



I (I) 2022

Pracuj w Małopolsce

O doradztwie zawodowym, uczeniu się przez całe życie i współpracy

Rozmowa z Michałem Kądziołką, wicedyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie



Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wraz z powiatowymi urzędami pracy z Małopolski wykonał badanie „Barometr zawodów” na rok 2022. Co wynika z tej prognozy zapotrzebowania na zawody?

Wyniki „Barometru zawodów” są dla nas informacją, czego możemy się spodziewać na rynku pracy w ciągu najbliższego roku. W oparciu o Barometr wybierana jest między innymi tematy-

ka szkoleń i kursów skierowanych do osób bezrobotnych i pracujących, którzy potrzebują podniesienia lub uzupełnienia swoich kwalifikacji zawodowych.

Barometr może być również wskazaniem dla uczniów i rodziców. Należy jednak pamiętać, że podstawą wyboru kierunku dalszego kształcenia powinno być zawsze rozważenie swoich predyspozycji. Ważne, żeby decyzji o przyszłym zawodzie nie podej-

mować wyłącznie w oparciu o aktualne trendy rynkowe. Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje na rynku pracy będzie się zmieniało i zanim dzisiejszy uczeń rozpocznie aktywność zawodową sytuacja może być już nieco inna. Dlatego tak istotne jest dla nas dobrej jakości poradnictwo zawodowe na każdym etapie życia. W naszych projektach stawiamy bardzo mocny akcent na szeroki dostęp do usług doradczych dla Małopolan.

Co jeszcze jest ważne, aby umocnić swoją pozycję na rynku pracy?

Rynek pracy potrzebuje osób z konkretnymi kwalifikacjami zawodowymi, które są weryfikowane certyfikatami czy określonymi umiejętnościami. Z drugiej strony kluczowa dla rynku jest cała sfera kompetencji, także miękkich, których posiadania muszą być świadomi pracownicy.

Trzeba też zwrócić uwagę na to, że rynek pracy zmienił się bardzo w ostatnim dwudziestoleciu. Obecnie, część pracowników jest przygotowana do wykonywania zawodu, posiada odpowiednie kompeten-

cje. Nie mają oni problemów z satysfakcjonującą pracą. Natomiast dla dużej części pracowników koniecznością jest bycie gotowym na częste zmiany, także zmianę swoich kwalifikacji. W tych sytuacjach powinniśmy kierować się swoimi predyspozycjami, posiadanymi kompetencjami, ale bardzo często nie potrafimy samodzielnie je określić.

Przy określaniu kompetencji bardzo dobrze sprawdza się doradztwo zawodowe. Doradca zawodowy może być pomocny przy ich mapowaniu. Podczas spotkań można przeprowadzić bilans, czyli przeanalizować stosunek naszego doświadczenia, do tego, co jest jeszcze przed nami i co jest nam potrzebne w drodze zawodowej. Doradca pomaga spojrzeć szerzej na nasze doświadczenie, poukładać nasz plan i skonkretyzować kolejne kroki.

Dla kogo szczególnie ważne jest doradztwo zawodowe?

Jest ono ważne na każdym etapie życia zawodowego. Zarówno dla osób młodych,

Ciąg dalszy na str. 3

Barometr
zawodów 2022
str. 2-3

Zawód
blacharz-dekarz
str. 4-5

W tych zawodach
znajdziesz pracę
str. 6-7

Krajowy Fundusz
Szkoleniowy
str. 8

Barometr zawodów 2022

województwo małopolskie

www.barometrzawodow.pl

DEFICYT

Brukarze
Cieśle i stolarze budowlani
Dekarze i blacharze budowlani
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy
Fizjoterapeuci i masażyści
Fryzjerzy
Inżynierowie budownictwa
Kierowcy autobusów
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
Kierownicy budowy
Kucharze

Lekarze
Magazynierzy
Mechanicy pojazdów samochodowych
Monterzy instalacji budowlanych
Murarze i tynkarze
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
Nauczyciele przedmiotów zawodowych
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Operatorzy obrabiarek skrawających
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
Pielęgniarki i położne

Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
Psycholodzy i psychoterapeuci
Ratownicy medyczni
Robotnicy budowlani
Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Samodzielni księgowi
Spawacze
Sprzedawcy i kasjerzy
Szefowie kuchni

RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych
Agenci ubezpieczeniowi
Akustycy i realizatorzy dźwięku
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
Animatory kultury i organizatorzy imprez
Architekci i urbaniści
Architekci krajobrazu
Archiwiści i muzealnicy
Asystenci w edukacji
Betoniarze i zbrojarze
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
Biologowie, biotechnolodzy i diagnosty laboratoryjni
Blacharze i lakiernicy samochodowi
Ceramicy przemysłowi
Cukiernicy
Dentyści
Diagnosty samochodowi
Dziennikarze i redaktorzy
Farmaceuci
Filolodzy i tłumacze
Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
Floryści
Fotografowie
Geodeci i kartografowie
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
Graficy komputerowi
Inspektorzy nadzoru budowlanego
Instruktorzy nauki jazdy
Instruktorzy rekreacji i sportu
Inżynierowie chemicy i chemicy
Inżynierowie elektrycy i energetycy
Inżynierowie inżynierii środowiska
Inżynierowie mechanicy
Kamieniarze
Kelnerzy i barmani
Kierowcy samochodów osobowych
Kierownicy ds. logistyki
Kierownicy ds. produkcji
Kierownicy ds. usług
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
Kierownicy sprzedaży
Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
Kosmetyczki
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
Lakiernicy
Listonosze i kurierzy

Logopedzi i audiofonolodzy
Maszyniści
Mechanicy maszyn i urządzeń
Meteorolodzy, geolodzy, geografowie
Monterzy elektroniki
Monterzy konstrukcji metalowych
Monterzy maszyn i urządzeń
Monterzy okien i szklarze
Nauczyciele języków obcych i lektorzy
Nauczyciele nauczania początkowego
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
Nauczyciele przedszkoli
Obuwnicy
Ogrodnicy i sadownicy
Operatorzy aparatury medycznej
Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
Operatorzy maszyn włókienniczych
Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
Opiekunki dziecięce
Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
Pedagodzy
Piekarze
Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
Pomoce kuchenne
Pomoce w gospodarstwie domowym
Pozostali specjaliści edukacji
Pracownicy administracyjni i biurowi
Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
Pracownicy ds. jakości
Pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP
Pracownicy ds. techniki dentystycznej
Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
Pracownicy myjni, pralni i prasowni
Pracownicy obsługi ruchu szynowego
Pracownicy ochrony fizycznej
Pracownicy poczty
Pracownicy poligraficzni
Pracownicy przetwórstwa metali
Pracownicy przetwórstwa spożywczego

Pracownicy służb mundurowych
Pracownicy socjalni
Pracownicy sprzedaży internetowej
Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankierzy, teleankierzy
Pracownicy usług pogrzebowych
Pracownicy zajmujący się zwierzętami
Prawnicy
Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
Przedstawiciele handlowi
Przetwórcy mięsa i ryb
Recepcjoniści i rejestratorzy
Robotnicy leśni
Robotnicy obróbki skóry
Rolnicy i hodowcy
Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
Sekretarki i asystenci
Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
Specjaliści administracji publicznej
Specjaliści ds. finansowych
Specjaliści ds. organizacji produkcji
Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
Specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych
Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Specjaliści technologii żywności i żywienia
Specjaliści telekomunikacji
Spedytorzy i logistycy
Sprzątaczkę i pokojowe
Ślusarze
Tapicerzy
Technicy budownictwa
Technicy informatycy
Technicy mechanicy
Weterynarze
Windykatorzy
Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
Zaopatrzeniowcy i dostawcy

NADWYŻKA

Ekonomiści

„Barometr zawodów” jest prognozą zapotrzebowania na pracowników w 2022 r. Badanie zostało przeprowadzone przez ekspertów na przełomie III i IV kwartału 2021 r. Sytuacja w niektórych zawodach może się zmienić w zależności od uwarunkowań rynkowych. Wyniki wojewódzkie uwzględniają zawody ocenione w co najmniej połowie powiatów.



Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Koordinator na poziomie wojewódzkim oraz ogólnopolskim

Zlecający badanie

Ciąg dalszy rozmowy z Michałem Kądziołką, wicedyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie ze str. 1.

wchodzących na rynek pracy, jak i później, kiedy nasza kariera się rozwija.

Chciałbym także zwrócić uwagę na potrzebę przygotowywania ludzi już będących na rynku pracy do wykonywania zawodów deficytowych. Jest to związane z promocją idei uczenia się przez całe życie. Budzenie motywacji do edukacji, zdobywania nowych kompetencji przez całe życie zawodowe, to jest obecnie jedno z najważniejszych wyzwań dla instytucji rynku pracy i edukacji.

Pan Dyrektor pokazuje sposoby realizacji naszej drogi zawodowej.

A na jakich kompetencjach, które będą najbardziej cenione w przyszłości, powinniśmy się skupić?

Analizy pokazują, że powszechnej automatyzacji towarzyszyć będzie zapotrzebowanie na „kompetencje przyszłości”, wśród których znajdują się: umiejętność adaptacji do zmian, współpracy, rozwiązywania problemów, kreatywność, czy też kompetencje cyfrowe i zawodowe – typowe dla danego stanowiska pracy. Rynek pracy potrzebuje fachowców z kompetencjami miękkimi, ale też konkretnymi umiejętnościami zawodowymi.

Wyzwania, które wymienia Pan Dyrektor są związane z edukacją, rynkiem pracy i tak naprawę życiem zawodowym każdego Małopolanina. Jak te cele mogą być realizowane?

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jako instytucja województwa małopolskiego bardzo mocno stawia na współpracę. Realizujemy w tym obszarze także cele Zarządu Województwa Małopolskiego, który podkreśla potrzebę bycia blisko mieszkańca Małopolski. W ostatnich dwóch latach podpisaliśmy ponad 250 porozumień z instytucjami, organizacjami, uczelniami gminami, starostwami. Współ-

pracujemy też z sołtysami, kołami gospodyń wiejskich. To wszystko sprawia, że nasza oferta czy też promowane idee docierają do mieszkańców każdej miejscowości w Małopolsce.

Zaangażowanie wielu instytucji, zdobywanie ambasadorów doradztwa zawodowego i idei uczenia się przez całe życie jest kluczowe. Ten temat musi być promowany na każdym poziomie – od regionu do sołectwa, a tego typu inicjatywy powinny być rozwijane i wzmacniane przez środowisko edukacji, pracodawców i instytucji publicznych.

Dziękujemy za rozmowę.

Czym jest „Barometr zawodów”?

To jednoroczna prognoza rynku pracy, która pokazuje zapotrzebowanie na zawody. Badanie prowadzone jest przez powiatowe urzędy pracy lokalnie w całej Polsce, dzięki temu

można zobaczyć wyniki dla każdego powiatu, województwa i całościowo dla kraju. Barometr powstaje podczas panelu ekspertów obserwujących rynek pracy z różnych perspektyw. „Ba-

rometr zawodów” powstał na zlecenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, a jego koordynatorem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – instytucja województwa małopol-

skiego. Pełne wyniki można zobaczyć na stronie

www.barometrzwodow.pl.

Priorytety wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2022:

1. wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej,
2. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem,
3. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,

4. wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych,
5. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw

- społecznych prowadzonym przez MRiPS,
6. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i na-

- rzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych,
7. wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.

Priorytety wydatkowania środków rezerwy KFS w roku 2022:

1. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia,
2. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności,
3. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.



Każdy dom musi mieć dach

- Jeżeli człowiek boi się pracy fizycznej, to niczego nie osiągnie. Chcę być fachowcem, a w przyszłości Mistrzem.

O wyborze zawodu blacharza-dekarza wypowiada się **Patryk Rzeźnik**, uczeń III klasy Zespołu Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości im. ks. kard. Adama S. Sapiehy Małopolskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Krakowie.

- Nie jestem robotnikiem i nigdy nie będę. Jestem rzemieślnikiem.

Ten zawód stał się moją pasją. O spełnieniu w zawodzie blacharza-dekarza opowiedział redakcji „Pracuj w Małopolsce” **Jakub Kowal**, mistrz dekarstwa z 12-letnim stażem zawodowym.



ki, pozostałe dwa dni to lekcje w szkole. Praktykę odbywam na warsztacie w Zakładzie Blacharsko-Dekarskim u Pana Grzegorza Adamskiego. Na warsztacie najpierw uczono mnie obsługi narzędzi, wykonywania prefabrykatów do pokrycia dachów, a dopiero później mogłem nabierać doświadczenia przy pracach na dachu. Od moich „Mistrzów – Nauczycieli” bardzo dużo się nauczyłem. Zawsze dokładnie, cierpliwie tłumaczyli i pokazywali, jak daną rzecz mam zrobić. Bez nich nie nauczyłbym się wielu rzeczy. Dzisiaj wiem, że w życiu można się wszystkiego nauczyć, trzeba tylko chcieć i ciągle się doskonalić. Nie można również bać się popełniać błędów. Ważna jest też wiedza z matematyki i geometrii, bo w zawodzie blacharza-dekarza, wiele rzeczy wymaga umiejętności obliczeń. Wiem, że praca na dachu jest trudna i bywa niebezpieczna, ale w czasie praktyk ją polubiłem. Najbardziej fascynowała mnie praca przy dachach zabytków – kościołach i fortach, bo mogłem lepiej poznać ich architekturę i historię. Poza tym każdy dach jest inny.

Mój tata z wykształcenia jest mechanikiem samochodowym, nie pracuje w zawodzie, zajmuje się produkując meble. Chciałem iść w jego ślady i zostać stolarzem. Tę pasję rozwijałem w gimnazjum, podczas zajęć technicznych. O zawodzie blacharza-dekarza dowiedziałem się przypadkowo. W gimnazjum na lekcji wychowania uczestniczyłem w spotkaniu z Panem Grzegorzem Adamskim, właścicielem Zakładu Blacharsko-Dekarskiego. Wówczas po raz pierwszy dowiedziałem się, na czym dokładnie polega zawód blacharza-dekarza. Zaimponowała mi praca na wysokości oraz możliwość własnoręcznego wykonywania różnorodnych elementów z blachy i drewna. Po tym spotkaniu razem z trzema kolegami z klasy zdecydowaliśmy się, że zostaniemy dekarzami. Ostatecznie oni się wycofali, ja pozostałem przy swojej decyzji. Zespół Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości wybrałem, ponieważ był najbliżej mojego domu. W szkole najpierw miałem trzy dni nauki i dwa dni praktyki, teraz w trzeciej klasie mam trzy dni prakty-

Edukację w szkole kończę w przyszłym roku. Potwierdzeniem moich kwalifikacji będzie egzamin i uzyskanie dyplomu czeladniczego. Uważam, że jestem przygotowany do rozpoczęcia pracy zaraz po szkole. I chcę ten zawód wykonywać, bo oprócz tego, że stał się moją pasją, to można całkiem dobrze zarobić. Pan Adamski, który poznał mnie na praktykach, już zaproponował mi pracę i zamierzam z tej propozycji skorzystać. Chcę u niego pracować i jednocześnie dalej się kształcić. Wiem, że w tym zawodzie, jak na razie, bez problemu znajdę zatrudnienie, ponieważ nie ma wielu chętnych do jej wykonywania. Moi rówieśnicy boją się pracy fizycznej i często używanego określenia „robot”. Dla mnie blacharza-dekarza to nie robotnik. To rzemieślnik i chcę nim być. Chcę być fachowcem, a w przyszłości Mistrzem dekarstwa.



Praca w fachu blacharza-dekarza przekroczyła moje szkolne wyobrażenie o tym zawodzie. Na początku drogi zawodowej kluczowe jest spotkanie ucznia z pracodawcą. Pierwsze dni na praktykach zawodowych to ciężka praca fizyczna, śmiem twierdzić, że próba wytrzymałości. Natomiast spotkanie z pracodawcą, który pokaże możliwości, różnorodność i atrakcyjność zawodu, otwiera wyobrażenie o perspektywach, jakie czekają na osoby, które zdobędą ten fach i staną się specjalistami na rynku.

Na moją decyzję o pracy w zawodzie wpłynęło pierwsze spotkanie z pracodawcą oraz dobrze wyposażony warsztat. Zobaczyłem różnorodność maszyn, które dają mnóstwo możliwości na wykorzystanie posiadanej wiedzy, ale też na rozwój zawodowy. My nie robimy rzeczy według instrukcji, ale według własnego pomysłu. To

daje nam szansę, oczywiście przy zachowaniu zasad sztuki tego fachu, pokazać swoją indywidualną pracę.

Przy realizacji projektów, często przy prestiżowych obiektach, takich jak muzea, zabytkowe kościoły, forte, zabytkowe kamienice, wykonujemy samodzielnie elementy estetyczne i piękne. Sam jestem czasami zaskoczony, jakie rzeczy są na warsztacie wykonywane. To daje potwierdzenie, że ten zawód jest dla Mistrzów.

Praca blacharza-dekarza to oczywiście także wymagająca praca fizyczna. Natomiast, nie dla każdego kandydata do pracy, oczywiście jest to, że blacharza-dekarza ma realny wpływ na efekt swojej pracy, ma szansę na realizację autorskich pomysłów, które dają satysfakcję i spełnienie. Blacharza-dekarza nie jest robotnikiem. Jest rzemieślnikiem.

– zawód blacharz-dekarz

- Pracodawca to Mistrz, Mentor, Nauczyciel
O potrzebie eksperymentowania w zawodzie blacharz-dekarz wypowiada się **Grzegorz Adamski**, członek Małopolskiego Cechu Rzemieślników i Przedsiębiorców Budowlanych, Przewodniczący Komisji Egzaminacyjnej, właściciel Zakładu Blacharsko Dekarskiego Grzegorz A. Adamski



W moim życiu zawodowym, które od zawsze jest związane z prowadzeniem firmy dekarzkiej, widziałem uczniów przychodzących na praktyki, którzy nie wykorzystali dobrze czasu na naukę, ponieważ podjęli złą decyzję na etapie wyboru szkoły i nie zmienili jej w od-

powiednim momencie. Widziałem też mnóstwo młodych osób, które przychodziły skulone, natomiast były wytrwałe i podczas wykonywania zawodu blacharz-dekarz ich postawa wyprostowała się. To dzięki poczuciu własnej wartości, które nabrały, podczas wykonywania tego mistrzowskiego fachu.

Młode osoby do zawodu zachęca możliwość eksperymentowania. Trzeba pokazać im tę drogę i dać możliwość wykonywania projektów o indywidualnym charakterze, gdzie efekt osiąga się metodą prób i błędów. Pracownicy w mojej firmie nie są montażyстами, ale sami wytwarzają materiały, są twórcami. Umiejętności manualne posiadamy różne i to wyróżnia naszą indywidualność jako Mistrzów. Wartością dodaną jest to, że blacharze-dekarze posiadają dyplomy rzemieślnicze: czeladnicze i mistrzowskie, które potwierdzają ich wiedzę i profesjonalizm.

Ważne są też wzorce i mentorzy, ponieważ kariera blacharza-dekarza ewoluuje. Najpierw jest uczeń, potem czeladnik, a następnie Mistrz.

Sama perspektywa pracy w zawodzie blacharza-dekarza jest długa. Zawsze będzie potrzebna baza wykonana przez rzemieślnika, której będą towarzyszyły nowe rozwiązania technologiczne. Dlatego też widzę ogromną wartość w wielopokoleniowych firmach. Nie tylko dlatego, że na rynku jest deficyt blacharzy-dekarzy, ale także dlatego, że ta praca jest wielowymiarowa. Część niej jest skupiona na ciężkim wysiłku fizycznym przy montażu elementów pokryć dachowych, ale jest też część warsztatowa, gdzie projektowane i tworzone są rozwiązania dla konkretnych zamówień. To daje możliwości zarządzania pracownikami pod kątem ich wieku, doświadczenia i indywidualnych predyspozycji.

W promocji zawodu blacharz-dekarz widzę ogromną rolę pracodawców, którzy muszą być przekonujący. Praca blacharza-dekarza to ciężka praca fizyczna, ale rolą pracodawcy jest dać światelko w tunelu, które pokaże, że jest to jeden z najlepszych zawodów w branży budowlanej.



W tych powiatach i w tych



Adam Biernat

Kierownik Zespołu Badań, Analiz i Programowania Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie. W latach 2006-2015 był kierownikiem projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Jest jednym z pomysłodawców ogólnopolskiego badania zapotrzebowania na zawody „Barometr zawodów”, którego WUP w Krakowie jest koordynatorem ogólnopolskim.

Rynek pracy **Małopolski Zachodniej (powiaty oświęcimski, chrzanowski, olkuski, wadowicki)** można nazwać rynkiem zrównoważonym ze wskazaniem na deficyty w branży budowlanej, handlowej i edukacyjnej. Deficyt ten wynika najczęściej z braku osób z wymaganymi kwalifikacjami – np. w szkolnictwie, z trudnych warunków pracy, np. w handlu (praca zmianowa, trudny dojazd, niskie zarobki) oraz ograniczeń zdrowotnych, czy wymagań pracy w delegacji, poza miejscem zamieszkania (np. w branży budowlanej i transportowej). Zapotrzebowanie

na zawody budowlane wiąże się m.in. z budową marketów oraz rozwojem zakładów produkcyjnych.

W powiatach **Małopolski Południowej (powiaty tatrzański, gorlicki, nowotarski, suski, limanowski, nowosądecki i Nowy Sącz)** ze względu na ukształtowanie terenu i walory przyrodnicze obserwujemy rozwój turystyki i wzrost jej znaczenia jako źródła zarobków dla mieszkańców – rozwija się agroturystyka, powstaje odpowiednia infrastruktura. Brakuje wykwalifikowanych pracowników w branży budowlanej, handlowo-

-usługowej, gastronomicznej, czy hotelarskiej. Sytuacja ta wynika w dużej mierze ze stosunkowo niskich wynagrodzeń, a także pracy w szarej strefie, braku odpowiednich predyspozycji czy trudności komunikacyjnych, zwłaszcza z dojazdem do pracy komunikacją publiczną w porach wieczornych i nocnych, a także w szczytowych okresach poszczególnych sezonów. Subregion ten jest również terenem rolniczym i coraz bardziej odczuwalny jest brak niewykwalifikowanych osób do wykonywania prac prostych, a niszę w tym zakresie niejednokrotnie uzupełniają cudzoziemcy.

Zmiany na rynku pracy w **centralnej części Małopolski (Kraków oraz powiaty krakowski, wielicki, myślenicki, bocheński, brzeski)** przyniosły m.in. upowszechnienie się pracy zdalnej, co może wpływać na trendy widoczne na lokalnych rynkach pracy. Nie bez znaczenia jest rozwój technologiczny i związane z nim zmiany w zapotrzebowaniu na poszukiwane kompetencje cyfrowe, a także konieczność zwiększonej elastyczności w kwestii zatrudnienia i tworzenia sprzyjających warunków do rozwoju zawodowego pracowników. Położenie powiatów i dobre skomunikowanie z Krakowem powoduje to, że wielu pracowników

codziennie dojeżdża do pracy w stolicy województwa. W deficycie utrzymują się zawody z branży budowlanej i produkcyjnej, co jest związane nie tylko ze specyfiką struktury zatrudnienia w powiatach, ale również ze zwiększaniem produkcji przemysłowej po okresie spowolnienia podczas pandemii. Podobnie jak w całym województwie narastają problemy z pozyskiwaniem pracowników w zawodach medycznych oraz opieki zdrowotnej i socjalnej.

W Małopolsce Północnej i Wschodniej (powiaty proszowicki, miechowski, dąbrowski, tarnowski i Tarnów) rynek pracy jest nastawiony m.in. na szeroko rozumiany handel, występuje zapotrzebowanie na sprzedawców, pracowników sprzedaży internetowej, specjalistów PR, marketingu i sprzedaży. Jest to skutek częściowego przeniesienia się handlu do sieci internetowej, wynikający z nowych przyzwyczajęń konsumentów. Niewątpliwie na trudności ze znalezieniem odpowiedniej kadry w tych branżach mają wpływ niskie zarobki, starzejąca się kadra pracowników, w wielu przypadkach konieczność pracy w delegacji, ale też problemy z dojazdem z miejsca zamieszkania do miejsca wykonywania pracy.

W prognozie na rok **2022** liczba **zawodów deficytowych** w województwie **wzrosła z 28 do 34**, co stanowi **wzrost o 21 proc.**

Do zawodów deficytowych z **branży edukacyjnej**, występujących już w **poprzedniej** edycji badania (nauczyciele praktycznej nauki zawodu i nauczyciele przedmiotów zawodowych), **dołączyli** nauczyciele **szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych**.

W prognozie na **2022** rok, w porównaniu z **2021** rokiem, w Małopolsce jest **8 nowych zawodów deficytowych**. Obejmują one zawody **związane z budownictwem** (brukarze, inżynierowie budownictwa, kierownicy budowy, robotnicy budowlani), **gastronomią** (kucharze, szefowie kuchni), **edukacją** (nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych) i **handlem** (sprzedawcy i kasjerzy).

Do **zawodów deficytowych** dołączyły dwa zawody z grupy zawodów gastronomicznych - **kucharze i szefowie kuchni**. Jest to pośredni efekt czasowego ograniczenia możliwości funkcjonowania branży w czasie pandemii. Część osób, które utraciły pracę w gastronomii **przekwalifikowały się** i dzisiaj, przy wciąż niepewnej sytuacji pandemicznej, **nie są zainteresowani powrotem** do pracy w gastronomii

zawodach znajdziesz pracę

Wśród zawodów medycznych **pielęgniarki i położne** są zawodem deficytowym we wszystkich powiatach Małopolski, **lekarze** w 19 powiatach, a **ratownicy medyczni** w 13. W znaczącej liczbie powiatów deficyt jest prognozowany również w innych zawodach wchodzących w skład szeroko pojętej opieki zdrowotnej, takich jak **psycholodzy i psychoterapeuci** (17), **opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej** (17) oraz **fizjoterapeuci i masażyści** (15).

Sprzedawcy i kasjerzy występują w grupie zawodów deficytowych w **11 powiatach**.

W siedmiu (Kraków, powiat suski, krakowski, wadowicki, nowosądecki, Tarnów i tarnowski, chrzanowski, miechowski, limanowski, wielicki) brakuje również **pracowników sprzedaży internetowej**.

Zawód **kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych** jest zawodem deficytowym we wszystkich powiatach Małopolski.

Z zawodów deficytowych w prognozie na rok 2021 do **zrównoważonych** w prognozie na rok 2022 przeszły dwa zawody: **piekarze** oraz **krawcy i pracownicy produkcji odzieży**.

Tylko w **trzech powiatach** Małopolski **nie odnotowano** zawodów nadwyżkowych: w powiecie **chrzanowskim, suskim i wielickim**.

Aż **65 proc.** zawodów z **branży budowlanej** to zawody deficytowe.

Zawody deficytowe w branży budowlanej najczęściej były wskazywane w **Krakowie, Nowym Sączu, powiecie suskim i nowosądeckim**. Grupa deficytowych zawodów budowlanych rozszerzyła się o zawody kierownicze w tej branży, czyli **kierowników budowy i inżynierów budownictwa**.

Najczęstsze powody deficytów:

- brak wymaganych umiejętności,
- brak lub dezaktualizacja kwalifikacji i uprawnień,
- niewystarczające doświadczenie zawodowe,
- zły stan zdrowia,
- brak chęci do pracy w wyuczonym zawodzie,
- wyjazdy do pracy za granicą,
- nieatrakcyjne warunki zatrudnienia, w tym wynagrodzenie nieadekwatne do warunków pracy,
- praca poza miejscem zamieszkania, wymuszająca rozłąkę z rodziną lub wymagająca czasochłonnych i kosztownych dojazdów,
- brak dogodnego dojazdu komunikacją publiczną do miejsca wykonywania pracy, zwłaszcza w wypadku pracy zmianowej lub weekendowej.

Kształć się i pracuj

Świadomy pracodawca wie, że w kadry należy inwestować. Szybkie zmiany w gospodarce, postęp technologiczny, potrzeba wprowadzania nowych produktów i usług powodują, że kto się nie rozwija ten traci profity. Warto więc zainteresować się możliwościami jakie daje Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

Jakość personelu firmy ma wpływ na jej rynkową konkurencyjność. Łatwiej o sukces, gdy ma się „na pokładzie” pracowników zmotywowanych,

otwartych na możliwości rozwoju i zdobywania doświadczenia. Kształcenie personelu niesie ze sobą koszty, jednak dbający o rozwój pracodawca może liczyć na pomoc w tym zakresie.

Rok 2022 jest dziewiątym, w którym do pracodawców trafiają środki KFS. Dotychczas małopolscy pracodawcy otrzymali ponad 111 milionów złotych. Środki te pozwoliły na finansowanie m.in. szkoleń, kursów czy studiów podyplomowych ponad 54 tysiącom pracowników.

Pracodawcy mogą liczyć na wsparcie w wysokości 80 procent wartości kształcenia, a mikroprzedsiębiorcy, czyli firmy zatrudniające do 9 pracowników, mogą uzyskać sfinansowanie szkoleń w całości.

Dotychczas ponad 10 tysięcy pracodawców skorzystało ze środków KFS w Małopolsce. Jak do nich dołączyć? Należy skontaktować się z Powiatowym Urzędem Pracy właściwym dla siedziby pracodawcy. Pracownicy urzę-

du wyjaśnią, jakie dokumenty należy przygotować i w jakim terminie złożyć wniosek o dofinansowanie szkoleń. Nabory wniosków w poszczególnych powiatach rozpoczną się w pierwszym kwartale 2022 roku.

Doradztwo w zakresie przygotowania wniosku i uzasadnienia dofinansowania prowadzi także Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie: plac Na Stawach 1, pok. 121, tel. 12 428 78 25, e-mail: kfs@wup-krakow.pl.



Rys. Łukasz Dygoń.

Redakcja:

Redaktor naczelny: Jan Gąsienica-Walczak - dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Zespół redakcyjny:

Alina Paluchowska - wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie,
Michał Kądziołka - wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie,
Andrzej Zajac - przewodniczący Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy w Małopolsce,
Katarzyna Nyklewicz, Jolanta Michalska, Adam Biernat, Barbara Dopierała, Marcin Krzowski, Łukasz Dygoń.

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
pl. Na Stawach 1
30-107 Kraków
Tel: 12 428 78 20
promocja@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl

Nakład 12000 egz.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.
Kraków 2022