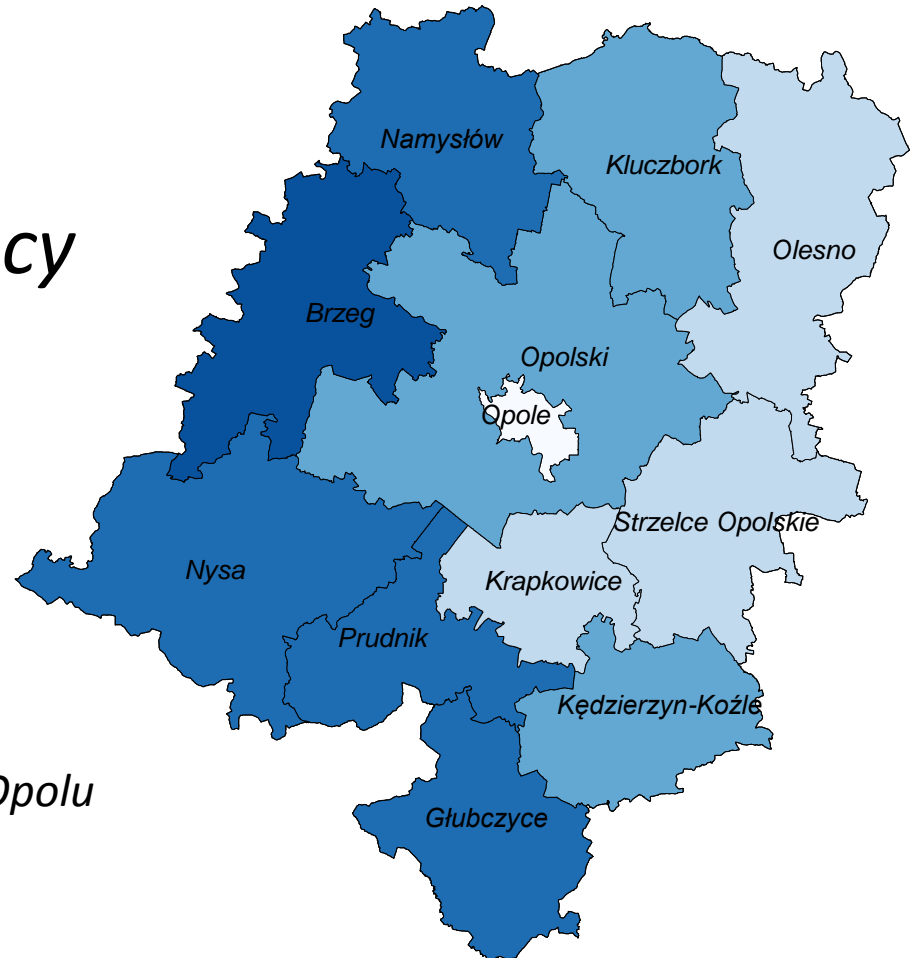


*Doświadczenia badawcze
i plany na przyszłość
Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Opolu*



Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
Czerwiec 2016

Obszary badawcze

Procesy i zjawiska na rynku pracy

- *Badanie popytu na pracę*
- *Analiza struktury popytu na pracę*

Instytucje rynku i wsparcie bezrobotnych

- *Wieloaspektowa analiza bezrobocia*
- *Badanie efektywności instrumentów APRP*
- *Badanie satysfakcji klientów PUP*

Kształcenie ustawiczne

- *Kształcenie ustawiczne pracowników opolskich firm*

Młodzież

- *Badania aspiracji edukacyjnych i zawodowych młodzieży/ badanie losów absolwentów*
- *Sytuacja młodzieży*

Osoby 50+

- *Diagnoza sytuacji osób 50+*
- *Doradztwo zawodowe dla pracujących i bezrobotnych w wieku 50+*

Prognoza zapotrzebowania na pracę w 2016 roku, formułowana przez ekspertów: przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia. Ogólnopolski projekt badawczy, realizowany odrębnie dla każdego powiatu w Polsce na zlecenie Ministerstwa.

DEFICYT

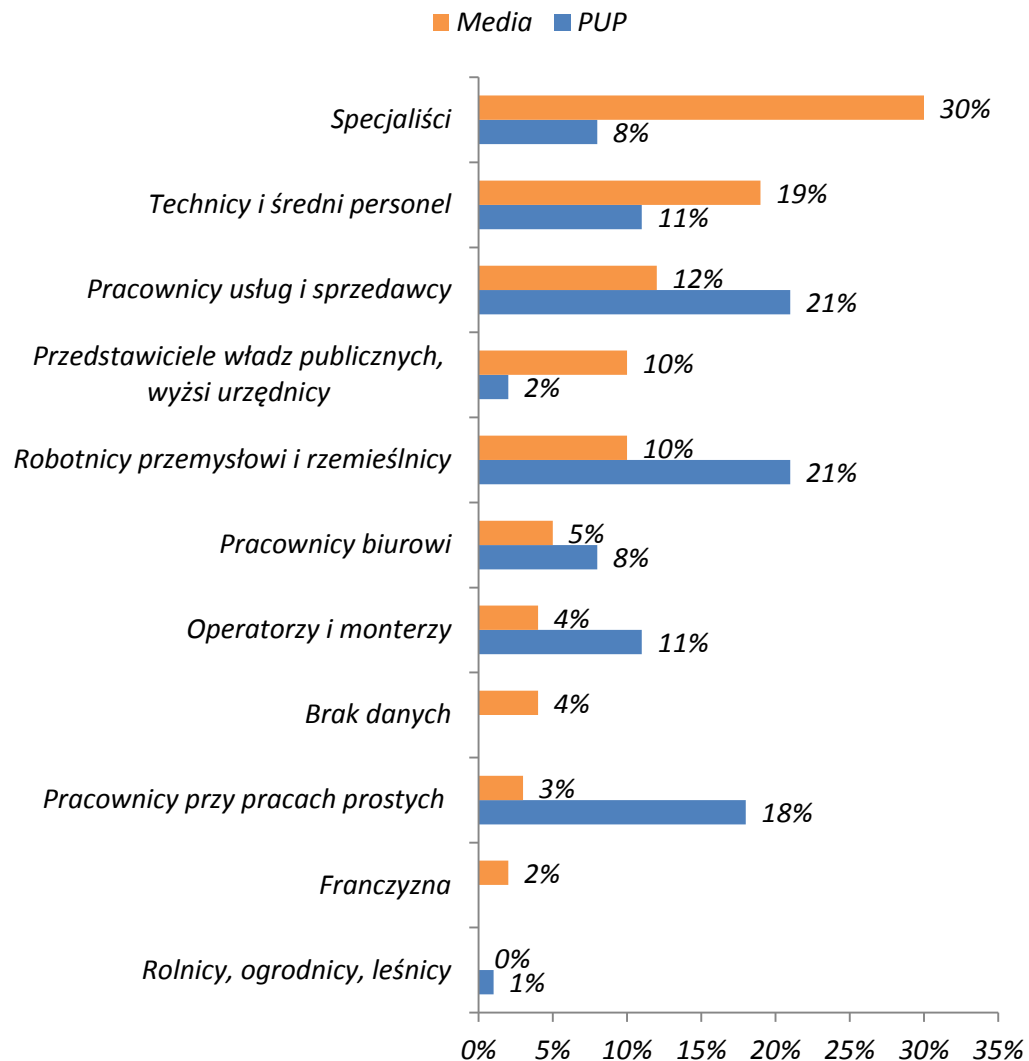
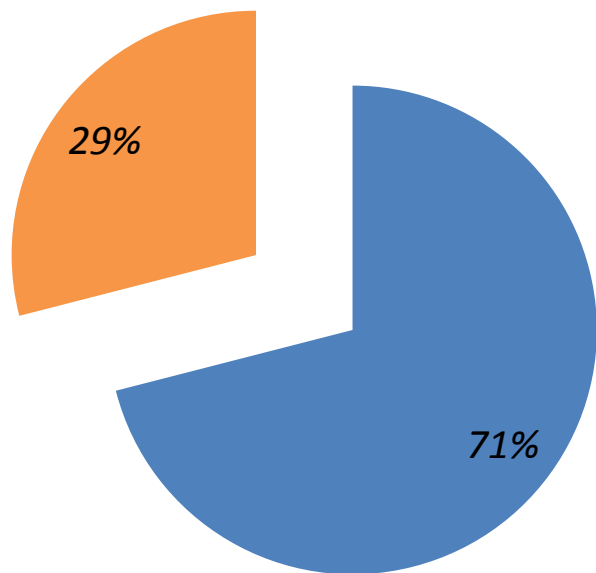
Cieśle i stolarze budowlani	Kierowcy samochodu ciężarowego	Pracownicy służb mundurowych i ochrony
Dekarze i blacharze budowlani	Kierownicy budowy	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Diagności samochodowi	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Przedstawiciele handlowi
Doradcy finansowi i inwestycyjni	Kucharze	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Fryzjerzy	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Spawacze metodą MIG/MAG
Graficy komputerowi	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Spawacze metodą TIG
Hydraulicy	Operatorzy obrabiarek skrawających	Specjaliści automatyki i robotyki
Kadra kierownicza, menedżerowie	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Spedytorzy i logistycy
Kierowcy autobusów	Piekarze	Szefowie kuchni
Kierowcy ciągnika siodłowego	Pielęgniarki	

NADWYŻKA

Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych	Spawacze ręczni gazowi
Ekonomiści	Opiekunki dziecięce	Specjaliści ochrony środowiska
Filolodzy i tłumacze	Pedagodzy	Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Inżynierowie inżynierii środowiska	Politolodzy, historycy i filozofowie	Specjaliści technologii żywności i żywienia
Marynarze, pracownicy obsługi statków i portów	Pracownicy ds. budownictwa drogowego	Ślusarze
Nauczyciele nauczania początkowego	Ratownicy medyczni	Technicy budownictwa
Nauczyciele przedszkoli	Rolnicy i hodowcy	Technicy mechanicy

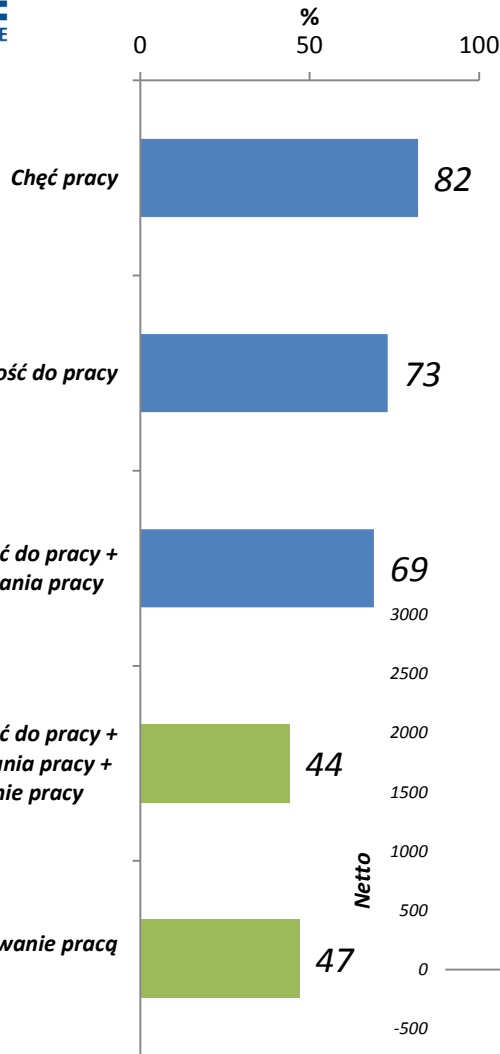
Diagnoza struktury ofert pracy

■ **Oferty w mediach** ■ **Oferty w PUP**



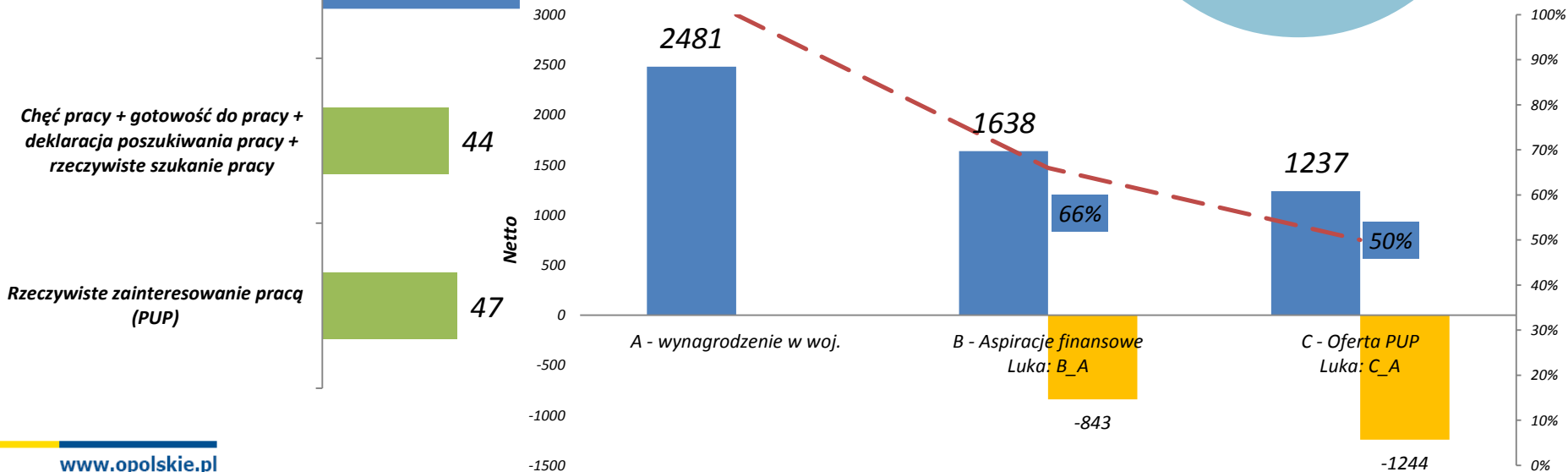
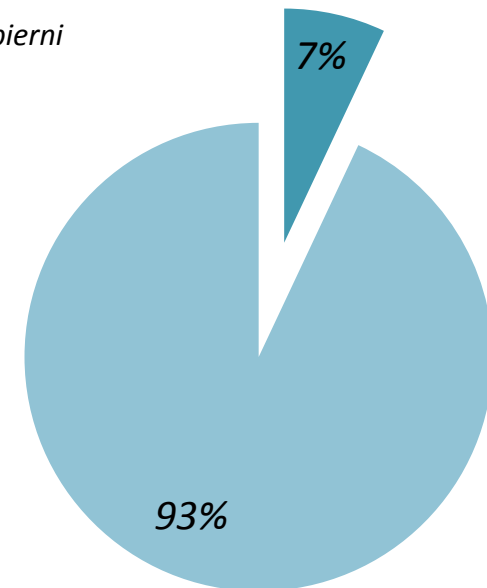
Wieloaspektowa analiza bezrobocia

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY

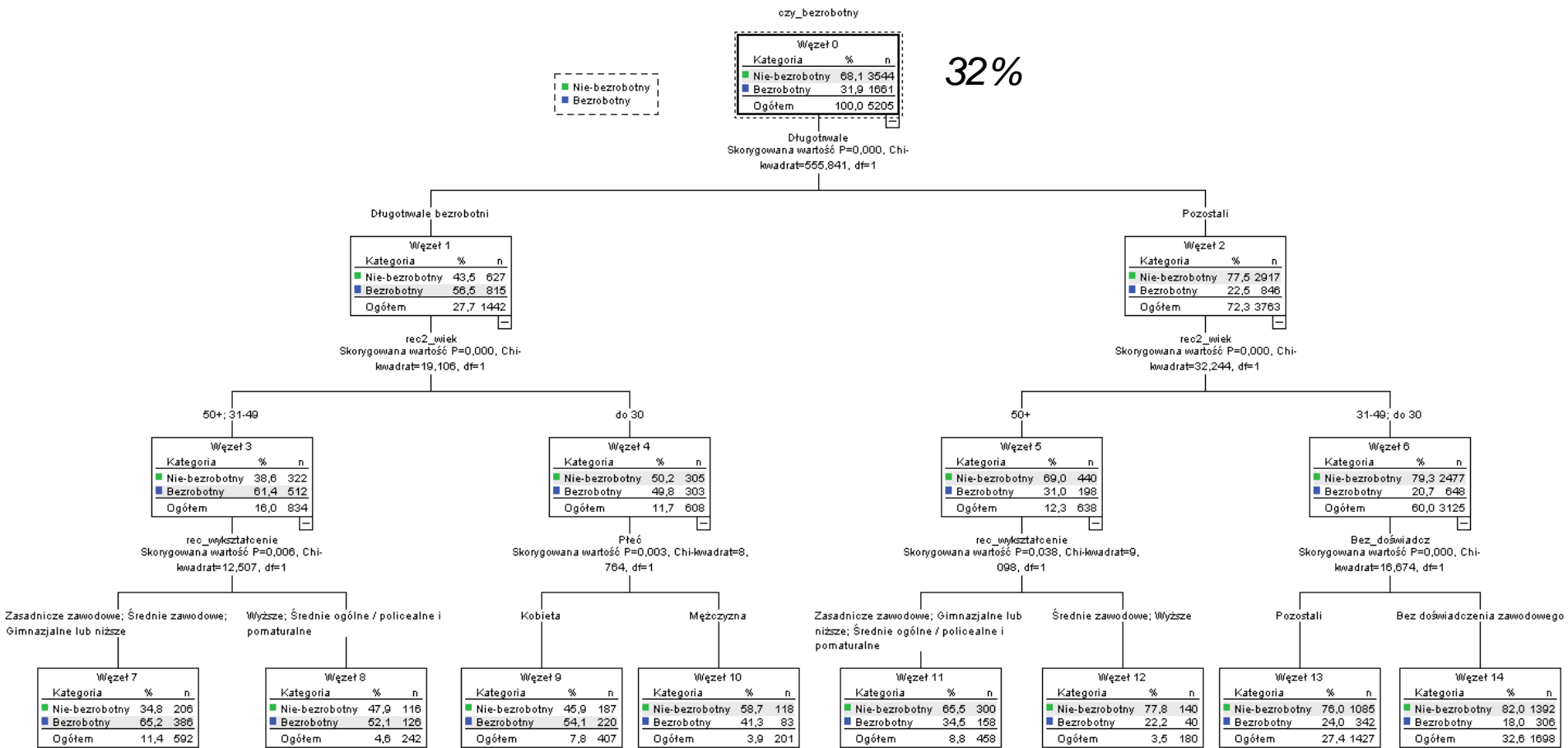


Bierni – osoby, które nie poszukują pracy i wybierają wsparcie socjalne (50% minimalnego wynagrodzenia) zamiast pracy zarobkowej

■ Bierni ■ Nie-bierni

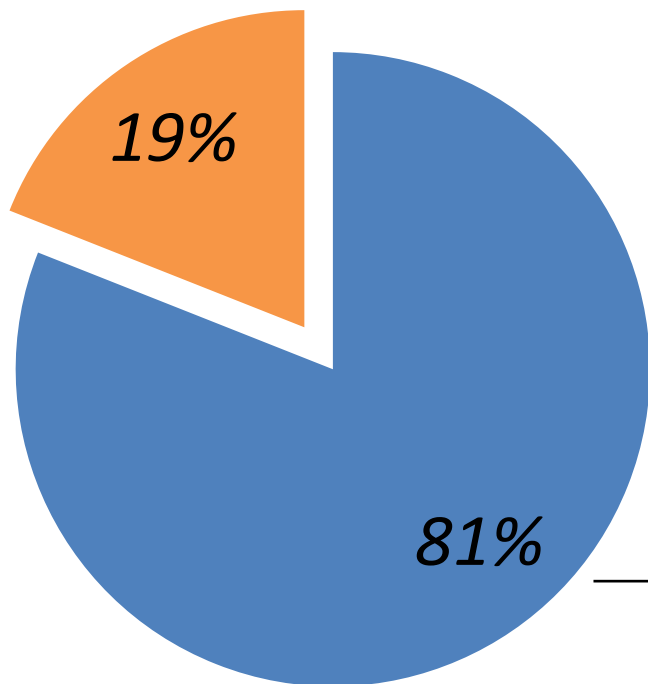


Efektywność staży zawodowych ...



Diagnoza efektywności szkoleń dla bezrobotnych...

■ Brak efektywności ■ Efektywność



Efektywność: zatrudnienie w okresie do 3 miesięcy od zakończenia szkolenia, adekwatne w stosunku do tematyki programu szkoleniowego

Efektywność	Wiek				Ogółem
	18-24	25-34	35-44	45+	
Brak efektywności	82%	77%	79%	84%	81%
Efektywność	18%	23%	21%	16%	19%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%

Badanie satysfakcji klienta

Sondaż wśród klientów PUP tj. bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców korzystających ze wsparcia PUP. Ogólnopolski projekt badawczy, realizowany odrębnie dla każdego powiatu w Polsce na zlecenie Ministerstwa.

➤ *Ogólna ocena działalności powiatowych urzędów pracy w województwie opolskim, na którą składa się ocena udzielonego wsparcia oraz jakość obsługi jest pozytywna. Takiego zdania są zarówno bezrobotni i poszukujący pracy jak i pracodawcy.*

➤ *Pracodawcy aktualnie współpracujący z PUP w największym stopniu oczekują organizacji stażu, podczas, gdy bezrobotni przede wszystkim oczekują propozycji zatrudnienia w kraju. Inne badania poświęcone realizacji staży zawodowych cytowane w raporcie wskazują, że pracodawcy oczekują wydłużania okresu realizacji programu, podczas gdy jego efektywność nie jest związana z czasem trwania stażu.*

➤ *Najbardziej oczekiwana postać wsparcia pracodawców (staż) jest przez nich jednocześnie wysoko oceniana, natomiast jedna z najbardziej oczekiwanych form wsparcia bezrobotnych (oferta pracy w kraju), w rzeczywistości oceniana jest najniżej spośród pozostałych form wsparcia.*

Kształcenie ustawiczne

Znaczny stopień inwestycji w kapitał ludzki

- ❖ 85% - firm deleguje na szkolenie
- ❖ 71% - wnioskowanie pracowników o umożliwienie szkolenia

Kryteria formalizacji

- ❖ 75% - plan szkoleniowy
- ❖ 42% - fundusz szkoleniowy
- ❖ 44% - formalny dokument

Nieformalny
(brak kryteriów)
24% firm

Częściowo formalny I
(spełnione 1 kryterium)
11% firm

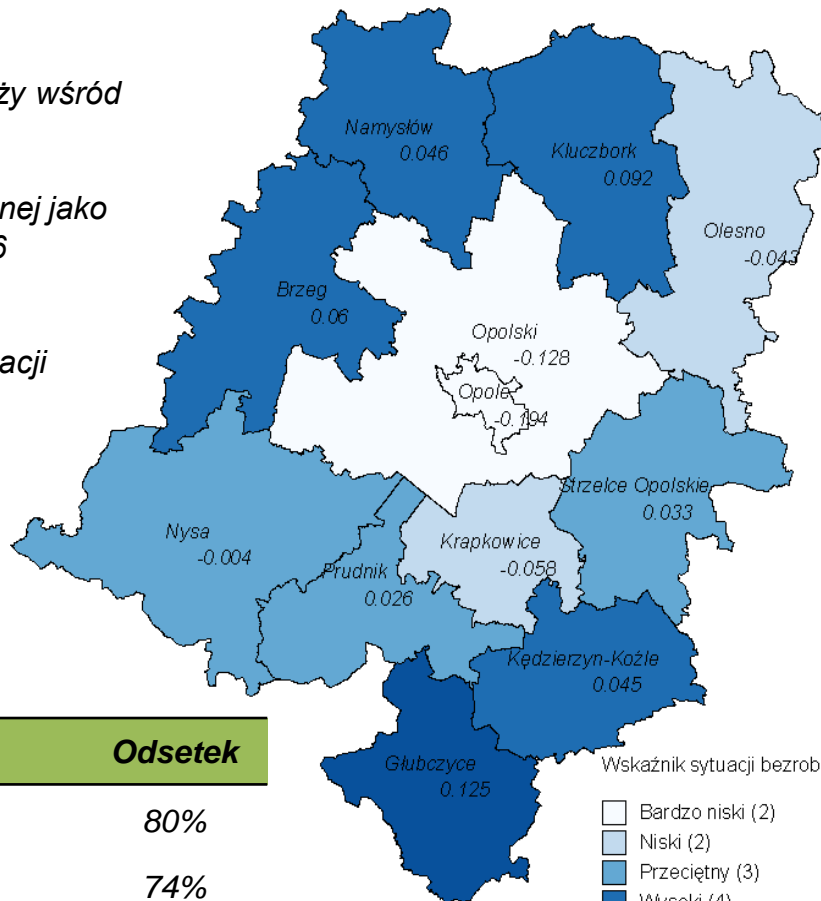
MODEL
Polityki Kształcenia
Ustawicznego (PKU)

Częściowo formalny II
(spełnione 2 kryteria)
29% firm

Formalny
(spełnione 3 kryteria)
36% firm

Młodzież

1. *Potencjał demograficzny wyrażony odsetkiem młodzieży wśród ogółu bezrobotnych w danym powiecie.*
2. *Odsetek długotrwale bezrobotnej młodzieży, definiowanej jako łączny nieprzerwany czas bezrobocia przekraczający 6 miesięcy.*
3. *Odsetek młodzieży, która nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych.*
4. *Odsetek młodzieży, która nie posiada doświadczenia zawodowego.*
5. *Przeciętny czas trwania bezrobocia.*



Wskaźnik sytuacji bezrobotnych w wieku 18-24 lata

- Bardzo niski (2)
- Niski (2)
- Przeciętny (3)
- Wysoki (4)
- Bardzo wysoki (1)

Wymiary aktywności pro-zatrudnieniowej

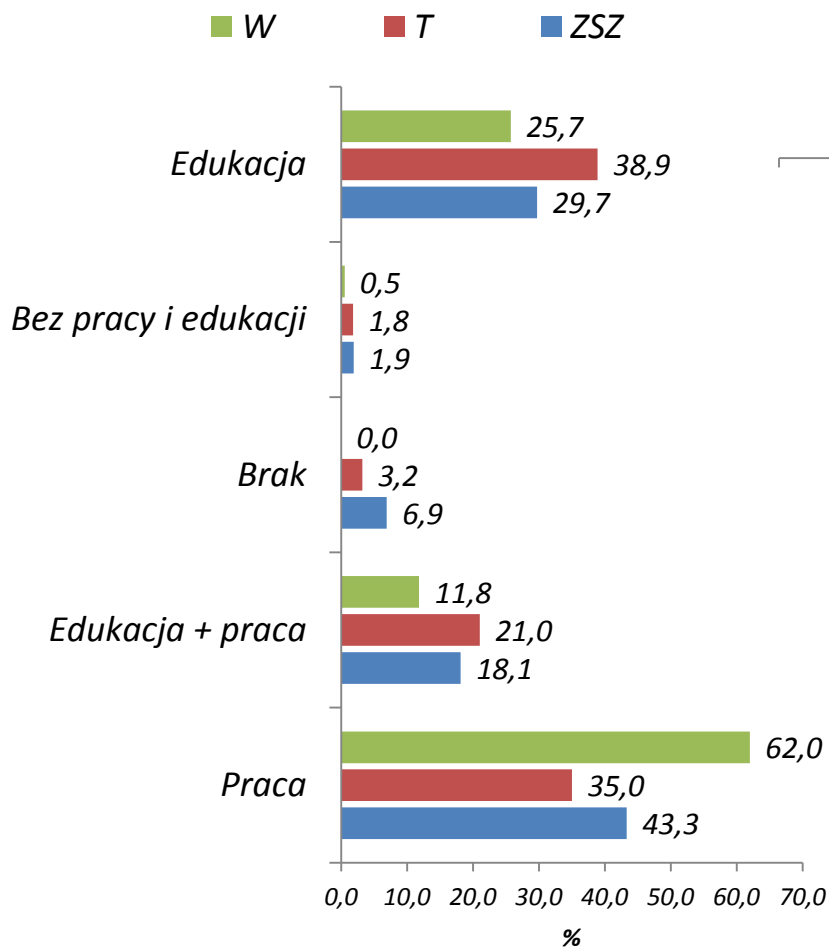
Odsetek

Chęć pracy	80%
Chęć pracy + gotowość do pracy	74%
Chęć pracy + gotowość do pracy + deklaracja poszukiwania pracy	71%
Chęć pracy + gotowość do pracy + deklaracja poszukiwania pracy + rzeczywiste szukanie pracy	67%

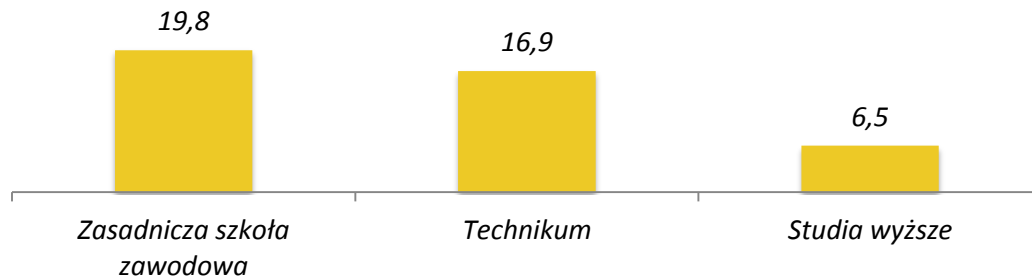
Szacunkowo 25% bezrobotnej młodzieży pracuje w szarej strefie

Młodzież

Najbliższe plany



Deklaracje wyjazdu za granicę po zakończeniu edukacji



- Doradztwa zawodowego w szkole (niezależnie od typu) doświadczyło około 50% uczniów. W większości przypadków były to jednorazowe spotkania.
- Plany prokreacyjne studentów: 71% respondentów chce mieć dzieci, jednak uzależniają to przede wszystkim od: (1) znalezienia jakiegokolwiek pracy, (2) osiągnięcia stabilizacji finansowej, (3) zakończenia edukacji

Osoby w wieku 50+ na rynku pracy

Opinie pracodawców:

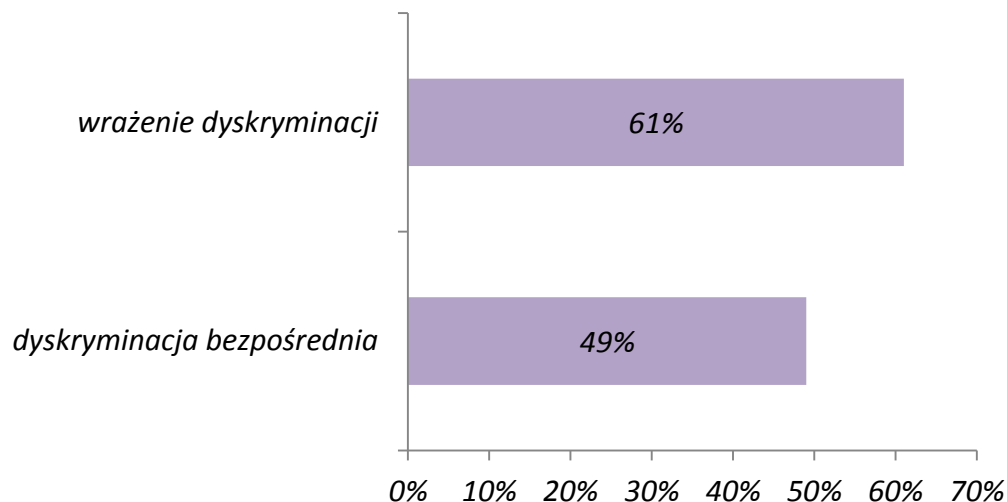
skłonność do postrzegania osób starszych przez pryzmat ich deficytów, a nie zalet (problemy z zaadaptowaniem się do nowych warunków, niechęć do podnoszenia kwalifikacji, słabe kompetencje cyfrowe, słaba znajomość języków obcych.

***Opinie ulegają zmianie** w obliczu rzeczywistej współpracy: pracownik 50+ na ogół jest osobą, na którą można postawić bez obaw, że nagle porzuci pracę. Jest odpowiedzialny solidny, powierzone zadanie zrealizuje samodzielnie. Jest z reguły pracownikiem dyspozycyjnymi i dotrzymuje terminów, jednak największym jego atutem jest ogromne doświadczenie.*

Ograniczenia osób bezrobotnych:

- Kwalifikacje (w tym cyfrowe)
- Opieka nad osobami zależnymi
- Odczuwany dystans wobec młodszych

Dyskryminacja bezrobotnych w wieku 50+



Wsparcie osób 50+ na rynku pracy

Pracujący

- *Model doradztwa zawodowego dla osób pracujących ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku 50+*
- *Adekwatny dobór pracy: koordynacja pracy, mediacje, analiza i usuwanie błędów, konsultacje z klientem. Unikanie pracy obciążającej: stres, hałas, obciążenie fizyczne, nieodpowiednie oświetlenie.*

Bezrobotni

- *Model doradztwa zawodowego dla bezrobotnych w wieku 50+*
- *Analiza potencjału, treningi motywacyjne i autoprezentacyjne, nabywanie umiejętności ICT*

Praca bieżąca i najbliższe plany

1

- *Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego*

2

- *Badanie: Wyludnienie, zatrudnienie i migracje na obszarach wiejskich województwa opolskiego*

3

- *Realizacja projektu „Trafne Gwarancje dla Młodzieży”*

4

- *Barometr zawodów*

*Doświadczenia badawcze
i plany na przyszłość Obserwatorium Rynku Pracy*

Dziękuję za uwagę.