



DANAE

Wyniki badania
„Kształcenie ustawiczne w województwie pomorskim –
potencjał i zapotrzebowanie
w kontekście potrzeb rynku pracy”

CZĘŚĆ II

BADANIE ROZWOJU KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH DOROSŁYCH MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Zamawiający:

Województwo Pomorskie - WUP w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk

Wykonawca:

DANAE Sp. z o.o.
ul. Bora-Komorowskiego 19 B
80-377 Gdańsk

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	2
1. WPROWADZENIE.....	3
2. PODSUMOWANIE I WNIOSKI - CZĘŚĆ II BADANIA	4
3. METODOLOGIA - CZĘŚĆ II BADANIA	6
4. PODSTAWOWE INFORMACJE – CZĘŚĆ II BADANIA.....	7
2.1. Podstawowe informacje	7
2.2. Charakterystyka respondentów	8
2.3. Uczenie się w dorosłości.....	23
2.4. Źródła wiedzy o doksztacaniu	36
2.5. Usługi w zakresie pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego	37
SPIS TABEL.....	42
SPIS WYKRESÓW	42

1. WPROWADZENIE

Badanie pn. „Kształcenie ustawiczne w województwie pomorskim – potencjał i zapotrzebowanie w kontekście potrzeb rynku pracy” jest projektem złożonym, który obejmował **analizę materiałów zastanych, badanie ilościowe oraz badanie jakościowe**.

Głównym celem badania było dokonanie oceny potencjału systemu kształcenia ustawicznego oraz zbadanie zapotrzebowania pracodawców na kompetencje i kwalifikacje pracowników (w wybranych branżach) z uwzględnieniem zjawiska rozwoju zawodowego dorosłych mieszkańców województwa pomorskiego. Cele szczegółowe w postaci pytań badawczych przedstawiono w dalszej części raportu.

Badanie składało się z trzech części:

W **I części** (analiza desk research) przeprowadzono diagnozę województwa pomorskiego w kontekście oceny potencjału kształcenia ustawicznego.

W **II części** skupiono się na rozwoju kompetencji i kwalifikacji dorosłych mieszkańców województwa pomorskiego. W tym celu przeprowadzono badanie techniką CATI (*ang. Computer-Assisted Telephone Interviewing*), czyli wspomaganym komputerowo wywiadów telefonicznych. Respondenci podczas rozmowy pytani byli m.in. o ich sytuację zawodową, kwestie związane z uczeniem się w dorosłości, źródła wiedzy o doksztacaniu oraz o usługi w zakresie pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego.

III część badania miała na celu zdiagnozowanie zapotrzebowania pracodawców na umiejętności i kwalifikacje pracowników w wybranych sektorach strategicznych województwa pomorskiego. W ramach badania jakościowego przeprowadzono FGI's (*ang. Focus Group Interviews*), czyli zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami firm należących do wybranych branż strategicznych regionu. Badani rozmawiali m.in. o kluczowych stanowiskach w danej branży oraz o wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych, które powinny charakteryzować pracowników na tychże stanowiskach. Poruszono również temat oceny kompetencji pracowników w branży, badani ocenili także regionalny rynek szkoleniowy, jak również zastanawiali się nad wspólnymi działaniami na rzecz zapewniania jakości kształcenia ustawicznego.

W niniejszym raporcie zaprezentowane zostały wyniki II części badania (ilościowego badania ankietowego).

2. PODSUMOWANIE I WNIOSKI – BADANIE ILOŚCIOWE

ROZWÓJ KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH DOROSŁYCH MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO



Wyniki badania pokazują, że tylko **36,6% dorosłych mieszkańców województwa pomorskiego dokształcało się** w jakikolwiek sposób w okresie ostatnich 3 lat. Może to świadczyć o niskim zainteresowaniu ideą kształcenia ustawicznego ze strony mieszkańców regionu. Osobami dokształcającymi się były najczęściej osoby posiadające wyższe wykształcenie, z kolei powodem dokształcania była

najczęściej **chęć podniesienia kwalifikacji i kompetencji w pracy** oraz chęć ciągłego rozwoju. Badani, którzy nie uczestniczyli w żadnej formie dokształcania w okresie ostatnich 3 lat (56,7%), nie robili tego, ponieważ uważali, że **ich wiedza i umiejętności są wystarczające** lub nawet **nie rozważali udziału w takich działaniach**. Często wspomniano również o braku środków finansowych na taki cel, szczególnie w grupie osób pracujących na umowę zlecenie/dzielo oraz osób bezrobotnych. Respondenci, którzy dokształcali się, wybierali najczęściej takie formy jak: **kursy, szkolenia i warsztaty** (75,5%) oraz **samodzielną naukę** z książek, od znajomych czy z Internetu (27,7%). Samodzielna nauka okazała się sposobem dokształcania powiązonym najczęściej z zainteresowaniami, a staże i praktyki zawodowe to według respondentów formy wybierane ze względu na planowany rozwój zawodowy (przekwalifikowanie się lub podjęcie zatrudnienia). Blisko co drugi dorosły mieszkaniec regionu swoje dokształcanie się **finansował najczęściej z prywatnego budżetu** (47,1%), a 19,1% osób wspominało o finansowaniu wyłącznie przez pracodawcę. Formy dokształcania, w których brali udział respondenci odbywały się, mimo sytuacji epidemiologicznej, **głównie stacjonarnie** (43,7%), choć znaczny odsetek osób wskazał również, że odbywały się one częściowo stacjonarnie, a częściowo on-line (zdalnie) (39,3%).

Co trzeci badany przyznał, że **w jego życiu nie było takiej formy dokształcania, która byłaby dla niego ważna z punktu widzenia pracy zawodowej, rozwoju zawodowego czy też poszukiwania pracy** (34,8%). Ci, którzy przyznali, że uczestniczyli w swoim życiu w tak ważnej formie dokształcania, robili to najczęściej dawniej niż 3 lata temu (48,2%). Warto dodać, że respondenci **pozytywnie oceniali** taką formę kształcenia. Nieco ponad połowa badanych, którzy doszkalali się w ciągu ostatnich 3 lat **planuje dalej się uczyć** w ciągu najbliższych 12 miesięcy (60,2%). Zrealizowane badanie wykazało, że tylko co czwarty respondent poszukiwał informacji dotyczących dokształcania się w okresie ostatnich 12 miesięcy (25,2%). Wśród osób poszukujących takich informacji najczęściej źródłem wiedzy był Internet (88,5%) oraz rozmowy z rodziną oraz znajomymi (44,7%).

Zdecydowana większość badanych (85,7%) nie korzystała nigdy z profesjonalnej pomocy w zakresie planowania rozwoju zawodowego, ścieżki edukacyjnej czy też określania predyspozycji zawodowych. Wśród powodów niekorzystania z tej usługi dominowały: **brak potrzeby** oraz **przekonanie o posiadaniu wiedzy o swoich mocnych stronach, uzdolnieniach, predyspozycjach**. Badani wspominali również o **zbyt wysokich kosztach takiej usługi, braku czasu** na takie działania oraz o braku wiedzy na czym taka usługa polega i czemu miałyby służyć. Brak wiedzy dotyczącej takiej pomocy charakteryzował częściej osoby pozostające poza pracą. Zdecydowana większość badanych (79,3%) niekorzystających nigdy z pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego **raczej nie chce tego robić również w najbliższym czasie**. W tym gronie respondentów tylko jedna osoba na dziesięć zadeklarowała, że ma zamiar w okresie najbliższych 12 miesięcy skorzystać z takiej usługi/pomocy. Warto dodać, że zaledwie 5,1% badanych skorzystało z opisywanych form zawodowego wsparcia. Wśród osób korzystających z takich usług, najczęściej wybieraną formą pomocy było **doradztwo zawodowe** oraz **badanie predyspozycji zawodowych**. Realizatorem takich usług była najczęściej szkoła, uczelnia oraz urząd pracy. Powodem korzystania z pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego była najczęściej **chęć określenia swoich kompetencji i zainteresowań** oraz zaplanowanie kariery zawodowej. Badani, którzy korzystali z usługi profesjonalnej pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego **dobrze ocenili przydatność tej usługi**. Według większości respondentów, którzy wiedzą, gdzie można skorzystać z profesjonalnej usługi w zakresie planowania rozwoju zawodowego, takim miejscem jest **urząd pracy**.

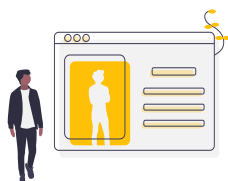
3. METODOLOGIA – BADANIE ILOŚCIOWE

TECHNIKI



W ramach projektu przeprowadzono badanie ilościowe za pomocą techniki **CATI** (ang. *computer-assisted telephone interviewing*), czyli wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego.

RESPONDENCI



Respondentami w badaniu ilościowym byli mieszkańcy województwa pomorskiego w wieku produkcyjnym.

Na potrzeby realizacji badania ilościowego przyjęto następujące definicje:

- Wiek produkcyjny – wiek zdolności do pracy, tj. dla mężczyzn grupa wieku 18-64 lata, dla kobiet: 18-59 lat¹;
- Wiek mobilny – grupa wieku produkcyjnego obejmująca ludność w wieku 18-44 lata²;
- Wiek niemobilny - grupa wieku produkcyjnego obejmująca ludność w wieku: mężczyźni - 45-64 lata, kobiety: 45-59 lat³;
- Osoby pracujące – do osób pracujących zaliczono: osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, pracodawców i pracujących na własny rachunek, osoby wykonujące pracę nakładczą, agentów, członków spółdzielni produkcji rolniczej i duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie⁴;
- Osoby pozostające poza zatrudnieniem – osoby pozostające poza zatrudnieniem: grupy, nie wliczane do osób pracujących, osoby bierne zawodowo, osoby bezrobotne, studenci i uczniowie (o ile nie są w grupie pracujących), renciści, emeryci (wcześniejsza emerytura) (o ile nie są w grupie pracujących).

PRZEBIEG BADANIA



Przed rozpoczęciem realizacji **ilościowego badania właściwego**, Wykonawca przeprowadził pilotaż narzędzia oraz procedury badawczej. Na żadnym etapie badania Wykonawca nie napotkał

¹ E. Rosset, Demografia Polski, PWN, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/861,pojecie.html>

² J. Z. Holzer, Demografia Polski, PWN, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/892,pojecie.html>

³ J. Z. Holzer, Demografia Polski, PWN, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/893,pojecie.html> <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/892,pojecie.html>

⁴ Wybrane definicje z zakresu statystyki rynku pracy, https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bydgosz/ASSETS_objasnienia_wybrane_definicje_z_zakresu_statystyki_ryнку_pracy.pdf

4. PODSTAWOWE INFORMACJE – BADANIE ILOŚCIOWE

2.1. Podstawowe informacje

PYTANIA BADAWCZE

1. W jakich formach rozwoju brali udział mieszkańcy województwa pomorskiego w ciągu ostatnich 12 miesięcy?
2. Jakie są motywacje i bariery udziału mieszkańców województwa pomorskiego w różnych formach kształcenia i rozwoju?
3. Jakie są cechy społeczno-demograficzne mieszkańców Pomorza, które determinują motywacje i bariery dotyczące różnych form kształcenia i rozwoju?
4. W ilu formach kształcenia brali udział mieszkańcy województwa pomorskiego w ciągu ostatnich 12 miesięcy?
5. Z jakich powodów mieszkańcy województwa pomorskiego brali udział w różnych formach rozwoju w ciągu ostatnich 12 miesięcy?
6. Jakie są plany mieszkańców województwa pomorskiego dotyczące korzystania z różnych form kształcenia i rozwoju w ciągu najbliższych 12 miesięcy?
7. Jakie formy kształcenia były najważniejsze dla pracujących mieszkańców województwa pomorskiego z punktu widzenia ich aktualnej pracy zawodowej?
8. Jak pracujący mieszkańcy województwa pomorskiego oceniają najważniejszą formę rozwoju z punktu widzenia ich aktualnej pracy zawodowej?
9. Jakie formy kształcenia były najważniejsze dla pozostających poza pracą mieszkańców województwa pomorskiego z punktu widzenia ich rozwoju zawodowego lub poszukiwania pracy?
10. Jak pozostający poza pracą mieszkańcy województwa pomorskiego oceniają najważniejszą formę rozwoju z punktu widzenia ich rozwoju zawodowego lub poszukiwania pracy?
11. Z jakich źródeł wiedzy dotyczących oferty kształcenia i rozwoju korzystają mieszkańcy województwa pomorskiego?
12. Jak mieszkańcy województwa pomorskiego oceniają dopasowanie kształcenia zawodowego w ich województwie do ich potrzeb?
13. Jak jest zapotrzebowanie mieszkańców województwa pomorskiego na usługi w zakresie pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego (np. poradnictwa zawodowego, coachingu biznesowego)?
14. Jakie są efekty i wady korzystania przez mieszkańców województwa pomorskiego z usługi w zakresie pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego (np. poradnictwa zawodowego, coachingu biznesowego)?

PRÓBA

Respondentami w badaniu ilościowym byli mieszkańcy województwa pomorskiego w wieku produkcyjnym. W badaniu ilościowym zrealizowano **N=2000 wywiadów**, zgodnie z założonymi kwotami.



Dobór próby do badania miał charakter losowo-kwotowy. Próba była dobrana ze względu na podregion, płeć, wiek, typ wykonywanej pracy (umysłowa, fizyczna) oraz ze względu na status na rynku pracy, tj. osoby pracujące i pozostające poza zatrudnieniem. w podejściu do kwestii kształcenia ustawicznego.

TECHNIKA \



Badanie ilościowe realizowane było za pomocą techniki CATI (ang. computer-assisted telephone interviewing), czyli wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego.

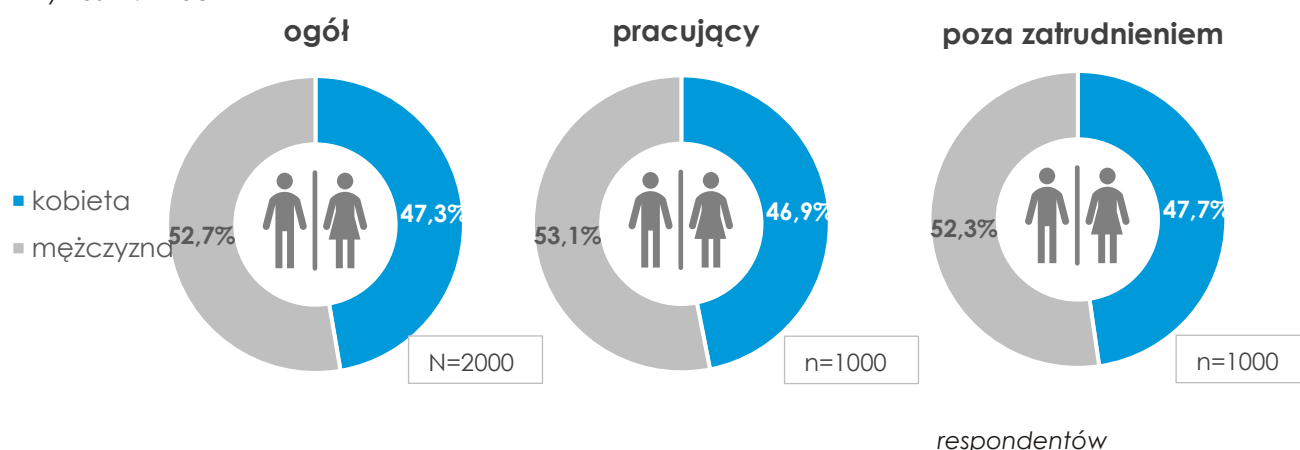
2.2. Charakterystyka respondentów

CECHY SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE

PŁEĆ

Wśród badanych dorosłych mieszkańców województwa pomorskiego nieco większy był udział mężczyzn niż kobiet (odpowiednio 52,7% i 47,3%). Nie zanotowano znaczących różnic w odsetkach dla płci u osób pracujących⁵ i pozostających poza zatrudnieniem⁶.

Wykres 1. Płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

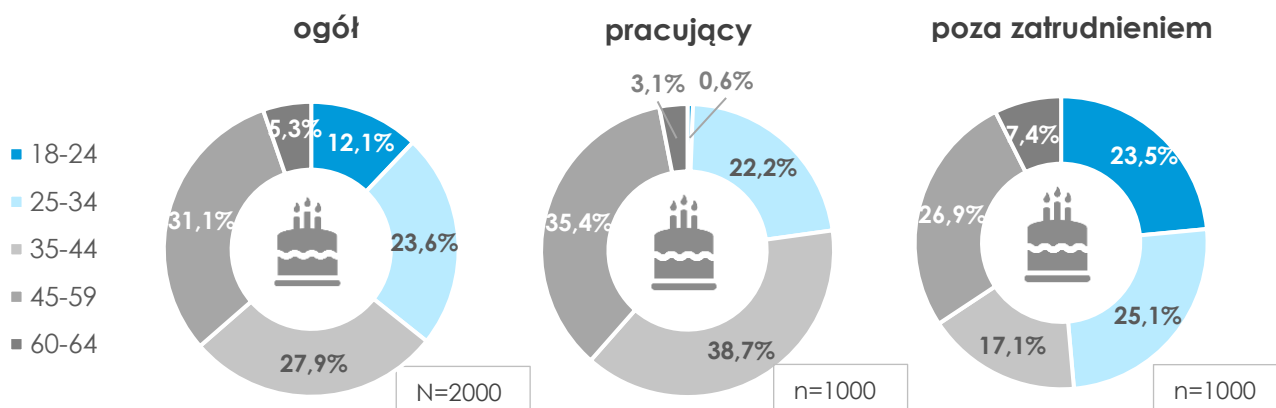
⁵ Do osób pracujących zaliczono: osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, pracodawców i pracujących na własny rachunek, osoby wykonujące pracę nakładczą, agentów, członków spółdzielni produkcji rolniczej i duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie.

⁶ Do osób pozostających poza zatrudnieniem zaliczono: grupy, nie wliczane do osób pracujących, osoby biernie zawodowo, osoby bezrobotne, studenci i uczniowie, renciści, emeryci (o ile nie są w grupie pracujących).

WIEK

Biorąc pod uwagę wiek respondentów odnotowano, że największą grupę stanowiły osoby w wieku 45-59 lat (31,1%), a nieco mniejszą respondenci z kohorty 35-44 lata (27,9%). Co piąty badany przynależał do grupy wiekowej z przedziału 25-34 lata. Najmniej liczne grupy respondentów należały do przedziału wiekowego 18-24 lata - 12,1% oraz 60-64 lata - 5,3%.

Wykres 2. Ile ma Pan(i) lat?



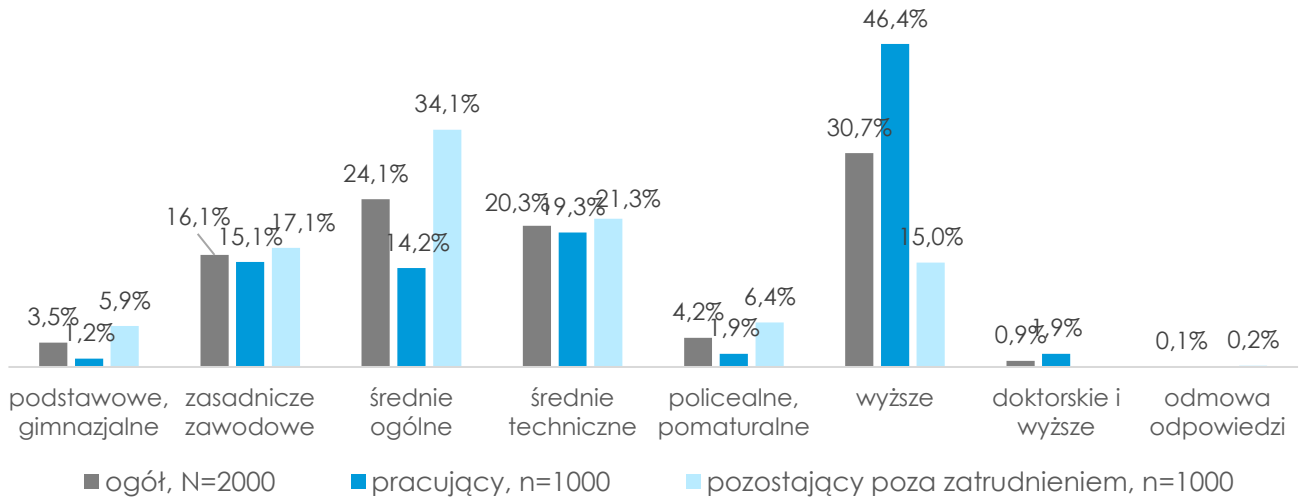
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

WYKSZTAŁCENIE

Jeśli chodzi o poziom wykształcenia respondentów, to wśród osób objętych badaniem (N=2000) największy odsetek stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem wyższym (30,7%). Nieco mniej badanych charakteryzowało się wykształceniem średnim (24,1%) oraz średnim technicznym (20,3%). W badanej próbie 16,1% osób posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe, 3,5% wykształcenie podstawowe, a 4,2% wykształcenie policealne/pomaturalne. Wykształcenie doktorskie i wyższe (uzyskanie stopnia naukowego doktora, doktora habilitowanego, profesora) charakteryzowało 0,9% badanych.

Wśród osób pracujących (n=1000) najczęściej wskazywano na zdobycie wykształcenia wyższego (46,4%), natomiast w grupie osób pozostających poza zatrudnieniem (n=1000) dominowało wykształcenie średnie ogólne (34,1%), policealne/pomaturalne (6,4%) oraz podstawowe/gimnazjalne (5,9%).

Wykres 3. Jakiego posiada Pan(i) wykształcenie?



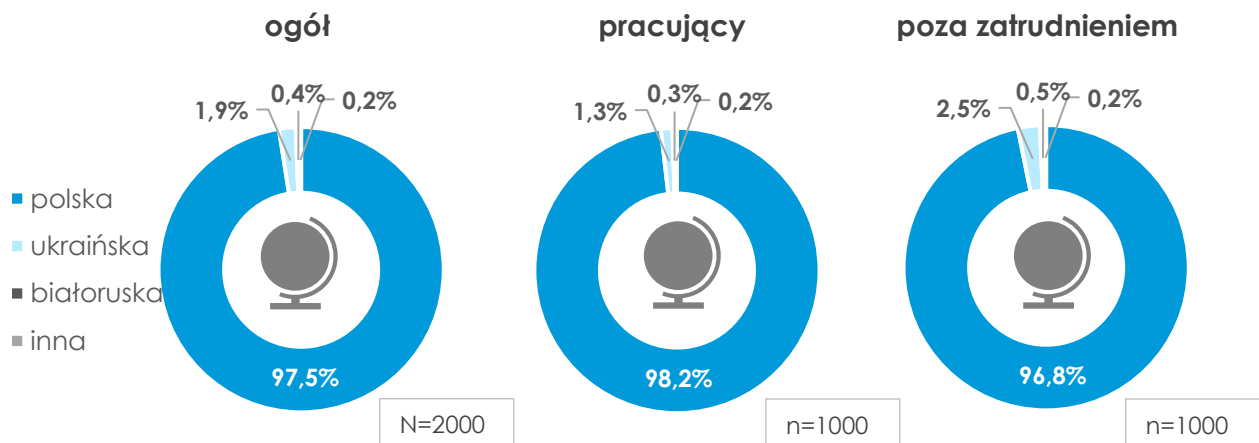
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Biorąc pod uwagę badaną próbę (N=2000) warto dodać, że wyższe wykształcenie częściej charakteryzowało kobiety niż mężczyzn (odpowiednio: 34,8% i 27,0%). Takie wykształcenie posiadały też najczęściej osoby z grupy wiekowej 35-44 lata (43,4%). Z kolei wykształcenie średnie ogólne dotyczyło częściej kobiet niż mężczyzn (odpowiednio: 27,5% i 21,2%). Wykształcenie średnie ogólne charakteryzowało najczęściej badanych w przedziale wiekowym 18-24 lata (66,0%).

NARODOWOŚĆ I MIEJSCE ZAMIESZKANIA

97,5% wszystkich osób badanych zadeklarowało przynależność do narodowości polskiej. Badani o narodowości ukraińskiej stanowili 1,9% próby, nieco mniej osób zadeklarowało narodowość białoruską (0,4%) i inną (0,2%). Badani o narodowości ukraińskiej częściej stanowili grupę osób pozostających poza zatrudnieniem niż pracujących (odpowiednio: 2,5% i 1,3%).

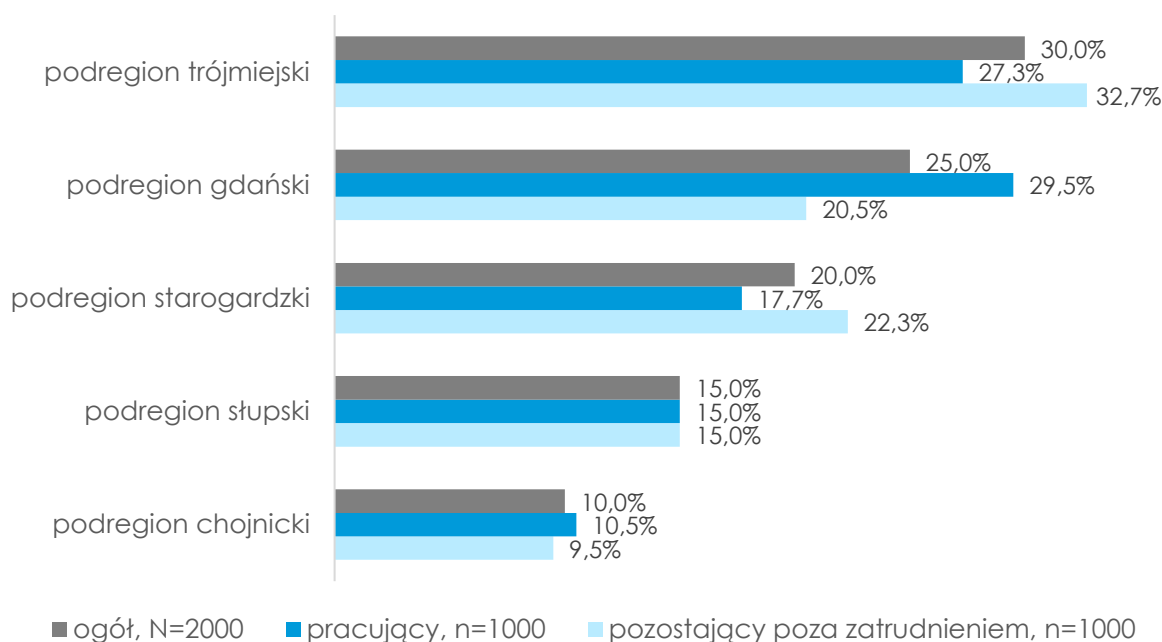
Wykres 4. Jakiej jest Pan(i) narodowości?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Największy odsetek respondentów zamieszkiwał w podregionie trójmiejskim (30,0%) i podregionie gdańskim (25,0%). Co piąta osoba mieszkała w podregionie starogardzkim (20,0%), a nieco mniej badanych w podregionach słupskim (15,0%) i chojnickim (10,0%). W podregionie gdańskim częściej mieszkali badani pracujący niż ci pozostający poza zatrudnieniem (odpowiednio: 29,5% i 20,5%).

Wykres 5. Podregion zamieszkania respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Najwięcej respondentów mieszkało w m. Gdynia i m. Gdańsk (odpowiednio: 11,1% i 10,3%). Nieco mniej respondentów zadeklarowało, że zamieszkuje w powiecie wejherowskim (9,5%) i m. Sopot (8,6%).

Tabela 1. W jakim powiecie w województwie pomorskim Pan(i) mieszka?

Powiat zamieszkania	% zrealizowanych wywiadów
powiat m. Gdynia	11,1%
powiat m. Gdańsk	10,3%
powiat wejherowski	9,5%
powiat m. Sopot	8,6%
powiat starogardzki	6,4%
powiat tczewski	5,3%
powiat chojnicki	5,0%
powiat pucki	4,8%
powiat gdański	4,7%
powiat kartuski	4,6%
powiat słupski	4,5%
powiat m. Słupsk	4,2%

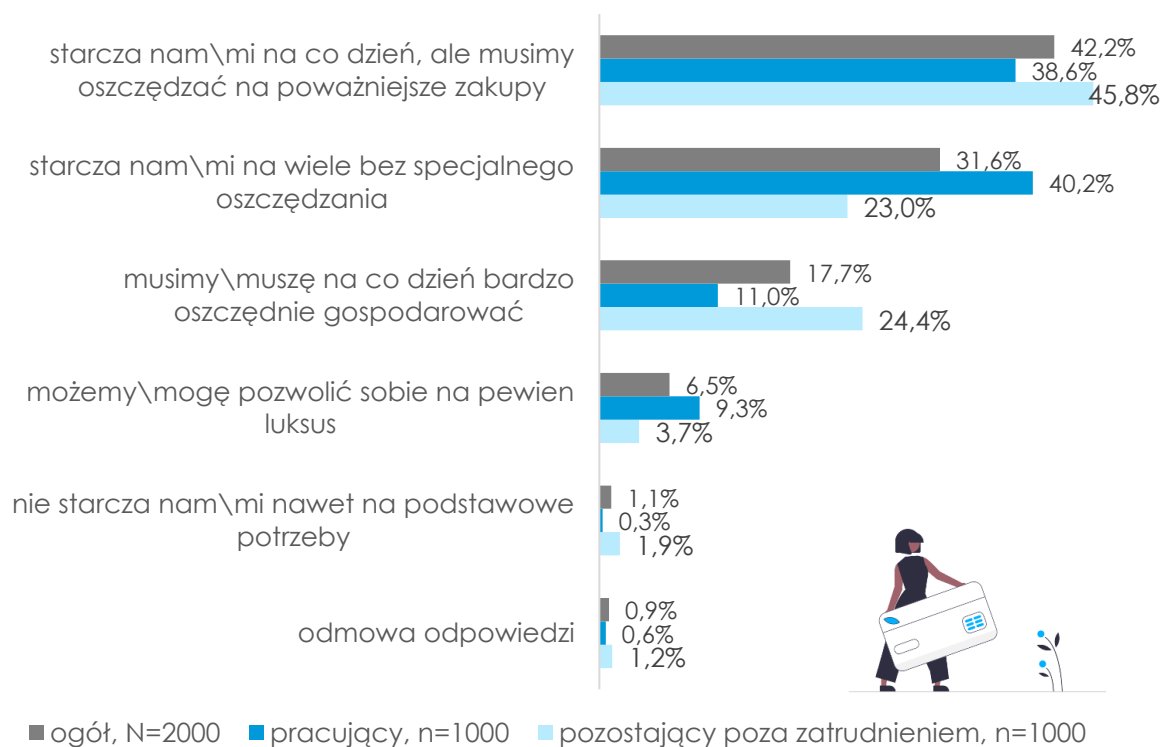
powiat bytowski	4,0%
powiat kwidzyński	3,6%
powiat malborski	3,0%
powiat kościerski	2,6%
powiat lęborski	2,4%
powiat człuchowski	2,3%
powiat sztumski	1,6%
powiat nowodworski	1,4%
N	2000

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

SYTUACJA MATERIALNA

Jeśli chodzi o ocenę sytuacji materialnej respondentów, to 42,2% badanych przyznało, że starcza im pieniędzy na co dzień, ale muszą oszczędzać na poważniejsze zakupy. Niemal co trzeci badany (31,6%) uważał, że starcza mu na wiele bez specjalnego oszczędzania, a 17,7% odpowiadających poinformowało, że musi na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować pieniędzmi. Zdecydowanie mniej osób (6,5%) może sobie pozwolić na pewien luksus. Najmniej badanych (1,1%) odpowiedziało, że nie starcza im nawet na podstawowe potrzeby. Wśród osób pracujących częściej niż wśród pozostających poza zatrudnieniem odpowiadano, że ich gospodarstwo domowe może pozwolić sobie na pewien luksus (odpowiednio: 9,3% i 3,7%) oraz że starcza im na wiele bez specjalnego oszczędzania (odpowiednio: 40,2% i 23,0%).

Wykres 6. Które z wymienionych określeń najlepiej charakteryzuje sposób gospodarowania pieniędzmi?



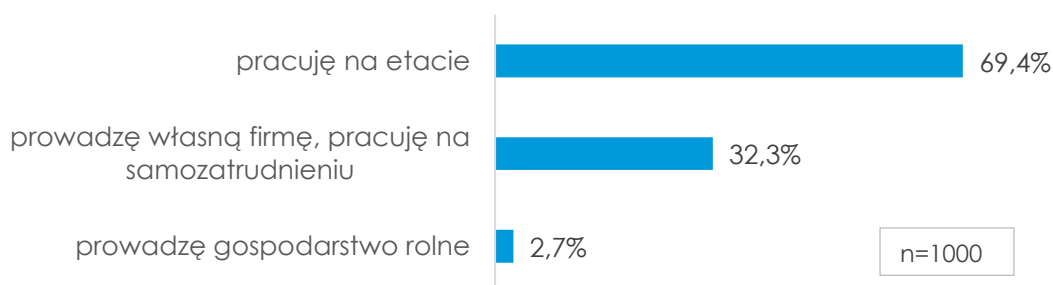
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

SYTUACJA ZAWODOWA

Zgodnie z założeniami doboru próby, połowę respondentów stanowiły osoby pracujące, a drugą połowę badani pozostający poza zatrudnieniem. Największy odsetek badanych pracujących na stałe (n=1000) pracowało na etacie (69,4%), zdecydowanie mniej osób zadeklarowało prowadzenie własnej firmy/pracowało na samozatrudnieniu (32,3%), a najniższy odsetek badanych (2,7%) prowadził gospodarstwo rolne.

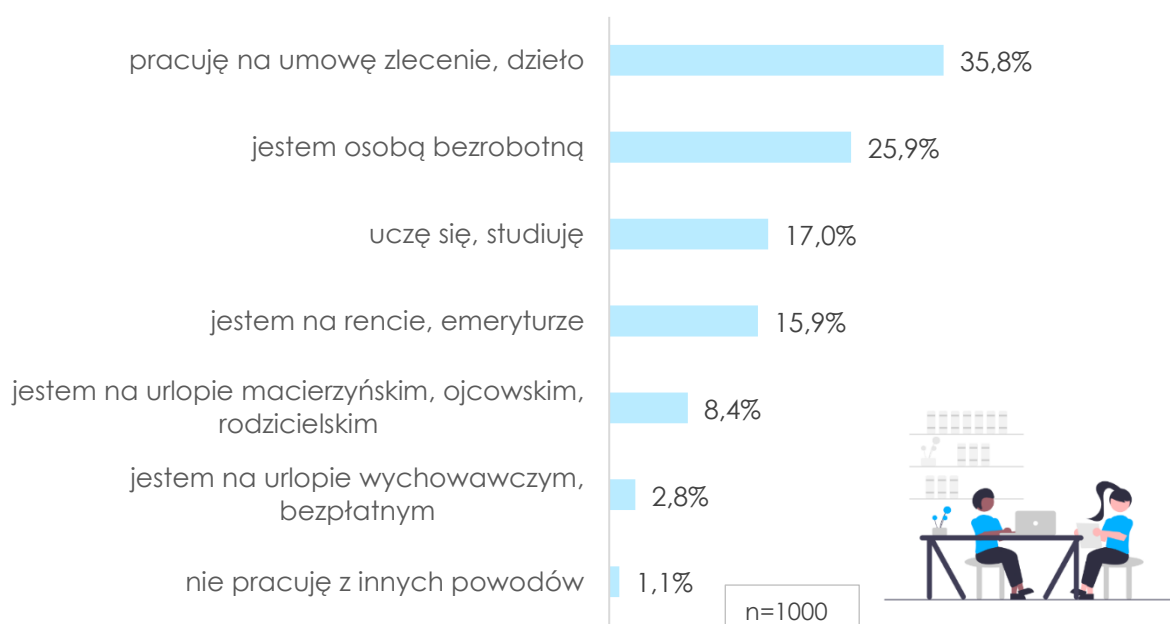
Badani pozostający poza zatrudnieniem (n=1000), według przyjętej definicji, najczęściej zatrudnieni byli w oparciu o umowę zlecenie/dzielo (35,8%). Co czwarta osoba z tej grupy była bezrobotna (25,9%), a nieco mniej osób uczyło się/studiowało (17,0%) lub było na rencie/emeryturze (15,9%). 8,4% pozostających poza zatrudnieniem to przebywający na urlopie macierzyńskim, ojcowskim lub rodzicielskim, a 2,8% przebywało na urlopie wychowawczym, bezpłatnym.

Wykres 7. Jaka jest Pan(i) sytuacja zawodowa? – pracujący



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Wykres 8. Jaka jest Pan(i) sytuacja zawodowa? – pozostający poza zatrudnieniem

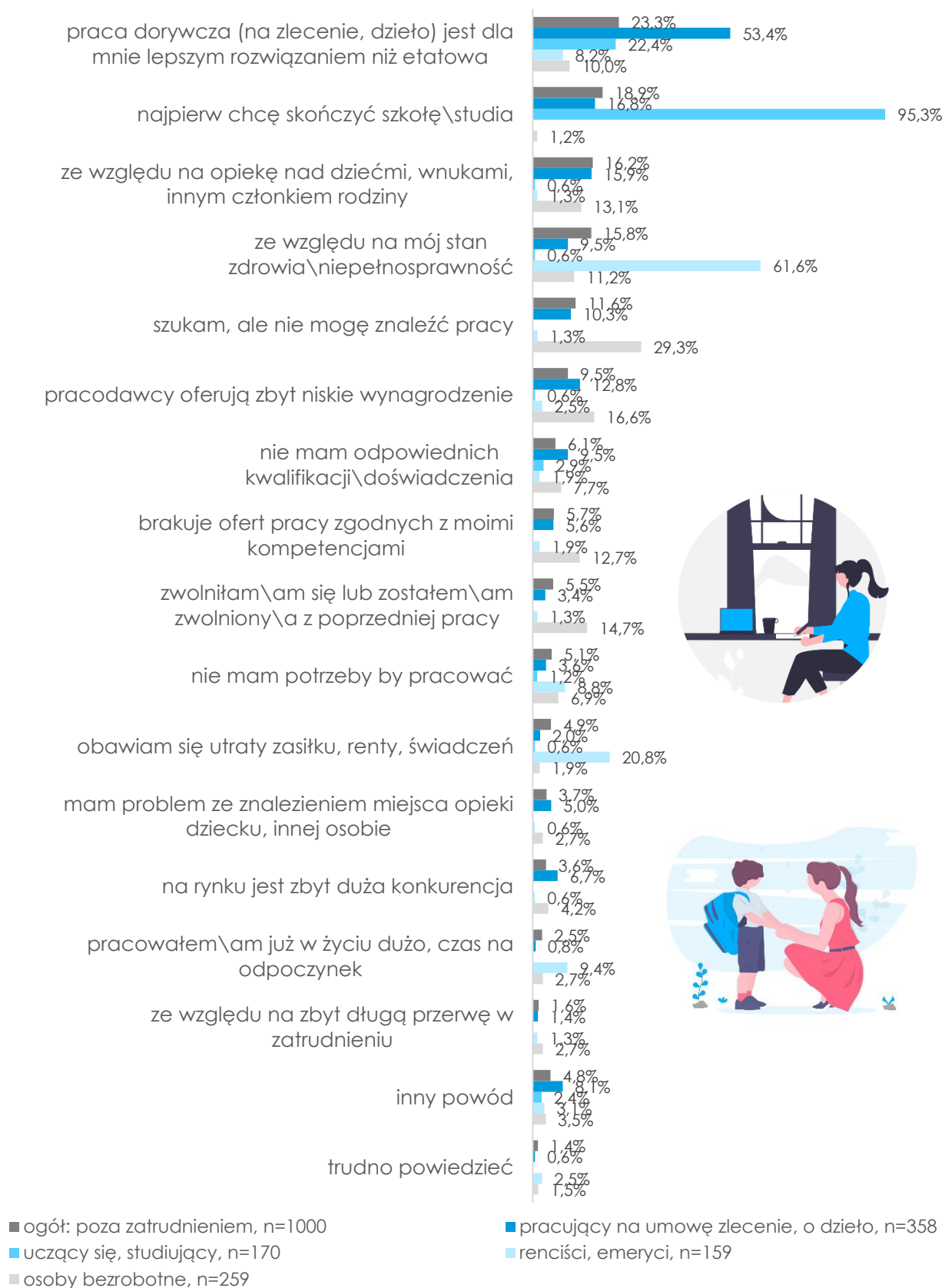


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI, podstawa; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

W kolejnej części badania osoby pozostające poza zatrudnieniem (n=1000) zostały zapytane o powody niepracowania na stałe. Respondenci najczęściej wskazywali, że praca dorywcza lub/i na zlecenie/dzielo jest dla nich lepszym rozwiązaniem niż praca etatowa (23,3%). Często wskazywano również na chęć ukończenia szkoły/studiów przed rozpoczęciem pracy (18,9%). 16,2% badanych odpowiedziało, że nie pracuje na stałe ze względu na opiekę nad dziećmi, wnukami lub innym członkiem rodziny. Na względy zdrowotne lub niepełnosprawność wskazało 15,8% badanych. Relatywnie spory odsetek respondentów pozostających poza zatrudnieniem szukało, ale nie mogło znaleźć pracy (11,6%). Dla co dziesiątej osoby powodem niepracowania na stałe było zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawcę (9,6%). Nieco mniej badanych wskazało również na: brak odpowiedniego doświadczenia/kwalifikacji (6,1%), brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami respondenta (5,7%), zwolnienie z poprzedniej pracy (5,5%), zbyt wysokie oczekiwania pracodawców (5,3%) oraz na brak potrzeby, by pracować (5,1%).

Warto dodać, że praca dorywcza jest lepszym rozwiązaniem niż praca etatowa szczególnie dla osób, które w trakcie realizacji badania pracowały na umowę zlecenie lub dzielo (53,4%). Z kolei studenci i uczniowie nie pracowali na stałe, ponieważ chcą najpierw skończyć szkołę/studia (95,3%). Osoby bezrobotne odpowiadały najczęściej, że nie mogą znaleźć pracy (29,3%), że pracodawcy oferują zbyt niskie wynagrodzenie (16,6%) lub że zostały zwolnione lub zwolniły się z poprzedniej pracy (14,7%). 12,7% osób bezrobotnych było zdania, że brakuje ofert pracy na ich stanowisko, tzn. zgodnych z ich kompetencjami, a co dziesiąty bezrobotny badany (10,4%) uważał, że pracodawcy mają zbyt wysokie oczekiwania.

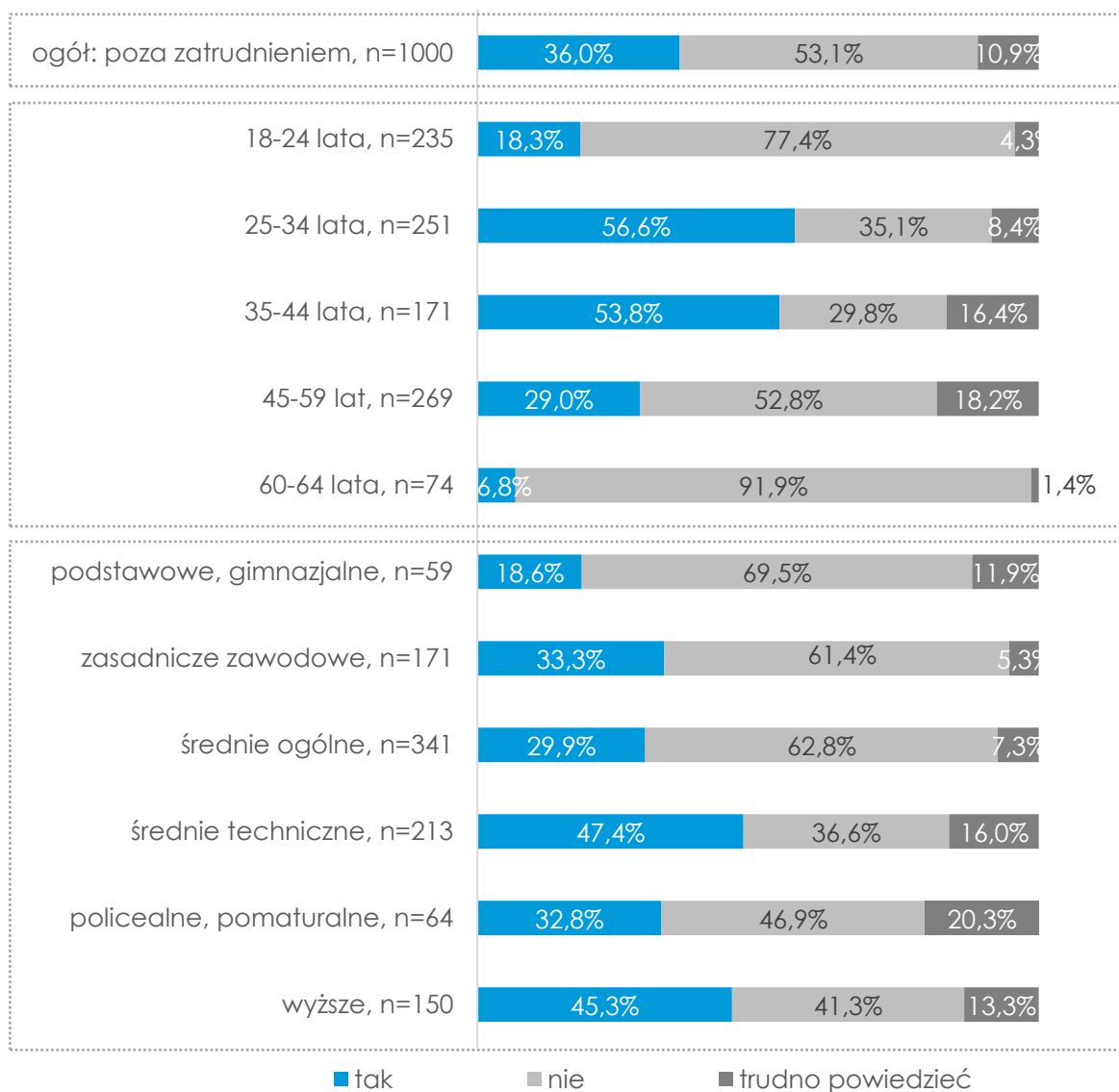
Wykres 9. Dlaczego Pan(i) nie pracuje na stałe? Proszę wskazać nie więcej niż 3 powody.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; możliwość zaznaczenia maksymalnie 3 odpowiedzi, odsetki nie sumują się do 100%.

Osoby pozostające poza zatrudnieniem (n=1000) dodatkowo zapytano o planowanie podjęcia stałej pracy. Większość z nich stwierdziła, że nie planowała w ciągu najbliższych 6 miesięcy podjąć stałej pracy (53,1%). Takiej odpowiedzi udzielały najczęściej osoby w wieku 18-24 lata (77,4%) i 60-64 lata (91,9%). Wyniki pokazują, że częściej takiej odpowiedzi udzielali również badani przynależący do następujących kategorii wykształcenia: 69,5% respondentów z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym, 61,4% osób, które zdobyły wykształcenie zawodowe i 62,8% odpowiadających z wykształceniem średnim ogólnym. Warto dodać, że nieplanowanie podjęcia stałej pracy charakteryzuje częściej osoby uczące się/studiujące (87,1%) oraz emerytów i rencistów (85,5%). Co ważne – ponad połowa osób bezrobotnych oraz 43,9% zatrudnionych obecnie na umowę zlecenie/dzielo chce w najbliższych 6 miesiącach zatrudnić się na stałe (57,9%).

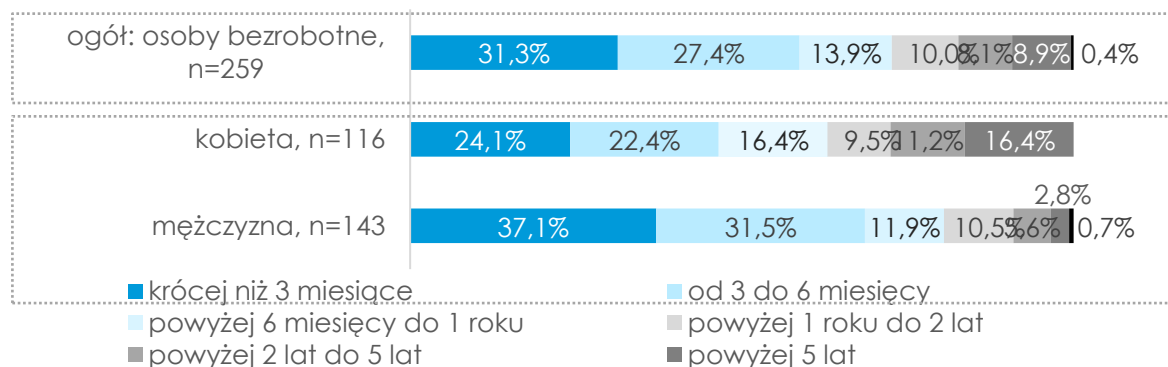
Wykres 10. Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy planuje Pan(i) podjąć stałą pracę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wśród badanych mieszkańców województwa pomorskiego 12,9% wskazało, że ma status osoby bezrobotnej (n=259). Wyniki pokazują, że okres bezrobocia badanych dotyczy najczęściej perspektywy do jednego roku (72,6%), z czego aż 31,3% osób przyznało, że są bezrobotnymi krócej niż 3 miesiące. Bezrobocie długotrwałe, tj. trwające dłużej niż jeden rok dotyczy 27,0% badanych osób bezrobotnych. Warto dodać, że aż 8,9% odpowiadających to osoby, które posiadają status bezrobotnych powyżej 5 lat. Bezrobocie trwające krócej niż 3 miesiące charakteryzuje częściej mężczyźni niż kobiety (odpowiednio: 37,1% i 24,1%). Z kolei bezrobocie trwające powyżej 5 lat dotyczy częściej kobiet niż mężczyzn (odpowiednio: 16,4% i 2,8%).

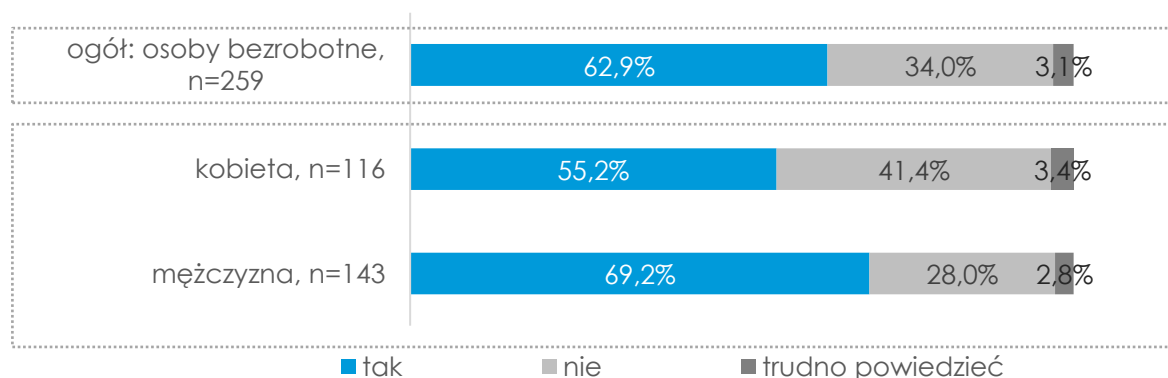
Wykres 11. Od jak dawna jest Pan(i) osobą bezrobotną?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Większość bezrobotnych to osoby, które były zarejestrowane w urzędzie pracy (62,9%). Byli to częściej mężczyźni niż kobiety (odpowiednio: 69,2% i 55,2%).

Wykres 12. Czy jest Pan(i) zarejestrowana(y) w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wszyscy respondenci (N=2000) zostali zapytani również o ich wyuczony zawód. Co piąta osoba odpowiedziała, że nie ma wyuczonego zawodu (20,9%). Częściej takiej odpowiedzi udzielały kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 23,2% i 18,8%). Brak wyuczonego zawodu charakteryzował częściej osoby o określonym poziomie wykształcenia: podstawowym/gimnazjalnym (85,9%) i

średnim ogólnym (64,0%). Największy udział w próbie biorąc pod uwagę wyuczony zawód mieli mechanicy (4,5%), ekonomiści, analitycy danych (3,6%) oraz nauczyciele (3,5%).

Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały, że ich wyuczonym zawodem jest ekonomistka, analityczka finansowa (5,6%), nauczycielka (4,7%), księgowa/technik rachunkowości/fakturzystka (5,3%), sprzedawczyni, handlowczyni, kasjerka (5,6%) oraz lekarka, pielęgniarka, położna, stomatolożka (5,1%). Mężczyźni z kolei zdecydowanie częściej niż kobiety wskazywali na mechanika (8,3%), pracownika robót budowlanych, murarza, tynkarza (5,4%) oraz na informatyka, programistę, administratora sieci (4,6%). Szczegółowe dane dotyczące wyuczonego zawodu respondentów zawarto w poniższej tabeli.

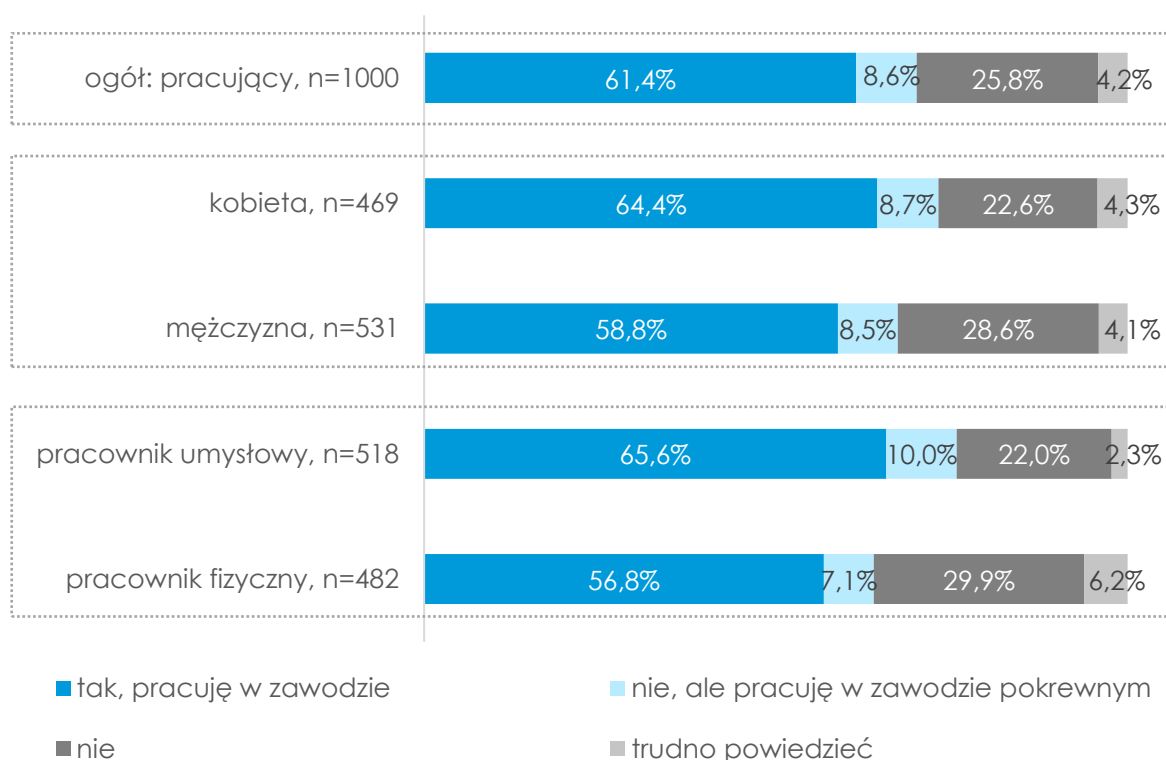
Tabela 2. Jaki jest Pana(i) wyuczony zawód?

Wyuczony zawód	Ogół N=2000	Kobiety n=946	Mężczyźni n=1054
nie mam\brak	20,9%	23,2%	18,8%
mechanik pojazdów, mechanik maszyn i urządzeń	4,5%	0,4%	8,3%
ekonomista, analityk finansowy	3,6%	5,6%	1,8%
nauczyciel	3,5%	4,7%	2,4%
pracownik robót budowlanych , inżynier budowlany, murarz, tynkarz	3,4%	1,2%	5,4%
księgowy\ a, technik rachunkowości, fakturzysta\ka	3,3%	5,3%	1,4%
sprzedawca, handlowiec, kasjer	3,2%	5,6%	1,0%
lekarz, stomatolog, pielęgniarka, położna	3,1%	5,1%	1,4%
informatyk, programista, administrator sieci	3,0%	1,2%	4,6%
fryzjer\fryzjerka, kosmetyczka, kosmetolog, wizażystka	2,4%	4,2%	0,7%
pracownik biurowy, administracyjny, administracyjno-biurowy	2,1%	4,0%	0,4%
psycholog, pedagog	1,9%	2,6%	1,2%
pracownik gastronomii - kucharz, kelner, barman	1,8%	1,9%	1,7%
krawiec, krawcowa	1,6%	3,1%	0,4%
cukiernik, piekarz	1,6%	1,6%	1,5%
elektryk	1,6%	--	2,9%
specjalista ds. zarządzania, marketingu, reklamy, komunikacji i PR	1,6%	1,5%	1,6%
prawnik, adwokat, radca	1,4%	1,3%	1,4%
pracownik turystyki, rekreacji, hotelarstwa	1,4%	2,1%	0,9%
specjalista ds. logistyki, transportu, spedytor	1,3%	0,6%	1,8%
nie wiem\trudno powiedzieć\odmowa	1,3%	0,8%	1,7%
blacharz, lakiernik	1,1%	--	2,0%
ślusarz, spawacz	1,0%	--	1,9%
rolnik	0,9%	0,5%	1,2%
filolog, lingwista, tłumacz	0,9%	1,4%	0,5%
architekt	0,8%	0,5%	0,9%
farmaceuta	0,8%	1,3%	0,5%
kierowca pojazdów	0,8%	0,1%	1,3%
szużby mundurowe	0,8%	0,3%	1,1%
stolarz	0,7%	0,2%	1,1%
pracownik banku	0,7%	1,0%	0,5%
fizjoterapeuta, masażysta, rehabilitant	0,7%	1,1%	0,3%
tokarz, frezer	0,7%	0,1%	1,2%
ogrodnik, sadownik	0,7%	0,8%	0,6%
dietetyk	0,6%	0,5%	0,6%
sprzątac\ka, pracownik prac porządkowych	0,5%	0,5%	0,5%
fotograf	0,5%	0,4%	0,5%
technolog żywienia\żywności	0,4%	0,4%	0,4%
weterynarz	0,3%	0,6%	0,1%
inne	19,7%	14,8%	24,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Większość pracujących na stałe respondentów, w trakcie realizacji badania pracowało w swoim wyuczonym zawodzie (61,4%). Zdecydowana większość tych badanych to osoby, które wykonywały pracę umysłową (65,6%). 71,6% pracujących w wyuczonym zawodzie posiadało wyższe wykształcenie. W zawodzie pokrewnym z wyuczonym pracowało 8,6% badanych, natomiast co czwarta osoba nie pracowała aktualnie w swoim zawodzie (25,8%). W swoim wyuczonym zawodzie nie pracowali częściej mężczyźni niż kobiety (odpowiednio: 28,6% i 22,6%). Takiej odpowiedzi udzielali również częściej badani wykonujący pracę fizyczną niż umysłową (odpowiednio: 29,9% i 22,0%).

Wykres 13. Czy obecnie pracuje Pan(i) w swoim wyuczonym zawodzie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wśród przyczyn niepracowania obecnie w wyuczonym zawodzie najczęściej pojawiała się odpowiedź „tak wyszło” (45,6%). Co piąty badany nie mógł znaleźć pracy w wyuczonym zawodzie (20,1%), natomiast dla 15,4% respondentów praca w wyuczonym zawodzie była słabo opłacalna. Zbyt ciężka praca w wyuczonym zawodzie to powód przedstawiony przez 6,7% odpowiadających.

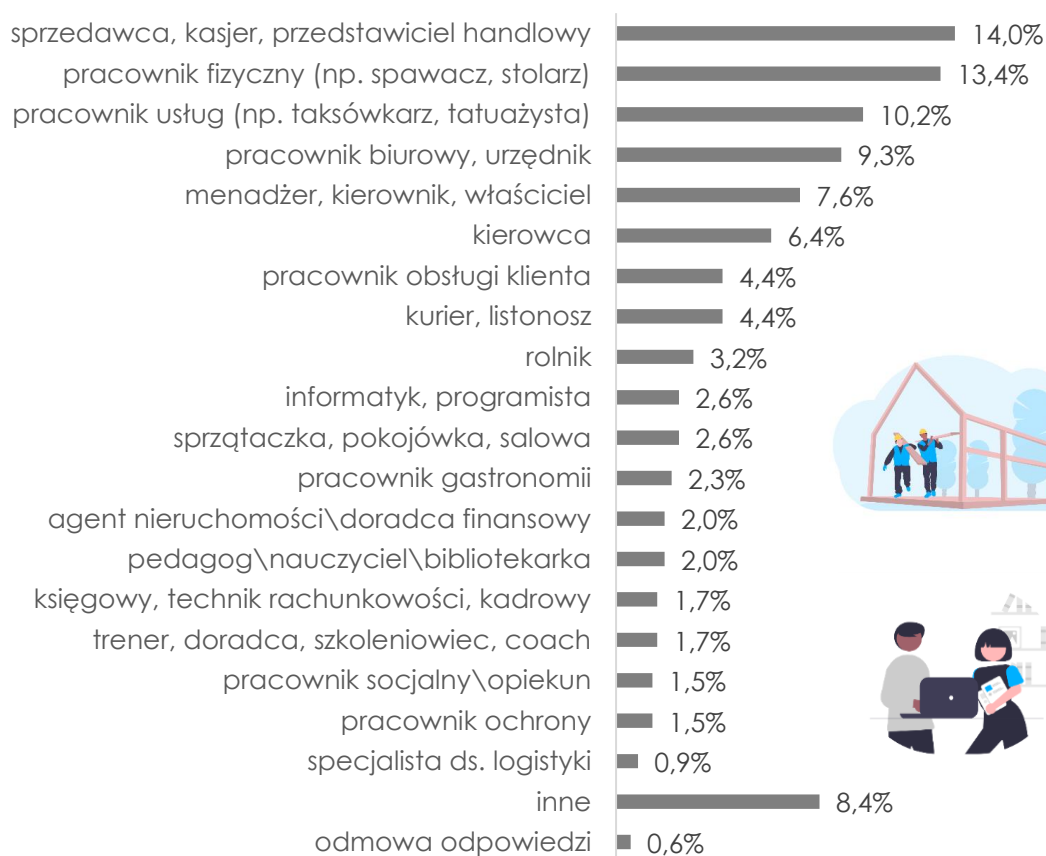
Wykres 14. Dlaczego nie pracuje Pan(i) w wyuczonym zawodzie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Badani, którzy nie pracowali w trakcie realizacji badania e w wyuczonym zawodzie (n=344), pracowali najczęściej jako sprzedawcy, kasjerzy, przedstawiciele handlowi (14,0%), pracownicy fizyczni (np. spawacze, stolarze, budowlańcy: 13,4%) oraz pracownicy usług (np. taksówkarze, kosmetyczki, tatuażystki: 10,2%).

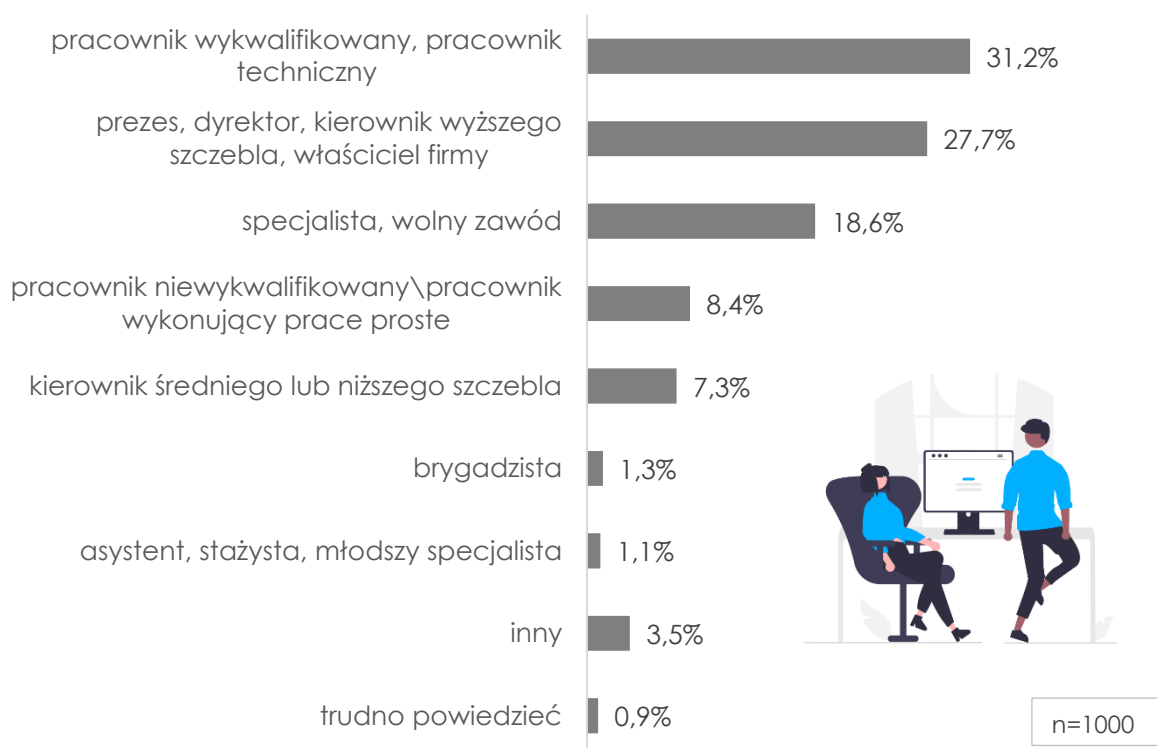
Wykres 15. W jakim zawodzie Pan(i) pracuje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Biorąc pod uwagę zajmowane obecnie stanowisko służbowe wśród osób pracujących (n=1000), najczęściej było pracowników wykwalifikowanych i pracowników technicznych (31,2%). Nieco mniejszy odsetek charakteryzował respondentów pełniących funkcję prezesa, dyrektora, kierownika wyższego szczebla lub właściciela firmy (27,7%). Spory odsetek badanych stanowiły osoby pracujące jako specjaliści lub w wolnych zawodach (18,6%). Mniej niż 10% badanych stanowili pracownicy niewykwalifikowani/pracownicy wykonujący prace proste (8,4%), kierownicy średniego lub niższego szczebla (7,3%). Znikomy odsetek stanowili brygadziści (1,3%) i asystenci, stażyści, młodszy specjaliści (1,1%).

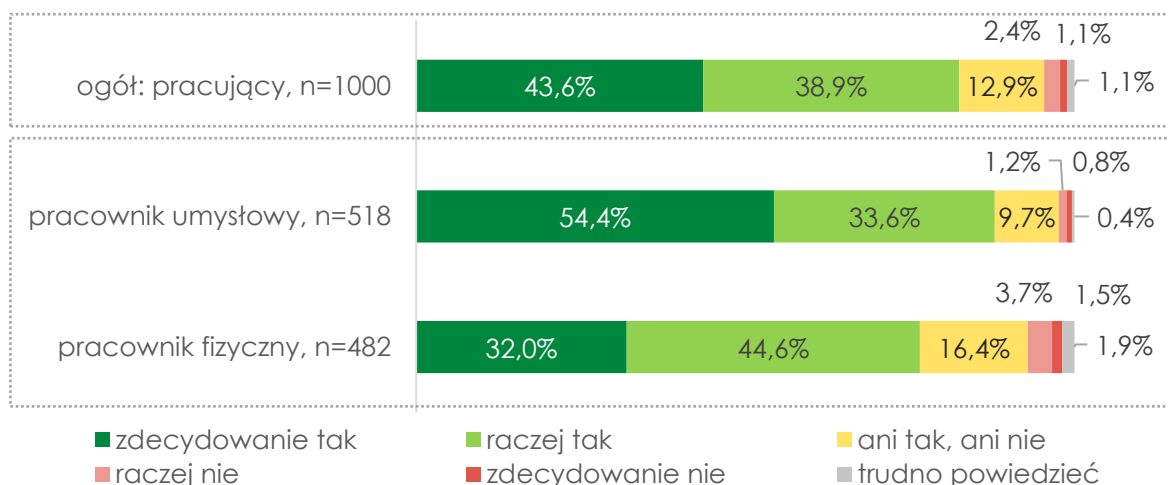
Wykres 16. Jakie zajmuje Pan(i) stanowisko służbowe?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wyniki pokazują, że zdecydowana większość osób pracujących była zadowolona ze swojej pracy (82,5% dla połączonych odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). 12,9% pracujących nie było ani zadowolonych, ani niezadowolonych, natomiast tylko 3,5% odpowiadających nie wyrażało zadowolenia z pracy (połączone odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie”). Wyraźne różnice w wynikach zaobserwowano wśród pracowników umysłowych i fizycznych. Ponad połowa pracowników umysłowych była zdecydowanie zadowolona z pracy (54,4%), podczas gdy wśród pracowników fizycznych takiej odpowiedzi udzieliła tylko co trzecia osoba (32%). Wyższy odsetek niezadowolenia z pracy zanotowano wśród osób wykonujących pracę fizyczną niż pracę umysłową (odpowiednio: 5,2% i 2,0%). Wśród powodów niezadowolenia z pracy wskazywano głównie na względy ekonomiczne.

Wykres 17. Czy jest Pan(i) zadowolona z aktualnej pracy?

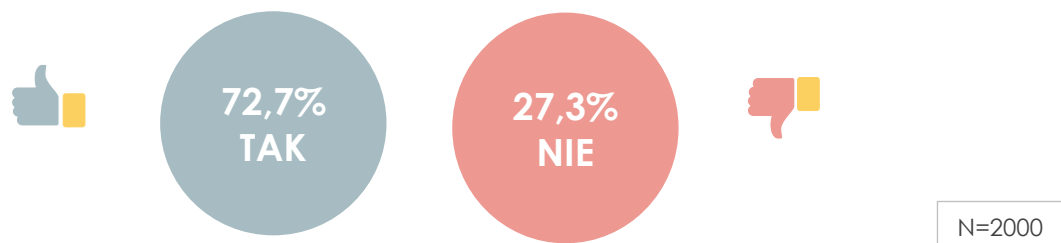


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

PREDYSPOZYCJE, TALENTY

Wszyscy respondenci (N=2000) w kolejnej części wywiadu zostali zapytani o to, czy wiedzą, jakie mają predyspozycje/talenty zawodowe. 72,7% badanych osób potwierdziło, że posiada taką wiedzę.

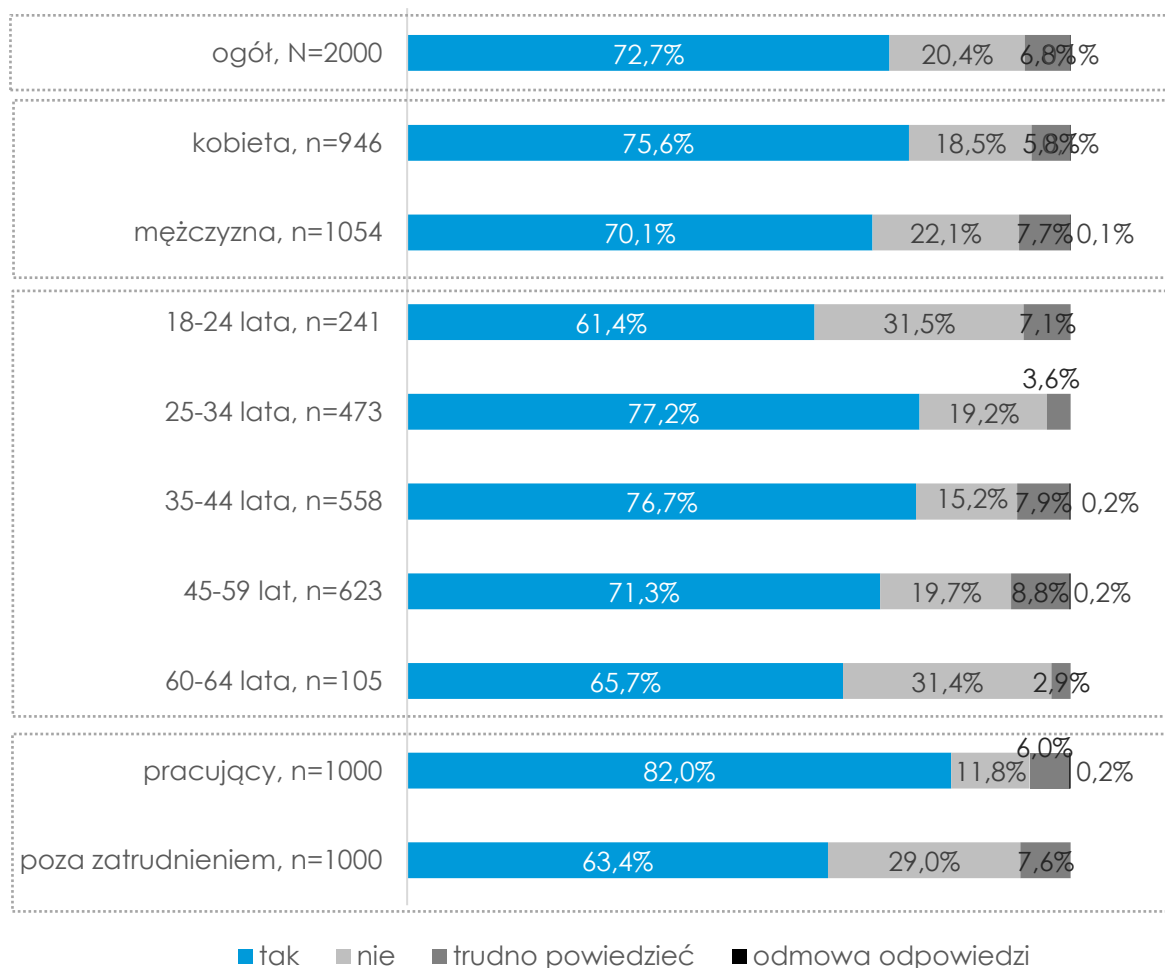
Wykres 18. Czy wie Pan(i) jakie ma Pan(i) predyspozycje/talenty zawodowe?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Świadome swoich talentów były częściej kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 75,6% i 70,1%). Takiej odpowiedzi udzielały również najczęściej osoby z grup wiekowych 25-34 lata (77,2%) oraz 35-44 lata (76,7%). Swoich predyspozycji świadome były osoby pracujące niż pozostające poza zatrudnieniem (odpowiednio: 82,0% i 63,4%).

Wykres 19. Czy wie Pan(i) jakie ma Pan(i) predyspozycje/talenty zawodowe?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Zdecydowana większość osób pracujących, które znają swoje predyspozycje/talenty zawodowe miała poczucie, że aktualna praca jest zgodna z tymi talentami (87,0%). Odsetek ten dotyczył częściej osób zajmujących się pracą umysłową niż fizyczną (odpowiednio: 89,5% i 83,6%).

2.3. Uczucie się w dorosłości

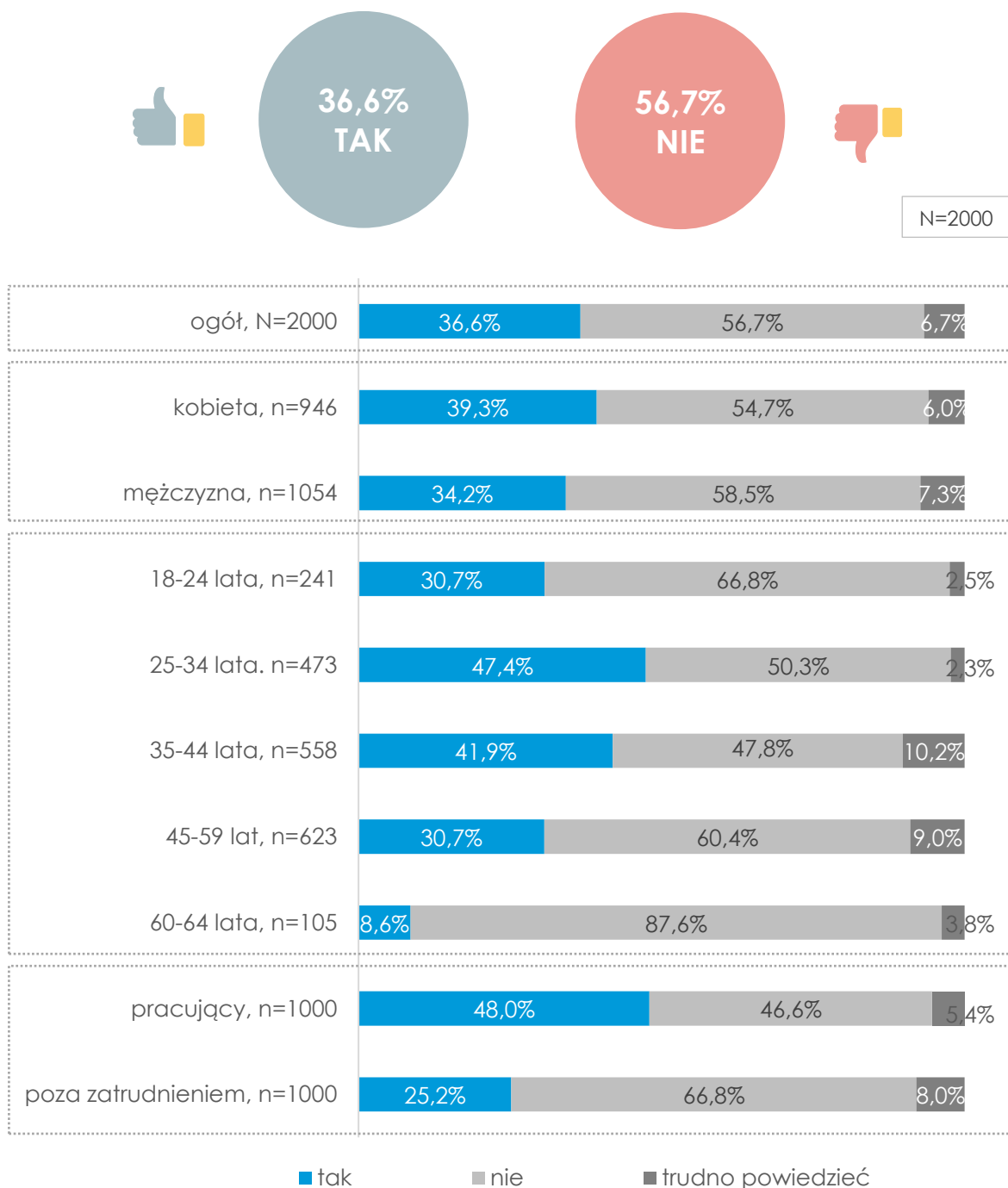
DOKSZTAŁCANIE SIĘ W CIĄGU OSTATNICH 3 LAT

36,6% badanych mieszkańców województwa pomorskiego dokształcało się w ciągu ostatnich 3 lat w jakikolwiek sposób, np. uczestnicząc w szkoleniach, kursach, lekcjach prywatnych czy kształcąc się samodzielnie, natomiast w tym czasie nie dokształcała się ponad połowa odpowiadających (56,7%). 6,7% osób nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

Wyniki pokazują, że częściej w okresie ostatnich 3 lat dokształcały się kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 39,3% i 34,2%). Dokształcały się również częściej osoby z grup wiekowych 25-34 lata (47,4%) i 35-44 lata (41,9%). Wyniki wskazują, że z różnych form dokształcania się korzystali

w okresie ostatnich 3 lat częściej osoby pracujące niż pozostające poza zatrudnieniem (odpowiednio: 48,0% i 25,2%).

Wykres 20. Czy w ciągu ostatnich 3 lat w jakikolwiek sposób dokończyc(a) się Pan(i)? Chodzi tutaj np. o szkolenia, kursy, lekcje prywatne, samokształcenie (z wyjątkiem szkoleń BHP, przeciwpożarowych i obowiązkowego odnawiania uprawnień).

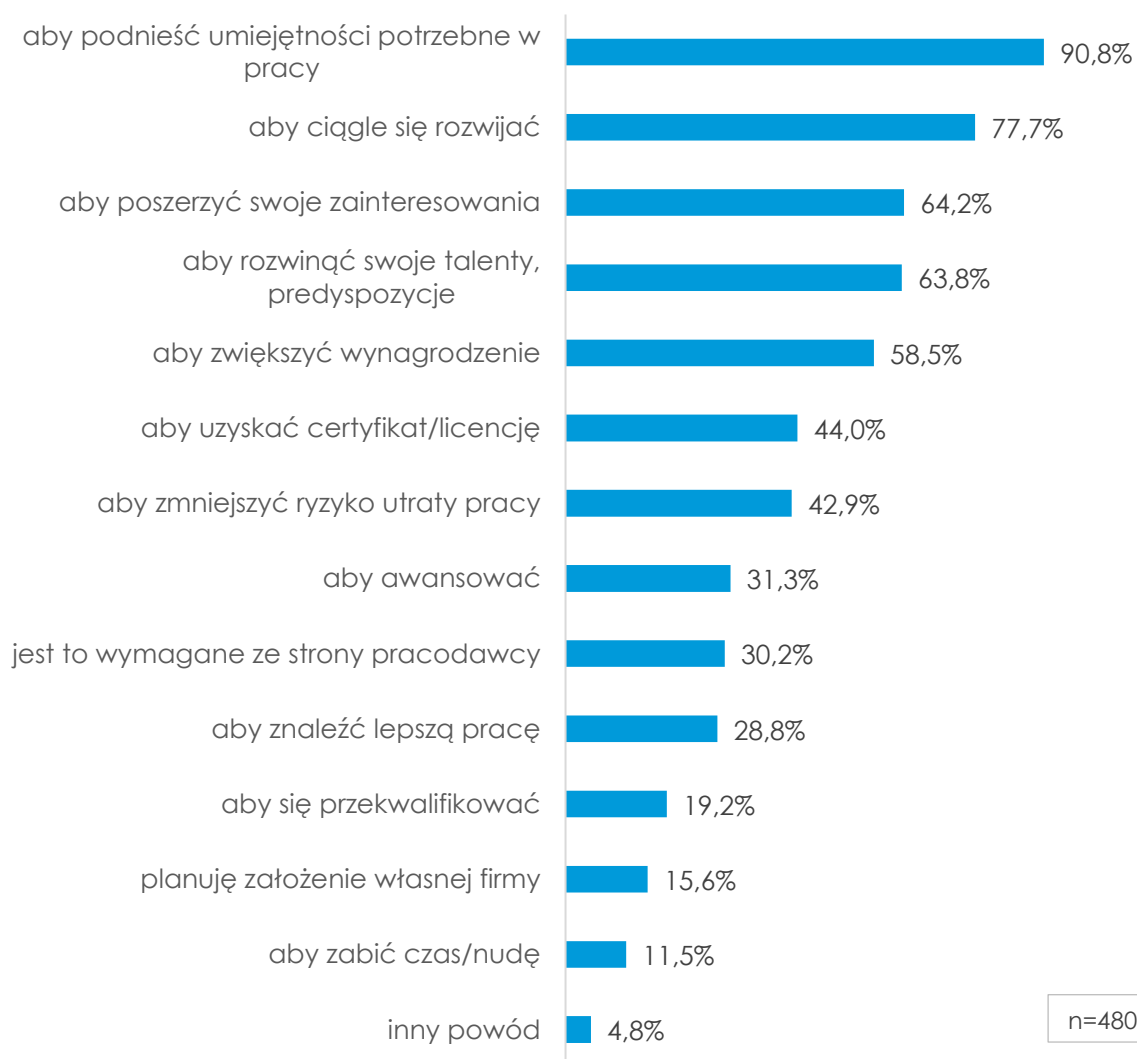


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

POWODY DOKSZTAŁCANIA SIĘ

Osoby pracujące, które dokształcały się w okresie ostatnich 3 lat (n=480) zostały zapytane o powody uczestniczenia w różnych formach rozwoju. U niemal wszystkich osób pracujących powodem dokształcania się była chęć podniesienia umiejętności potrzebnych w pracy (90,8%). Ponad trzy czwarte badanych dokształcało się, ponieważ chciało się ciągle rozwijać (77,7%), a nieco mniej osób wskazało na poszerzanie zainteresowań (64,2%), rozwijanie talentów, predyspozycji (63,8%), czy też zwiększenie wynagrodzenia (58,5%). Mniej niż połowa odpowiadających pracujących dokształcała się ze względu na certyfikat/licencję (44,0%) oraz by zmniejszyć ryzyko utraty pracy (42,9%). 31,3% respondentów liczyło na awans, a 30,2% osób pracujących przyznało, że dokształcanie się było wymagane ze strony pracodawcy. Najmniej badanych wskazało na powody takie jak: znalezienie lepszej pracy (28,8%), przekwalifikowanie się (19,2%), założenie własnej firmy (15,6%) oraz na zabicie czasu/nudy (11,5%).

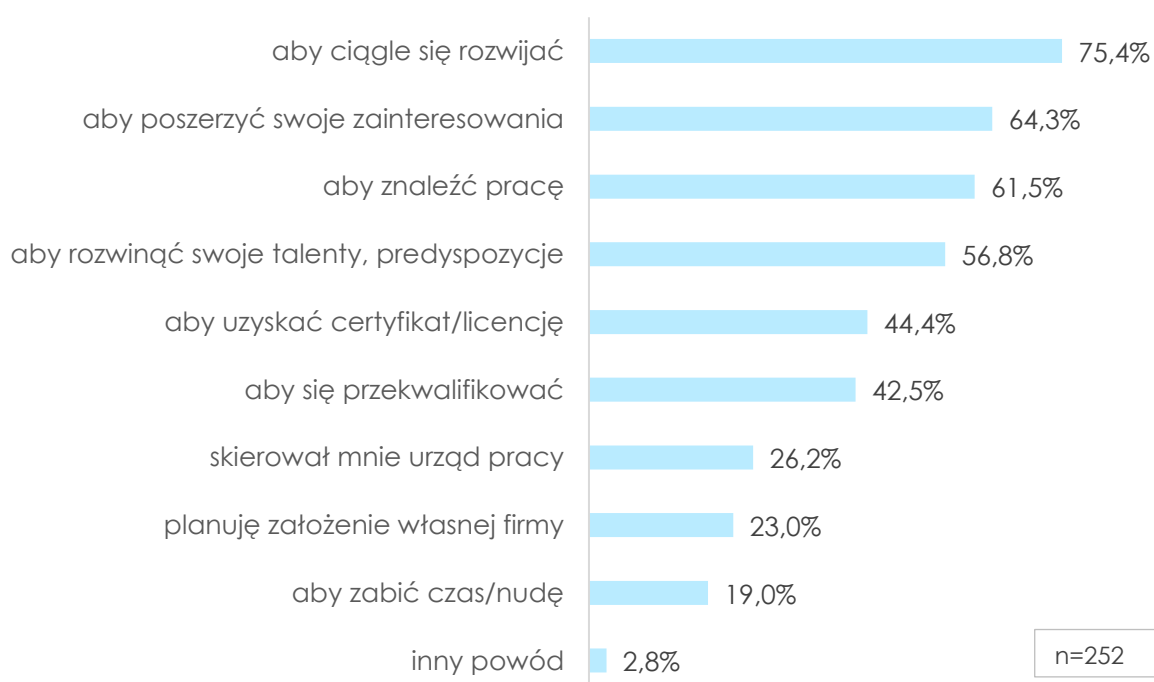
Wykres 21. Jaki był powód Pana(i) dokształcania się w okresie ostatnich 3 lat? - pracujący



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Osoby pozostające w trakcie realizacji badania poza zatrudnieniem, które dokształcały się w ciągu ostatnich 3 lat (n=252), robiły to głównie ze względu na chęć ciągłego rozwoju (75,4%). Ponad połowa osób z tej grupy badanych wspomniała również o poszerzeniu zainteresowań (64,3%), znalezieniu pracy (61,5%) oraz o rozwijaniu swoich talentów i predyspozycji (56,8%). Nieco mniej osób niepracujących na stałe odpowiedziało, że powodem ich dokształcania się była chęć uzyskania certyfikatu lub licencji (44,4%) oraz chęć przekwalifikowania się (42,5%). 26,2% respondentów zostało skierowanych przez urząd pracy, a 23,0% osób planuje założenie własnej firmy. Dla co piątego odpowiadającego dokształcanie się było czynnością zabijającą nudę (19,0%).

Wykres 22. Jaki był powód Pana(i) dokształcania się w okresie ostatnich 3 lat? - pozostający poza zatrudnieniem



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

POWODY NIEDOKSZTAŁCANIA SIĘ

Pracujący badani, którzy przyznali, że nie dokształcali się w ciągu ostatnich 3 lat (n=466), nie robili tego głównie dlatego, że uważali, że ich wiedza i umiejętności są wystarczające w ich obecnej sytuacji (52,9%). Niemal tyle samo osób pracujących nie rozważało w ogóle udziału w takich działaniach (55,2%). Nieco mniej osób wskazywało, że barierami uczestnictwa były: brak własnych środków finansowych (35,7%), brak czasu na dokształcanie się ze względu na obowiązki zawodowe (35,4%) oraz rodzinne i osobiste (26,4%). 26,2% pracujących badanych wskazało na brak finansowania ze strony pracodawcy, a 24,7% na zbyt drogą odpowiednią formę dokształcania się. Najmniej osób przyznało, że nie szkoliło się, ponieważ szkoda im czasu na takie

działania (17,6%), nie znalazło interesujących propozycji dopasowanych do ich potrzeb (17,0%), lub/i nie pozwalał im na to ich stan zdrowia (4,9%).

Wykres 23. Dlaczego nie dokończył(a) się Pan(i) w okresie ostatnich 3 lat? - pracujący

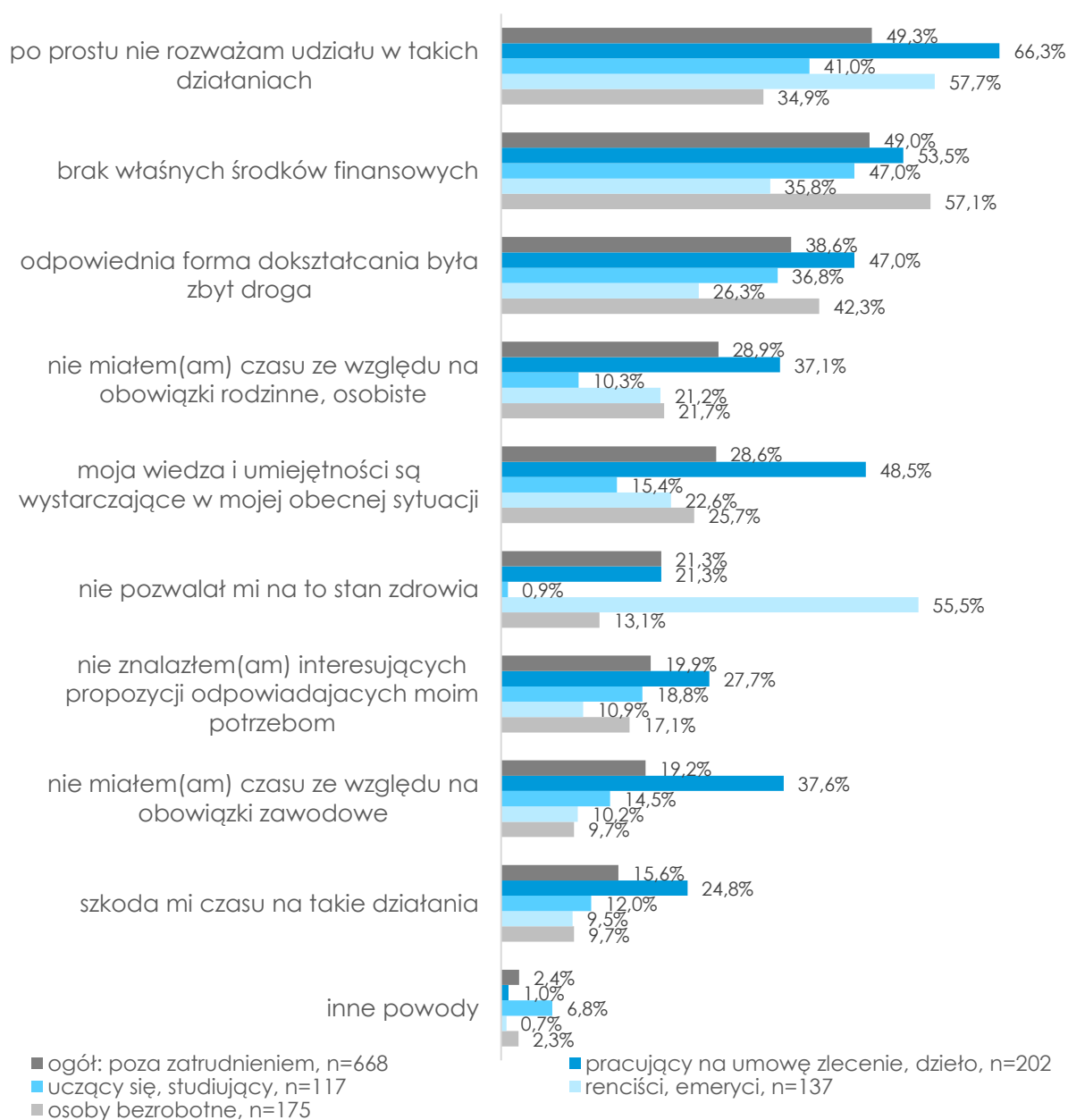


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Prawie połowa osób pozostających poza zatrudnieniem nie dokończyła się w okresie ostatnich 3 lat, ponieważ nie rozważała udziału w takich działaniach (49,3%). Niemal tyle samo osób wspomniało o braku własnych środków finansowych (49,0%), a 38,6% badanych niepracujących obecnie na stałe mówiło o tym, że odpowiednia forma dokończania była dla nich zbyt droga. Brak czasu na dokończanie się z powodu obowiązków rodzinnych, osobistych charakteryzowało 28,9% odpowiadających. Według 28,6% badanych pozostających poza zatrudnieniem, ich wiedza i umiejętności były wystarczające w obecnej sytuacji. Dla co piątej osoby dokończanie się nie było możliwe ze względu na zły stan zdrowia (21,3%) lub/i ze względu na nieznaledzenie interesujących propozycji odpowiadających potrzebom respondentów (19,9%). Brak czasu ze względu na obowiązki zawodowe wskazało 19,2% odpowiadających, natomiast 15,6% osób uznało, że szkoda im czasu na takie działania.

Warto dodać, że brak własnych środków finansowych na dokończanie się charakteryzował częściej osoby pracujące na umowę zlecenie/dzielo (53,5%) oraz osoby bezrobotne (57,1%). Te same grupy badanych uważały, że odpowiednia forma dokończania była zbyt droga (47,0% i 42,3%).

Wykres 24. Dlaczego nie dokończył(a) się Pan(i) w okresie ostatnich 3 lat? - pozostający poza zatrudnieniem

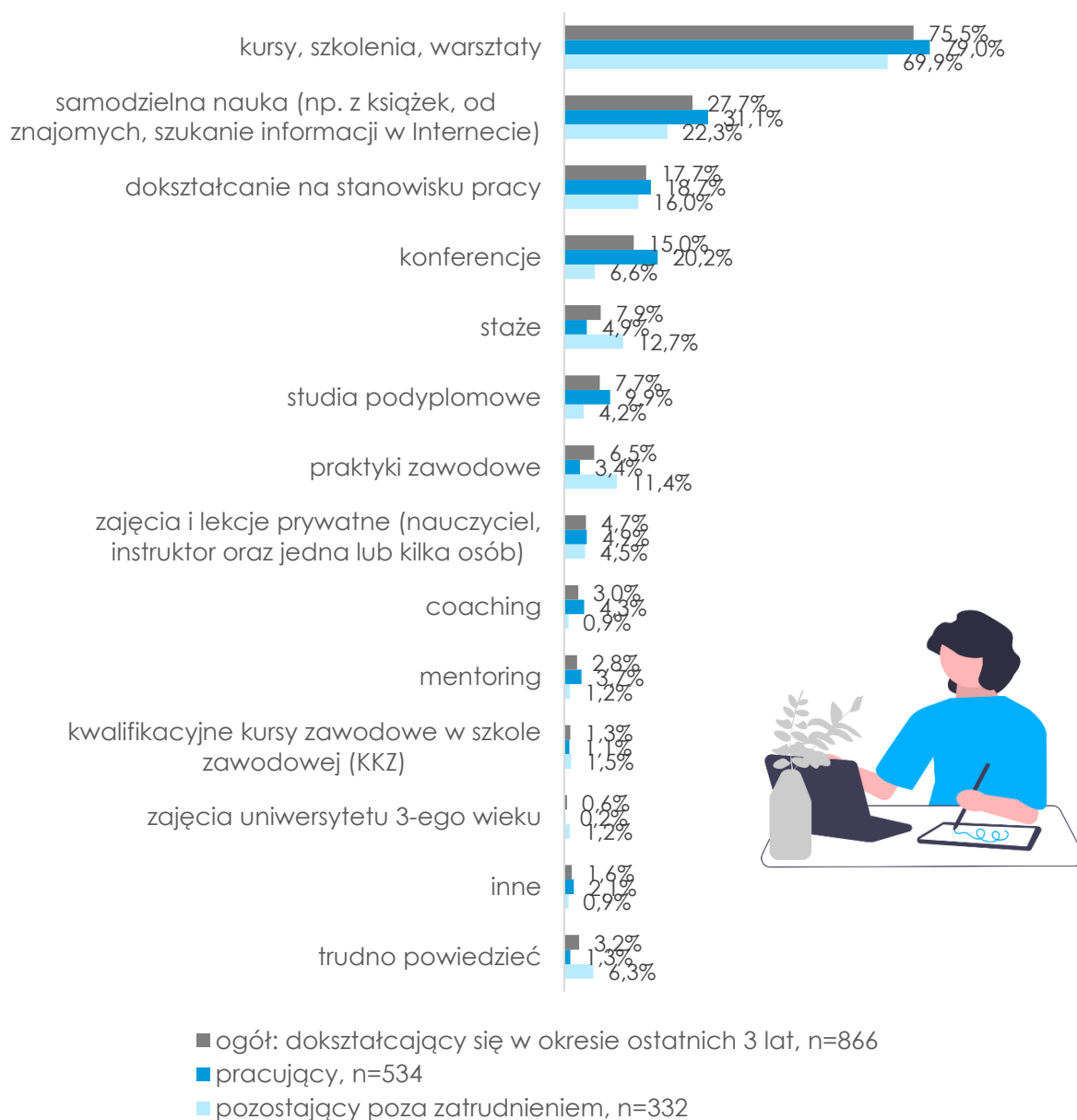


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

FORMY DOKSZAŁCANIA SIĘ

Trzy czwarte badanych, którzy dokończyli się w okresie ostatnich 3 lat, korzystało z kursów, szkoleń i warsztatów (75,5%). Do samodzielnej nauki z książek, od znajomych, z Internetu przyznało się 27,7% odpowiadających, natomiast kształcenie na stanowisku pracy było formą wskazywaną przez 17,7% respondentów. W konferencjach uczestniczyło 15,0% osób, a mniej niż 10% odpowiadających wskazało również na korzystanie z takich form kształcenia jak: staże (7,9%), studia podyplomowe (7,7%), praktyki zawodowe (6,5%) oraz zajęcia i lekcje prywatne (4,7%).

Wykres 25. Powiedział(a) Pan(i), że w ciągu ostatnich 3 lat dokończył(a) się Pan(i). Jakie to były formy dokończania?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Warto dodać, że osoby pracujące na etacie wybierały najczęściej kursy, szkolenia i warsztaty (80,2%) i konferencje, natomiast prowadzący własną działalność gospodarczą preferowali konferencje (23,5%) oraz samodzielną naukę (38,0%). Pracujący w trakcie realizacji badania na umowę zlecenie/dzielo najczęściej korzystali ze staży (15,5%), natomiast osoby uczące się i studiujące z praktyk zawodowych (22,2%).

INTENSYWNOŚĆ DOKOŃCZANIA

Badani, którzy uczestniczyli w konferencjach czy też kursach, szkoleniach i warsztatach w okresie ostatnich 3 lat, brali udział w średnio pięciu takich wydarzeniach. Respondenci uczestniczyli

również w średnio trzech praktykach zawodowych oraz dwóch stażach. Odpowiadający przyznali, że byli szkoleni na średnio dwóch stanowiskach pracy.

Tabela 3. Proszę podać w ilu formach doszktałcania brał(a) Pan(i) udział w ciągu ostatnich 3 lat?

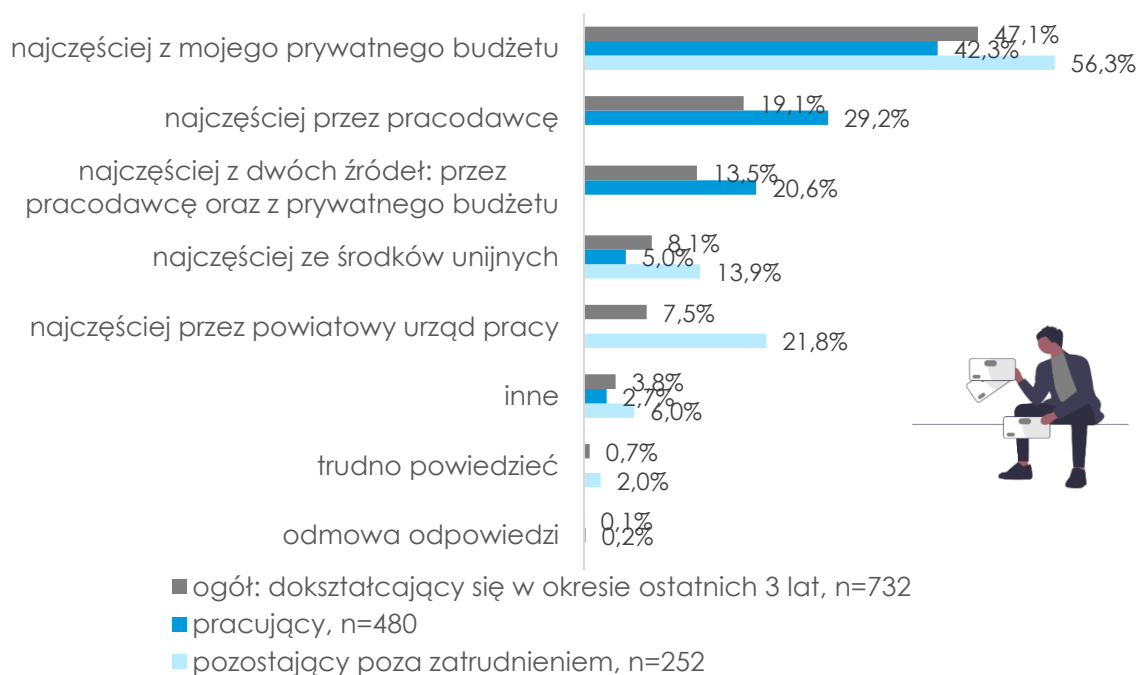
Formy doszktałcania się	Średnia	n
liczba konferencji	4,74	129
liczba kursów, szkoleń, warsztatów	4,48	653
liczba praktyk zawodowych	2,79	56
liczba staży	1,76	67
liczba stanowisk, na których respondent był doszktałany	1,50	152
liczba studiów podyplomowych	1,04	67

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; w tabeli zaprezentowano tylko formy, które wskazało więcej niż N=50 respondentów.

ŹRÓDŁA FINANSOWANIA

Badani doszktałający się w okresie ostatnich 3 lat (n=732) zostali zapytani o to, z jakich środków finansowany był ich udział w tych formach doszktałcania. Najczęściej środki te pochodziły z ich prywatnego budżetu (47,1%). Zdecydowanie mniej osób wskazało, że środki udostępniane były najczęściej przez pracodawcę (19,1%). Wyniki pokazują, że 13,5% respondentów najczęściej finansowało doszktałanie z dwóch źródeł: przez pracodawcę oraz z ich prywatnego budżetu. Środki unijne były źródłem finansowania wskazanym przez 8,1% odpowiadających. Niewiele mniej osób wskazało na powiatowy urząd pracy (7,5%). Warto dodać, że w przypadku osób pozostających poza zatrudnieniem, finansowanie pochodziło najczęściej z prywatnego budżetu (56,3%), z powiatowego urzędu pracy (21,8%) i ze środków unijnych (13,9%).

Wykres 26. Z jakich środków finansowany był udział w tych formach doszktałcania?

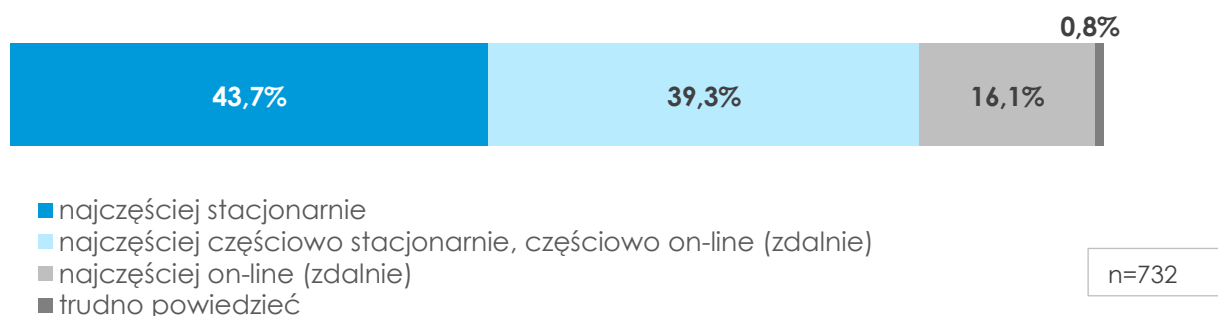


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

FORMY DOKSZTAŁCANIA (STACJONARNIE/ZDALNIE)

Formy dokształcania, w których brali udział respondenci odbywały się, mimo sytuacji epidemiologicznej, głównie stacjonarnie (43,7%), choć niewiele mniej osób wskazało na to, że częściowo odbywały się one stacjonarnie, a częściowo on-line (zdalnie) (39,3%). Relatywnie niski odsetek badanych wskazał na zdalną formę realizacji takich zajęć (16,1%).

Wykres 27. Czy te formy dokształcania realizowane były stacjonarnie czy on-line?

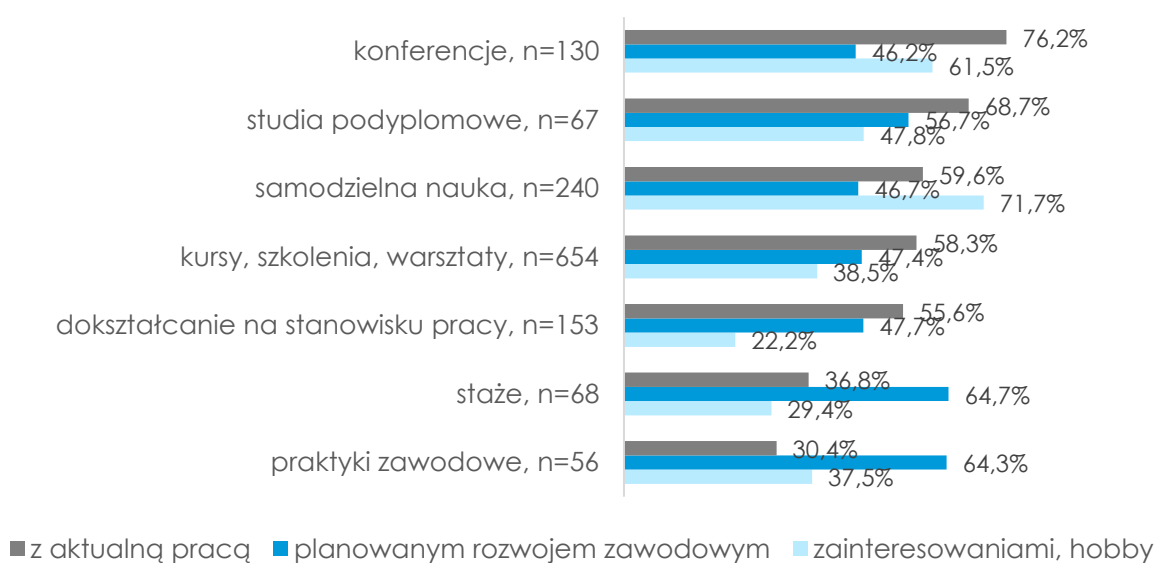


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

DOKSZTAŁCANIE A ROZWÓJ ZAWODOWY

Wyniki pokazują, że formami dokształcania, które najczęściej wskazywane były jako związane z aktualną pracą respondenta były konferencje (76,2%) oraz studia podyplomowe (68,7%). Samodzielna nauka okazała się sposobem dokształcania powiązany z zainteresowaniami (71,3%), a staże (64,7%) i praktyki zawodowe (64,3%) to według respondentów formy wybierane ze względu na planowany rozwój zawodowy (przekwalifikowanie się lub podjęcie zatrudnienia).

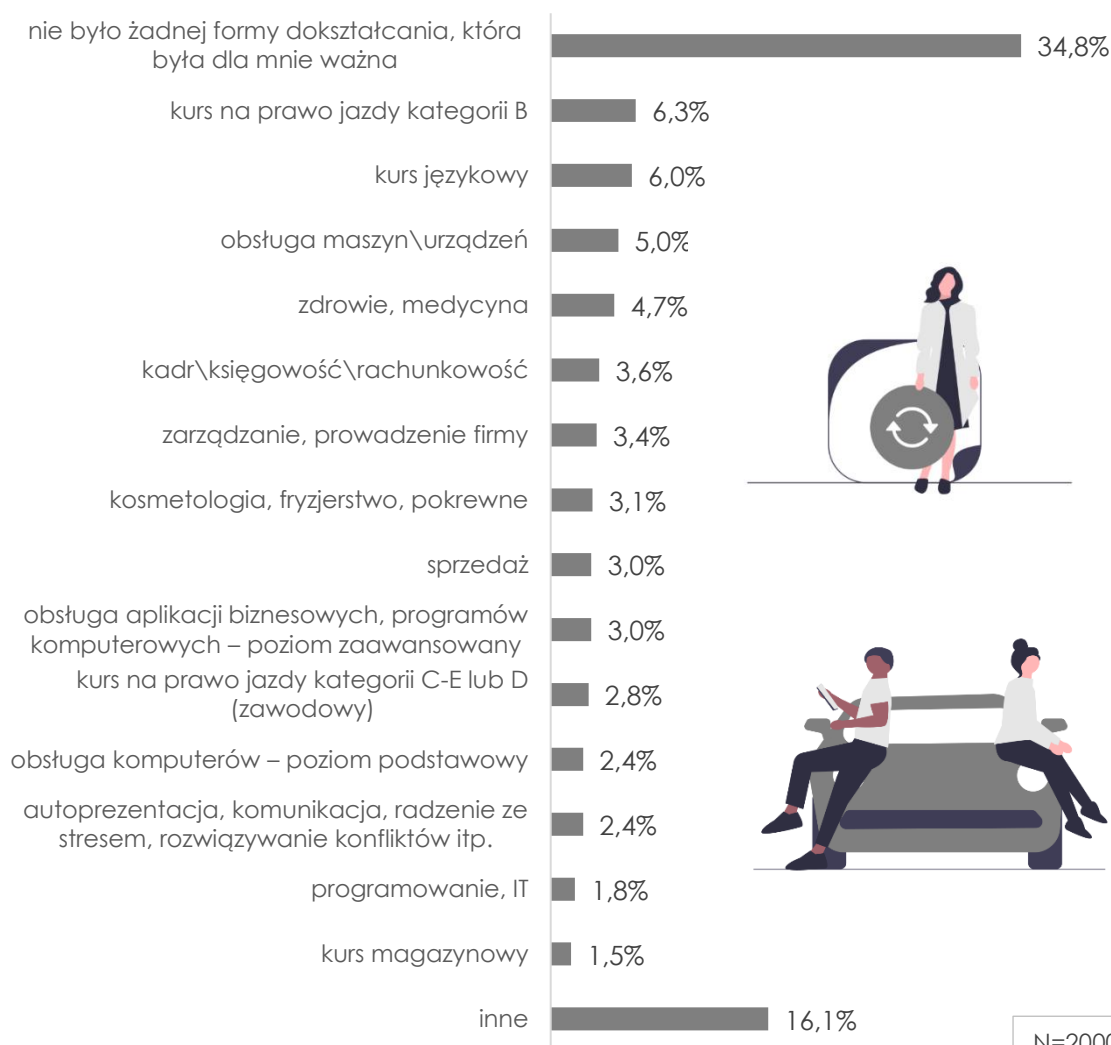
Wykres 28. Czy ta forma dokształcania związana była z....?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

W kolejnej części badania ilościowego wszyscy respondenci (N=2000) zostali poproszeni o pomyślenie o jednej formie kształcenia, w której kiedykolwiek brali udział i która była dla nich najważniejsza z punktu widzenia pracy zawodowej, rozwoju zawodowego lub poszukiwania pracy. Aż 34,8% badanych odpowiedziało, że nie było takiej formy kształcenia (34,8%). 6,3% odpowiadających za najważniejszy uznało kurs prawa jazdy kategorii B. Niemal tyle samo osób wskazało na kurs językowy (6,0%). Ważny okazał się również kurs obsługi maszyn i urządzeń (5,0%). Badani wspominali również o formach doszkalania związanych z: medycyną, zdrowiem (4,7%), kadrami, księgowością, rachunkowością (3,6%), kosmetologią, fryzjerstwem (3,1%) oraz z obsługą aplikacji biznesowych, programów komputerowych (3,0%) i ze sprzedażą (3,0%). Warto dodać, że jedyną formą kształcenia, która zdecydowanie częściej wskazywana była przez osoby pozostające poza zatrudnieniem niż przez osoby pracujące był kurs magazynowy (2,6% vs. 0,4%). Brak istotnej formy kształcenia charakteryzował najczęściej osoby uczące się/studiujące (53,8%), emerytów i rencistów (57,8%) oraz osoby bezrobotne (40,5%).

Wykres 29. Proszę teraz pomyśleć o jednej formie kształcenia, w której kiedykolwiek brał(a) już Pan(i) udział i która była dla Pana(i) najważniejsza z punktu widzenia pracy, zawód, rozwoju zawód, lub poszukiwania pracy. Jaka była tematyka tej formy kształcenia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

N=2000

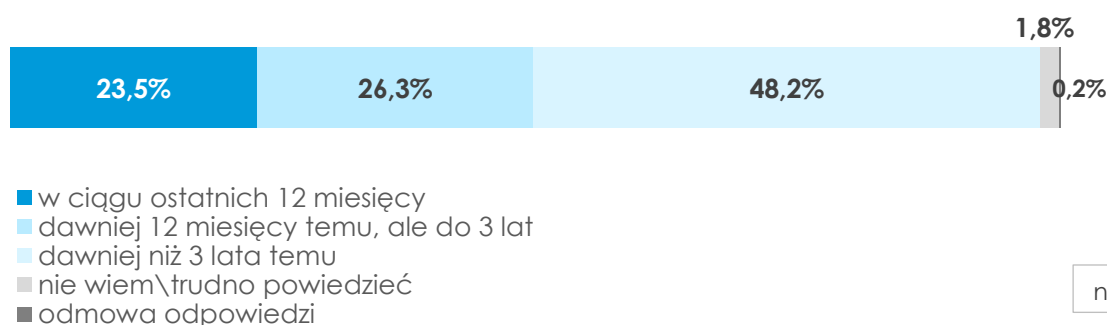
Tabela 4. Proszę teraz pomyśleć o jednej formie dokształcenia, w której kiedykolwiek brał(a) już Pan(i) udział i która była dla Pana(i) najważniejsza z punktu widzenia pracy zawod., rozwoju zawod. lub poszukiwania pracy. Jaka była tematyka tej formy?

Obszar tematyczny formy dokształcenia	Pracujący	Poza zatrudnieniem
nie było żadnej formy dokształcenia, która była dla mnie ważna	24,6%	45,0%
kurs na prawo jazdy kategorii B	6,3%	6,4%
kurs językowy	6,3%	5,8%
obsługa maszyn\urządzeń	5,0%	4,9%
zdrowie, medycyna	6,0%	3,3%
kadr\księgowość\rachunkowość	3,6%	3,7%
zarządzanie, prowadzenie firmy	5,5%	1,3%
kosmetologia, fryzjerstwo, pokrewne	3,5%	2,8%
obsługa aplikacji biznesowych, programów komputerowych – poziom zaawansowany	4,2%	1,9%
sprzedaż	2,9%	3,1%
kurs na prawo jazdy kategorii C-E lub D (zawodowy)	3,0%	2,6%
autoprezentacja, komunikacja, radzenie ze stresem, rozwiązywanie konfliktów itp.	2,9%	1,8%
obsługa komputerów – poziom podstawowy	2,1%	2,7%
programowanie, IT	2,1%	1,5%
kurs magazynowy	0,4%	2,6%
inne	21,6%	10,6%
n	1000	1000

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Niemal połowa badanych, która brała udział w takiej istotnej formie doszkalania (n=1304), brała w niej udział dawniej niż 3 lata temu (48,2%). Zdecydowanie mniej osób odpowiedziało, że uczestniczyło w ważnej, z punktu widzenia zawodowego, formie kształcenia dawniej niż 12 miesięcy temu, ale do 3 lat (26,3%), natomiast 23,5% respondentów wskazało na okres ostatnich 12 miesięcy.

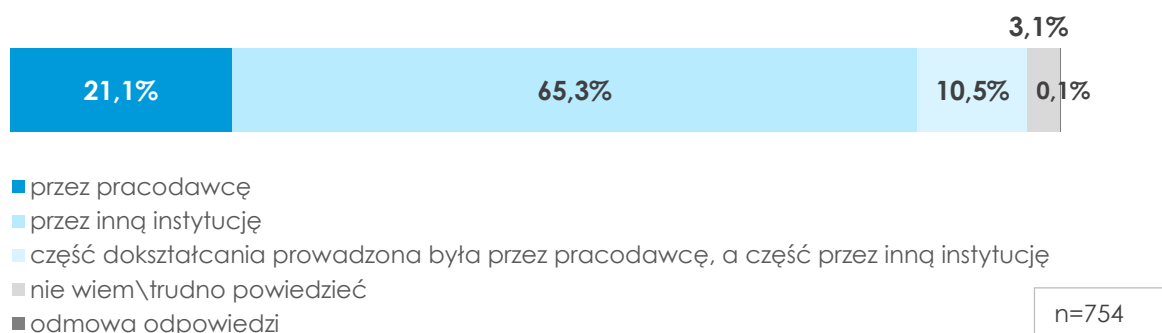
Wykres 30. Kiedy brał(a) Pan(i) udział w tej formie dokształcenia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Osoby pracujące, które uczestniczyły w takiej ważnej formie doskonalenia (n=754) zapytano dodatkowo o to, czy ta forma prowadzona była przez pracodawcę czy inną instytucję. Wyniki pokazują, że najczęściej wskazywano na inną instytucję (65,3%). Tylko co piąty badany potwierdził, że dana forma prowadzona była przez pracodawcę (21,1%), a 10,5% respondentów odpowiedziało, że część doskonalenia prowadzona była przez pracodawcę, a część przez inną instytucję.

Wykres 31. Czy ta forma doskonalenia prowadzona była przez pracodawcę czy inną instytucję (niezależnie czy odbywała się na terenie miejsca pracy czy poza nim)?

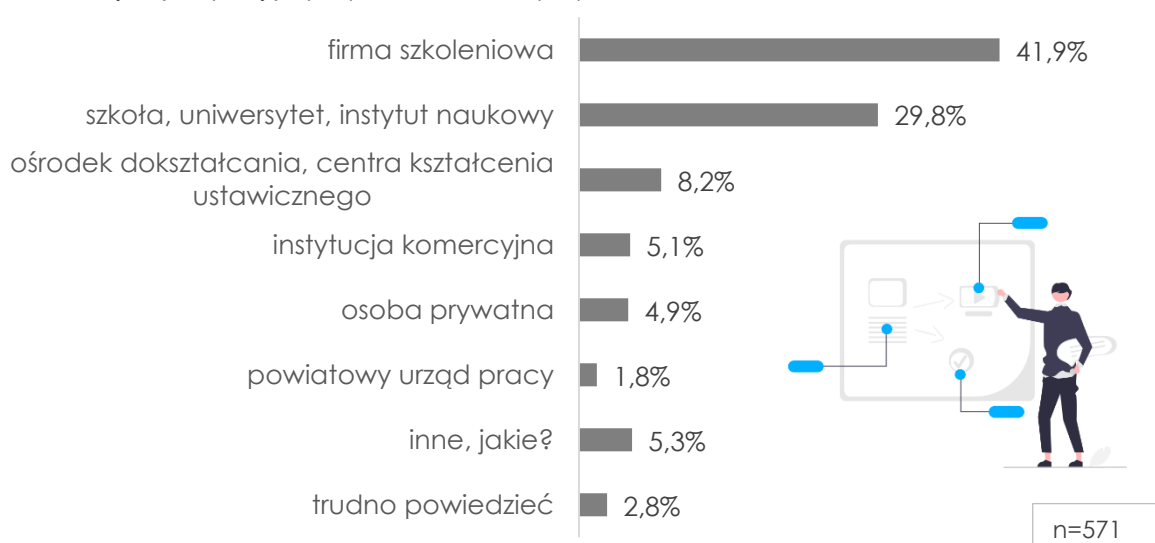


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

INSTYTUCJE PROWADZĄCE KSZTAŁCENIE

Instytucjami prowadzącymi/współprowadzącymi opisywane formy doskonalenia były najczęściej firmy szkoleniowe (41,9%) oraz szkoły, uniwersytety i instytuty naukowe (29,8%). Zdecydowanie mniej osób wskazało również na ośrodki doskonalenia i centra kształcenia ustawicznego (8,2%), instytucje komercyjne (5,1%), osoby prywatne (4,9%) oraz na powiatowe urzędy pracy (1,8%). Instytucje te najczęściej prowadziły działalność w województwie pomorskim (60,6%), choć aż 8,5% badanych nie widziało skąd jest dana instytucja.

Wykres 32. Przez jaką instytucję była prowadzona/współprowadzona ta forma doskonalenia?

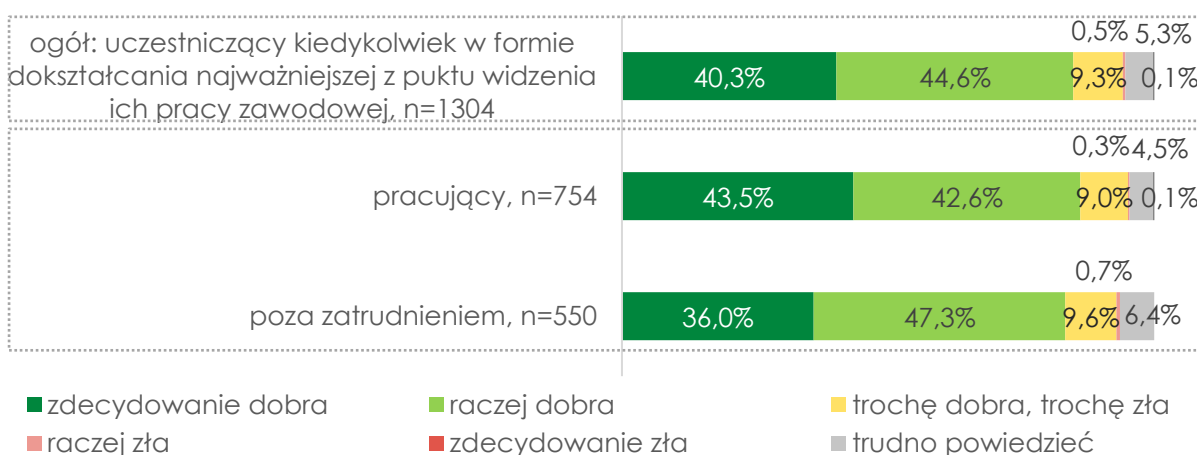


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

OGÓLNA OCENA DOKSZTAŁCANIA

Badani pozytywnie ocenili formę kształcenia, która była dla nich najważniejsza z zawodowego punktu widzenia. Aż 84,9% respondentów oceniło tę formę jako „zdecydowanie dobrą” lub „raczej dobrą”. Tylko 0,5% odpowiadających dokonało negatywnej oceny takiej formy kształcenia. Biorąc pod uwagę status zawodowy warto dodać, że osoby pracujące, częściej niż te pozostające poza zatrudnieniem oceniło tę formę kształcenia zdecydowanie dobrze (43,5% vs. 36,0%).

Wykres 33. Jaka jest Pana(i) ogólna ocena dotycząca tej formy kształcenia?

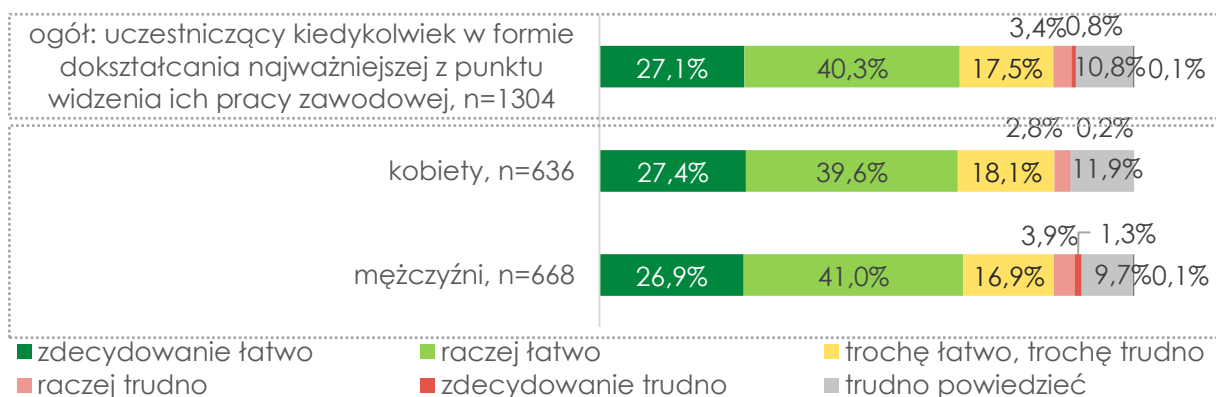


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

OCENA DOSTĘPNOŚCI DOKSZTAŁCANIA

Według odpowiedzi respondentów, łatwo było znaleźć ofertę tej formy kształcenia dostosowaną do ich potrzeb (67,4% dla sumy odpowiedzi „zdecydowanie łatwo” i „raczej łatwo”). Warto dodać, że aż 17,5% badanych wahalo się, czy dobrze, czy źle ocenić łatwość znalezienia oferty. Odnotowano również relatywnie wysoki odsetek dla odpowiedzi „trudno powiedzieć” (10,8%). Biorąc pod uwagę płeć, należy dodać, że mężczyźni częściej niż kobiety udzielali odpowiedzi „zdecydowanie trudno” (1,3% vs. 0,2%).

Wykres 34. Czy łatwo było znaleźć ofertę tej formy kształcenia dostosowaną do Pana(i) potrzeb?



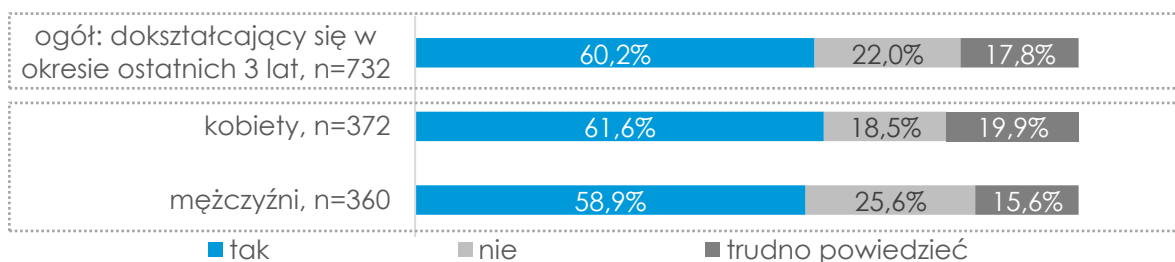
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

PLANY W ZAKRESIE DOKSZTAŁCANIA

60,2% badanych, którzy dokształcali się w ciągu ostatnich 3 lat planuje dalej się uczyć w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Odpowiedzi przeczącej udzieliło 22,0% respondentów, a 17,8% osób nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie. Osoby, które planują dokształcać się w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują robić to z taką samą częstotliwością jak w ostatnich 3 latach (65,1%), nieco mniej osób chciałoby częściej się dokształcać (22,7%), a 6,6% będzie to robić rzadziej.

Wyniki różnicują się w zakresie płci – mężczyźni częściej niż kobiety nie planują się dalej dokształcać w ciągu najbliższych 12 miesięcy (odpowiednio: 25,6% i 18,5%).

Wykres 35. W ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje się Pan(i) dalej dokształcać?

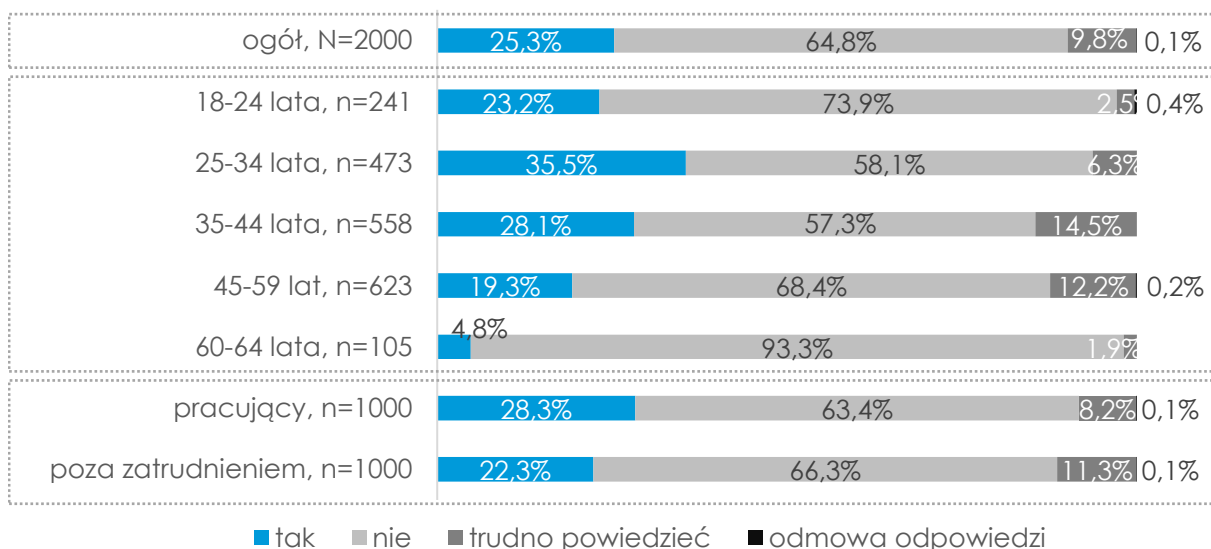


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

2.4. Źródła wiedzy o dokształcaniu

W ciągu ostatnich 12 miesięcy tylko co czwarty badany poszukiwał informacji dotyczących dokształcania się (25,2%). Częściej takich danych poszukiwali respondenci w wieku 25-34 lata (35,5%). Szukającymi byli częściej pracujący niż osoby pozostające poza zatrudnieniem (28,3% vs. 22,3%). Wśród osób niepracujących na stałe najczęściej informacji o dokształcaniu poszukiwały osoby pracujące na umowę zlecenie/o dzieło (31,6%).

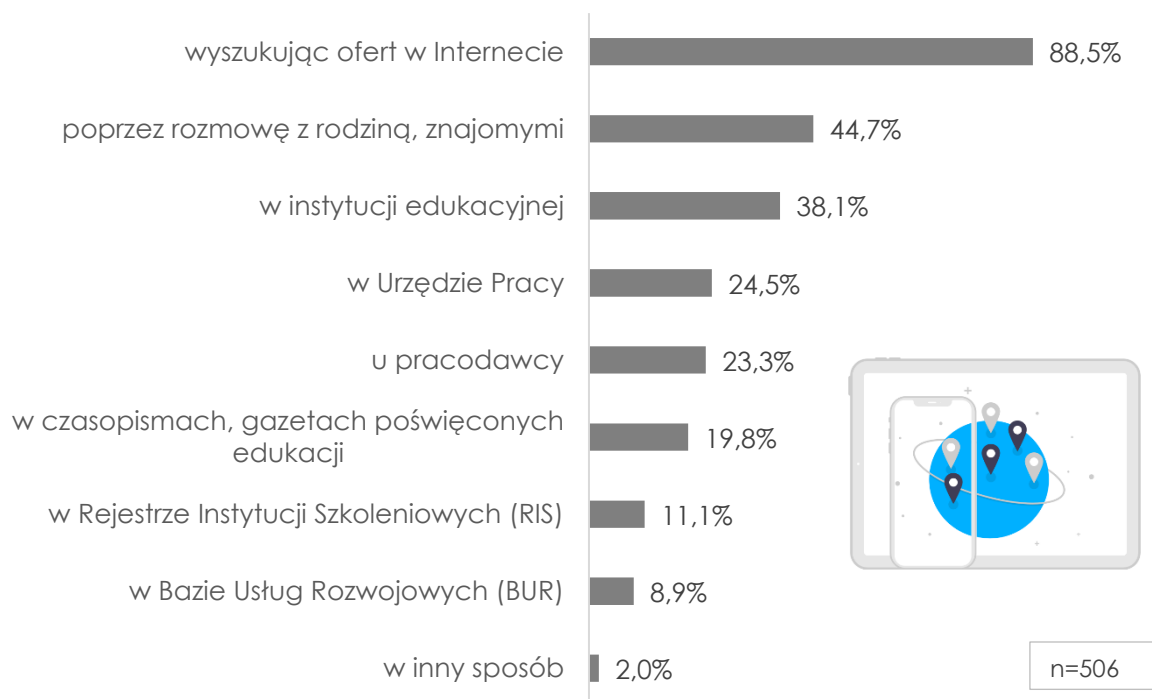
Wykres 35. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy poszukiwał(a) Pan(i) informacji dotyczących dokształcania się?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Informacji o dokształcaniu się szukano najczęściej w Internecie (88,5%). Zdecydowanie mniej osób wskazało na rozmowę z rodziną i znajomymi jako źródło wiedzy o dokształcaniu się (44,7%). Z kolei 38,1% badanych szukało takich informacji w instytucjach edukacyjnych, tj. szkołach, firmach, organizacjach zajmujących się nauczaniem. Co czwarta osoba korzystała z danych dostępnych w Urzędzie Pracy (24,5%) lub u pracodawcy (23,3%), natomiast co piąty badany korzystał w tym celu z czasopism lub gazet poświęconych edukacji (19,8%). Najmniej odpowiadających wskazało na Rejestr Instytucji Szkoleniowych (11,1%) oraz na Bazę Usług Rozwojowych (8,9%).

Wykres 36. W jaki sposób szukał(a) Pan(i) tych informacji?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

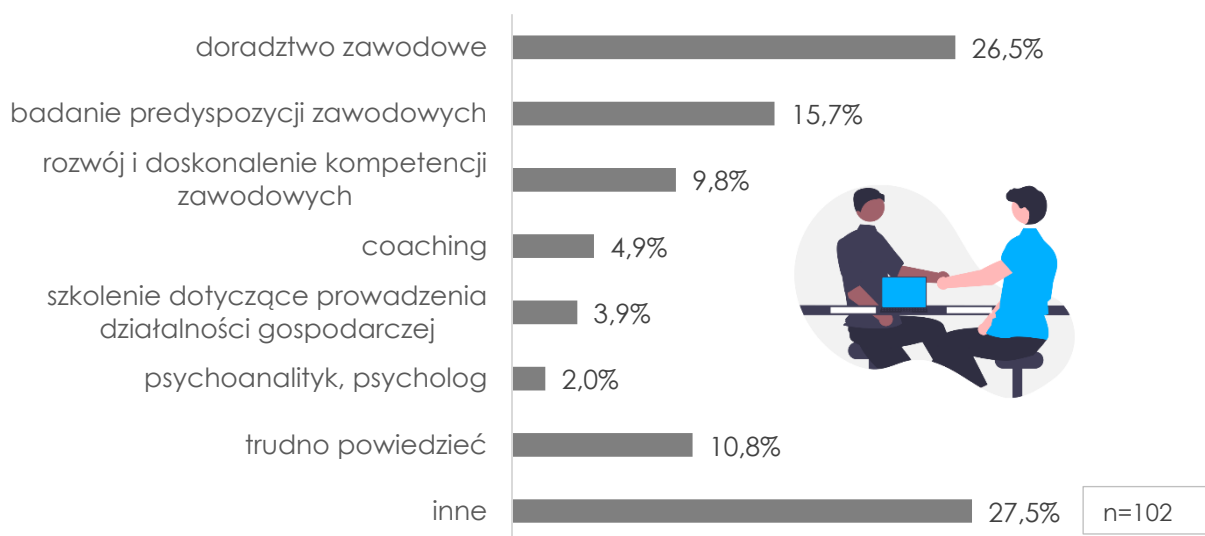
2.5. Usługi w zakresie pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego

Aż 85,7% badanych nie korzystało nigdy z profesjonalnej pomocy w zakresie planowania rozwoju zawodowego, ścieżki edukacyjnej czy też określania predyspozycji zawodowych. Tylko 5,1% odpowiadających przyznało się do korzystania z takich usług, a 9,1% osób trudno było odpowiedzieć na to pytanie. Z profesjonalnej pomocy korzystały częściej osoby pracujące niż pozostające poza zatrudnieniem (odpowiednio: 6,8% i 3,4%).

Wśród osób korzystających kiedykolwiek z profesjonalnej usługi w zakresie planowania rozwoju zawodowego (n=102), najczęściej wybieraną usługą było doradztwo zawodowe (26,5%) oraz badanie predyspozycji zawodowych (15,7%). Co dziesiąta osoba wskazała na rozwój i doskonalenie kompetencji zawodowych (9,8%), a 4,9% badanych na coaching. Najmniejsze odsetki dotyczyły szkolenia do prowadzenia działalności gospodarczej (3,9%) oraz korzystania z pomocy psychologa, psychoanalityka (2,0%).

Realizatorem takich usług była najczęściej szkoła, uczelnia (23,5%) oraz Urząd Pracy (19,6%), nieco mniej osób wskazało na firmę zewnętrzną (14,7%) oraz pracodawcę (8,8%).

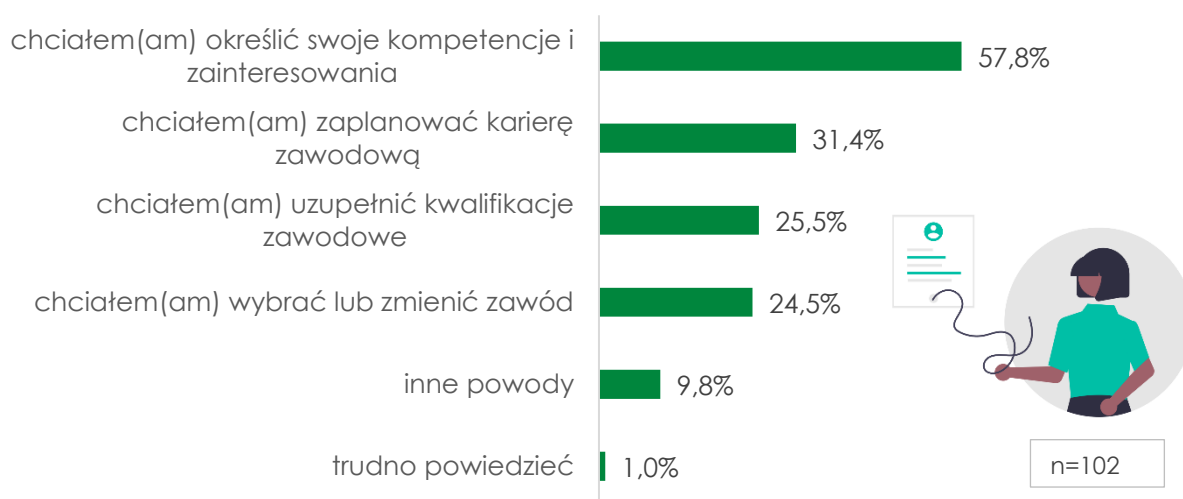
Wykres 37. Jaka to była usługa?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wśród powodów korzystania z usługi profesjonalnej pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego najczęściej wskazywano na chęć określenia swoich kompetencji i zainteresowań (57,8%). Na drugim miejscu wymieniano chęć zaplanowania kariery zawodowej (31,4%). Co czwarta osoba wspomniała o uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych (25,5%) oraz o chęci wyboru lub zmiany zawodu (24,5%).

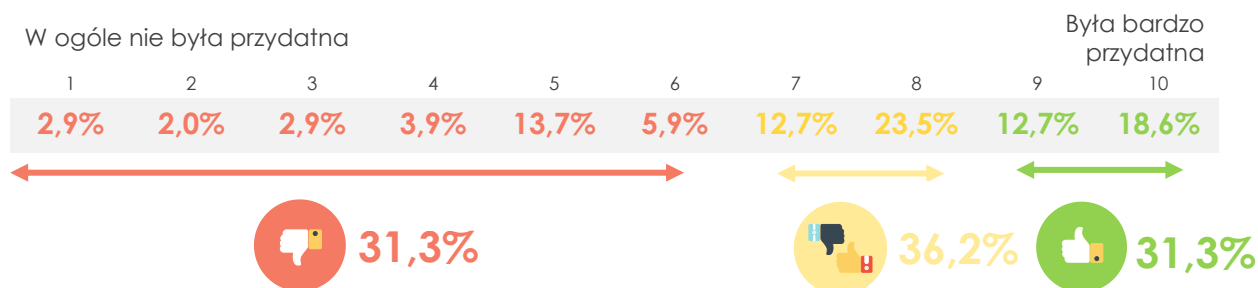
Wykres 38. Dlaczego skorzystał(a) Pan(i) z usługi w zakresie pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego (np. z poradnictwa zawodowego, coachingu biznesowego)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Badani, którzy korzystali z usługi profesjonalnej pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego dobrze ocenili przydatność tej usługi, z czego 31,3% oceniło ją na 9 i 10 (w skali 10-stopniowej). Średnia ocena przydatności takiej usługi wynosiła 7,21/10.

Tabela 5. W jakim stopniu ta usługa była przydatna? Proszę ocenić postępując się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza - w ogóle nie była przydatna, a 10 oznacza - była bardzo przydatna.

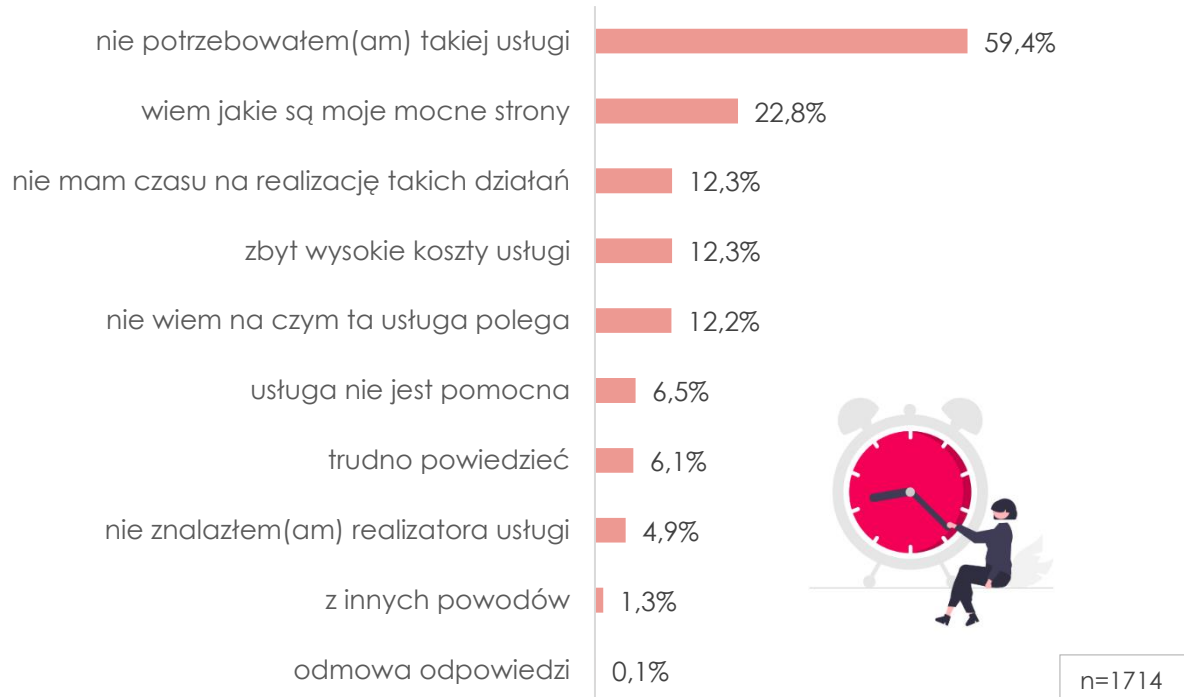


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

n=102

Osoby niekorzystające z profesjonalnej pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego (n=1714) zapytane były o powody niekorzystania. Dominującą odpowiedzią był brak potrzeby (59,4%). 22,8% odpowiadających było przekonanych o posiadaniu wiedzy o swoich mocnych stronach, uzdolnieniach i predyspozycjach – aż 94,1% osób, które odpowiedziały w ten sposób wie jakie ma predyspozycje i talenty zawodowe. Badani wspominali również o zbyt wysokich kosztach takiej usługi, braku czasu na takie działania (po 12,3%) oraz o braku wiedzy czym taka usługa polega i czemu miałaby służyć (12,2%). Według 6,5% osób profesjonalna usługa w wyznaczaniu rozwoju zawodowego nie jest pomocna, a 4,9% badanych nie znalazło realizatora takiej usługi. Warto dodać, że brak wiedzy dotyczącej takiej pomocy charakteryzował częściej osoby pozostające poza pracą niż osoby pracujące (odpowiednio: 15,2% i 9,2%). Osoby pracujące częściej wskazywały na brak potrzeby (68,2%) oraz posiadanie wiedzy o swoich predyspozycjach (29,0%), natomiast dla osób pozostających poza zatrudnieniem problematyczny był częściej zbyt wysoki koszt usługi (14,5%) oraz brak wiedzy czemu ma służyć taka pomoc (15,2%). Najwyższy odsetek osób, które uważają, że koszt takiej usługi jest zbyt wysoki charakteryzował osoby bezrobotne (21,1%), z kolei emeryci i renciści nie wiedzą na czym ta usługa polega i czemu miałaby służyć (21,9%).

Wykres 39. Dlaczego Pan(i) nie skorzystał(a) z takiej usługi?

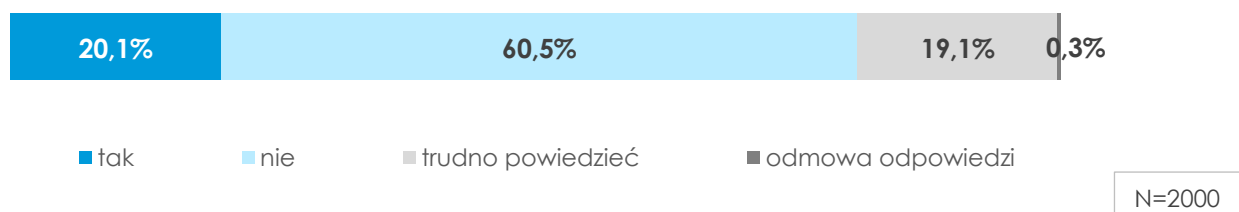


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Badani niekorzystający nigdy z pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego raczej nie chcą tego robić również w najbliższym czasie (79,3%). Tylko 9,1% odpowiadających przyznało, że chciałoby w ciągu najbliższych 12 miesięcy skorzystać z usługi planowania rozwoju zawodowego, ścieżki zawodowej czy też z określania predyspozycji zawodowych. Najczęściej takie zdanie wyrażali osoby w wieku 25-34 lata (13,0%). Skorzystał z planowania rozwoju zawodowego chciałoby również osoby, które pozostają poza zatrudnieniem (11,0%). Szczególnie dotyczy to osób bezrobotnych (18,4%).

Badani mieszkańcy województwa pomorskiego (N=2000) raczej nie wiedzą, gdzie w ich województwie można skorzystać z takich profesjonalnych usług (60,5%). Tylko co piąta osoba przyznała, że zna miejsca/instytucje prowadzące taką działalność (20,1%). Niemal tyle samo osób nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie (19,1%).

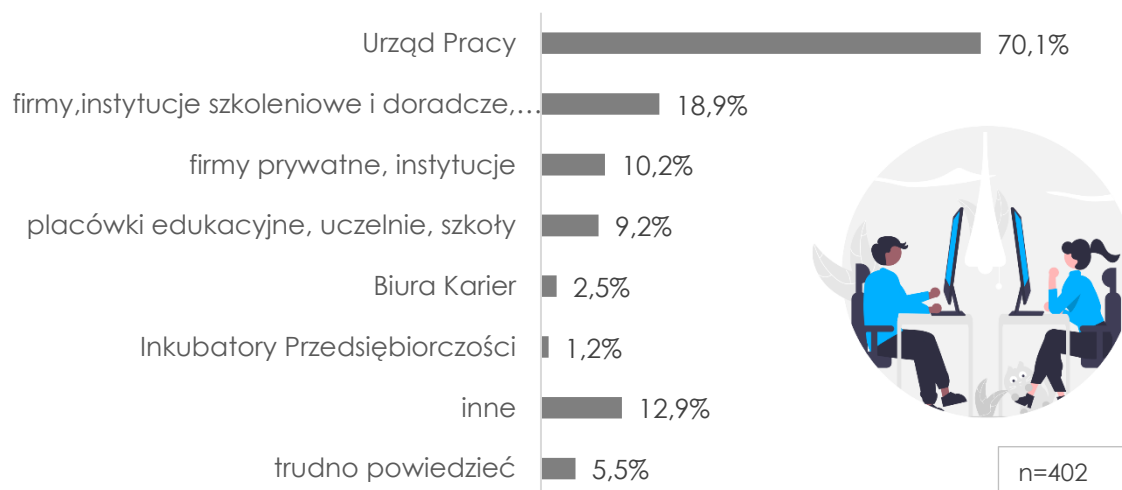
Wykres 40. Czy wie Pan(i) gdzie w województwie pomorskim można skorzystać z planowania rozwoju zawodowego, ścieżki edukacyjnej lub określania predyspozycji zawodowych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Według większości respondentów, którzy wiedzą, gdzie można z profesjonalnej usługi w zakresie planowania rozwoju zawodowego (n=402), takim miejscem jest Urząd Pracy (70.1%). Co piąta osoba wskazała również na firmy, instytucje szkoleniowe i doradcze oraz zajmujące się kształceniem ustawicznym (18,9%), natomiast najmniej osób mówiło o firmach prywatnych (10,2%), placówkach edukacyjnych: szkołach, uczelniach (9,2%), o Biurach Karier (2,5%) i Inkubatorach Przedsiębiorczości (1,2%).

Wykres 41. Proszę wymienić te miejsca\instytucje.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

SPIS TABEL

Tabela 1. W jakim powiecie w województwie pomorskim Pan(i) mieszka?	11
Tabela 2. Jaki jest Pana(i) wyuczony zawód?	18
Tabela 3. Proszę podać w ilu formach dokształcania brał(a) Pan(i) udział w ciągu ostatnich 3 lat?	30
Tabela 4. Proszę teraz pomyśleć o jednej formie dokształcenia, w której kiedykolwiek brał(a) już Pan(i) udział i która była dla Pana(i) najważniejsza z punktu widzenia pracy zawod., rozwoju zawod. lub poszukiwania pracy. Jaka była tematyka tej formy?	33
Tabela 5. W jakim stopniu ta usługa była przydatna? Proszę ocenić postępując się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza - w ogóle nie była przydatna, a 10 oznacza - była bardzo przydatna.	39

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Płeć respondentów	8
Wykres 2. Ile ma Pan(i) lat?	9
Wykres 3. Jakiego posiada Pan(i) wykształcenie?	10
Wykres 4. Jakiej jest Pan(i) narodowości?	10
Wykres 5. Podregion zamieszkania respondentów	11
Wykres 6. Które z wymienionych określeń najlepiej charakteryzuje sposób gospodarowania pieniędzmi?	12
Wykres 7. Jaka jest Pan(i) sytuacja zawodowa? – pracujący	13
Wykres 8. Jaka jest Pan(i) sytuacja zawodowa? – pozostający poza zatrudnieniem	13
Wykres 9. Dlaczego Pan(i) nie pracuje na stałe? Proszę wskazać nie więcej niż 3 powody.	15
Wykres 10. Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy planuje Pan(i) podjąć stałą pracę?	16
Wykres 11. Od jak dawna jest Pan(i) osobą bezrobotną?	17
Wykres 12. Czy jest Pan(i) zarejestrowana(y) w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna?	17
Wykres 13. Czy obecnie pracuje Pan(i) w swoim wyuczonym zawodzie?	19
Wykres 14. Dlaczego nie pracuje Pan(i) w wyuczonym zawodzie?	20
Wykres 15. W jakim zawodzie Pan(i) pracuje?	20
Wykres 16. Jakiego zajmuje Pan(i) stanowisko służbowe?	21
Wykres 17. Czy jest Pan(i) zadowolona z aktualnej pracy?	22
Wykres 18. Czy wie Pan(i) jakie ma Pan(i) predyspozycje/talenty zawodowe?	22
Wykres 19. Czy wie Pan(i) jakie ma Pan(i) predyspozycje/talenty zawodowe?	23
Wykres 20. Czy w ciągu ostatnich 3 lat w jakikolwiek sposób dokształcał(a) się Pan(i)? Chodzi tutaj np. o szkolenia, kursy, lekcje prywatne, samokształcenie (z wyjątkiem szkoleń BHP, przeciwpożarowych i obowiązkowego odnawiania uprawnień)	24
Wykres 21. Jaki był powód Pana(i) dokształcania się w okresie ostatnich 3 lat? - pracujący	25

Wykres 22. Jaki był powód Pana(i) dokształcania się w okresie ostatnich 3 lat? - pozostający poza zatrudnieniem	26
Wykres 23. Dlaczego nie dokształcał(a) się Pan(i) w okresie ostatnich 3 lat? - pracujący	27
Wykres 24. Dlaczego nie dokształcał(a) się Pan(i) w okresie ostatnich 3 lat? - pozostający poza zatrudnieniem	28
Wykres 25. Powiedział(a) Pan(i), że w ciągu ostatnich 3 lat dokształcał(a) się Pan(i). Jakie to były formy dokształcania?	29
Wykres 26. Z jakich środków finansowany był udział w tych formach dokształcania? ...	30
Wykres 27. Czy te formy dokształcania realizowane były stacjonarnie czy on-line?	31
Wykres 28. Czy ta forma dokształcania związana była z...?	31
Wykres 29. Proszę teraz pomyśleć o jednej formie dokształcenia, w której kiedykolwiek brał(a) już Pan(i) udział i która była dla Pana(i) najważniejsza z punktu widzenia pracy zawod. rozwoju zawod. lub poszukiwania pracy. Jaka była tematyka tej formy dokształcania?	32
Wykres 30. Kiedy brał(a) Pan(i) udział w tej formie dokształcania?	33
Wykres 31. Czy ta forma dokształcania prowadzona była przez pracodawcę czy inną instytucję (niezależnie czy odbywała się na terenie miejsca pracy czy poza nim)?	34
Wykres 32. Przez jaką instytucję była prowadzona/współprowadzona ta forma dokształcania?	34
Wykres 33. Jaka jest Pana(i) ogólna ocena dotycząca tej formy dokształcania?	35
Wykres 34. Czy łatwo było znaleźć ofertę tej formy dokształcania dostosowaną do Pana(i) potrzeb?	35
Wykres 35. W ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje się Pan(i) dalej dokształcać?	36
Wykres 36. W jaki sposób szukał(a) Pan(i) tych informacji?	37
Wykres 37. Jaka to była usługa?	38
Wykres 38. Dlaczego skorzystał(a) Pan(i) z usługi w zakresie pomocy w wyznaczaniu rozwoju zawodowego (np. z poradnictwa zawodowego, coachingu biznesowego)?	38
Wykres 39. Dlaczego Pan(i) nie skorzystał(a) z takiej usługi?	40
Wykres 40. Czy wie Pan(i) gdzie w województwie pomorskim można skorzystać z planowania rozwoju zawodowego, ścieżki edukacyjnej lub określania predyspozycji zawodowych?	40
Wykres 41. Proszę wymienić te miejsca\instytucje	41