

**Raport z badania ankietowego pracowników branży budowlanej
z terenu województwa łódzkiego:
„Potrzeby szkoleniowe osób powyżej
18 roku życia, pracujących w branży budowlanej na terenie województwa łódzkiego„**

Regionalna Izba Budownictwa w Łodzi

90-562 Łódź, ul. Łąkowa 11

Łódź, 19 grudnia 2023r.

Wstęp

Regionalna Izba Budownictwa w Łodzi w okresie od 09.12.2023r. do 15.12.2023r. przeprowadziła badanie ankietowe metodą CAWI dotyczące *„Potrzeb szkoleniowych osób powyżej 18 roku życia, pracujących w branży budowlanej na terenie województwa łódzkiego”*.

Głównym celem badania była diagnoza potrzeb szkoleniowych pracowników branży budowlanej, która posłużyła do utworzenia właściwej koncepcji wniosku o dofinansowanie, oraz będzie wsparciem w realizacji projektu, będącego przedmiotem wniosku składanego w partnerstwie z Wyższą Szkołą Finansów i Informatyki im. J. Chechlińskiego w Łodzi.

Przygotowywany projekt ma zaspokajać aktualne potrzeby gospodarki/ryнку pracy, m.in. w branży budownictwa, co sprzyjać będzie rozwojowi idei uczenia się przez całe życie osób dorosłych, a także dopasowaniu kompetencji/kwalifikacji osób do oczekiwań pracodawców branży budowlanej: przekwalifikowaniu, wypełnianiu luk w umiejętnościach oraz kształceniu na potrzeby zielonej/cyfrowej gospodarki.

Ankiety zostały skierowane do pracodawców z branży budowlanej z terenu woj. łódzkiego.

Badanie miało na celu określenie katalogu kompetencji i kwalifikacji wymaganych przez pracodawców od przyszłych i obecnych pracowników.

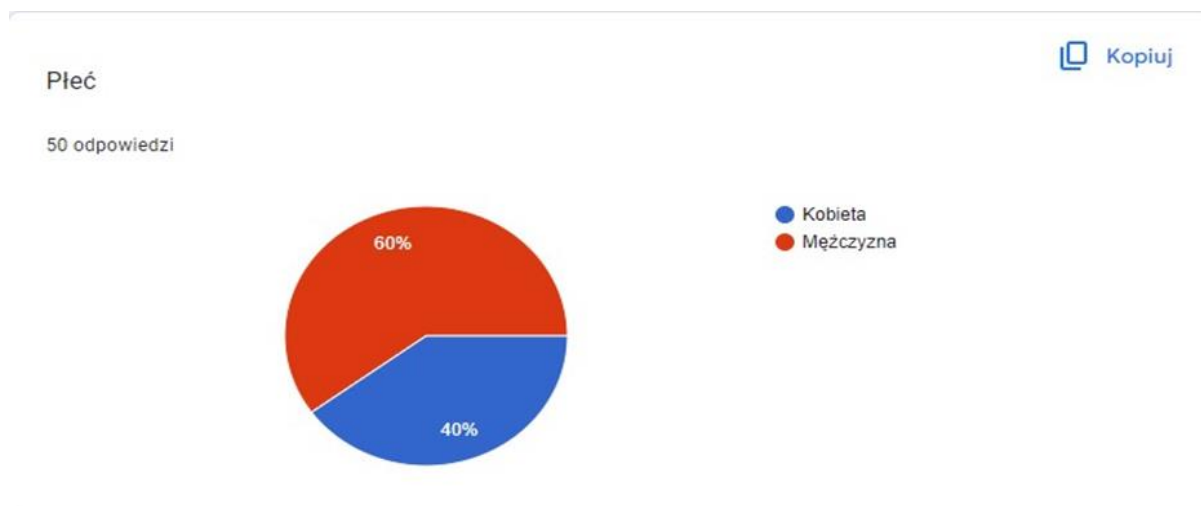
Udział w badaniu był całkowicie anonimowy, a opinie będą pomocne w tworzeniu koncepcji projektu unijnego i jego realizacji.

W w/w okresie internetowo zostało złożonych 50 ankiet przez respondentów badania.

CZĘŚĆ I. Charakterystyka badanych respondentów:

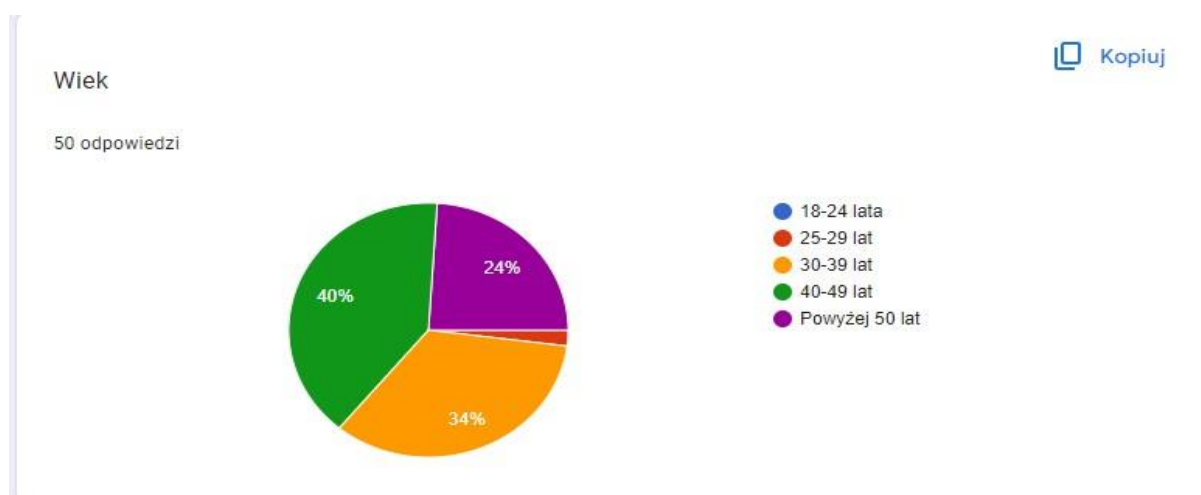
Płeć respondentów:

Analiza w podziale na płeć respondentów wykazuje, iż 40% osób to kobiety i 60% osób to mężczyźni.



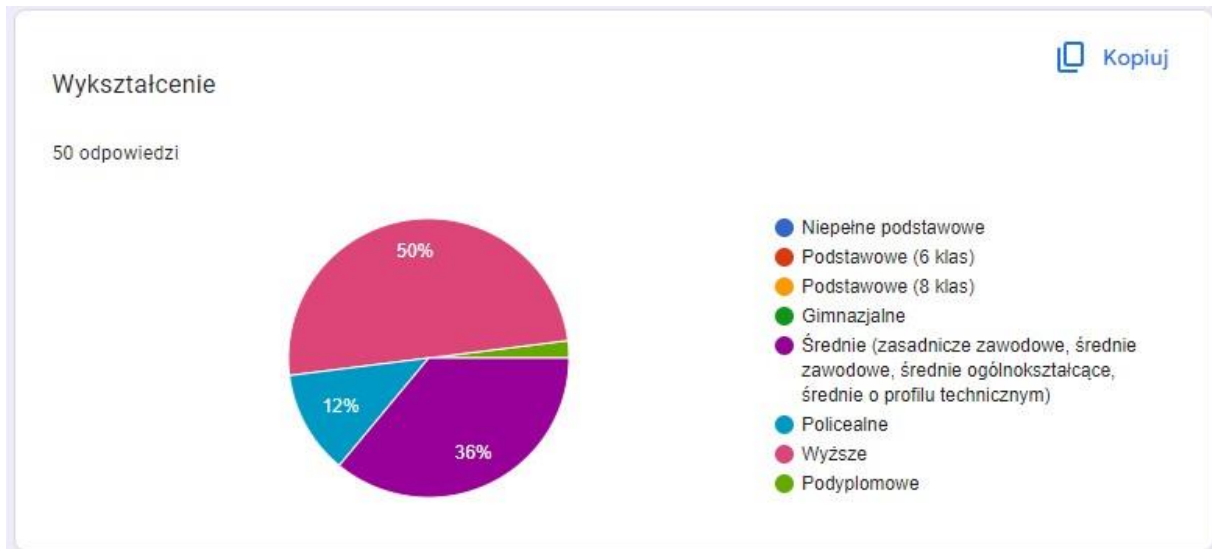
Grupy wiekowe:

W ogólnej liczbie respondentów najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku od 40 do 49 lat – 40%, następnie osoby w wieku od 30 do 39 lat – 34%, kolejną grupę wiekową reprezentowały osoby powyżej 50 roku życia – 24%, za nimi osoby w wieku od 25 do 29 lat – 2%. W badaniu żaden respondent nie był w wieku od 18 do 24lat.



Wykształcenie ankietowanych:

Spśród ogółu badanych (50 osób) najwięcej osób posiadało wykształcenie Wyższe – 50%; następnie: wykształcenie Średnie (zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie o profilu technicznym) – 36%, kolejna grupa osób posiadała wykształcenie Policealne – 12%, w następnej kolejności znajdowały się osoby z wykształceniem Podyplomowym – 2%. Żaden z respondentów nie posiadał wykształcenia t.j.: Niepełnego Podstawowego i Podstawowego (6 klas), Podstawowego (8 klas) czy Gimnazjalnego.

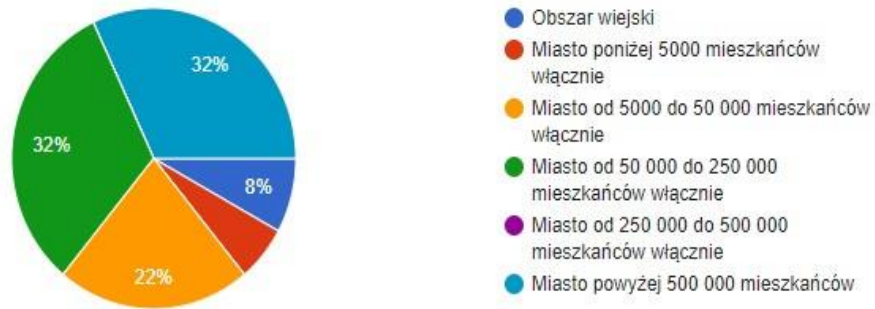


Obszar zamieszkania respondentów:

Na podstawie wypełnionego pola dot. obszaru zamieszkania danej osoby można stwierdzić, iż przeważały osoby zamieszkujące: Miasto powyżej 500 000 mieszkańców – 32% oraz Miasto od 50 000 do 250 000 mieszkańców włącznie – 32%, w następnej kolejności znalazły się osoby zamieszkujące: Miasto od 5000 do 50 000 mieszkańców włącznie – 22% oraz obszar wiejski – 8%. Najmniej respondentów zamieszkiwało na obszarze t.j.: Miasto poniżej 5000 mieszkańców włącznie – 6%. Żaden z respondentów nie zamieszkiwał na terenie t.j.: Miasto od 250 000 do 500 000 mieszkańców

Typ obszaru zamieszkania:

50 odpowiedzi

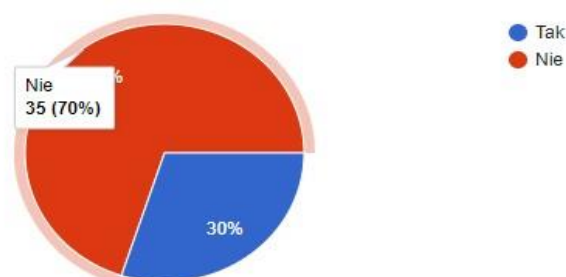


CZĘŚĆ II. Potrzeby szkoleniowe osób powyżej 18 roku życia, pracujących w branży budowlanej na terenie województwa łódzkiego:

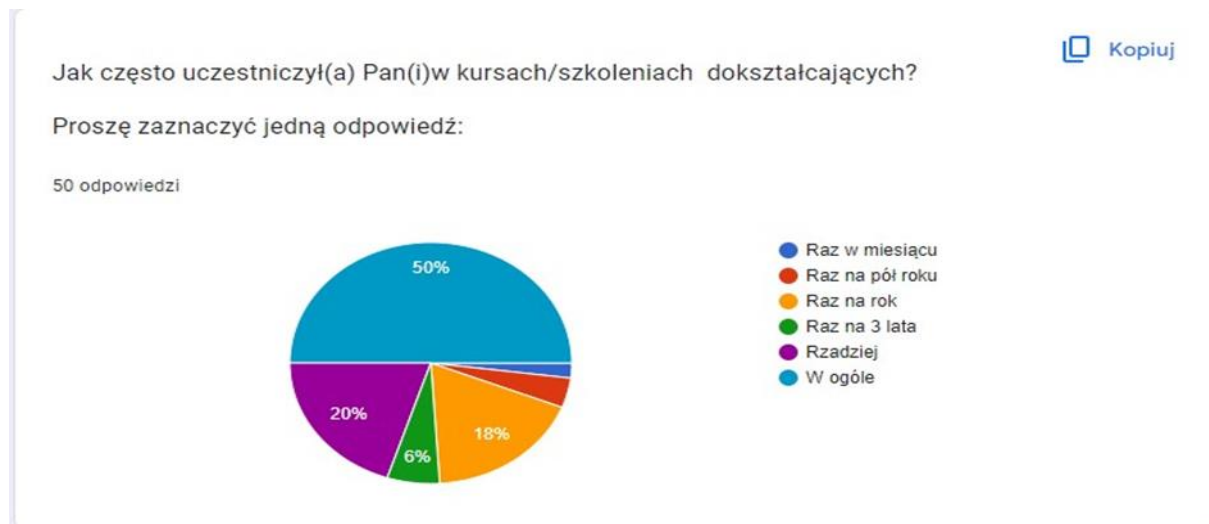
Regionalna Izba Budownictwa w Łodzi jako pierwsze pytanie w ankiecie, zawarła pytanie dot. kursów/szkoleń dokształcających odbytych przez respondentów w ciągu ostatnich 3 lat. Na pytanie przeważająca liczba badanych osób odpowiedziała, że nie uczestniczyli w takich kursach/szkoleniach. Aż 70% osób badanych, w ciągu ostatnich 3 lat udział w kursach i szkoleniach brało udział jedynie 30% respondentów.

Czy w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczył(a) Pan(i) w kursach/szkoleniach dokształcających? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź:

50 odpowiedzi



Następne pytanie dotyczyło częstotliwości uczestnictwa osób ankietowanych w kursach/szkoleniach doszkalających. Najwięcej respondentów, odpowiedziało, że w ogóle nie brali udziału w kursach i szkoleniach doszkalających – 50%, następnie rzadziej (niż 3 lata) brało udział – 20%. Kolejna grupa badanych respondentów wskazała, że brała udział w kursach/szkoleniach raz na rok – 18%, następna grupa: raz na 3 lata – 6%. Kolejno 4% respondentów odpowiedziało, że brało udział w kursach /szkoleniach raz na pół roku, a 2% osób ankietowanych wskazało, że brało udział w kursach/szkoleniach raz w miesiącu.



Zadane zostało również pytanie dot. obszaru zagadnień kursów w których brali udział ankietowani w przeciągu ostatnich 3 lat. Najwięcej osób stwierdziło, że nie uczestniczyli w kursach – 86%, następnie najwięcej pracowników osób ankietowanych brało udział w szkoleniach z zakresu umiejętności miękkich – 14%; z obszaru kursów zawodowych – 12% oraz ze szkoleń z zakresu umiejętności cyfrowych – 6%, odpowiedzi, najmniej osób brało udział w kursach językowych – 2%. Żaden z respondentów nie brał udziału w kursach z zakresu zielonych umiejętności. Respondenci zaznaczyli również, że brali udział w innych kursach – 2%.



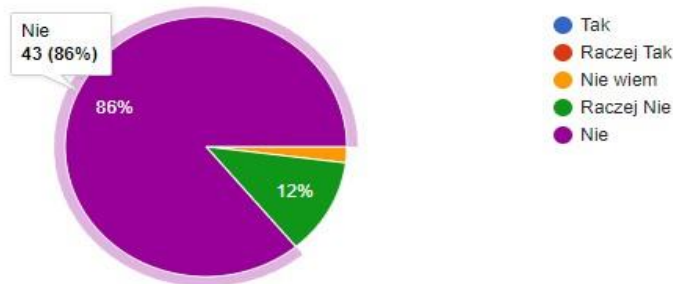
W badaniu pracodawcy zostali zapytani o to co sądzą na temat kompetencji pracowników, a dokładnie, czy uważają, że kompetencje pracowników są dostosowane do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy – w branży budowlanej? Najwięcej respondentów stwierdziło, że kompetencje pracowników nie są dostosowane i wymagają dostosowania do aktualnego rynku pracy/gospodarki – 84%, następnie, iż kompetencje te są dostosowane, ale mogło by być lepiej – 8% oraz istnieje niewielka potrzeba dostosowania kompetencji pracowników do aktualnego rynku pracy – 4%. Kolejne 4% stwierdziło, że trudno powiedzieć. Żaden z ankietowanych nie zaznaczył odpowiedzi t.j.: że są wystarczająco dostosowane.



Zadano również ankietowanym pytanie, które dotyczyło kompetencji/kwalifikacji pracowników, mianowicie czy uważają, że kompetencje/kwalifikacje pracowników są dostosowane do innowacyjnych zmian w branży budowlanej? Większość respondentów odpowiedziała, że nie – 86%, następnie 12% odpowiedziało, że raczej nie, a 2% ankietowanych osób odpowiedziało, że nie wie. Żaden z respondentów nie zaznaczył odpowiedzi (tak lub raczej tak), że kompetencje/kwalifikacje pracowników są dostosowane do innowacyjnych zmian w budownictwie.

Czy uważa Pan/Pani, że kompetencje/kwalifikacje pracowników są dostosowane do innowacyjnych zmian w branży budowlanej? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź:

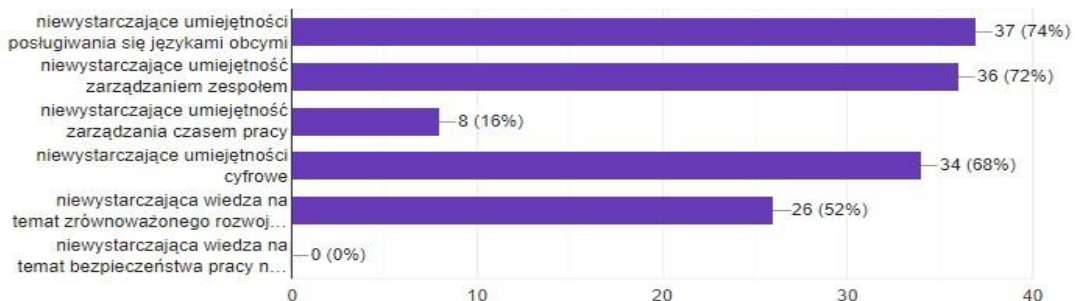
50 odpowiedzi



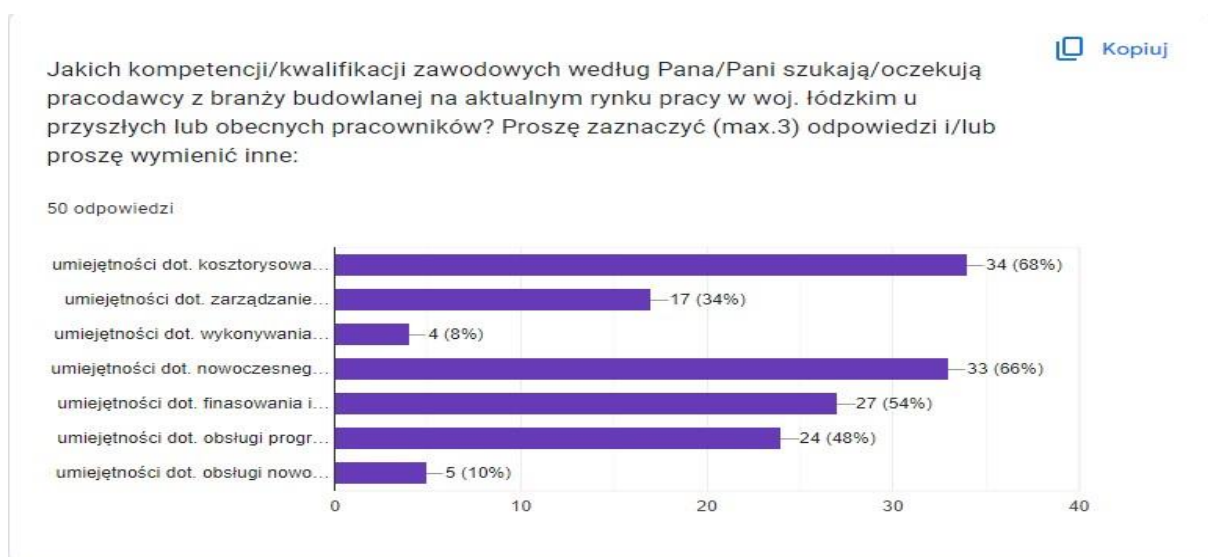
Badanym pracodawcom zadano pytanie definiujące deficyty kompetencji pracowników z branży budowlanej, kompetencji które przydałyby się na dzisiejszym rynku pracy w woj. łódzkim. Ankietowani mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi i mogli wymienić inne deficyty kompetencji niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Respondenci wskazali odpowiednio, iż pracownicy posiadają: niewystarczające umiejętności posługiwania się językami obcymi – 74%; niewystarczające umiejętność zarządzaniem zespołem – 72%; niewystarczające umiejętności cyfrowe – 68%; niewystarczającą wiedzę na temat zrównoważonego rozwoju/zielonej gospodarki – 52%; niewystarczające umiejętność zarządzania czasem pracy – 16%. Żaden z respondentów nie zaznaczył odpowiedzi: niewystarczającą wiedzę na temat bezpieczeństwa pracy na placu budowy oraz nie wymienił innych deficytów.

Jakie według Pana/Pani deficyty kompetencji posiadają pracownicy z branży budowlanej, które przydałyby się na dzisiejszym rynku pracy w woj. łódzkim? Proszę zaznaczyć (max.3) odpowiedzi i/lub proszę wymienić inne:

50 odpowiedzi



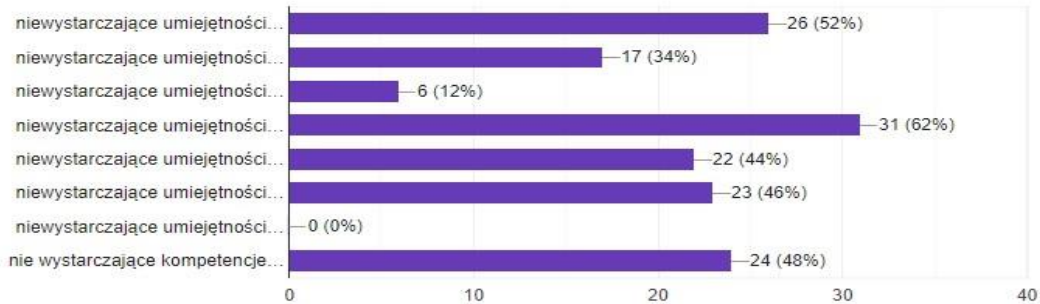
Respondentom badania zadano pytanie o kompetencje i kwalifikacje, których szukają/oczekują pracodawcy z branży budowlanej na aktualnym rynku pracy w woj. łódzkim u przyszłych lub obecnych pracowników. Ankietowani mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi i mogli wymienić inne odpowiedzi niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Większość ankietowanych wskazała następująco, iż pracodawcy z branży budowlanej w województwie łódzkim szukają/oczekują od przyszłych lub obecnych pracowników: umiejętności dot. kosztorysowania budowlanego – 68%; umiejętności dot. nowoczesnego projektowania w budownictwie – 66%; umiejętności dot. finansowania inwestycji budowlanych/mieszaniowych – 54%; następnie część respondentów wskazała: umiejętności dot. obsługi programów do rysunku technicznego – 48%; umiejętności dot. zarządzaniem zespołem – 34%; umiejętności dot. obsługi nowoczesnych narzędzi/sprzętu budowlanego – 10%; umiejętności dot. wykonywania prac wykończeniowych – 8%. Żaden z respondentów nie wskazał innych odpowiedzi.



W badaniu zapytano pracodawców o bariery/problemy jakich napotykają w trakcie poszukiwania odpowiedniego kandydata na pracownika w branży budowlanej w woj. łódzkim. Respondenci mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi i mogli wymienić inne odpowiedzi niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Największa liczba odpowiedzi dotyczyła: niewystarczających umiejętności kandydatów dot. nowoczesnego projektowania w budownictwie – 62% oraz niewystarczających umiejętności kosztorysowania budowlanego – 52%, następnie ankietowani odpowiedzieli, że barierami/probleмами przy poszukiwaniu odpowiedniego kandydata do pracy są: nie wystarczające kompetencje miękkie kandydatów/pracowników – 48%; niewystarczające umiejętności kandydatów dot. obsługi nowoczesnych programów do rysunku technicznego – 46%; niewystarczające umiejętności kandydatów dot. finansowania inwestycji – 44%; niewystarczające umiejętnościami dot. zarządzania zespołem – 34% oraz niewystarczające umiejętności kandydatów dot. wykonywania prac wykończeniowych – 12%. Żaden respondent badania nie wskazał odpowiedzi: niewystarczające umiejętności kandydatów dot. obsługi nowoczesnych narzędzi/sprzętu budowlanego oraz nie podał innych barier/probleatów.

Jakie bariery/problemy według Pana/Pani napotyka pracodawcy w trakcie poszukiwania odpowiedniego kandydata na pracownika w branży budowlanej w woj. łódzkim? Proszę zaznaczyć (max.3) odpowiedzi i/lub proszę wymienić inne:

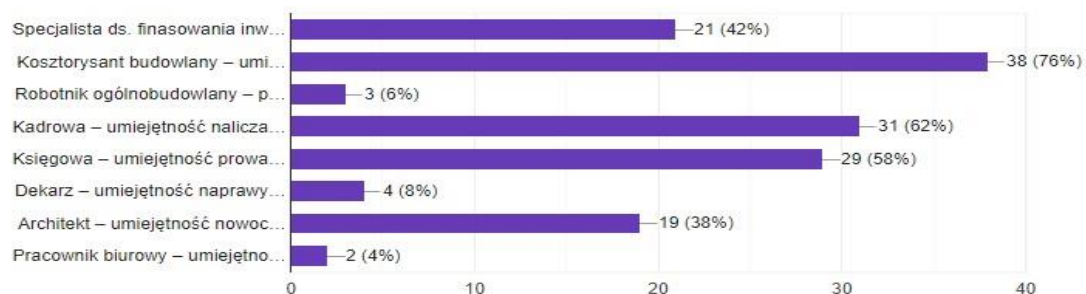
50 odpowiedzi



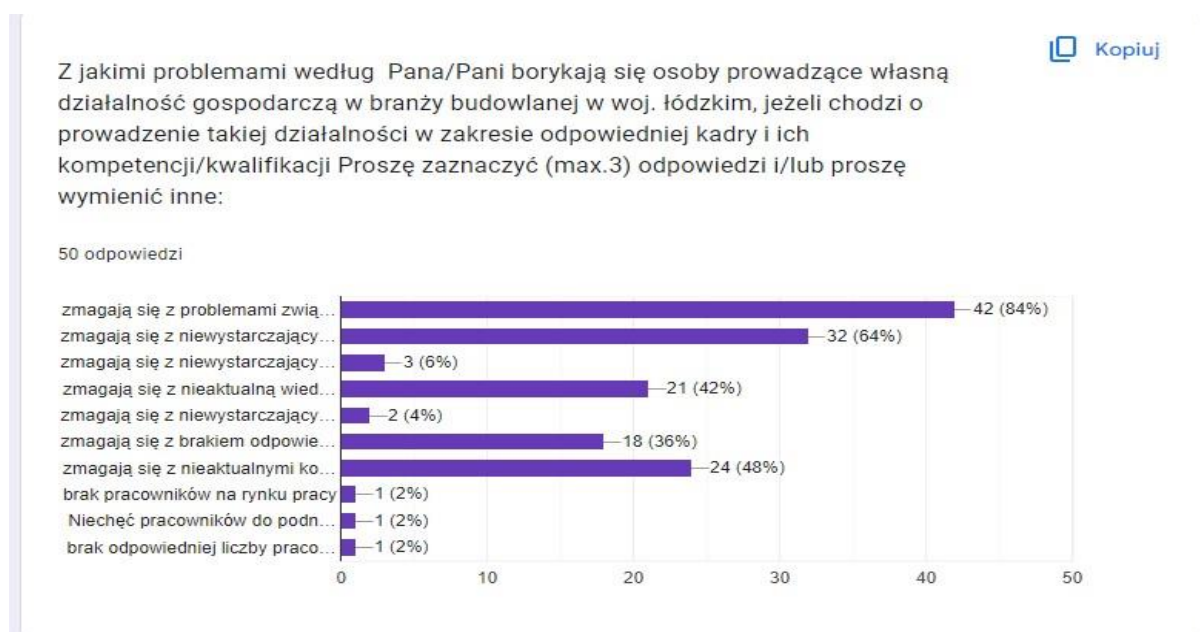
Pracodawcy w badaniu zostali zapytani na jakie stanowiska i kompetencje jest aktualnie zapotrzebowanie na rynku pracy w woj. łódzkim. Respondenci mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi i mogli wymienić inne odpowiedzi niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Najwięcej osób wskazało stanowiska t.j.: Kosztorysant budowlany – umiejętność tworzenia kosztorysów – 76%; Kadrowa – umiejętność naliczania i rozliczania płac – 62%; Księgowa – umiejętność prowadzenia księgi przychodów i rozchodów – 58%; następnie ankietowani wskazali: Specjalistę ds. finansowania inwestycji mieszkaniowych/budowlanych – umiejętność pozyskiwania środków, znajomość aktualnego prawa dot. finansowania – 42%; Architekt – umiejętność nowoczesnego projektowania, tworzenia rysunków technicznych – 38%; Dekarz – umiejętność naprawy pokryć dachowych – 8%; Robotnik ogólnobudowlany – prace wykończeniowe – 6%; Pracownik biurowy – umiejętność obsługi biura i programów biurowych – 4%. Żaden z respondentów nie wskazał innych odpowiedzi.

Na jakie stanowiska i kompetencje według Pana/Pani jest aktualne zapotrzebowanie na rynku pracy w woj. łódzkim? Proszę zaznaczyć (max.3) odpowiedzi i/lub proszę wymienić inne:

50 odpowiedzi

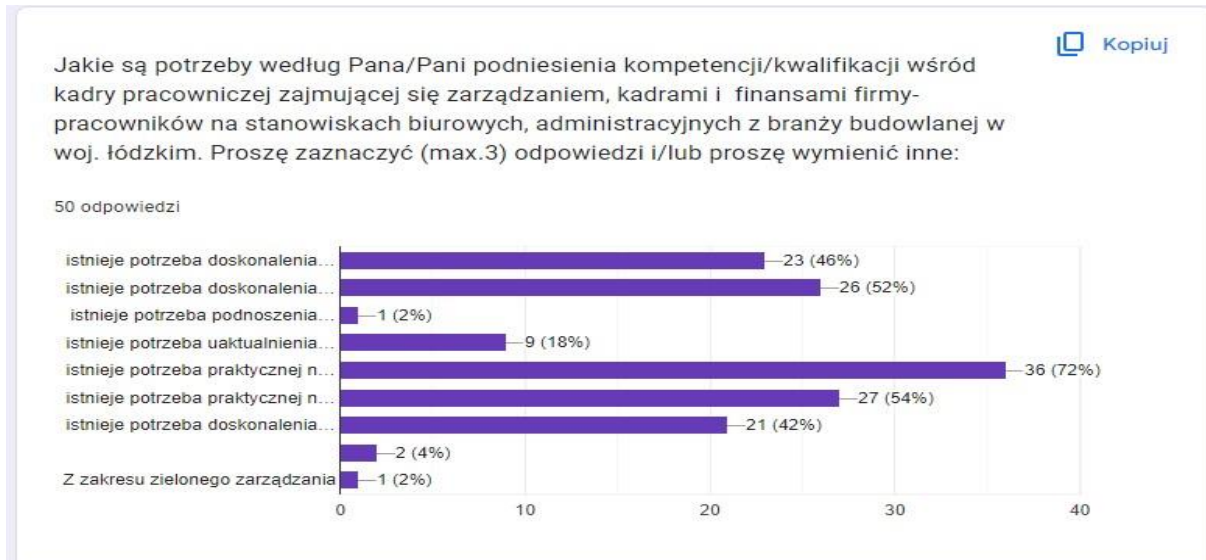


W ankiecie zadano również pytanie dotyczące problemów z jakimi borykają się osoby prowadzące własną działalność gospodarczą w branży budowlanej na terenie woj. łódzkiego, jeżeli chodzi o prowadzenie takiej działalności w zakresie odpowiedniej kadry i ich kompetencji/kwalifikacji. Ankietowani mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi i mogli wymienić inne odpowiedzi niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Najwięcej respondentów wskazało: zmagania z problemami związanymi z zarządzaniem firmą pod względem kadrowo-płacowym i finansowym – 84%; zmagania z niewystarczającymi umiejętnościami cyfrowymi pracowników – 64%; zmagania z nieaktualnymi kompetencjami/kwalifikacjami pracowników – 48%; następnie badani wskazali: zmagania z nieaktualną wiedzą pracowników dot. przepisów w związku z zachodzącymi zmianami prawnymi – 42%; zmagania z brakiem odpowiednio wykwalifikowanej kadry na rynku pracy – 36%; w następnej kolejności ankietowani odpowiedzieli, że borykają się z: niewystarczającymi umiejętnościami pracowników w zakresie obsługi urządzeń/narzędzi budowlanych – 6% oraz z niewystarczającymi umiejętnościami pracowników z zakresu zarządzania wartością firmy – 4%. Dodatkowo respondenci wskazali inne odpowiedzi t.j.: brak pracowników na rynku pracy – 2%; niechęć pracowników do podnoszenia kwalifikacji/kompetencji – 2%; brak odpowiedniej liczby pracowników – 2%.



Ankietowanym zadano pytanie dotyczące podniesienia kompetencji/kwalifikacji wśród kadry pracowniczej zajmującej się zarządzaniem, kadrami i finansami firmy-pracowników na stanowiskach biurowych, administracyjnych z branży budowlanej w woj. łódzkim. Respondenci mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi i mogli wymienić inne odpowiedzi niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Wśród ogółu badanych najwięcej osób odpowiedziało, że u pracowników: istnieje potrzeba praktycznej nauki w zakresie prowadzenia księgi przychodów i rozchodów firmy zgodnie z zachodzącymi zmianami prawnymi – 72%; istnieje potrzeba praktycznej nauki w zakresie rozliczania/naliczania płac i wynagrodzeń zgodnie z zachodzącymi zmianami prawnymi – 54%; istnieje potrzeba doskonalenia umiejętności posługiwania się językami obcymi – 52%; następnie respondenci wskazali, że: istnieje potrzeba doskonalenia kompetencji cyfrowych – 46%; istnieje potrzeba

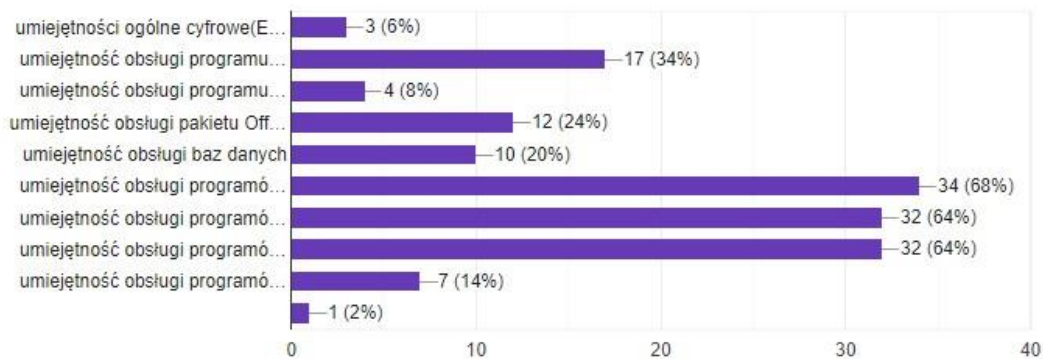
doskonalenia umiejętności miękkich z zakresu komunikacji, negocjacji, zarządzania zespołem – 42%; istnieje potrzeba uaktualnienia wiedzy z zakresu przepisów prawnych – 18%; istnieje potrzeba podnoszenia umiejętności z zakresu obsługi sprzętu biurowego – 2%. Respondenci wskazali również inne odpowiedzi – 6%, w tym umiejętności z zakresu zielonego zarządzania – 2%.



W badaniu ujęte zostało pytanie dotyczące umiejętności cyfrowych, których potrzebują pracownicy biurowi w pracy w branży budowlanej/które z nich stwarzają największe trudności pracownikom. Respondenci mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi i mogli wymienić inne odpowiedzi niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Najwięcej wskazań ankietowanych dotyczyło: umiejętności obsługi programów do kosztorysowania robót budowlanych – 68%; umiejętności obsługi programów do projektowania 3D(np. BIM) – 64%; umiejętności obsługi programów do rysunku technicznego(np. AUTOCAD) – 64%; następnie wskazania dotyczyły: umiejętności obsługi programu Excel – 34%; umiejętności obsługi pakietu Office – 24%; umiejętności obsługi baz danych - 20%. Najmniej osób wskazało: umiejętność obsługi programów typu CRM – 14%; umiejętność obsługi programu Word – 8% oraz umiejętności ogólne cyfrowe(ECDL) – 6%. Jeden z respondentów badania stwierdził, że pracownicy potrzebują również podniesienia innych umiejętności cyfrowych – 2%.

Jakich umiejętności cyfrowych według Pana/Pani potrzebują pracownicy biurowi w pracy w branży budowlanej? Które z nich stwarzają największą trudności pracownikom? Proszę zaznaczyć (max.3) odpowiedzi i/lub proszę wymienić inne:

50 odpowiedzi

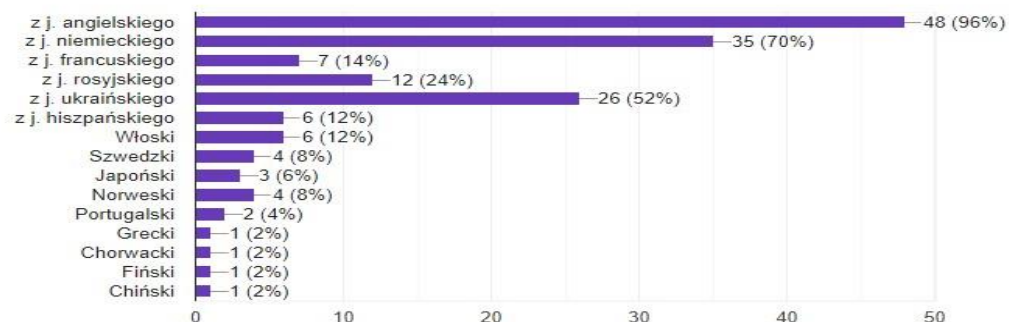


Respondenci zostali zapytani również o to z jakich języków obcych pracownicy potrzebują doskonalenia/podniesienia umiejętności w posługiwaniu się nim w branży budowlanej. Ankietowani mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi i mogli wymienić inne odpowiedzi niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Najwięcej wskazań dotyczyło umiejętności posługiwania się: j. angielskim – 96%; następnie respondenci wskazali: j. niemiecki – 70%; j. ukraiński – 52%; j. rosyjski – 24%; j. francuski – 14%; j. hiszpański – 12%. Dodatkowo ankietowani wskazali inne języki obce t.j.: j. włoski – 12%; j. szwedzki – 8%; j. japoński – 6%; j. norweski – 8%; j. portugalski – 4%; j. grecki – 2%; j. chorwacki – 2%; j. fiński – 2%; j. chiński – 2%.

Z jakich języków obcych według Pana/Pani pracownicy potrzebują doskonalenia/podniesienia umiejętności w posługiwaniu się nim w branży budowlanej?

Proszę zaznaczyć (max.3) odpowiedzi i/lub proszę wymienić inne:

50 odpowiedzi



W badaniu zapytano respondentów, czy byłoby zainteresowani udziałem swoich pracowników w darmowych szkoleniach podnoszących kwalifikacje lub kompetencje. Wszyscy ankietowani odpowiedzieli pozytywnie: tak – 96%; raczej tak – 4%, żaden z respondentów nie zaznaczył odpowiedzi nie wiem, raczej nie i nie.

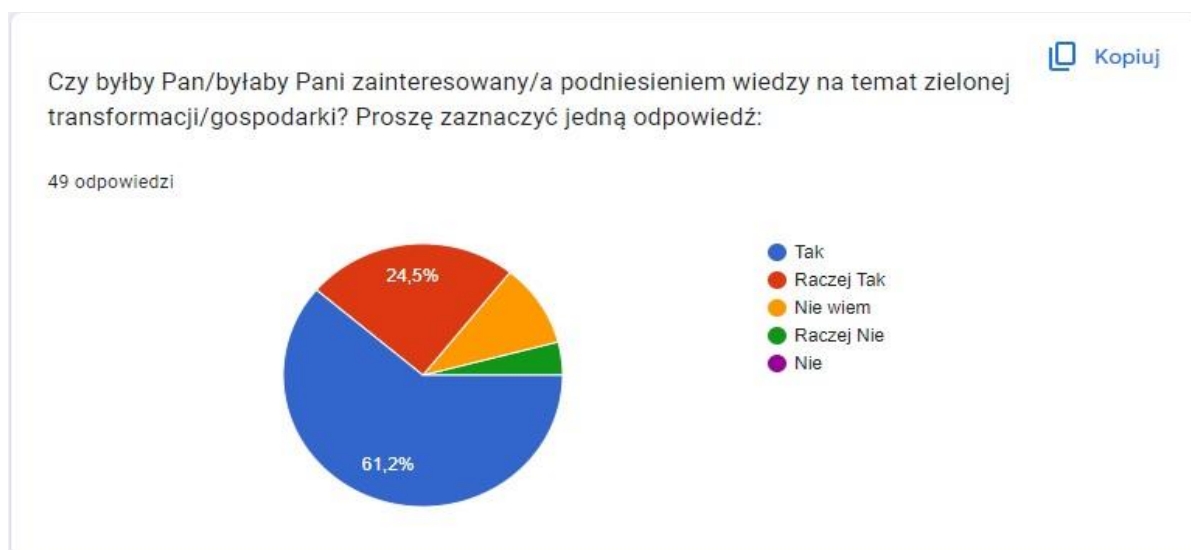


W ankiecie zadano respondentom pytanie dotyczące ich wiedzy na temat zielonej transformacji/gospodarki. Tylko 38% spośród ogółu badanych odpowiedziało twierdząco (tak), pozostała część ankietowanych zaprzeczyła posiadaniu wiedzy na temat zielonej transformacji/gospodarki (nie) – 62%



Dodatkowo zadano badanym pytanie dotyczące zainteresowania szkoleniem z podniesienia wiedzy na temat zielonej transformacji/gospodarki. Większość ankietowanych była zainteresowana takim szkoleniem: odpowiedzi tak udzieliło – 61,2%; raczej tak – 24,5%, odpowiedzi nie wiem udzieliło 10,3%,

a odpowiedzi negatywnych: raczej nie – 4%; odpowiedzi nie – nie udzielił żaden z respondentów. Jeden z respondentów nie zaznaczył odpowiedzi.



W ankiecie zapytano respondentów, jak oceniają swój poziom umiejętności cyfrowych, najczęściej osób oceniło poziom swoich umiejętności cyfrowych dobrze – 32%; następnie: średnio – 28%; bardzo dobrze – 26%; źle – 14%

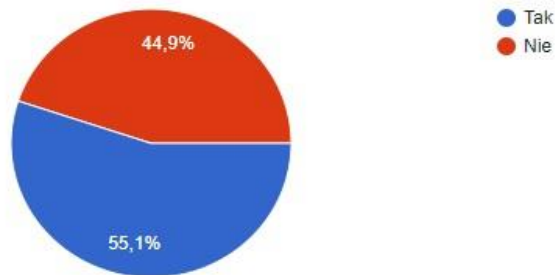


W badaniu zapytano pracodawców czy posiadają deficyty z zakresu kompetencji miękkich, które chciałby podnieść. Większość ankietowanych na zadane pytanie odpowiedziała twierdząco (tak) – 55,1%, a 44,9% respondentów negowała (nie) - deficyty z zakresu kompetencji miękkich. Jeden z respondentów nie zaznaczył odpowiedzi.

Czy posiada Pan/Pani deficyty z zakresu kompetencji miękkich, które chciałby Pan/chciałaby Pani podnieść? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź:

Kopiuj

49 odpowiedzi

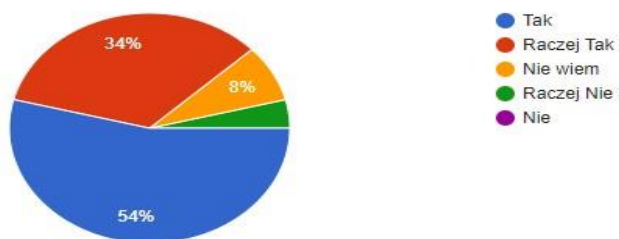


Dodatkowo zapytano ankietowanych, czy byliby zainteresowani udziałem w darmowym szkoleniu pozwalającym nabyć kompetencje miękkie. Większość badanych udzieliła odpowiedzi pozytywnej: tak – 54%; raczej tak – 34%; następnie: odpowiedzi nie wiem udzieliło – 8%; odpowiedzi negatywnych – raczej nie udzieliło 4% osób badanych. Odpowiedzi nie, nie udzielił żaden respondent.

Czy byliby Pan/byłaby Pani zainteresowany/a udziałem w darmowym szkoleniu pozwalającym nabyć kompetencje miękkie? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź:

Kopiuj

50 odpowiedzi

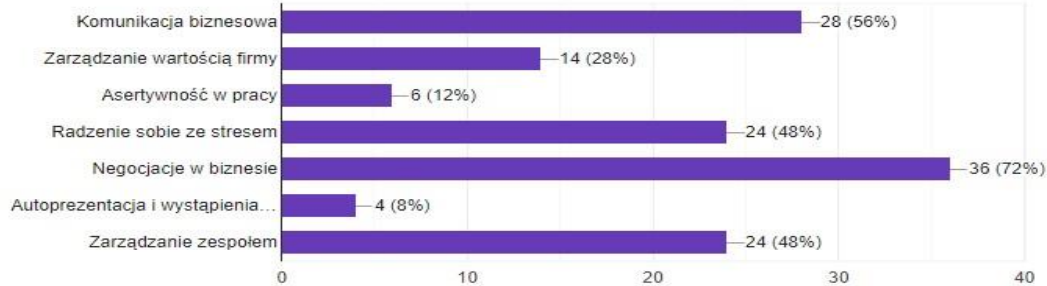


W celu określenia rodzaju kompetencji miękkich w ankiecie zadano pytanie, które dotyczyło umiejętności/kompetencji miękkich które chcieliby podnieść respondenci. Ankietowani mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi i mogli wymienić inne rodzaje umiejętności miękkich niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Najwięcej osób wskazało odpowiedzi dot. negocjacji w biznesie – 72%; komunikacji biznesowej – 56%; zarządzania zespołem – 48%; radzenia sobie ze stresem – 48%; pozostałe odpowiedzi dotyczyły zarządzaniem wartością firmy – 28%; asertywności w pracy – 12%; autoprezentacji i wystąpień publicznych – 8%. Respondenci nie wymienili innych umiejętności.

Proszę wybrać z poniższej listy umiejętności/kompetencje miękkie, które chciałby Pan/chciałaby Pani rozwinąć? Proszę zaznaczyć (max.3) odpowiedzi i/lub proszę wymienić inne:

Kopiuuj

50 odpowiedzi

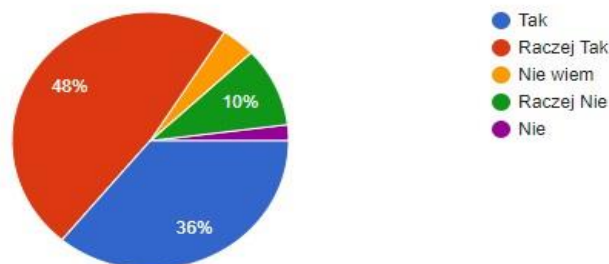


Następnie ankietowani zapytani zostali czy chcieliby podnieść swoje kwalifikacje lub kompetencje zawodowe, większość respondentów udzieliła odpowiedzi twierdzącej: tak – 36%; raczej tak – 48%; odpowiedzi negatywnych: nie – 2%; raczej nie – 10% osób badanych, odpowiedzi nie wiem udzieliło 4% respondentów.

Czy chciałby Pan/chciałaby Pani podnieść swoje kwalifikacje lub kompetencje zawodowe? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź:

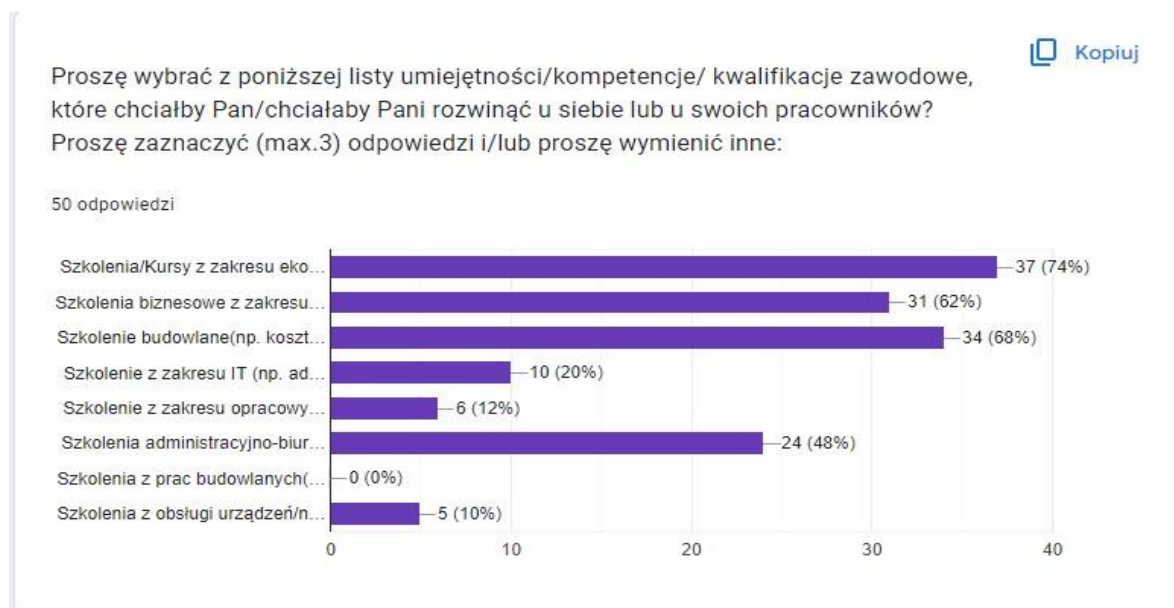
Kopiuuj

50 odpowiedzi



Ankietowani zostali poproszeni o wybranie z listy umiejętności - kompetencji/ kwalifikacji z zakresu umiejętności zawodowych, które chcieliby rozwinąć u siebie lub u swoich pracowników. Respondenci mieli do wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi i mogli wymienić inne rodzaje umiejętności zawodowych niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Najwięcej osób spośród ogółu badanych wskazało: Szkolenia/Kursy z zakresu ekonomii np. finansów i rachunkowości (np. kadry i płace, podstawy rachunkowości, prowadzenie księgi przychodów i rozchodów, rozliczanie prac w praktyce) – 74%; szkolenia budowlane(np. kosztorysowanie robót budowlanych, projektowanie BIM, rysunek dla architektów, finansowanie inwestycji mieszkaniowych) – 68%; szkolenia biznesowe z zakresu zarządzania firmą, zasobami ludzkimi (np. zarządzanie w biznesie, komunikacja biznesowa, negocjacje

w biznesie, zarządzanie wartością firmy) – 62%; szkolenia administracyjno-biurowe (np. obsługa pakietu Office, obsługa programów graficznych np. CANVA, archiwista, specjalista ds. RODO) – 48%, następnie w mniejszym stopniu respondenci wskazali: szkolenie z zakresu IT (np. administrowanie bazami danych, tester programowania, podstawy tworzenia stron internetowych) – 20%; szkolenie z opracowywania i zarządzania projektami (np. rozliczanie dotacji, planowanie i realizacja projektów) – 12%; szkolenia z obsługi urządzeń/narzędzi budowlanych (obsługa koparko-ładowarki, obsługa młotów pneumatycznych) – 10%. Żaden z ankietowanych nie wskazał odpowiedzi t.j.: Szkolenia z prac budowlanych (np. prace budowlane-wykończeniowe, prace blacharsko-dekarskie). Respondenci nie wymienili innych odpowiedzi.



CZĘŚĆ III. Bariery i potrzeby dotyczące uczestnictwa w projekcie oraz podnoszenia kompetencji i kwalifikacji osób badanych i ich pracowników:

W ankiecie badawczej zadano 3 pytania dot. barier/problemów i potrzeb/oczekiwań respondentów pod względem uczestnictwa w projekcie oraz podnoszenia kompetencji/kwalifikacji.

Jednym z zadanych pytań było: „Dlaczego nie bierze Pan(i) udziału w kursach doształcających? Respondenci mogli udzielić maksymalnie 3 odpowiedzi, w tym wymienić inne odpowiedzi niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Spośród badanych osób najwięcej zaznaczyło odpowiedź, że koszty zajęć są za duże – niewystarczające środki finansowe – aż 86%. Kolejnymi przyczynami nie brania udziału w kursach doształcających przez respondentów były: nieelastyczne godziny prowadzenia w ofertach kursów/szkoleń na rynku pracy- generują problem z pogodzeniem życia prywatnego z zawodowym – 72%; Istnieją bariery architektoniczne w miejscach, gdzie realizowane są zajęcia – 36%; brak możliwości uczestniczenia w zajęciach w formule hybrydowej/zdalnej- nie pozwala prowadzić szkoleń/kursów w trakcie pracy – 32%; zajęcia niedostosowane są do potrzeb niepełnosprawnych uczestników – 26%; dostęp do miejsc, gdzie realizowane są kursy/szkolenia jest utrudniony przez

niewystarczającą ilość połączeń komunikacyjnych- wydłużony czas dotarcia na miejsce kursów/szkoleń – 20%; odległość do miejsc, gdzie odbywane są kursy/szkolenia jest zbyt duża- ze względu na czas występują trudności z pogodzeniem życia zawodowego z prywatnym – 16%. Dodatkowo respondenci wskazali: brak motywacji – 2%; brak odpowiednich kursów – 2%; nie potrafię znaleźć odpowiedniego szkolenia – 2%; brak motywacji do rozwoju – 2%.

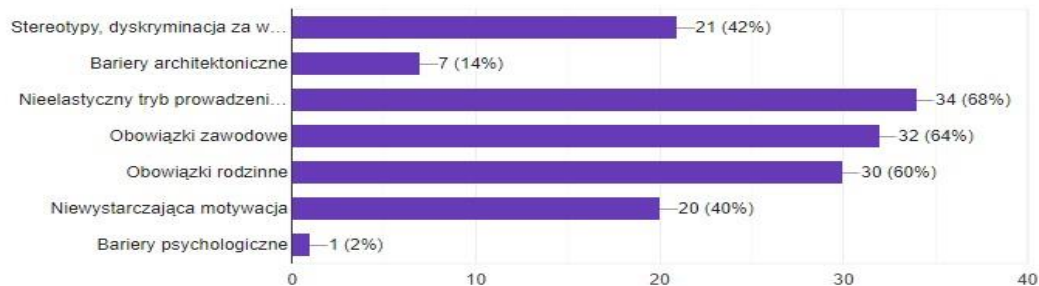


Drugim pytaniem dot. w/w, które pojawiło się w ankiecie było: „Które z poniższych barier zniechęciłoby Pana/Panią do uczestnictwa w projekcie obejmującym np. szkolenia, kursy?” Respondenci mogli udzielić maksymalnie 3 odpowiedzi, w tym wymienić inne odpowiedzi niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Najwięcej wskazań otrzymały odpowiedzi: nieelastyczny tryb prowadzenia zajęć – 68%; obowiązki zawodowe – 64%; obowiązki rodzinne – 60%. W następnej kolejności respondenci wskazali: stereotypy, dyskryminacja za względu na płeć, wiek, niepełnosprawność – 42%; niewystarczającą motywację – 40% oraz bariery architektoniczne – 14%, najmniej osób wskazało: bariery psychologiczne – 2%. Respondenci nie wymienili innych barier.

Które z poniższych barier zniechęciłoby Pana/Panią do uczestnictwa w projekcie obejmującym np. szkolenia, kursy? Proszę zaznaczyć (max.3) odpowiedzi i/lub proszę wymienić inne:

 Kopiuj

50 odpowiedzi

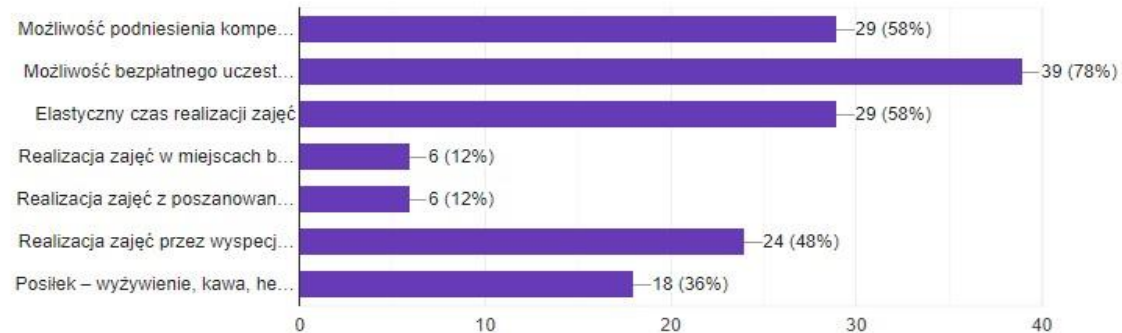


Kolejnym pytaniem było: „Które z poniższych elementów zachęciłoby Pana/Panią do uczestnictwa w projekcie obejmującym np. szkolenia, kursy?” Respondenci mogli udzielić maksymalnie 3 odpowiedzi, w tym wymienić inne odpowiedzi niż zaproponowane w ankiecie wyboru. Spośród badanych osób najwięcej stwierdziło, że zachęceniem do udziału w projekcie byłaby możliwość bezpłatnego uczestnictwa w projekcie/skorzystania z bezpłatnej oferty edukacyjnej – aż 78%, następnie: możliwość podniesienia kompetencji, kwalifikacji potwierdzone odpowiednim dokumentem np. certyfikatem – 58%; elastyczny czas realizacji zajęć np. zajęcia w weekendy, zajęcia w godzinach rannych, zajęcia w godzinach popołudniowych, zajęcia zdalne/hybrydowe – 58%; realizacja zajęć przez wyspecjalizowaną kadrę merytoryczną – 48%; posiłek – wyżywienie, kawa, herbata – 36%; najmniej wskazań otrzymały odpowiedź t.j.: realizacja zajęć w miejscach bez barier architektonicznych – 12% oraz realizacja zajęć z poszanowaniem zasad równościowych, szczególnie niedyskryminacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność – 12%. Respondenci nie wskazali innych odpowiedzi.

Które z poniższych elementów zachęciłoby Pana/Panią do uczestnictwa w projekcie obejmującym np. szkolenia, kursy? Proszę zaznaczyć (max.3) odpowiedzi i/lub proszę wymienić inne:

 Kopiuje

50 odpowiedzi



CZĘŚĆ IV. Podsumowanie:

Uzyskanie wiarygodnej informacji wymaga sporego wysiłku. Jedną z metod poznania opinii respondentów na temat ich potrzeb szkoleniowych oraz potrzeb szkoleniowych ich pracowników oraz rynku pracy, było przeprowadzenie badań określających bariery, potrzeby, oczekiwania oraz poziom umiejętności i zapotrzebowanie na dane kompetencje/kwalifikacje, w tym ustalenie m.in. katalogu kompetencji i kwalifikacji. Badania były przeprowadzone w formie anonimowej ankiety i mają za zadanie odpowiedzieć na podstawowe pytania w zakresie potrzeb szkoleniowych oraz ewentualnej realizacji projektu ze środków unijnych. Nie wszyscy ankietowani w okresie przeprowadzania badania odpowiedzieli na wszystkie pytania, co może przyczynić się do powstania błędów statystycznych. Celem strategicznym badania było określenie działań służących zaspokojeniu aktualnych potrzeb gospodarki/rynku pracy, co sprzyjać będzie rozwojowi idei uczenia się przez całe życie osób dorosłych, a także dopasowaniu kompetencji/kwalifikacji UP do oczekiwań pracodawców-przekwalifikowaniu, wypełnianiu luk w umiejętnościach oraz kształceniu na potrzeby zielonej/cyfrowej gospodarki.

Analizując badanie można wyciągnąć z niego następujące wnioski:

1. Ankietowani dość rzadko podnosili swoje umiejętności, co może świadczyć o posiadanych nieaktualnych umiejętnościach tych osób względem rynku pracy, pracodawcy wykazali również problemy z nieaktualnymi lub niewystarczającymi kompetencjami i kwalifikacjami u swoich pracowników lub kandydatów do pracy.
2. Respondenci wykazywali dość duże deficyty lub niewystarczające umiejętności pracowników oraz potrzeby do podniesienia kompetencji swoich pracowników z zakresu: umiejętności językowych z języków obcych, kompetencji cyfrowych, w szczególności specjalistycznych oraz kompetencji miękkich. Sami pracodawcy również wskazali w badaniu niewystarczające umiejętności w wyżej wymienionych dziedzinach.

3. Większość osób badanych wykazuje chęci do podniesienia swoich umiejętności we wszystkich obszarach.
4. Przeważająca część ankietowanych nie posiada wiedzy na temat zielonej transformacji/gospodarki, co może mieć negatywny wpływ na rozwój ich przedsiębiorstw oraz na środowisko naturalne.
5. Respondenci wskazywali rozwój zawodowy w większości ukierunkowany na ekonomie i finanse oraz w kierunku zarządzania firmą, co może świadczyć o chęci rozwoju oraz dążenia do jak najbardziej optymalnego prowadzenia swojego biznesu, z drugiej strony respondenci wskazywali również na problemy związane z prowadzeniem działalności w tym obszarze, włącznie odnosząc się w tych tematach do swoich pracowników lub kandydatów do pracy, co z kolei może świadczyć o chęci podniesienia tych umiejętności w celu lepszego nadzoru nad sprawami finansowymi firmy, w przypadku braku odpowiednich pracowników na rynku pracy.
6. Dodatkowo respondenci wskazywali na braki specjalistów w branży budowlanej dotyczące w szczególności specjalistów-pracowników umysłowych (np. Kosztorysant budowlany, Specjalista ds. finansowania inwestycji mieszkaniowych/budowlanych) oraz braki lub niewystarczające kompetencje pracowników w branży budowlanej co do innowacji w budownictwie, a także w obsłudze specjalistycznych programów komputerowych (np. kosztorysowanie, projektowanie 3D - BIM)
7. W badaniu zdiagnozowano również bariery dotyczące m.in. rozwoju kompetencji i kwalifikacji wśród osób badanych, z odpowiedzi respondentów można wnioskować, iż głównymi przyczynami nie podnoszenia przez nich kompetencji/kwalifikacji są niewystarczające środki finansowe respondentów oraz brak czasu na podnoszenie umiejętności, w tym nieelastyczne formy prowadzenia szkoleń/kursów na rynku pracy oraz problemy pogodzenia uczestnictwa w takich zajęciach z życiem zawodowym lub/i prywatnym.
8. W badaniu zdiagnozowano również czynniki, które mogą sprzyjać poprawie w podnoszeniu kompetencji/kwalifikacji osób badanych i zachęcić do uczestnictwa w ewentualnym projekcie, niwelując ich bariery oraz definiując oczekiwania respondentów.

Podsumowując całość badania należy stwierdzić, iż na terenie województwa łódzkiego istnieje potrzeba podnoszenia kompetencji i kwalifikacji potrzebnych z punktu widzenia rynku pracy, w tym kompetencji i kwalifikacji wpisanych do RIS woj. łódzkiego (branża budowlana). Pracodawcy zmagają się głównie z niewystarczającymi kompetencjami oraz nieaktualną wiedzą swoich pracowników, brakiem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników/kandydatów do pracy oraz borykają się z problemami związanymi z zarządzaniem firmą pod względem kadrowo-płacowym i finansowym.

Powyższe zagadnienia wpisują się do warunków realizacji projektu i przysłużą się do powstania koncepcji i założeń planowanego do realizacji projektu.

Wszystkim osobom, które zechciały wziąć udział w badaniu bardzo serdecznie dziękujemy.

*Dane liczbowe uzyskane z analizy badania ankietowego, przeprowadzonego w IV kwartale 2023r.