

KSZTAŁCENIE PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Rynek pracy w Małopolsce

2018



2019

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół redakcyjny raportu: Olga Kałwa (red.), Marcin Krzowski, Michał Mączka

Nadzór merytoryczny:

Alina Paluchowska

Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

ISBN: 978-83-65367-93-8

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70

Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Kraków 2019

Spis treści

Wstęp	4
Kształcenie dorosłych	5
Osoby w szczególnej sytuacji rynkowej	8
Bierni zawodowo	8
Sytuacja kobiet	8
Inicjatywy na rzecz wsparcia osób w szczególnej sytuacji....	12
.....	12
Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego	12
Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych	12
Inicjatywy na rzecz wsparcia osób pracujących w Małopolsce	13
Walidacja efektów uczenia się nieformalnego i formalnego	16
Zawody i kwalifikacje poszukiwane na małopolskim rynku pracy w 2018 roku	18
Sytuacja w powiatach.....	19
Branża budowlana	20
Branża produkcyjna	20
Branża transportowa	21
Branża gastronomiczna	22

Branża medyczna	22
Inicjatywy na rzecz wspierania pracodawców i pracowników	22
.....	22
Podnoszenie kwalifikacji w ramach KFS.....	22
Rodzaje wsparcia.....	25
Szkolenia	26
Szkolenia z egzaminami	26

Wstęp

W tegorocznym raporcie „Kształcenie ustawiczne” (ang. Continuing learning) oprócz tematyki rozwoju całościowego warty uwagi będzie temat walidacji efektów kształcenia formalnego i pozaformalnego.

W tegorocznym raporcie „Kształcenie ustawiczne” (ang. Continuing learning) temat uczenia się przez całe życie definiowany jest jako *konceptja uczenia się obejmująca rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym, tj. w szkołach, placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia nieformalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności.*¹

Postęp technologiczny wymaga otwartości pracowników na zmiany i ciągłe dokształcanie się. Poziom rozwoju kompetencji Polaków nie przystaje do szybkości tych zmian. W dalszym ciągu według danych Eurostatu Polska znajduje się daleko w tyle w kwestii kształcenia ustawicznego w porównaniu do innych państwa europejskich. Sytuację może poprawić wzmocnienie całościowego doradztwa zawodowego i wprowadzenie jasnego i prostego systemu potwierdzania kwalifikacji. Konieczne są również działania uświadamiające

skierowane do osób indywidualnych i pracodawców nt. korzyści płynących z walidacji kwalifikacji zdobytych w sposób formalny i poza formalny. Niezwykle istotne jest także zintensyfikowanie działań poprawiających praktyczne przygotowanie absolwentów do rynku pracy. Badania pokazują, że problem jest wielopoziomowy i na decyzje edukacyjne młodych wpływa ma wiele czynników poza edukacyjnych np. oddziaływanie grupy rówieśniczej czy rodziców. Interwencje w problematycznych obszarach m.in. w kontekście osób młodych są już podejmowane w Małopolsce m.in. dzięki środkom z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego. Małopolska oferuje również kompleksowe wsparcie nie tylko dla bezrobotnych ale również dla osób pracujących.

Wnioski

- W sposób poza formalny uczy się ponad pięć razy więcej dorosłych niż w sposób formalny- największą popularnością cieszą się kursy i szkolenia stacjonarne
- Wśród głównych filarów uczenia się poza systemem edukacji formalnej znalazły się takie formy jak: szkolenia obowiązkowe (BHP, ppoż), instruktaż w

¹Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) Paryż, 1996.

miejscu pracy (uczenie się od bardziej doświadczonych pracowników) oraz zajęcia sportowe

- Osoby doksztalające się w sposób nieformalny najczęściej robią to za pośrednictwem Internetu
- Im wyższy poziom wykształcenia tym większy zakres możliwości nieformalnego rozwoju, a co za tym idzie osoby o różnym poziomie wykształcenia inaczej rozwijają swoje umiejętności
- Na poziom aktywności edukacyjnej silnie wpływają wiek, wykształcenie oraz sytuacja zawodowa. Istotny wpływ mają również stan zdrowia, posiadanie dzieci, umiejętność korzystania z Internetu czy uczenia się w miejscu pracy
- Specjaliści częściej rozwijają swoje kompetencje w sposób tradycyjny (kurs, szkolenia), robotnicy natomiast częściej uczą się w miejscu pracy
- Brak aktywności rozwojowej najczęściej podyktowany jest brakiem motywacji zawodowej tzn. jeśli dane szkolenie nie jest pracownikowi potrzebne w pracy to nie będzie go podejmował
- Rozwój kariery zawodowej może być utrudniony z powodu braku formalnego potwierdzenia posiadanych kompetencji z tego również powodu konieczna jest

edukacja z zakresu korzyści walidacji efektów uczenia zarówno zdobytego w sposób formalny jak i nieformalny

- Wsparcie w rozwoju jest najbardziej konieczne w przypadku osób biernych zawodowo i grupy tzw. NEET- konieczne są działania uświadamiające, wspierające oraz zwiększające dostępność.
- Negatywne doświadczenia edukacyjne przekładają się na dalsza niechęć do podnoszenia kwalifikacji
- Sektor publiczny ma niski udział w finansowaniu uczenia się dorosłych- to głównie pracodawcy inwestują w rozwój pracowników²

Kształcenie dorosłych

Z badania Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) przeprowadzonego w 2017 roku wyłania się pozytywny obraz uczestnictwa dorosłych Polaków w kształceniu. Okazuje się, że 80% Polaków w wieku 25-64 lata w ostatnim roku rozwijało swoje kompetencje. Przy czym:

- **67%** uczyło się w sposób nieformalny (od innych – rodzina, znajomi, książki, czasopisma, internet, TV, działalność w organizacji, wolontariat, odwiedzanie instytucji kultury),

² Bilans Kapitału Ludzkiego II, Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat, PARP 2017

- **33%** uczyło się w miejscu pracy w sposób mniej sformalizowany (instruktaże, coaching, mentoring, rotacja, job-shadowing, rozwiązywanie problemów i wymiana informacji w zespołach),
- **27%** kształciło się pozaformalnie rozwijając umiejętności zawodowe (kursy, szkolenia, seminaria, warsztaty, bez BHP, ppoż),
- **24%** kształciło się pozaformalnie rozwijając umiejętności inne niż stricte zawodowe (m.in. zajęcia sportowe, kursy, treningi, inne kursy i szkolenia, konferencje, seminaria),
- **6%** kształciło się formalnie (szkoła, studia).

Czynnikami silnie różnicującymi poziom aktywności edukacyjnej, podobnie jak w poprzednich edycjach badania, były wiek, wykształcenie i sytuacja zawodowa. Ogólnie rzecz biorąc, częściej dokształcały się kobiety, młodzi, osoby z wyższym wykształceniem oraz pracujący.

54%

pracowników
będzie
wymagało
doszkolenia

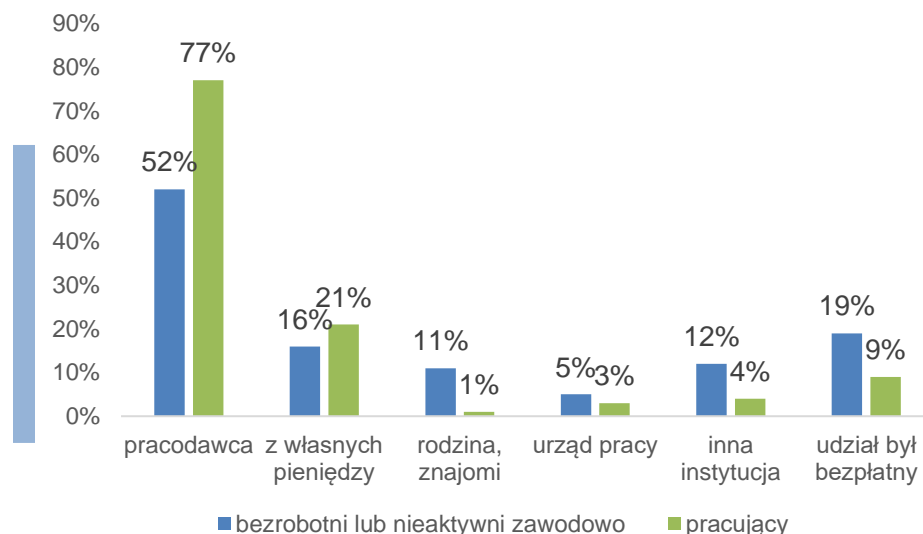
W związku z dynamicznym postępowaniem technologicznym trzeba mieć na uwadze, że potrzeby szkoleniowe zdecydowanie wzrosną. World Economic Forum prognozuje, że do 2022 roku 54% wszystkich pracowników na różnych

kontynentach będzie wymagało przeszkolenia, aby dostosować swoje kompetencje do nowych wymagań. Przy czym sektor prywatny będzie w stanie pokryć około 25% zapotrzebowania (45% jeśli pracodawcy zacieśnią między sobą współpracę). W takiej sytuacji niezbędne staje się mocniejsze włączenie sektora publicznego – wspólnymi siłami instytucje publiczne razem z przedsiębiorcami są w stanie dokształcić nawet 77% osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy³.

Tymczasem, jak wynika z Bilansu Kapitału Ludzkiego przeprowadzonego w 2017 roku, w większości przypadków w Polsce koszty kształcenia pokrywali pracodawcy. Zaledwie 21% pracujących oraz 16% bezrobotnych i biernych opłacało edukację z własnych pieniędzy. W przypadku bezrobotnych i biernych sporą popularnością cieszyły się bezpłatne formy kształcenia (finansowane ze środków publicznych).

³ Por. „The Future of Jobs Report”, World Economic Forum, 2018, dostęp: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf [25.04.2019]

Wykres 1. Strona pokrywająca koszty rozwoju kompetencji



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania Bilans Kapitału Ludzkiego (II)

Brak aktywności edukacyjnej zdecydowanie najczęściej wynikał z niskiej motywacji o charakterze zawodowym. 63% Polaków, którzy w ostatnich 12 miesiącach nie uczestniczyli w edukacji czy to formalnej czy pozaformalnej, deklaroowało, że po prostu nie miało takiej potrzeby w pracy. Dla dużej grupy osób przeszkodę stanowił także brak czasu, wynikający zarówno z obowiązków zawodowych, jak i osobistych. Inne powody uniemożliwiające dokończanie wykształcenia wymieniane były przez respondentów zdecydowanie rzadziej.

Natomiast zdaniem doradców zawodowych problem stanowi koncentracja firm szkoleniowych w dużych miastach. Utrudniająca osobom z mniejszych miejscowości (zwłaszcza gorzej skomunikowanych) dostęp do atrakcyjnej oferty edukacyjnej.

Zapewne dodatkową motywacją do podnoszenia kompetencji byłaby dla dorosłych możliwość ich formalnego potwierdzenia. Jak wynika z badania BKL, 12% respondentów nie starało się o pracę, która odpowiadała ich umiejętnościom, ponieważ nie mieli żadnego dokumentu, który by to poświadczał. 10% Polaków nie mogło wykonywać niektórych zadań w pracy, mimo że posiadało ku temu niezbędną wiedzę i umiejętności.

Wykres 2. Powody braku aktywności edukacyjnej w ostatnich 12 miesiącach



46,7%

współczynnik
aktywności
Małopolanek

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania Bilans Kapitału Ludzkiego (II)

Osoby w szczególnej sytuacji rynkowej

Bierni zawodowo

W chwili obecnej pomimo spadającego bezrobocia, w dalszym ciągu istnieje duża grupa osób biernych zawodowo, w przypadku których konieczne są kompleksowe działania zmierzające do aktywizacji tej grupy. Aktywizacja tej grupy jest o tyle trudna, że nie jest to grupa jednorodna co oznacza, że czynniki warunkujące bierność są tak różnorodne jak wiele jest osób biernych. Konieczne jest dokładne zbadanie potrzeb

i oczekiwań tej grupy aby zaplanowane działania były odpowiednio ukierunkowane. W związku z tym Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie planuje w 2019 roku przeprowadzić badanie osób biernych zawodowo, które pozwoli spersonalizować ofertę urzędu pod kątem potrzeb tej grupy.

Według Głównego Urzędu Statystycznego bierność zawodowa wynika z takich powodów jak:

- Emerytura
- Nauka i uzupełnianie kwalifikacji
- Obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu
- Wyczerpanie wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy
- Przekonanie o niemożności znalezienia pracy
- Choroba, niepełnosprawność

W latach 2013-2018 liczba biernych zawodowo nie wykazywała znaczących zmian, 2018 rok był jednak przełomowy pod względem wzrostu liczby biernych zawodowo (13 286 tyś osób- wzrost o 1,8% w stosunku do 2017 roku w Polsce i 2,3% w Małopolsce).

Sytuacja kobiet

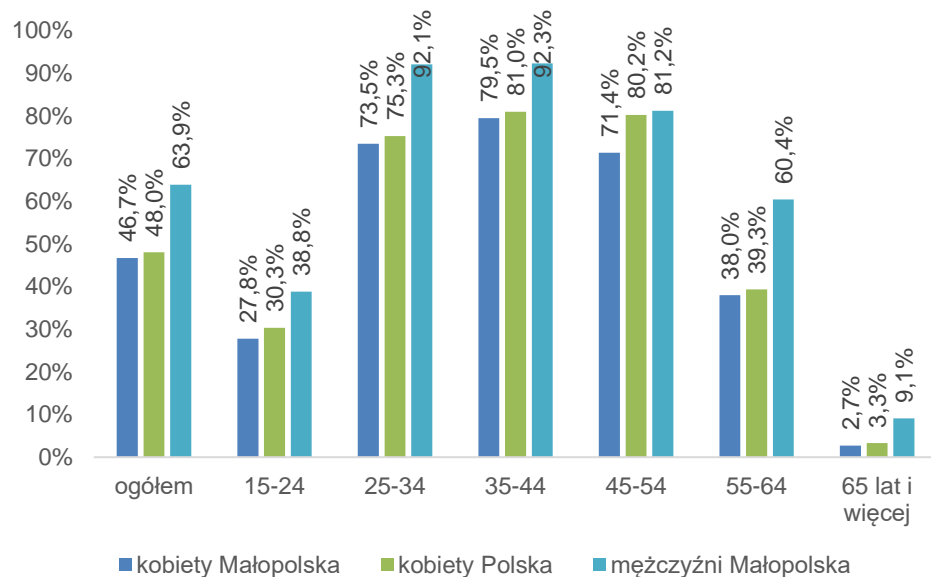
W przypadku kobiet do 2015 roku obserwowalny jest spadek liczby biernych zawodowo, po czym od **2016 roku następuje znaczący wzrost o ok. 6,4 % (46 tyś.)**.



Wykres 31. Liczba biernych zawodowo w 2018 roku w Małopolsce (w tys.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych

W IV kwartale 2018 roku wskaźnik aktywności zawodowej dla kobiet wyniósł zaledwie 46,7% i był aż o 17,2 pkt. proc. niższy niż dla mężczyzn. Ogólnie rzecz biorąc w każdej grupie wiekowej mężczyźni przejawiali większą aktywność zawodową. Najbardziej znaczącą różnicę odnotowano wśród osób w wieku 55-64 lata – 22,4 pkt. proc., co częściowo wiąże się z niższym wiekiem emerytalnym kobiet. Duża różnica wystąpiła także wśród osób w wieku 25-34 lata. Podczas gdy dla mężczyzn wskaźnik aktywności zawodowej wyniósł



92,1%, dla kobiet jedynie 73,5% (tj. o 18,6 pkt. proc. mniej), co z kolei wynika, z faktu, że w tym wieku kobiety najczęściej decydują się na posiadanie dzieci i w związku z obowiązkami opiekuńczymi pozostają poza rynkiem pracy. Poza tym warto zwrócić uwagę na sytuację Małopolanek w wieku 45-54 lata. Współczynnik aktywności w tej grupie nie tylko był znacząco mniejszy niż mężczyzn, ale także niż kobiet średnio w Polsce.

Wykres 4. Wskaźnik aktywności zawodowej w podziale na płeć i wiek w IV kwartale 2018 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Kobiety stanowiły 57,6% bezrobotnych będących w rejestrach urzędów pracy pod koniec 2018 roku. Odsetek ten rośnie od roku 2012, kiedy wynosił 52,2%. Tylko w ciągu roku, od grudnia 2017, udział kobiet wśród bezrobotnych zwiększył się o 1,3 pkt. proc. W okresach dobrej sytuacji na rynku pracy mężczyźni znajdują zatrudnienie i opuszczają rejestry bezrobotnych szybciej niż kobiety.

Małopolskie powiaty różnią się pod względem skali bezrobocia kobiet. Największym udziałem kobiet wśród zarejestrowanych bezrobotnych, wynoszącym 67,7%, charakteryzuje się powiat nowosądecki. Mężczyźni stanowią większość bezrobotnych jedynie w trzech powiatach – tatrzańskim (56,8%), proszowickim (53,4%) i nowotarskim (50,9%).

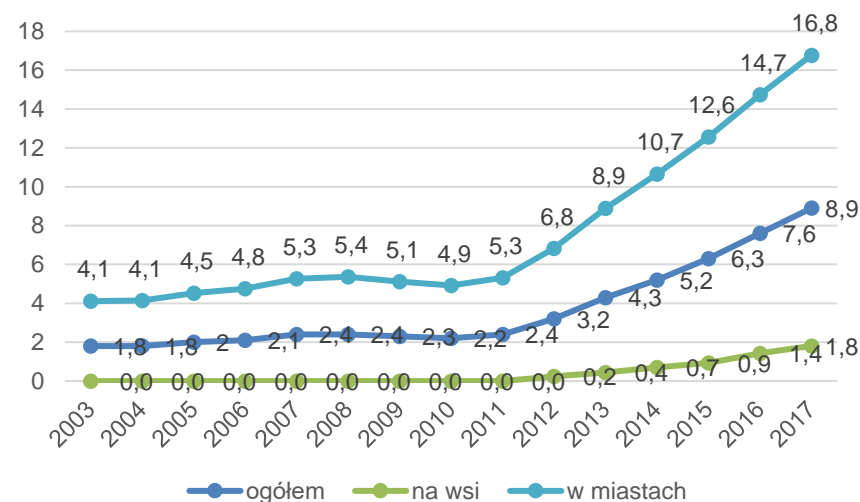
Po 2016 roku obserwowalny był spadek liczby biernych zawodowo kobiet, tempo spadku było jednak znacznie

wolniejsze niż w przypadku tempa wzrostu do 2015 roku. Za wzrost bierności wśród kobiet odpowiadają m.in. takie czynniki jak:

- Opieka nad dziećmi
- Opieka nad osobami zależnymi i innymi

Na poprawę sytuacji kobiet i chęć powrotu na rynek pracy lub aktywizację po długim okresie bierności, wpłynęłoby zapewnienie **wystarczającej liczby i jakości placówek opiekuńczych dla dzieci oraz poprawa ich dostępności**. Obecnie takie placówki nie tylko są trudno dostępne z uwagi na ograniczoną liczbę miejsc ale również zlokalizowane są wyłącznie w większych aglomeracjach miejskich, które nie zawsze są dobrze skomunikowane z miejscowościami ościennymi.

Wykres 2. Odsetek dzieci objętych opieką w żłobkach i klubach dziecięcych (%) w woj. małopolskim w podziale na tereny miejskie i wiejskie w okresie 2003-2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Instytucjonalna opieka nad najmłodszymi dziećmi do lat 3 zapewniana jest w żłobkach, klubach dziecięcych, przez dziennego opiekuna oraz przez nianię. Usługi te są wciąż trudno dostępne dla mieszkańców z uwagi na ograniczoną liczbę, ale także ze względu na ich koncentrację w większych miastach. Na obszarach miejskich w 2017 r. opieką objęto 16,8% dzieci, natomiast na wsi niespełna 2%.

W siedmiu powiatach odsetek dzieci objętych opieką w żłobkach i klubach dziecięcych kształtował się w 2017 r. na poziomie powyżej 5%: w Krakowie (23,3%), Tarnowie (18,6%), Nowym Sączu (10,9%) i powiecie olkuskim (9,3%). Pozostałe powiaty osiągają wskaźnik w przedziale od 1,1% do 6,6%. Najniższy procent dzieci objętych opieką w żłobkach i

klubach dziecięcych odnotowano w powiecie nowosądeckim (1,1), tatrzańskim (1,3%), tarnowskim (1,6), brzeskim (2,1) i suskim (2,2).

Według BDL liczba oddziałów oraz miejsc w placówkach opiekuńczych dla dzieci rośnie. Nie eliminuje to jednak problemów komunikacyjnych. Kobiety również z powodu opieki nad osobami zależnymi, częściej pozostają bierne zawodowo. Według MRiPS od 2011 roku obserwuje się wzrost liczby osób starszych oczekujących na miejsce w domu pomocy społecznej (z 8% do prawie 15%⁴).

Od 2012 roku systematycznie rośnie w Małopolsce liczba osób korzystających z usług opiekuńczych i specjalistycznych usług opiekuńczych - od 5767 osób w 2012 roku do 7464 osób w 2017 roku.

Współczynnik aktywności zawodowej kobiet (udział aktywnych zawodowo kobiet w ogóle ludności w wieku 15 lat i więcej) w Małopolsce – podobnie jak w całym kraju – **jest znacznie niższy niż analogiczny wskaźnik dla mężczyzn**.

Czynnikami wpływającymi na taki stan rzeczy poza opisanym wyżej macierzyństwem czy opieką nad osobami zależnymi są m.in

- uwarunkowania kulturowe
- wyższy niż w przypadku mężczyzn udział w edukacji, w szczególności na poziomie wyższym
- wcześniejsze przechodzenie na emeryturę i świadczenia przedemerytalne
- wyższe bezrobocie wśród kobiet niż wśród mężczyzn

Kobiety podkreślają trudności z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim oraz pogodzeniem pracy z życiem prywatnym. Firmy coraz częściej realizują inicjatywy wspierające rozwój zawodowy w miejscu pracy. Wiodącymi rozwiązaniami jest umożliwienie korzystania z elastycznych godzin pracy oraz wprowadzenie dobrych praktyk rekrutacyjnych.

Z danych Eurostatu wynika, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w krajach UE wynosi 16,7%. Brakuje w tym zakresie w Polsce odpowiednich regulacji, np. w Niemczech, firmy są zobowiązane ujawniać różnice płacowe, a Islandia jako pierwszy kraj na świecie lukę w wynagrodzeniach uznaje za przestępstwo (firma naraża się nawet na

W Polsce wyrównaniu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn sprzyja deficyt kadrowy, a w dłuższej perspektywie automatyzacja i robotyzacja pracy

⁴ Udział osób w podeszłym wieku oczekujących na miejsce w DPS-ach w liczbie wszystkich osób oczekujących na miejsce w tego typu placówkach w

roku sprawozdawczym. Dane według stanu na dzień 31 XII- na podstawie MPiPS-05

Inicjatywy na rzecz wsparcia osób w szczególnej



sytuacji

Małopolskie Partnerstwo na rzecz

Kształcenia Ustawicznego

W ramach inicjatyw regionalnych i lokalnych jako dobre praktyki w zakresie doradztwa Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie prowadzi Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU) finansowane z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Celem Partnerstwa jest **poprawa dostępności informacji i usług edukacyjnych** np. szkoleń czy doradztwa zawodowego tak aby były dostępne dla każdego mieszkańca, niezależnie od tego gdzie mieszka i w jakim jest wieku oraz by **jakość świadczonych usług była wszędzie na najwyższym poziomie**. MPKU zrzesza instytucje działające na rzecz kształcenia ustawicznego w Małopolsce.

Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych

Wojewódzki Urząd Pracy koordynuje również powołane w 2014 roku Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych

realizujące założenia Gwarancji dla Młodzieży, tworząc tym samym **forum dialogu i współpracy interesariuszy wspierających osoby młode**.

W chwili obecnej Partnerstwo liczy prawie 70 instytucji reprezentujących sektor obywatelski, biznesu, edukacji oraz samorządowy, które zadeklarowały chęć współpracy na rzecz czynienia Małopolski regionem szans dla młodych. W 2018 roku partnerstwo zorganizowało m.in. dwudniowe szkolenie dla członków MPM pt. *Design Thinking w praktyce – praca nad innowacjami mającymi wesprzeć młodych ludzi w płynnym przejściu z edukacji do pracy*. Szkolenie to było odpowiedzią na zgłaszane przez Partnerów w Formularzu Informacyjnym zapotrzebowanie i oczekiwania.

Celem partnerstwa jest wsparcie młodych Małopolan, w tym osób opuszczających pieczę zastępczą, ośrodki wychowawcze i socjoterapii, zakłady karne, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze oraz kobiet objętych wsparciem domów samotnej matki.



Grupą młodych, która doświadcza najpoważniejszych zagrożeń są NEETs, czyli osoby poza edukacją, zatrudnieniem oraz nieuczestniczące w szkoleniach. To ta grupa wymaga szczególnego zainteresowania ze strony Partnerstwa w zakresie odpowiedniej identyfikacji i doprecyzowania działań wsparcia na rynku pracy.

Na trudną sytuację młodych na rynku pracy wpływają również inne kwestie.

Inne czynniki wpływające na brak aktywności rynkowej młodych:

- **Niepełnosprawność** zwiększa niemalże o połowę szansę na przynależność do grupy NEETs
- **Młodzież pochodząca ze środowisk imigracyjnych** o 70% bardziej jest narażona na przynależność do NEETs
- Osoby z **niskim wykształceniem** mają 3-krotnie większe szanse na przynależność do grupy NEET niż



osoby z wykształceniem wyższym

- Zamieszkanie na **obszarach oddalonych od ośrodków miejskich**



- Młodzież pochodząca z **gospodarstw domowych o niskim dochodzie** ma większe szanse przynależności do NEET niż w gospodarstwach o średnim dochodzie

- **Posiadanie rodziców doświadczających bezrobocia** (zwiększa szanse o 17%) oraz o niższym wykształceniu (2 krotnie częściej)⁵



Profil NEETsa w Polsce



Płeć nie jest cechą różnicującą przynależność do grupy NEETs (częściej biernie są kobiety ale ich bierność równoważy dłuższy okres edukacji formalnej)

NEETs to często osoby kończące edukację formalną zarówno na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej (**15-19**) jak i wyższej (**20-24**)

NEETs to często osoby **nie posiadające odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia zawodowego**, a to przekłada się na **niską ocenę własnej wartości rynkowej** w tej grupie co przekłada się na **problemy ze znalezieniem pracy w zawodzie** (przekonanie o konieczności posiadania tzw. „**protekcji**”) z tego również powodu NEETs często znajdują w ostateczności pracę w szarej strefie gdzie godząc się na niższe wynagrodzenie

NEETs **zamieszkują głównie wsie**, gdzie liczba ofert pracy jest ograniczona, a sieć kontaktów ograniczona

NEETs to często osoby **kończące edukację formalną na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej**, głównie absolwenci techników, szkół profilowanych czy zawodowych

Inicjatywy na rzecz wsparcia osób pracujących w Małopolsce

Kierunek Kariera

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie od kilku lat wspiera dorosłych Małopolan za pośrednictwem projektu Kierunek Kariera. Jest to projekt mający na celu kształcenie osób dorosłych, który daje możliwość rozwoju osobom **pracującym**⁶ z Małopolski.

⁵ E. Krause, Zjawisko NEET, czyli o młodzieży trzy razy nic, 2016.

⁶Osoba pracująca na umowę o pracę, umowę zlecenie, umowę o dzieło, na podstawie powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę) lub prowadząca

jednoosobową działalność gospodarczą i nie zatrudniająca pracowników lub rolnik - osoba opłacająca składki KRUS i zajmująca się działalnością rolną

Projekt oferuje

- specjalistyczną usługę doradczą pn. Bilans Kariery oraz
- dofinansowanie do szkoleń na poziomie 87% w postaci bonów szkoleniowych (na szkolenia komputerowe, językowe, kursy prawa jazdy oraz z inne, nie będące szkoleniami zawodowymi).

Kierunek Kariera Zawodowa

Od listopada 2018 rok ruszył kolejny projektu Wojewódzkiego



Urzędu Pracy w Krakowie- Kierunek Kariera Zawodowa, którego celem jest rozwijanie kompetencji i umiejętności zawodowych osób dorosłych w ramach pozaszkolnych form kształcenia oraz działania z zakresu potwierdzania kwalifikacji.



Aby stać się uczestnikiem projektu „Kierunek Kariera Zawodowa” należy w pierwszej kolejności skorzystać z usługi doradczej, która kończy się sporządzeniem Bilansu Kariery. Zostaną w nim określone kierunki i obszary podwyższania i uzupełniania kwalifikacji.



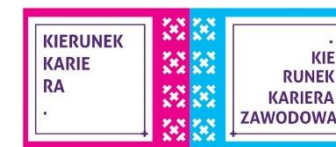
W związku z tym, że usługa doradcza jest częścią komplementarnego projektu „Kierunek Kariera” należy spełnić warunki brzegowe wejścia do projektu „Kierunek Kariera”:

ukończone 18 lat;

wykształcenie maksymalnie średnie, na poziomie maturalnym (z tego wymogu wyłączono osoby, które ukończyły 50 lat);

zatrudnienie (bez względu na formę) oraz przedsiębiorcy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą na własny rachunek;

związek z województwem małopolskim (zamieszkanie, miejsce zatrudnienia, szkoła)



Uczestnicy projektu mogą skorzystać ze szkoleń zawodowych umożliwiających zmianę, nabycie nowych kompetencji zawodowych potwierdzonych egzaminami (certyfikatami) takich jak:

- kwalifikacyjne kursy zawodowe;
- kursy umiejętności zawodowych;
- kursy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych;
- szkolenia prowadzące do uzyskania uprawnień do wykonywania zawodów regulowanych;
 - szkolenia zawodowe;
 - język obcy zawodowy;
- prawo jazdy zawodowe kat. C, C+E wraz z kwalifikacją, D, T;
- egzaminy zewnętrzne;
- studia podyplomowe.

Każda osoba spełniająca warunki progowe, o których mowa wyżej zgłasza się do programu poprzez wypełnienie odpowiedniego formularza zgłoszeniowego. W tym celu należy wejść na stronę internetową <https://kierunek.pociagdokariery.pl> i kliknąć w kafelek „Zgłoś się”.



W 2018 roku przeprowadzono ewaluację projektu Kierunek Kariera. Jej wyniki potwierdzają, że szkolenia są „skrojone na miarę” potrzeb uczestników projektu, a tym samym odpowiadają ich oczekiwaniom i potrzebom. Najwyraźniej widać to w przypadku doradztwa zawodowego, oferowanego wszystkim uczestnikom i odgrywającego dla nich istotną rolę. Realizacja celów przejawia się także w przypadku, kiedy uczestnicy ukończyli wszystkie etapy projektu (czyli także otrzymali dofinansowanie oraz przeszli kurs) i uznali, że podniósł on ich kompetencje.

W 2018 roku, uczestnictwo w projekcie przedstawiało się następująco:

Według danych w 2018 roku najwięcej chętnych przystąpiło do projektu w powiecie tarnowskim i Krakowie, najmniej skorzystało z usługi w powiatach miechowskim i olkuskim.

Doradcy zawodowi odbyli łącznie 543 dyżury lokalne w 71 miejscowościach. Kierunek Kariera Zawodowa również odniósł duży sukces w 2018 roku z projektu skorzystało 183 uczestników, z czego aż 175 osób z niskimi kwalifikacjami. Zrealizowanych zostało 896 bonów, zawarto 183 umowy. Niestety jest jeszcze za wcześnie na oszacowanie wyników projektu w postaci liczby osób, którym udało się podnieść kompetencje, można się jednak domyślać, że z uwagi na szeroki zakres kursów do wyboru, liczba chętnych podnieść swoje kompetencje będzie z orku na rok wzrastać.

Wykres 1. Liczba uczestników Projektu Kierunek Kariera w 2018 roku w powiatach



Walidacja efektów uczenia się nieformalnego i formalnego

Wyniki badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2017, w których

46,7%

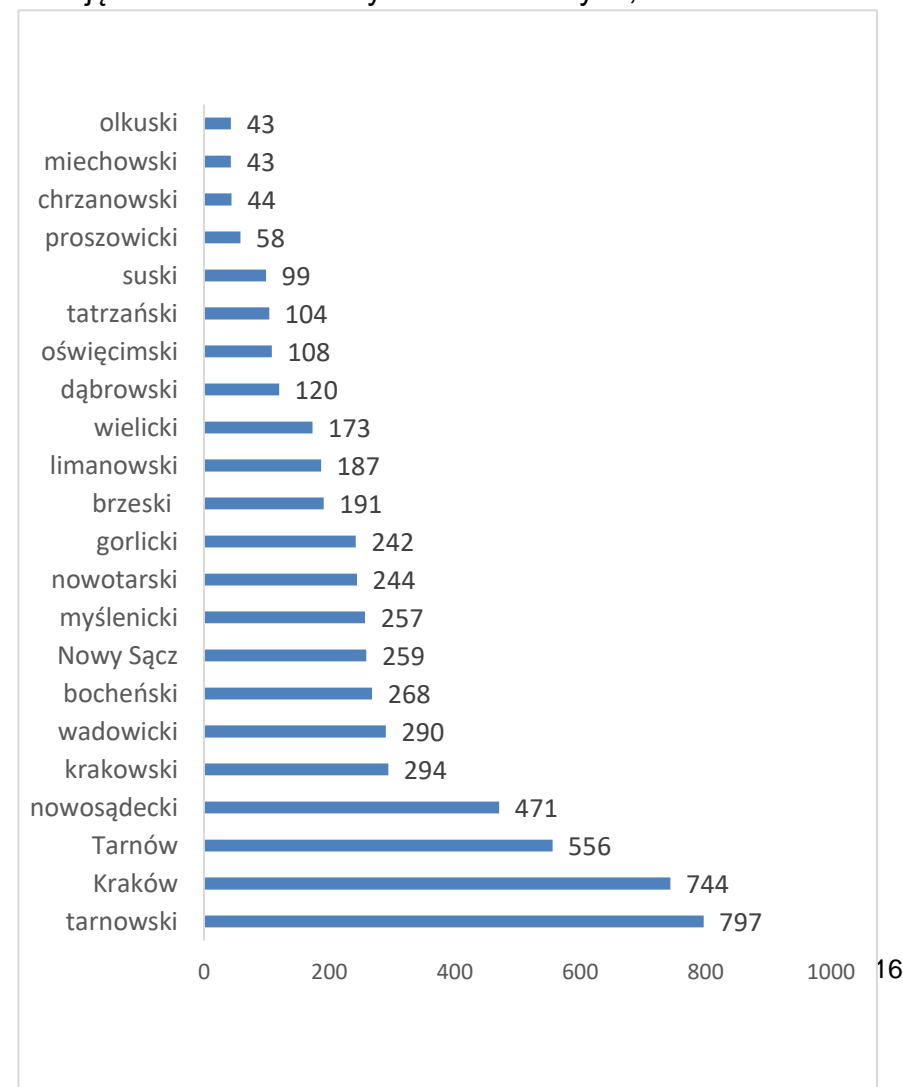
współczynnik
aktywności
Małopolanek

zmieniono sposób pytania o uczenie się osób dorosłych, wskazując na konieczność modyfikacji opinii na temat aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków. W ich świetle bowiem są oni znacznie bardziej zaangażowani w rozwój swoich kompetencji niż wskazywały to inne

badania (BAEL, Kształcenie Dorosłych czy nawet BKL 2010-2014). Według wyników BKL 2017, jedynie 20% osób w wieku 25-64 lata nie uczyło się w żaden sposób. Wśród form uczenia się dominuje edukacja nieformalna oraz uczenie się w miejscu pracy, co dobrze pokazuje, gdzie należy szukać współczesnych przestrzeni edukacyjnych. W coraz mniejszym stopniu będą nimi tradycyjne szkoły, kursy i szkolenia, w coraz większym przestrzeń wirtualna, miejsce pracy, społeczność. Dlatego też coraz pilniejsza staje się potrzeba rozwijania przejrzystego systemu potwierdzania kwalifikacji. Dowodem

na to jest choćby to, że według BKL 2017 **12% dorosłych Polaków z powodu braku formalnie potwierdzonych kwalifikacji nie starało się o pracę, która w ich przekonaniu odpowiadała ich umiejętnościom.**

Wyzwaniem pozostaje nadal relatywnie niewielki poziom zaangażowania osób o niskich kwalifikacjach w rozwój umiejętności zwłaszcza tych uniwersalnych, w które rzadko



inwestują pracodawcy. Deficyty w zakresie tych kompetencji (np. umiejętności wykorzystania komputera, internetu) stają się barierą w wykorzystywaniu nowych, coraz powszechniej dostępnych form i narzędzi uczenia się. Co ważne, problemem jest nie tyle nieumiejętność korzystania z internetu czy komputera lub brak dostępu do nich, ale rzadkie wykorzystywanie ich w celach rozwojowych, występujące nie tylko wśród osób starszych, ale także wśród młodych o niższym poziomie wykształcenia.⁷

Wyniki badań BKL II uzasadniają konieczność prowadzenia działań na rzecz rozwoju systemu potwierdzania kwalifikacji, za które od wielu lat w Polsce odpowiada Instytut Badań Edukacyjnych. Od 2016 roku wraz z wejściem w życie ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji zapoczątkowany został system, który każdej osobie zainteresowanej daje możliwość formalnego uznania kompetencji i podniesienia kwalifikacji. Dla poszukujących pracy poza własnym krajem, jak i dla pracodawców zatrudniających obcokrajowców, możliwość bardziej obiektywnego porównania dyplomów wydawanych w różnych krajach jest sprawą kluczową. Polacy pracujący w innych krajach często są zatrudniani poniżej swojej wiedzy i umiejętności. Powodem jest to, że poza granicami naszego kraju nie bardzo wiadomo, jaki poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisano kwalifikacji. Możliwość sprawdzenia poziomu kwalifikacji powinna sprawić np. to, że

Polak pracujący np. w Irlandii będzie zarabiał tyle samo co Irlandczyk z takimi samymi kompetencjami.⁸

Pomimo iż system walidacji rozwija się w Polsce dopiero od kilku lat, mamy wielu specjalistów chętnych do poszerzenia wiedzy z zakresu potwierdzania kwalifikacji. W związku z tym konieczne są działania uświadamiające nt. korzyści płynących z walidacji umiejętności. Nie tylko skierowane do osób indywidualnych ale również do pracodawców, którzy pośredniczą w tym procesie. To im należy poświęcić największą uwagę, bowiem w dalszym ciągu nie są świadomi jak duże korzyści daje on całemu przedsiębiorstwu. Znajomość pojęcia walidacji jest wśród pracodawców na różnicowanym poziomie w przeważającej części jest im jednak obce, nie widzą swojej roli w procesie walidacji, która w ich ocenie powinna spoczywać na instytucjach certyfikujących.

Od 2016 roku WUP wspólnie z Wszechnicą UJ realizuje projekt partnerski międzynarodowy pt. „Walidacja efektów uczenia się nieformalnego i poza formalnego” – (Effect **VPL**⁹), Program ERASRMUS+. Z przeprowadzonych w ramach projektu case studies z przedsiębiorcami wynikają następujące wnioski:

- Pracodawcy monitorują możliwości dalszej edukacji, a pracownikom oferują kursy wewnętrzne. Z drugiej jednak strony pracownicy nie potwierdzają

⁷ opracowanie własne na podstawie wypowiedzi dr Barbary Worek

⁸ <https://www.kwalifikacje.gov.pl/o-zsk>

⁹ VPL= Validation of prior Learning - walidacja/potwierdzanie efektów (wcześniejszego) uczenia się

zewnątrznie certyfikatami zdobytych w ten sposób kwalifikacji.

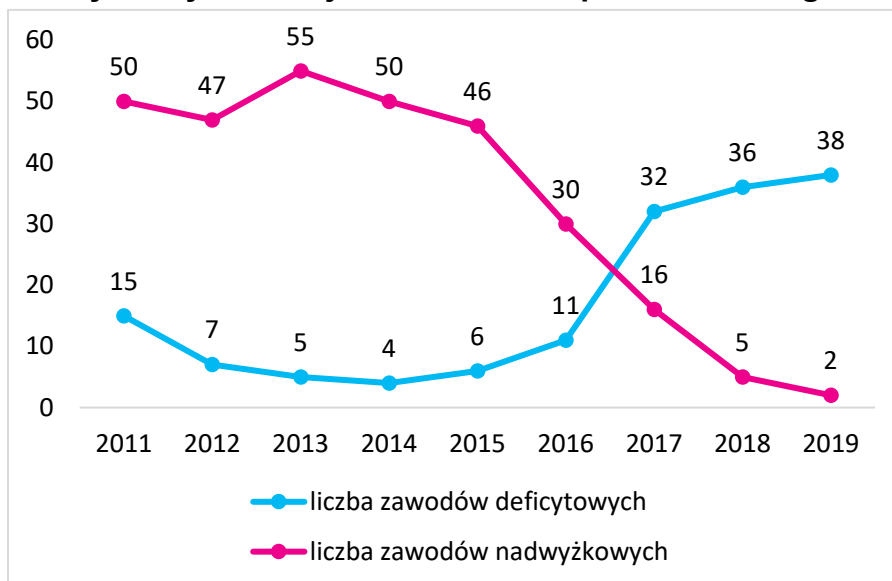
- Z powodu dużej rotacji pracowników, pracodawcom zależy na pozyskaniu pracowników nawet nisko wykwalifikowanych aby sprawdzić i przeszkolić ich w miejscu pracy, jako wymóg minimalny do spełnienia określali „chęci do pracy”
- Wiedza pracodawców nt. walidacji jest na niskim, niezadowalającym poziomie,
- Pracodawcy nie dostrzegają potrzeby potwierdzania zdobytych przez ich pracowników kwalifikacji,
- Systemy potwierdzania kwalifikacji nie są znane polskim przedsiębiorcom, nie widzą także swojej roli w tym procesie
- W percepcji pracodawców potwierdzanie kwalifikacji kojarzone jest z wyłącznie z edukacją formalną, a nie z aktualnie wykonywanymi na danym stanowisku obowiązkami
- Problem z potwierdzeniem posiadanych kwalifikacji dotyczy w szczególności pracowników z zagranicy

Zawody i kwalifikacje poszukiwane na małopolskim rynku pracy w 2018 roku

Wyniki badania *Barometr zawodów 2019* potwierdzają nasilenie zjawisk obserwowanych na małopolskim rynku pracy w ciągu ostatnich lat. Dobra koniunktura gospodarcza generuje większe zapotrzebowanie na pracowników. Tym

samym coraz większej liczby przedsiębiorców dotyka problem braku pracowników, co jest główną barierą ich działalności i rozwoju. Prognoza na rok 2019 przewiduje dalsze zwiększanie liczby zawodów deficytowych, przy zmniejszaniu liczby zawodów nadwyżkowych. Deficyt w skali całego województwa prognozowany jest w 38 zawodach a nadwyżka zaledwie w 2 zawodach. Dwa zawody - samodzielni księgowi i kierowcy samochodów ciężarowych, są zawodami deficytowymi od początku realizacji badania. Również od pierwszego badania, w grupie zawodów nadwyżkowych znajdują się dwa zawody – ekonomiści oraz pracownicy administracyjni.

Wykres 16. Liczba zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie małopolskim według



Barometru zawodów

Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych *Barometru zawodów*: www.barometrzwodow.pl

Sytuacja w powiatach

Zróznicowanie powiatów województwa małopolskiego, wpływające na lokalny rynek pracy, odnosi się zarówno do sytuacji demograficznej - liczby i struktury wiekowej mieszkańców, poziomu ich wykształcenia, jak i do sytuacji gospodarczej - skali przedsiębiorczości, specjalizacji branżowych, warunków zatrudnienia. Sytuacja na lokalnych rynkach pracy jest zależna od liczby zakładów produkcyjnych,

ich wielkości oraz od dostępności komunikacyjnej. Kraków, jako stolica województwa, zdecydowanie wyróżnia się liczbą podmiotów gospodarczych (36% podmiotów zarejestrowanych w województwie) i związaną z nią liczbą miejsc pracy, udziałem ofert kierowanych do osób z wysokimi kwalifikacjami oraz najwyższymi oferowanymi wynagrodzeniami. Znacznie mniejszymi, choć liczącymi się rynkami pracy są były miasta wojewódzkie: Tarnów i Nowy Sącz oraz powiaty położone wokół Krakowa – krakowski i wielicki. Na powiatowe rynki pracy wpływa również podaż pracowników, która jest pochodną m. in. liczby i profilu szkół zawodowych i wyższych działających na danym obszarze.

Najwięcej zawodów deficytowych prognozuje się w powiatach: wadowickim (80), krakowskim i nowosądeckim (po 62). Najmniej niedoborów może wystąpić w powiatach: tatrzańskim (1), dąbrowskim (7) i gorlickim (14). W skali całego województwa prognozowanych jest więcej deficytów niż rok wcześniej, jednak w siedmiu powiatach ich liczba się zmniejszyła w krakowskim, chrzanowskim, bocheńskim, myślenickim, proszowickim i tatrzańskim oraz w Nowym Sączu. Najwięcej zawodów deficytowych przybyło w Krakowie, powiecie nowosądeckim, suskim i olkuskim. W 2019 roku w powiecie wielickim nie prognozuje się zawodów nadwyżkowych. W czternastu powiatach liczba nadwyżek nie powinna przekroczyć dziesięciu. Powiatami, w których można spodziewać się największej liczby nadwyżek są: Kraków (20), powiat dąbrowski (15), olkuski i tatrzański (po 14). W porównaniu do ubiegłorocznej edycji badania prognozowana

liczba zawodów nadwyżkowych zmniejszyła się w czternastu powiatach, w siedmiu wzrosła, w jednym pozostała bez zmian.

Branża budowlana

Wśród zawodów deficytowych, podobnie jak w latach ubiegłych, najliczniej reprezentowane są zawody z branży budowlanej. Również w prognozach dla poszczególnych powiatów zawody te zasilają grupę deficytów w największym stopniu. Na niedobór pracowników budowlanych, poza dużym popytem wynikającym z prowadzonych i planowanych inwestycji, wpływają trudne warunki pracy, niskie wynagrodzenie, praca poza miejscem zamieszkania, brak doświadczenia (m. in. wśród operatorów sprzętu do robót ziemnych), podeszły wiek i zły stan zdrowia. Często obserwowanym zjawiskiem jest praca w szarej strefie. Szansy na zmniejszenie niedoborów pracowników budowlanych upatrywano w pracownikach z zagranicy, jednak mimo napływu dużej liczby obywateli z Ukrainy (a także rosnącej imigracji zarobkowej z państw pozaeuropejskich), branża budowlana nadal boryka się z brakiem pracowników.

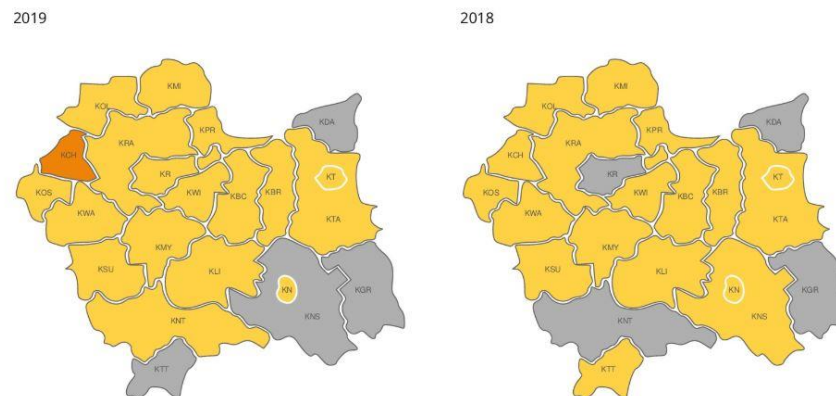
Mapy 4-5. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, porównanie prognoz na 2019 i 2018 rok

Źródło: barometrzwodow.pl

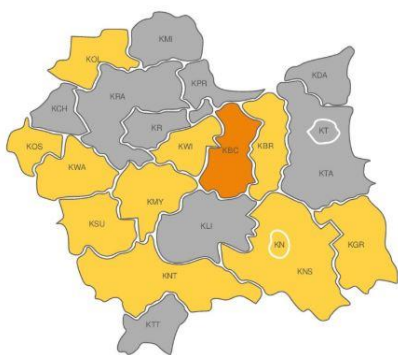
Branża produkcyjna

Brak pracowników w branży produkcyjnej jest wynikiem niedoboru specjalistów z doświadczeniem. Wielu zarejestrowanych bezrobotnych to osoby starsze, o złym stanie zdrowia, osoby nie znające nowych technologii (operatorzy obrabiarek skrawających), bądź absolwenci nie mający doświadczenia w pracy w wyuczonym zawodzie. Duże trudności z rekrutacją pracowników są również wynikiem trudnych warunków pracy w niektórych zakładach produkcyjnych (lakiernicy, pracownicy obróbki drewna) i niskich zarobków. Pracodawcy coraz częściej poszukują pracowników, którzy posiadają więcej niż jedną kwalifikację – np. ślusarzy z umiejętnością spawania, spawaczy pracujących w różnych technologiach.

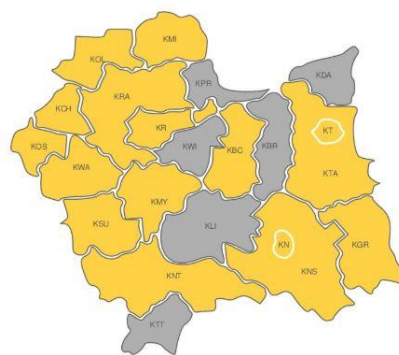
Mapy 5-6. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – operatorzy obrabiarek skrawających, porównanie prognoz na 2019 i 2018 rok



2019



2018



Źródło: barometr zawodow.pl

Branża transportowa

Podobnie jak w całym kraju, również w województwie małopolskim, utrzymuje się duże, zapotrzebowanie na kierowców i pracowników związanych z transportem, przede wszystkim na kierowców autobusów (deficyt w 17 powiatach) oraz kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (deficyt w 21 powiatach). Kolejny rok z rządu prawdopodobny jest deficyt mechaników pojazdów samochodowych (deficyt w 14 powiatach) oraz blacharzy i lakierników samochodowych (deficyt w 11 powiatach). W 2019 roku w dwóch powiatach, dąbrowskim oraz tatrzańskim, mechanicy oraz blacharze i lakiernicy mogą być zawodem nadwyżkowym. Trudności ze znalezieniem kierowców wynikają z charakteru pracy – długiej nieobecności w domu w

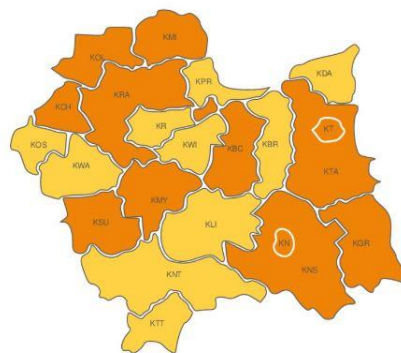
przypadku transportu międzynarodowego, wygórowanych wymagań pracodawców – dyspozycyjności, znajomości języków obcych, odpowiedzialności materialnej oraz konieczności posiadania odpowiednich uprawnień. Podobnie jak w branży budowlanej, mimo zatrudniania pracowników z zagranicy, przedsiębiorstwa transportowe wciąż borykają się z problemami kadrowymi. Do pracy w zawodzie kierowcy autobusów zniechęcają niskie wynagrodzenia, a wielu kandydatom brakuje doświadczenia. Przyczyną niedoboru spedytorów i logistyków (deficyt w 12 powiatach) jest brak znajomości języków obcych i doświadczenia. Pomimo dużej liczby absolwentów można się spodziewać niedoboru mechaników samochodowych oraz blacharzy i lakierników. W czasie nauki uczniowie nie nabywają odpowiednich umiejętności, niejednokrotnie nie mają predyspozycji i gotowości do pracy w zawodzie. W zawodach tych częstym zjawiskiem jest praca w szarej strefie.

Mapy 7-8. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, porównanie prognoz na 2019 i 2018 rok

2019



2018



Źródło: barometrzaswobodow.pl

Branża gastronomiczna

Wśród zawodów gastronomicznych deficyt na poziomie województwa prognozowany jest dla kucharzy, szefów kuchni oraz kelnerów i barmanów. Pracodawcom trudno znaleźć odpowiednich pracowników mimo dużej liczby absolwentów szkół gastronomicznych. Niewielu kandydatów do pracy posiada odpowiednie umiejętności i doświadczenie, znajomość języków obcych (kelnerzy i barmani) oraz predyspozycje do zarządzania zespołem ludzi (szefowie kuchni). Praca w wymienionych zawodach nie jest atrakcyjna ze względu na nocne godziny pracy, zajęte weekendy i konieczność dojazdów.

Branża medyczna

Po raz kolejny w grupie zawodów deficytowych znaleźli się lekarze, pielęgniarki i położne, fizjoterapeuci i masażyści oraz opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej. Na niedobór pielęgniarek w publicznej służbie zdrowia wpływa konkurencja ze strony placówek prywatnych, oferujących lepsze warunki zatrudnienia oraz emigracja zagraniczna i podejmowanie pracy w dużych miastach. Zapotrzebowanie na fizjoterapeutów i masażyстів wynika z niskiej dostępności ich usług w publicznej służbie zdrowia i związanym z tym powstawaniem prywatnych placówek rehabilitacyjnych. Od pracowników wymagane jest odpowiednie wykształcenie (specjalistyczne kursy), doświadczenie, dyspozycyjność. Pomimo deficytu fizjoterapeutów i masażyстів w 17 powiatach, w Tarnowie i powiecie tarnowskim zawód jest prognozowany jako nadwyżkowy. Na deficyt opiekunów osób starszych lub niepełnosprawnych (niedobór w 17 powiatach) wpływa wzrost zapotrzebowania na usługi opiekuńcze. Jest on następstwem procesu starzenia się społeczeństwa i odchodzenia od tradycyjnego modelu rodziny wielopokoleniowej.

Inicjatywy na rzecz wspierania pracodawców i pracowników



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy

Podnoszenie kwalifikacji w ramach
KFS

Jednym z narzędzi polityki rynku pracy jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), którego środki przeznaczone są na kształcenie ustawiczne osób dorosłych.

W 2018 roku w planie Funduszu Pracy na finansowanie bądź współfinansowanie działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczono kwotę **105 608 000 zł**, co stanowi 1% środków Funduszu Pracy.

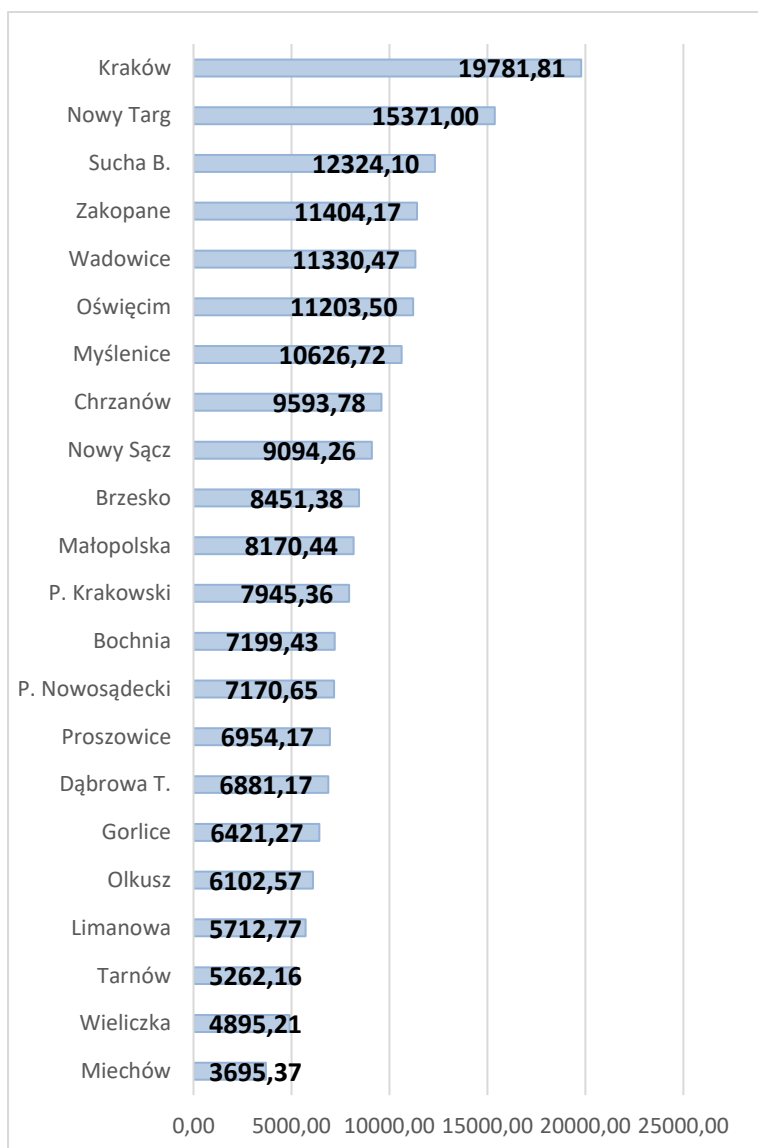
Zgodnie z uchwałą Rady Rynku Pracy, w 2018 roku środki KFS były przeznaczone na:



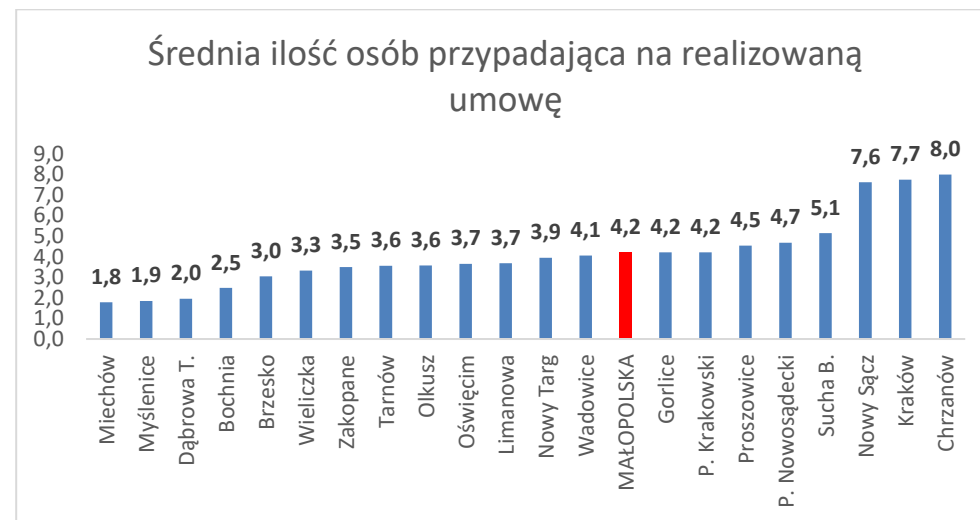
W roku 2018 zawarto 1150 umów z pracodawcami na kształcenie ustawiczne dla 4822 pracowników. Średnia wartość wsparcia na pracodawcę wyniosła blisko 8171 zł z czego najniższa średnia wyniosła 3695 zł (PUP Miechów) a najwyższa 19 782 zł (GUP Kraków).

Z kolei średnie wsparcie na osobę w całym województwie wyniosło 1947 zł. Najniższa wartość została osiągnięta w m. Nowy Sącz i wyniosła 1194 zł a najwyższa w powiecie Myślenickim - 5733 zł.

Wykres 3. Średnia wartość wsparcia z KFS na pracodawcę w 2018 roku



Podpisane umowy z pracodawcami uzależnione były od limitów oraz kwoty rezerwy, o jaką aplikowały urzędy.



Powyższe wykresy pokazują współzależność między realizowanymi umowami a liczbą osób biorących udział w różnego rodzaju formach kształcenia. Z wykresów wynika, że najwięcej umów zawarto w Tarnowie (218) i powiecie Krakowskim (91). Najwięcej osób, którzy korzystali z różnego rodzaju szkoleń było w Tarnowie (775) oraz w Krakowie (681).

Wykresy pokazują również informację, że najwięcej pracowników delegowanych przez jednego pracodawcę było

w powiecie Chrzanowskim (8,0) a najmniej w powiecie Miechowskim (1,8).

Osoby objęte wsparciem uczestniczyły łącznie 6 221 razy w różnych formach kształcenia ustawicznego. Największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia (5076) oraz szkolenia z egzaminami (704). W egzaminach pracownicy brali udział 230 razy. Wsparcie KFS udzielone zostało także 119 pracownikom podejmującym studia podyplomowe. W związku z niektórymi szkoleniami i egzaminami, udzielono także wsparcia w zakresie ubezpieczeń NNW dla 50 pracowników oraz 42 badania lekarskie i/lub psychologiczne.



Rodzaje wsparcia

Dla potrzeb niniejszego zestawienia sporządzono 10 kategorii tematycznych wsparcia do których przyporządkowano formy kształcenia ustawicznego z jakich korzystali pracodawcy i pracownicy w ramach KFS.

- Administracja, Zarządzanie, Prawo
- Informatyka i wykorzystanie komputerów
- Nauczycielskie
- Opieka społeczna i zdrowotna
- Prawo Jazdy, logistyka i transport
- Techniczne (mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)
- Języki obce
- Usługi (hotelarskie, turystyczne, rekreacyjne, gastronomiczne, fryzjerskie, kosmetyczne, krawieckie, obuwnicze, stolarskie, szkolarskie i inne),
- Zawodowe (zoologia, chemia, fizyka, statystyka, przemysł spożywczy, chemiczny, architektura, budownictwo)
- Inne (np. dziennikarstwo i informacja naukowo – techniczna, rozwój osobowościowy)

Średnia cena za studia podyplomowe w Małopolsce wyniosła 4491 zł. W najdroższych studiach uczestniczyli pracownicy z powiatów Dąbrowskiego (6000 zł) oraz Limanowskiego (5878 zł). Pracownicy powiatu Miechowskiego i Suskiego uczestniczyli w studiach podyplomowych, których średnia wartość wyniosła 3500 zł.

Szkolenia

Największą popularnością wśród pracodawców i pracowników cieszyły się różnego rodzaju szkolenia i kursy. Ze szkoleń najwięcej osób skorzystało w Tarnowie (723), Krakowie (666), P. Krakowskim (533) oraz Chrzanowie (458).

Najchętniej pracownicy korzystali ze szkoleń w zakresie opieki zdrowotnej i społecznej (1287), usług (1107), administracji, zarządzania i prawa (832) oraz informatyki i wykorzystania komputerów (516).

Średnie ceny za szkolenia dla jednej osoby kształtowały się od 980 zł w powiecie Chrzanowskim do 3650 zł w powiecie Dąbrowskim. Dla Małopolski średnia wartość szkoleń dla jednej osoby to 1774 zł.

Szkolenia z egzaminami

W ramach KFS dofinansowano 181 szkoleń z egzaminami w których udział wzięło 704 osoby. Największy udział w tej formie wsparcia miał miejsce w Nowym Sączu (200 osób), Tarnowie (170 osób) oraz powiatach Limanowskim (107 osób) i Chrzanowskim (65 osób).

Przykładowe szkolenia z egzaminami:

- Techniczne:

Hybrydowe ukł. napędowe, Diagnostyka z wykorzystaniem testera KTS i oscyloskopu, Kurs spawalniczy (MIG, MAG, TIG), Obsługa urządzeń udarowych, Obsługa suwnic, Obsługa wózków widłowych, inne szkolenia dot. branży budowlanej, Obsługa koparko ładowarek, żurawi, dźwigów, maszyn jezdnych, systemy fotowoltaiczne, pompy ciepła, obsługa podestów ruchomych, HDS.

- Prawo jazdy:
Kat. B, kat. C, Kat. C+E, kat. D

Szczególnym zainteresowaniem cieszyły się 3 typy szkoleń z egzaminami: Techniczne (307), Opieka społeczna i zdrowotna (155) oraz Prawo jazdy (78).

Średnia kwota za szkolenie z egzaminem na osobę wyniosła dla województwa 1291 zł. Najmniej w Nowym Sączu 469 zł a najwięcej w Powiecie Bocheńskim 5200 zł.



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Pl. Na Stawach 1, 30-107 Kraków

tel.: 12 428 78 70 faks: 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wupkrakow.praca.gov.pl