

Ankiety pilotażowe

Podsumowanie i wnioski





Prezentacja wyników pilotażowego badania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych przeprowadzonego wśród przedsiębiorstw sektora gospodarki odpadami

- **Ankieta – badanie pilotażowe potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych**
- Łącznie otrzymaliśmy 11 (jedenaście) wypełnionych ankiet od firm
- Liczba zatrudnionych osób w ankietowanych firmach (= wielkość firm) od 25 - 1000 osób.

- **Jak przygotowaliśmy ankietę?**
 - **część I** - pytania/tematy dotyczące stanu obecnego przedsiębiorstwa / firmy) – prosiliśmy o określenie skali ważności (skala ważności dla przedsiębiorstwa/ firmy pomiędzy 1- 5, przy czym – 1 określamy jako nieważne, a 5 jako bardzo ważne)
 - **część II** (pytania związane z działaniem Państwa przedsiębiorstwa (istotne dla nas było doświadczenie danej firmy) – prosiliśmy o udzielenie krótkich odpowiedzi opisowych.

Ankietowane firmy do poniższych pytań odniosły się (skala ważności dla przedsiębiorstwa/firmy pomiędzy 1- 5, przy czym – 1 określamy jako nieważne, a 5 jako bardzo ważne) – **pomiędzy 4-5:**

- kwalifikacja/ kompetencja zarządcza kadry zarządzającej,
- jakość przygotowania zawodowego zatrudnionych kadr kierowniczych (tzw. poziom operacyjny),
- kompetencje pracowników,
- wiedza specjalistyczna pracowników (np. technologia, innowacje, znajomość procesów, znajomość aspektów prawnych),
- jakość kształcenia zawodowego (szkolnictwo formalne),
- podnoszenie kwalifikacji/ kompetencji przez pracowników
- udział w szkoleniach podnoszących kompetencje pracowników,
- udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje pracowników (pracownicy kierowani przez przedsiębiorstwo),
- udział w specjalistycznych szkoleniach podnoszących kwalifikacje / kompetencje– tj. wiedzę specjalistyczną pracowników.

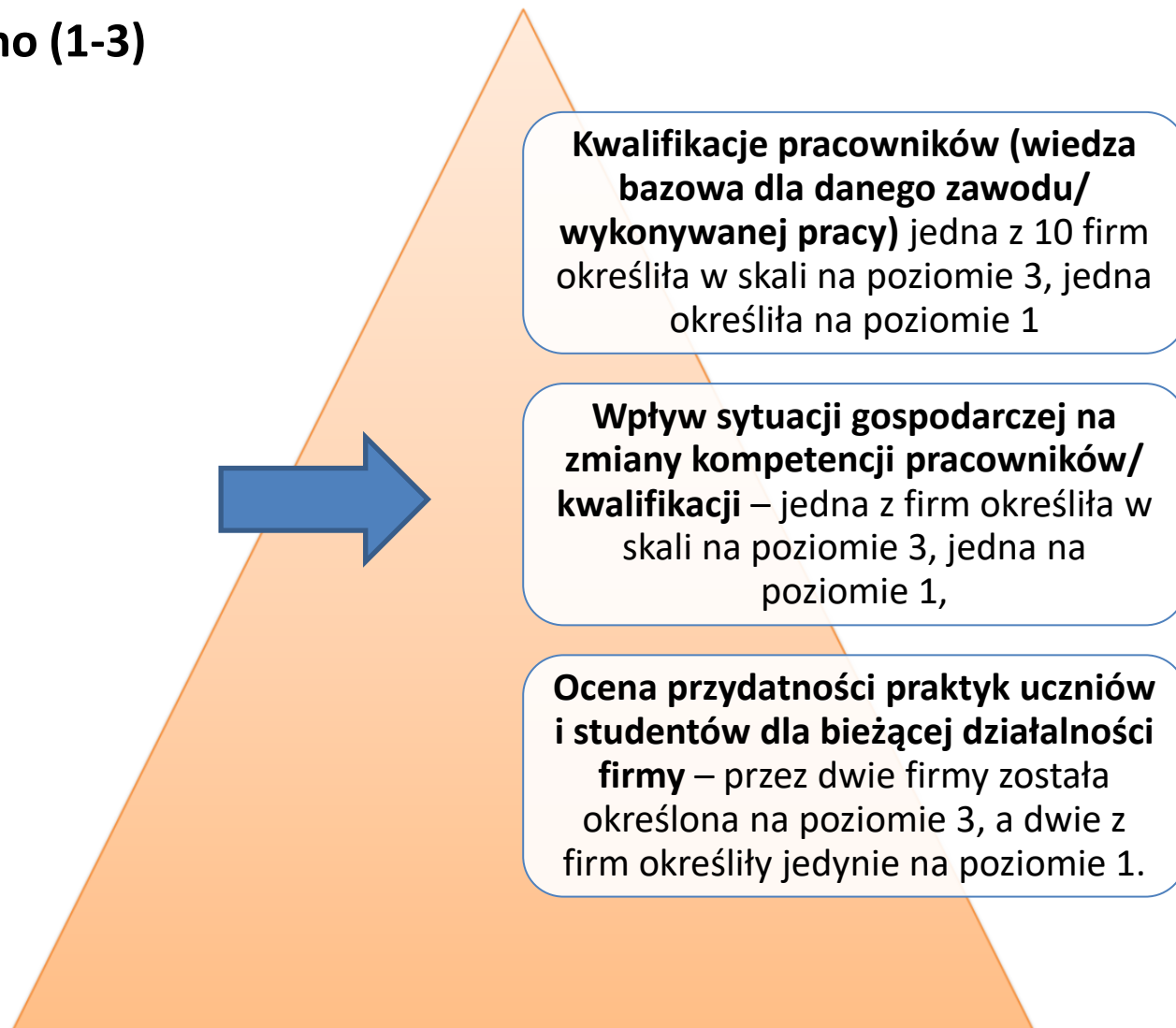


Ankietowane firmy do poniższych pytań odniosły się (skala ważności dla przedsiębiorstwa/firmy pomiędzy 1- 5, przy czym – 1 określamy jako nieważne, a 5 jako bardzo ważne) – **pomiędzy 4-5:**

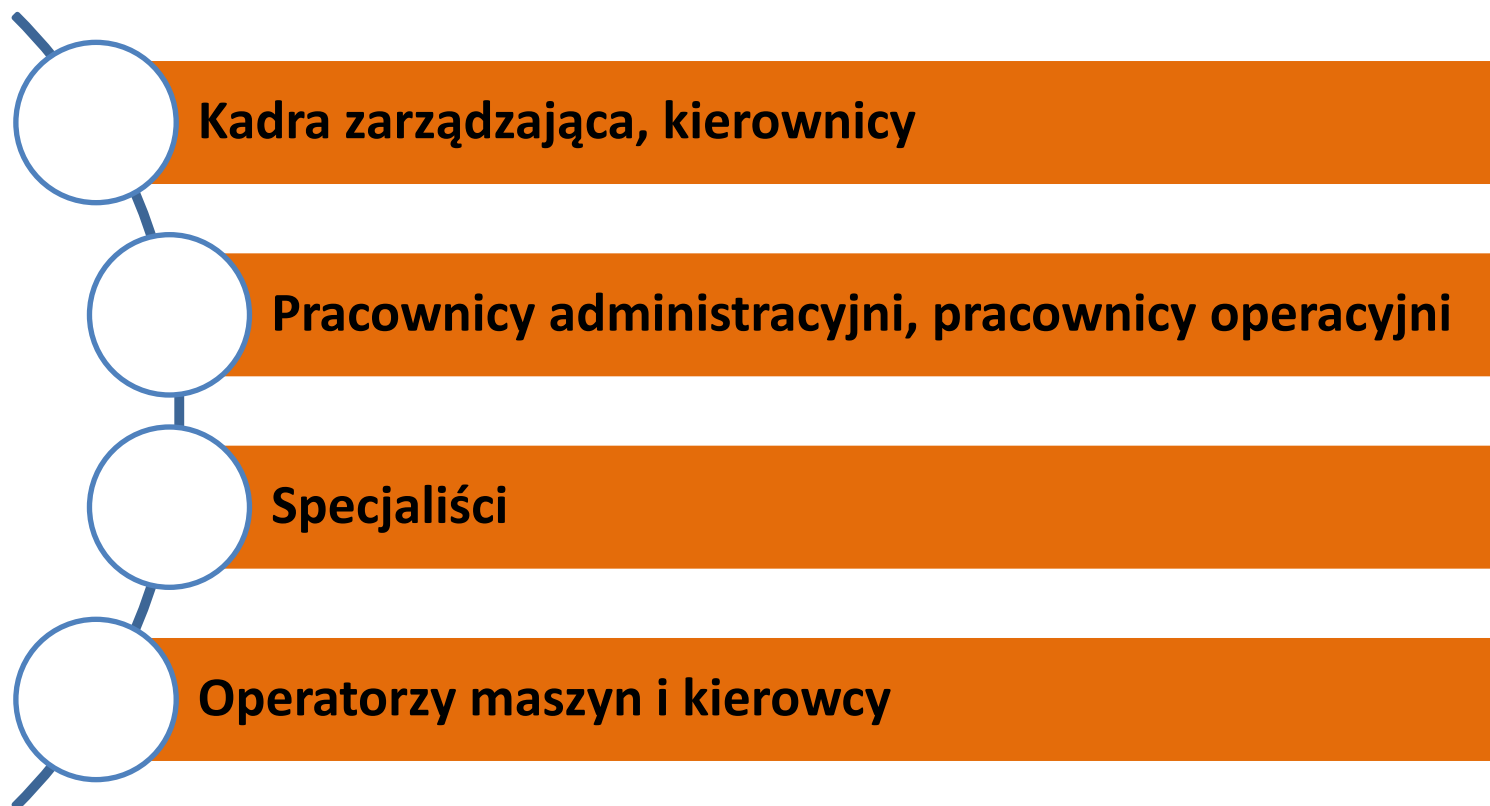
- kwalifikacja/ kompetencja zarządcza kadry zarządzającej,
- jakość przygotowania zawodowego zatrudnionych kadr kierowniczych (tzw. poziom operacyjny),
- kompetencje pracowników,
- wiedza specjalistyczna pracowników (np. technologia, innowacje, znajomość procesów, znajomość aspektów prawnych),
- jakość kształcenia zawodowego (szkolnictwo formalne),
- podnoszenie kwalifikacji/ kompetencji przez pracowników
- udział w szkoleniach podnoszących kompetencje pracowników,
- udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje pracowników (pracownicy kierowani przez przedsiębiorstwo),
- udział w specjalistycznych szkoleniach podnoszących kwalifikacje / kompetencje – tj. wiedzę specjalistyczną pracowników.



Najniżej oceniono (1-3)



Jakie są najważniejsze (kluczowe) grupy pracowników w państwa przedsiębiorstwie?



Czy zauważyliście Państwo zmianę zapotrzebowania na kompetencje w ostatnim czasie? Jeśli tak, to jakiego to rodzaju zmiana (np. w jakim obszarze)?

- wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów z różnych dziedzin wykształconych kierunkowo (informatycy, specjaliści znający języki)
- brakuje osób wykształconych branżowo od kadry zarządzającej po pracowników fizycznych – menedżerów, dyrektorów zarządzających,
- wzrost zapotrzebowania na pracowników kompetentnych w zakresie wiedzy i praktyki o charakterze technicznym - w tym zwłaszcza z wiedzą inżynierską w zakresie materiałoznawstwa oraz praktyki w recyklingu tworzyw sztucznych,
- zmiany prawa, p.poż. i środowiskowego (wiedza –prawo),
- kompetencje informatyczne



Główne problemy/przeszkody związane z podnoszeniem kompetencji w poszczególnych grupach pracowników

- **braki w podstawowej edukacji informatycznej** (np. brak znajomości Excela, brak umiejętności zastosowania w praktyce), coraz większy **brak samodzielności** wynikający z modelu edukacyjnego oraz z zachodzących zmian społecznych,
- brak podstawowych umiejętności technicznych, co wynika ze zmian w edukacji szkolnej np. **zakres praktyk zawodowych nie jest zbieżny z potrzebami zakładów pracy**; w przypadku gdy zakres praktyk jest zbieżny z potrzebami pracodawców to **często ich poziom merytoryczny jest zbyt niski**, co może wynikać z braku odpowiednio wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej do nauczania przedmiotów zawodowych.



Główne problemy/przeszkody związane z podnoszeniem kompetencji w poszczególnych grupach pracowników (cd)

- zbyt niski poziom kształcenia średniego zbyt ogólny poziom kształcenia wyższego, zbyt niski poziom kształcenia w zakresie matematyki i języka polskiego, trudny dostęp do uzyskiwania dodatkowych umiejętności na etapie kształcenia średniego lub wyższego – **brak w ofertach szkół możliwości uczestniczenia w dodatkowych kursach np. z zakresu informatyki, księgowości,**

- brak edukacji zawodowej, niski poziom istniejącej edukacji zawodowej, brak wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej w zakresie kształcenia zawodowego co skutkuje brakami w edukacji, zachodzące zmiany społeczne – brak chęci do pozyskiwania wiedzy, brak elementarnych umiejętności technicznych (np. nabywanych w domu).



Wnioski:



- przeprowadzenie wśród przedsiębiorców ankiety on –line w uproszczonej formie (ułatwienie wypełnienia),
- wyodrębnienie priorytetowych kompetencji specjalistycznych i ogólnych pracowników,
- kryzys gospodarczy i wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa (i stan zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku),
- ocena rządowego wsparcia w ramach Tarczy antykryzysowej,
- badanie potrzeb w zakresie wsparcia (pomocy) i doradztwa dla firm w odniesieniu do aktualnej sytuacji,
- szkolenia on - line/ webinarium





Omówienie ankiety docelowej mającej na celu monitorowanie i prognozowanie zapotrzebowania na kompetencje/kwalifikacje w sektorze

Dziękuję za uwagę

Katarzyna Dwórznik

Krajowa Izba Gospodarcza

kdworznik@kig.pl

