



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Wybrane aspekty funkcjonowania wielkopolskiego rynku pracy

Wyniki analiz i badań własnych
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Poznań, czerwiec 2022



Rzeczpospolita
Polska



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

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
Samorzady powiatowe
Organizacje pracodawców

Data wydania publikacji:

Czerwiec 2022

Nakład

90 szt.

Druk :

AGENCJA REKLAMOWA TOP
AGNIESZKA ŁUCZAK
ul. Chocimska 4
87-800 Włocławek

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

Spis treści

Wstęp	5
Zapotrzebowanie na kadry w sektorze edukacyjnym i sektorze usług medycznych w województwie wielkopolskim w 2021 r.....	6
Sektor edukacji	8
Sektor opieki zdrowotnej	17
Badanie ofert pracy w Internecie na potrzeby monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy	27
Obraz zapotrzebowania na zawody wyłaniający się z analizy internetowych ofert pracy.....	32
Liczba miejsc pracy w ofertach pracy publikowanych na portalach internetowych.....	41
Przegląd najpopularniejszych wymagań stawianych w internetowych ofertach pracy.....	43
Analiza oferty świadczeń pozapłacowych publikowanych w internetowych ofertach pracy	45
Średni czas poszukiwania pracy w październiku 2021 r	50
Średni czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych ogółem	52
Średni czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych wg wykształcenia	57
Średni czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych wg płci	63
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w 2021 r.....	69
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w I kwartale 2021 r.	71
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w II kwartale 2021 r.	74
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w III kwartale 2021 r.	76
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w IV kwartale 2021 r.	79
Podsumowanie roczne	81
Kwalifikacje uniwersalne	96

Podstawowe skróty użyte w dalszej części opracowania:

BDL – Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny

GUS – Główny Urząd Statystyczny

KRAZ - Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia

KZiS – Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na Potrzeby Rynku Pracy.

PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

Wstęp

Z przyjemnością kierujemy na Państwa ręce publikację zawierającą artykuły poświęcone wielkopolskiemu rynkowi pracy, które powstały dzięki badaniom prowadzonym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu we współpracy z powiatowymi urzędami pracy województwa wielkopolskiego. Artykuły przedstawione w poniższej publikacji opierają się na badaniach realizowanych w 2021 r. oraz danych zbieranych w tym okresie.

Badanie *Zapotrzebowanie na kadry w sektorze edukacyjnym i sektorze usług medycznych w województwie wielkopolskim* realizowane było wśród podmiotów medycznych i placówek oświatowych we wszystkich powiatach regionu, dzięki czemu można było poznać sytuację kadrową w tych dwóch branżach. Specyfika funkcjonowania tych sektorów uzależniona jest od społecznej polityki państwa, dodatkowo zarówno pod względem kadr, jaki odbiorców usług, silnie kształtowana jest przez procesy demograficzne, a w ostatnich latach przez pandemię COVID-19.

Cyklicznie realizowanym przez WUP w Poznaniu badaniom poświęcone są wszystkie pozostałe artykuły. Badanie internetowych ofert pracy jest całorocznym zadaniem, którego wyniki, zebrane w formie artykułu, ukazują potrzeby rynku pracy poprzez pryzmat ofert, których pracodawcy nie kierują do urzędów pracy, co pozwala na odniesienie się do większego obszaru popytu na pracę. Kolejne dwa z artykułów oparte są na analizie danych pochodzących z powiatowych urzędów pracy w zakresie czasu poszukiwania zatrudnienia oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w ofertach pracy zgłaszanych do publicznych służby zatrudnienia.

Zachęcając do lektury informujemy jednocześnie, że elektroniczna wersja publikacji oraz inne raporty z badań WUP w Poznaniu znajdują się na stronie internetowej wuppoznan.praca.gov.pl, zakładka: Rynek pracy/Badania i Analizy Rynku Pracy.

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

Wyniki badania dotyczącego czasu poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne

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

Badaniem objęte zostały dwa sektory niezwykle istotne z punktu widzenia dobra społecznego, w których zapewnienie kadry jest warunkiem kontynuacji świadczenia usług publicznych niezbędnych społeczeństwu. Jakość tych usług jest uzależniona od jakości kadr. Jednocześnie obie te branże od lat zmagają się z niedoborami kadr, zmianami w systemie edukacji czy opieki zdrowotnej, niskimi płacami (zwłaszcza w sektorze publicznym). Silnie odczuwalne są przez nie także procesy demograficzne, zarówno w zakresie personelu, jak i zmian w zakresie liczby pacjentów i uczniów. Ponadto, w obu sektorach przygotowanie kadr jest długotrwałe i wymaga planowania strategicznego, tak żeby były przygotowane adekwatnie do potrzeb zmieniającego się społeczeństwa.

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

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

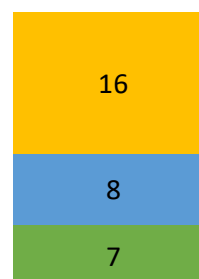
Sektor edukacji

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

Liczba powiatów (N=31) ze względu na:

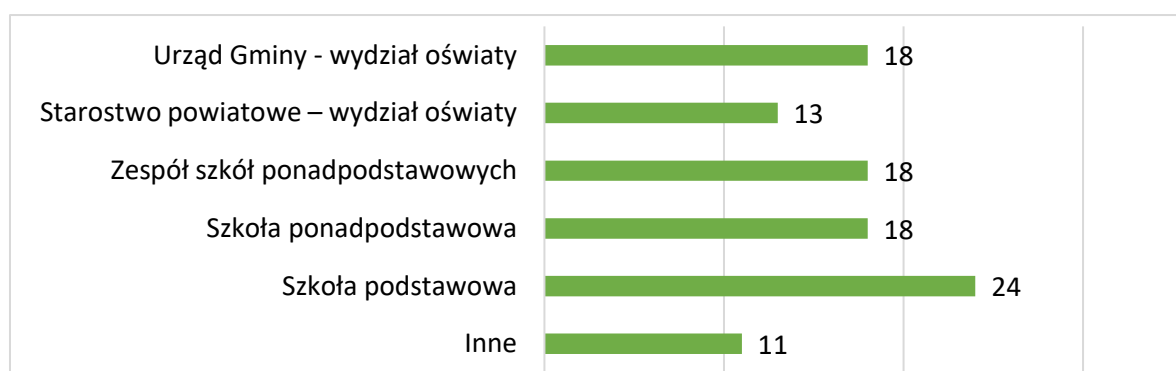
- Ilość zrealizowanych wywiadów w danym powiecie
- Podmioty, z którym realizowano wywiady wg liczby powiatów

Wykres 1 Liczba powiatów wg ilości zrealizowanych wywiadów



■ 4 ■ 5-6 ■ 7 i więcej

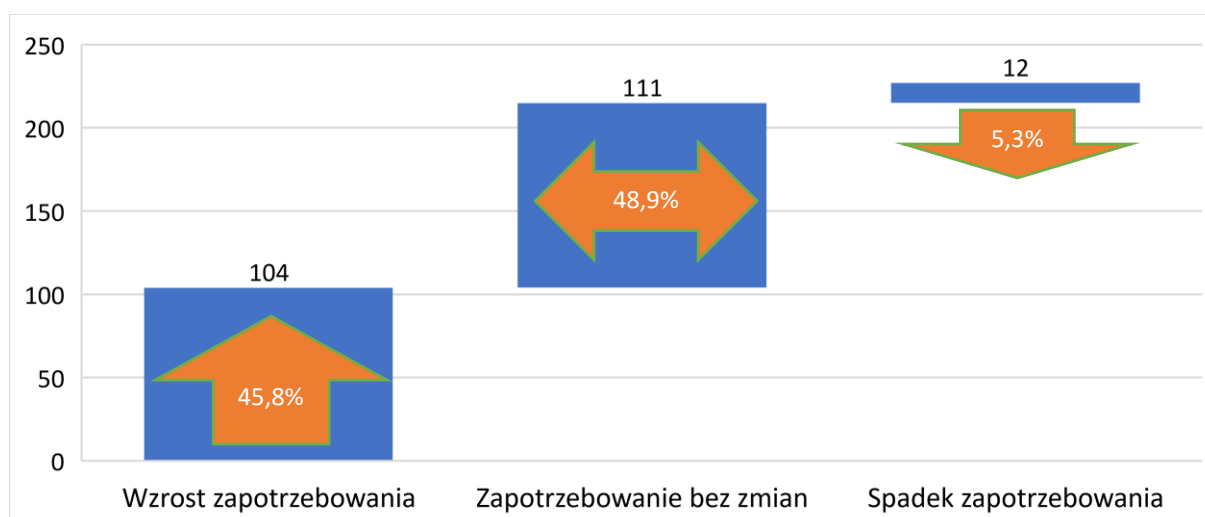
Wykres 2 Podmioty związane z sektorem edukacji, z którymi realizowano wywiady wg liczby powiatów



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

Przewidywane zmiany w zapotrzebowaniu na kadry w sektorze edukacji

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



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

Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących- najczęściej wymieniane specjalności:

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

Nauczyciele przedmiotów zawodowych

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

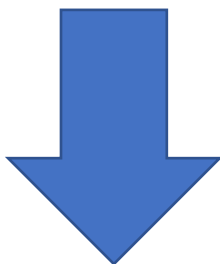
Nauczyciel wychowania przedszkolnego

Pedagog specjalny

w tym oligofrenopedagog, tylfopedagog, surdopedagog

Psycholog

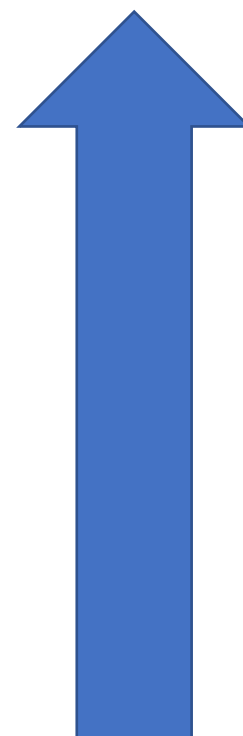
Nauczyciel wspomagający



Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących- najczęściej wymieniane specjalności:

Nauczyciel języka polskiego
Nauczyciel wychowania fizycznego
Nauczyciele nauczania początkowego

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



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

Najczęściej planowane rekrutacje w oświacie będą związane z uzupełnianiem powstałych wakatów w wyniku wycofania się ludzi z zawodu. Wiąże się to z osiągnięciem wieku emerytalnego przez nauczycieli lub wieku uzyskania świadczeń kompensacyjnych, urlopami zdrowotnymi lub macierzyńskimi, rezygnacją z pracy w placówce lub w ogóle w sektorze.

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

Inne wymieniane przyczyny zmian w zapotrzebowaniu:

Związane z rotacją pracowników:

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

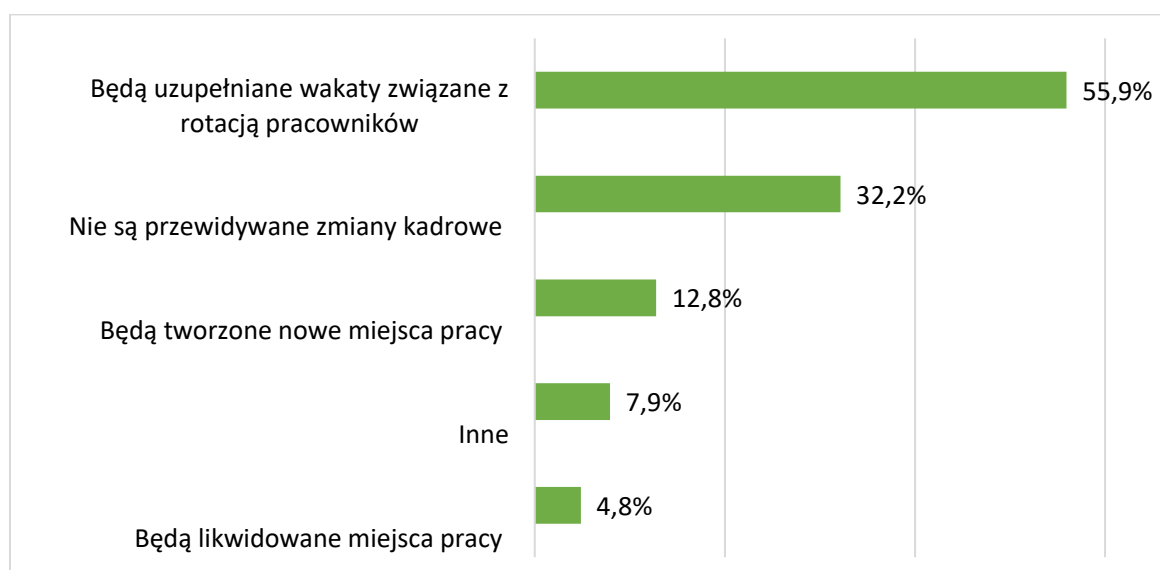
Związane z przepisami kształtującymi oświatę:

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

Inne

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

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



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

Część respondentów podkreśla brak chętnych osób młodych do pracy w zawodach nauczycielskich, co wiąże się zarówno z niskimi zarobkami na początku drogi zawodowej, jak i obniżeniem prestiżu zawodu. Problem szczególnie dotkliwy jest w przypadku przedmiotów

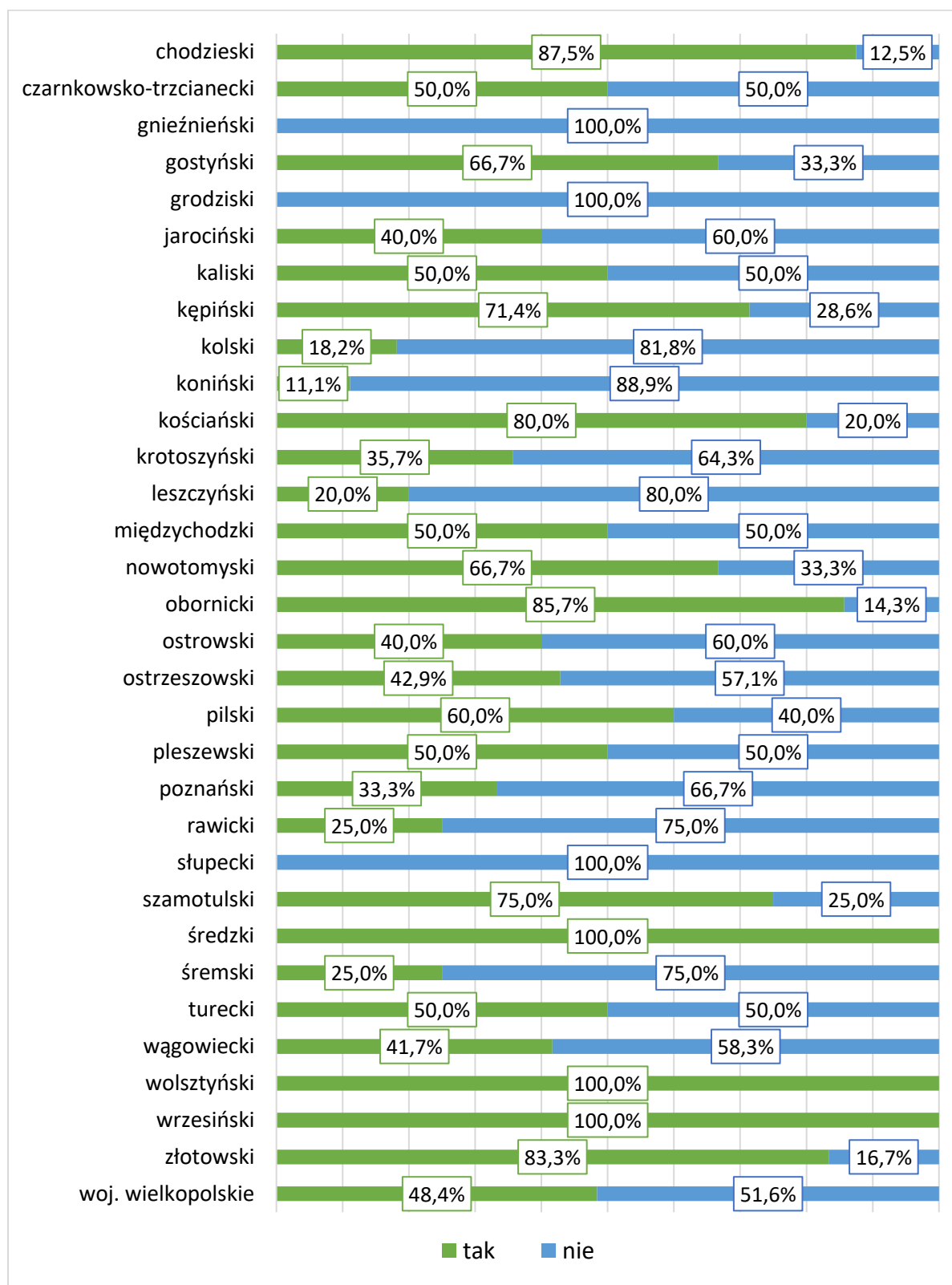
zawodowych. Z jednej strony otwierane są (lub podmioty chciałyby otworzyć) kierunki kształcenia odpowiadające na potrzeby rynku pracy i zainteresowanie osób młodych, z drugiej strony trudno pozyskać specjalistów (np. inżynierów) chcących pracować w edukacji i mających do tego uprawnienia.

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

Wzrost liczby uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i orzeczeniami z Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych wpływa na wzrost zapotrzebowania na nauczycieli wspierających, nauczycieli posiadających wiedzę i uprawnienia w zakresie pedagogiki specjalnej i jej poszczególnych dziedzin, nauczycieli posiadających kwalifikacje do prowadzenia zajęć rewalidacyjnych.

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

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

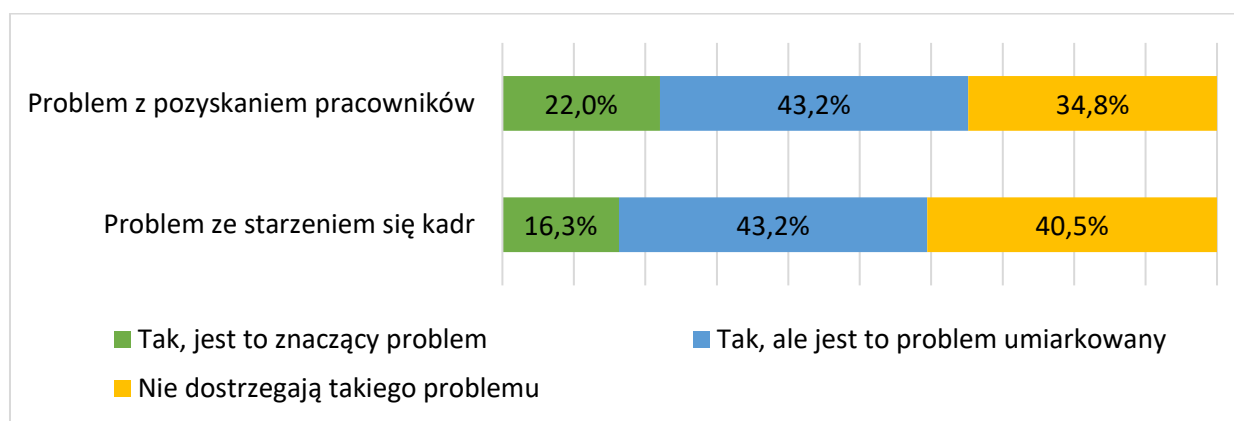


Czynniki, które będą kształtować zapotrzebowanie na kadry:

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

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

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



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

- Brak kandydatów z oczekiwanymi kwalifikacjami (31 powiatów) - dotyczy zwłaszcza dodatkowych uprawnień lub określonego wykształcenia kierunkowego
- Niskie wynagrodzenia (20 powiatów)
- Forma zatrudnienia (13 powiatów) – zatrudnienie na część etatu, łączenie etatów, umowy na zastępstwo, problemy z ustaleniem siatki godzin
- Brak chęci do pracy w zawodzie (9 powiatów)
- Specyfika pracy (5 powiatów) - długa ścieżka awansu zawodowego, ciężka praca, zmiany w systemie edukacji
- Niski prestiż zawodu (4 powiaty)

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

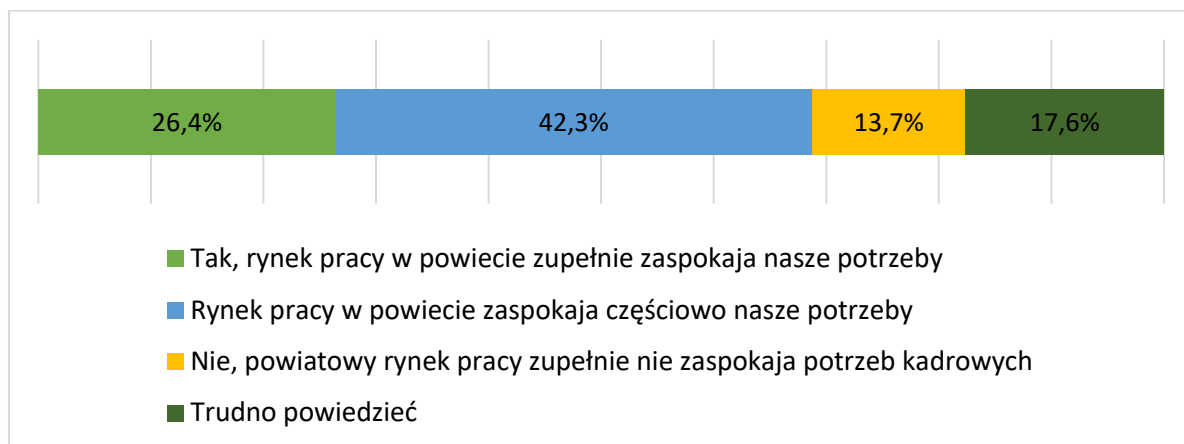
- Problem ten dostrzegany jest przez ponad 50% respondentów. W wypowiedziach dodatkowych respondenci często podkreślali, że nasili się za kilka lat, w związku z osiągnięciem określonego stażu pracy czy wieku przez kolejne grupy nauczycieli
- Występowanie starzenia się kadr respondenci odczuwali głównie wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych, nauczycieli przedmiotów ścisłych (np. fizyka), ale także wśród księgowych.
- Oferta zatrudnieniowa z innych sektorów jest bardziej atrakcyjna dla młodych osób posiadających wykształcenie kierunkowe (zwłaszcza w zakresie informatyki, języków obcych, nowych przedmiotów zawodowych, a także dla obsługi księgowej)

Zawód nauczyciela coraz mniej "prestiżowy", młodzi wyuczeni nauczyciele coraz częściej wybierają pracę niezwiązaną ze szkolnictwem, czasem w innych, bądź pokrewnych zawodach, gdzie przydaje się zdobyte wcześniej wykształcenie.

- Problemem w zatrudnienie nowych osób w edukacji jest także brak uprawnień do pracy w szkole, pomimo posiadanego wykształcenia kierunkowego i niechęć do ich pozyskiwania wśród osób młodych, w związku z mniejszym zainteresowaniem karierą zawodową w edukacji.
- Respondenci wskazują problem zniechęcenia kadry do dalszej pracy w szkole. Spotęgowany został on poprzez naukę zdalną, której wprowadzenie było szczególnie trudne dla starszych nauczycieli o deficycie kompetencji cyfrowych.

- Brak zastępowalności pokoleń wiązany jest przez przedstawicieli sektora ze spadkiem prestiżu pracy nauczyciela, na co składają się nieatrakcyjne zarobki, niestabilna sytuacja związana z przepisami, ale także charakter pracy z dziećmi i młodzieżą („uzasadnieniem niskie zarobki, duża presja społeczna, duża odpowiedzialność, wymagane ciągłe doksztalcanie się, możliwość pracy w innych pokrewnych branżach”).

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



Podsumowanie komentarzy respondentów do roli powiatowego rynku pracy:

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

WNIOSKI

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

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

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

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

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

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

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

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

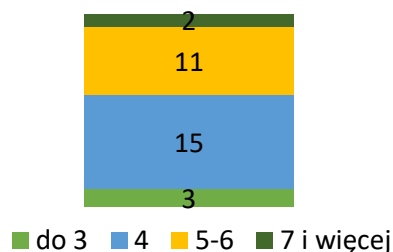
Sektor opieki zdrowotnej

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

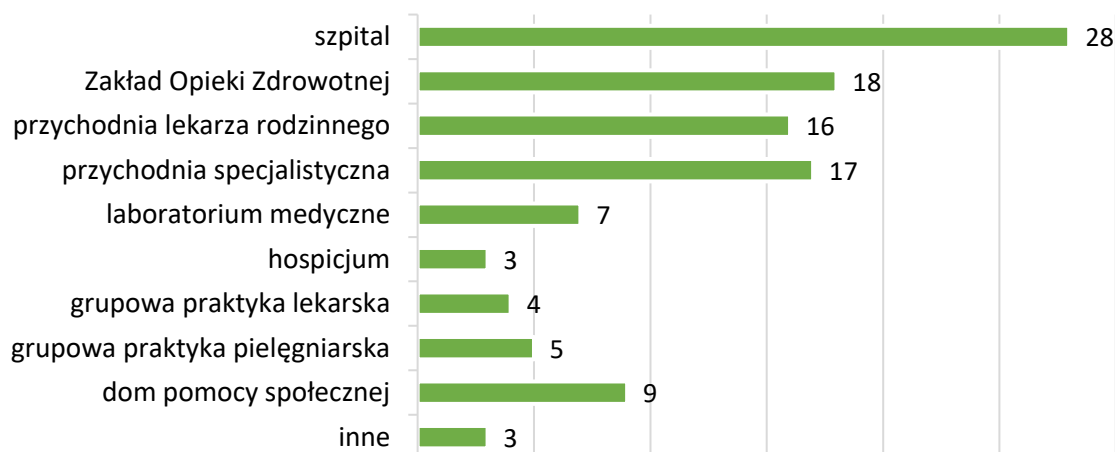
Liczba powiatów (N=31) ze względu na:

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

Wykres 8 Liczba powiatów wg ilości zrealizowanych wywiadów

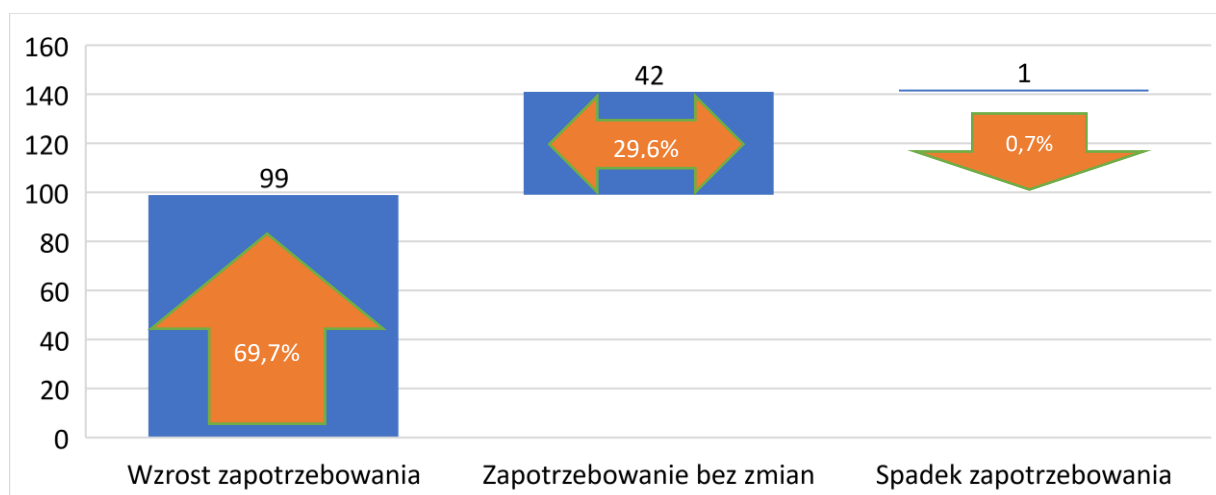


Wykres 9 Podmioty związane z sektorem opieki zdrowotnej, z którymi realizowano wywiady wg liczby powiatów



Przewidywane zmiany w zapotrzebowaniu na kadry w sektorze opieki zdrowotnej

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



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

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

Najczęściej wymieniane specjalizacje to:

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

Pielęgniarki

Diagności laboratoryjni

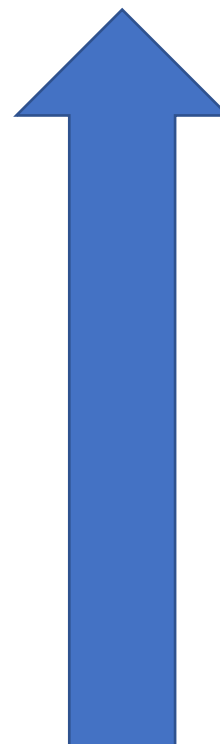
Położne

Ratownicy medyczni

Opiekunowie medyczni

Fizjoterapeuci

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



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

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

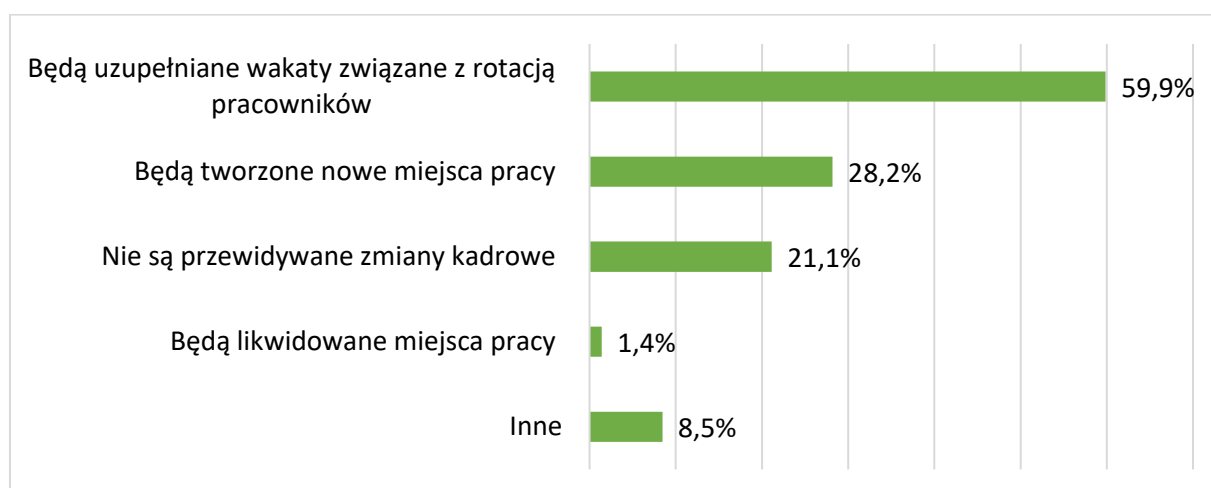
Respondenci podkreślają wzrost zainteresowania różnymi usługami medycznymi we wszystkich grupach wiekowych, co wynika ze stanu zdrowa społeczeństwa (choroby cywilizacyjne, epidemia, powikłania po COVID-19), demografii (starzenie się społeczeństwa i zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze) oraz wzrostu oczekiwań społeczeństwa co do tych usług. Przekłada się na konieczność rozbudowy placówek, poszerzenia zakresu świadczonych

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

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

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

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



Inne wymieniane przyczyny zmian w zapotrzebowaniu:

Związane z rotacją pracowników:

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

Związane z przepisami kształtującymi oświatę:

- Wymogi NFZ
- Zwiększenie norm zatrudnienia pielęgniarek

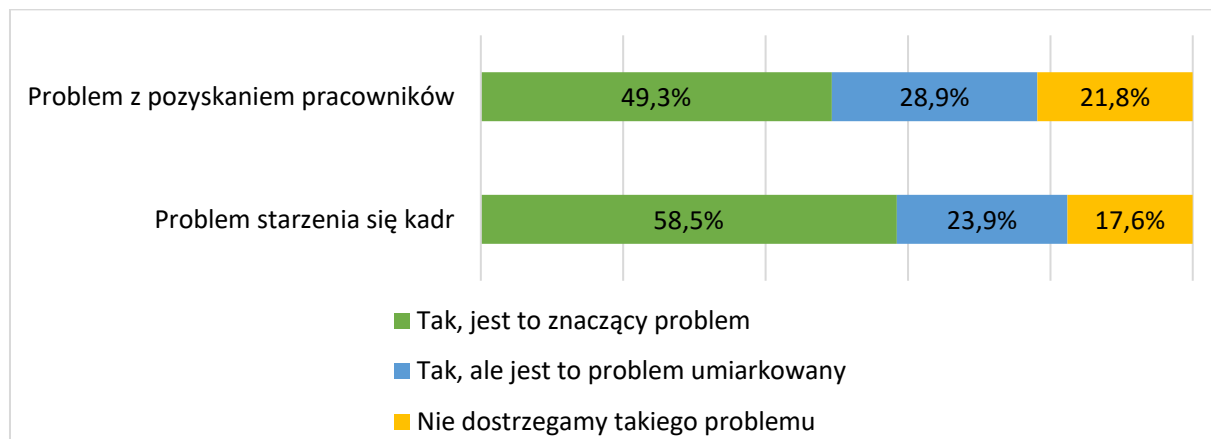
Inne

- Zapotrzebowanie na usługi medyczne
- Rozbudowa jednostki/szpitala

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

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

Wykres 12 Ocena problemów występujących w zatrudnieniu na potrzeby opieki zdrowotnej (N=142)



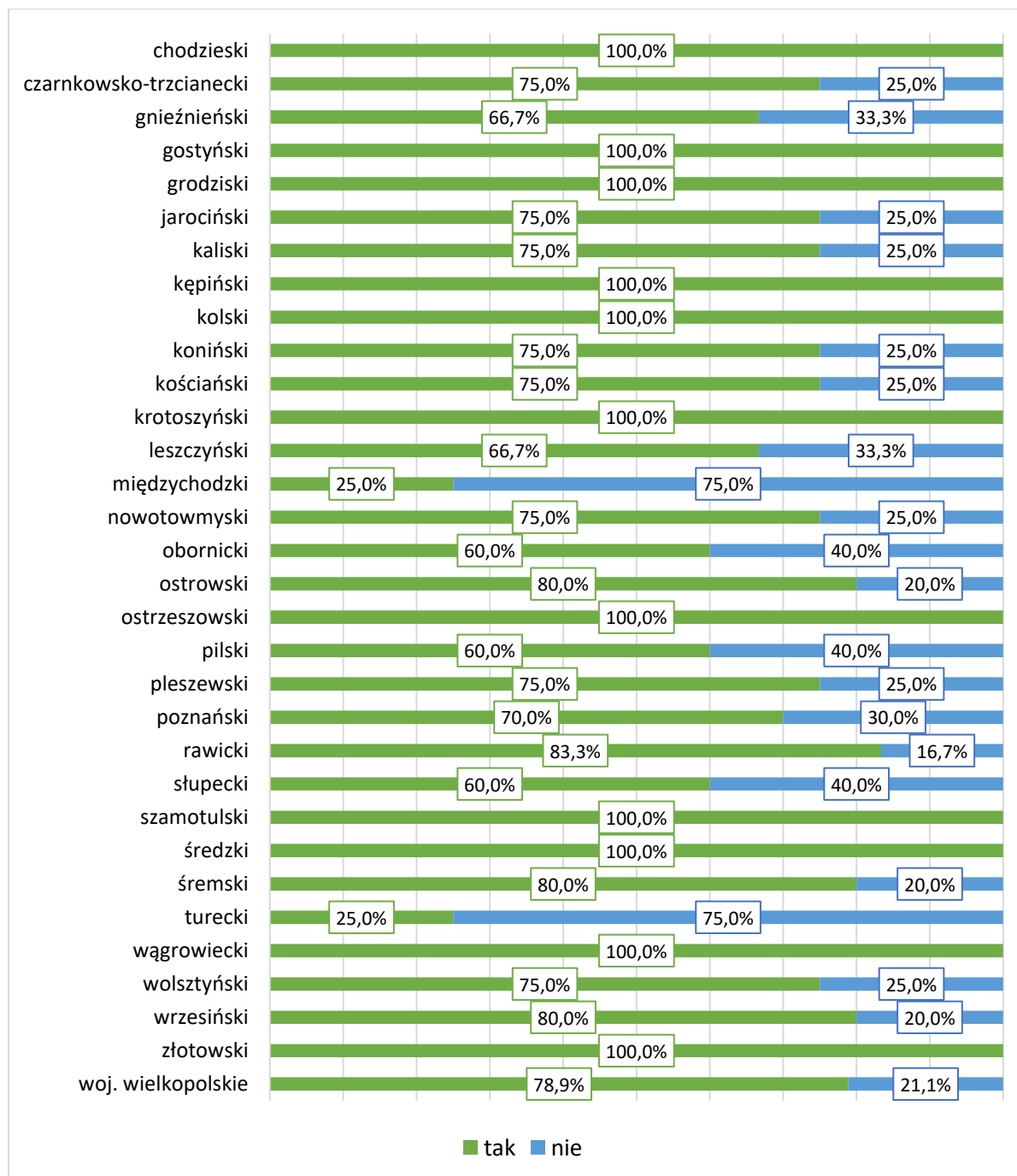
Rotacja pracowników oraz brak napływu nowych pracowników związana jest także ze zniechęceniem do pracy w zawodzie, trudnymi warunkami pracy, spadkiem prestiżu. Respondenci także często wspominali o migracji personelu.

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

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

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

Wykres 13 Przewidywanie co do wzrostu zapotrzebowania w zawodach związanych z sektorem opieki zdrowotnej w perspektywie dłuższej niż 1 rok (dane dla wszystkich powiatów; N dla woj. wielkopolskiego =142)



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

- Brak personelu medycznego oraz absolwentów szkół medycznych (31 powiatów) problem odnoszony do różnych grup zawodów; część podmiotów zgłasza brak jakichkolwiek odpowiedzi na prowadzone rekrutacje

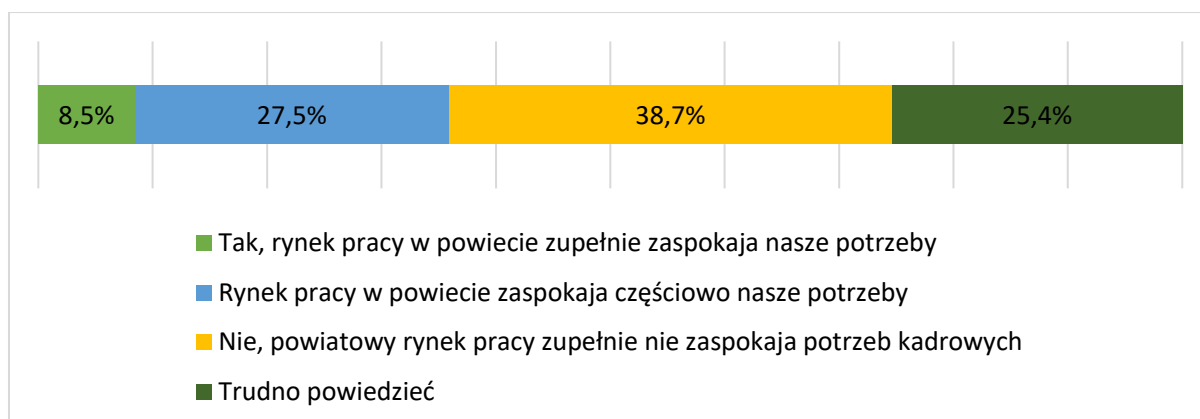
- Brak kandydatów z określonymi kwalifikacjami/doświadczeniem (13 powiatów) w przypadku pielęgniarek zgłaszany jest również. brak aktualnych uprawnień do wykonywania zawodu
- Niskie wynagrodzenia (12 powiatów) – łączone z brakiem środków na zatrudnienie, specyfiką pracy oraz oczekiwaniami pracowników
- Brak osób chętnych do pracy w zawodzie (6 powiatów)
- Migracje zarobkowe kadry medycznej (3 powiaty)
- Niechęć kadry do pracy na prowincji (3 powiaty)
- Specyfika pracy (3 powiaty).

Problem starzenia się kadr był podkreślany szczególnie wśród pielęgniarek i położnych, gdzie średnia wieku personelu jest powyżej 50 lat. Nieco rzadziej powiaty zgłaszały starzenie się kadry lekarskiej. Powszechną praktyką jest zatrudnianie emerytów, zwykle na umowy cywilno-prawne. W jednym powiecie szpital praktykuje pozyskiwanie kadry zza granicy. Niektóre podmioty zgłaszają brak problemów z zatrudnianiem młodej kadry, ale w większości dodatkowe wypowiedzi badanych wskazują na lukę pokoleniową w zawodach medycznych i zniechęcenie osób młodych do ich podejmowania.

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

W większości na powiatowych rynkach pracy brak personelu medycznego, a co za tym idzie jest konieczność rozszerzenia rekrutacji na inne powiaty, województwa a nawet kraj. Powszechne jest zjawisko poszukiwania kadry, zwłaszcza lekarzy specjalistów, w dalekich ośrodkach. Szczególnie małe lub peryferyjne powiaty odczuwają brak zainteresowania kandydatów pracą w małych ośrodkach, co prowadzi nawet do zamykania oddziałów. Powiatowe Urzędy Pracy pomagają w pozyskiwaniu personelu, ale w przypadku braku kadr medycznych na lokalnym rynku, mogą jedynie wspierać jednostki w personel niemedyczny.

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



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

WNIOSKI

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

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

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

Tabela 1 Zróżnicowanie wyników badania dotyczącego zapotrzebowania na kadry w sektorze edukacji (w %) w poszczególnych powiatach województwa wielkopolskiego

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

Tabela 2 Zróżnicowanie wyników badania dotyczącego zapotrzebowania na kadry w sektorze opieki zdrowotnej (w %) w poszczególnych powiatach województwa wielkopolskiego

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

Badanie ofert pracy w Internecie na potrzeby monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy

Wyniki badania za 2021 r.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu przeprowadził cykliczne badanie internetowych ofert pracy w wybranych miesiącach 2021 r., które realizowano w celu monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy. Zakres badania obejmuje oferty pracy zamieszczane na portalu „Zielona Linia” (www.zielonalinia.gov.pl), gdzie agregowane są ogłoszenia z partnerskich serwisów rekrutacyjnych.

Zgodnie z aktualnymi założeniami metodologicznymi, interpretacji podlegały ogłoszenia z wybranych dni tygodnia (tj. z każdej środy) zebrane w czterech miesiącach roku 2021: lutym, maju, sierpniu i listopadzie. W ramach badania dokonano kodowania internetowych ofert pracy, przez które to rozumie się przypisanie każdorazowo do analizowanej oferty pracy kodu elementarnej grupy zawodowej wg „Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy”³. Podczas badania wybranych ofert pracy prześledzono całokształt zawartych w nich informacji, takich jak: proponowane stanowisko, lokalizacja miejsca wykonywania pracy, zakres obowiązków, wymagania pracodawcy i oferowane benefity pracownicze.

Dokonywana cyklicznie analiza ofert pracy ma na celu przede wszystkim zbadanie struktury zapotrzebowania na zawody w województwie wielkopolskim za dany rok. Podawane wartości dotyczące ofert pracy w opracowaniu dotyczą ofert objętych badaniem.

Niniejszej analizie internetowych oferty pracy opublikowanych w 2021 r., dokonano w odniesieniu do zmian, jakie wystąpiły na świecie, Polsce, ale także w województwie wielkopolskim po wybuchu pandemii COVID-19 w 2020 r. Najbardziej zauważalnym przeobrażeniem poddana została strefa gospodarcza, a wraz z nią regionalny rynek pracy. Niepewność sytuacji we wczesnym okresie pandemii, wpłynęła na decyzje podejmowane przez przedsiębiorców, głównie w kierunku szukania oszczędności. W następstwie spadku aktywności firm w Wielkopolsce, pracodawcy zmuszeni sytuacją wdrazali obniżkę kosztów, w tym zmniejszyli swoje plany zatrudnieniowe. Dodatkowo na pogorszenie sytuacji w kolejnych miesiącach wpłynęły ograniczenie rekrutacji w dotychczas rozwijających się sektorach. Na szczęście czynnik pandemiczny, który wówczas determinował kształt regionalnego rynku pracy, nie wpłynął trwale na dynamikę zatrudnienia w Wielkopolsce w 2021 r. Niemala część przedsiębiorstw w przeciągu ostatnich dwóch lat przeszła faktyczną transformację w

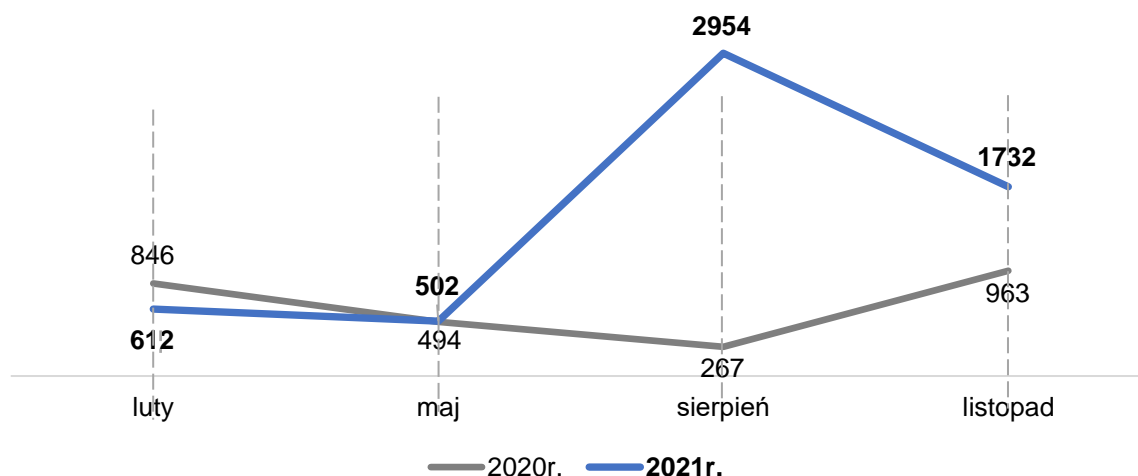
³ Kodowania ofert za rok 2021 dokonano na podstawie Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 28 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2018 r. poz. 227)

sposobie myślenia i podejściu do prowadzenia działalności gospodarczej. Na przestrzeni 2021 r. zaobserwować możemy silne przyspieszenie w dziedzinie wdrażania usprawnień technologicznych, także w biznesie. Ponieważ w zasadzie z dnia na dzień dotychczasowy model funkcjonowania i zarabiania przestał się sprawdzać, w wielu branżach przedsiębiorstwa zmuszone zostały do przeniesienia się do świata działalności na odległość (online), aby nie generować dalszych strat. Wydaje się, że nowoczesne rozwiązania cyfrowe, które dotychczas traktowane były jako atrakcyjny dodatek, w obecnej sytuacji stały się podwaliną funkcjonowania wielu biznesów. Warunki jakie nastąpiły w wyniku kryzysu pandemicznego mogą w niedalekiej przyszłości nakierować działania właścicieli firm w stronę m.in. bardziej innowacyjnego podejścia do procesów, zmiany formuły pracy na online, poszukiwania nowych talentów oraz tworzenia przyjaznego środowiska pracy, które w efektywny sposób będzie godziło życie zawodowe z prywatnym.

W 2021 r. analizie poddanych zostało ogółem **5800** ofert pracy opublikowanych na internetowych portalach rekrutacyjnych. Pozyskanie materiału analitycznego przeprowadzono na podstawie ogłoszeń pracy zebranych w czterech wybranych miesiącach 2021 roku (z czego, według założeń metodologii, każdy z wybranych miesięcy jest reprezentatywny dla przypisanego kwartału według założenia: luty – I kwartał, maj – II kwartał, sierpień – III kwartał, listopad – IV kwartał). W całym 2020 r. próba ofert do badania wyniosła 2570, co pokazuje różnicę w aktywności pracodawców poszukujących pracowników w kolejnych latach pandemii i znaczne ożywienie rynku w II poł. 2021 r.

Analiza porównawcza liczby badanych ofert pracy wskazuje, że w lutym 2021 r. była ona mniejsza o blisko 28% niż w analogicznym okresie roku 2020, natomiast począwszy od maja 2021 r. zaczęto notować jej wzrosty, które w kulminacyjnym, III kwartale roku (sierpień) osiągnęły 11-krotność liczby ofert w analogicznym okresie roku 2020. W listopadzie 2021 r. liczba ogłoszeń pracy publikowanych za pomocą sieci Internet wyniosła 1732, co stanowiło wzrost o blisko 80% w porównaniu z wartością osiągniętą w listopadzie 2020 r.

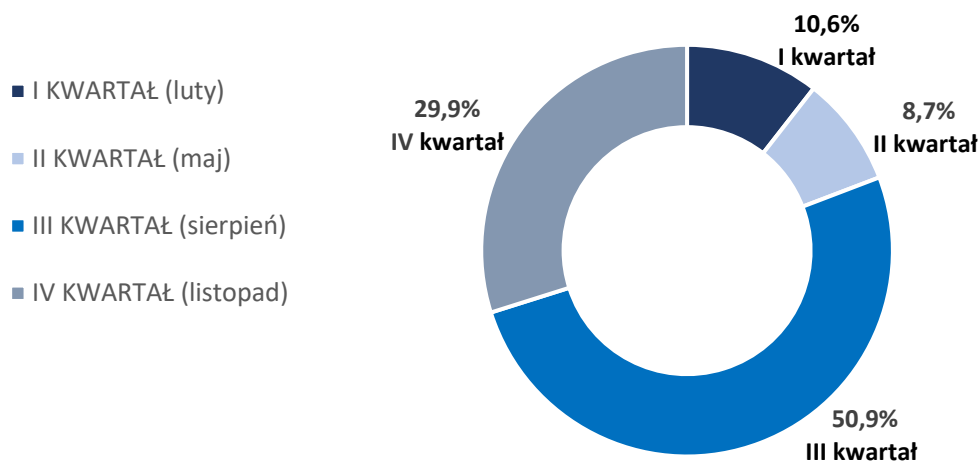
Wykres 1 Liczba wszystkich internetowych ofert pracy poddanych monitoringowi w miesiącach lutym, maju, sierpniu i listopadzie w latach 2020r. i 2021r.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

W skali całego 2021 r. pod względem dynamiki zmian liczby publikowanych w Internecie ofert pracy, dominowało drugie półrocze. Połowa ogólnej puli zbadanych 5800 ofert pracy zamieszczona została w miesiącu sierpniu (III kwartał roku), a w listopadzie (IV kwartał) niemal 1/3 całości.

Wykres 2 Procentowy udział internetowych ofert pracy objętych badaniem wg środkowych miesięcy kwartałów 2021 roku (N=5800)



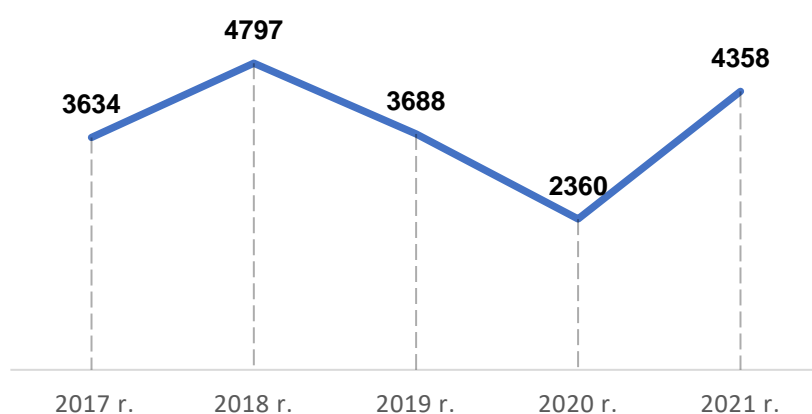
Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu.

Wśród wszystkich objętych badaniem ofert pracy, 1442 (25% ogółu) zakwalifikowano jako „pominięte”, ponieważ nie spełniały przyjętych w metodologii kryteriów (m.in. oferty

powtarzające się w danym miesiącu, oferty obejmujące miejsce pracy zlokalizowane poza obszarem województwa wielkopolskiego, oferty dotyczące staży lub praktyk). Pozostałe **4358** internetowych ogłoszeń o pracę zostało zakwalifikowanych w systemie jako „zatwierdzone” i poddanych dalszej interpretacji, w tym nastąpiło przypisanie kodów elementarnych grup zawodowych wg KZiS poszczególnym zawodom z internetowych ofert pracy, co umożliwiło usystematyzowanie ofert według wielkich grup zawodowych. Dalsza analiza poświęcona jest tylko ofertom zakwalifikowanym do badania jako spełniające założenia metodologiczne.

Rozpatrując zapotrzebowanie na pracowników, jakie zgłaszali przedsiębiorcy na przestrzeni ostatniego pięciolecia dla województwa wielkopolskiego, ilość publikowanych ofert pracy była najwyższa w roku 2018, gdy osiągnęła wartość 4 797. W kolejnych dwóch latach zauważalny był już wyraźny spadek, by w znamienym 2020 roku osiągnąć najniższą wartość 2360. Główną przyczyną obniżenia ilości publikowanych w Internecie ogłoszeń o pracę można upatrywać w zmniejszonym popycie na pracę wywołanym destabilizacją wielkopolskiego rynku pracy z powodu pandemii COVID-19. Rok 2021, a zwłaszcza jego II połowa, to już wyraźne odbicie. W ślad za wzmożonym popytem na nowych pracowników, zwiększyła się także podaż ofert pracy publikowanych w Internecie, gdzie w porównaniu do 2020 roku liczba ogłoszeń niemal się podwoiła.

Wykres 3 Liczba internetowych ofert pracy zakwalifikowanych badaniem w latach 2017 – 2021



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

Obraz zapotrzebowania na zawody wyłaniający się z analizy internetowych ofert pracy

Rozważając kwestię liczby publikowanych w latach 2017 – 2021 ogłoszeń pracy dla województwa wielkopolskiego w podziale według wielkich grup zawodowych, wyniki wskazują, iż po głębokim załamaniu w 2020 r. stopniowo, ale z tendencją zwykłą dążenia pracodawców zwróciły się w kierunku poziomów z 2019 roku. Sytuacja ta dotyczyła głównie sektorów, które chciały nadrobić zaległości wynikające z lockdownu, a do czego potrzebowały i nadal potrzebują nowych zasobów kadrowych.

Tabela 1 Liczba internetowych ofert pracy objętych badaniem skierowana do poszczególnych wielkich grup zawodowych w latach 2017 – 2021

wielka gr wg KZiS	nazwa grupy	liczba zbadanych ofert pracy				
		w 2017 r.	w 2018 r.	w 2019 r.	w 2020 r.	w 2021 r.
1	władze publiczne, wyżsi urzędnicy, kierownicy	320	473	437	316	428
2	specjaliści	1 315	1 706	1 150	878	1 758
3	technicy, średni personel	722	1005	804	532	721
4	pracownicy biurowi	269	385	358	138	354
5	pracownicy usług, sprzedawcy	480	603	395	217	410
6	rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0	1	0	0	0
7	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	175	229	188	103	244
8	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	137	236	202	99	233
9	pracownicy wykonujący prace proste	216	159	154	77	210
razem		3 634	4 797	3 688	2 360	4 358

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

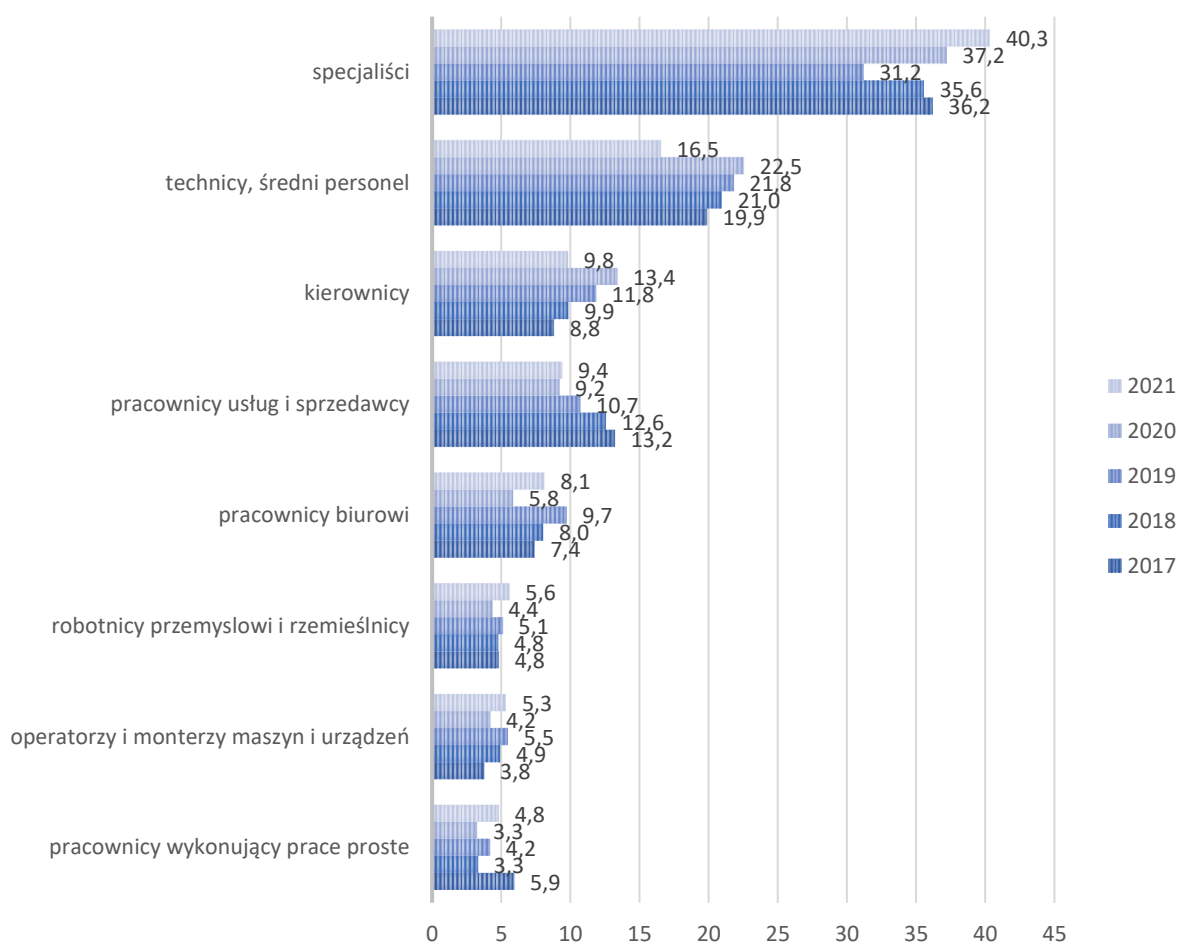
W odniesieniu do struktury badanych ofert na przestrzeni ostatnich pięciu lat, zmiany, jakie przyniósł rok 2021, w większości przypadków odmieniły trendy z poprzednich lat.

Dotychczasową tendencje utrzymali jedynie specjaliści (wzrost z 37,2% do 40,3% r/r), niezmiennie dominujący wśród ofert publikowanych na portalach internetowych. W tym samym roku zauważalne wzrosty w udziale w ogóle ofert pracy uwypukliły się także wśród pracowników biurowych (wzrost z 5,8% do 8,1% r/r), pracowników prac prostych (wzrost z 3,3% do 4,8% r/r), robotników przemysłowych (wzrost z 4,4% do 5,6% r/r) oraz operatorów maszyn i urządzeń (wzrost z 4,2% do 5,3% r/r). Nieznacznie w 2021 zgłaszano również więcej ofert pracy dedykowanych sprzedawcom (wzrost z 9,2% do 9,4% r/r). W pozostałych dwóch

grupach zawodowych analiza struktury ogłoszeń wskazuje na spadki udziału wśród ogłoszeń o pracę dla techników (z 22,5% do 16,5% r/r) oraz kierowników (z 13,4% do 9,8% r/r).

Działania rekrutujące zapoczątkowane przez firmy w 2020 r., skupiły się w znacznej mierze na poszukiwaniu osób do zarządzania ludźmi w niespodziewanych warunkach kryzysowych. Reakcje przedsiębiorców w 2021 r. zastąpiono zwrotem w kierunku normalizacji sytuacji i opanowania najważniejszych potrzeb do realizacji biznesów w nowych warunkach wymuszonych pandemią koronawirusa. W minionym roku, sfera rekrutacyjna stara się przede wszystkim powrócić do prawidłowego funkcjonowania sprzed kryzysu. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w zwiększonym zapotrzebowaniu na stanowiska niższego szczebla.

Wykres 4 Udział internetowych ofert pracy wg wielkich grup zawodowych w [%] w latach 2017-2021



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

W trakcie badania dodatkowo prześledzono dynamikę zmiany liczby ofert pracy według grup zawodów w wybranych kwartałach, porównując wartości z roku 2021 do 2020. Podczas gdy rok 2020 notował głównie spadki względem roku 2019, w drugiej połowie 2021 roku nastąpił

widoczny wzrost publikowanych w Internecie ogłoszeń o pracę we wszystkich grupach zawodów.

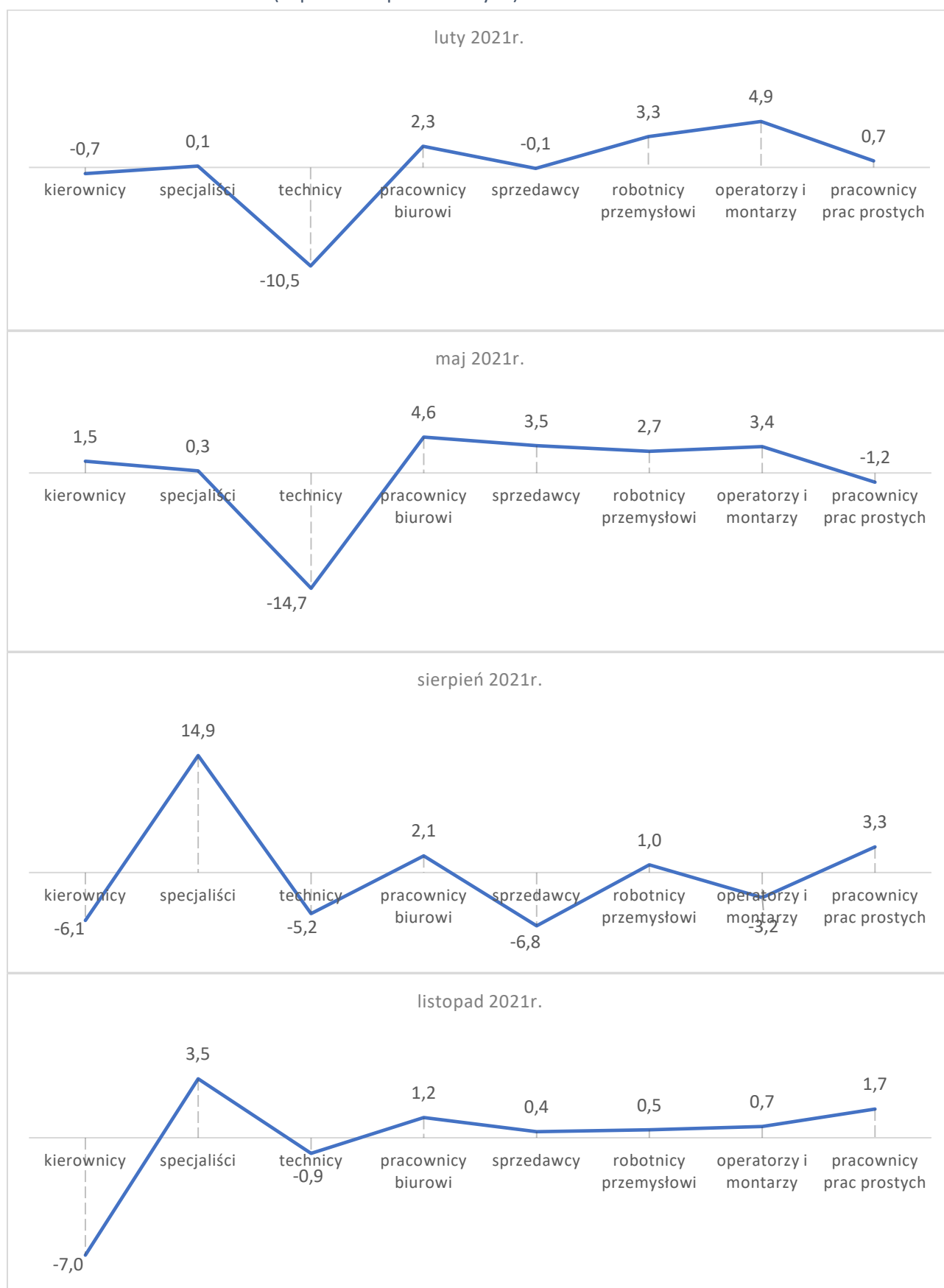
Tabela 2 Liczba ofert pracy w miesiącach lutym, maju, sierpniu i listopadzie wg grup wielkich KZiS, porównywane wyników z 2021 r. w stosunku do 2020 r.

	luty 2020r.	luty 2021r.	maj 2020r.	maj 2021r.	sierpień 2020r.	sierpień 2021r.	listopad 2020r.	listopad 2021r.
Kierownicy	95	61	35	35	38	170	148	162
Specjaliści	302	206	172	145	59	720	345	687
Technicy i inny średni personel	187	70	141	62	58	336	146	253
Pracownicy biurowi	54	49	21	35	17	167	46	103
Pracownicy usług i sprzedawcy	73	49	32	40	42	187	70	134
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	40	45	9	18	10	93	44	88
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	30	47	17	27	20	90	32	69
Pracownicy wykonujący prace proste	21	18	28	19	6	106	22	67

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

Dodatkowo, z porównania udziału ofert pracy z poszczególnych grup zawodów w ogólnej ich liczbie wynika, iż w zestawieniu z rokiem 2020, w każdym z kolejnych kwartałów 2021 r. zmniejszał się udział ofert kierowanych do personelu technicznego średniego szczebla. Na tle całego 2021 r., ale głównie w drugiej jego połowie, tendencję spadkową prezentował również udział ogłoszeń o pracę kierowanych do kadry zarządzającej. Z drugiej strony sukcesywnie w kolejnych kwartałach 2021 r. wzrastała oferta rekrutacyjna na stanowiska dedykowane specjalistom, firmy zdecydowanie najintensywniej poszukiwały ich w III i IV kwartale 2021 r. W ciągu roku tendencję wzrostową zauważyć można także zwiększonym udziale ofert skierowanych do pracowników biurowych i robotników przemysłowych.

Wykres 5 Zmiana udziału zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych grupach zawodów w 2021 r. w stosunku do 2020 r. (w punktach procentowych)



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

W odniesieniu do analizy 4358 internetowych oferty pracy⁴ zatwierdzonych na etapie wstępnej selekcji badania oraz ze względu na zastosowany w metodologii badania podział ofert pracy, poniżej dokonano ich analizy ilościowej według klasyfikacji zawodów na grupy elementarne. Podczas analizy dokonano również wskazania grup zawodów z największym wzrostem⁵ oraz z największym spadkiem⁶ udziału zapotrzebowania na pracowników.



W grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników oraz kierowników dominowały internetowe oferty pracy kierowane głównie do:

- kierowników do spraw marketingu i sprzedaży (87 ofert w grupie, tj. 20,3%),
- kierowników do spraw obsługi biznesu i zarządzania (58 ofert w grupie, tj. 13,6%),
- kierowników do spraw budownictwa (47 oferty w grupie, tj. 11,0%).

W porównaniu do roku 2020 najbardziej zwiększył się w grupie udział ogłoszeń dotyczących **kierowników do spraw logistyki**. Z drugiej jednak strony spadek zapotrzebowania najdotkliwiej objął **kierowników do spraw obsługi biznesu i zarządzania**.

Kolejny rok z rzędu grupą zawodową, do której zdecydowanie najczęściej kierowanych było propozycji zatrudnienia byli specjaliści. W gronie 1758 przebadanych w tej grupie ofert, pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie przede wszystkim na:

- specjalistów do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych) – 248 ofert w grupie, tj. 14,1%;
- specjalistów do spraw rozwoju systemów informatycznych – 166 ofert w grupie, tj. 9,4%;
- programistów aplikacji - 151 ofert w grupie, tj. 8,6%.

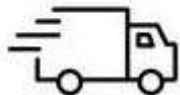
W porównaniu do roku 2020, najbardziej zwiększył się w grupie udział ogłoszeń dotyczących **specjalistów do spraw rozwoju systemów informatycznych**, najdotkliwszy spadek objął **specjalistów do spraw sprzedaży**.



⁴ Szczegółowe informacje dotyczące porównania procentowego udziału 4358 zatwierdzonych oferty pracy w oparciu o systematykę elementarnych grup zawodów wg KZiS został zawarty w tabeli 6, stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszego opracowania.

⁵ Oznaczenie dedykowane dla największego **wzrostu udziału zapotrzebowania** na pracowników w grupie zawodów wielkich w efekcie porównania wyników z lat 2020-2021.

⁶ Oznaczenie dedykowane dla największego **spadku udziału zapotrzebowania** na pracowników w grupie zawodów wielkich w efekcie porównania wyników z lat 2020-2021.



Drugą w kolejności pod względem udziału stanowiły ogłoszenia pracy z grupy zawodów technicznych. W zestawieniu zawodów elementarnych dla personelu średniego w 2021 r wzrósł udział ofert z propozycją pracy dla:

- przedstawicieli handlowych (111 ofert w grupie, tj. 15,4),
- spedytorów (83 oferty w grupie, tj. 11,5%),
- księgowych (77 ofert w grupie, tj. 10,7%).

W porównaniu do roku 2020, najbardziej zwiększył się w grupie udział ogłoszeń dotyczących **spedytorów**, najdotkliwszy spadek objął **agentów ubezpieczeniowych**.

W badanym okresie w zestawieniu dla pracowników biurowych ponownie najliczniej ogłoszenia kierowano do poniższych grup zawodowych:

- magazynierzy – 161 ogłoszeń w grupie, tj. 45,5%,
- pracownicy obsługi biurowej – 52 ogłoszeń w grupie, tj. 14,7%,
- pracownicy centrów obsługi telefonicznej (call center) – 39 ogłoszeń w grupie, tj. 11,0%.

Dodatkowo w porównaniu do roku 2020, najbardziej zwiększył się w grupie udział ogłoszeń dotyczących **magazynierów**, najdotkliwszy spadek objął **pracowników centrów obsługi telefonicznej**.



W 2021 r. w grupie sprzedawców wśród ofert biorących udział w badaniu zdecydowanie najwyższy udział zanotowały te, w których pracę oferowano **pracownikom sprzedaży** (176 ofert w grupie, tj. 42,9%). Warto nadmienić dodatkowo, że ogólnie wśród pracowników sprzedaży najczęściej poszukiwanym zawodem był **doradca klienta**, który od lat znajduje się na czele najczęściej poszukiwanych specjalizacji.

W porównaniu do roku 2020, najbardziej zwiększył się w grupie udział ogłoszeń dotyczących **pracowników ochrony osób i mienia**, najdotkliwszy spadek objął **pracowników sprzedaży**.

Poszukiwanie przez przedsiębiorców robotników przemysłowych i rzemieślników w 2021 r. najbardziej skupiało się na:

- ustawiaczach i operatorach obrabiarek do metali (44 ofert w grupie, tj. 18,0%),
- mechanikach maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych (29 ofert w grupie, tj. 11,9%),
- elektromechanikach i elektrykach (24 ofert w grupie, tj. 9,8%),
- elektrykach budowlanych (23 ofert w grupie, tj. 9,4%).



Dodatkowo w porównaniu do roku 2020, najbardziej zwiększył się w grupie udział ogłoszeń dotyczących **ustawiaczy i operatorów obrabiarek do metali**, najdotkliwszy spadek objął **spawaczy**.

Wśród operatorów i monterów maszyn i urządzeń kolejny rok z rzędu odnotowano najwyższe zapotrzebowanie głównie na:

- kierowców wózków widłowych (68 ofert w grupie, tj. 29,2%),
- kierowców samochodów ciężarowych (47 ofert w grupie, tj. 20,2%),
- kierowców samochodów osobowych i dostawczych (18 ofert w grupie, tj. 7,7%).



W w porównaniu do roku 2020, najbardziej zwiększył się w grupie udział ogłoszeń dotyczących **kierowców samochodów ciężarowych**, najdotkliwszy spadek objął **operatorów maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych**.

W odniesieniu do pracowników wykonujących prace proste, liczba przeanalizowanych ofert pracy w tej grupie była najmniejsza w skali roku 2021 (210 przebadanych ofert). W czółówce zestawienia podobnie jak rok wcześniej, znaleźli się:

- robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle - 81 ofert w grupie, tj. 38,6%,
- robotnicy pracujący przy przeładunku towarów - 46 ofert w grupie, tj. 21,9%,
- układacze towarów na półkach - 18 ofert w grupie, tj. 8,6%,
- pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food (18 ofert w grupie, tj. 8,6%).



W w porównaniu do roku 2020, najbardziej zwiększył się w grupie udział ogłoszeń dotyczących **układaczy towarów na półkach**, najdotkliwszy spadek objął **ręcznych pakowaczy i znakowaczy**.

Z analizy zgłaszanych w 2021 r. ofert pracy wynika, iż postępująca automatyzacja zakładów produkcyjnych spowodowała wzrost zapotrzebowania na stanowiska wysokospecjalistyczne, gdzie osoby je obejmujące powinny się cechować umiejętnością łączenia wielu kompetencji. W obliczu pandemii zaczęto poszukiwać bardziej doświadczonych kandydatów, a sygnalizowano spadek zainteresowania kandydatami o kompetencjach juniorskich. Dotyczyło to szczególnie sektora IT, w którym zwiększyło się zapotrzebowanie na ekspertów z wyraźnym doświadczeniem w branży, gwarantujących szybkie wdrożenie zakładanych zmian. Firmy intensywnie poszukiwały kierowników ds. obsługi biznesu, specjalistów ds. rozwoju systemów informatycznych, programistów aplikacji czy specjalistów ds. spraw sprzedaży. Główną przyczyną tego stanu rzeczy był i nadal jest wzmożony rozwój nowoczesnych technologii oraz coraz szersze ich zastosowanie w wielu sektorach, a co za tym idzie umiejętne ich wdrożenie do zakładów pracy. Ponieważ wydatki związane z procesami automatyzacji zwracają się stosunkowo szybko, coraz więcej firm zdecydowało się na realizację inwestycji automatyzowania produkcji w 2021 r. W ślad za wdrożeniem zrobotyzowanych stanowisk produkcyjnych spodziewana jest zmiana struktury zatrudnianego personelu w kierunku zmniejszania się liczby pracowników niewykwalifikowanych.

Kolejny obszar, w którym w 2021 r. odnotowano znaczące braki kandydatów do pracy stanowi branża TSL (transport, spedycja oraz logistyka). Wysokie zadłużenie w branży spowodowane wymuszonym postojem w warunkach globalnej pandemii oraz częste zmiany w międzynarodowym prawie transportowym, w tym także te nastawione na osiągnięcie neutralności klimatycznej (tzw. Europejski Zielony Ład) sprawiły, że warunki pracy w sektorze wymiany towarowej stały się coraz trudniejsze. Inaczej niż w IT koszt pozyskania i utrzymania pracownika, w kontekście chociażby koniecznych inwestycji w sprzęt, traktowany jest jako podstawa optymalizacji wydatków i często przekłada się na niesatysfakcjonującą wysokość oferowanego wynagrodzenia. Powyższe czynniki przekładają się na bardzo wysoką podaż ofert zatrudnienia. Brakuje obsady na stanowiska takie jak magazynierzy, operatorzy wózków widłowych, kierowcy samochodów ciężarowych, kierownicy ds. logistyki, spedytorzy czy robotnicy pracujący przy przeładunku towarów.

Ponieważ jednym z bardziej zauważalnych skutków pandemii COVID-19 na rynek pracy w 2021 roku było upowszechnienie pracy zdalnej, a wraz z tym realizacja pewnych usług w

sposób zdalny, przeobrazeniu uległo zapotrzebowanie na zawody wśród sprzedawców i pracowników biurowych. Szybko rozwijający się sektor sprzedaży online, a także wcześniej wspomniane postępujące zjawisko automatyzacji (tutaj - w handlu) sprawiły, że sprzedaż zanotowała zwiększony popyt na pracowników obsługi klienta, w tym głównie sprzedawców (świadczących usługi na odległość), kierowników ds. sprzedaży i marketingu oraz przedstawicieli handlowych. Z kolei zniknięcie barier geograficznych w wyniku spopularyzowania pracy zdalnej spowodowało wielu z pracowników obsługi biurowej, w tym pracowników centrów obsługi telefonicznej (tzw. pracownicy call center) do zmiany dotychczasowej branży i przejście do konkurencji która powstała także wśród firm zagranicznych, które zaoferowały korzystniejsze warunki pracy bez konieczności zmiany dotychczasowej lokalizacji miejsca jej świadczenia. Ponadto umiejętność odnalezienia się w zmiennych realiach nieustannie zmieniających się przepisów i konieczna znajomość obsługi specjalistycznych programów komputerowych sprawiły, że w 2021 r. na stabilnym wysokim poziomie od lat zgłaszane jest silne zapotrzebowanie na księgowych i pracowników ds. rachunkowości.

Podsumowując, w każdym kolejnym kwartale minionego 2021 roku obserwowane było systematyczne zwiększanie się liczby ofert publikowanych na portalach internetowych. Wpływ na sytuację, poza kolejnymi falami koronawirusa, miały także czynniki związane z próbą wniesienia konstruktywnych zmian i wprowadzanie na rynek w szybkim tempie nowoczesnych rozwiązań głównie technologicznych, aby ograniczyć jego zablokowanie w wyniku pandemii. W minionym roku wyraźnie rosło zapotrzebowanie na pracowników IT i kompetencje cyfrowe, ale także na pracowników w branżach wcześniej dotkniętych przez pandemię, w transporcie, sprzedaży i usługach gastronomicznych.

Liczba miejsc pracy w ofertach pracy publikowanych na portalach internetowych

W toku przeprowadzonej w 2021 roku analizy szczegółowych informacji zawartych w ofertach publikowanych za pośrednictwem Internetu wyodrębniono dodatkowy aspekt.

W części ogłoszeń o pracę wskazanych zostało więcej niż 1 miejsce pracy, stąd na bazie zebranych danych opracowano obraz graficzny rzeczywistego popytu na pracę w powiatach Wielkopolski. Z drugiej strony, ponieważ w części publikowanych ofert nie precyzowano konkretnej lokalizacji miejsca wykonywania pracy, gdyż dopuszczana była praca zdalna, system z założenia „przypisywał” taką ofertę do powiatu poznańskiego.

Tabela 3 Liczba miejsc pracy w województwie wielkopolskim zgłaszanych w internetowych ofertach pracy wg wielkich grup KZiS w 2021 r.

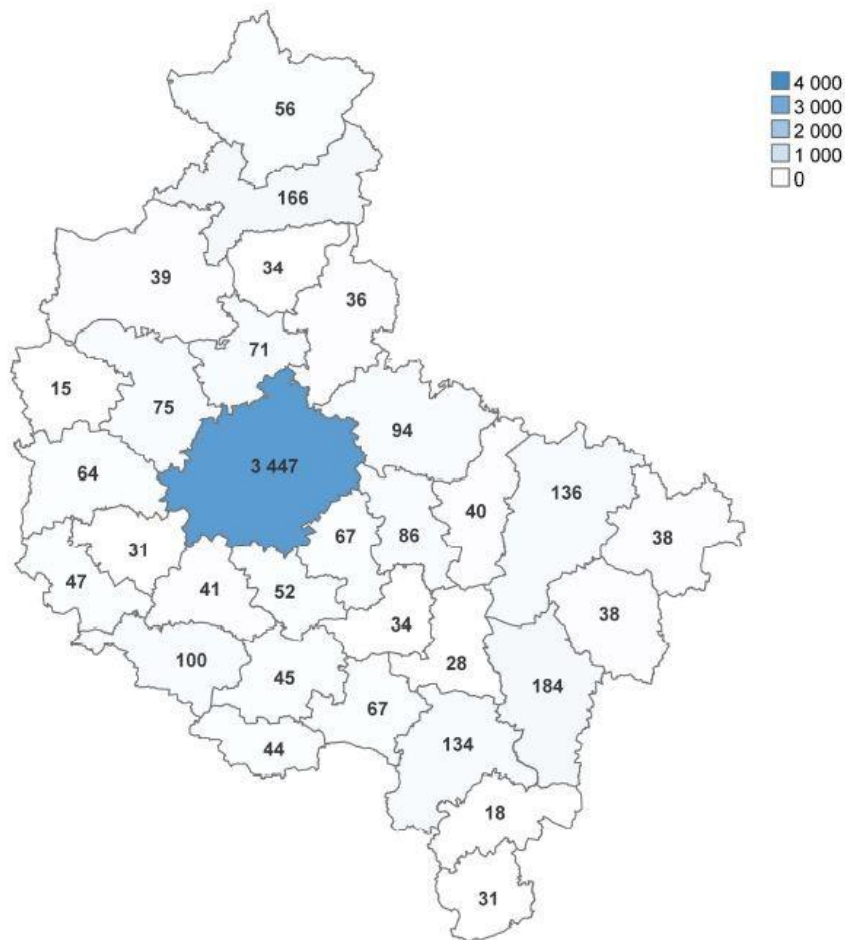
wielka grupa wg KZiS	nazwa grupy	w 2021 r.	
		liczba ofert	liczba miejsc pracy z ofert
1	władze publiczne, wyżsi urzędnicy, kierownicy	428	553
2	specjaliści	1 758	2023
3	technicy, średni personel	721	1010
4	pracownicy biurowi	354	412
5	pracownicy usług, sprzedawcy	410	573
6	rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0	0
7	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	244	261
8	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	233	280
9	pracownicy wykonujący prace proste	210	246
	łącznie	4 358	5 358

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

Na podstawie stworzonej wizualizacji można stwierdzić, że liczba miejsc pracy zawartych w internetowych ofertach pracy w 2021 roku jest rozproszona na tle całego województwa. Koncentracja następuje w sposób oczywisty w centrum regionu (powiat poznański wraz z miastem Poznań) oraz w większości powiatów ościennych (gnieźnieński, wrzesiński, szamotulski, obornicki). Pod wskazanym względem korzystnie sytuacja wygląda także we wschodniej części Wielkopolski, głównie w powiatach: kaliskim (184 miejsca pracy), konińskim (136 miejsc pracy), ostrowskim (134 miejsca pracy). Zauważalnie dużą liczbą

oferowanych miejsc pracy wykazać mogą się również firmy z powiatu pilskiego (166 miejsca pracy) na północy regionu. Wśród pozostałych wysoką pozycję zajęł powiat leszczyński.

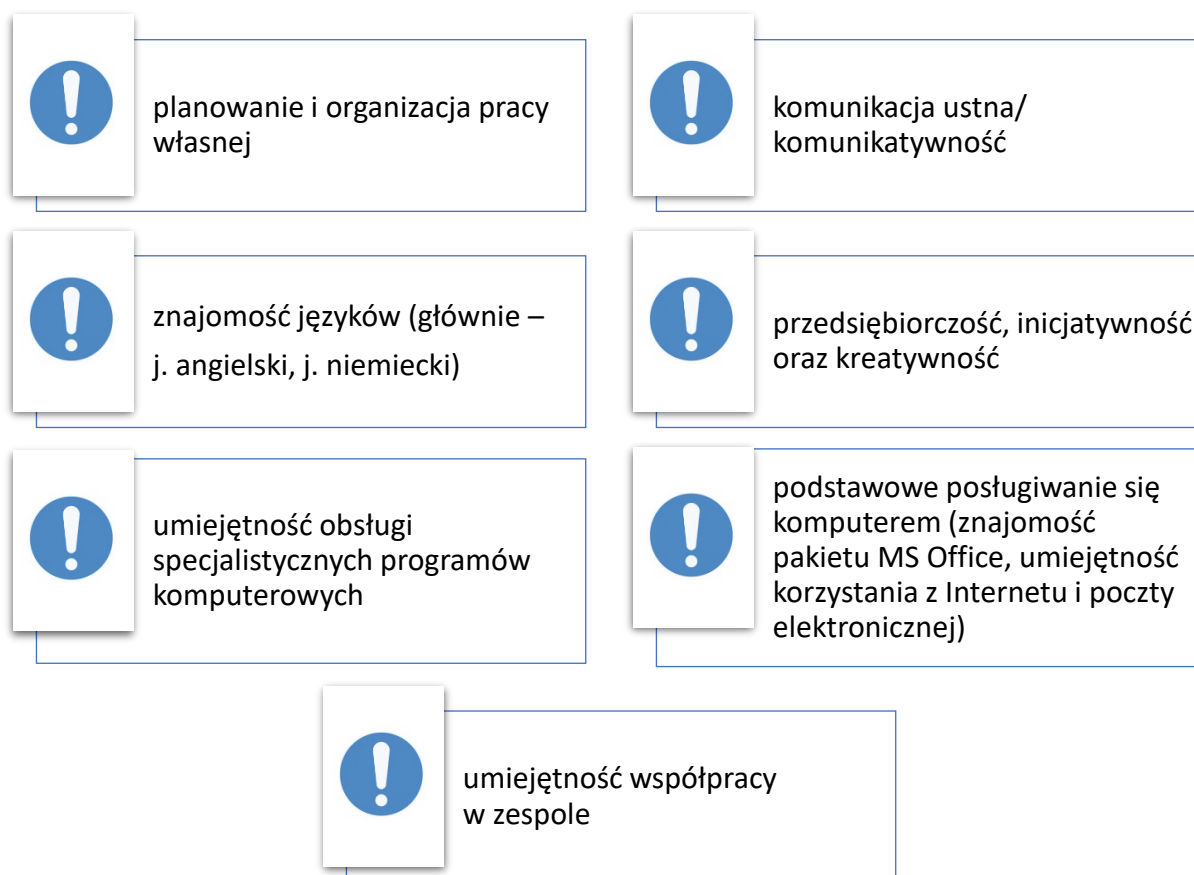
Mapka 1 Liczba miejsc pracy wskazanych w internetowych ofertach pracy wg powiatów województwa wielkopolskiego w 2021 r.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

Przegląd najpopularniejszych wymagań stawianych w internetowych ofertach pracy

Do przedstawionej powyżej analizy strukturalnej internetowych ofert pracy w województwie wielkopolskim w 2021 r., na podstawie przeprowadzonego badania sformułować można dodatkowe wnioski. Informacje na temat wymagań stawianych w internetowych ogłoszeniach o pracę, choć różnie definiowane w ofertach, należało ustandaryzować w celu stworzenia ich zestawienia. Wśród najczęściej stawianych w roku 2021 przez pracodawców wymagań, niezależnych od specyfiki zawodu, wskazać należy na:



Zadania stawiane obecnie przed kandydatami do pracy są coraz bardziej złożone. Dlatego poza przygotowaniem merytorycznym coraz częściej poszukiwane są tzw. kompetencje, które znajdują swoje pokrycie w wymienionych wyżej predyspozycjach.

Rynek pracy na przestrzeni ostatnich dwóch lat zaczął się zmieniać bardziej aktywnie. Zachodzące przeobrażenia dokonują się w czasie rzeczywistym i dotyczą wielu aspektów, w tym sposobu wykonywania pracy, możliwości zawodowych, zmieniają się także oczekiwania kandydatów do pracy. W obliczu tak dynamicznie zachodzącej transformacji wysuwającym

się na pierwsze miejsce trendem kształtującym przyszłość jest rozwój technologiczny, który w czasie trwania pandemii znacząco przyspieszył, obejmując swym zasięgiem coraz więcej dziedzin, w tym rynek pracy. Zjawiska postępującej cyfryzacji pracy wymuszają wykorzystywanie nowych rozwiązań coraz powszechniej udostępnianych przez pracodawców. W ślad za tym, niezbędne staje się dopasowywanie kompetencji pracowników do następującej rzeczywistości zawodowej.

Pracodawcy przede wszystkim cenią sobie umiejętności cyfrowe, i to nie tylko w zawodach informatycznych. Bardzo często wymagają przynajmniej podstawowej zdolności posługiwania się komputerem, w tym znajomości pakietu Ms Office, umiejętności korzystania z Internetu i poczty elektronicznej, a nierzadko również umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych (np.: księgowych, projektowych). Poszukiwany pracownik powinien także posiadać umiejętność pracy zespołowej, z którą związane są takie cechy personalne jak zdolność do osiągania kompromisów, kompetencje komunikacyjne, bycie elastycznym, otwartym, ale także chęć do ponoszenia odpowiedzialności za efekt wspólnej pracy.

Współczesne środowisko coraz częściej wymaga od osób pracujących, aby w warunkach permanentnej zmiany, natłoku informacji, ale także niepewności i niejednoznaczności potrafiły elastycznie adoptować się do nowych warunków. W tym kontekście, wśród kandydatów do pracy często zwraca się uwagę na takie umiejętności jak korzystanie z informacji i danych oraz kreatywność w rozwiązywaniu problemów i krytyczne myślenie.

Na rynku pracy największe szanse zdają się mieć w chwili obecnej osoby wszechstronne, które potrafią wyjść poza schematy, a przedsiębiorcy poszukują w kandydatach do pracy szerszych kompetencji niż te przypisane do ról zawodowych. Obecny rynek pracy nie jest rynkiem ani pracodawcy, ani pracownika lecz rynkiem kompetencji.

Analiza oferty świadczeń pozapłacowych publikowanych w internetowych ofertach pracy

W obliczu wcześniej opisanych przeobrażeń rynku pracy, mocno przewartościowały się priorytety, a zachodzące zmiany zweryfikowały faktyczne potrzeby także w zakresie funkcjonowania dodatkowych świadczeń dedykowanych pracownikom.

W trakcie analizy internetowych ofert pracy z 2021 r., poza aspektami wymienionymi wcześniej zwrócono uwagę również na korzyści pozapłacowe proponowane w internetowych ogłoszeniach o pracę publikowanych dla Wielkopolski. Z wyselekcjonowanej grupy 269 opublikowanych ofert zawierających największą liczbę zadeklarowanych przez pracodawcę benefitów stworzono ich zestawienie stopniowane na podstawie częstości występowania.

Tabela 4 Zestawienie najpopularniejszych benefitów pozapłacowych z wybranej puli ofert pracy (N=269) za 2021 r.

Rodzaj oferowanego benefitu	Częstość występowania w ofertach	Udział w ogóle przedstawianych benefitów
pakiet medyczny (w tym opieka stomatologiczna)	210	7,2
dofinansowanie zajęć sportowych	203	7,0
ubezpieczenie grupowe/ ubezpieczenie na życie	173	6,0
umowa o pracę na czas nieokreślony	156	5,4
szkolenia, kursy (wdrażające ale także podnoszące kwalifikacje)	154	5,3
praca w trybie zdalnym lub hybrydowym, elastyczny czas pracy (w tym także na część etatu)	144	5,0
perspektywa rozwoju zawodowego, zdobywanie doświadczenia	129	4,5
przyjazna atmosfera pracy w zespole	122	4,2
imprezy/wyjazdy/zajęcia integracyjne	101	3,5
dotatki z ZFŚS (w tym dofinansowanie do wypoczynku)	97	3,3
bonusy okolicznościowe (w tym np. bony świąteczne, z okazji narodzin dziecka, prezent urodzinowy)	88	3,0
pozostałe	1320	45,6
łącznie	2897	100,0

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

Benefity dla pracowników, czyli wszelkie świadczenia ze strony pracodawcy, które poza płacą zasadniczą i premią stanowią część całkowitego wynagrodzenia, są bardzo ważne głównie ze względu na rolę, jaką odgrywają w motywowaniu podwładnych. Pozostałe cele, jakie przyświecają pracodawcom, gdy wprowadzają benefity pracownicze głównie nakierowane zostają na wzmocnienie lojalności pracowników w stosunku do firmy, zatrzymanie najlepszych pracowników, zachęcenie najlepszych kandydatów na rynku do podjęcia pracy, zaspokojenie niektórych potrzeb pracowników po niższych kosztach, w grę wchodzi także kwestie wizerunkowe.

W 2021 roku, zapewne ze względu na dojmujące zagrożenia dla zdrowia człowieka wywołane czynnikiem pandemicznym w gronie najczęściej oferowanych benefitów znalazł się tzw. pakiet medyczny, nierzadko obejmujący swym zasięgiem także opiekę stomatologiczną. W grupie świadczeń zwiększających korzyści zdrowotne pracowników znalazły się także dofinansowanie do zajęć sportowych oraz ubezpieczenia grupowe. Ponownie, w czołówce proponowanych pracownikom świadczeń pozapłacowych znalazła się umowa o pracę na czas nieokreślony jako forma stabilnego zatrudnienia. Całkiem wysoko w zestawieniu plasuje się także dofinansowanie do kursów, dzięki którym pracownicy mogą nie tylko wdrożyć się w ramach obowiązków stanowiskowych, ale także doskonalić swoje kwalifikacje zawodowe. Na podstawie wyników analizy, w 2021 r. na znaczeniu wśród potrzeb pracowniczych zyskała kwestia związana ze stworzeniem przez firmę możliwości do pracy zdalnej, która zaskakująco dobrze zdała test w kontekście okoliczności spowodowanych przez pandemię. Wprowadzenie tego typu rozwiązania ułatwiło zarówno pracownikom, jak i pracodawcom funkcjonowanie w niesprzyjających warunkach. Z drugiej strony w czasie ostatnich dwóch lat możliwe było testowanie wprowadzanych rozwiązań, co skłoniło niemałą część pracowników do docenienia kulturotwórczej i integracyjnej roli, jaką spełnia siedziba pracodawcy. Przed pracodawcami natomiast pojawiło się wyzwanie związane z potrzebą integracji zespołu rozproszonego w czasie i w przestrzeni, stąd wśród topowych benefitów przedsiębiorcy proponowali przyjazną atmosferę współpracy w zespole oraz wszelkie zajęcia sprzyjające integracji społeczności firmy. Wśród najpopularniejszych benefitów oferowanych przez wielkopolskich przedsiębiorców w 2021 roku, wyróżnić należy dodatkowo propozycję klarownej polityki awansu, która kreuje przed kandydatem zachęcającą perspektywę rozwoju, w tym zorganizowanie na stanowisku możliwości

współpracy z gronem eksperckim. Czołówkę zestawienia zamykają benefity okolicznościowe, takie jak dofinansowanie do wypoczynku czy bonusy świąteczne lub wyprawka z okazji narodzin dziecka.

Na dalszych pozycjach zestawienia z 2021 r. (Wykres 6 poniżej) znalazły się m.in.: premiovany system poleceń znajomych, nagrody uzależnione od wyników (z zastosowaniem techniki tzw. grywalizacji), dofinansowanie nauki (w tym również języków obcych), gwarancja niezbędnych narzędzi pracy (samochód, telefon, laptop), zniżki pracownicze na produkty firmowe czy chociażby międzynarodowe środowisko pracy albo stałe wsparcie opiekuna w miejscu pracy (tzw. mentoring). Dodatkowo warto zwrócić uwagę na nowe benefity, które spontanicznie zasilają dotychczasową pulę możliwości. Coraz częściej pojawiają się propozycje, takie jak dodatkowy dzień wolny na urodziny, nielimitowany urlop, krótszy dzień pracy w piątki albo nawet czterodniowy dzień pracy. Wszystkimi wymienionymi benefitami pracownicy zyskują czas, który staje się nową preferencją na rynku świadczeń pozapłacowych.

Wykres 6 Procentowy udział pozostałych najpopularniejszych korzyści pozapłacowych oferowanych w wybranej grupie ogłoszeń o pracę w 2021 r.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

Sytuacja spowodowana okresem trwania pandemii koronawirusa przewartościowała potrzeby pracowników również w zakresie benefitów oferowanych przez zatrudniających, a na pracodawcach wymusiła bilans korzyści i strat. Jeszcze w 2020 r. rekruterzy pozwalali sobie na obniżanie atrakcyjności ofert, w tym na zmniejszanie zakresu proponowanych

benefitów pozapłacowych, ze względu na wymuszoną konieczność redukcji ponoszonych przez firmy kosztów. Na koniec 2021 r., po blisko dwóch latach trwania pandemii, sytuacja jest już inna. Dynamicznie zmieniała się rzeczywistość, przedefiniowaniu uległy dotychczasowe wartości. W tych warunkach również potrzeby pracowników zmieniły się, a pracodawcy, chcąc utrzymać swoją działalność zostali zmuszeni, by w kontekście rosnących kosztów prowadzenia biznesu, wziąć pod uwagę w planowaniu strategii firmy zakres oferowanych benefitów. Ponadto, konieczna okazała się dywersyfikacja tego rodzaju świadczeń, ponieważ posiadanie tego samego pakietu benefitów dla wszystkich pracowników już się nie sprawdza, odmienne są preferencje poszczególnych grup zawodowych. Zachodzące na rynku pracy zmiany wymagają umiejętności dopasowania się do aktualnie panującej sytuacji, gdyż transformacja czynników, które wpływają na jakość i sposób wykonywania pracy dynamicznie postępuje na naszych oczach.

Wybrane aspekty funkcjonowania wielkopolskiego rynku pracy w 2021 r.

Wyniki badania dotyczącego czasu poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne

Badanie średniego czasu poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w województwie wielkopolskim, oparte zostało na weryfikacji liczby dni, podczas których osoby bezrobotne pozostawały w rejestrach powiatowych urzędów pracy przed podjęciem zatrudnienia niesubsydiowanego. Analiza średniego czasu pozostawania bez pracy jest badaniem cyklicznym przeprowadzanym na podstawie danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego. W niniejszym opracowaniu zestawiono informacje z lat 2020 -2021.

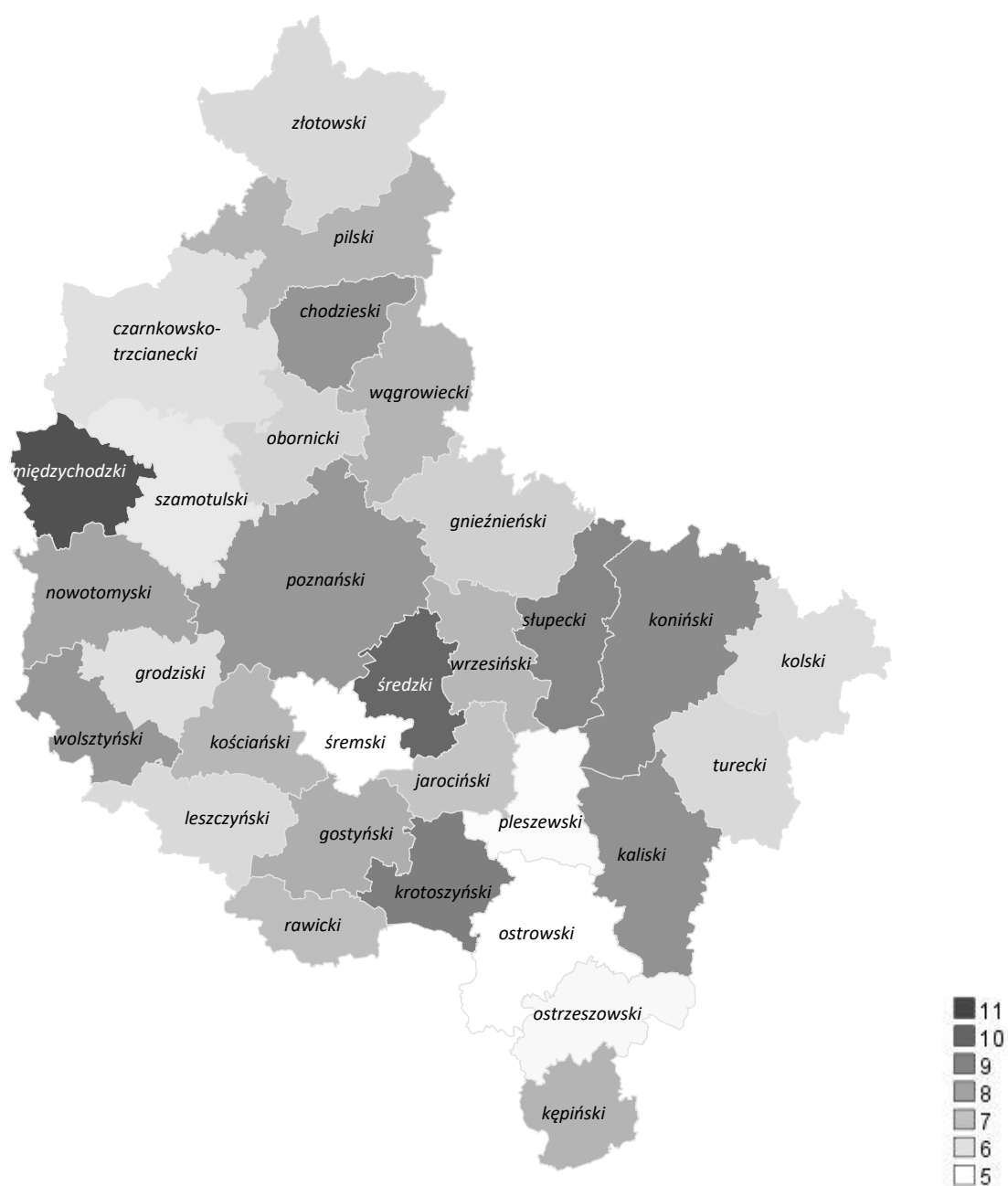
W ramach metodologii badania, przy wyliczaniu średniego czasu pozostawania bez pracy, główne założenia obejmowały następujące kwestie:

- dane pozyskane zostały z systemu Syriusz dla osób wyrejestrowanych w miesiącu październiku z powodu podjęcia zatrudnienia;
- uwzględniono wyłącznie podjęcie pracy niesubsydiowanej, tzn. takiego zatrudnienia w którym pracodawca w pełni samodzielnie pokrywa koszty wynagrodzenia zatrudnionych pracowników;
- w razie wystąpienia przypadków dotyczących osób, które w danym miesiącu ponownie się zarejestrowały, a system oznaczył w tym miejscu datę aktywności symbolem „01.01.9999” wprowadzono faktyczną datę z rejestrów;
- w przypadku wykształcenia średniego brano pod uwagę następujące kategorie wykształcenia: średnie zawodowe, średnie branżowe, średnie ogólnokształcące oraz średnie pomaturalne/policealne;
- w przypadku wykształcenia zawodowego brano pod uwagę następujące kategorie wykształcenia: zasadnicze zawodowe, zasadnicze branżowe oraz zasadnicze;
- w przypadku wykształcenia podstawowego brano pod uwagę następujące kategorie wykształcenia: podstawowe, gimnazjalne oraz niepełne/brak;
- w przypadku 4 powiatów pominięto wartości ekstremalne (sytuacje, gdy liczba dni przypadających na jedną osobę zarejestrowaną w urzędzie pracy przekraczała 3000 dni).

Średni czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych ogółem

Na podstawie wyników cyklicznego badania średniego czasu pozostawania bez pracy osób bezrobotnych z obszaru województwa wielkopolskiego wynika, iż czas ten w porównaniu do roku 2020 uległ wydłużeniu i wyniósł w 2021 r. – 7,4 miesiąca.

Mapka 1 Średni czas pozostawania bez pracy (w miesiącach) wg powiatów Wielkopolski w październiku 2021 r.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu.

W 2021 r. wśród osób, które według rejestrów powiatowych służb zatrudnienia najdłużej pozostawały bez pracy znaleźli się mieszkańcy powiatów: międzychodzkiego – 10,6 miesiąca, średzkiego – 9,9 miesiąca, krotoszyńskiego – 9,1 miesiąca, słupeckiego – 8,9 miesiąca, konińskiego – 8,7 miesięcy, kaliskiego – 8,5 miesiąca i chodzieskiego – 8,4 miesiąca. Na tle pozostałych powiatów, ponad 8 miesięcy bez pracy pozostawali także bezrobotni z powiatów poznańskiego i wolsztyńskiego (8,3 miesiąca). W 2021 r. najkrócej pracy poszukiwały osoby zarejestrowane w urzędach pracy w Ostrowie Wielkopolskim i w Śremie – po 5,0 miesiący, w Pleszewie – 5,1 miesiąca i w Ostrzeszowie – 5,2 miesiąca.

Analiza przeprowadzona pod kątem porównania wyników rok do roku wskazała, iż średni czasu pozostawania bez pracy osób bezrobotnych z obszaru województwa wielkopolskiego wydłużył się o 2,1 miesiąca. Wzrost ten jest efektem wydłużenia się czasu pozostawania bez pracy w większości powiatów województwa, z czego najbardziej w powiatach: międzychodzkiem, nowotomyskim i krotoszyńskim. Nieznacznemu skróceniu czas ten uległ on zaledwie w 4 powiatach: ostrzeszowskim, chodzieskim, złotowskim i ostrowskim. W odniesieniu do największego ośrodka w regionie - powiatu poznańskiego (wraz z miastem Poznań) średni czas poszukiwania pracy dla osób zarejestrowanych w PUP w Poznaniu w październiku 2021 r. wyniósł 8,3 miesiąca, podczas gdy w analogicznym okresie 2020 r. wynosił 4,7 miesiąca (wynik poniżej średniej dla województwa wielkopolskiego w 2020 r.).

Tabela 1 Średni czas pozostawania bez pracy w październiku w województwie wielkopolskim wg powiatów w latach 2020 r. i 2021 r.

powiat	2020			2021		
	suma dni	liczba osób	średni czas (w miesiącach)	suma dni	liczba osób	średni czas (w miesiącach)
chodzieski	16 101	60	8,9	20 772	82	8,4
czarnkowsko-trzcianecki	16 359	126	4,3	21 128	117	6,0
gnieźnieński	26 257	156	5,6	31 009	158	6,5
gostyński	28 967	136	7,1	33 943	149	7,6
grodziski	15 568	90	5,8	12 953	72	6,0
jarociński	23 647	118	6,7	29 330	142	6,9
kaliski	25 258	165	5,1	53 529	209	8,5
kępiński	8 898	51	5,8	10 683	48	7,4
kolski	14 171	111	4,3	18 573	102	6,1
koniński ⁷	83 840	430	6,5	81 742	312	8,7
kościański	12 656	91	4,6	12 670	58	7,3
krotoszyński	20 897	147	4,7	28 595	105	9,1
leszczyński ⁸	34 449	209	5,5	28 110	150	6,2
międzychodzki	45 533	317	4,8	13 725	43	10,6
nowotomyski	10 002	100	3,3	18 065	76	7,9
obornicki	10 336	72	4,8	11 375	59	6,4
ostrowski	34 001	220	5,2	28 251	189	5,0
ostrzeszowski	18 694	89	7,0	10 959	70	5,2
pilski	28 343	160	5,9	43 896	197	7,4
pleszewski	10 929	82	4,4	17 736	117	5,1
poznański ⁹	108 288	772	4,7	211 042	853	8,3
rawicki ¹⁰	14 593	107	4,5	20 106	95	7,1
słupecki	18 054	100	6,0	25 630	96	8,9
szamotulski	15 384	99	5,2	18 899	110	5,7
średzki	26 490	126	7,0	31 080	105	9,9
śremski	10 062	93	3,6	9 671	65	5,0
turecki	18 375	132	4,6	24 138	130	6,2
wągrowiecki	20 095	130	5,2	27 108	122	7,4
wolsztyński	8 592	58	4,9	12 392	50	8,3
wrzesiński	20 760	149	4,6	27 698	126	7,3
złotowski	22 776	116	6,5	19 982	108	6,2
WOJEWÓDZTWO	768 375	4812	5,3	954 790	4315	7,4

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego.

Powiaty w których wyeliminowano ekstremalnie wysokie na tle innych wartości (liczbę dni przypadającą na 1 osobę):

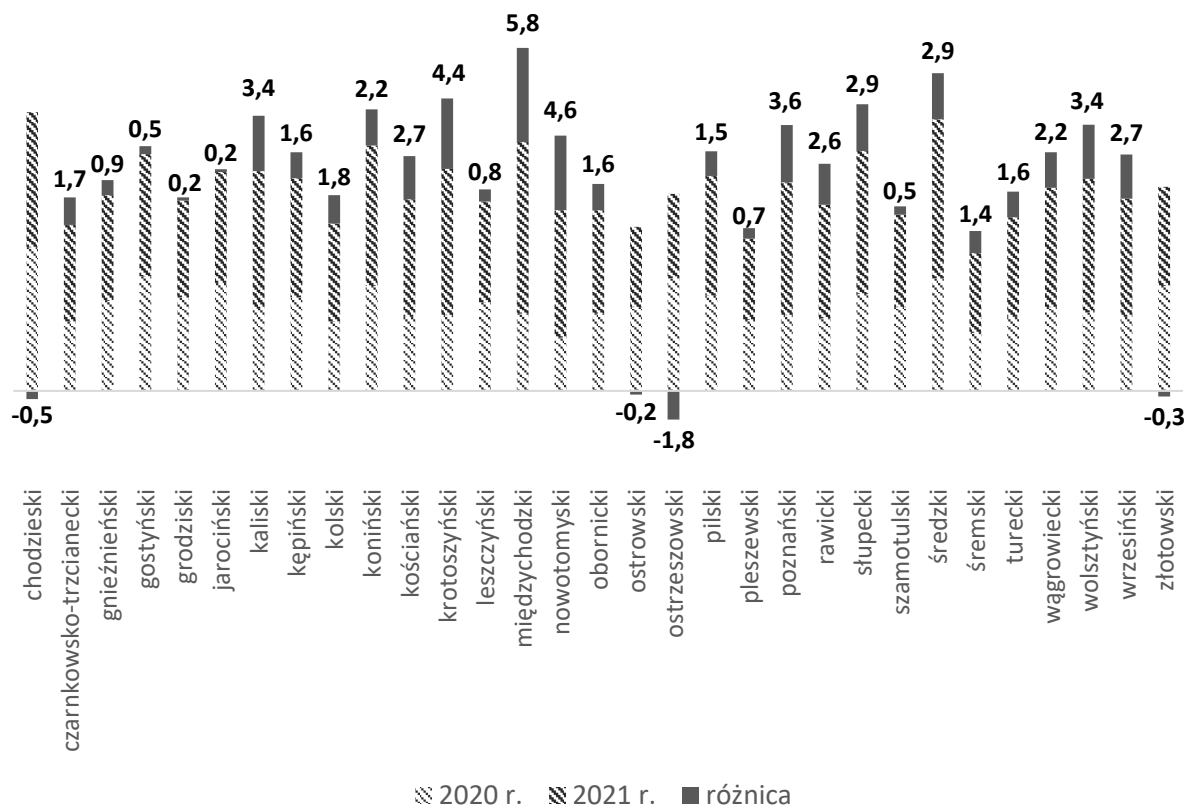
⁷ koniński – 3609;

⁸ leszczyński – 3335;

⁹ poznański – 3644;

¹⁰ rawicki – 6133;

Wykres 1 Porównanie średniego czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach) w powiatach województwa wielkopolskiego w październiku 2020 r. i październiku 2021 r.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu.

W odniesieniu do osób młodych (w założeniu metodologicznym – osoby do 30 roku życia) średni czas pozostawania w rejestrach powiatowych urzędów pracy wyniósł w 2021 r. 5,9 miesiąca. Także tutaj odnotowano wydłużenie czasu poszukiwania pracy, przy czym na mniejszą skalę (1,3 miesiąca). Najdłużej bez pracy pozostawały osoby do 30 r.ż. w powiatach: średzkim – 10,0 miesięcy, kaliskim – 7,5 miesiąca, krotoszyńskim – 7,5 miesiąca, nowotomyskim i poznańskim – po 7,4 miesiąca. Najkrócej pracy szukali ludzie młodzi z powiatów: ostrowskiego – 3,5 miesiąca, obornickiego – 3,6 miesiąca oraz ostrzeszowskiego – 3,9 miesiąca.

Tabela 2 Średni czas pozostawania bez pracy wśród osób do 30 roku życia wg powiatów województwa wielkopolskiego w październiku 2020 r. i październiku 2021 r.

powiat	2020			2021		
	suma dni	liczba osób	średni czas (w miesiącach)	suma dni	liczba osób	średni czas (w miesiącach)
chodzieski	5 987	25	8,0	7 087	35	6,8
czarnkowsko-trzcianecki	4 511	47	3,2	5 210	39	4,5
gnieźnieński	7 332	55	4,4	7 046	55	4,3
gostyński	11 428	62	6,1	11 584	62	6,2
grodziski	5 225	42	4,1	4 229	33	4,3
jarociński	9 154	50	6,1	11 731	66	5,9
kaliski	6 945	59	3,9	17 941	80	7,5
kępiński	5 029	32	5,2	4 808	30	5,3
kolski	6 760	53	4,3	6 376	47	4,5
koniński*	34 348	199	5,8	23 762	121	6,6
kościański	3 341	35	3,2	3 341	21	5,3
krotoszyński	6 493	63	3,4	12 143	54	7,5
leszczyński*	11 648	84	4,6	7 771	58	4,5
międzychodzki	18 129	123	4,9	3 304	23	4,8
nowotomyski	3 059	49	2,1	6 870	31	7,4
obornicki	3 775	32	3,9	1 836	17	3,6
ostrowski	9 963	93	3,6	6 907	66	3,5
ostrzeszowski	5 130	35	4,9	4 351	37	3,9
piłski	7 450	44	5,6	11 270	56	6,7
pleszewski	5 674	41	4,6	7 167	54	4,4
poznański*	31 188	259	4,0	45 156	204	7,4
rawicki*	8 183	51	5,3	8 459	52	5,4
słupecki	9 425	55	5,7	7 185	50	4,8
szamotulski	3 926	30	4,4	6 795	38	6,0
średzki	9 214	54	5,7	13 509	45	10,0
śremski	3 162	39	2,7	4 674	35	4,5
turecki	6 386	57	3,7	8 026	47	5,7
wągrowiecki	6 962	39	6,0	6 813	50	4,5
wolsztyński	5 532	33	5,6	4 639	22	7,0
wrzesiński	4 745	57	2,8	10 865	55	6,6
złotowski	7 053	38	6,2	4 885	32	5,1
WOJEWÓDZTWO	267 157	1935	4,6	285 740	1615	5,9

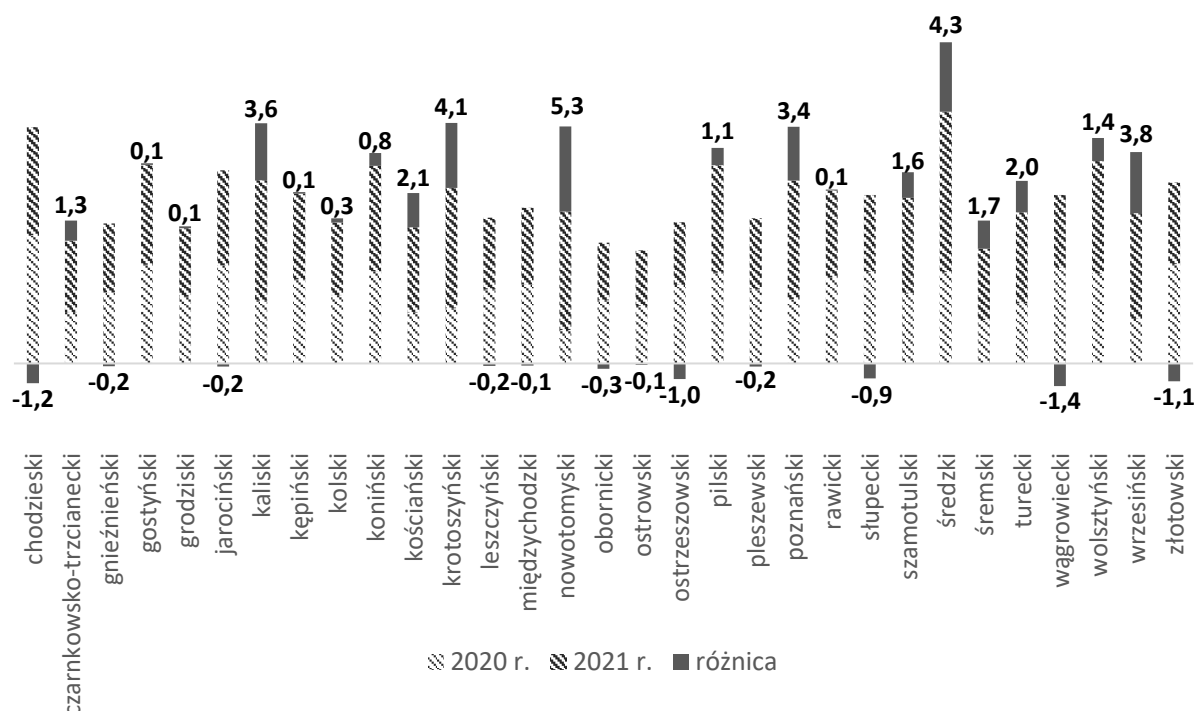
Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego.

Porównując wyniki dla tej grupy poddanej analizie w zestawieniu rok do roku) wydłużenie czasu poszukiwania pracy przez osoby młode nastąpiło w 19 powiatach, z czego największe

* Powiaty, w których wyeliminowano ekstremalnie wysokie na tle innych wartości (liczbę dni przypadającą na 1 osobę).

miało miejsce w powiatach: nowotomyskim, średzki i krotoszyńskim. Z kolei szybciej znajdowano pracę w 12 powiatach, a czas pozostawania bez pracy najwyraźniej uległ skróceniu w powiatach: wągrowieckim, chodzieskim, złotowskim oraz ostrzeszowskim i słupeckim.

Wykres 2 Porównanie średniego czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach) osób do 30 r.ż. w powiatach województwa wielkopolskiego w październiku 2020 r. i październiku 2021 r.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu.

Średni czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych wg wykształcenia

Wśród osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w województwie wielkopolskim, które podjęły zatrudnienie niesubsydiowane w październiku 2021 r., największy ich udział posiadało wykształcenie średnie (40%). Przeciętnie znalezienie zatrudnienia zajęło im 7 miesięcy, a czas ten wydłużył się w stosunku do 2020 r., o 2 miesiące. Na przestrzeni 2021 r. był on jednak najkrótszy na tle innych grup podejmujących pracę, wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia. W przekroju lokalnym najdłużej pracy poszukiwały osoby z wykształceniem średnim z powiatów: międzychodzkiego – 13,3 miesiąca, słupeckiego – 9,4 miesiąca, średzkiego – 9,2 miesiąca oraz chodzieskiego – 9 miesięcy. Najkrótszy okres pozostawania bez pracy w tej grupie wykształconych zaobserwowano w powiatach ostrowskim – 3,8 miesiąca i śremskim – 3,9 miesiąca.

Tabela 3 Liczba osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia zatrudnienia niesubsydiowanego w październiku 2020 r. i październiku 2021 r. w województwie wielkopolskim wg wykształcenia.

	gimnazjalne i poniżej	zawodowe	średnie	wyższe
październik 2020 r.	707	1179	1921	1005
październik 2021 r.	672	1085	1717	841

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu.

Drugą co wielkości grupę wśród osób, które podjęły zatrudnienie w 2021 r., ze względu na poziom wykształcenia stanowili wyrejestrowani z wykształceniem zawodowym (25% ogółu). Wśród nich średni czas pozostawania bez pracy wyniósł 7,3 miesiąca. Najdłużej bez pracy pozostawały osoby z wykształceniem zawodowym w powiatach: wolsztyńskim – 12,1 miesiąca, krotoszyńskim – 11,2 miesiąca i konińskim – 10,7 miesiąca. Z kolei najkrócej bez zatrudnienia pozostawały osoby z powiatów: złotowskiego – 3,8 miesiąca, szamotulskiego – 4,5 miesiąca, obornickiego – 4,7 miesiąca, kościańskiego – 4,9 miesiąca oraz kolskiego – 5 miesięcy.

W październiku 2021 r. osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym stanowiły 19% osób podejmujących pracę. Średnio osoby z wykształceniem wyższym pozostawały bez pracy 7,8 miesiąca, podczas gdy rok wcześniej wskaźnik ten sięgał wartości 5,2 miesiąca. W badanym okresie najwyższy wskaźnik średniego czasu pozostawania bez pracy dla osób z wykształceniem wyższym przypadł na powiaty: słupecki – 13,6 miesiąca, chodzieski – 12,6 miesiąca oraz pilski – 10,7 miesiąca. Równocześnie najkrótszy czas pozostawania bez pracy wśród osób, które uzyskały wykształcenie wyższe, zanotowano w powiatach kępińskim – 2,7 oraz jarocińskim – 2,9 miesiąca.

W 2021 r. w strukturze osób bezrobotnych wyrejestrowanych z powodu podjęcia zatrudnienia najniższy udział (16%) odnotowała grupa osób z wykształceniem „gimnazjalnym i poniżej”, w której to czas poszukiwania pracy wyniósł średnio 7,6 miesiąca i wydłużył się z 5,6 miesiąca w 2020 r. Średni czas pozostawania bez pracy dla bezrobotnych z wykształceniem podstawowym najdłuższy okazał się w powiatach: kępińskim – 21,3 miesiąca, średzkim – 14,4 miesiąca, międzychodzkiem – 11,2 miesiąca oraz gostyńskim – 10,7 miesiąca. Najkrócej pracy poszukiwali bezrobotni w powiatach: kolskim – 3,4 miesiąca, wrzesińskim – 3,7 miesiąca, pleszewskim – 3,9 miesiąca oraz gnieźnieńskim – 4 miesiące.

Tabela 4 Średni czas pozostawania bez pracy wg wykształcenia w powiatach województwa wielkopolskiego w październiku 2020 r. i październiku 2021 r.

powiat	gimnazjalne i poniżej		zawodowe		średnie		wyższe	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
chodzieski	7,1	7,3	9,1	6,4	11,8	9,0	5,4	12,6
czarnkowsko-trzcianecki	6,3	7,7	3,4	5,1	3,9	5,0	4,3	6,1
gnieźnieński	5,6	4,0	6,5	6,4	4,1	6,5	7,1	8,5
gostyński	6,4	10,7	6,6	7,3	7,5	8,0	7,2	4,8
grodziski	6,9	7,3	10,1	5,4	2,9	6,8	3,0	4,8
jarociński	4,4	5,9	7,9	8,2	6,1	7,2	7,4	2,9
kaliski	5,9	7,9	6,1	9,8	5,1	8,1	3,6	8,8
kępiński**	18,9	21,3	11,9	6,7	2,9	7,6	4,3	2,7
kolski	4,7	3,4	4,5	5,0	3,5	6,1	5,5	9,5
Koniński*	7,6	8,0	6,4	10,7	6,4	8,3	6,2	7,1
kościański	4,9	6,7	5,0	4,9	4,7	7,3	2,4	9,6
krotoszyński	3,7	9,3	5,0	11,2	4,4	8,1	6,1	8,3
leszczyński*	3,8	4,9	7,9	7,8	5,0	6,6	5,2	4,6
międzychodzki	4,7	11,2	3,3	7,1	6,0	13,3	3,9	5,8
nowotomyski	3,2	9,5	3,7	9,8	3,1	4,8	3,6	9,3
obornicki	5,7	7,2	5,3	4,7	3,5	6,2	6,5	9,5
ostrowski	4,9	5,8	6,0	5,5	4,2	3,8	6,6	6,2
ostrzeszowski	12,1	7,7	6,6	5,5	6,7	4,4	4,5	4,9
pilski	7,2	6,7	7,1	5,3	5,3	7,5	4,4	10,7
pleszewski	2,1	3,9	4,1	5,5	5,1	5,3	5,4	4,4
poznański*	4,6	9,2	4,6	8,1	4,9	7,2	4,5	9,0
rawicki*	3,6	6,2	3,7	6,9	5,5	7,6	3,5	6,4
słupecki	6,2	5,1	6,1	7,4	6,0	9,4	5,8	13,6
szamotulski	4,4	7,1	4,4	4,5	6,3	6,2	4,5	5,1
średzki	7,6	14,4	7,5	9,6	4,9	9,2	10,2	6,7
śremski	2,4	5,5	4,5	5,9	3,3	3,9	3,9	9,0
turecki	6,4	7,1	4,2	5,3	4,2	5,6	5,3	7,9
wągrowiecki	5,2	6,7	5,8	6,2	4,1	8,7	6,0	8,1
wolsztyński	6,2	9,3	2,3	12,1	3,9	6,2	8,9	5,3
wrzesiński	7,8	3,7	4,4	8,8	3,0	8,7	5,2	4,9
złotowski	6,7	5,3	4,3	3,8	8,8	7,9	5,3	6,5
WOJEWÓDZTWO	5,6	7,6	5,6	7,3	5,1	7,1	5,2	7,8

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego.

* Powiaty, w których wyeliminowano ekstremalnie wysokie na tle innych wartości (liczbę dni przypadającą na 1 osobę);

** Wyjątkowa sytuacja na wielkość wskaźnika wpływ miał fakt, że 1 z osób do momentu wyrejestrowania pozostawała bez pracy relatywnie długo na tle pozostałych - 1148 dni).

Z porównania rok do roku parametrów w zakresie średniego czasu pozostawania bez pracy osób bezrobotnych z uwzględnieniem ich wykształcenia wynika, iż w 2021 r.:

- w grupie osób z wykształceniem **podstawowym** czas poszukiwania zatrudnienia najbardziej wydłużył się w powiatach: średzkim, międzychodzkiem, nowotomyskim i krotoszyńskim, natomiast zauważalnie skrócił się w powiatach ostrzeszowskim i wrzesińskim;
- w grupie osób z wykształceniem **zawodowym** czas poszukiwania zatrudnienia najbardziej wydłużył się w powiatach: wolsztyńskim, krotoszyńskim i nowotomyskim, natomiast zauważalnie skrócił się w powiatach kępińskim i grodziskim;
- w grupie osób z wykształceniem **średnim** czas poszukiwania zatrudnienia najbardziej wydłużył się w powiatach międzychodzkiem i wrzesińskim, natomiast zauważalnie skrócił się w powiatach chodzieskim i ostrzeszowskim;
- w grupie osób z wykształceniem **wyższym** czas poszukiwania zatrudnienia najbardziej wydłużył się w powiatach: słupeckim, kościańskim i chodzieskim, natomiast zauważalnie skrócił się w powiatach: jarocińskim, wolsztyńskim i średzkim.

Wśród osób młodych (tzn. do 30 roku życia) blisko połowę osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia zatrudnienia w październiku (48%) stanowili poszukujący pracy z wykształceniem średnim.

Tabela 5 Liczba osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia zatrudnienia niesubsydiowanego w październiku 2020 r. i październiku 2021 r. w województwie wielkopolskim wg wykształcenia w grupie osób do 30 roku życia.

	gimnazjalne i poniżej	zawodowe	średnie	wyższe
październik 2020 r.	235	387	943	370
październik 2021 r.	202	358	774	281

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu.

W 2021 r. przeciętny czas pozostawania bez pracy w tej grupie wykształcenia wynosił 5,8 miesiąca, z czego najdłuższego okresu pozostawania bez zatrudnienia doświadczyły osoby zarejestrowane z powiatów: średzkiego – 8,7 miesiąca, rawickiego – 8,2 miesiąca, wrzesińskiego – 7,7 miesiąca oraz poznańskiego – 7,5 miesiąca. Równocześnie stan pozostawania bez pracy wśród osób młodych z wykształceniem średnim trwał najkrócej w

powiatach: ostrowskim – 2,8 miesiąca, obornickim – 3 miesiące oraz nowotomyskim – 3,3 miesiąca .

W 2021 r. bezrobotni z wykształceniem zawodowym stanowili 22% w ogóle osób podejmujących pracę do 30 r.ż. Najdłuższy czas poszukiwania pracy przez osoby, które zakończyły kształcenie na poziomie zawodowym, dotyczył młodych z powiatów: nowotomyskiego – 11,4 miesiąca, krotoszyńskiego – 9,9 miesiąca oraz jarocińskiego – 9,4 miesiąca. Najkrótszy okres pozostawania bez pracy objął osoby młode w powiatach: ostrzeszowskim – 1 miesiąc, obornickim – 1,5 miesiąca oraz pleszewskim i tureckim – po 1,6 miesiąca.

W 2021 r. udział osób młodych posiadających wykształcenie wyższe stanowił 17% ogółu wyrejestrowanych osób do 30 r.ż. Wśród nich najdłużej bez pracy pozostawali młodzi z powiatów: śremskiego – 16,2 miesiąca, pilskiego – 10,5 miesiąca oraz chodzieskiego – 10,1 miesiąca. Natomiast najkrócej, bo blisko miesiąc poszukiwali pracy młodzi z powiatów: czarnkowsko-trzcianieckiego, jarocińskiego i złotowskiego.

Najmniejszą grupę wyróżnioną ze względu na wykształcenie wśród ogółu osób do 30 r.ż. podejmujących pracę stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym (13%), jednak to oni najdłużej poszukiwali zatrudnienia (7,5 miesiąca). Wśród tych osób najdłużej zatrudnienia poszukiwali młodzi w powiatach: kępińskim – 38,3 miesiąca, średzkim – 17,7 miesięcy oraz szamotulskim – 12,5 miesiąca. Z kolei najkrócej (poniżej 2 miesięcy) pracy szukały osoby z powiatów: kolskiego, rawickiego i gostyńskiego.

Dodatkowo z porównania średniego czasu pozostawania bez pracy osób bezrobotnych do 30 roku życia w październiku 2020 r. i październiku 2021 r., z uwzględnieniem ich wykształcenia wynika, iż:

- w grupie osób młodych z wykształceniem **podstawowym** czas poszukiwania zatrudnienia najbardziej wydłużył się w powiatach: kępińskim, średzkim, krotoszyńskim i nowotomyskim, natomiast skrócił się w powiatach: gostyńskim, kolskim i gnieźnieńskim;

Tabela 6 Średni czas pozostawania bez pracy wg wykształcenia osób do 30 roku życia w powiatach województwa wielkopolskiego w październiku 2020 r. i październiku 2021 r.

powiat	<i>gimnazjalne i poniżej</i>		<i>zawodowe</i>		<i>średnie</i>		<i>wyższe</i>	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
chodzieski	6,0	8,4	9,5	6,7	8,6	6,1	5,7	10,1
czarnkowsko-trzcianecki	5,2	4,6	3,0	3,5	2,7	6,2	3,4	0,9
gnieźniński	4,8	2,7	5,8	2,3	3,6	5,3	4,6	5,3
gostyński	6,1	1,5	4,9	6,9	6,7	6,9	6,9	3,1
grodziski	0,0	7,2	7,0	3,2	2,7	5,4	2,9	2,1
jarociński	5,4	6,5	5,1	9,4	6,7	5,3	6,3	1,0
kaliski	4,8	10,3	3,1	8,6	4,0	6,8	3,4	6,5
kępiński**	0,0	38,3	13,7	5,7	2,7	4,1	4,3	2,5
kolski	4,1	0,9	5,3	3,7	3,7	3,6	4,9	8,7
Koniński*	6,4	7,9	6,4	6,7	5,1	6,6	6,3	5,6
kościański	3,3	8,0	4,2	2,2	2,6	5,3	2,8	6,1
krotoszyński	2,2	11,8	3,5	9,9	3,9	6,5	2,4	5,5
leszczyński*	3,1	9,5	4,8	3,4	5,0	4,0	4,1	5,3
międzychodzki	4,2	3,8	4,0	3,5	5,8	6,3	3,0	3,7
nowotomyski	2,3	11,3	1,9	11,4	2,2	3,3	1,6	8,4
obornicki	6,4	5,4	5,2	1,5	2,8	3,0	1,9	8,2
ostrowski	3,8	5,4	4,8	3,3	3,4	2,8	2,8	4,6
ostrzeszowski	5,0	3,8	5,6	1,0	4,6	4,3	5,0	5,7
pilski	4,0	8,7	8,3	4,1	5,8	5,5	5,2	10,5
pleszewski	1,0	2,0	4,5	1,6	5,6	6,5	1,5	3,1
poznański*	3,9	7,9	2,4	7,2	4,3	7,5	3,9	6,8
rawicki*	1,0	1,0	4,3	3,2	6,3	8,2	2,4	5,1
słupecki	6,2	5,9	4,2	3,5	6,6	4,4	4,2	8,0
szamotulski	4,5	12,5	2,5	3,0	5,1	6,0	1,3	3,5
średzki	7,0	17,7	5,4	6,7	2,7	8,7	11,7	7,2
śremski	1,6	5,7	4,2	5,3	1,8	3,6	4,8	16,2
turecki	1,5	5,3	3,4	1,6	3,4	5,9	5,2	8,9
wągrowiecki	3,5	5,7	9,0	5,6	4,8	4,0	1,8	3,0
wolsztyński	8,3	10,3	3,0	7,1	4,0	4,7	13,2	8,7
wrzesiński	3,0	3,9	3,2	5,7	2,6	7,7	2,4	7,1
złotowski	6,7	5,3	3,7	2,5	7,3	6,4	6,4	1,0
WOJEWÓDZTWO	4,5	7,5	5,0	5,2	4,5	5,8	4,6	5,9

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego.

* Powiaty, w których wyeliminowano ekstremalnie wysokie na tle innych wartości (liczbę dni przypadającą na 1 osobę);

** Wyjątkowa sytuacja - na wielkość wskaźnika wpływ miał fakt, że 1 z osób do momentu wyrejestrowania pozostawała bez pracy relatywnie długo na tle pozostałych - 1148 dni).

- w grupie osób młodych z wykształceniem **zawodowym** czas poszukiwania zatrudnienia najbardziej wydłużył się w powiatach: nowotomyskim, krotoszyńskim i kaliskim, natomiast zauważalnie skrócił się w powiatach: kępińskim, ostrzeszowskim i pilskim;
- w grupie osób młodych z wykształceniem **średnim** czas poszukiwania zatrudnienia najbardziej wydłużył się w powiatach średzkim i wrzesińskim, natomiast skrócił się w powiatach chodzieskim i słupeckim;
- w grupie osób młodych z wykształceniem **wyższym** czas poszukiwania zatrudnienia najbardziej wydłużył się w powiatach: śremskim, nowotomyskim i obornickim, natomiast zauważalnie skrócił się w powiatach: złotowskim, jarocińskim, wolsztyńskim i średzkim.

Średni czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych wg płci

Kolejnym aspektem, na który zwrócono uwagę przy okazji badania średniego czasu pozostawania bez pracy w województwie wielkopolskim był wymiar tego wskaźnika w podziale na płeć osób bezrobotnych wyrejestrowanych w październiku 2021 r. W Wielkopolsce średni czas, w jakim zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy kobiety podejmowały zatrudnienie wyniósł 8,3 miesiąca, podczas gdy dla mężczyzn było to 6 miesięcy.

W przekroju powiatowym najdłużej pracy poszukiwały panie z powiatów: międzychodzkiego – 14,1 miesiąca, słupeckiego – 11,9 miesiąca, średzkiego – 10,7 miesiąca oraz krotoszyńskiego i wolsztyńskiego – po 10,4 miesiąca. Najszybciej, bo w niespełna 6 miesięcy, zatrudnienie znajdowały kobiety w powiatach: śremskim, grodziskim, ostrowskim i pleszewskim.

Z kolei w odniesieniu do wyrejestrowanych w październiku 2021 r. mężczyzn, pracy najdłużej poszukiwali oni w powiatach: konińskim (8,7 miesiąca), średzkim (8 miesięcy) i poznańskim (7,6 miesiąca). Jeżeli chodzi o najkrótszy czas pozostawania mężczyzn bez zatrudnienia, to w niespełna 4 miesiące podejmowali oni prace w powiatach: złotowskim, ostrzeszowskim i obornickim.

Tabela 7 Średni czas pozostawania bez pracy (w miesiącach) w październiku 2021 r. w województwie wielkopolskim wg płci

powiat	suma dni ogółem	suma dni (kobiety)	liczba kobiet	średni czas - kobiety	suma dni (mężczyźni)	liczba mężczyzn	średni czas - mężczyźni
chodzieski	20 772	16 034	53	10,1	4 738	29	5,4
czarnkowsko-trzcianecki	21 128	11 920	64	6,2	9 208	53	5,8
gnieźniński	31 009	21 692	102	7,1	9 317	56	5,5
gostyński	33 943	23 130	91	8,5	10 813	58	6,2
grodziski	12 953	6 989	43	5,4	5 964	29	6,9
jarociński	29 330	20 805	96	7,2	8 525	46	6,2
kaliski	53 529	37 621	125	10,0	15 908	84	6,3
kępiński	10 683	8 286	34	8,1	2 397	14	5,7
kolski	18 573	14 121	69	6,8	4 452	33	4,5
koniński*	81 742	44 758	171	8,7	36 984	141	8,7
kościański	12 670	8 376	32	8,7	4 294	26	5,5
krotoszyński	28 595	20 232	65	10,4	8 363	40	7,0
leszczyński*	28 110	18 791	83	7,5	9 319	67	4,6
międzychodzki	13 725	10 181	24	14,1	3 544	19	6,2
nowotomyski	18 065	12 919	47	9,2	5 146	29	5,9
obornicki	11 375	8 463	34	8,3	2 912	25	3,9
ostrowski	28 251	17 907	105	5,7	10 344	84	4,1
ostrzeszowski	10 959	8 008	44	6,1	2 951	26	3,8
piłski	43 896	30 802	112	9,2	13 094	85	5,1
pleszewski	17 736	10 581	60	5,9	7 155	57	4,2
poznański*	211 042	135 824	522	8,7	75 218	331	7,6
rawicki*	20 106	14 978	58	8,6	5 128	37	4,6
słupecki	25 630	19 572	55	11,9	6 058	41	4,9
szamotulski	18 899	12 928	70	6,2	5 971	40	5,0
średzki	31 080	23 362	73	10,7	7 718	32	8,0
śremski	9 671	5 761	36	5,3	3 910	29	4,5
turecki	24 138	17 529	83	7,0	6 609	47	4,7
wągrowiecki	27 108	17 155	65	8,8	9 953	57	5,8
wolsztyński	12 392	9 671	31	10,4	2 721	19	4,8
wrzesiński	27 698	20 103	76	8,8	7 595	50	5,1
złotowski	19 982	16 002	71	7,5	3 980	37	3,6
WOJEWÓDZTWO	954 790	644 501	2 594	8,3	310 289	1 721	6,0

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego.

Wśród osób młodych (do 30 roku życia) różnica pomiędzy płaciami w wymiarze czasu poszukiwania pracy również wskazywała, że w 2021 r. kobiety dłużej poszukiwały pracy.

* Powiaty, w których wyeliminowano ekstremalnie wysokie na tle innych wartości (liczbę dni przypadającą na 1 osobę).

Średnio w regionie czas ten był równy 6,6 miesiąca dla kobiet, podczas gdy dla młodych mężczyzn wyniósł 4,7 miesiąca.

Tabela 8 Średni czas pozostawania bez pracy (w miesiącach) w październiku 2021 r. w województwie wielkopolskim wg płci do 30 r.ż.

powiat	suma dni ogółem	suma dni (kobiety)	liczba kobiet	średni czas - kobiety	suma dni (mężczyźni)	liczba mężczyzn	średni czas - mężczyźni
chodzieski	7 087	4 822	22	7,3	2 265	13	5,8
czarnkowsko-trzcianecki	5 210	3 836	22	5,8	1 374	17	2,7
gnieźnieński	7 046	4 940	37	4,5	2 106	18	3,9
gostyński	11 584	7 283	38	6,4	4 301	24	6,0
grodziski	4 229	3 254	23	4,7	975	10	3,3
jarociński	11 731	8 690	47	6,2	3 041	19	5,3
kaliski	17 941	12 354	52	7,9	5 587	28	6,7
kępiński	4 808	3 943	21	6,3	865	9	3,2
kolski	6 376	4 991	31	5,4	1 385	16	2,9
koniński*	11 883	11 827	65	6,1	11 935	56	7,1
kościański	3 341	1 800	14	4,3	1 541	7	7,3
krotoszyński	12 143	9 819	37	8,8	2 324	17	4,6
leszczyński*	7 771	4 746	27	5,9	3 025	31	3,3
międzychodzki	3 304	1 717	13	4,4	1 587	10	5,3
nowotomyski	6 870	5 055	21	8,0	1 815	10	6,1
obornicki	1 836	1 047	9	3,9	789	8	3,3
ostrowski	6 907	3 951	31	4,2	2 956	35	2,8
ostrzeszowski	4 351	2 888	22	4,4	1 463	15	3,3
piłski	11 270	8 678	34	8,5	2 592	22	3,9
pleszewski	7 167	5 402	32	5,6	1 765	22	2,7
poznański*	45 156	29 301	128	7,6	15 855	76	7,0
rawicki*	8 459	6 533	31	7,0	1 926	21	3,1
słupecki	7 185	4 875	30	5,4	2 310	20	3,9
szamotulski	6 795	4 401	25	5,9	2 394	13	6,1
średzki	13 509	11 156	35	10,6	2 353	10	7,8
śremski	4 674	2 068	18	3,8	2 606	17	5,1
turecki	8 026	6 667	28	7,9	1 359	19	2,4
wągrowiecki	6 813	4 402	22	6,7	2 411	28	2,9
wolsztyński	4 639	3 378	13	8,7	1 261	9	4,7
wrzesiński	10 865	8 529	37	7,7	2 336	18	4,3
złotowski	4 885	4 259	22	6,5	626	10	2,1
WOJEWÓDZTWO	273 861	196 612	987	6,6	89 128	628	4,7

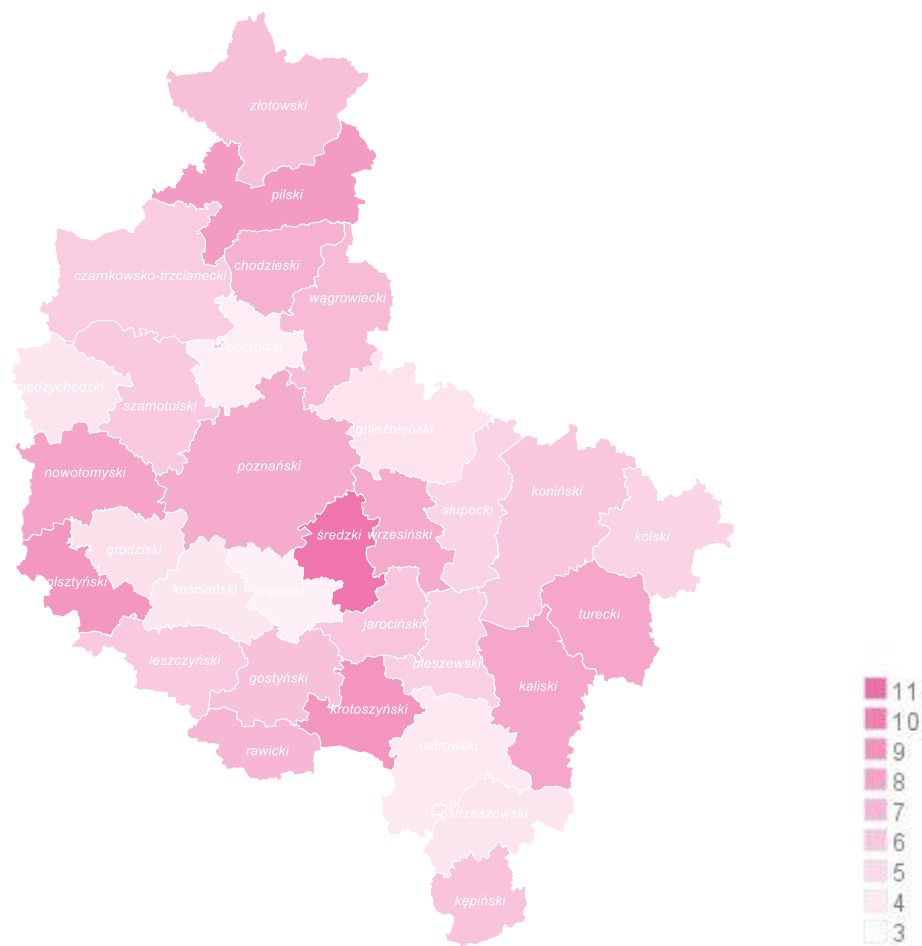
Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego.

* Powiaty, w których wyeliminowano ekstremalnie wysokie na tle innych wartości (liczbę dni przypadającą na 1 osobę).

Dla młodych kobiet okres poszukiwania pracy był najdłuższy w powiatach: średzkim – 10,6 miesiąca, krotoszyńskim – 8,8 miesiąca, wolsztyńskim – 8,7 miesiąca oraz pilskim – 8,5 miesiąca. Natomiast w niespełna 4 miesiące zatrudnienie podejmowały młode kobiety w powiatach śremskim i obornickim.

W odniesieniu do młodych mężczyzn, najdłużej bez pracy pozostawali panowie w powiatach: średzkim – 7,8 miesiąca i kościańskim – 7,3 miesiąca, a najszybciej, bo w nieco ponad 2 miesiące, podejmowali oni zatrudnienie w powiecie złotowskim i tureckim.

Mapka 2 Porównanie średniego czasu pozostawania bez pracy wśród kobiet do 30 r.ż. według powiatów województwa wielkopolskiego w październiku 2021 r.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu.

W odniesieniu do największego lokalnego rynku pracy w regionie, tj. Aglomeracji Poznańskiej średni czas poszukiwania pracy dla osób zarejestrowanych w PUP w Poznaniu w październiku 2021 r. wyniósł 8,3 miesiąca, podczas gdy w analogicznym okresie 2020 r. wyniósł 4,7 miesiąca.

W 2021 r. wśród osób młodych (do 30 r.ż.) średni czas pozostawania bez pracy wyniósł 5,9 miesiąca, gdzie najkrótszy okazał się w powiecie ostrowskim (ponad 3 miesiące), a najdłuższy w powiecie średzkim (10 miesięcy). W skali roku najbardziej wydłużył się on w powiecie nowotomyskim (o ponad 5 miesięcy), a najbardziej zauważalnie uległ skróceniu w powiecie wągrowieckim (o ponad miesiąc).

Pod względem wykształcenia osób bezrobotnych podejmujących zatrudnienie w październiku 2021 r. dominowały osoby z wykształceniem średnim (40%), a następnie z zawodowym (25%), wyższym (19%) i podstawowym (16%). W grupie osób młodych (do 30 r.ż.), które podjęły zatrudnienie w październiku 2021 r. również największą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem średnim (48%), a następnymi w kolejności posiadali oni wykształcenie: zawodowe (22%), wyższe (17%) i podstawowe (13%).

Biorąc pod uwagę płeć osób bezrobotnych podejmujących zatrudnienie w październiku 2021 r. dłużej pracy szukały kobiety – średnio zajmowało im to ponad 8 miesięcy, podczas gdy mężczyznom 6 miesięcy. Wśród osób młodych bezrobotne kobiety pracy szukały średnio powyżej 6 miesięcy, a bezrobotni mężczyźni 4,7 miesiąca.

Poszczególne powiaty różniły się między sobą w zakresie kierunku, skali zmian i czasu poszukiwania pracy przez zarejestrowane osoby bezrobotne. W tym miejscu warto odnotować duże różnice w czasie poszukiwania pracy w powiatach (np.: powiat międzychodzki – 10,6 miesiąca w porównaniu z powiatem ostrowskim – 5,0 miesięcy), mimo ogólnie zgłaszanego wysokiego zapotrzebowania na pracowników. Zauważalne jest zjawisko niedopasowania podaży pracy do zapotrzebowania lokalnych rynków pracy. Z jednej strony potencjalni kandydaci do pracy mieli zawyżone oczekiwania (w tym finansowe) albo brakowało im chęci do pracy, nierzadko także umiejętności. Z drugiej strony wysokie koszty pracy oraz niepewność gospodarcza wpłynęły na zahamowanie inicjatywy pracodawców. Na przestrzeni 2021 roku w wyniku działania niesprzyjających czynników i zachodzących zmian pogorszeniu uległa aktywność zarejestrowanych bezrobotnych Wielkopolan pod względem średniego czasu poszukiwania pracy.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe
w 2021 r.

WUP w Poznaniu przeprowadził we współpracy z powiatowymi urzędami pracy badanie popytu i podaży na kwalifikacje i kompetencje zawodowe, jakie w 2021 r. wystąpiło w województwie wielkopolskim.

Badanie było realizowane przez cały okres 2021 r. i polegało na pozyskiwaniu w cyklach kwartalnych z każdego powiatu informacji nt. pięciu najczęściej poszukiwanych tam kwalifikacji zawodowych i pięciu kompetencji zawodowych. Tworząc opracowanie bazowano wyłącznie na danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy, co nie daje pełnego obrazu sytuacji na regionalnym rynku pracy, ale nie mniej pokazuje jego znaczącą część.

Na podstawie uzyskanych danych zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe weryfikowano w dwojaki sposób. Z jednej strony analizując liczbę powiatów, w jakich dana umiejętność została wskazana jako jedna z pięciu najbardziej pożądanых (co pozwala określić na ile popyt na nią jest powszechny w regionie), z drugiej strony z uwzględnieniem liczby zgłoszonych w danym okresie ofert pracy zawierających wymóg określonej kwalifikacji (co pozwala określić przybliżoną skalę zapotrzebowania). W niniejszym opracowaniu prezentowane są oba podejścia, jednak należy pamiętać, że prezentowana liczba ofert pracy dot. danej kwalifikacji nie oznacza pełnej liczby ofert, jaka wystąpiła na terenie całego województwa. Liczba ofert została wskazana jedynie w sytuacji, w której dana kwalifikacja została wskazana jako jedna z pięciu najczęściej poszukiwanych w danym powiecie. Ogólna liczba ofert zawierających daną kwalifikację w regionie może być jednak większa, ponieważ fakt, że w danym powiecie nie uznano danej kwalifikacji za jedną z pięciu najbardziej pożądanых, nie oznacza, że nie wpłynęły żadne oferty zawierające jej wymóg. Dlatego prezentowane poniżej zestawienia odnoszące się do liczby ofert pracy zawierających wymóg danej kwalifikacji stanowią przybliżony rozkład zgłaszanych ofert, jednak w żadnym wypadku nie należy traktować prezentowanych tam wartości jako ostatecznych.

Kwalifikacje zawodowe - zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych (nabytych w trakcie edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne) zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało (lub mogłoby zostać) sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący, potwierdzone przez upoważnioną instytucję.

Kompetencje zawodowe – odnoszą się do indywidualnych cech, zdolności i predyspozycji psychospołecznych oraz poznawczych danej osoby, które stanowią o możliwości wykorzystywania posiadanej wiedzy do wykonywania określonych zadań zawodowych.

Oprócz informacji nt. kwalifikacji zawodowych w ramach badania pozyskiwano informacje nt. pięciu najbardziej poszukiwanych kompetencji zawodowych, a także wyniki dodatkowej ankiety zrealizowanej w PUP poruszającej m.in. zagadnienia kwalifikacji uniwersalnych.

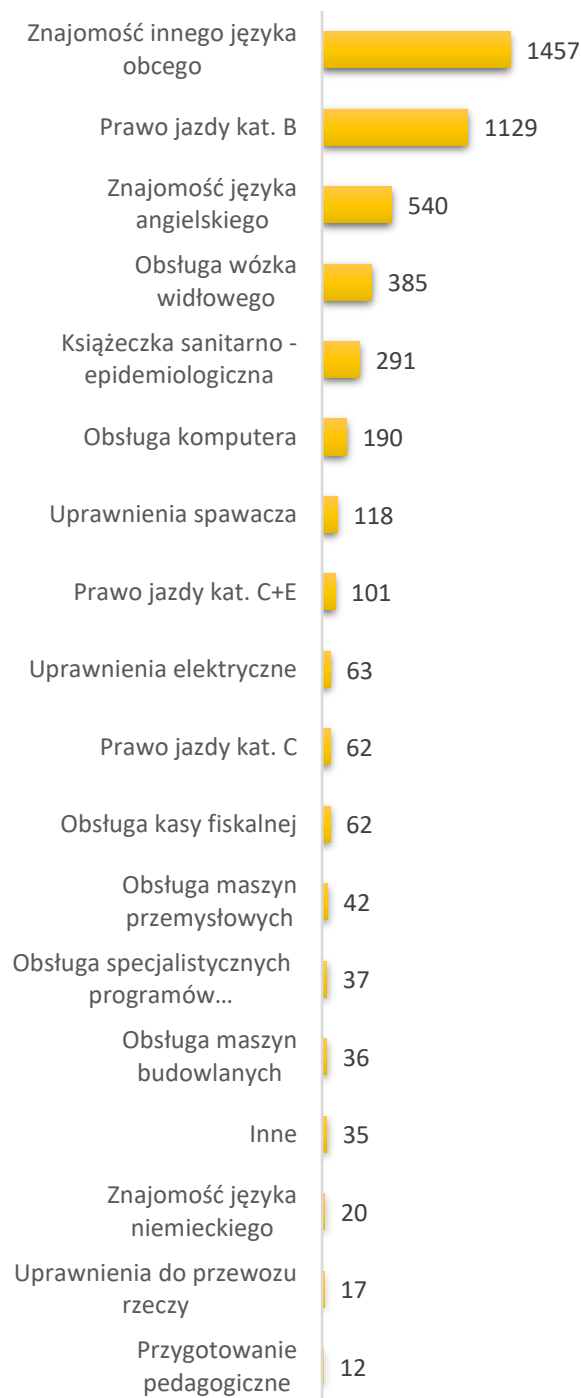
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w I kwartale 2021 r.

W I kwartale 2021 roku powszechnie poszukiwanymi kwalifikacjami była umiejętność obsługi wózka widłowego (wskazana już trzeci rok z rzędu przez 24 powiaty jako jedna z pięciu najczęściej poszukiwanych), posiadanie prawa jazdy (kategorii B wskazano w 17 powiatach, kategorii C+E w 15 powiatach, a kategorii C w 10 powiatach) oraz znajomość języków obcych – najczęściej angielskiego (wskazana w 10 powiatach), niemieckiego (3 powiatach) i ukraińskiego lub rosyjskiego (wskazana w 4 powiatach). Liczba powiatów, które potwierdziły występowanie zapotrzebowania na ww. kwalifikacje, pozwala uznać je za umiejętności powszechnie poszukiwane w I kwartale w regionie.

Wykres 16: Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w I kw. 2021 r. według liczby powiatów, w których wskazano daną kwalifikację jako 1 z 5 najbardziej poszukiwanych



Wykres 15: Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w I kw. 2021 r. według liczby ofert złożonych do PUP (dotyczy 5 najczęściej poszukiwanych)



Inne to: Inne to obsługa urządzeń biurowych (1 powiat; 5 ofert), uprawnienia ślusarskie (2; 11), kwalifikacja wstępna (1; 4), kurs kosmetyczny (1; 6), znajomość rysunku technicznego (1; 9)

Z kolei najczęściej poszukiwaną kwalifikacją, biorąc pod uwagę liczbę ofert, które wpłynęły do PUP w Wielkopolsce w I kwartale 2021 r. była znajomość języka obcego innego niż angielski czy niemiecki. Najwięcej ofert tego rodzaju pojawiło się w powiecie poznańskim i dotyczyło głównie języka rosyjskiego oraz ukraińskiego. Pozostałe często pojawiające się w wielkopolskich ofertach kwalifikacje to posiadanie prawo jazdy (najczęściej kategorii B), znajomość języka angielskiego, obsługa wózka widłowego i posiadanie książeczki sanitarno-epidemiologicznej. Wszystkie te oferty najliczniej pojawiały się w powiecie poznańskim, z wyjątkiem obsługi wózka widłowego, która to kwalifikacja najliczniej występowała w powiecie ostrowskim.

W ramach analizy pozyskano także informację nt. najczęściej poszukiwanych kompetencji zawodowych w województwie wielkopolskim w I kwartale 2021 r. Były to: umiejętność pracy w zespole (poszukiwana w 25 powiatach) oraz komunikatywność (w 20 powiatach), a także dobra organizacja własnej pracy (w 16 powiatach), sumienność, rzetelność i motywacja do jej wykonywaniu (obie poszukiwane w 14 powiatach).

Wykres 3: Najczęściej poszukiwane kompetencje zawodowe w województwie wielkopolskim w I kw. 2021 r. (według liczby powiatów, w których wskazano daną kompetencje jako 1 z 5 najbardziej poszukiwanych)



Inne: asertywność (1), cierpliwość (1), uczciwość (3), kultura osobista (2), zarządzanie ludźmi (1), zdolność koncentracji (1)

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w II kwartale 2021 r.

W II kwartale 2021 roku najpowszechniej poszukiwaną kwalifikacją w województwie wielkopolskim była ponownie obsługa wózka widłowego (w 23 powiatach). Innymi powszechnie poszukiwanymi przez pracodawców kwalifikacjami zawodowymi w II kwartale było posiadanie prawa jazdy (kategorii C+E w 20 powiatach, a B w 15 powiatach) oraz znajomość języków obcych (najczęściej angielskiego, który często poszukiwano w 12 powiatach). Największą zmianą w stosunku do I kwartału było zwiększenie zapotrzebowania na osoby posiadające uprawnienia spawacza (wskazana jako jedna z najbardziej poszukiwanych kwalifikacji w 19 powiatach w stosunku do 10 powiatów w I kwartale).

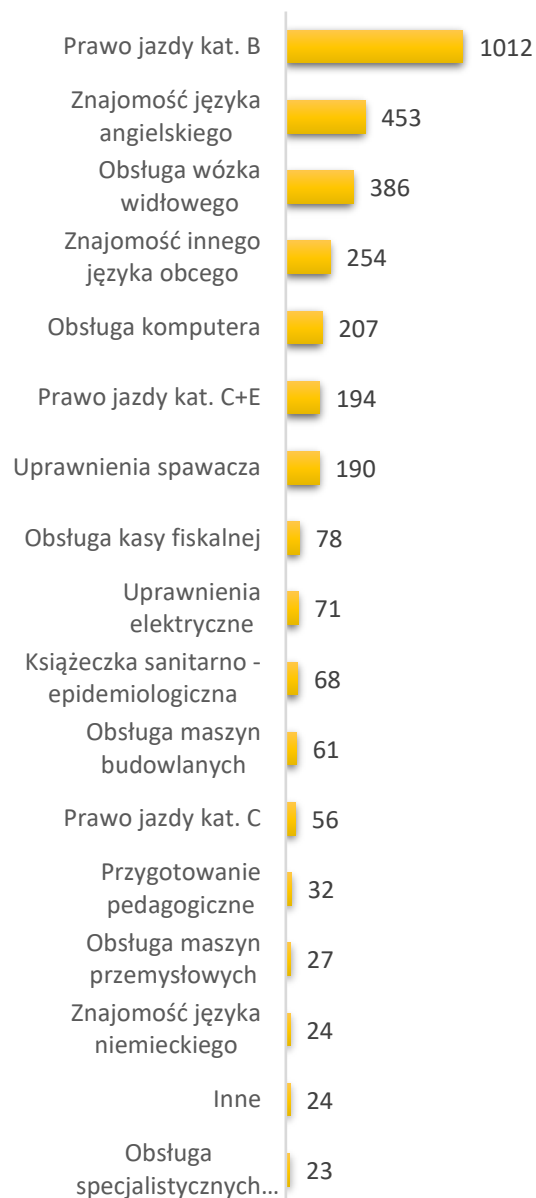
W II kwartale 2021 r. największa liczba ofert złożona do PUP skierowana była do osób posiadających prawo jazdy kategorii B. Często pojawiały się również oferty, w których poszukiwano ludzi znających język angielski czy potrafiących obsługiwać wózek widłowy. Największą zmianą w stosunku do I kwartału był znaczący spadek liczby ofert, w których potrzebna była znajomość języka obcego innego niż angielski lub niemiecki - z 1457 w I kwartale do 254 w II kwartale.

Zapotrzebowanie na kompetencje zawodowe kształtowało się w II kwartale podobnie jak w poprzednim. Najczęściej pracodawcy poszukiwali osób potrafiących współpracować z innymi członkami zespołu, będących komunikatywnymi oraz zorganizowanymi i rzetelnymi.

Wykres 17: Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w II kw. 2021 r. według liczby powiatów, w których wskazano daną kwalifikację jako 1 z 5 najbardziej poszukiwanych

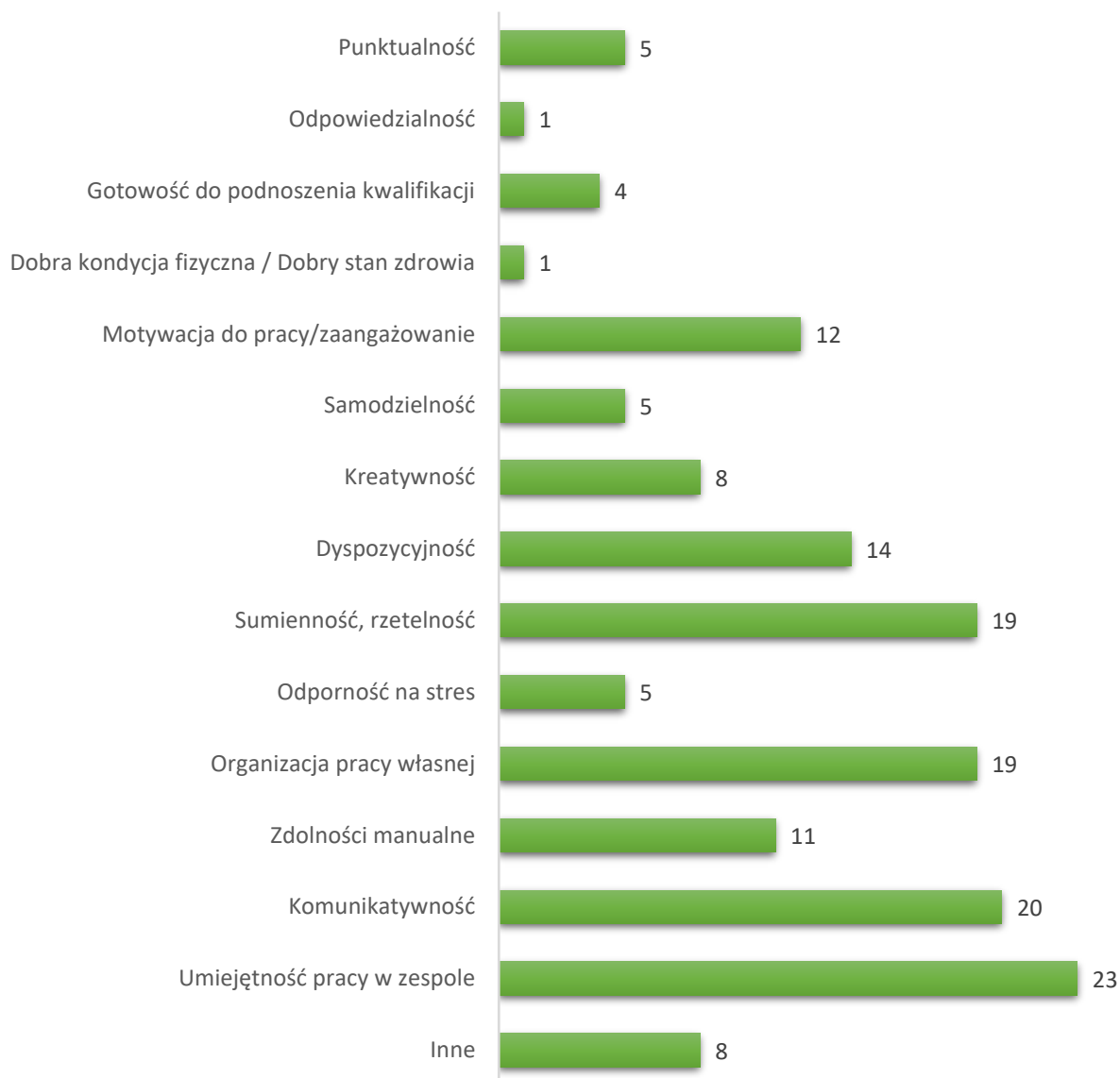


Wykres 5: Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w II kw. 2021 r. według liczby ofert złożonych do PUP (dotyczy 5 najczęściej poszukiwanych)



Inne to: prawo jazdy innej kategorii (1 powiat; 6 ofert), uprawnienia do pracy na wysokości (1; 10), znajomość rysunku technicznego (1; 8)

Wykres 6: Najczęściej poszukiwane kompetencje zawodowe w województwie wielkopolskim w II kw. 2021 r. (według liczby powiatów, w których wskazano daną kompetencje jako 1 z 5 najbardziej poszukiwanych)



Inne to: asertywność (1), elastyczność (2), otwartość na zmiany (1), uczciwość (2), kultura osobista (1), zarządzanie ludźmi (1)

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w III kwartale 2021 r.

W III kwartale 2021 roku najpowszechniej poszukiwane kwalifikacje pozostały bez zmian.

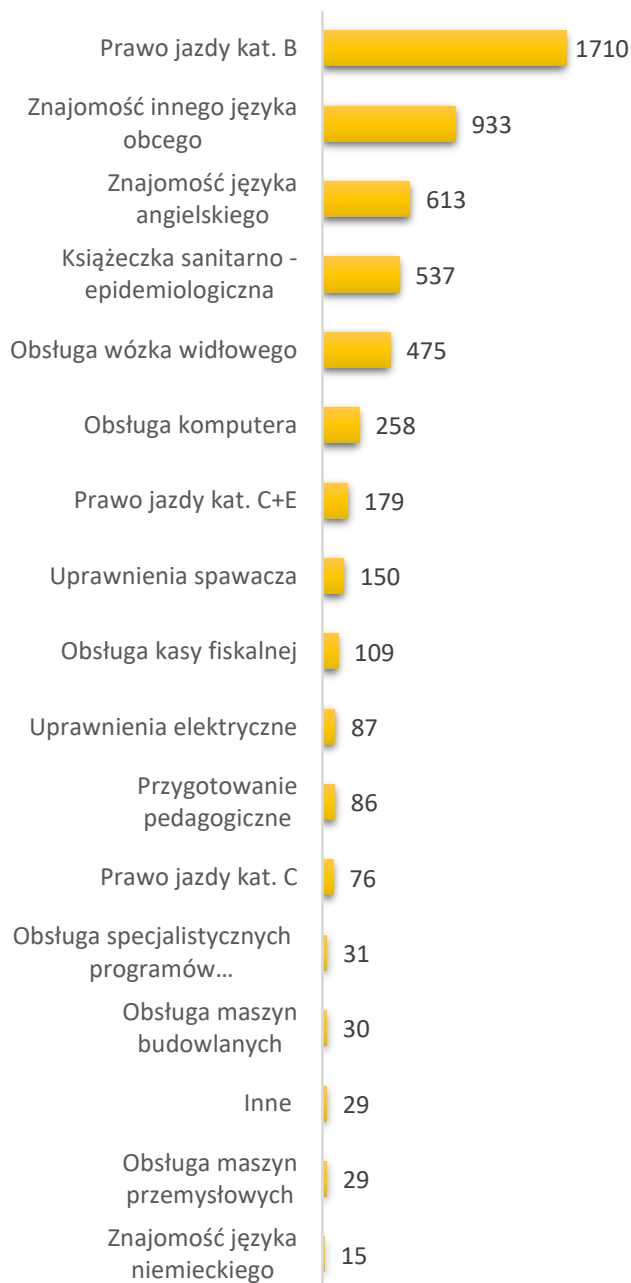
Obsługa wózka widłowego wciąż jest najbardziej powszechną z nich (poszukiwaną w 22 powiatach), a posiadanie prawo jazdy kwalifikuje się tuż za nią (odpowiednia dla kategorii B i C+E w 19 i 18 powiatach). Poszukiwanie osób z uprawnieniami spawacza okazało się jedynie

chwilowym trendem poprzedniego kwartału. Można zauważyć wzrost liczby powiatów, w których poszukuje się znajomości innego (od angielskiego i niemieckiego) języka obcego (z 4 do 9 powiatów).

Wykres 7: Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w III kw. 2021 r. według liczby powiatów, w których wskazano daną kwalifikację jako 1 z 5 najbardziej poszukiwanych



Wykres 8: Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w III kw. 2021 r. według liczby ofert złożonych do PUP (dotyczy 5 najczęściej poszukiwanych)



Inne: prawo jazdy innej kategorii (2 powiaty; 16 ofert), uprawnienia do przewozu osób (2; 9), uprawnienia ślusarskie (1; 3), uprawnienia do pracy na wysokości (1; 1)

Spośród wszystkich wskazanych kwalifikacji w III kwartale 2021 r. najwięcej ofert dotyczyło osób posiadających prawo jazdy w kategorii B (oferty zgłoszone w większości w powiecie poznańskim), ponownie jak w I kwartale znajomości języka obcego (najwięcej ofert zgłoszono w powiecie poznańskim i dotyczyło języka ukraińskiego lub rosyjskiego) oraz języka angielskiego. Powszechnymi kwalifikacjami było również posiadanie książeczki sanitarno-epidemiologicznej (większość ofert zgłoszono w powiecie poznańskim i kaliskim) i obsługa wózka widłowego (w większości w powiecie wrzesińskim).

Poszukiwane kompetencje zawodowe w III kwartale znacząco się nie zmieniły. Wciąż pozostają to praca zespołowa, komunikatywność i rzetelność wykonywanej pracy. Dodatkowo zwiększyła się liczba powiatów, które zaliczyły motywację do pracy jako najczęściej poszukiwaną kompetencję.

Wykres 9: Najczęściej poszukiwane kompetencje zawodowe w województwie wielkopolskim w III kw. 2021 r. (według liczby powiatów, w których wskazano daną kompetencję jako 1 z 5 najbardziej poszukiwanych)



Inne: asertywność (1), cierpliwość (1), gotowość do pracy zmianowej (1), otwartość na zmiany (1), uczciwość (1), wiedza branżowa (1), kultura osobista (1), zarządzanie ludźmi (1), zdolność analitycznego myślenia (1)

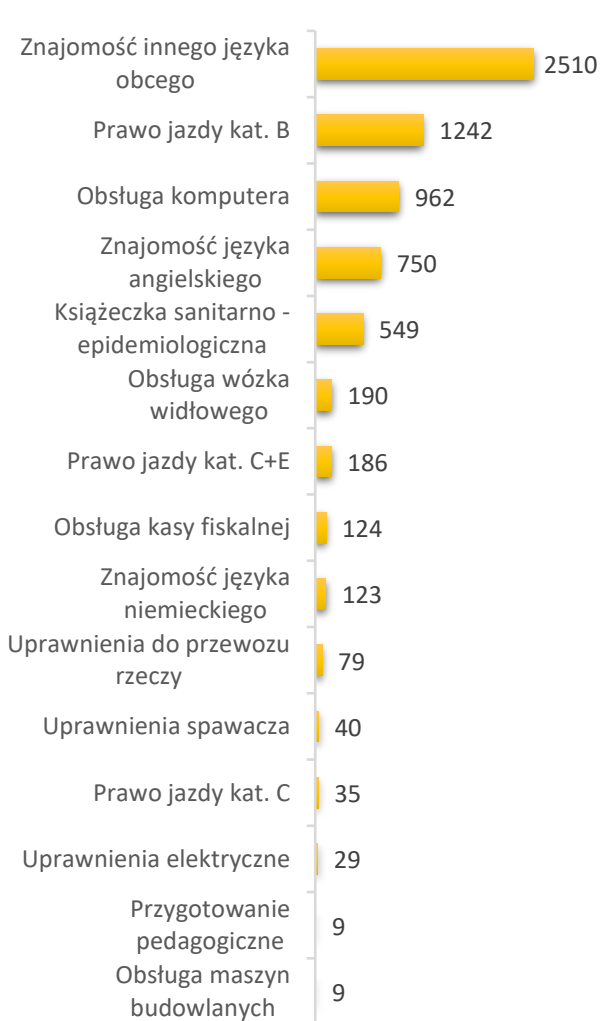
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w IV kwartale 2021 r.

W IV kwartale 2021 r. najpowszechniej poszukiwaną kwalifikacją była podstawowa obsługa komputera m.in. znajomość pakietu Microsoft Office (wskazana przez 22 powiaty). Kolejną powszechnie poszukiwaną kwalifikacją w tym okresie było posiadanie prawa jazdy – najczęściej kategorii B (poszukiwane przez 20 powiatów). Obsługa wózków widłowych spadła z pierwszego na czwarte miejsce najbardziej poszukiwanych kwalifikacji (pozostając kwalifikacją poszukiwaną w 16 powiatach). Innymi powszechnie poszukiwanymi była znajomość języków obcych – angielskiego (wśród 17 powiatów), niemieckiego (wśród 8 powiatów) i innego, najczęściej ukraińskiego (wśród 10 powiatów), a także posiadanie książeczki sanitarno-epidemiologicznej.

Wykres 10: Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w IV kw. 2021 r. (według liczby powiatów, w których wskazano daną kwalifikację jako 1 z 5 najbardziej)



Wykres 11: Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w IV kw. 2021 r. według liczby ofert złożonych do PUP (dotyczy 5 najczęściej poszukiwanych)



Najwięcej ofert złożonych do PUP w IV kwartale 2021 r. poszukiwało osób znających inny od angielskiego i niemieckiego język obcy (najczęściej ukraiński), posiadających prawo jazdy kategorii B oraz potrafiących obsługiwać komputer na poziomie co najmniej podstawowym (m.in. potrafiących obsługiwać pakiety Microsoft Office). Widać znaczący wzrost ofert poszukujących tej ostatniej kwalifikacji w porównaniu do pozostałych kwartałów tego roku. Wiele ofert skierowanych było do osób znających język angielski bądź posiadających książeczkę sanitarno-epidemiologiczną. W porównaniu do poprzednich kwartałów widać około dwukrotny spadek ofert wymagających umiejętności obsługi wózka widłowego.

Najczęściej poszukiwanymi kompetencjami w IV kwartale pozostaje podobnie jak w poprzednich umiejętność pracy w zespole, rzetelność czy komunikatywność. Wysoko cenione były też zdolności manualne, dobra organizacja pracy i dyspozycyjność.

Wykres 12: Najczęściej poszukiwane kompetencje zawodowe w województwie wielkopolskim w IV kw. 2021 r. (według liczby powiatów, w których wskazano daną kompetencje jako 1 z 5 najbardziej poszukiwanych)

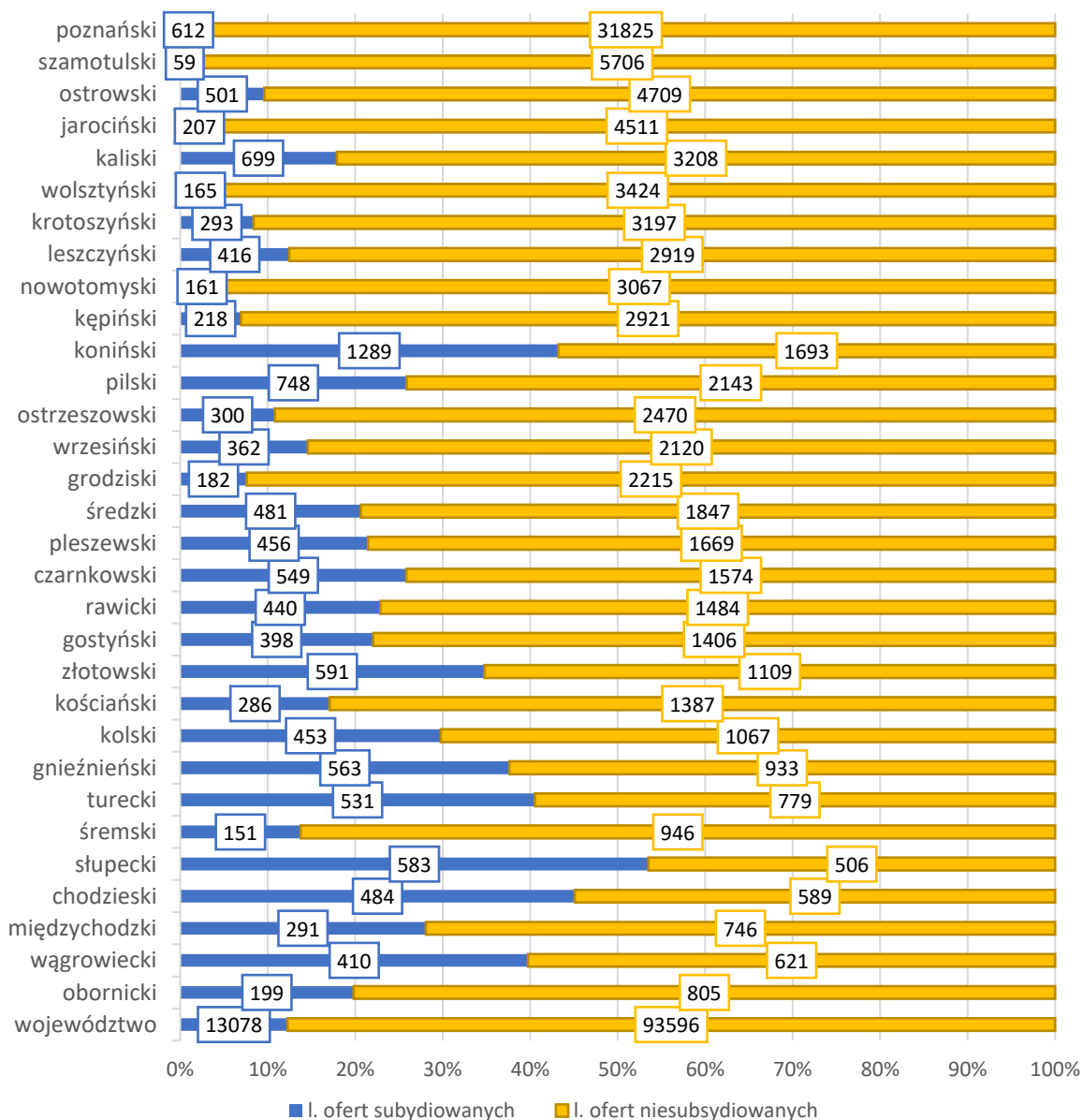


Inne: cierpliwość (1), kultura osobista (1), wiedza branżowa (1), zdolność analitycznego myślenia (2)

Podsumowanie roczne

W 2021 r. do powiatowych urzędów pracy w Wielkopolsce wpłynęło 106 674 oferty pracy, z czego ok. 12,3% z nich stanowiły oferty subsydiowane (13 078 ofert). Można zauważyć wzrost liczby ofert w stosunku do ubiegłego roku.

Wykres 13: Liczba ofert pracy subsydiowanych i niesubsydiowanych w zarejestrowanych urzędach pracy w powiatach województwa wielkopolskiego w 2021 r. (kolejność powiatów wg zgłoszonej liczby ofert ogółem)



Najwięcej ofert, dokładnie 32 437 wpłynęło do PUP w Poznaniu, co stanowiło ok. 30,4% wszystkich ofert w regionie. W stosunku do roku poprzedniego zarówno liczba ofert w tym powiecie, jak i jego udział w ogóle liczby ofert wzrosły. Znaczna liczba ofert, powyżej 4 tys., wpłynęła również do PUP w powiecie szamotulskim (5765 ofert, 5,4% ogółu), ostrowskim

(5210 ofert, 4,9% ogółu) oraz jarocińskim (4718 ofert, 4,4% ogółu). Najmniej ofert (po ok. 1 tys.) przyjęły powiaty śremski, słupecki, chodzieski, miedzychodzki, wągrowiecki oraz obornicki.

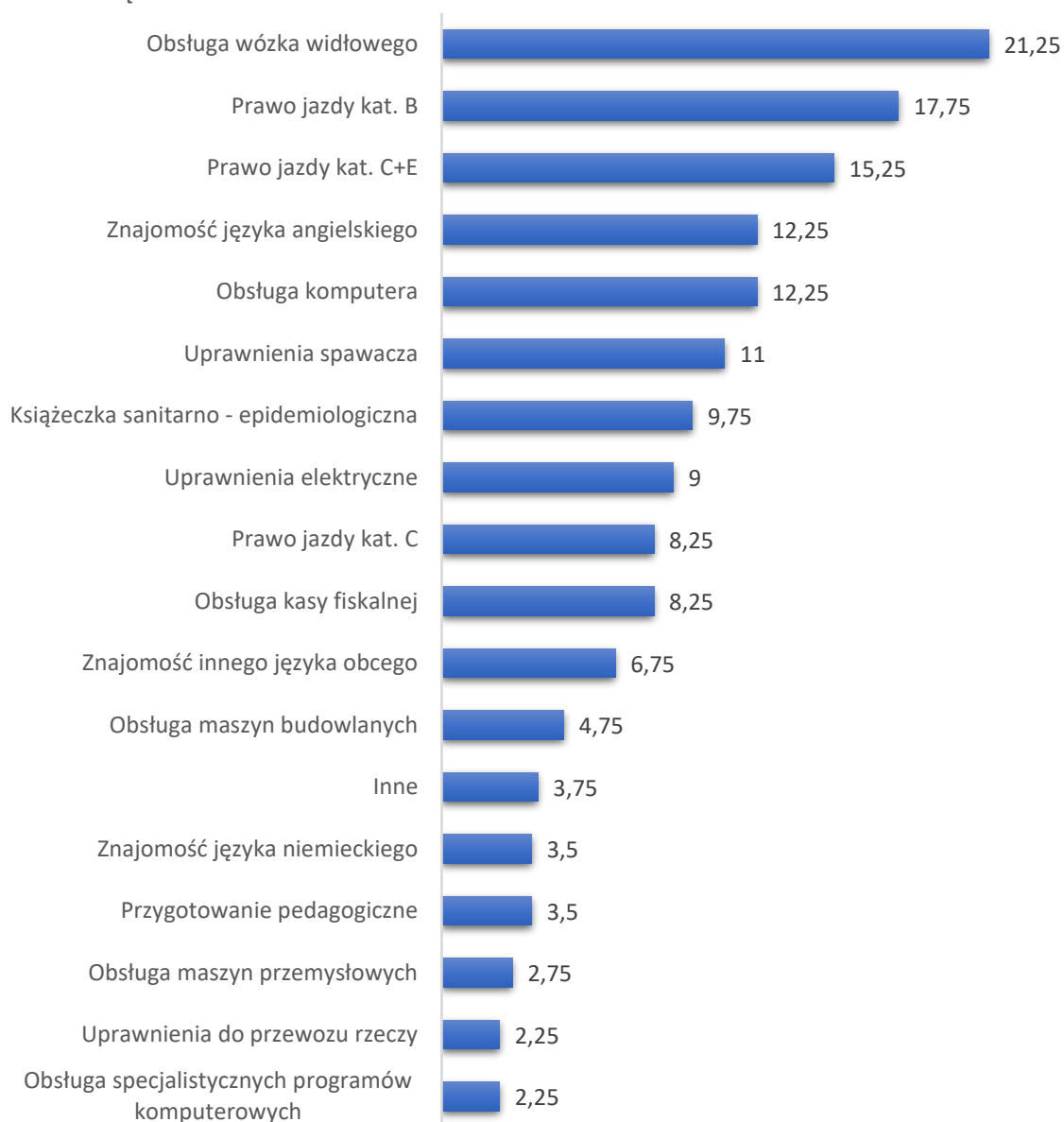
Udział ofert subsydiowanych zwiększył się w stosunku do 2020 roku. Można zauważyć znaczne zróżnicowanie poszczególnych, wielkopolskich powiatów, jeśli chodzi o stosunek ofert subsydiowanych do niesubsydiowanych. Najwyższy udział ofert subsydiowanych wykazały powiaty słupecki (53,5%), chodzieski (45,1%) i koniński (43,2%). Najmniejszy udział zaobserwowano natomiast w powiatach szamotulskim (1%), poznańskim (1,9%) oraz jarocińskim (4,4%). Powiaty z dużą ogólną liczbą ofert mają mały udział ofert subsydiowanych.

Największa ilość ofert subsydiowanych pojawiła w powiatach konińskim (1289 ofert), pilskim (748 ofert) oraz kaliskim (699 ofert), a najmniejsza w powiatach szamotulskim (59 ofert), śremskim (151 ofert) i nowotomyskim (161 ofert).

Kwalifikacją zawodową najczęściej poszukiwaną przez pracodawców zgłaszających oferty do PUP w województwie wielkopolskim w 2021 r. była obsługa wózka widłowego. Pozostałymi kwalifikacjami, na jakie zgłaszano zapotrzebowanie w 2021 r. były posiadanie prawa jazdy (najczęściej kategorii B lub C+E), obsługa komputera, znajomość języka angielskiego oraz posiadanie uprawnień spawacza.

Najpowszechniej poszukiwanymi kwalifikacjami, według ilości wymagających ich ofert, były znajomość języka rosyjskiego lub ukraińskiego, posiadanie prawa jazdy (najczęściej kategorii B oraz C+E), znajomość angielskiego, obsługa wózka widłowego czy obsługa komputera. Na rysunku 1 przedstawiono po pięć powiatów, gdzie liczba ofert z daną kwalifikacją była najwyższa.

Wykres 14: Średnia kwartalna liczba powiatów, w jakich wskazano daną kwalifikację jako najbardziej poszukiwaną w 2021 r.



Inne: prawo jazdy innej kategorii, uprawnienia do pracy na wysokości, uprawnienia do przewozu osób, uprawnienia ślusarskie, znajomość rysunku technicznego, kurs kosmetyczny, kwalifikacja wstępna, obsługa urządzeń biurowych

Rysunek 1: Powiaty, w których wskazano najwięcej ofert pracy dotyczących poszczególnych kwalifikacji zawodowych w 2021 r.

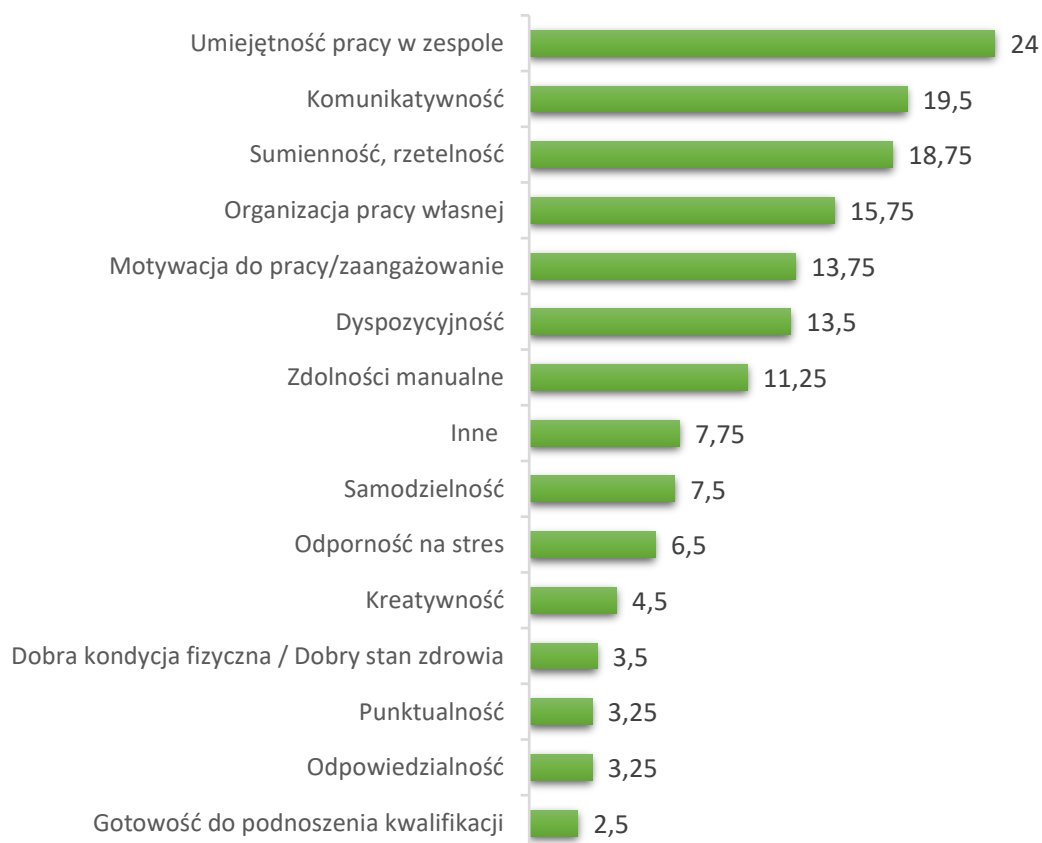


Rysunek 1: Powiaty, w których wskazano najwięcej ofert pracy dotyczących poszczególnych kwalifikacji zawodowych w 2021 r.

Książeczka sanitarno - epidemiologiczna	Prawo jazdy kat. C+E	Uprawnienia spawacza	Obsługa kasy fiskalnej	Uprawnienia elektryczne
<ul style="list-style-type: none"> • poznański • kaliski • obornicki • śremski • szamotulski 	<ul style="list-style-type: none"> • krotoszyński • jarociński • kolski • słupecki • grodziski 	<ul style="list-style-type: none"> • jarociński • rawicki • słupecki • czarnkowsko-trzcianecki • ostrowski 	<ul style="list-style-type: none"> • kępiński • szamotulski • gnieźnieński • kaliski • kolski 	<ul style="list-style-type: none"> • ostrowski • słupecki • krotoszyński • kępiński • gnieźnieński

Kompetencjami zawodowymi najczęściej poszukiwanymi przez pracodawców w województwie wielkopolskim w 2021 r. były umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, rzetelność, dobra organizacja własnej pracy i motywacja, zaangażowanie do pracy.

Wykres 15: Średnia kwartalna liczba powiatów, w jakich wskazano daną kompetencję jako najbardziej poszukiwaną w 2021 r.



Inne: asertywność, cierpliwość, uczciwość, kultura osobista, zarządzanie ludźmi, zdolność koncentracji, elastyczność, otwartość na zmiany, gotowość do pracy zmianowej, wiedza branżowa, zdolność analitycznego myślenia

Tabela 1: Najczęściej poszukiwane zawody i klasyfikacje w powiatach województwa wielkopolskiego w 2021 r.

POWIAT CHODZIESKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1073	45,1%	589
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Kierowca samochodu dostawczego • Sprzedawca • Robotnik gospodarczy • Technik prac biurowych • Pomocniczy robotnik budowlany • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Pozostali pracownicy obsługi biurowej • Magazynier 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. B • Znajomość j. angielskiego • Obsługa komputera
POWIAT CZARNKOWSKO-TRZCIANECKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2123	25,9%	1574
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali • Robotnik gospodarczy • Operator maszyn intrologatorskich • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Magazynier • Szlifierz metali • Sprzedawca • Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych) 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. B • Obsługa wózka widłowego • Uprawnienia spawacza
POWIAT GNIĘŹNIEŃSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1496	37,6%	933
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pomocniczy robotnik budowlany • Szwaczka maszynowa • Sprzedawca • Technik prac biurowych • Pomocniczy robotnik polowy 		<ul style="list-style-type: none"> • Obsługa komputera • Prawo jazdy kat. B • Obsługa kasy fiskalnej

<ul style="list-style-type: none"> • Robotnik gospodarczy • Ubojowy • Magazynier 		
POWIAT GOSTYŃSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1804	22,1%	1406
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pomocniczy robotnik budowlany • Kierowca samochodu dostawczego • Brukarz • Sprzedawca • Technik prac biurowych • Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej • Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego • Malarz budowlany 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. B • Prawo jazdy kat. C+E • Obsługa maszyn przemysłowych
POWIAT GRODZISKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2397	7,6%	2215
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Pomocniczy robotnik przemysłowy • Pozostali pracownicy wykonujący dorywcze prace proste • Pakowacz ręczny • Kierowca samochodu dostawczego • Szwaczka maszynowa • Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych • Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. B • Znajomość j. angielskiego • Obsługa wózka widłowego
POWIAT JAROCIŃSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
4718	4,4%	4511
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Magazynier • Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych • Operator urządzeń do przetwórstwa drobiu 		<ul style="list-style-type: none"> • Uprawnienia spawacza • Prawo jazdy kat. B • Prawo jazdy kat. C+E

<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle • Pozostali pracownicy zajmujący się sprzętaniem gdzie indziej niesklasyfikowani • Spawacz • Pozostali spawacze i pokrewni • Rozbieracz-wykrawacz 		
POWIAT KALISKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
3907	17,9%	3208
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle • Pomocniczy robotnik szklarniowy • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Robotnik gospodarczy • Zbieracz owoców, ziół i innych roślin • Monter wyrobów z drewna • Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej • Kierowca samochodu dostawczego 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. B • Książeczka sanitarno-epidemiologiczna • Obsługa komputera
POWIAT KĘPIŃSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
3139	6,9%	2921
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Krawiec • Tapicer • Tapicer meblowy • Szwaczka maszynowa • Operator urządzeń do przetwórstwa drobiu • Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej • Kierowca samochodu ciężarowego • Technik prac biurowych 		<ul style="list-style-type: none"> • Obsługa kasy fiskalnej • Obsługa wózka widłowego • Prawo jazdy kat. C
POWIAT KOLSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1520	29,8%	1067
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani 		<ul style="list-style-type: none"> • Obsługa wózka widłowego • Prawo jazdy kat. C+E

<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali pracownicy obsługi biurowej • Pomocniczy robotnik budowlany • Sprzedawca • Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani • Operator urządzeń do produkcji materiałów ściernych • Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali • Dekarz 		<ul style="list-style-type: none"> • Obsługa komputera
POWIAT KONIŃSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2982	43,2%	1693
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Robotnik gospodarczy • Monter rusztowań • Sprzedawca • Technik prac biurowych • Kierowca samochodu dostawczego • Monter konstrukcji stalowych • Monter izolacji przemysłowych • Pomocniczy robotnik budowlany 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. B • Obsługa komputera • Znajomość j. angielskiego
POWIAT KOŚCIAŃSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1673	17,1%	1387
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pomocniczy robotnik przemysłowy • Pomocniczy robotnik budowlany • Kierowca samochodu dostawczego • Sprzedawca • Pomocniczy robotnik szklarniowy • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle • Ślusarz • Monter konstrukcji stalowych 		<ul style="list-style-type: none"> • Książeczka sanitarno-epidemiologiczna • Obsługa wózka widłowego • Prawo jazdy kat. C+E
POWIAT KROTOSZYŃSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
3490	8,4%	3197
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje

<ul style="list-style-type: none"> • Robotnik gospodarczy • Brukarz • Operator urządzeń do przetwórstwa mięsa • Kierowca samochodu dostawczego • Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt • Sprzedawca • Kierowca ciągnika siodłowego • Magazynier 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. C+E • Znajomość j. angielskiego • Obsługa wózka widłowego
POWIAT LESZCZYŃSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
3335	12,5%	2919
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie • Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani • Tapicer • Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani • Monter mebli • Magazynier • Sprzedawca • Pomocniczy robotnik budowlany 		<ul style="list-style-type: none"> • Obsługa wózka widłowego • Prawo jazdy kat. B • Prawo jazdy kat. C
POWIAT MIĘDZYCHODZKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1037	28%	746
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle • Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni • Ogrodnik terenów zieleni • Pomocniczy robotnik budowlany • Magazynier • Sprzedawca • Technik prac biurowych • Robotnik gospodarczy 		<ul style="list-style-type: none"> • Książeczka sanitarno-epidemiologiczna • Obsługa komputera • Prawo jazdy kat. C
POWIAT NOWOTOMYSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych

3228	5%	3067
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> Przetwórcza owoców i warzyw Monter wiązek elektrycznych Monter podzespołów i zespołów elektrycznych Kierowca samochodu dostawczego Pakowacz ręczny Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle Kierowca mechanik 		<ul style="list-style-type: none"> Obsługa komputera Prawo jazdy kat. B Znajomość j. angielskiego
POWIAT OBORNICKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1004	19,8%	805
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> Monter konstrukcji stalowych Ślusarz Monter mechanik rowerów/wózków Pozostali pracownicy zajmujący się sprzętaniem gdzie indziej niesklasyfikowani Kierowca samochodu dostawczego Technik prac biurowych Pomocniczy robotnik budowlany Operator urządzeń do produkcji wyrobów spirytusowych 		<ul style="list-style-type: none"> Książeczka sanitarno-epidemiologiczna Prawo jazdy kat. B Obsługa wózka widłowego
POWIAT OSTROWSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
5210	9,6%	4709
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> Pomocniczy tapicerzy i pokrewni Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle Pomocniczy robotnik budowlany Kierowca operator wózków jezdniowych Kierowca samochodu dostawczego Robotnik gospodarczy Monter wyrobów z tworzyw sztucznych 		<ul style="list-style-type: none"> Znajomość innego j. obcego (rosyjskiego lub ukraińskiego) Znajomość j. angielskiego Prawo jazdy kat. B

POWIAT OSTRZESZOWSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2770	10,8%	2470
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pomocniczy robotnik budowlany • Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt • Ubojowy • Monter rusztowań • Monter stolarki budowlanej • Pozostali stolarze meblowi i pokrewni • Operator automatów spawalniczych • Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna 		<ul style="list-style-type: none"> • Znajomość innego j. obcego (rosyjskiego lub ukraińskiego) • Prawo jazdy kat. B • Prawo jazdy kat. C+E
POWIAT PILSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2891	25,9%	2143
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Robotnik magazynowy • Sprzedawca • Magazynier • Technik prac budowlanych • Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Robotnik gospodarczy • Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. B • Obsługa komputera • Przygotowanie pedagogiczne
POWIAT PLESZEWSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2125	21,5%	1669
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Technik prac biurowych • Magazynier • Sprzedawca • Murarz • Stolarz • Pracownik prac dorywczych • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani 		<ul style="list-style-type: none"> • Obsługa specjalistycznych programów komputerowych • Obsługa wózka widłowego • Uprawnienia spawacza

<ul style="list-style-type: none"> • Pakowacz ręczny 		
POWIAT POZNAŃSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
32437	1,9%	31825
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem gdzie indziej niesklasyfikowani • Pozostałe pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Magazynier • Robotnik magazynowy • Pakowacz ręczny • Kierowca samochodu dostawczego • Kurier 		<ul style="list-style-type: none"> • Znajomość innego j. obcego (rosyjskiego lub ukraińskiego) • Prawo jazdy kat. B • Znajomość j. angielskiego
POWIAT RAWICKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1924	22,9%	1484
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Robotnik gospodarczy • Sprzedawca • Jeliciarz • Pomocniczy robotnik w przemyśle • Sortowacz • Spawacz • Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego • Pozostali pracownicy obsługi biurowej 		<ul style="list-style-type: none"> • Uprawnienia spawacza • Prawo jazdy kat. C • Obsługa kasy fiskalnej
POWIAT SŁUPECKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1089	53,5%	506
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Robotnik gospodarczy • Sprzedawca • Pomocniczy robotnik budowlany • Magazynier • Pakowacz ręczny • Pozostali pracownicy obsługi biurowej 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. C+E • Uprawnienia spawacza • Uprawnienia elektryczne

<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle 		
POWIAT SZAMOTULSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
5765	1%	5706
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie • Pomocniczy robotnik w przemyśle • Pakowacz ręczny • Monter elektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego • Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych) • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle • Pozostali sadownicy 		<ul style="list-style-type: none"> • Znajomość innego j. obcego (rosyjskiego lub ukraińskiego) • Obsługa wózka widłowego • Obsługa kasy fiskalnej
POWIAT ŚREDZKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2328	20,7%	1847
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych • Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Cukiernik • Robotnik gospodarczy • Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani • Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem gdzie indziej niesklasyfikowani 		<ul style="list-style-type: none"> • Znajomość innego j. obcego (rosyjskiego lub ukraińskiego) • Prawo jazdy kat. B • Znajomość j. angielskiego
POWIAT ŚREMSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych

1097	13,8%	946
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle • Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów • Pozostali monterzy sprzętu elektronicznego • Operator robotów spawalniczych • Technik prac biurowych • Sprzedawca • Operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek i kabli • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani 		<ul style="list-style-type: none"> • Obsługa wózka widłowego • Znajomość innego j. obcego (rosyjskiego lub ukraińskiego) • Książeczka sanitarno-epidemiologiczna
POWIAT TURECKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1310	40,5%	779
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pomocniczy robotnik budowlany • Kierowca samochodu dostawczego • Sprzedawca • Kierowca samochodu ciężarowego • Robotnik gospodarczy • Pozostali pracownicy obsługi biurowej • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle • Spedytor 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. B • Obsługa wózka widłowego • Uprawnienia elektryczne
POWIAT WĄGROWIECKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1031	39,8%	621
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pomocniczy robotnik budowlany • Monter konstrukcji stalowych • Zbieracz owoców, ziół i innych roślin • Robotnik gospodarczy • Magazynier • Pozostali pracownicy obsługi biurowej • Sprzedawca • Pomocniczy robotnik przemysłowy 		<ul style="list-style-type: none"> • Obsługa kasy fiskalnej • Prawo jazdy kat. C+E • Uprawnienia do przewozu osób • Obsługa wózka widłowego
POWIAT WOLSZTYŃSKI		

Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
3589	4,6%	3424
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Kierowca samochodu dostawczego • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Hodowca drobiu • Ogrodnik – uprawa grzybów jadalnych • Pozostali pracownicy obsługi biurowej • Monter/składacz okien • Zbieracz owoców, ziół i innych roślin • Magazynier • Pakowacz ręczny 		<ul style="list-style-type: none"> • Prawo jazdy kat. B • Obsługa wózka widłowego • Obsługa komputera
POWIAT WRZESIŃSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2482	14,6%	2120
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pakowacz ręczny • Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych) • Operator urządzeń do przetwórstwa surowców gumowych • Robotnik gospodarczy • Tapicer meblowy • Pozostali pracownicy obsługi biurowej • Pozostali pracownicy wykonujący dorywcze prace proste • Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle 		<ul style="list-style-type: none"> • Obsługa wózka widłowego • Prawo jazdy kat. B • Znajomość j. angielskiego
POWIAT ZŁOTOWSKI		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1700	34,8%	1109
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> • Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani • Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani • Magazynier • Robotnik gospodarczy 		<ul style="list-style-type: none"> • Uprawnienia spawacza • Obsługa komputera • Obsługa wózka widłowego

<ul style="list-style-type: none"> • Sprzedawca • Pomocniczy robotnik budowlany • Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt • Pozostali pracownicy obsługi biurowej 	
--	--

Kwalifikacje uniwersalne

W uzupełniającej ankiecie do badania 20 PUP wskazało, że aktualnie istnieją kwalifikacje „uniwersalne”, tj. takie które mają korzystny wpływ na atrakcyjność zawodową pracowników niezależne od zawodu i branży. Za takie kwalifikacje zostały uznane:

- Posiadanie prawa jazdy kategorii B – wg. 14 powiatów
- Kwalifikacje komputerowe / cyfrowe (przynajmniej podstawowa obsługa komputera) – wg. 13 powiatów
- Komunikatywna znajomość języków obcych (w szczególności j. angielskiego) – wg. 10 powiatów

Kwalifikacje językowe zdecydowanie są jedną z ważniejszych kwalifikacji na rynku pracy. 90% wielkopolskich PUP zaznacza jednak, że są istotnym czynnikiem jedynie w przypadku konkretnych zawodów, a nie wszystkich. Dodatkowo 63% PUP uważa, że kwalifikacje językowe będą miały większe znaczenie (w przypadku większej liczby zawodów niż aktualna) w ciągu najbliższego roku.

Tabela 2: Zawody, w których pracodawcy najczęściej zgłaszali oczekiwania w obszarze kwalifikacji językowych w 2021 r.

Zawód	Liczba powiatów wskazujących dany zawód
• Pracownicy obsługi biurowej	15
• Spedytorzy i pokrewni	13
• Kierowcy samochodów ciężarowych	10
• Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	9
• Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	6
• Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	5
• Przedstawiciele handlowi	5
• Nauczyciele szkół ponadpodstawowych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	3
• Lektorzy języków obcych	3

<ul style="list-style-type: none"> • Specjaliści do spraw reklamy i marketingu • Sekretarki (ogólne) • Recepcjoniści hotelowi • Kelnerzy • Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) • Pracownicy wykonujący prace proste 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji • Nauczyciele szkół podstawowych • Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi • Programiści aplikacji • Technicy wsparcia informatycznego i technicznego • Konsultanci i inni pracownicy biur podróży • Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych) • Pracownicy do spraw transportu • Pracownicy sprzedaży i pokrewni • Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali • Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy • Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych 	1

Najczęściej wskazywanymi w Wielkopolsce zawodami, gdzie znajomość języków obcych jest oczekiwana, byli pracownicy obsługi biurowej (przez 15 powiatów), spedytorzy (przez 13 powiatów), kierowcy samochodów ciężarowych (przez 10 powiatów) oraz kierowcy samochodów osobowych i dostawczych (przez 9 powiatów).

Kwalifikacje cyfrowe pozostają w czołówce najczęściej poszukiwanych. Według 65% powiatów w najbliższym roku ich znaczenie na wielkopolskim rynku pracy pozostanie podobne, podczas gdy pozostałe 35% powiatów uważa, że będą miały one większe znaczenie (w przypadku większej liczby zawodów niż aktualna).

Ich znaczenie dla pracodawców jest częściowo uzależniona od dokładnej specyfiki tej kwalifikacji. Średnio, największym wpływ na atrakcyjność kandydatów ma obsługa Internetu oraz obsługa komputera jako urządzenia czy jego podstawowym funkcji np. poczty. Trochę bardziej wyspecjalizowanym rodzajem jest znajomość pakietu Microsoft Office, który to jest poszukiwany w mniejszej liczbie ofert. Znajomość i obsługa specjalistycznych programów branżowych ze względu na swoją specyfikę, raczej nie będą wpływać na atrakcyjność dla wszystkich zawodów, a jedynie tych które z nich korzystają.

Tabela 3: Ocena PUP wpływu kwalifikacji cyfrowych na atrakcyjność kandydata do pracy w skali od 1 do 5

Kwalifikacja cyfrowa	Ocena wpływu kwalifikacji cyfrowych na atrakcyjność kandydata do pracy	Skala 1-5 5 oznacza wpływ na atrakcyjność w przypadku wszystkich zawodów 1 oznacza wpływ na atrakcyjność w przypadku jedynie wybranych zawodów					Średni wpływ na atrakcyjność
		1	2	3	4	5	
Podstawowa obsługa komputera (obsługa urządzenia, poczta elektroniczna)	Liczba wskazań	0	3	7	16	5	3,7
	% odpowiedzi	0%	10%	22%	52%	16%	
Obsługa Internetu	Liczba wskazań	0	2	9	14	6	3,8
	% odpowiedzi	0%	7%	29%	45%	19%	
MS Office (edytor tekstu, arkusz kalkulacyjny)	Liczba wskazań	1	7	10	10	3	3,2
	% odpowiedzi	4%	22%	32%	32%	10%	
Specjalistyczne programy branżowe	Liczba wskazań	16	9	3	1	1	1,7
	% odpowiedzi	52%	29%	10%	4%	4%	