyk • technik urządzeń dźwigowych

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA ELEKTRONICZNA-MECHATRONICZNA	• technik mechatronik	• automatyk • elektronik • mechatronik • technik automatyk • technik elektronik
 BRANŻA BUDOWLANA	• monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • murarz-tylnik	• betoniarz-zbrojarz • cieśla • dekarz • kamieniarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator koparki) • technik robót wykończeniowych w budownictwie
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz • przetwórcza mięsa • technik technologii żywności (kontroler jakości produktów spożywczych, technolog żywności)	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
 INNE	• technik mechanik (tokarz w metalu, frezer) • ślusarz (spawacz) • mechanik pojazdów samochodowych, • technik informatyk	• operator obrabiarek skrawających (tokarz w metalu, frezer) • blacharz samochodowy (spawacz) • mechanik-monter maszyn i urządzeń (monter maszyn elektrycznych)
POWIAT PLESZEWSKI		
 BRANŻA SPEDYCYJNO - LOGISTYCZNA	• technik logistyk	• magazynier logistyk • technik spedytor
 BRANŻA TRANSPORT DROGOWY		• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego) • technik transportu drogowego
 BRANŻA METALURGICZNA		

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca • technik handlowiec	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy (spawacz) • elektromechanik pojazdów samochodowych • mechanik pojazdów samochodowych • technik pojazdów samochodowych	
 INNE	• operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator koparki) • ślusarz (spawacz) • operator obrabiarek skrawających (tokarz w metalu)	
POWIAT POZNAŃSKI		
 BRANŻA SPEDYCYJNO-LOGISTYCZNA	• magazynier-logistyk • technik eksploatacji portów i terminali • technik logistyk (dyspozytor transportu samochodowego) • technik spedytor (dyspozytor transportu samochodowego)	
 BRANŻA TRANSPORTU DROGOWEGO	• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego)	• technik transportu drogowego (dyspozytor transportu samochodowego)
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz • przetwórca mięsa (rzeźnik) • technik technologii żywności	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego • technik przetwórstwa mleczarskiego
 BRANŻA CHEMICZNA	• operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	
 BRANŻA PRODUKCJA FARMACEUTYCZNA		
 BRANŻA ELEKTRONICZNO-MECHATRONICZNA	• automatyk • elektronik • mechatronik • technik automatyk • technik elektronik • technik mechatronik	

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA MECHANIKA PRECYZYJNA		
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • dekarz • kamieniarz • monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • murarz-tylnik • technik budownictwa • technik budowy dróg • technik robót wykończeniowych w budownictwie	• betoniarz-zbrojarz • monter izolacji budowlanych, • monter izolacji przemysłowych, • monter konstrukcji budowlanych, • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator ładowarki, koparki)
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk (elektromonter) • technik elektryk • technik energetyk	
 INNE	• drukarz fleksograficzny • sprzedawca (kasjer handlowy) • technik handlowiec (przedstawiciel handlowy) • technik ekonomista (księgowy) • technik rachunkowości (księgowy) • technik grafiki i poligrafii cyfrowej (grafik komputerowy multimedialny) • blacharz samochodowy (spawacz) • ślusarz (spawacz) • mechanik – monter maszyn i urządzeń (monter – mechanik) • operator obrabiarek skrawających (operator frezarki) • technik mechanik (operator frezarki)	
POWIAT RAWICKI		
 BRANŻA ROLNO- HODOWLANA	• mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (mechanik maszyn rolniczych, kierowca ciągnika rolniczego) • rolnik • technik rolnik	• pszczelarz • technik agrobiznesu • technik hodowca koni • technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki • technik pszczelarz

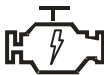
Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca • technik handlowiec	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy • elektromechanik pojazdów samochodowych • lakiernik samochodowy • mechanik motocyklowy • mechanik pojazdów samochodowych (mechanik maszyn rolniczych)	• technik pojazdów samochodowych
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz • przetwórcza mięsa (rzeźnik-wędliniarz)	
 BRANŻA SPEDYCYJNO-LOGISTYCZNA	• technik logistyk	• magazynier-logistyk • technik spedytor
 BRANŻA TRANSPORTU DROGOWEGO	• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego, kierowca samochodu dostawczego) • technik transportu drogowego	
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • dekarz • monter sieci i instalacji sanitarnych (monter sieci wodnych i kanalizacyjnych) • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • murarz-tylnik	• betoniarz-zbrojarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych (monter konstrukcji stalowych) • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator koparki) • technik robót wykończeniowych w budownictwie
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk • technik elektryk	• technik chłodnictwa i klimatyzacji • technik energetyk • technik urządzeń dźwigowych
 INNE	• ślusarz (monter konstrukcji stalowych) • kucharz • technik żywienia i usług gastronomicznych	• ogrodnik • kelner • technik prac biurowych
POWIAT SŁUPECKI		
 BRANŻA SPEDYCYJNO-LOGISTYCZNA	• technik logistyk • technik spedytor	• magazynier-logistyk

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA TRANSPORTU DROGOWEGO	kierowca mechanik (kierowca ciągnika siodłowego)	technik transportu drogowego
 BRANŻA CHEMICZNA		operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
 BRANŻA BUDOWLANA	- monter sieci i instalacji sanitarnych - monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik, malarz-tapeciarz) - murarz-tylnik - technik budownictwa	- betoniarz-zbrojarz - cieśla - dekarz - kamieniarz - monter izolacji budowlanych - monter izolacji przemysłowych - monter konstrukcji budowlanych (monter stolarki budowlanej) - monter stolarki budowlanej - operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych - technik inżynierii sanitarnej - technik robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik, malarz-tapeciarz)
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	- elektryk (elektromonter (elektryk) zakładowy, elektromonter napowietrznych linii niskich i średnich napięć, elektryk budowlany) - technik elektryk (elektromonter napowietrznych linii niskich i średnich napięć)	- technik energetyk (elektromonter napowietrznych linii niskich i średnich napięć) - elektromechanik
 BRANŻA DRZEWNO-MEBLARSKA	- stolarz (operator sklejek płyt stolarskich, stolarz mebli artystycznych i wzorcowych) - tapicer	- mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej (operator sklejek płyt stolarskich) - technik technologii drewna (operator sklejek płyt stolarskich)
 BRANŻA SPOŻYWCZA	- przetwórcza mięsa (wędliniarz) - technik technologii żywności	- operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego - piekarz
 INNE	- lakiernik (lakiernik tworzyw sztucznych) - ślusarz	- operator obrabiarek skrawających (tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie) - mechanik – monter maszyn i urządzeń
POWIAT SZAMOTULSKI		
 BRANŻA MECHANICZNA	- mechanik - monter maszyn i urządzeń - operator obrabiarek skrawających - ślusarz	- blacharz - monter systemów rurociągowych

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• technik mechanik • elektromechanik • elektryk (elektromonter instalacji elektrycznej)	• technik chłodnictwa i klimatyzacji • technik elektryk • technik energetyk • technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
 BRANŻA ELEKTRONICZNA-MECHATRONICZNA	• automatyk • technik mechatronik	• elektronik • mechatronik • technik automatyk • technik elektronik
 BRANŻA MECHANIKA PRECYZYJNA	• mechanik precyzyjny	
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (malarz budowlany) • murarz-tylnik • technik budownictwa	• betoniarz-zbrojarz • dekarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator koparko-ładowarki, układacz nawierzchni drogowych) • technik budowy dróg (operator koparko-ładowarki) • technik gazownictwa • technik geodeta • technik inżynierii sanitarnej • technik inżynierii środowiska i melioracji • technik renowacji elementów architektury • technik robót wykończeniowych w budownictwie (malarz budowlany)
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego • piekarz	• przetwórcza mięsa
 BRANŻA HANDLOWA	• Sprzedawca	• technik handlowiec
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy • elektromechanik pojazdów samochodowych • lakiernik samochodowy • mechanik pojazdów samochodowych	• technik pojazdów samochodowych •

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 INNE	• magazynier-logistyk (zaopatrzeniowiec) • technik logistyk (zaopatrzeniowiec)	
POWIAT ŚREDZKI		
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca	• technik handlowiec
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy (spawacz) • lakiernik • elektromechanik pojazdów samochodowych • mechanik pojazdów samochodowych	• technik pojazdów samochodowych
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego (operator urządzeń do produkcji cukru – klarowacz) • przetwórcza mięsa
 BRANŻA BUDOWLANA	• monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • murarz-tylnik	• betoniarz-zbrojarz • cieśla • dekarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • monter stolarki budowlanej • technik robót wykończeniowych w budownictwie
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektryk (elektromonter (elektryk) zakładowy) • technik elektryk	• elektromechanik • technik energetyk • technik urządzeń dźwigowych
 INNE	• technik ekonomista (księgowy) • technik rachunkowości (księgowy) • kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego) • ślusarz (spawacz) • magazynier	• technik analityk (laborant chemiczny) • mechanik-monter urządzeń i maszyn (mechanicy maszyn i urządzeń przemysłowych)
POWIAT ŚREMSKI		
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca • technik handlowiec (przedstawiciel handlowy)	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy (spawacz) • elektromechanik pojazdów samochodowych • lakiernik samochodowy	

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
	• mechanik pojazdów samochodowych • technik pojazdów samochodowych	
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • dekarz • monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (malarz-tapeciarz, posadzkarz, malarz budowlany) • murarz- tynkarz	• betoniarz-zbrojarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych • technik robót wykończeniowych w budownictwie (malarz budowlany)
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektryk • technik elektryk	• elektromechanik • technik energetyk
 BRANŻA DRZEWNÓ-MEBLARSKA	• stolarz (stolarz meblowy, lakiernik meblowy) • tapicer (tapicer meblowy)	• mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej • technik technologii drewna (lakiernik meblowy)
 BRANŻA METALURGICZNA		• modelarz odlewniczy (formierz odlewnik) • operator maszyn i urządzeń odlewniczych (formierz odlewnik) • operator maszyn i urządzeń metalurgicznych • technik odlewnik • technik przemysłu metalurgicznego
 INNE	• piekarz • cukiernik • krawiec (krojczy) • lakiernik (lakiernik meblowy, malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych) • ślusarz (spawacz)	• przetwórcza mięsa (rzeźnik-wędliniarz) • blacharz (blacharz budowlany) • operator obrabiarek skrawających (tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie) • technik mechanik (frezer) • kierowca mechanik (kierowca samochodu dostawczego)
POWIAT TURECKI		
 BRANŻA DRZEWNÓ-MEBLARSKA	• stolarz • tapicer	• mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej • technik technologii drewna
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca (kasjer handlowy)	

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy (spawacz) • elektromechanik pojazdów samochodowych • lakiernik samochodowy	
 BRANŻA SPEDYCYJNO-LOGISTYCZNA	• technik logistyk • technik spedytor	• magazynier-logistyk (magazynier)
 BRANŻA TRANSPORT DROGOWY		• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego) • technik transportu drogowego
 INNE	• ślusarz (spawacz) • technik elektronik • przetwórcza mięsa (rzeźnik-wędliniarz, garmażer) • kucharz (garmażer) • monter sieci i instalacji sanitarnych (monter instalacji budowlanych) • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (monter rusztowań)	• technik automatyk • operator maszyn w przemyśle włókienniczym (operator maszyn przędzalniczych) • mechanik-monter maszyn i urządzeń (operator maszyn przędzalniczych) • monter konstrukcji budowlanych (monter rusztowań)
POWIAT WĄGROWIECKI		
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca (kasjer handlowy, sprzedawca branży mięsnej) • technik handlowiec	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• blacharz samochodowy • elektromechanik pojazdów samochodowych • lakiernik samochodowy • mechanik pojazdów samochodowych • technik pojazdów samochodowych	
 BRANŻA DRZEWO-MEBLARSKA	• stolarz (monter mebli) • tapicer	• mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej • technik technologii drewna
 BRANŻA METALURGICZNA		
 BRANŻA MECHANICZNA	• operator obrabiarek skrawających (frezer, tokarz w metalu) • ślusarz (monter konstrukcji stalowych)	• blacharz • mechanik - monter maszyn i urządzeń • monter systemów rurociągowych • technik mechanik (frezer, technik

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz • przetwórcza mięsa (rzeźnik-wędliniarz)	utrzymania ruchu) • operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
 INNE	• technik prac biurowych • krawiec (szwaczka maszynowa, krojczy) • monter sieci i instalacji sanitarnych (monter/konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych) • technik mechatronik (technik utrzymania ruchu) • elektryk	• magazynier-logistyk (magazynier) • kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego, kierowca samochodu dostawczego) • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych (operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych) • monter konstrukcji budowlanych (monter konstrukcji stalowych) • technik automatyk (technik utrzymania ruchu) • technik elektryk (technik utrzymania ruchu) •
POWIAT WOLSZTYŃSKI		
 BRANŻA SPEDYCYJNO-LOGISTYCZNA	• technik logistyk • technik spedytor	• magazynier logistyk
 BRANŻA TRANSPORTU DROGOWEGO		• kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego) • technik transportu drogowego
 BRANŻA BUDOWLANA	• cieśla • dekarz • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • murarz-tylnik	• monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych • technik robót wykończeniowych w budownictwie
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk	• technik elektryk • technik energetyk
 BRANŻA SPOŻYWCZA	• cukiernik • piekarz • przetwórcza mięsa • technik technologii żywności	• operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
POWIAT WRZESIŃSKI		
 BRANŻA SPEDYCYJNO-LOGISTYCZNA		magazynier-logistyk
 BRANŻA TRANSPORTU DROGOWEGO		kierowca mechanik (kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego)
 BRANŻA METALURGICZNA		
 BRANŻA DRZEWNO-MEBLARSKA	- stolarz, - tapicer	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	- blacharz samochodowy, - elektromechanik pojazdów samochodowych - lakiernik samochodowy	
 BRANŻA MECHANICZNA	- operator obrabiarek skrawających, - ślusarz, - technik mechanik (technik utrzymania ruchu)	mechanik - monter maszyn i urządzeń
 INNE	- technik elektryk (technik utrzymania ruchu), - technik mechatronik (technik utrzymania ruchu)	technik automatyk (technik utrzymania ruchu)
POWIAT ZŁOTOWSKI		
 BRANŻA CHEMICZNA		technik analityk
 BRANŻA METALURGICZNA		
 BRANŻA MECHANICZNA	- operator obrabiarek skrawających (tokarz w metalu, frezer) - ślusarz (spawacz)	- blacharz - mechanik - monter maszyn i urządzeń (mechanik maszyn szwalniczych, mechanik maszyn i urządzeń obróbki metali, mechanik maszyn rolniczych) - monter systemów rurociągowych - technik mechanik (tokarz w metalu, frezer)

Branże o strategicznym znaczeniu dla lokalnych rynków pracy województwa wielkopolskiego	zawody deficytowe określone dla branży, dla których:	
	obecnie prowadzone jest kształcenie na terenie powiatu	obecnie brak jest prowadzonego kształcenia na terenie powiatu
 BRANŻA DRZEWNÓ-MEBLARSKA	• stolarz (stolarz meblowy) • tapicer (tapicer meblowy)	• mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej • technik technologii drewna
 BRANŻA HANDLOWA	• sprzedawca • technik handlowiec (przedstawiciel handlowy)	
 BRANŻA MOTORYZACYJNA	• elektromechanik pojazdów samochodowych (diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów) • lakiernik samochodowy • mechanik pojazdów samochodowych (mechanik maszyn rolniczych) • technik pojazdów samochodowych (diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów)	• blacharz samochodowy (spawacz)
 BRANŻA BUDOWLANA	• dekarz • monter sieci i instalacji sanitarnych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik) • murarz-tylnik	• betoniarz-zbrojarz • cieśla • kamieniarz • monter izolacji budowlanych • monter izolacji przemysłowych • monter konstrukcji budowlanych • monter stolarki budowlanej • operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (operator koparki- ładowarki) • technik budowy dróg • technik geodeta • technik robót wykończeniowych w budownictwie (glazurnik)
 BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA	• elektromechanik • elektryk • technik elektryk	• technik chłodnictwa i klimatyzacji • technik energetyk
 INNE	• kierowca mechanik (kierowca samochodów ciężarowych) • piekarz • cukiernik • mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych (mechanik maszyn rolniczych)	• krawiec (szwaczka maszynowa) • magazynier-logistyk (magazynier)

Strony internetowe jako narzędzie komunikacji i promocji szkolnictwa zawodowego

Strona internetowa stała się współcześnie nowoczesną formą wizytówki. Szkoła, tak jak inne podmioty życia społecznego i gospodarczego, funkcjonując w społeczeństwie informacyjnym, które podlega ciągłym zmianom, powinna w sposób adekwatny (za pomocą adekwatnych kanałów informacji i narzędzi) odpowiadać na potrzeby uczniów i rodziców. Szkoły, wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom i zaistniały w Internecie i rozwijają tam swoją działalność.

Witryny internetowe szkół na przestrzeni lat uległy wielu przeobrażeniom i obecnie często znacznie wykraczają poza najbardziej podstawowe funkcje komunikacji odbiorcy danych teleadresowych i informacji o osobach zarządzających daną placówką. Na stronach internetowych szkół ponadgimnazjalnych potencjalny kandydat może odnaleźć informacje niezbędne do podjęcia decyzji o wyborze szkoły, wyborze specjalności, prowadzonych kołach zainteresowań, poziomie kształcenia, czy osiągnięciach uczniów. Co więcej, dzisiaj strony internetowe mogą być nie tylko źródłem informacji o profilach działalności, historii, ale także miejscem procesu komunikacyjnego (ważnych ogłoszeń, aktualności, lub wymiany materiałów dydaktycznych). Coraz więcej szkół dba również o to, aby ich witryny internetowe były odzwierciedleniem tego, co dana placówka chce reprezentować. Oprócz funkcji informacyjnej i wizerunkowej warto zaznaczyć również funkcję marketingową witryn. Informacje o wysokiej jakości usług, innowacyjnych programach, wyposażeniu szkół czy o wysokiej pozycji na rynku wpływają na promocję oferty i jakości kształcenia w danej jednostce, ale mogą być również narzędziem popularyzacji kształcenia zawodowego na rynkach lokalnych.

Ze względu na powyższe we współpracy z pracownikami PUP przeprowadzono w grudniu 2019 r. analizę stron internetowych szkół, która swoim zasięgiem objęła te placówki w województwie wielkopolskim, które kształcą uczniów w zawodach deficytowych²¹ dla branż wiodących na lokalnych rynkach pracy (zgodnie tabelą nr. 5). Badaniu podlegały Szkoły Branżowe I stopnia (111) oraz Technika (108)²² co dało łącznie sumę 154 ankiet (1 ankietą to 1 placówka, w tym jednostki samodzielne i tzw. zespoły szkół). Celem badania była analiza stron internetowych szkół (ich zawartości i funkcji jakie spełniają) oraz pozyskanie informacji, na ile szkoły wykorzystują witryny www do promowania szkolnictwa zawodowego i kształcenia w kierunkach, na które diagnozowane jest szczególne zapotrzebowanie na rynku pracy.

Spośród wyłonionych do badania jedynie 3 placówki nie posiadały strony internetowej²³, co potwierdza, że prowadzenie przez placówkę edukacyjną własnej strony internetowej jest standardem. Podobnie jak udostępnianie przez stronę www danych teleadresowych szkoły, co czynią wszystkie placówki. Ponadto szkoły dla zapewnienia bezpośredniego kontaktu korzystają z takich narzędzi jak m.in. formularz kontaktowy, social media (Facebook, Instagram).

Podstawową funkcją Internetu jest funkcja informacyjna. Właściciel strony tworząc ją powinien zadbać, aby użytkownik mógł w prosty sposób wyszukać w Internecie pożądane informacje. Funkcja

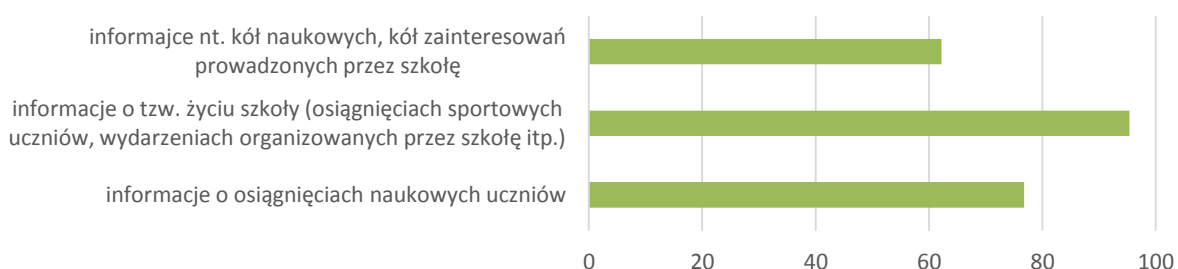
²¹ Uwzględniono szkoły, które kształcą w zawodach, które przynajmniej w jednym z badań tj. *Barometr potrzeb kadrowych, barometr zawodów czy Obwieszczeniu MEN z 22 marca 2019 (dla Wielkopolski)* zostały uznane za deficytowe na lokalnym rynku pracy.

²² Badaniu podlegały jedynie szkoły dla dzieci i młodzieży. Z badania zostały wyłączone szkoły specjalne, szkoły policealne, OHP, zakłady poprawcze.

²³ Warunkiem dla określenia, czy dana placówka posiada stronę internetową, było funkcjonowanie strony www lub podstrony w ramach sieci szkół z informacjami dedykowanymi konkretnej placówce. Odpowiedź NIE dot. tych placówek, które posiadają w sieci jedynie dane teleadresowe lub informacje o możliwych kierunkach kształcenia na innych dostępnych stronach.

informacyjna to nie tylko dane teleadresowe placówki, ale również materiały, które wzbogacają wiedzę osób odwiedzających daną witrynę. Zamieścić na niej można zarówno m. in. aktualne informacje o osiągnięciach uczniów (naukowych i sportowych), informacje o partnerstwach (podejmowanych współpracach), informacje o osiągnięciach kadry (dorobek zawodowy nauczycieli). Z przeprowadzonej analizy wynika, że szkoły bardzo chętnie dzielą się na stronach internetowych informacjami o tzw. życiu szkoły (95,36%) czy informacjami o sukcesach / osiągnięciach naukowych uczniów (76,82%). Chętnie udostępniają informacje i zdjęcia placówki (sali gimnastycznej, siłowni, pracowni dydaktycznych, wyposażenia szkoły). Znacznie rzadziej jednak (62,25%) dzielą się informacjami nt. kół naukowych, kół zainteresowań prowadzonych przez szkołę

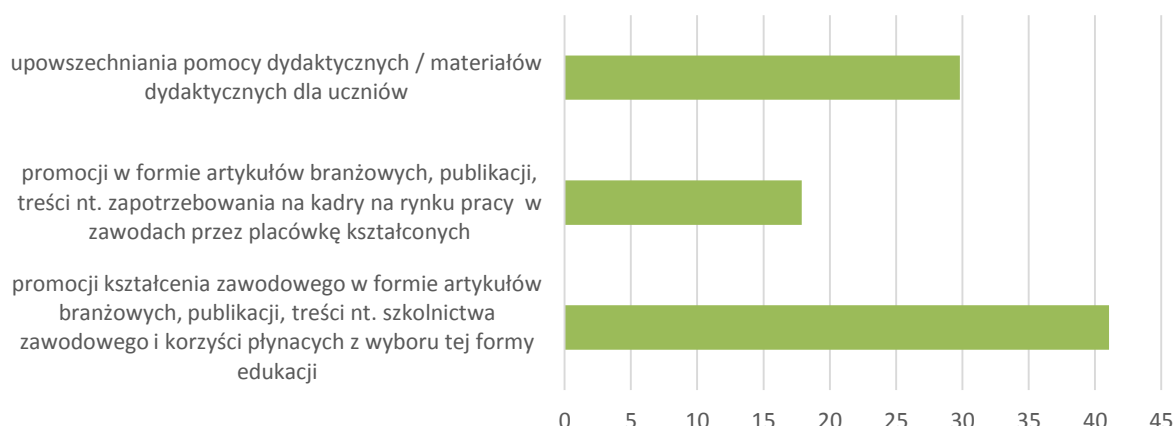
Wykres 7 Udział odpowiedzi „tak” w pytaniu: Proszę wskazać, czy zawartość strony obejmuje poniższe informacje (w %)



Źródło: Opracowanie własne

Analiza stron wskazuje, że mniej popularne jest zamieszczanie na portalach materiałów promujących kształcenie zawodowe w formie publikacji, wskazujących na korzyści płynące z wyboru tej formy edukacji (41,0%), informacji dot. materiałów/pomocy dydaktycznych dla uczniów (29,8%), zapotrzebowania na kadry na lokalnych rynkach pracy w zawodach, w których dana placówka oferuje kształcenie (17,9%). Promocja kierunków kształcenia zawodowego jest często wpleciona w artykuły dotyczące wydarzeń z życia szkoły np. z targów edukacyjnych, konkursów, dni otwartych szkoły. Na witrynach szkół znacznie rzadziej prezentuje się merytoryczne treści dot. rynku pracy. Wskazuje to na niewykorzystany potencjał. Współczesna młodzież najczęściej materiałów dydaktycznych i informacji szuka w Internecie. Zamieszczanie materiałów, z których korzystają uczniowie pozwala na kontrolę ich jakości. Niekoniecznie chodzi tu o autorskie przygotowanie ww. treści, ale o wykorzystanie możliwości udostępnienia i propagowania treści branżowych i informacji istotnych zarówno dla podjęcia wyboru kierunku kształcenia przez kandydatów, jak i rozwoju w ramach kierunku kształcenia dla uczniów szkoły.

Wykres 8 Udział odpowiedzi „tak” w pytaniu: Proszę wskazać, czy szkoła wykorzystuje stronę internetową do poniższych celów (w %)



Źródło: Opracowanie własne

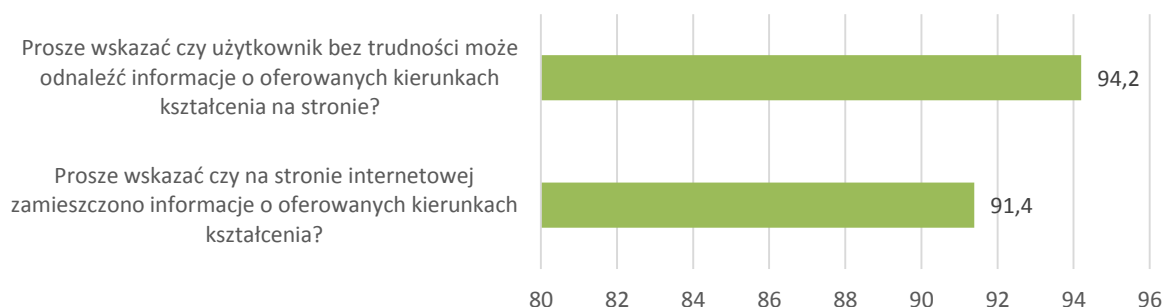
Jeśli chodzi o informację kluczową z punktu widzenia prezentowania oferty szkoły, tj. informacji nt. oferowanych kierunków kształcenia, 91% stron www zawierało te treści. Niestety oferta na 6% stron została oceniona jako trudno dostępna. Opinie oceniających strony wskazywały, na trudności jakie napotyka użytkownik strony. Niektóre placówki ograniczają informacje jedynie do wyliczenia zawodów dostępnych w ofercie szkoły (najczęściej dotyczyło to sytuacji, gdzie oferowane jest kształcenie w klasach wielozawodowych). Komunikat ogranicza się do stwierdzenia, że szkoła kształci na życzenie ucznia, np.

„Klasa wielozawodowa / szkoła daje wykształcenie ogólne oraz kwalifikacje w zawodzie. Po szkole istnieje możliwość dalszego kształcenia w szkole średniej. Nauka trwa 3 lata Ty wybierasz zawód, my organizujemy naukę”.

„kształcimy w dowolnie wybranym przez Ciebie kierunku”.

Po zapoznaniu się z treścią witryny użytkownik nie zawsze jest w stanie pozyskać informacje, w jakich zawodach szkoła faktycznie po realizacji naboru prowadzi kształcenie. Kierunki kształcenia bywają również nie przedstawiane jako oferta skierowana do kandydatów zainteresowanych naborem, a umieszczane w zakładce *Typy szkół* (celem identyfikacji typu szkoły i jej profilu działalności).

Wykres 9 Udział odpowiedzi „tak” na pytanie: Proszę wskazać, czy na stronie internetowej (...) w %



Źródło: Opracowanie własne

Z przeprowadzonych analiz wynika, że tylko 34% analizowanych stron korzystało z możliwości tworzenia komunikatu, który promowałby²⁴ w ofercie szkoły wybrane kierunki kształcenia, wskazując na ich szczególną atrakcyjność na rynku pracy²⁵. Jedynie 19% witryn posiadało w ramach oferty wyróżnione zawody uważane za deficytowe na lokalnych rynkach pracy.

Wydaje się, że chociażby w kontekście funkcjonujących wśród młodzieży stereotypów odnośnie niektórych tzw. „brudnych zawodów”, „przestarzałych profesji”, a tym samym braku ich popularności i braku kandydatów do podejmowania kształcenia w zawodzie, wskazana byłaby ich większa promocja. Również w kontekście propagowania oferty konkretnej placówki istotne byłoby wskazanie osiągnięć placówki w zakresie kształcenia w danym zawodzie, indywidualnych sukcesów jej uczniów / absolwentów np. w ramach aktywności w konkursach, kursach, szkoleniach. Interesujący mógłby być też opis doświadczeń / losów zawodowych absolwentów szkoły.

Na analizowanych stronach korzystano z narzędzi promocji kierunku oddziałujących na odbiorcę poprzez:

A) formę wizualną

- adnotacja „nowość” przy nowo otwartych kierunkach w ofercie, wyróżnienie graficzne nazwy zawodu / opisu zawodu,
- umieszczenie opisów na stronie głównej www lub tworzenie specjalnych podstron dedykowanych prezentacji kierunku kształcenia z ciekawą szatą graficzną,
- grafiki (plakaty, ulotki, broszury, informatory) zamieszczane na stronie www,
- prezentacje dot. szkoły lub konkretnych kierunków w formie filmów udostępnianych na stronie www, lub na kanale YouTube na których przekazywana jest informacja o dostępnej ofercie kształcenia, w których występują uczniowie „przy pracy”, prezentowane są pracownie i wyposażenie szkół,
- umieszczane hasła np. „Zawody przyszłości w technikum”, „Branżowa Szkoła I stopnia szkołą pozytywnego wyboru”, „Dobry zawód to dobra perspektywa na przyszłość– dołącz do nas”, „Technik logistyk jest to zawód z przyszłością”, „Nowoczesny zawód szansą na ciekawą pracę!”, „Branżówka daje możliwości”, „Kierunki dają dużą pewność zatrudnienia”; „Kształcimy w ciekawych i potrzebnych na rynku pracy zawodach”.

B) treść ofert

- szczegółowe opisy zadań zawodowych ze wskazaniem umiejętności, które nabędzie osoba, która zakończy naukę, opatrzone zdjęciami (wyposażenia pracowni itp.),
- krótkie notatki o uczniach lub absolwentach zachęcające do podjęcia kształcenia w kierunku poprzez doświadczenie rówieśników,
- podkreślane innowacje w proponowanym kształceniu, np. kierunki technik usług kelnerskich z innowacją działalność recepcji, technik usług fryzjerskich z innowacją kosmetyczną wizaż i stylizacja paznokci lub wskazanie możliwości zdobycia drugiego zawodu, tj. technik ekonomista (z możliwością zdobycia drugiego zawodu technik rachunkowości),

²⁴ Promowane tzn. wyróżnione wśród oferty formą opisu, np. wskazane jako „nowość” lub „poszukiwane” są prezentowane w sposób, który wskazuje na ich szczególną atrakcyjność np. ze względu na współpracę z przedsiębiorstwami, sytuację na rynku pracy.

²⁵ Ze względu na sygnałny charakter przeprowadzonej analizy szkolnych stron www w ramach tego opracowania nie podjęto się oceny ogólnej jakości czy poziomu prezentowanych treści na analizowanych stronach. Ocenie podlegało jedynie występowanie lub brak wyróżnienia (w formie graficznej lub w formie opisu).

- informacje o klasach patronackich, rzemieślniczych, kierunkach zamawianych, dodatkowych korzyściach zdobywanych na konkretnych praktykach, współpracy w ramach prowadzonego kierunku, np. ze szkołami wyższymi, oznaczenie graficzne firm, z którymi szkoła współpracuje,
- linki do szkół wyższego typu i pracodawców, z którymi współpracuje szkoła w ramach opisywanego zawodu,
- informacje o stażach zagranicznych,
- informacje o szczególnym zapotrzebowaniu na kadry kształcone w zawodzie na lokalnym rynku pracy,
- informacje o znaczeniu zawodu dla lokalnego rynku pracy (np. rozwojowa branża),
- informacje o korzyściach płynących ze skończenia kierunku kształcenia i możliwościach dalszego rozwoju.

Ważnym aspektem w kontekście kształcenia zawodowego są również kontakty i współpraca placówki z pracodawcami. Świadczy ona o dodatkowym potencjale i wzmacnia ofertę szkoły. Dla kandydatów stanowi początek realizacji obietnicy uzyskania kwalifikacji pożądaných na rynku pracy i efektywnego wejścia na rynek pracy poprzez uzyskanie pierwszych doświadczeń zawodowych. Analiza stron wykazała, że jedynie nieco ponad połowa witryn szkolnych (51%) zawiera informacje nt. współpracy szkoły z przedsiębiorcami (*informacja o prowadzonych praktykach, współpracy, lub zaznaczenie tej współpracy, chociażby przez zamieszczenie logotypów firm na stronie internetowej szkoły*). Spośród tych placówek 61% zamieszcza na szkolnej stronie www logotypy firm, z którymi współpracuje wykorzystując przestrzeń informacyjną szkoły do promocji pracodawcy. Informacje nt. możliwości uzyskania praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach zamieszczone było na 52% analizowanych witryn, a 34% zawierało informacje o współpracy w ramach klas patronackich. Dodatkowo jako inne formy promocji współpracy z pracodawcami wskazano: zamieszczanie na stronach odnośników do witryn pracodawców, wykazów pracodawców, z jakimi szkoła współpracuje, i jakie bonusy oferują oni uczniom (np. karta MultiSport), informacje na temat możliwości dalszej kariery zawodowej w konkretnych firmach, informacje o wizytach uczniów w przedsiębiorstwach, promowanie obecności pracodawców na wydarzeniach organizowanych przez szkołę m.in. Festiwal Zawodów. Informacje te zamieszczane są w formie wzmianek w aktualnościach lub zakładce partnerzy. Dodatkowo niektóre szkoły zamieszczają również wykazy pracodawców współpracujących ze szkołą.

Podsumowując należy stwierdzić, że szkoły obecnie mają możliwość korzystania (i rzeczywiście są szkoły, które z nich aktywnie korzystają) z wielu form i narzędzi komunikowania swojej oferty uczniom / rodzicom w przestrzeni wirtualnej. Szkoły w Wielkopolsce tworzą wiele dobrych praktyk w tym zakresie. Dobrze prowadzona strona internetowa jest mocnym atutem szkoły. Kierunek zmian / rozwoju, który wydaje się być niewykorzystanym obecnie potencjałem działalności analizowanych stron internetowych to tworzenie przekazu, który popularyzowałby wśród młodych osób informacje dot. sytuacji na rynku pracy, poszukiwanych kompetencji / kwalifikacji na rynku pracy, oczekiwań pracodawców w tym zakresie. Niezależnie od możliwości technicznych i poziomu zaawansowania witryn www należałoby zwrócić w tym kontekście szczególną uwagę na tworzone komunikaty i sposób prezentowania oferty. Ponadto występujące (obecnie incydentalnie) na stronach internetowych kursy e-learningowe, materiały dydaktyczne świadczą o tym, że szkoły są zaangażowane i same szukają skutecznych rozwiązań mających podnosić jakość przekazywanych treści.

Podsumowanie

Wg raportu *Strategia umiejętności OECD Polska, Wnioski i Rekomendacje*²⁶ jednym z trzech kluczowych zagadnień i priorytetów działania dla poprawy wskaźników dotyczących umiejętności w Polsce (wykorzystania umiejętności pracowników na rynku pracy) jest wyposażenie uczniów i studentów w umiejętności na przyszłość. Uczniowie, studenci i instytucje potrzebują większych zachęt i wsparcia, aby odpowiednio reagować na potrzeby rynku pracy. Poprawie powinien ulec system przepływu informacji na temat potrzeb w zakresie umiejętności, gdyż dysproporcje w zakresie popytu i podaży umiejętności nadal utrzymują się na rynku pracy na wysokim poziomie.²⁷

Jednym z obszarów priorytetowych jest więc zwiększenie sprawności reagowania systemu edukacji na potrzeby rynku pracy. Sprawne mechanizmy systemu kształcenia powinny pozwolić uczniom rozwinąć zestaw umiejętności praktycznych mających decydujące znaczenie, zwłaszcza w krótszej perspektywie zawodowej jak i umiejętności przyswajania sobie nowych umiejętności w przyszłości, co ma istotne znaczenie w utrzymaniu i rozwijaniu aktywności zawodowej w dłuższej perspektywie. W efekcie umiejętności te, dostosowane do krótko i długoterminowych potrzeb rynku pracy oraz elastyczność zawodowa przyniosą korzyści osobom fizycznym, przedsiębiorcom i całej gospodarce²⁸.

Efektywność szkolnictwa zawodowego stanowi niezbędny element sprawnie funkcjonującego i sprzyjającego rozwojowi gospodarczemu kraju, a brak wysoko wykwalifikowanych pracowników fizycznych i techników stanowi jedną z przeszkód szybszego rozwoju gospodarczego w wielu państwach świata, w tym w Polsce²⁹. Chociażby czwarta rewolucja przemysłowa stawia i będzie stawiała nowe wyzwania wobec organizacji procesu kształcenia, na wykwalifikowane kadry dla przemysłu. Niezdefiniowane jeszcze dzisiaj obszary, będą wymagały nowych kompetencji i nowych specjalistów.

Wyniki analiz przeprowadzonych w ramach niniejszego opracowania korespondują z wnioskami z raportu *Strategia umiejętności OECD Polska, Wnioski i Rekomendacje*³⁰ i wskazują, że kluczowym wyzwaniem dla systemu edukacji w najbliższym czasie jest reagowanie na zmiany rynku pracy poprzez m.in.:

- **Rozszerzenie zakresu usług doradztwa zawodowego w instytucjach edukacyjnych**³¹
Stworzenie usług doradztwa zawodowego w instytucjach edukacyjnych pozostaje wyzwaniem dla Polski na wszystkich poziomach edukacji.
- **Tworzenie zachęt do nawiązywania współpracy szkół z publicznymi służbami zatrudnienia, celem pozyskiwania aktualnych raportów nt. rynku pracy i diagnozowanego zapotrzebowania na kształcenie na lokalnych rynkach pracy.**

²⁶ OECD (2019), *OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b377fbcc-en.s.3-4>

²⁷ Nieodłączny jest tu również inny ważny element tj. rozwój kultury uczenia się przez całe życie i praca na rzecz efektywności systemu uczenia się dorosłych, które zabezpieczają możliwość poprawy umiejętności i przekwalifikowywania absolwentom w całym okresie dorosłości.

²⁸ OECD (2019), *OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, s. 3-4.

²⁹ J. Nowak, *Nowa reforma oświaty – szansa czy zagrożenie dla rozwoju szkolnictwa zawodowego?*, „Szkoła – Zawód – Praca”, nr 17/2019, s.30.

³⁰ Opracowano na podstawie OECD (2019), *OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, s. 17 - 19.

³¹ M.in. kwestie doradztwa zawodowego w szkołach ponadpodstawowych reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 sierpnia 2018 r. oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego.

Wsparcie informacyjne powinno wpływać na decyzje dot. tworzonych kierunków kształcenia. Ponadto część pozyskanych danych i raportów mogłaby być popularyzowana na stronach internetowych placówek szkolnych – celem informowania uczniów o kondycji rynku pracy.

- **Tworzenie partnerstw na lokalnych rynkach pracy działających na rzecz promocji kształcenia zawodowego i dualnego wśród młodzieży oraz wsparcia w zakresie orientacji zawodowej dostosowanej do krajowego i lokalnego rynku pracy.**
- **Wzmocnienie zachęt dla instytucji edukacyjnych w celu dostosowania ich oferty do potrzeb rynku pracy.** Programy kształcenia powinny być zgodne z potrzebami rynku pracy zarówno pod względem struktury (liczba oferowanych miejsc), jak i jakości (treść ofert). Wprowadzone niedawno reformy mające na celu zachęcenie szkół zawodowych do dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy wymagają monitorowania i wspierania.
- **Opracowanie systemu monitorowania losów absolwentów szkół zawodowych** poprzez zbieranie danych administracyjnych lub krajowe badanie wśród absolwentów.
- **Większe zachęty i wsparcie dla nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego** Opracowanie strategii pozyskiwania i utrzymywania nauczycieli w zawodzie. Jakość kadr (poziom przygotowania i praktyczne doświadczenie nauczycieli) ma duże znaczenie w kontekście zarówno jakości kształcenia jak i przywracania prestiżu / rangi kształcenia zawodowego.
- **Stałe doskonalenie kadry pedagogicznej.** Podniesienie kwalifikacji nauczycieli w zakresie kształtowania u uczniów kompetencji kluczowych (w tym postaw przedsiębiorczych, kreatywności, umiejętności np. uczenia się, rozwiązywania problemów, współpracy w zespole).
- **Stałe podnoszenie rangi i znaczenia kształcenia branżowego w świadomości społecznej.**
- **Wzmacnianie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, a pracodawcami** (zwiększenie zaangażowania lokalnych interesariuszy w rozwój oferty kształcenia i szkolenia zawodowego tj. tworzenie klas patronackich, przygotowywanie propozycji programu nauczania dla zawodu przez pracodawcę, realizacji kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu, we współpracy z pracodawcą, wyposażeniu warsztatów lub pracowni szkolnych, organizacji egzaminów zawodowych, doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego i promocji kształcenia zawodowego).
- **Wzmocnienie uczenia się w miejscu pracy w ramach kształcenia zawodowego** (zapewnienie wsparcia finansowego i pomocy technicznej dla MŚP w celu zwiększenia ich aktywnego uczestnictwa w możliwości uczenia się w miejscu pracy).

Zapotrzebowanie na pracowników

zgłoszone do wielkopolskich służb zatrudnienia w 2019 r.

Wyniki analizy ofert pracy dostępnych
w powiatowych urzędach pracy, agencjach zatrudnienia

Wstęp

Jednym z zadań samorządu województwa, określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, z późn. zm.), jest m.in. badanie zapotrzebowania na pracę przez wojewódzkie urzędy pracy w celu podniesienia efektywności działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia (art.8 ust.1 pkt.3). Niniejszy raport dotyczy analizy zapotrzebowania na pracowników w województwie wielkopolskim w 2019 r. i został opracowany na podstawie danych zbieranych cyklicznie przez :

1. powiatowe urzędy pracy w systemie informatycznym Syriusz
2. Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia (KRAZ)

oraz na podstawie:

3. badania internetowych ofert pracy z 2019 r., przeprowadzonego na potrzeby Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy,
4. badań własnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu na podstawie ankietowego wywiadu wśród ekspertów – pracowników powiatowych urzędów pracy w województwie wielkopolskim.

Celem raportu jest przedstawienie wyników z monitorowania popytu na pracę w województwie wielkopolskim oraz ocena sytuacji w tym zakresie.

W opracowaniu dokonano analizy ofert pracy dostępnych na wielkopolskim rynku pracy z wykorzystaniem wybranych źródeł. Należy pamiętać o pewnych założeniach mających wpływ na różną interpretację informacji dotyczących popytu na pracę:

- oferty pracy w powiatowych urzędach pracy są jednoznaczne z wolnymi miejscami pracy,
- sprawozdania dotyczące ofert pracy w agencjach zatrudnienia dotyczą już obsadzonych stanowisk pracy; osobno prowadzi się statystyki dotyczące liczby zatrudnionych osób bezrobotnych oraz liczby wolnych stanowisk pracy jakie zostały obsadzone,
- oferty pracy w internecie mogą dotyczyć więcej niż jednego miejsca pracy, jednak nie zawsze ogłoszenie zawiera taką informację.

Podstawowe skróty użyte w dalszej części opracowania:

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

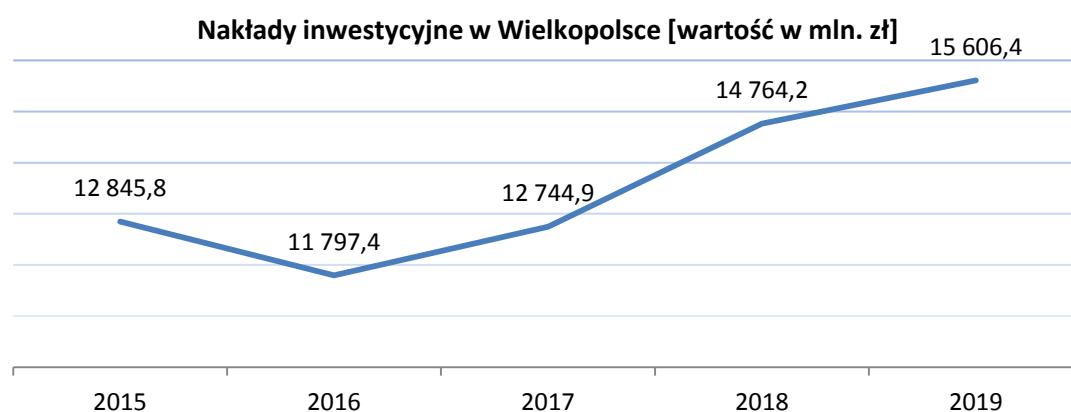
GUS – Główny Urząd Statystyczny

BDL – Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny

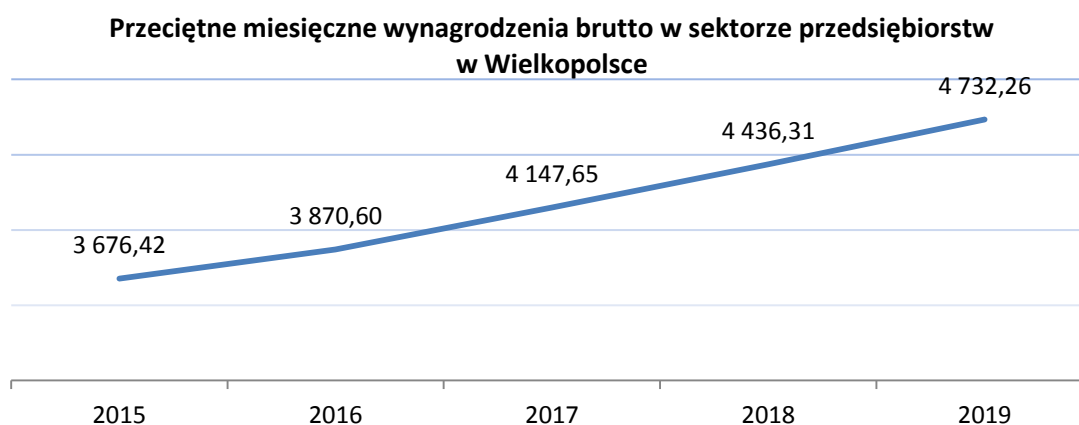
KZiS – Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na Potrzeby Rynku Pracy 2014 r.

Rynek pracy w województwie wielkopolskim

W Wielkopolsce rok 2019 zaznaczył się utrzymaniem pozytywnych zmian w gospodarce, w stosunku do roku poprzedniego wzrosły wydatki na inwestycje (o 5,7%), zmniejszył się wskaźnik stopy bezrobocia rejestrowanego (o 0,4 p. proc.), a wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw nadal rosły (przeciętne wynagrodzenie wzrosło o 6,7%). Trudno jednak nie zauważyć wyhamowania tempa tego wzrostu w stosunku do lat poprzednich (dotyczy zarówno inwestycji jak i wynagrodzeń) czy nawet przełamania tendencji wzrostowych jak np. w obszarze wielkości zatrudnienia (spadek liczby pracujących w aż 10 z 19 sekcji PKD) i nowo utworzonych miejsc pracy (spadek o 14,5%)³². Analizowany rok pozostawał dla wielkopolskich przedsiębiorców pod znakiem trudności z obsadzeniem kadr zwłaszcza specjalistów, dalszego wzrostu już wysokiej liczby zawodów deficytowych w kluczowych branżach w regionie i zachwiania równowagi budżetowej firm, związanej głównie ze wzrostem kosztów pracy.



źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych GUS BDL



źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych GUS BDL

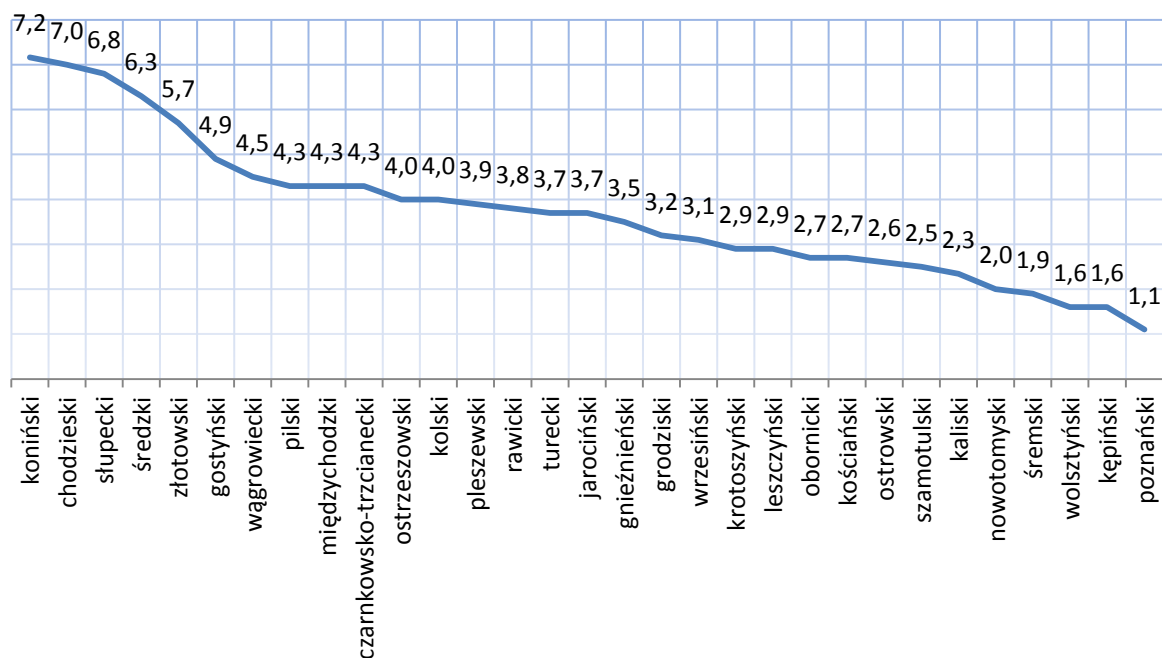
³² Popyt na pracę w województwie wielkopolskim w 2019 r., BDL

Stopa bezrobocia rejestrowanego

Natężenie wartości stopy bezrobocia nie jest jednorodne dla całego regionu. W północno - wschodniej części skupiają się powiaty, w których wskaźnik ten najbardziej przekracza średnią wartość przyjętą dla województwa (w grudniu 2019 r. było to 2,8%). Najwyższy wskaźnik wystąpił w powiatach: konińskim (7,2%), chodzieskim (7,0%) słupeckim (6,8%), średzkim (6,3%) i złotowskim (5,7%). Natomiast, w minionym roku, skala bezrobocia rejestrowanego najbardziej pozytywne wartości osiągnęła w centralnej, zachodniej i południowej części województwa. W tym zakresie, odpowiednio, wyróżniały się powiaty: poznański (1,1%), kępiński (1,6%), wolsztyński (1,6%) czy śremski (1,9%).

Jednakże dysproporcje te nadal utrzymują tendencje malejące, i tak w końcu 2019 roku różnica pomiędzy najniższym a najwyższym wskaźnikiem w regionie wyniosła 6,1 p. proc. wobec 6,4 p. proc. w 2018 roku. Dla porównania najwyższy wskaźnik w kraju to 23% w powiecie szydłowieckim (woj. mazowieckie), natomiast najniższy w powiecie Miasto Katowice 1%.

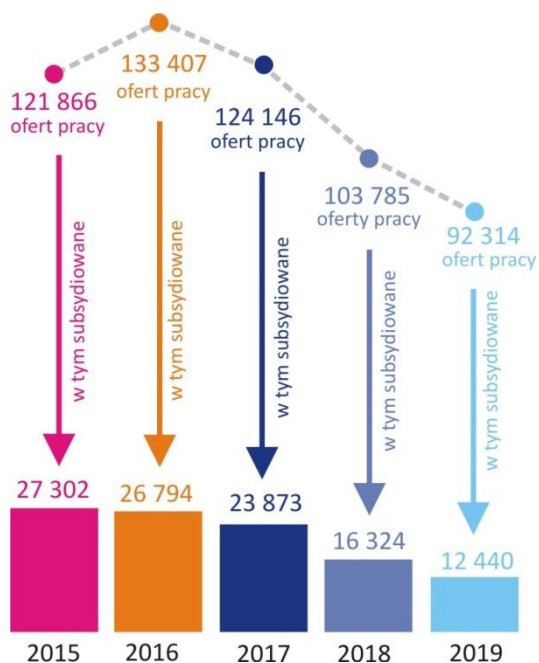
**Stopa bezrobocia rejestrowanego w wielkopolskich powiatach
w końcu 2019 roku [w%]**



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych GUS

Popyt na pracę w Wielkopolsce

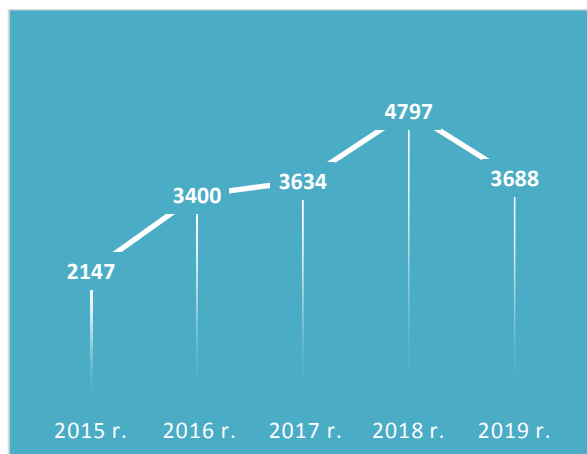
Liczba ofert pracy zgłoszonych do PUP w Wielkopolsce



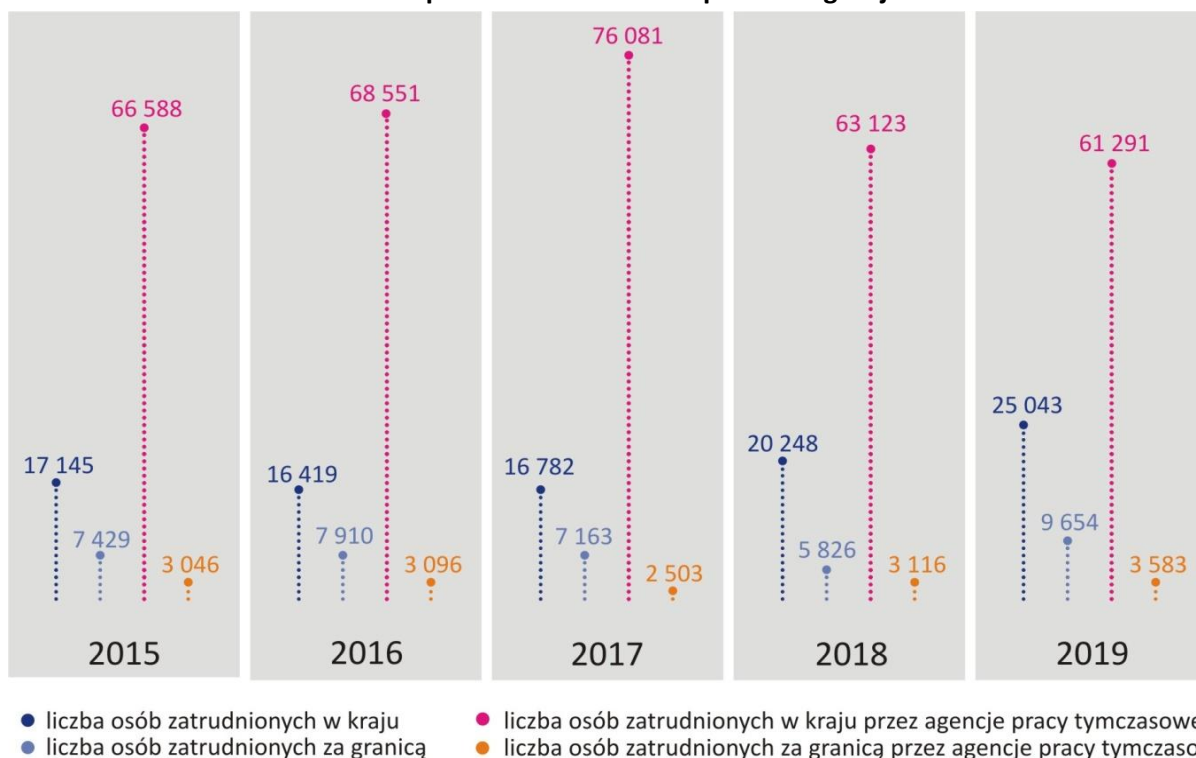
Pośrednictwo pracy w Wielkopolsce na tle innych województw:

2 miejsce	3 miejsce	4 miejsce	6 miejsce
pod względem liczby podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia	pod względem zatrudnienia osób za pośrednictwem agencji zatrudnienia w RP	pod względem zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej	pod względem liczby ofert pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy

Liczba internetowych ofert pracy w Wielkopolsce



Zatrudnienie osób za pośrednictwem wielkopolskich agencji zatrudnienia

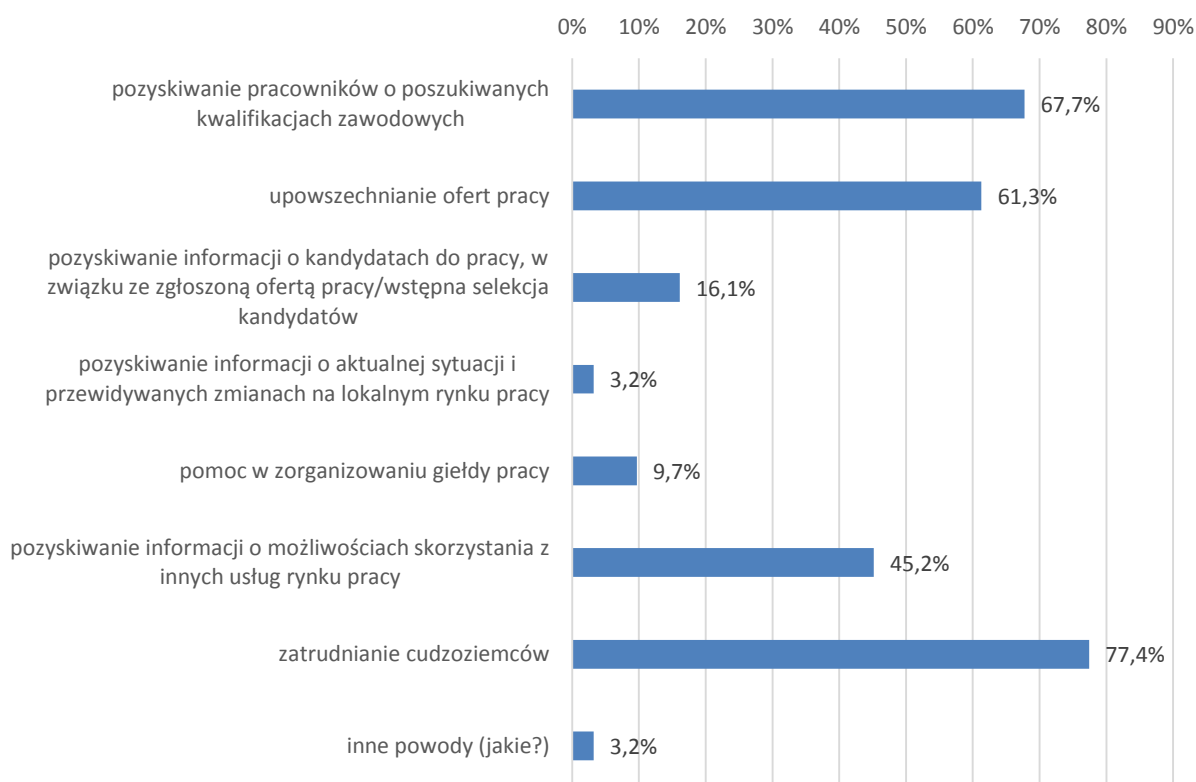


Oferty pracy w powiatowych urzędach pracy

W 2019 roku do powiatowych urzędów pracy pracodawcy zgłosili 92 314 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Było to o 11,1% mniej niż w roku 2018. Na podobnym poziomie utrzymał się spadek odpływu bezrobotnych z rejestrów (10,2%), przy czym o 9,3% zmniejszyły się wyłączenia z powodu podjęcia pracy. Statystyki te uległy zmniejszeniu z uwagi na znaczny spadek osób w rejestrach bezrobotnych, co w efekcie pracodawcy postrzegają jako zmniejszenie szans na pozyskanie odpowiednich zasobów kadrowych w urzędach i coraz rzadziej wykorzystują ten kanał rekrutacji.

W 2019 r. współpracę z PUP w zakresie upowszechniania ofert pracy podjęło 15 690 pracodawców (w poszczególnych powiatach oferty zgłaszało od 100 do maksymalnie 1982 pracodawców). Odnosząc to do ogólnej liczby ofert, średnio jeden pracodawca zgłaszał niemal 6 (5,8) wolnych miejsc pracy.

Powody korzystania z pomocy powiatowych urzędów pracy przez pracodawców w 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety z pracownikami PUP, pytanie wielokrotnego wyboru (maks. 3 odpowiedzi)

Upowszechnianie ofert pracy oraz pozyskiwanie pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych należały do głównych powodów nawiązywania przez pracodawców kontaktów z PUP. Rok 2019 był kolejnym rokiem, gdzie występowało duże zapotrzebowanie na pracownika, w związku z czym pośrednictwo pracy świadczone przez PSZ, mimo niskiej liczby bezrobotnych, oraz procedury związane z zatrudnianiem cudzoziemców stały się głównymi powodami współpracy pracodawców z urzędami pracy.

Oferty pracy zgłaszane do PUP pochodzą głównie z sektora prywatnego. Według szacunków pracowników PUP w 2019 r. w sześciu powiatach oferty zgłoszone przez podmioty publiczne stanowiły 20% lub więcej ogółu ofert. W tylko jednym powiecie dominowały oferty pracy zgłaszane przez agencje zatrudnienia (60% ogółu), w dwóch zaś ich udział wyniósł 40%. Najczęściej oferty agencyjne i oferty podmiotów publicznych stanowiły mniej niż 10% ogółu ofert (odpowiednio 19 i 15 powiatów). Udział ofert zgłoszonych przez podmioty prywatne (poza agencjami zatrudnienia) w poszczególnych powiatach wyniósł od 35% do 97%, najczęściej udział ten mieścił się w przedziale 80-89%.

**Udział ofert pracy zgłaszanych przez różne podmioty
w ogóle ofert pracy zgłaszanych do PUP w 2019 r.**

	liczba PUP wskazujących dany przedział*		
	Agencje zatrudnienia	Podmioty prywatne (poza AZ)	Podmioty publiczne
brak	1	0	0
poniżej 10%	19	0	15
10-19%	5	0	10
20-29%	3	0	4
30-39%	0	1	2
40-49%	2	1	0
50-59%	0	3	0
60-69%	1	1	0
70-79%	0	6	0
80-89%	0	13	0
90% i więcej	0	6	0
minimum	0%	35%	1%
maksimum	60%	97%	30%

* respondenci podawali udziały procentowe, które zostały poddane agregacji

Źródło: opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie ankiet z przedstawicielami PUP

Oferty pracy zgłaszane są do PUP za pośrednictwem formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy. Według 6 urzędów pracy zgłaszane oferty były pełne i nie wymagały uzupełnień ze strony pracodawców. Również po 11 powiatów wskazało, że takich ofert w ich przypadku było mniej niż 10% oraz między 10 a 30%. W jednym z powiatów uznano, że oferty niepełne stanowiły 90% zgłoszonych tam ofert pracy. Jakość i kompletność podanej informacji ma znaczenie w procesie selekcji kandydatów, stąd pracodawcy powinni tworzyć przemyślane oferty. Można jednak uznać, że w skali regionu nie stanowi to dużego problemu.

W większości PUP wśród zgłaszanych ofert dominują oferty oferujące zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę (w 17 powiatach stanowią one 70-89% ogółu ofert, w 5 ponad 90%). Urzędy pracy nie są popularnym kanałem rekrutacyjnym w przypadku specjalistów – w większości z nich oferty pracy wymagające wyższego wykształcenia nie przekraczały 15% ofert, najwięcej ofert tego typu było w mniejszych powiatach.

Charakterystyka ofert pracy w PUP w 2019 r.

Udział ofert pracy w ogóle ofert zgłaszanych do danego PUP	Przedziały*	liczba powiatów
oferujących zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę	poniżej 30%	0
	30-49%	3
	50-69%	6
	70-89%	17
	90% i więcej	5
oferujących zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu	poniżej 30%	2
	30-49%	5
	50-69%	3
	70-89%	14
	90% i więcej	7
z wymogiem wyższego wykształcenia	poniżej 5%	7
	5-9%	9
	10-14%	8
	15-19%	3
	20% i więcej	4
oferujących zatrudnienie w systemie zmianowym	poniżej 10%	3
	10-19%	2
	20-29%	11
	30-39%	5
	40-50%	6
oferujących wynagrodzenie prowizyjne	powyżej 50%	4
	brak takich ofert	14
	poniżej 5 %	4
	5-10%	7
	powyżej 10 %	6

* respondenci podawali udziały procentowe, które zostały poddane agregacji

Źródło: opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie ankiet z przedstawicielami PUP

Z łącznej liczby ofert pracy 13,5% dotyczyło zatrudnienia subsydiowanego, z czego najliczniej pracodawcy poszukiwali stażystów (6 848 ofert). Ta forma przystosowania pracownika do stanowiska pracy nadal cieszy się dużym zainteresowaniem ze strony pracodawców, jednak z powiatowych urzędów pracy w Wielkopolsce dochodziły sygnały, że wzrasta trudność w pozyskaniu kandydata na staż. Ma to związek ze stosunkowo niskim uposażeniem ofert stażowych (1 033,70 zł/m-c, tj. 120% zasiłku dla bezrobotnych) w odniesieniu do proponowanych ofert pracy na rynku.

Przedstawiciele PUP zapytani o specyfikę pracodawców zgłaszających zainteresowanie zatrudnieniem subsydiowanym w większości (ok 1/3 PUP) podkreślali, iż jest to grupa niejednorodna, a oferta PUP odpowiada na potrzeby różnych pracodawców:

Z uwagi na to, iż oferty pracy subsydiowanej są wsparciem dla pracodawców, którzy ponoszą niższe koszty zatrudniania pracowników, chętnie korzystają z nich różne grupy pracodawców. Nie można tutaj więc scharakteryzować określonej grupy klientów, która determinowałaby rodzaj czy charakter pracodawców korzystających z różnych form pracy subsydiowanej³³.

Trendy pracodawców korzystających z subsydiów

z subsydiowanego zatrudnienia chętniej korzystają podmioty mikro i małe, dla których tego rodzaju wsparcie pozwala na zwiększenie kadry.

generalnie są to mikroprzedsiębiorcy i mali przedsiębiorcy, dla których subsydia są jakimś zauważalnym "dodatkiem". W przypadku średnich czy dużych nie jest to takie istotne³⁴.

Baza podmiotów współpracujących z PUP jest względnie stała, co z jednej strony oznacza dobrą współpracę w zakresie realizacji zatrudnienia subsydiowanego pomiędzy podmiotami rynku pracy i chęć jej kontynuacji, z drugiej zaś stały krąg pracodawców, z którymi współpracują PSZ może świadczyć o ograniczonym zasięgu ich działań i wytworzenie specyficznej grupy pracodawców-klientów PUP

najczęściej korzystają pracodawcy, którzy współpracują z urzędem od lat i dobrze odnajdują się w obszarze wsparcia proponowanego przez PUP

Z pewnością w dużej większości są to podmioty, które już wcześniej korzystały z różnych form pomocy, posiadają pozytywne doświadczenia i chętnie sięgają po kolejne formy pomocy.

Korzystają pracodawcy, którzy są w stałym kontakcie z PUP i na bieżąco śledzą nabory na stronie internetowej.

Pod względem specyfiki działalności, w zależności od powiatu, wyróżniano najczęściej jako zainteresowanych zatrudnieniem subsydiowanym sektor handlowo-usługowy, budownictwo, produkcję, a także sektor publiczny.

³³ Cytaty pochodzą z ankiet z przedstawicielami PUP z województwa wielkopolskiego realizowanych w maju i czerwcu 2020 r

Grupy zawodowe, dla których w 2019 roku wpłynęło do PUP najwięcej ofert pracy

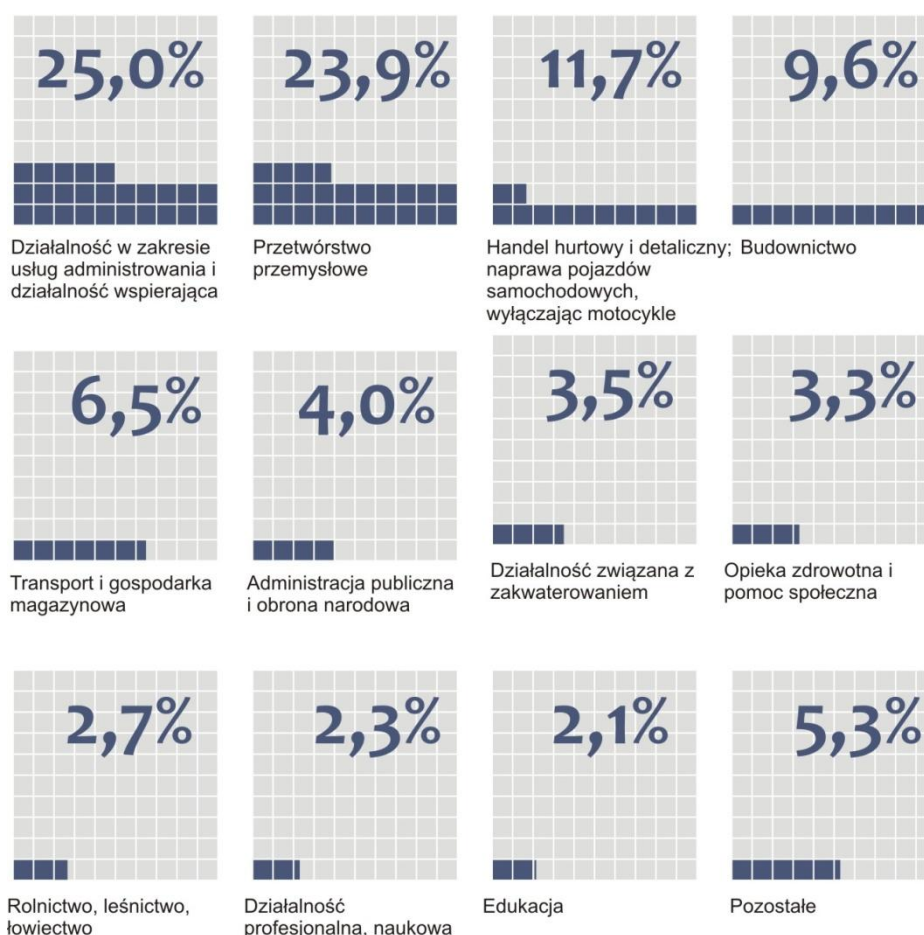
Elementarna grupa zawodowe wg KZiS	Liczba ofert pracy
Pracownicy wykonujący prace proste	5177
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	4100
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	4026
Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	3996
Magazynierzy i pokrewni	3284
Pracownicy obsługi biurowej	3045
Gospodarze budynków	2302
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	2271
Pracownicy zajmujący się sprzątnięciem	2026
Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	1980
Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	1646
Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	1488
Ręczni pakowacze i znakowacze	1441
Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	1392
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1344
Stolarze meblowi i pokrewni	1316
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1263
Monterzy	1208
Murarze i pokrewni	1166
Robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie	1162
Robotnicy wykonujący proste prace polowe	1023
Pomoce kuchenne	961
Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	951
Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	898
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	896
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	878
Ogrodnicy	877

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na pdst. załącznika 3 do sprawozdania MRPiPS-01

Poprzez publiczne służby zatrudnienia pracodawcy przede wszystkim poszukiwali pracowników nisko wykwalifikowanych. 30% zgłoszonych ofert dotyczyła pracowników wykonujących prace proste (również w przemyśle), sprzedawców, pracowników zajmujących się sprzątaniem, magazynierów, pracowników obsługi biurowej, gospodarzy budynków oraz kierowców samochodów osobowych i dostawczych.

Jedynie 4% ofert (3,8 tys.) skierowano do specjalistów. Wśród nich najliczniej poszukiwani byli specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi, specjaliści ds. wychowania małego dziecka, nauczyciele szkół podstawowych i ponadpodstawowych, nauczyciele kształcenia zawodowego, pielęgniarki, fizjoterapeuci, specjaliści ds. sprzedaży, specjaliści ds. reklamy i marketingu, specjaliści ds. administracji i rozwoju.

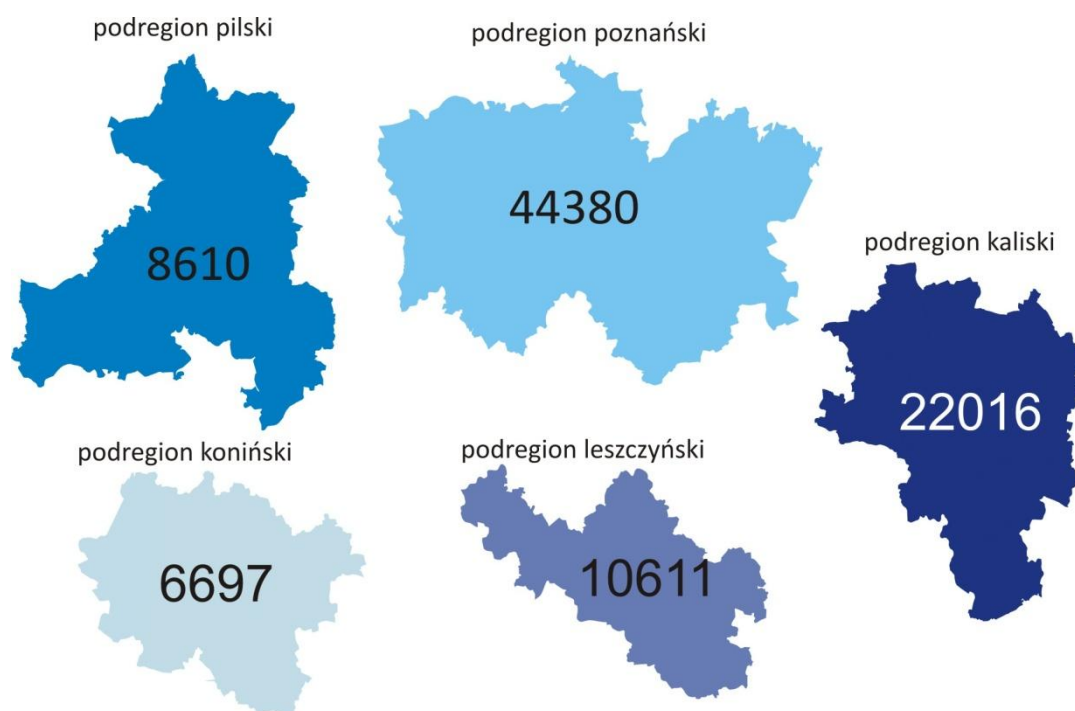
Udział ofert pracy skierowanych do powiatowych urzędów pracy wg branży pracodawcy



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie załącznika 2 do sprawozdania MRPiPS-01

Liczba ofert pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy w 2019 roku

powiat chodzieski 1165, powiat czarnkowsko – trzcianecki 2243, powiat gnieźnieński 1851, powiat gostyński 1539, powiat grodziski 2505, powiat jarociński 2098, powiat kaliski 3697, powiat kępiński 2882, powiat kolski 1366, powiat koniński 2908, powiat kościański 2291, powiat krotoszyński 3283, powiat leszczyński 3381, powiat międzychodzki 745, powiat nowotomyski 2832, powiat obornicki 1157, powiat ostrowski 4568, powiat ostrzeszowski 3135, powiat pilski 2728, powiat pleszewski 2353, powiat poznański 24267, powiat rawicki 1734, powiat słupecki 950, powiat szamotulski 5072, średzki 2579, śremski 1357, turecki 1473, wągrowiecki 867, wolsztyński 1666, wrzesiński 2015, złotowski 1607.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie sprawozdania MRPiPS-01

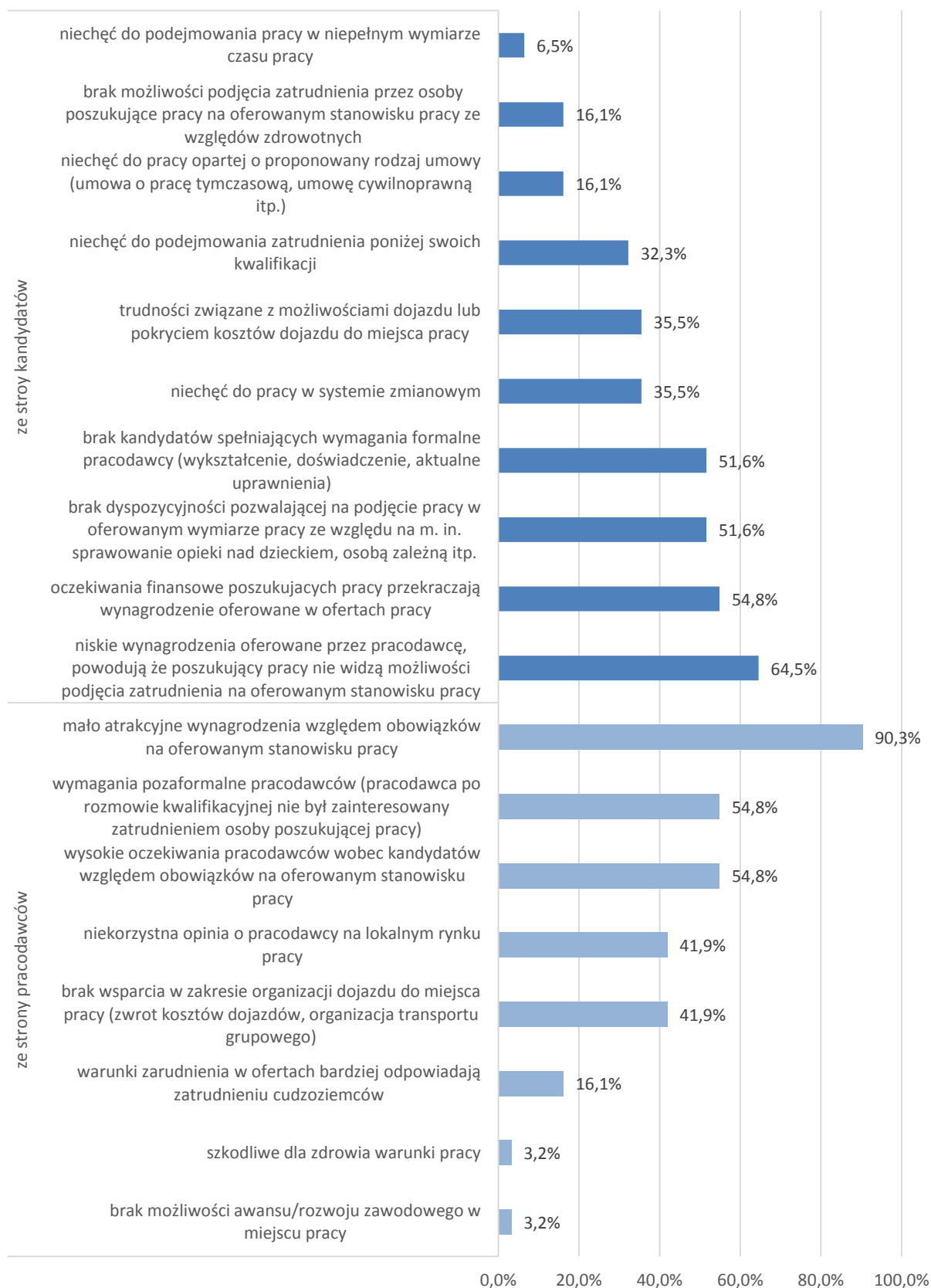
Grupa zawodowa Sprzedawcy sklepowi w 2019 r. była najbardziej problematyczna do obsadzenia stanowisk pracy - aż 17 powiatowych urzędów pracy wskazało ją jako grupę, której dotyczyły oferty pracy niewykorzystane dłużej niż 30 dni. Kolejna grupa to kierowcy samochodów ciężarowych. Są to zawody należące do najczęściej poszukiwanych poprzez urzędy pracy, ale ich obsadzenie stanowił problem na rynku pracy w 2019 r. Problematiczne były też oferty – w zależności od powiatu – skierowane do pracowników wykwalifikowanych i rzemieślników, do specjalistów (np. pielęgniarki), ale także do pracowników wykonujących prace proste.

Przyczyny tych trudności w obsadzaniu ofert pracy głównie – po obu stronach, tj. kandydatów i pracodawców – związane były z aspektem finansowym. Problematiczna jest także kwestia dyspozycyjności i zapewniania dojazdów do pracy.

Grupy zawodowe, których dotyczyły oferty pracy niewykorzystane dłużej niż 30 dni w powiatowych urzędach pracy województwa wielkopolskiego (każdy PUP wskazywał 3 zawody, w których najczęściej występował ten problem)	Liczba PUP wskazujących dany zawód
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	17
Kierowcy samochodów ciężarowych	10
Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	5
Hydraulicy i monterzy rurociągów; Elektrycy budowlani i pokrewni;	4
Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej; Kucharze; Spawacze i pokrewni; Tapicerzy i pokrewni; Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych; Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	3
Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji; Asystenci dentystyczni; Cieśle i stolarze budowlani; Blacharze; Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni; Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych; Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne; Robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie; Ręczni pakowacze i znakowacze	2
Nauczyciele akademicy; Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani; Księgowi; Pracownicy obsługi biurowej; Magazynierzy i pokrewni; Fryzjerzy; Pracownicy ochrony osób i mienia; Murarze i pokrewni; Malarze budowlani i pokrewni; Elektromechanicy i elektrycy; Piekarze, cukiernicy i pokrewni; Stolarze meblowi i pokrewni; Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni; Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani; Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątnięciem; Sortowacze odpadów; Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani;	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z przedstawicielami PUP

**Przyczyny, które w opinii przedstawicieli PUP najczęściej decydowały
o trudności w obsadzeniu ofert pracy zgłoszonych do urzędów pracy w 2019 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety z pracownikami PUP, pytanie wielokrotnego wyboru (maks. 3 odpowiedzi)

Oferty pracy realizowane przez agencje zatrudnienia

Zatrudnienie w ramach pośrednictwa pracy na terenie kraju.

W 2019 roku wielkopolskie agencje pracy zrealizowały ponad 25 tys. rekrutacji na rzecz polskich pracodawców, tj. 27% zapotrzebowania skierowanego przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy. Osoby poszukujące zatrudnienia mogły korzystać w Wielkopolsce z 340 agencji, które w swojej usłudze zajmują się pośrednictwem pracy na terenie RP (rok wcześniej do dyspozycji były 382 agencje). Najczęściej rekrutowały one na stanowiska: kasjerzy i sprzedawcy biletów (4995, w tym 4987 osób zrekrutowała agencja Fallwork sp. z o.o.), stolarze meblowi i pokrewni (1777, w tym 1655 osób poprzez agencję Arkar), programiści aplikacji (1210, z tego 85% rekrutacji poprzez biura karier uczelni wyższych, najwięcej Politechniki Poznańskiej 744 osoby i UAM 270 osób), pracownicy centrów obsługi telefonicznej (1118, w tym 549 osób rekrutacja przez Work Time sp. z o.o. i 456 osób przez Fallwork sp. z o.o.), operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych (1113, w tym 1100 osób zrekrutowała agencja Fallwork sp. z o.o.).

Wybrane obszary zawodowe, które w 2019 roku zostały zdominowane przez pośrednictwo komercyjne

Branża IT



- administratorzy systemów komputerowych
- analitycy systemów komputerowych i programiści
- operatorzy wprowadzania danych
- specjaliści ds. rozwoju systemów informatycznych

Branża ekonomiczno - finansowa



- doradcy finansowi i inwestycyjni
- ekonomiści

Branża przemysłowa



- inżynierowie ds. przemysłu i produkcji
- inżynierowie elektronicy
- inżynierowie mechanicy
- operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
- stolarze meblowi i pokrewni

Branża budowlana



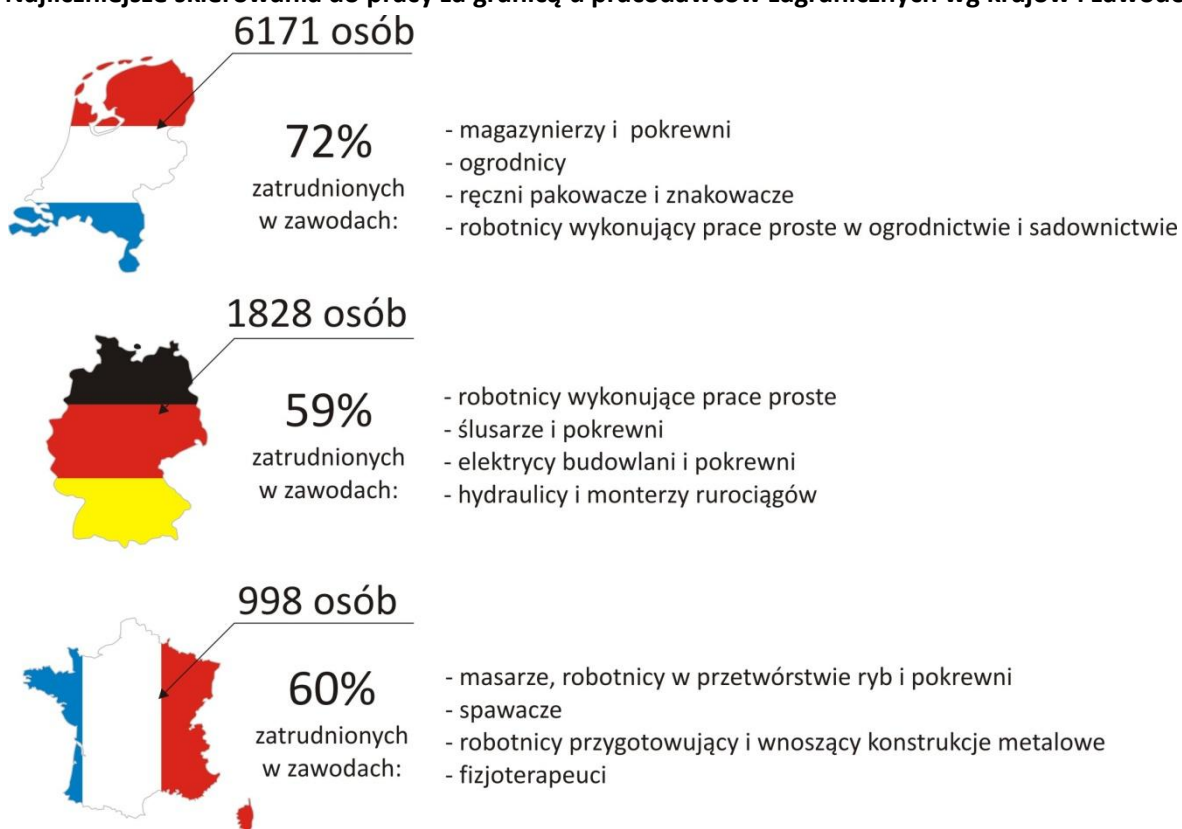
- inżynierowie budownictwa
- inżynierowie elektrycy
- monterzy izolacji

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych KRAZ

Kierowanie poprzez wielkopolskie agencje do pracy za granicą

Obsługą rekrutacji do pracy za granicą zajmowało się w końcu 2019 roku 80 agencji zatrudnienia (rok wcześniej było to 79). Za ich pośrednictwem pracę znalazło 9 659 osób (w 94% to obywatele Polski) i należy dodać, że w tej dziedzinie Wielkopolska nie jest liderem, zajmuje dopiero 7 pozycję wśród województw. Pośrednictwo dotyczyło głównie prac krótkookresowych, w 73% trwających do 3 m-cy. Migracja zarobkowa Polaków za granicę nadal zorientowana jest przede wszystkim na podejmowanie prac nie wymagających wysokich kwalifikacji, w tym takich, w których ze względów ekonomicznych nie poszukują zatrudnienia w Polsce. Skutkuje to z kolei rosnącym deficytem siły roboczej w Polsce i zatrudnianiem do tych prac obcokrajowców, głównie ze wschodu. Najwięcej umów do pracy za granicą podpisano na stanowiska: magazynierzy i pokrewni (1592) i ogrodnicy (1563). Kolejne 3 tys. to umowy zawarte z pracownikami wykonującymi prace proste, głównie zasilającymi sektor rolno-ogrodniczy i przemysłowy. Do pracy za granicą w 2019 roku wyjechali również polscy fachowcy ze specjalistycznymi uprawnieniami i umiejętnościami, wśród nich spawacze (448 osób), ślusarze (105), cieśle i stolarze budowlani (76), elektrycy budowlani (243), hydraulicy i monterzy rurociągów (133), lakiernicy (40).

Najliczniejsze skierowania do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych wg krajów i zawodów



Działalność agencji pracy tymczasowej

Agencje pracy tymczasowej w 2019 roku zatrudniły łącznie 64 874 pracowników, w tym 27 231 cudzoziemców. Pracownicy agencji kierowani byli przede wszystkim do krajowych pracodawców (93%), oferty zagraniczne w większości dotyczyły zatrudnienia przy pracach prostych (54%). Najpopularniejszy kierunek migracji to Holandia (27%, 1804 osoby) i Niemcy (20%, 1344 osoby).

Agencje pracy tymczasowej rzadko korzystały z zatrudnienia pracowników na podstawie umowy o pracę, większość z nich, bo 61% osób, pracowała na podstawie umów cywilnoprawnych, a w przypadku cudzoziemców odsetek ten był znacznie wyższy (71%).

Agencje pracy tymczasowej zatrudniały w 2019 roku obywateli niemal 50 różnych państw, wśród cudzoziemców dominowali Ukraińcy, Gruzini, Białorusini i Mołdawianie. Polacy stanowili 58% ogółu zatrudnionych.

**Wykaz agencji pracy tymczasowej
wg największej liczby zatrudnionych pracowników na terenie kraju**

Nazwa agencji	Liczba zatrudnionych pracowników	Zawody najliczniej podejmowane
Job Impuls	34354	robotnicy wykonujący prace proste, w tym w przemyśle magazynierzy monterzy
Fallwork	7895	kasjerzy i sprzedawcy biletów operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych monterzy izolacji magazynierzy i pokrewni
Lanua Contractor	4123	pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne pracownicy ochrony osób i mienia
HR Consulting Sp. z o.o.	2797	ręczni pakowacze i znakowacze magazynierzy i pokrewni
HRC International	2364	Ręczni pakowacze i znakowacze Introligatorzy i pokrewni Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni Magazynierzy i pokrewni
IPF Global	1676	Pracownicy wykonujący prace proste Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni
Work Time Studio Sp. z o.o.	1620	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej Pracownicy wykonujący prace proste Technicy mechanicy
Via Vox Group Sp. z o.o.	1369	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów
Clar Serwis Sp. z o.o.	1349	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne Pracownicy ochrony osób i mienia
Outworking S. A.	1156	Pracownicy wykonujący prace proste Pracownicy obsługi biurowej

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych KRAZ

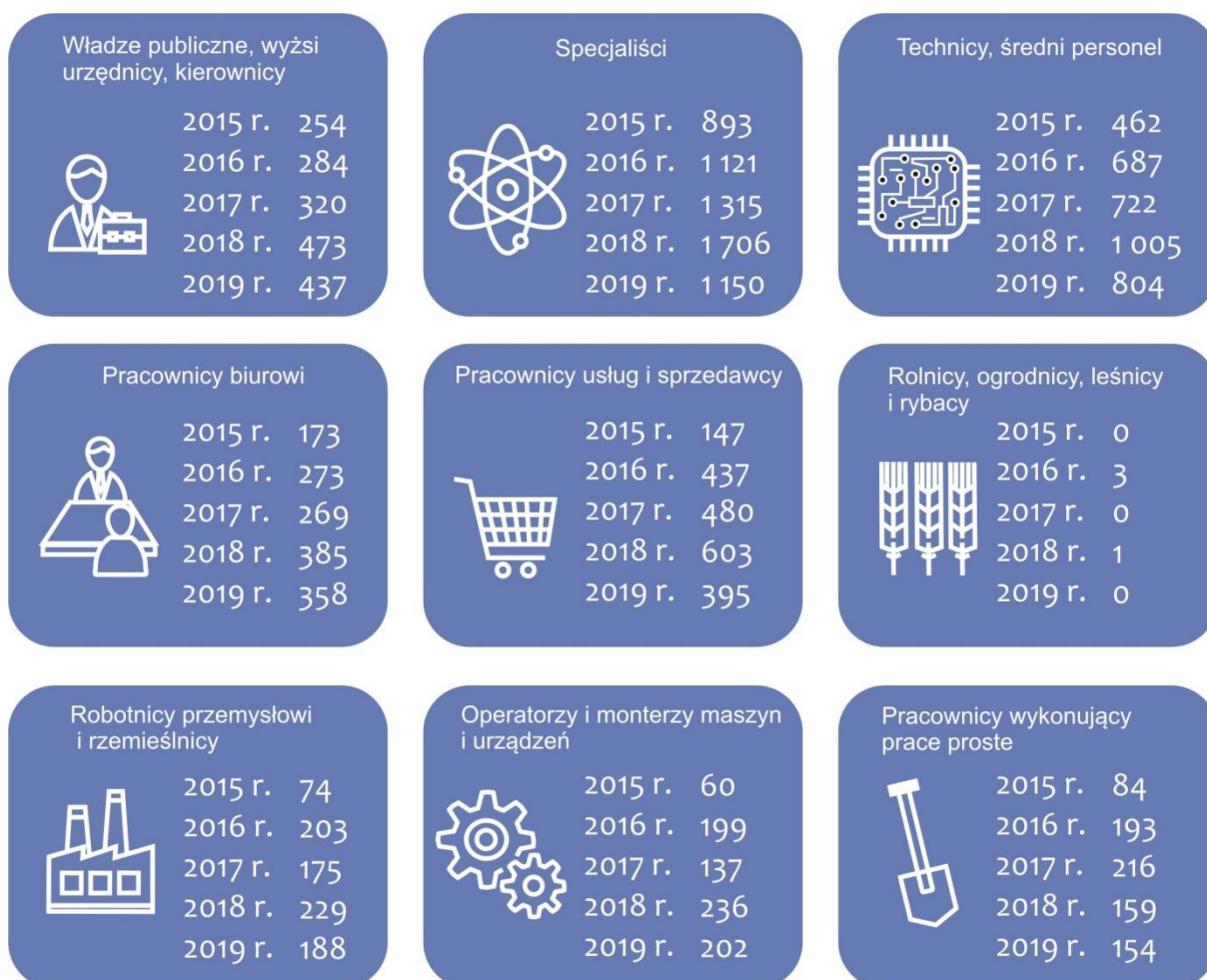
Oferty pracy dostępne na portalach internetowych

Analiza ofert pracy

W 2019 r. po raz kolejny przeprowadzono badanie ofert pracy w Internecie na potrzeby monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych na lokalnym rynku pracy, w oparciu o metodologię przygotowaną przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej. Zakres badania obejmował oferty pracy zamieszczane za pośrednictwem internetowych portali pośrednictwa pracy, na stronie „Zielona Linia” (www.zielonalinia.gov.pl). Analiza przedstawia wyniki dotyczące ogłoszeń zgromadzonych w czterech miesiącach ubiegłego roku, z każdej środy danego miesiąca.

Badaniem ofert pracy w Internecie dla województwa wielkopolskiego w 2019 roku, objętych zostało ogółem 4144 ofert pracy, z czego w skali roku najmniej wpłynęło w miesiącu lutym (490 ofert), a najwięcej w maju (1472 oferty). W III kwartale roku zanotowano 956 ofert, a w ostatnim, czwartym kwartale 1226 ofert.

Liczba internetowych ofert pracy skierowana do wielkich grup zawodowych w latach 2015 – 2019



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych KRAZ

Struktura ogłoszeń według wielkich grup zawodowych w 2019 roku wykazuje na spadki udziału ofert pracy (rok do roku) wśród specjalistów (z 35,6% do 31,2%) i pracowników usług (z 12,6% do 10,7%). Najwyższy wzrost ofert internetowych odnotowano wśród kierowników (z 9,9% do 11,8%) oraz pracowników biurowych (z 8,0% do 9,7%).

W odniesieniu do zbadanej w 2019 r. puli ogłoszeń, blisko 1/3 obejmowała wielką grupę zawodową – specjalistów, niespełna 22% ofert dotyczyło techników, a prawie 12% - kierowników. Najmniejsza ich ilość skierowana była do pracowników wykonujących prace proste.

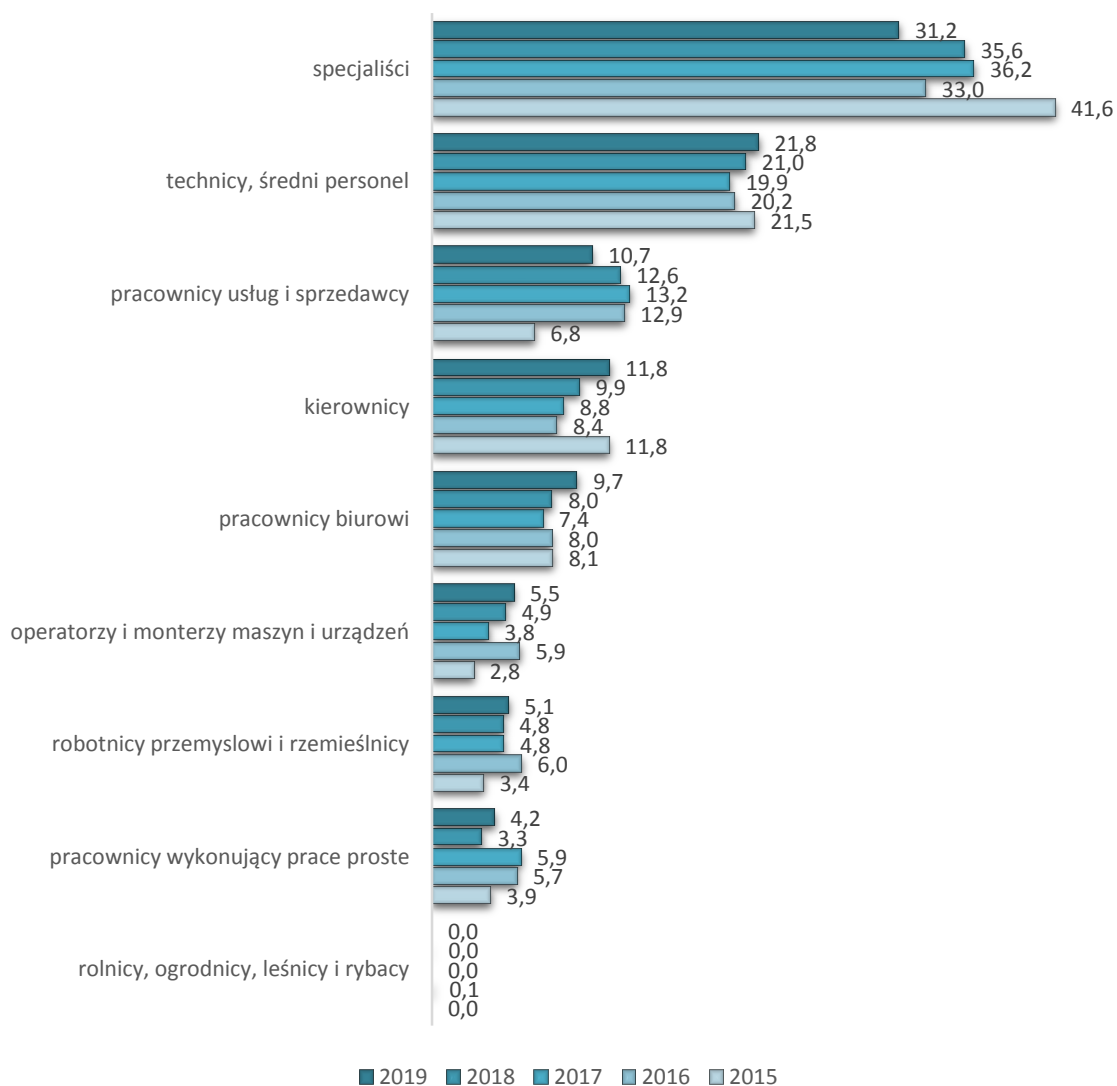
W analizowanym okresie nie wystąpiły oferty pracy skierowane dla rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Brak zainteresowania tą grupą zawodową kształtował się podobnie w latach ubiegłych. Wynika to z charakteru grupy, do prac w rolnictwie i ogrodnictwie poszukiwani są najczęściej pracownicy wykonujący prace proste.

Liczba zbadanych przez WUP w Poznaniu internetowych ofert pracy w latach 2015-2019

wielka grupa wg KZiS	nazwa grupy	liczba zbadanych ofert pracy	liczba zbadanych ofert pracy	liczba zbadanych ofert pracy	liczba zbadanych ofert pracy	liczba zbadanych ofert pracy
		w 2015 r.	w 2016 r.	w 2017 r.	w 2018 r.	w 2019 r.
1	Władze publiczne, wyżsi urzędnicy, kierownicy	254	284	320	473	437
2	Specjaliści	893	1 121	1 315	1 706	1 150
3	Technicy, średni personel	462	687	722	1005	804
4	Pracownicy biurowi	173	273	269	385	358
5	Pracownicy usług, sprzedawcy	147	437	480	603	395
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0	3	0	1	0
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	74	203	175	229	188
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	60	199	137	236	202
9	Pracownicy wykonujący prace proste	84	193	216	159	154
łącznie		2 147	3 400	3 634	4 797	3 688

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie badania internetowych ofert pracy na potrzeby monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Udział internetowych ofert pracy wg wielkich grup zawodowych w [%] w latach 2015-2019



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie badania internetowych ofert pracy na potrzeby monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Pośród 1150 przebadanych ofert z grupy specjalistów, pracodawcy zgłaszali zwiększone zapotrzebowanie przede wszystkim wśród:

- specjalistów do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych) – 229 ofert w grupie, tj. 19,9%
- specjalistów do spraw reklamy i marketingu – 80 ofert w grupie, tj. 7,0%

Na kolejnych miejscach w zestawieniu znaleźli się: specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi, programiści aplikacji oraz inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji, jak również specjaliści do spraw zarządzania i organizacji. W zderzeniu z aktualnie panującymi zjawiskami, tzn. postępującą cyfryzacją i automatyzacją, popyt na wyspecjalizowanych pracowników, którzy są w stanie przygotować przedsiębiorstwa od strony technologicznej, nie zaskakuje.

Podobnie jak rok wcześniej, drugą w kolejności pod względem udziału stanowiła grupa tych ogłoszeń, w których oferowano wolne miejsca pracy technikom. Najbardziej poszukiwani byli:

- przedstawiciele handlowi – 128 ofert w grupie, tj. 15,9%
- księgowi – 111 ofert w grupie, tj. 13,8%
- kontrolerzy procesów przemysłowych – 87 ofert w grupie, tj. 10,8%
- spedytorzy – 76 ofert w grupie, tj. 9,5%

W trzeciej kolejności, największą grupą do której kierowano oferty pracy w Internecie byli kierownicy i wyżsi urzędnicy, a wśród nich najczęściej poszukiwano:

- kierowników do spraw obsługi biznesu i zarządzania – 71 ofert tj. 16,2%
- kierowników w handlu detalicznym i hurtowym – 70 ofert tj. 16,0%
- kierowników do spraw marketingu i sprzedaży – 59 ofert tj. 13,5%

Ze względu na wciąż wysoki społeczny poziom konsumpcji, przedsiębiorcy nadal zgłaszają duże zapotrzebowanie na sprzedawców. Zawód ten wiąże się z dużą swobodą i elastycznością również w zakresie stosunku pracy. Sprzedawcy pracują często na umowach B2B lub zleceniach, stąd zjawisko rotacji jest powszechne w tym środowisku.

Zjawisko rotacyjności kadr dość mocno wpływa również na popyt pracowników w grupie pracowników biurowych. W badanym okresie najliczniej poszukiwano:

- magazynierów i pokrewnych – 124 ogłoszeń w grupie, tj. 34,6%
- pracowników centrów obsługi telefonicznej – 48 ogłoszeń w grupie, tj. 13,4%
- pracowników obsługi biurowej – 40 ogłoszeń w grupie, tj. 11,2%
- pracowników obsługi płacowej – 26 ogłoszeń w grupie, tj. 7,3%

W ofertach pracy skierowanych do operatorów i monterów maszyn i urządzeń, najchętniej oferowano pracę operatorom wózków jezdniowych (106 ogłoszeń w grupie, tj. 52,5%), kierowcom samochodów ciężarowych (18 ogłoszeń w grupie, tj. 8,9%) oraz operatorom maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych (14 ogłoszeń w grupie, tj. 6,9%).

Wśród robotników i rzemieślników najczęściej poszukiwani byli: ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali (36 ogłoszeń w grupie, tj. 19,1%) oraz elektromechanicy i elektromonterzy (23 ogłoszeń w grupie, tj. 12,2%).

O ile maleje zapotrzebowanie na niewykwalifikowanych pracowników fizycznych, to rynek pracy coraz mocniej odczuwa rosnący brak specjalistów zawodów rzemieślniczych. Reformy edukacyjne, zapoczątkowane w latach 90. XX w., wygaszały szkolnictwo zawodowe, czego efektem jest rosnąca luka kompetencyjna w tej grupie zawodów.

W odniesieniu do pracowników wykonujących prace proste, najliczniejsza pula ofert w 2019 roku, skierowana była do pracowników wykonujących prace proste w przemyśle (58 ogłoszeń w grupie, tj. 37,7%), następnie do pakowaczy ręcznych i znakowaczy (30 ogłoszeń w grupie, tj. 19,5%), oraz robotników pracujących przy przeładunku towarów (28 ogłoszeń w grupie, tj. 18,2%). Grupa ta jest najrzadziej rekrutowana poprzez ogłoszenia na portalach rekrutacyjnych.

Wymagania i kompetencje wyszczególnione w ofertach internetowych

Do najczęściej poszukiwanych przez pracodawców predyspozycji wśród potencjalnych pracowników można zaliczyć:

umiejętność współpracy w zespole
komunikatywność/ komunikacja ustna
znajomość języków (trend to j. angielski, j. niemiecki, j. rosyjski)
gotowość do pracy w terenie (w tym praca w delegacjach)
umiejętność wyszukiwania informacji
analiza i wyciąganie wniosków
przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność
umiejętność obsługi urządzeń i maszyn.

Następujące sukcesywnie zmiany technologiczne oraz rozpowszechnianie się technologii informacyjnych i komunikacyjnych w gospodarce, zauważalnie zmieniają obecną strukturę rynku pracy.

W miejsce utraconych branż powstają nowe profesje zaadaptowane na współczesne potrzeby. Tworzone pod ich kątem miejsca pracy **wymagają kwalifikacji i kompetencji wyższych niż były potrzebne w utraconych zawodach.**

Można zatem prognozować, iż zachodząca obecnie transformacja rynku pracy, zainicjuje nowe wymagania, którym podołać będą musieli pracownicy.

Coraz bardziej poszukiwane stają się kompetencje, takie jak:

elastyczność poznawcza, logiczne rozumowanie, kreatywność, wrażliwość na problemy. Interaktywne umiejętności społeczne, które definiuje się jako aktywne dążenie do pomocy innym i właściwej koordynacji z nimi, nadal będą odgrywały znaczącą rolę w świecie, gdzie choć roboty coraz częściej wdrażane są do pracy z ludźmi, wciąż jednak brakuje im umiejętności czytania ludzkiego umysłu i rozumienia ludzkiego zachowania w sposób, w jaki mogą to robić ludzie. Pożądaną cechą u pracowników jest **umiejętność szukania informacji i wyciągania wniosków oraz sprawność w podejmowaniu decyzji.**

W przyszłości zestaw kompetencji analitycznych uznawanych za **„umiejętność systemową”** osiągnie jeszcze wyższą rangę.

Wzrost zastosowań nowych technologii w pracy sprawia również, że wśród pracowników poszukiwane stają się osoby, które charakteryzuje **wysoka kreatywność, chęć do poszukiwania nowych rozwiązań.**

Właśnie te cechy mają ułatwiać w pracy wdrażanie i zastosowanie futurystycznych technik oraz tworzenia nowych produktów i usług.

Z całokształtu informacji zdobytych podczas badania internetowych ofert pracy, wyłania się profil współczesnego pracownika jako osoby posiadającej szereg umiejętności, które w operatywny sposób pomogą sprawnie i skutecznie rozwiązywać złożone sytuacje w miejscu pracy, w zmieniającej się dynamicznie rzeczywistości.

Pozapłacowe formy wynagradzania pracowników

W 2019 roku, wśród najpopularniejszych deklarowanych w ofertach pracy korzyści pozapłacowych dominują: dofinansowanie do kart sportowych, dofinansowanie prywatnej opieki medycznej, dotacja szkoleń, nawiązanie stosunku pracy w ramach umowy o pracę (w przeważającej zakresie – na czas nieokreślony), organizacja eventów integracyjnych, okazjonalna oferta ubezpieczeń grupowych. Ponadto, okazuje się, że czynnikiem zachęcającym pracowników do zainteresowania się ofertą jest stworzenie przez firmę klarownej polityki awansu, która kreuje przed potencjalnym kandydatem zachęcającą perspektywę rozwoju. Do kolejnej grupy korzyści pracowniczych zaliczyć można również tzw. bonusy okolicznościowe. Tu w ofercie firmy najczęściej wskazują na premie i paczki świąteczne, pakiety urodzinowe, dofinansowanie do przedszkoli i żłobków, wyprawka dla pierwszoklasisty, programy wspierające świeżo upieczonych rodziców.

Zestawienie najpopularniejszych benefitów pozapłacowych z wybranej puli ofert pracy (N=110) za 2019r.

Rodzaj oferowanego benefitu	Częstość występowania w ofertach	Udział w ogóle przedstawianych benefitów
karnet sportowy	78	8,9
pakiety medyczne/ opieka stomatologiczna	73	8,4
szkolenia specjalistyczne	62	7,2
umowa o pracę	59	6,8
imprezy/wyjazdy integracyjne	58	6,7
ubezpieczenie grupowe	53	6,1
możliwość awansu/ perspektywa rozwoju	52	6,0
bonusy okolicznościowe	45	5,2
pozostałe	393	44,7
łącznie	873	100,0

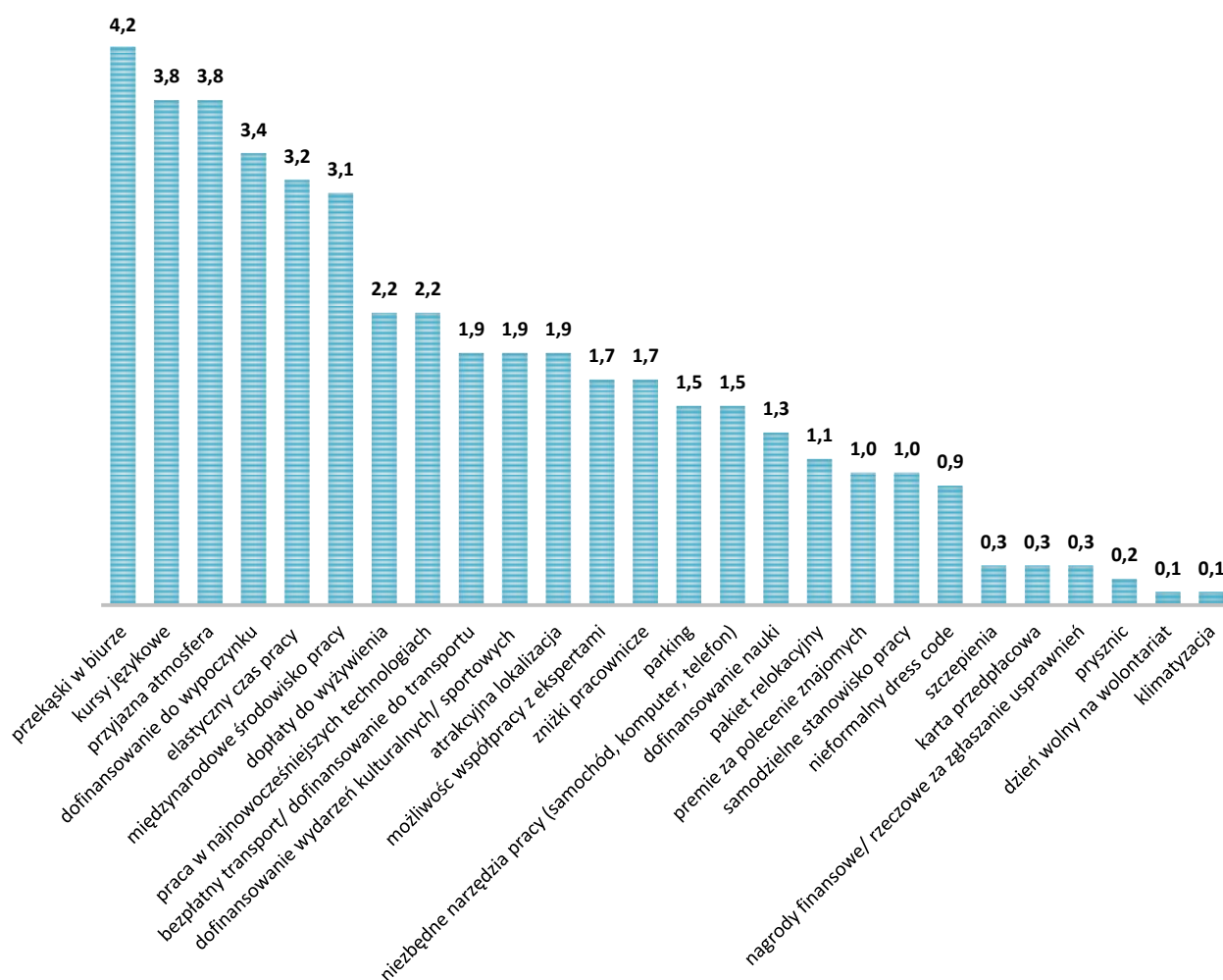
Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

Na dalszych pozycjach zestawienia znalazły się m.in.: organizacja kursów językowych w miejscu pracy, dofinansowanie do wypoczynku (również dla członków rodziny, dzieci), dopłaty do żywienia, dofinansowanie nauki, transport firmowy, gwarancja niezbędnych narzędzi pracy (samochód, telefon, laptop), dofinansowanie do możliwości uczestnictwa w szeregu wydarzeń kulturalnych i sportowych oraz zniżki pracownicze na produkty firmowe czy choćby zagwarantowane miejsce parkingowe. Wśród najczęstszych korzyści oferowanych w ogłoszeniach o pracę, ale wpływających bardziej na samopoczucie pracownika w miejscu pracy, wymienić można zachęty w postaci przyjaznej atmosfery, stworzenie możliwości

współpracy w gronie ekspertów, pracę w środowisku międzynarodowym, gwarantowany dostęp do najnowocześniejszych technologii czy chociażby możliwość aktywnego uczestnictwa w zmianach i procesach wdrażania usprawnień w firmie.

W czasie, kiedy na rynku coraz trudniej o pracowników, przedsiębiorstwa zaczęły używać dodatkowych poza wynagrodzeniem, narzędzi wpływających na poprawę stanu zdrowia i samopoczucia pracowników. Benefity służą także do budowania dobrego wizerunku pracodawcy. By przyciągnąć kandydatów i utrzymać pracowników, firmy poszerzają zakres świadczeń zdając sobie sprawę z faktu, iż wysiłek skierowany na doskonalenie systemów motywacyjnych zdecydowanie się opłaca, stąd pracodawcy coraz częściej skłonni są także oferować korzyści ukierunkowane bardziej w stronę wspierania dobrobytu i zrównoważonego życia dla ludzi aktywnych zawodowo.

Procentowy udział pozostałych najpopularniejszych korzyści pozapłacowych oferowanych w wybranej grupie ogłoszeń o pracę w 2019 r.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu