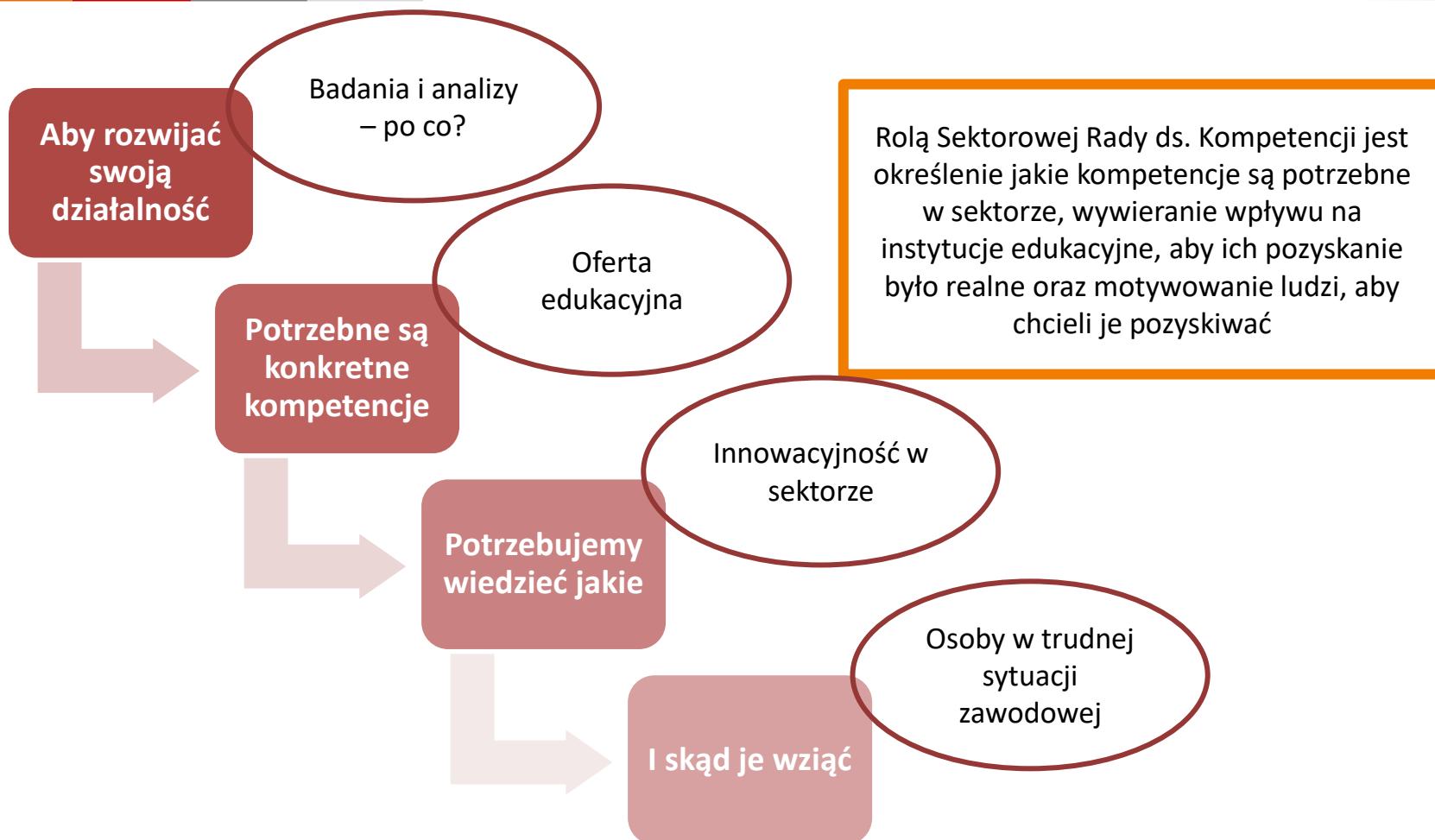


WSTĘPNE WYNIKI BADAŃ I ANALIZ PROWADZONYCH DLA POTRZEB SGO

ANNA CZECHOWSKA

INSTYTUT OCHRONY ŚRODOWISKA – PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY





Badania i analizy objęty:

- Badania jakościowe (nie ilościowe)
- 3 analizy danych zastanych – łącznie kilkadziesiąt dokumentów źródłowych do przeglądu
- 6 studiów przypadków
- 44 pogłębione wywiady indywidualne (IDI) – kilkaset stron transkrypcji
- 7 grup respondentów: uczniowie, studenci, reprezentanci szkół, pracodawcy, doradcy zawodowi, przedstawiciele urzędów pracy i podmiotów ekonomii społecznej, osoby znajdujące się w trudnej sytuacji zawodowej
- Termin realizacji badań jakościowych: 29 kwietnia do 10 czerwca 2020 r.



Jakich kompetencji potrzebujemy w sektorze i jakie są dostępne?

Badania własne Rady

- Analiza oferty edukacyjnej formalnej i pozaformalnej i ich adekwatności do potrzeb pracodawców
- Przegląd prowadzonych działań i projektów modernizacyjnych, inwestycyjnych i badawczo-rozwojowych w kraju i za granicą, zmian organizacyjnych związanych z gospodarką odpadami oraz podmiotów w nie zaangażowanych
- Badania pogłębione dotyczące pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym powyżej 50 roku życia i/lub o niskich kwalifikacjach oraz innych grup zagrożonych dyskryminacją (w tym z niepełnosprawnościami)



Badania i analizy własne Rady – kierunki rozwoju, mobilność, trendy międzynarodowe

Przegląd prowadzonych działań i projektów modernizacyjnych, inwestycyjnych i badawczo-rozwojowych w kraju i za granicą, zmian organizacyjnych związanych z gospodarką odpadami oraz podmiotów w nie zaangażowanych

- Jakiego rodzaju programy krajowe i europejskie wspierające transformację sektora w są stworzone przez sektor publiczny?
- Czy efekty projektów w ramach zidentyfikowanych programów zostały już wdrożone przez konkretne podmioty sektora? Czy ich wdrożenie wymagało zmiany w strukturze zatrudnienia w podmiocie?
- Czy przedsiębiorstwa w sektorze realizują nowe inwestycje związane z transformacją sektora?
- Jakie przykładowe projekty badawczo-rozwojowe i innowacyjne zostały zrealizowane i wdrożone w Polsce i innych krajach unijnych? Jak wpłynęły na zmianę zatrudnienia i zapotrzebowanie na kompetencje w przedsiębiorstwach je wdrażających?

Badania i analizy własne Rady - edukacja

Analiza oferty edukacyjnej formalnej i pozaformalnej i ich adekwatności do potrzeb pracodawców

- Czy w ramach istniejących podstaw programowych nauczania w szkolnictwie branżowym /wyższym daje się wyodrębnić efekty uczenia się potrzebne w sektorze gospodarki odpadami? Czy są wystarczające? Jakich brakuje? Jak je dostosowywać?
- W jaki sposób realizowany jest obowiązek praktycznej nauki w zawodzie? (Pytania o: podmioty, korzyści, bariery, jakość)
- W jaki sposób oferta edukacji pozaformalnej uzupełnia braki kompetencyjne absolwentów szkół zawodowych i uczelni wyższych? Czy jest ona wystarczająca do potrzeb branży? Jak jest jej jakość?
- Czy szkoły branżowe i uczelnie prowadzą badania/ monitoring zapotrzebowania rynku pracy i dostosowuje program nauczania do potrzeb kompetencyjnych sektora?
- Czy zmiana programu nauczania/dostosowanie jest prowadzone we współpracy z biznesem? Od czego jest to uzależnione?



Badania i analizy własne Rady - specyficzne potrzeby pracowników

Badania pogłębione dotyczące pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym powyżej 50 roku życia i/lub o niskich kwalifikacjach oraz innych grup zagrożonych dyskryminacją (w tym z niepełnosprawnościami)

- Czy obecnie lub w przyszłości pracodawcy z sektora są skłonni do zatrudniania osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem zawodowym? Jakie warunki muszą te osoby spełnić? Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane?
- Czy osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy? Czy będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony pracodawcy (np. w zakresie integracji lub dostosowania miejsca pracy)?
- Czy w wyniku zidentyfikowanych trendów rozwojowych sektora powstaną nowe rodzaje usług i miejsca pracy, pozwalające na zatrudnienie ww. osób?
- Czy osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji podejmują działania mające na celu dostosowanie swoich kompetencji i znalezienie zatrudnienia w sektorze? Co ich motywuje, a co jest dla nich barierą?



Badania i analizy własne Rady - edukacja

Analiza oferty edukacyjnej formalnej i pozaformalnej i ich adekwatności do potrzeb pracodawców – wstępne wyniki

- W ramach istniejących podstaw programowych daje się wyodrębnić efekty uczenia się potrzebne w sektorze. Nie są one jednak wystarczające dla potrzeb branży. Sektor jest mało znany tak instytucjom edukacyjnym, jak i osobom uczącym się – brak świadomego uczenia się z zamiarem zatrudnienia w branży.
- Program szkolnictwa branżowego nie jest dostosowany do wymagań rynku pracy, szczególnie w obszarach wymagających specjalistycznego oprogramowania i nowoczesnych technologii
- Podobna sytuacja występuje w przypadku szkolnictwa wyższego. Poziom oferty edukacyjnej uczelni powoduje przygotowanie absolwenta do pracy na poziomie około 50%-60% wymaganych kwalifikacji, z punktu widzenia potrzeb pracodawców.
- Podstawy programowe wymagają dostosowania do potrzeb sektora. Szczególnie dotyczy to nowoczesnych technologii, specjalistycznego oprogramowania używanego obecnie, zwiększania znaczenia staży i praktyk, rozwijania bezpośrednich umiejętności wymaganych na stanowiskach związanych z branżą



Badania i analizy własne Rady - edukacja

Analiza oferty edukacyjnej formalnej i pozaformalnej i ich adekwatności do potrzeb pracodawców – wstępne wyniki

- ❑ Każdy uczeń szkoły zawodowej, a także każdy student ma obowiązek odbycia praktyk zawodowych. W przypadku szkół branżowych i techników prowadzone są zajęcia praktyczne w samej szkole + praktyki zawodowe. W ramach studiów są to 4 tygodnie na kierunku o profilu ogólno-akademickim, 12 tygodni na kierunku o profilu praktycznym. Możliwości odbywania tych praktyk zależne są od branży i kierunku, w jakim kształci szkoła. Sama dostępność praktyk jest różna, w części wspiera je szkoła/uczelnia, w części uczniowie organizują sobie sami.
- ❑ Przedsiębiorstwa i zakłady pracy, których działalność pokrywa się z kierunkiem kształcenia praktykanta przyjmują uczniów i studentów na praktyki i staże. Przy czym, w przypadku praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwie, po stronie pracodawcy musi zostać wyznaczona osoba, pełniąca funkcję instruktora prowadzącego praktyczną naukę zawodu i taka osoba musi posiadać odpowiednie kwalifikacje pedagogiczne. Musi również zostać zawarta umowa między pracodawcą a uczniem, lub pracodawcą a dyrektorem szkoły. Jest to jedna z barier, jakie powodują trudności w realizacji kształcenia dualnego.



Badania i analizy własne Rady - edukacja

Analiza oferty edukacyjnej formalnej i pozaformalnej i ich adekwatności do potrzeb pracodawców – wstępne wyniki

- ❑ Dla uczniów i studentów korzyścią jest zdobycie wiedzy i umiejętności koniecznych do pracy w zawodzie i ewentualna możliwość zatrudnienia. Dla pracodawcy możliwość kształcenia potencjalnego pracownika pod kątem potrzeb przedsiębiorstwa i możliwość pozyskania potencjalnego pracownika w przyszłości. Dla instytucji korzyścią jest zapewnienie uczniom i studentom doświadczeń praktycznych oraz zwiększenie jej atrakcyjności, które może mieć pozytywny wpływ przy rekrutacji nowych pracowników.
- ❑ W przypadku studentów nie ma barier uniemożliwiających efektywną współpracę instytucji edukacyjnych z pracodawcami w zakresie kształcenia praktycznego. Jedynym warunkiem jest znalezienie instytucji lub przedsiębiorstwa, którego charakter jest zgodny z kierunkiem studiów. W przypadku uczniów szkół zawodowych, pracodawca musi posiadać odpowiednią kadre, z kwalifikacjami pedagogicznymi, która będzie instruktorem zawodu.

Badania i analizy własne Rady - edukacja

Analiza oferty edukacyjnej formalnej i pozaformalnej i ich adekwatności do potrzeb pracodawców – wstępne wyniki

- W chwili obecnej przedsiębiorstwa sektora korzystają już z edukacji pozaformalnej w celu zapewnienia luki kompetencyjnej w kadrach. Oznacza to, że oferta edukacji pozaformalnej pozwala na uzupełnienie przynajmniej części kompetencji u pracowników, których nie zapewnia szkolnictwo.
- Oferta szkoleń budowana jest sposobem komercyjny na bazie analiz potrzeb przedsiębiorców i odpowiada na nie. Trudno ocenić czy jest w pełni wystarczająca, natomiast na pewno uzupełnia braki w edukacji formalnej.
- Jakość edukacja pozaformalnej oceniana jest wysoko. Pozwala na przystosowanie do zawodu osób, które kończyły inne kierunki i adaptowane są do pracy w sektorze. Ich przydatność do pracy po tych szkoleniach również oceniana jest wysoko.
- Główne tematy szkoleniowe: zmiany w regulacjach prawnych oraz specjalistyczne uprawnienia zawodowe.



Badania i analizy własne Rady - edukacja

Analiza oferty edukacyjnej formalnej i pozaformalnej i ich adekwatności do potrzeb pracodawców – wstępne wyniki

- Szkoły i uczelnie w zasadzie nie prowadzą monitoringu potrzeb rynku prac w celu dostosowania programu nauczania do potrzeb sektora. W trakcie poszukiwań źródeł do analiz wtórnych natrafiono na jedną informację w tym temacie i dotyczyła ona UKSW w Warszawie.
- Pojawiają się wewnętrzne inicjatywy szkół/uczelni modyfikujące podstawy programowe pod potrzeby rynku. Czas, jaki na to jest potrzebny wynika ze specyfiki organizacji roku szkolnego.
- Zmiana programu nie jest prowadzona we współpracy z biznesem. Te kontakty są cząstkowe i zmiany są wprowadzane by zwiększyć atrakcyjność szkoły dla potrzeb rekrutacji, a to jest związane raczej z tym, czego poszukują kandydaci a nie sektor.



Badania i analizy własne Rady – kierunki rozwoju, mobilność, trendy międzynarodowe

Przegląd prowadzonych działań i projektów modernizacyjnych, inwestycyjnych i badawczo-rozwojowych w kraju i za granicą, zmian organizacyjnych związanych z gospodarką odpadami oraz podmiotów w nie zaangażowanych

- Istnieją różnorodne formy wsparcia na poziomie unijnym i krajowym inwestycji oraz badań na rzecz sektora. W przyszłej perspektywie finansowej planuje się znaczne zwiększenie środków na ten cel.
- Przedsiębiorstwa sektora pozyskują środki zewnętrzne na inwestycje, korzystają i wdrażają również technologie wypracowane za granicą. Słabo rozwinięta współpraca pomiędzy ośrodkami badawczymi a przedsiębiorstwami w kraju.
- Wdrażanie nowych technologii zmienia strukturę potrzebnych kompetencji w sektorze. Coraz większe potrzeby w zakresie kompetencji IT oraz obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń.
- Trwa wymiana pokoleniowa pracowników w sektorze, z uwzględnieniem już nowych potrzeb kompetencyjnych. Większy nacisk na znajomość nowych technologii i języków obcych.
- Przedstawiciele przedsiębiorstw deklarują wstrzymanie lub spowolnienie inwestycji ze względu na niepewną sytuację gospodarczą, będącą wynikiem pandemii.



Badania i analizy własne Rady - specyficzne potrzeby pracowników

Badania pogłębione dotyczące pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym powyżej 50 roku życia i/lub o niskich kwalifikacjach oraz innych grup zagrożonych dyskryminacją (w tym z niepełnosprawnościami)

- Wśród osób znajdujących się w trudnej sytuacji sektor jest nierozpoznawalny jako potencjalny pracodawca. Jednocześnie osoby te chcą, aby dać im szansę, są gotowe na podnoszenie swoich kompetencji i mogą stać się lojalnymi, długoletnimi pracownikami.
- W trakcie badania: skrajne opinie nt. sektora w tej grupie osób, z jednej strony jako stabilny i atrakcyjny pracodawca, z drugiej – budżetówka, w której nie warto starać się o pracę bo jest ona dla „znajomych”
- Brak komunikacji instytucji rynku pracy z pracodawcami tego sektora oraz osobami poszukującymi pracy.
- W sektorze są zatrudniane osoby w wieku 50+, które najczęściej ukończyły nieistniejące już szkoły zawodowe. Jest to ceniony typ pracownika pod warunkiem, że kwestie zdrowotne nie mają negatywnego wpływu na jakość pracy.
- Cenione osoby niepełnosprawne, jako chętne do pracy i zaangażowane.



Badania i analizy własne Rady - specyficzne potrzeby pracowników

Badania pogłębione dotyczące pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym powyżej 50 roku życia i/lub o niskich kwalifikacjach oraz innych grup zagrożonych dyskryminacją (w tym z niepełnosprawnościami)

- W sektorze głównie pracują osoby doświadczone, czyli w wieku, co najmniej 30+. Tacy są najchętniej przyjmowani, jako nowi pracownicy. Najwięcej jest osób w wieku 40+. Osoby z grupy 50+ pracują na różnych stanowiskach zarówno fizycznie jak i jako kadra kierownicza i zarządzająca. Osoby w tym wieku spoza sektora deklarują, że chętnie podjęłyby pracę w badanym sektorze jednak posiadają małą wiedzę na temat istniejących tam stanowisk pracy oraz możliwości zatrudnienia.
- Sektor ma ewidentnie męski charakter i kojarzony jest z trudną pracą fizyczną. Nie funkcjonuje w świadomości ludzi to, że jest tam mnóstwo stanowisk dla kobiet np. w sortowni czy obsłudze klienta.
- Ze względu na wymagania i charakter wykonywanej pracy pracodawcy z sektora są ostrożni w przyjmowaniu ludzi nieprzygotowanych do tej pracy. Chętny musi spełniać pewien zespół cech, następnie się sprawdzić by móc liczyć na stałe zatrudnienie. Natomiast, jeżeli to wykaże to chętnie się w niego inwestuje



Badania i analizy własne Rady - specyficzne potrzeby pracowników

Badania pogłębione dotyczące pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym powyżej 50 roku życia i/lub o niskich kwalifikacjach oraz innych grup zagrożonych dyskryminacją (w tym z niepełnosprawnościami)

- Osoby chętne do pracy powinny mieć, co najmniej obycie ze stanowiskami technicznymi, nie bać się pracy fizycznej, mieć odpowiedni rys osobowości, który akceptuje hierarchiczność branży. Powinni być otwarci na zdobywanie nowej wiedzy. Nie jest jednak tak, że osoba bez doświadczenia nie zostanie przyjęta do pracy. Jest to możliwe o ile taka osoba jest gotowa i otwarta na naukę w miejscu pracy.
- Osoby w trudnej sytuacji materialnej mogą być zatrudniane na podstawowe stanowiska do pracy w pierwszej linii lub jeżeli posiadają odpowiednie wykształcenie na stanowiska specjalistyczne.
- Branża rozwija się w kierunku zastępowania pracy fizycznej urządzeniami podobnie jak reszta sektorów przemysłowych. Duże znaczenie będą również miały osoby swobodnie poruszające się w przepisach prawnych i o wysokich kompetencjach społecznych. Coraz większe znaczenie ma obsługa baz danych i wsparcie komputerowe zarządzaniem odpadami.



Dziękuję za uwagę

Anna Czechowska

Ekspert ds. Badań i ZSK

Instytut Ochrony Środowiska-Państwowy Instytut Badawczy

mob.: 695 373 544

e-mail: anna.czechowska@ios.edu.pl

www.srk-odzysk.kig.pl