



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE W RYBNIKU I POWIECIE RYBNICKIM

RYBNIK, WRZESIEŃ 2024



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Spis treści

Wstęp.....	3
1. Opis zastosowanej metodologii.....	4
2. Demografia – podstawowe informacje	6
3. Charakterystyka lokalnego rynku pracy	11
4. Wyniki badania.....	27
4.1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	27
4.2. Charakterystyka zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.....	30
4.3. Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje pracowników.....	33
4.4. Redukcja zatrudnienia w Rybniku oraz powiecie rybnickim	41
4.5. Szkolenia i rozwój pracowników.....	42
4.6. Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa	45
4.7. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku oraz ocena dostępnej oferty szkoleniowej.....	56
5. Wyniki badań jakościowych – najważniejsze informacje.....	61
5.1. Przedstawiciele Izb Rzemieślniczych – najważniejsze wnioski:	61
5.2. Przedstawiciele agencji zatrudnienia – główne wnioski.....	64
5.3. Przedstawiciele Centrów Inicjatyw Społecznych – główne wnioski	70
5.4. Przedstawiciele Szkół Zawodowych edukujących osoby z niepełnosprawnościami – główne wnioski	73
5.5. Przedstawiciele pozostałych szkół zawodowych	76
5.6. Przedstawiciel biznesu – główne wnioski	80
6. Wnioski.....	81
7. Narzędzie badawcze wykorzystane w ankietyzacji przedsiębiorców	85
8. Spis ilustracji	96



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Wstęp

Jednym z zadań Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku jest prowadzenie monitoringu sytuacji na rynku pracy na obszarze swojego działania. W tym celu w okresie od czerwca do września 2024 roku przeprowadzono badanie lokalnego rynku pracy miasta Rybnika i powiatu rybnickiego w kontekście zapotrzebowania na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje pracowników, wraz z aktualną charakterystyką rynku pracy. W tym celu opracowano metodologię badań, skonstruowano narzędzia badawcze, wykonano badania terenowe i wykonano raport końcowy zawierający podsumowanie badań i analiz pn. „Badanie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje na rynku pracy w mieście Rybniku i powiecie rybnickim”. Głównym celem badania była kompleksowa identyfikacja potrzeb zatrudnieniowych pracodawców, zlokalizowanych w obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku w kontekście zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje. W ramach osiągnięcia założeń celu głównego wykonano następujące zadania:

- szczegółowa charakterystyka lokalnego rynku pracy Rybnika i powiatu rybnickiego,
- analiza tendencji rozwojowych przedsiębiorstw z Rybnika i powiatu rybnickiego,
- analiza kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw Rybnika i powiatu rybnickiego,
- analiza dynamiki zatrudnienia w przedsiębiorstwach z Rybnika i powiatu rybnickiego,
- analiza potrzeb kadrowych, kwalifikacyjnych i szkoleniowych w przedsiębiorstwach z Rybnika i powiatu rybnickiego,
- analiza oczekiwań pracodawców z miasta Rybnika i powiatu rybnickiego w zakresie współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku.

Badanie zostało wykonane przez firmę wyłonioną w drodze zamówienia publicznego – Market Research World z siedzibą w Gliwicach.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

1. Opis zastosowanej metodologii

W badaniu zastosowano zarówno jakościowe, jak i ilościowe metody badawcze, czyli:

- a) analiza danych zastanych

Pierwszą metodą zastosowaną w badaniu była analiza danych zastanych. Analiza obejmowała szereg dokumentów strategicznych różnych poziomów, aktów prawnych, analiz, raportów, a także danych ilościowych pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego – Banku Danych Lokalnych, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach i innych źródeł danych niezbędnych do osiągnięcia celu głównego badania.

- b) telefoniczne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo CATI

Badanie zostało zrealizowane z przedstawicielami przedsiębiorstw z Rybnika oraz powiatu rybnickiego poprzez wywiady telefoniczne. Celem badania było uzyskanie oceny poszczególnych elementów polityki kadrowej, weryfikacja zapotrzebowania na pracowników, kwalifikacje i kompetencje. W sumie przebadano 150 firm. Zgodnie z poniższą strukturą. Z uwagi na niewielką próbę badawczą zastosowano dobór nieproporcjonalny. Gdyby, zachowano proporcję, w próbie znalazłyby się niemal wyłącznie firmy zatrudniające do 9 pracowników – firmy mikro.

Próba proporcjonalna wyglądałaby więc następująco:

	0-9	10-49	50-249	250+
Liczba podmiotów	211 60	682	119	16
Próba proporcjonalna	144	5	1	0

Z uwagi na niewielką liczebność próby, nie zdecydowano się na ważenie obserwacji, gdyż wyniki ogólne uwzględniałyby jedynie wypowiedzi przedstawicieli najmniejszych przedsiębiorstw.

Osiągnięta próba badawcza:



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

	0-9	10-49	50-249	250+
Liczba podmiotów	21 160	682	119	16
Próba nieproporcjonalna	79	55	16	5

- c) indywidualne wywiady pogłębione IDI z lokalnymi ekspertami rynku pracy

Wywiady indywidualne zostały zrealizowane z przedstawicielami instytucji rynku pracy, którzy posiadali największą wiedzę na temat omawianych problemów badawczych. Głównym celem było pogłębienie wiedzy na temat rynku pracy oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w Rybniku oraz powiecie rybnickim. W sumie wykonano 10 wywiadów IDI (*Individual In-Depth Interview*) Podstawowe pytania badawcze dotyczyły:

- Jakiego rodzaju miejsca pracy są, a jakie być powinny?
- Jak powinien, a jak realnie może wyglądać rynek pracy w ciągu najbliższych lat?
- Jacy inwestorzy, jakie firmy powinny być zachęcane do inwestowania w Rybniku? Jaka w tym jest rola samorządu?
- Czy „Zielona gospodarka” wykreuje zapotrzebowanie na nowe zawody, kwalifikacje, umiejętności?
- Czy jest szansa na rozwój branży IT w naszym powiecie?
- W jaki sposób sztuczna inteligencja wywrze wpływ na lokalny rynek pracy w ciągu najbliższych 3 lat i jaki będzie miało to wpływ na proces rekrutacyjny?
- Na jakie umiejętności techniczne będą zwracali uwagę rekruterzy?
- Jak zmienią się oczekiwania pracodawców i pracowników co do pracy zdalnej i jaki będzie miało to wpływ na zapotrzebowanie na umiejętności miękkie?
- Jakiego rodzaju wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia?
- Jakiego rodzaju kwalifikacje i zawody są pożądane na lokalnym rynku pracy obecnie, a jakiego rodzaju będą pożądane w przyszłości?



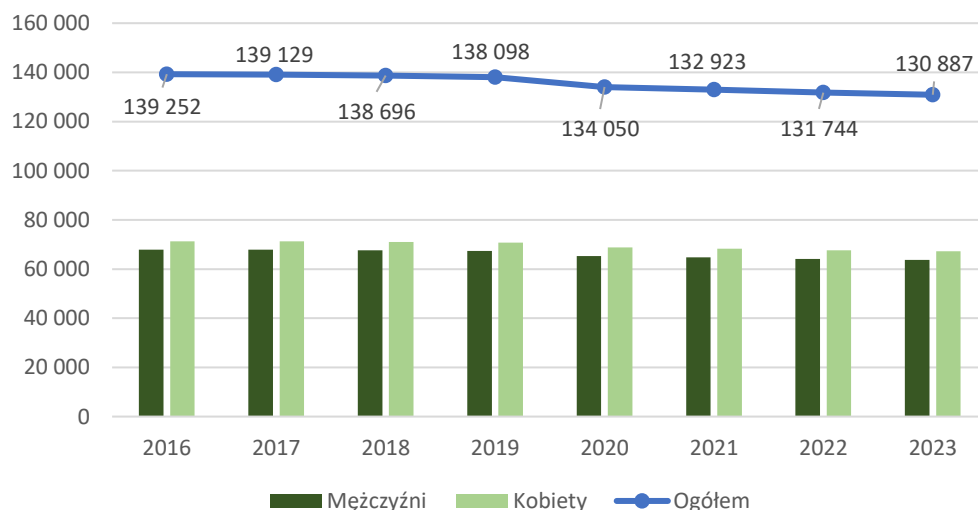
ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Co będzie wyróżniało zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje w Rybniku na tle sąsiednich powiatów?
- Jaka ma być rola powiatowego urzędu pracy w uzyskiwaniu najbardziej pożądanых przez pracodawców kwalifikacji i umiejętności zawodowych?
- Czy powiatowe urzędy pracy powinny również mieć możliwość aktywizacji wszystkich osób w wieku powyżej pięćdziesięciu, sześćdziesięciu lat pragnących uzyskać lub zmienić kwalifikacje zawodowe?

2. Demografia – podstawowe informacje

W całym analizowanym okresie, kobiety w Rybniku stanowiły ponad połowę mieszkańców miasta (w 2023 roku 51,3%). Współczynnik feminizacji wynosił 106 kobiet na 100 mężczyzn, jego wartość ukształtowała się na podobnym poziomie w kraju i w województwie (odpowiednio 107 – Polska, 108 - Śląsk). Rybnik wyludnia się w szybszym tempie niż województwo śląskie oraz Polska. Analizując okres od 2016 do 2023 roku ubyło 6,4% mieszkańców miasta – 8365 osób.

Rysunek 1. Ludność Rybnika w latach 2016-2023



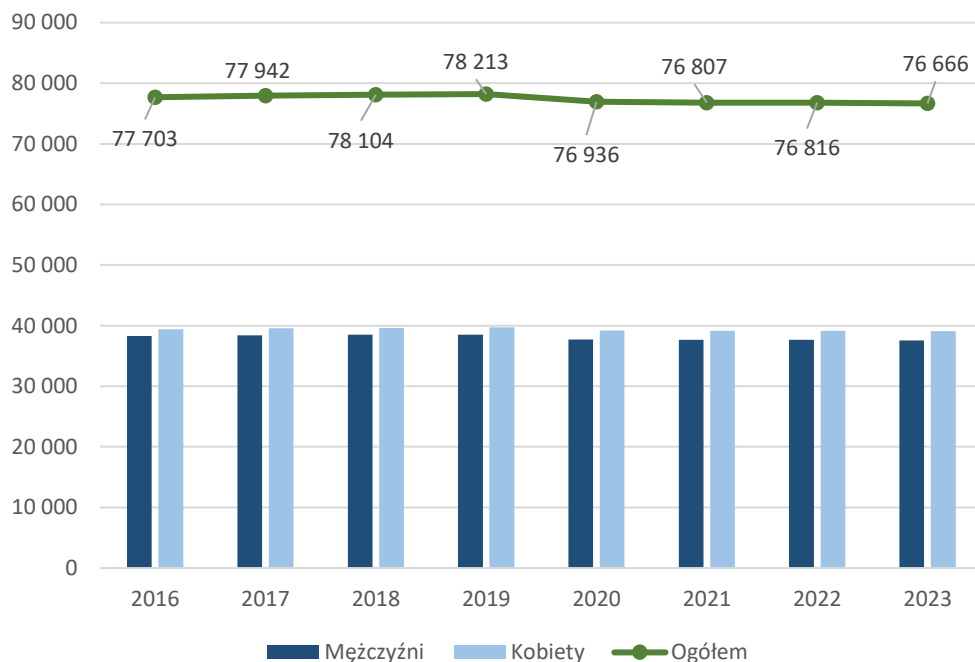
Źródło: Opracowanie na podstawie danych Urzędu Statystycznego.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

W powiecie rybnickim, podobnie jak w Rybniku, kobiety również stanowiły ponad połowę mieszkańców miasta (w 2023 roku 51,0%). Współczynnik feminizacji wynosił 104 kobiety na 100 mężczyzn, jego wartość ukształtowała się na niższym poziomie niż w kraju i województwie. W okresie od 2016 do 2023 roku z powiatu rybnickiego ubyło 1,4% mieszkańców obszaru – 1037 osób.

Rysunek 2. Ludność powiatu rybnickiego w latach 2016-2023



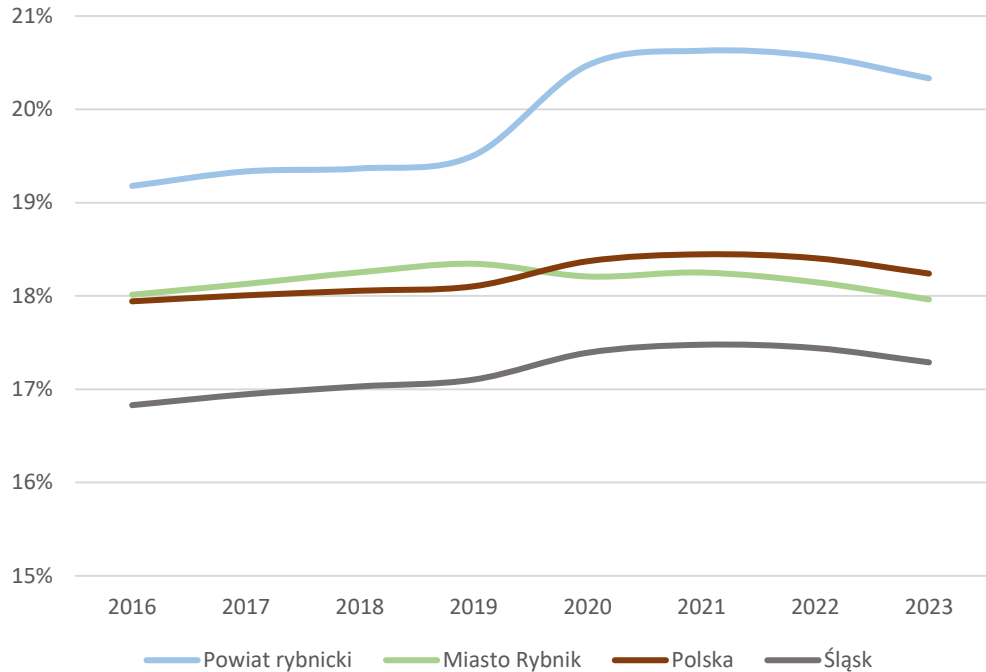
Źródło: Opracowanie na podstawie danych Urzędu Statystycznego.

Porównując dane przestrzenne można zauważyć, że na tle pozostałych obszarów w powiecie rybnickim występuje wyraźnie wyższy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym – w roku 2023 wynosił on 20,3% ogółu społeczeństwa. Dla miasta Rybnika wynosił on 18% i był porównywalny do wartości ogólnopolskich.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 3. Odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym w Rybniku, powiecie rybnickim na tle Śląska oraz Polski



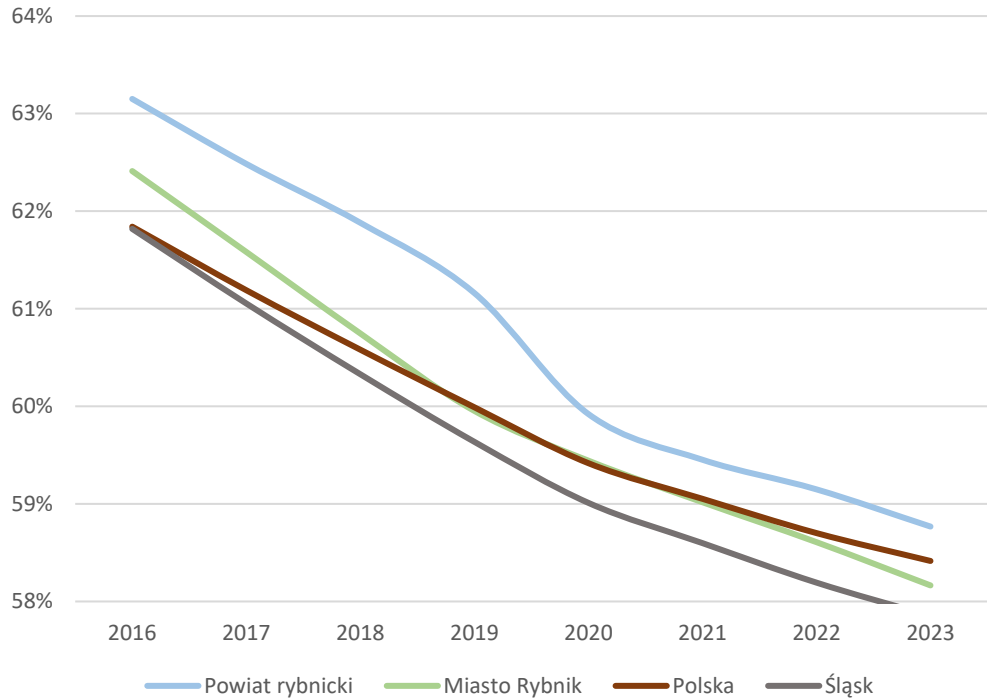
Źródło: Opracowanie na podstawie danych Urzędu Statystycznego.

Zjawisko starzenia się społeczeństwa jest dynamiczne i widoczne we wszystkich analizowanych obszarach. Najwyższy odsetek osób w wieku produkcyjnym występuje w powiecie rybnickim i na koniec 2023 roku wynosił 58,8% osób. Należy zauważyć, że na przestrzeni 7 lat wartość ta zmniejszyła się o 4,4%. Dla Rybnika, spadek był nieznacznie niższy i wyniósł 4,2% - w 2023 roku odsetek ten miał wartość 58,2%. Dynamika zmian dla obu obszarów jest większa niż dla wskaźnika wojewódzkiego (4,0%) oraz ogólnopolskiego (3,4%) w perspektywie 7 letniej.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 4. Odsetek ludności w wieku produkcyjnym w Rybniku, powiecie rybnickim na tle Śląska oraz Polski



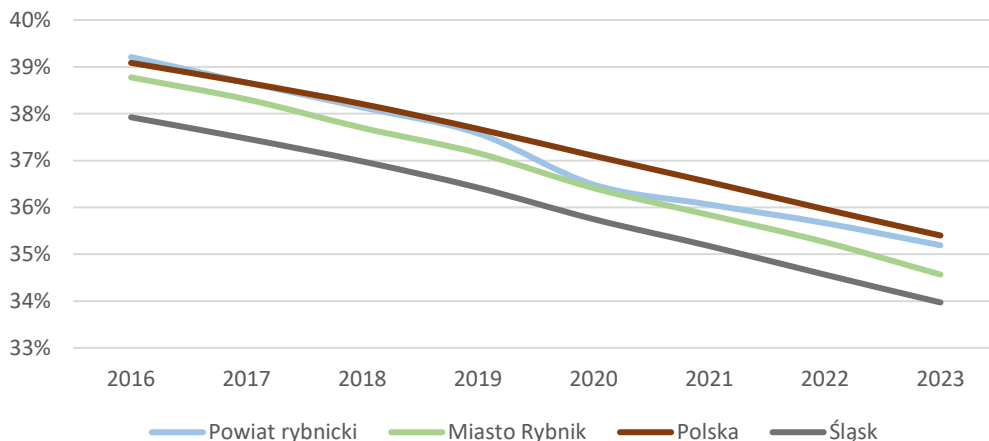
Źródło: Opracowanie na podstawie danych Urzędu Statystycznego.

Statystyka publiczna dodatkowo dzieli wiek produkcyjny na mobilny oraz niemobilny. Ten pierwszy charakteryzuje osoby pomiędzy 18 a 44 rokiem życia. Do grupy osób w wieku niemobilnym zalicza się Panów pomiędzy 45 a 64 rokiem życia oraz Panie w wieku od 45 do 59 lat. Dynamika zmian liczby osób w wieku produkcyjnym mobilnym jest niemal taka sama zarówno dla Rybnika (34,6% osób) oraz powiatu rybnickiego (35,2% osób) na tle Polski oraz województwa śląskiego. Dla każdego analizowanego obszaru liczba osób w tej grupie wiekowej zmniejszyła się o około 4% w perspektywie od 2016 roku.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

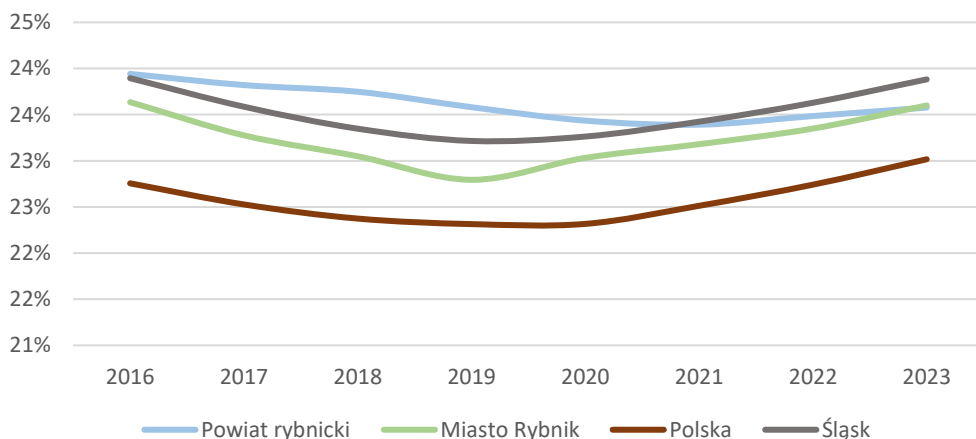
Rysunek 5. Odsetek ludności w wieku produkcyjnym mobilnym w Rybniku, powiecie rybnickim na tle Śląska oraz Polski.



Źródło: Opracowanie na podstawie danych Urzędu Statystycznego.

Dla osób w wieku produkcyjnym niemobilnym najmniejszy przyrost w stosunku do ogólnej populacji w 2023 roku miał miejsce w powiecie rybnickim. Różnice są jednak bardzo niewielkie i wynoszą 0,4 p. proc. dla powiatu rybnickiego oraz 0 dla Rybnika.

Rysunek 6. Odsetek ludności w wieku produkcyjnym niemobilnym w Rybniku, powiecie rybnickim na tle Śląska oraz Polski.



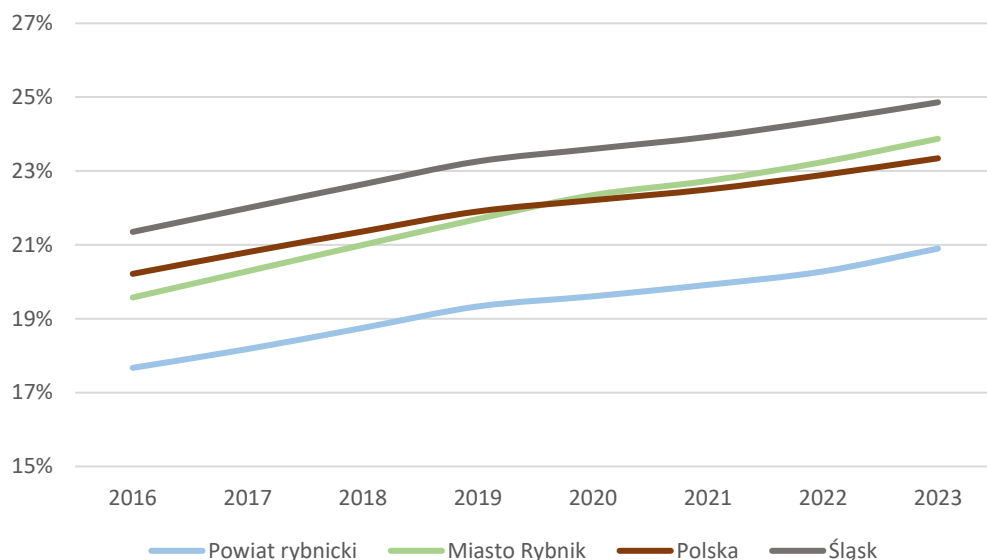
Źródło: Opracowanie na podstawie danych Urzędu Statystycznego.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Osoby w grupie poprodukcyjnej to ludzie, którzy mają 65 lat i więcej dla mężczyzn oraz 60 lat dla kobiet. W Rybniku oraz powiecie rybnickim występuje niższy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym niż w województwie śląskim. Należy zauważyć, że dynamika wzrostu w mieście w okresie 7 lat była wyższa niż na pozostałych obszarach i wyniosła 4,3%. W powiecie rybnickim było to 3,1%, w Polsce 3,2% a w województwie śląskim 3,5%.

Rysunek 7. Odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym w Rybniku, powiecie rybnickim na tle Śląska oraz Polski.



Źródło: Opracowanie na podstawie danych Urzędu Statystycznego.

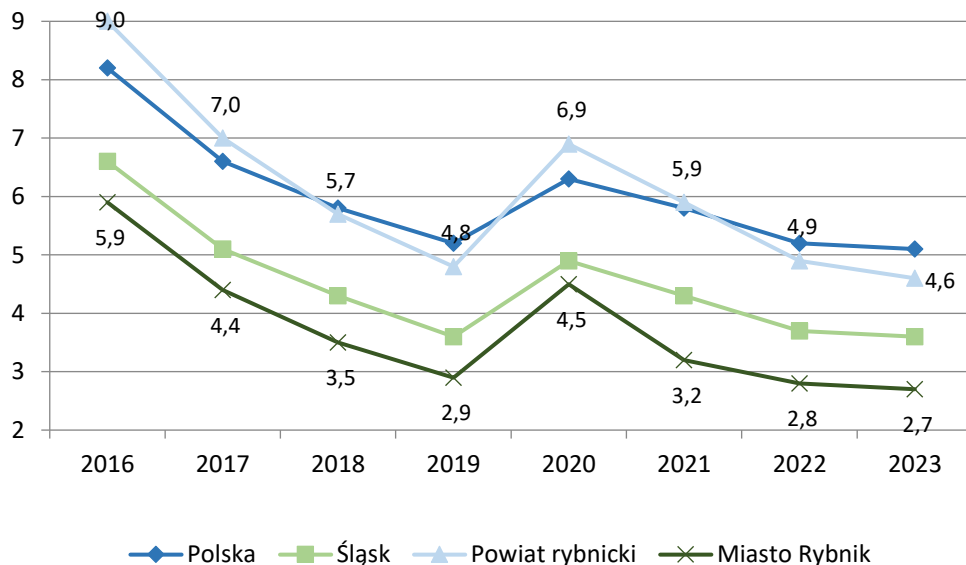
3. Charakterystyka lokalnego rynku pracy

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Rybniku na koniec 2023 roku była znacznie niższa od tej w powiecie rybnickim – wyniosła 2,7% dla miasta. Odsetek osób bezrobotnych w powiecie wynosił 4,6 i był nieznacznie niższy niż wartość ogólnopolska (5,1%). Warto zauważyć, że bezrobocie w Rybniku oraz powiecie rybnickim systematycznie spada, za wyjątkiem roku 2020, który był nietypowy dla rynku pracy z uwagi na pandemię COVID-19, która zmusiła część przedsiębiorców do redukcji zatrudnienia.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

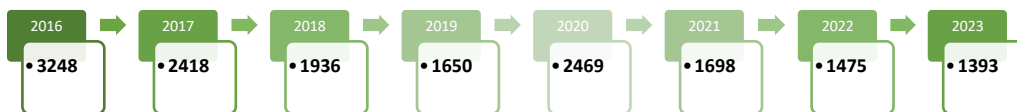
Rysunek 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce, na Śląsku, w Rybniku i powiecie rybnickim



Źródło: Opracowano na podstawie danych GUS.

W Rybniku na koniec 2023 roku były zarejestrowane 1393 osoby bezrobotne. W porównaniu do roku 2016 liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 57,2%.

Rysunek 9. Zmiana liczby osób bezrobotnych w latach 2016-2023 w Rybniku



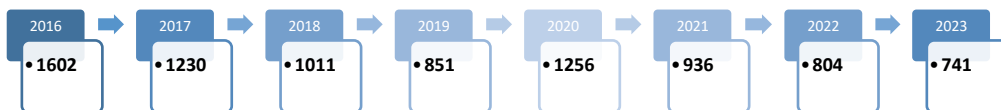
Źródło: Opracowano na podstawie danych GUS.

W powiecie rybnickim na koniec 2023 roku były zarejestrowane 741 osoby bezrobotne. W porównaniu do roku 2016 liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 53,7%. Dla porównania, w Polsce spadek w okresie 7 letnim wyniósł 41% a w województwie śląskim 48%. Redukcja bezrobocia w Rybniku oraz powiecie rybnickim na tle kraju postępuje zatem szybciej.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

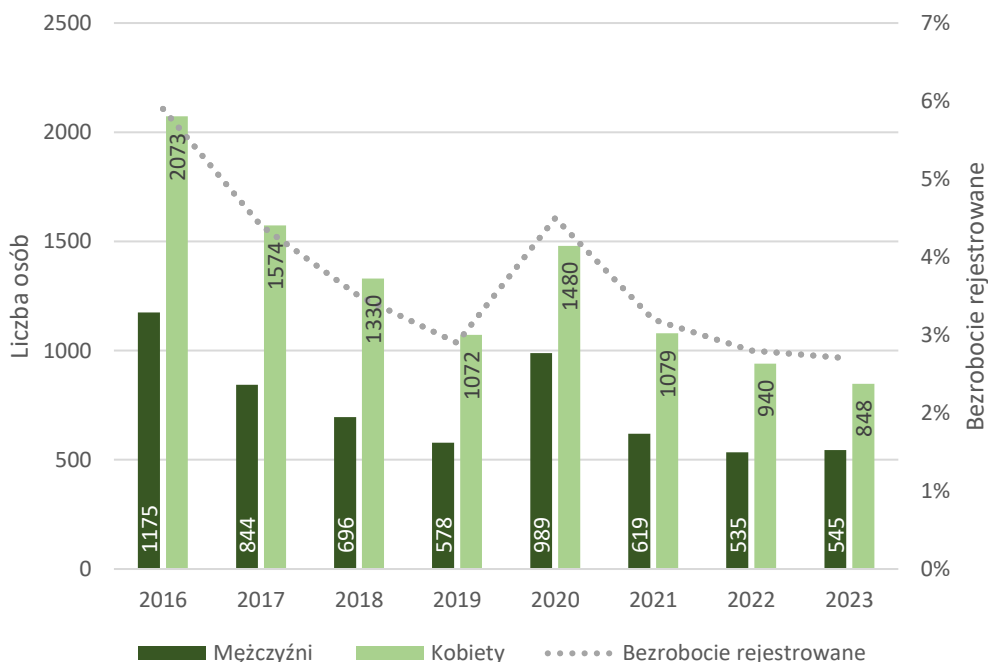
Rysunek 10. Zmiana liczby osób bezrobotnych w latach 2016-2023 w powiecie rybnickim



Źródło: Opracowano na podstawie danych GUS.

W roku 2023 liczba bezrobotnych mężczyzn w Rybniku zmniejszyła się w stosunku do roku wyjściowego (2016) o 630 (tj. o 53,6%). Znaczący spadek dotyczył również liczby bezrobotnych kobiet (o 59,1%). Udział kobiet w ogólnej populacji zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszył się z 63,8% w roku 2016 do 60,8% w roku 2023.

Wykres 1. Liczba bezrobotnych według płci oraz stopa bezrobocia rejestrowanego w Rybniku w latach 2016 - 2023



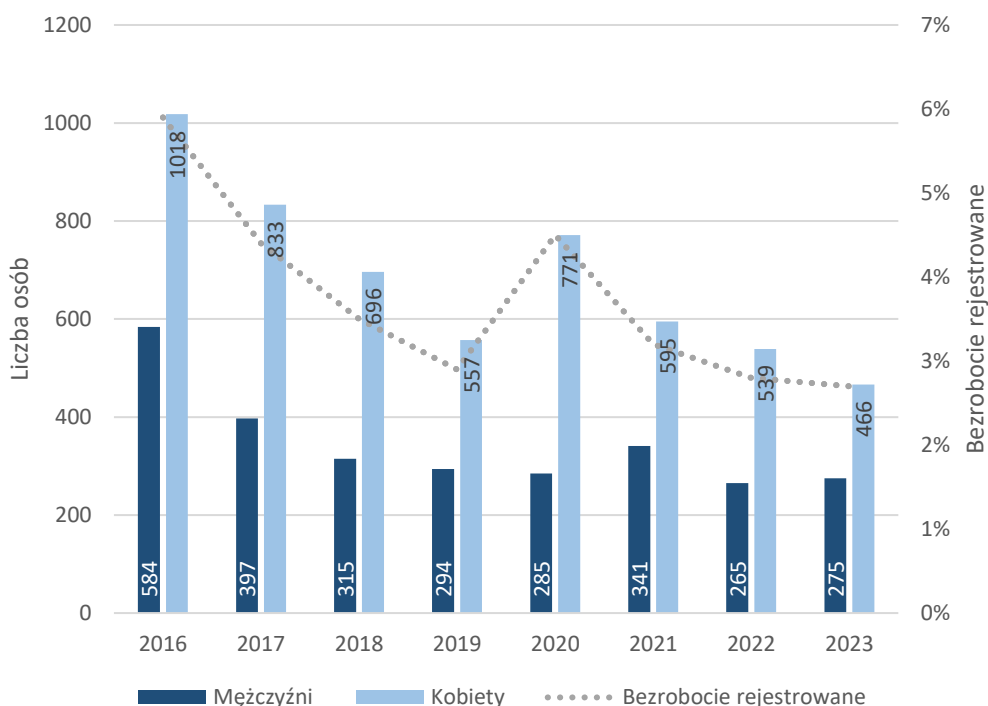
Źródło: Opracowano na podstawie danych GUS.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBICKIM

W powiecie rybnickim liczba bezrobotnych mężczyzn zmniejszyła się w stosunku do roku 2016 o 309 (tj. o 47,1%). Wyraźny spadek dotyczył również liczby bezrobotnych kobiet o 45,8% (552 osoby). Udział kobiet w ogólnej populacji zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszył się nieznacznie z 63,5% w roku 2016 do 62,9% w roku 2023.

Rysunek 11. Liczba bezrobotnych według płci oraz stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie rybnickim w latach 2016 – 2023



Źródło: Opracowano na podstawie danych GUS.

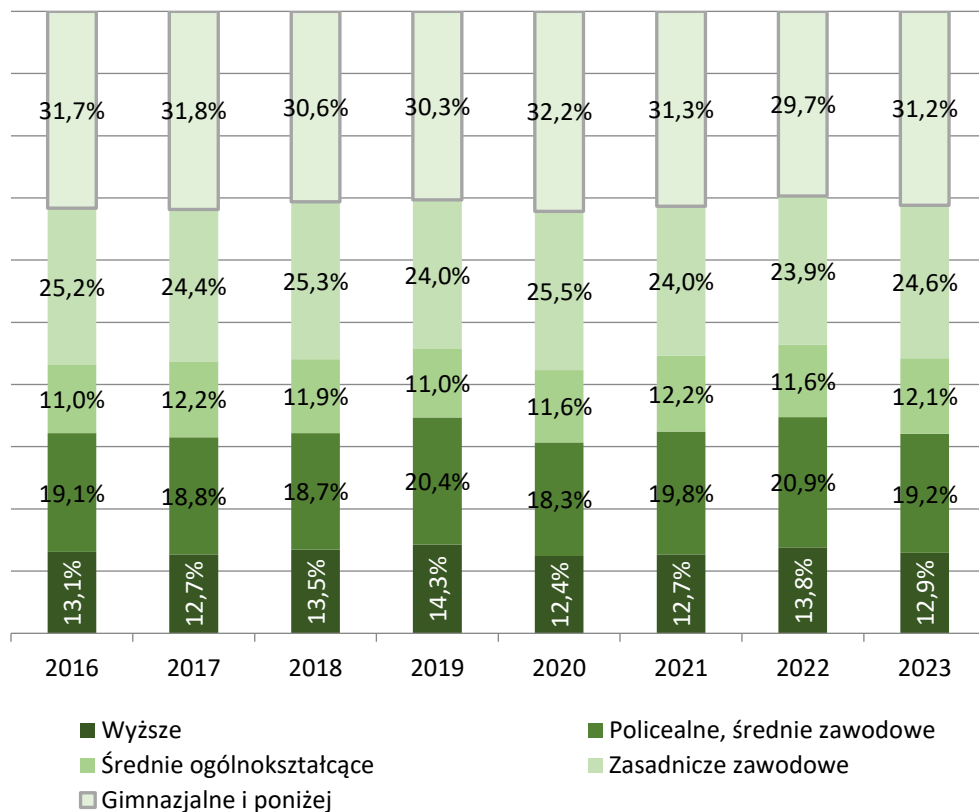
Pod względem wykształcenia największą grupę w ogóle bezrobotnych w roku 2023 stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (31,2%) oraz zasadniczym zawodowym (24,6%). W okresie od 2016 do 2023 roku nie



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

zaobserwowano znaczących zmian w strukturze wykształcenia osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP dla Rybnika.

Rysunek 12. Udział poszczególnych grup wykształcenia w ogóle bezrobotnych w latach 2016-2023 w Rybniku



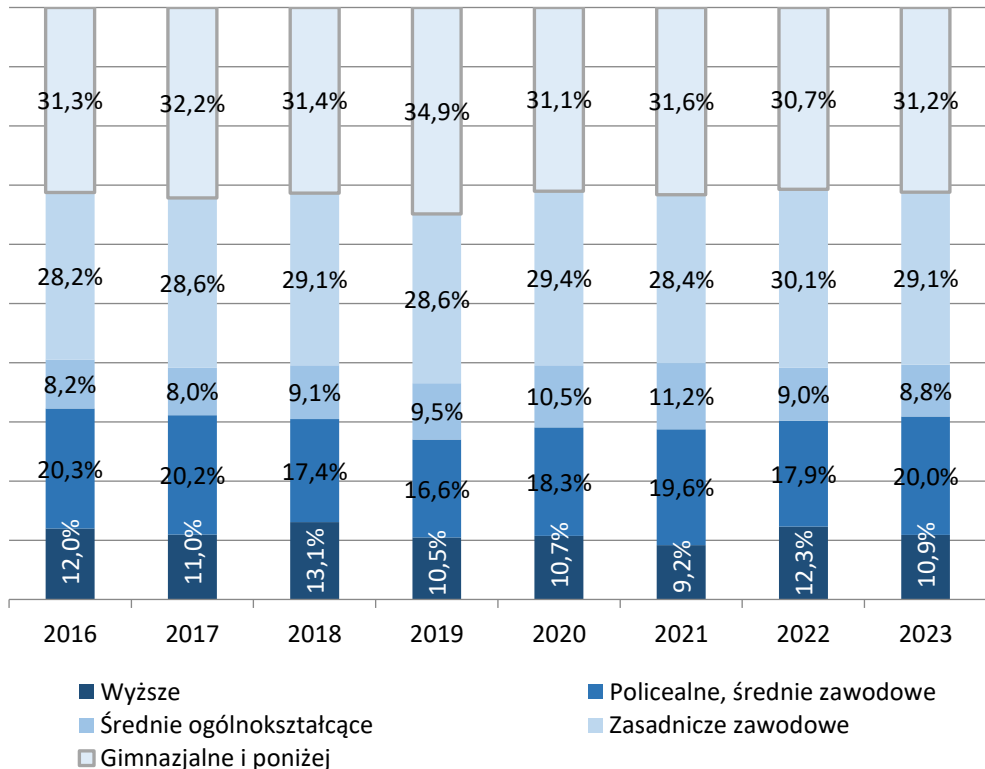
Źródło: Opracowano na podstawie danych GUS.

Pod względem wykształcenia dla bezrobotnych w powiecie rybnickim największą grupę w ogólnej populacji w roku 2023 stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (31,2%) oraz zasadniczym zawodowym (29,1%). W okresie od 2016 do 2023 roku nie zaobserwowano znaczących zmian w strukturze wykształcenia osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP dla powiatu rybnickiego.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 13. Udział poszczególnych grup wykształcenia w ogóle bezrobotnych w latach 2016-2023 w powiecie rybnickim



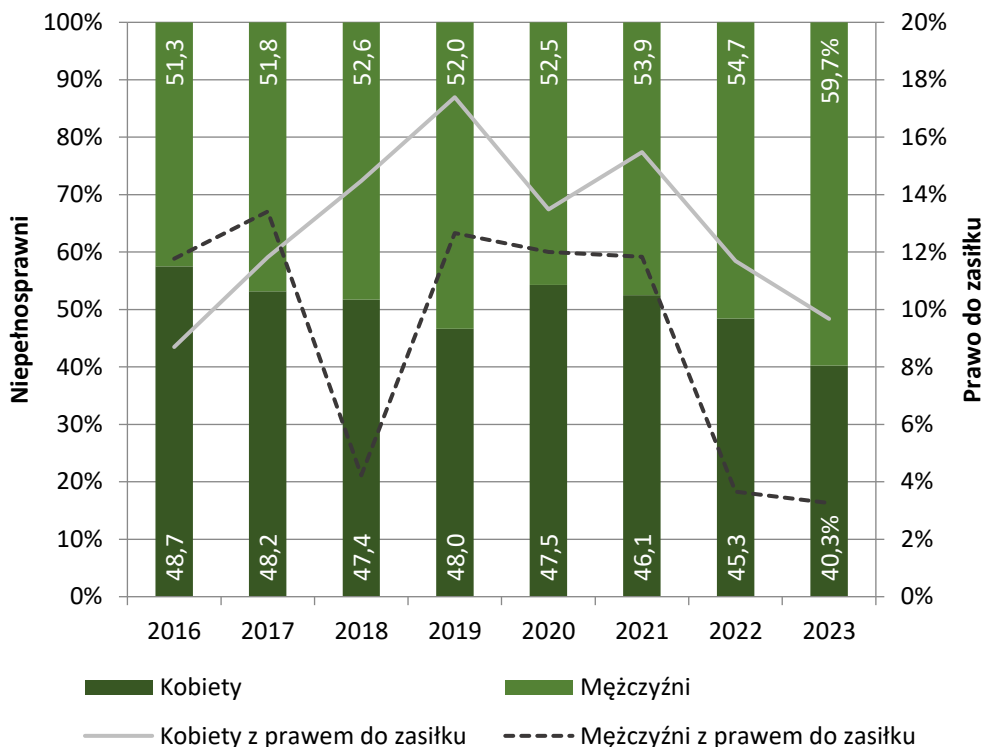
Źródło: Opracowano na podstawie danych GUS.

W Rybniku w roku 2023 w powiatowym urzędzie pracy były zarejestrowane 154 osoby bezrobotne z niepełnosprawnościami (co stanowiło 11% wszystkich bezrobotnych w mieście). Liczba osób bezrobotnych niepełnosprawnych zmniejszyła się o 86 w stosunku do roku 2016 (z 240 do 154). Biorąc pod uwagę płeć, można zauważyć, że w analizowanym okresie, zmniejszył się odsetek bezrobotnych kobiet z niepełnosprawnościami na rzecz większego udziału mężczyzn w zestawieniu. Prawo do zasiłku w 2023 roku przysługiwało 9% kobiet i 4% mężczyźni.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 14. Niepełnosprawni zarejestrowani w Urzędzie Pracy z podziałem na płeć i prawo do zasiłku w Rybniku



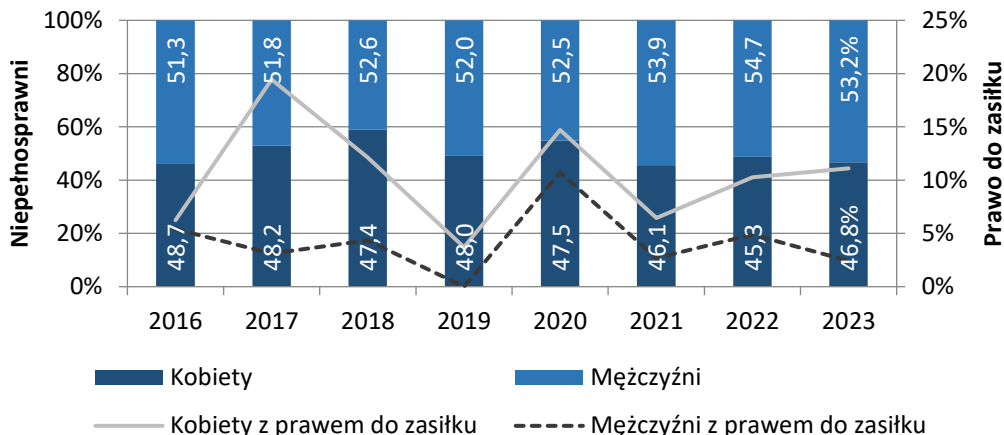
Źródło: Opracowano na podstawie danych GUS

W powiecie rybnickim w roku 2023 w powiatowym urzędzie pracy były zarejestrowane 154 osoby bezrobotne z niepełnosprawnościami (co stanowiło 10,4% wszystkich bezrobotnych w mieście). Liczba osób bezrobotnych niepełnosprawnych zwiększyła się o 8 osób w stosunku do roku 2016 (z 69 do 77). Biorąc pod uwagę płeć, można zauważyć, że w analizowanym okresie, zmniejszył się odsetek bezrobotnych kobiet z niepełnosprawnościami na rzecz większego udziału mężczyzn w zestawieniu. Prawo do zasiłku w 2023 roku przysługiwało 11% kobiet i 3% mężczyzn.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 15. Niepełnosprawni zarejestrowani w urzędzie pracy z podziałem na płeć i prawo do zasiłku w powiecie rybnickim



Źródło: Opracowano na podstawie danych GUS

Tabela 1. Liczba i udział bezrobotnych oraz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy wśród ogółu bezrobotnych w Rybniku, stan na koniec roku 2023

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Udział danej grupy wśród ogółu bezrobotnych (%)	
	razem	Odsetek z liczby ogółem
Ogółem zarejestrowanych	1438	100%
Osoby bezrobotne ogółem	1393	96,9%
Mężczyźni bezrobotni	545	37,9%
Kobiety bezrobotne	848	59,0%
Poszukujący pracy ogółem	45	3,1%
do 25 roku życia	169	11,8%
do 30 roku życia	318	22,1%
długotrwale bezrobotne	547	38,0%
powyżej 50 roku życia	351	24,4%
Z prawem do zasiłku	158	11,0%

Źródło: Opracowanie na podstawie danych PUP Rybnik.

Spśród wszystkich osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rybniku, mieszkających w tym mieście, nieco ponad co 10 procent osób nie przekroczyło 25 r.ż., 38% osób stanowili długotrwale



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

bezrobotni, a jedna czwarta ukończyła 50 lat. Około 10% osób na koniec 2023 roku miało prawo do zasiłku.

Spośród wszystkich osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rybniku, mieszkających w powiecie rybnickim, ponad 15% nie przekroczyło 25 r.ż., 40% osób stanowili długotrwale bezrobotni a jedna piąta ukończyła 50 lat. Około 12% osób na koniec 2023 roku miało prawo do zasiłku.

Tabela 2. Liczba i udział bezrobotnych oraz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy wśród ogółu bezrobotnych w powiecie rybnickim, stan na koniec roku 2023

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Udział danej grupy wśród ogółu bezrobotnych (%)	
	razem	Odsetek z liczby ogółem
Ogółem zarejestrowanych	768	100%
Osoby bezrobotne ogółem	741	96,5%
Mężczyźni bezrobotni	275	35,8%
Kobiety bezrobotne	466	60,7%
Poszukujący pracy ogółem	27	3,5%
do 25 roku życia	118	15,4%
do 30 roku życia	210	27,3%
długotrwale bezrobotne	310	40,4%
powyżej 50 roku życia	150	19,5%
Z prawem do zasiłku	94	12,2%

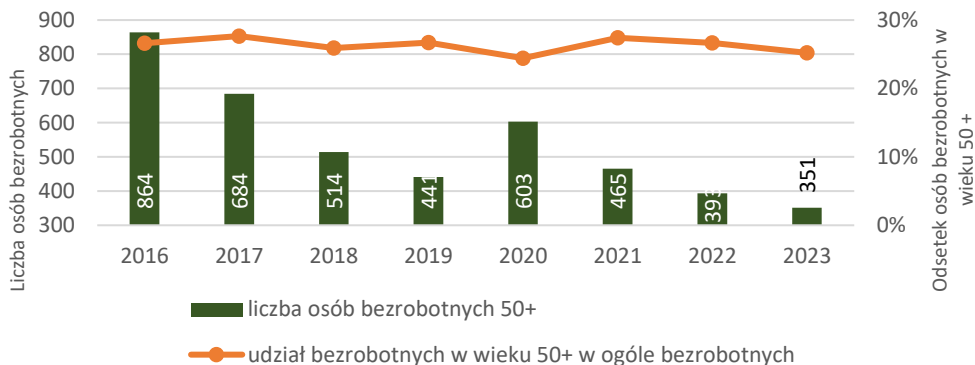
Źródło: Opracowanie na podstawie danych PUP Rybnik.

Na koniec roku 2023 w Rybniku zarejestrowanych było ponad 350 osób bezrobotnych po 50 roku życia. Ich liczba w rejestrach zmniejsza się począwszy od roku 2016 (z uwagi na pandemię COVID -19, w 2020 roku nastąpił wzrost), jednak udział w ogóle osób bezrobotnych nieznacznie maleje. Na koniec analizowanego okresu (rok 2023) udział osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia wynosił 25,2% a w 2016 roku 26,6% bezrobotnych.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

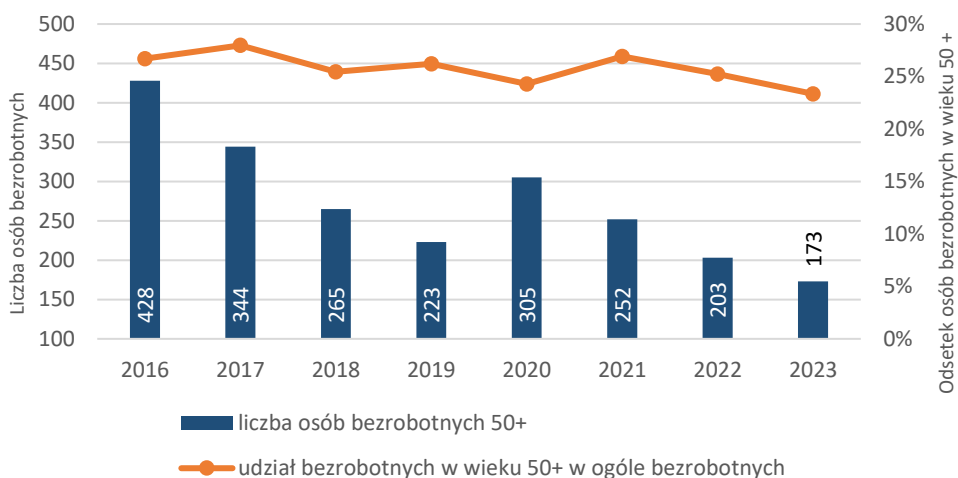
Rysunek 16. Liczba osób w wieku 50+ w ogóle bezrobotnych w Rybniku w latach 2016-2023



Źródło: Opracowanie na podstawie danych PUP Rybnik.

W powiecie rybnickim na koniec roku 2023 były zarejestrowane 173 osoby bezrobotne po 50 roku życia. Ich liczba w rejestrach zmniejsza się począwszy od roku 2016 (z uwagi na pandemię COVID -19, w 2020 roku nastąpił wzrost), jednak udział w ogóle osób bezrobotnych nieznacznie maleje. Na koniec analizowanego okresu (rok 2023) udział osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia wynosił 23,3% a w 2016 roku 26,7% bezrobotnych.

Rysunek 17. Liczba osób w wieku 50+ w ogóle bezrobotnych w powiecie rybnickim w latach 2016-2023



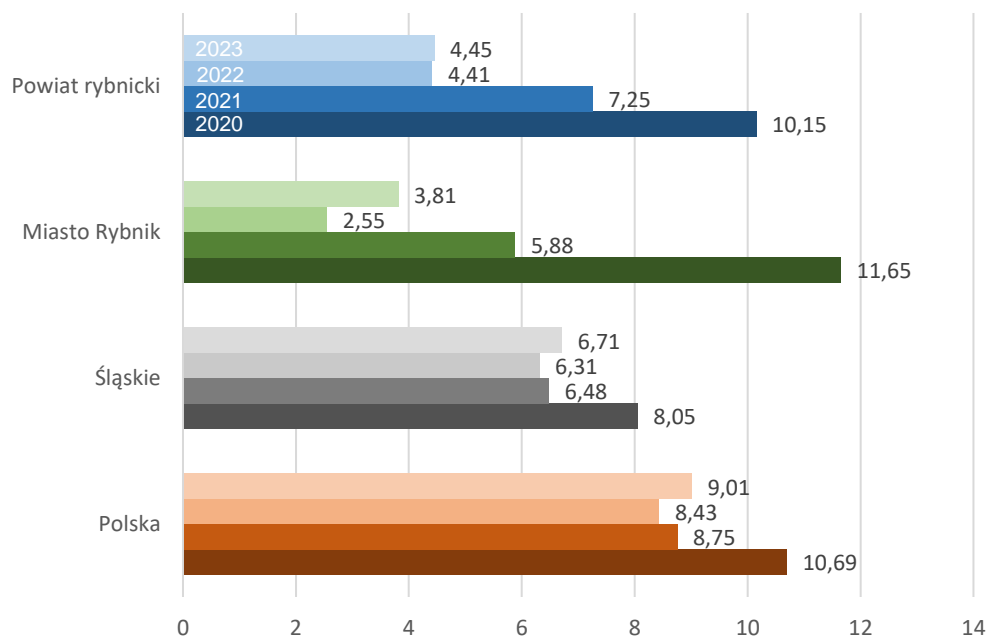
Źródło: Opracowanie na podstawie danych PUP Rybnik.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Zarówno w Rybniku, jak i powiecie rybnickim systematycznie maleje liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy. W 2020 roku było to ponad 10 osób. Na koniec 2023 roku dla obu obszarów liczba ta oscylowała w okolicy 4 osób. Są to wskaźniki korzystniejsze niż dla województwa oraz kraju. W Polsce było to około 9 osób, a na Śląsku blisko 7.

Rysunek 18. Zarejestrowani bezrobotni ogółem na jedną ofertę pracy opublikowaną przez PUP



Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

W przypadku zatrudnienia osób w poszczególnych sekcjach wg PKD 2007, najwięcej osób pracowało w przetwórstwie przemysłowym (sekcja C) – zarówno w Rybniku jak i powiecie rybnickim. Stosunkowo duży odsetek osób był zatrudniony w sekcji B tj. w górnictwie i wydobywaniu, oraz w Sekcji G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle). Według danych GUS, w Rybniku na koniec 2023 roku pracowało 50 071 osoby z czego 22 357 osób stanowiły kobiety. W powiecie rybnickim pracowało 29 325 osoby w tym 12 930 kobiet.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Tabela 3. Pracujący według miejsca zamieszkania w poszczególnych branżach wg. sekcji PKD w 2022 roku w Rybniku oraz powiecie rybnickim¹

Sekcja PKD 2007	Powiat rybnicki		Miasto Rybnik	
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	406	1,4%	242	0,5%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	5 081	17,4%	5 993	12,0%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	5 942	20,4%	8 773	17,6%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	280	1,0%	648	1,3%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	500	1,7%	632	1,3%
Sekcja F - Budownictwo	2 070	7,1%	3 771	7,6%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3 888	13,3%	7 567	15,2%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	1 412	4,8%	3 140	6,3%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	552	1,9%	991	2,0%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	594	2,0%	1 351	2,7%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	348	1,2%	613	1,2%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	309	1,1%	592	1,2%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	977	3,3%	2 287	4,6%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	851	2,9%	1 869	3,8%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1 268	4,3%	2 107	4,2%

¹ Nie wszystkie zawody zostały zaklasyfikowane do danej branży



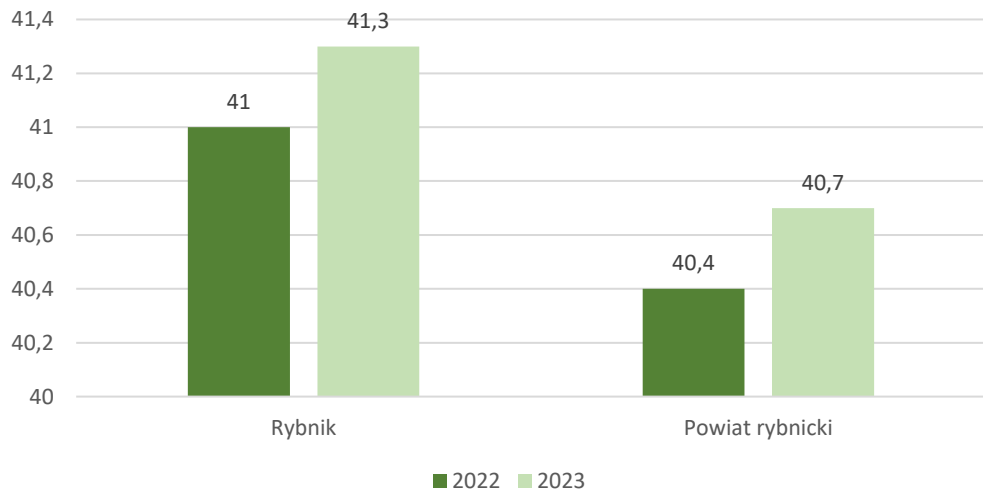
ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Seksja PKD 2007	Powiat rybnicki		Miasto Rybnik	
	Osoby	Procent	Osoby	Procent
Seksja P - Edukacja	2 301	7,9%	4 147	8,3%
Seksja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1 443	4,9%	3 280	6,6%
Seksja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	258	0,9%	491	1,0%
Seksja S - Pozostała działalność usługowa	706	2,4%	1 270	2,6%

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

Średni wiek osób pracujących zarówno w Rybniku jak i powiecie rybnickim przekracza 40 lat. W mieście jest nieznacznie wyższy niż w powiecie. Dla obu analizowanych obszarów, starsze są Panie – średnio o pół roku. Należy zauważyć, że wartości mają tendencję wzrostową.

Rysunek 19. Średni wiek osób pracujących w Rybniku i powiecie rybnickim w 2022 oraz 2023 roku.



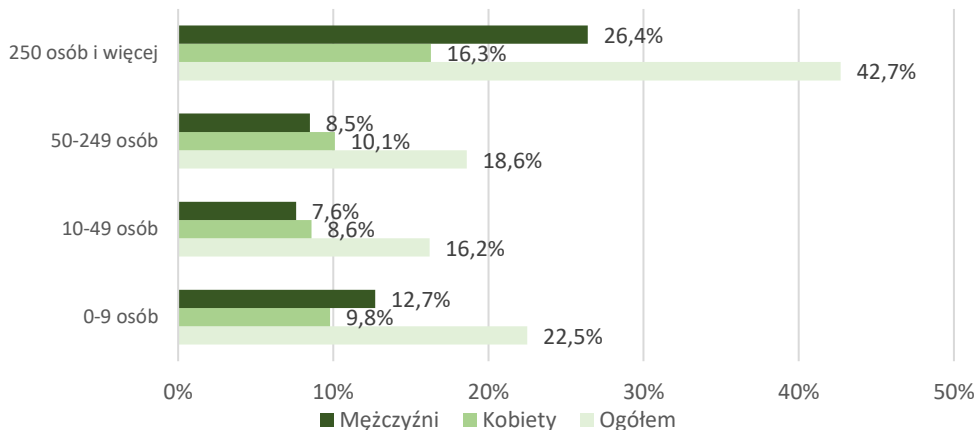
Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

Blisko połowa mieszkańców Rybnika pracuje w największych firmach, zatrudniających powyżej 250 pracowników. Zakłady te częściej zatrudniają mężczyzn niż kobiety. W pozostałych klasach wielkości przedsiębiorstw, w kadrach pracowników przeważają kobiety.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

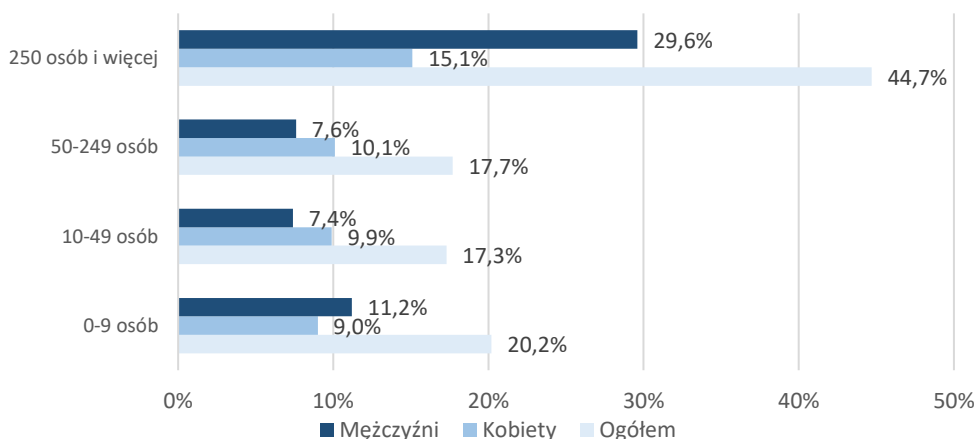
Rysunek 20. Zatrudnienie w Rybniku w firmach według wielkości przedsiębiorstw w 2023 roku.



Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

W powiecie rybnickim również blisko połowa mieszkańców pracuje w największych przedsiębiorstwach. W pozostałych tendencja jest zbliżona do tej z miasta – w ogólnej liczbie osób zatrudnionych przeważają kobiety.

Rysunek 21. Zatrudnienie w powiecie rybnickim w firmach według wielkości przedsiębiorstw w 2023 roku.



Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

W Rybniku, w perspektywie 7 letniej nastąpił znaczący wzrost liczby podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, zarejestrowaną na terenie miasta. W analizowanym okresie przybyło 1621 firm co stanowiło wzrost o 11,8%. Podobna sytuacja miała miejsce na obszarze powiatu rybnickiego, z tym, że tutaj nastąpił wyraźnie wyższy wzrost liczby powstałych firm wynoszący ponad 20% w stosunku do roku 2016.

Tabela 4. Podmioty gospodarcze w poszczególnych w Rybniku, powiecie rybnickim, na Śląsku oraz w Polsce wraz z dynamiką zmian.

Obszar	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Zmiana z 2016 (%)
Polska	4 237 691	4 309 800	4 365 375	4 509 916	4 663 378	4 836 214	4 995 042	5 150 034	21,5%
Śląskie	467 090	469 927	472 498	481 757	494 282	509 838	521 859	533 194	14,2%
Powiat rybnicki	5 444	5 502	5 628	5 851	5 988	6 199	6 405	6 566	20,6%
Miasto Rybnik	13 790	13 857	14 006	14 155	14 522	14 947	15 202	15 411	11,8%

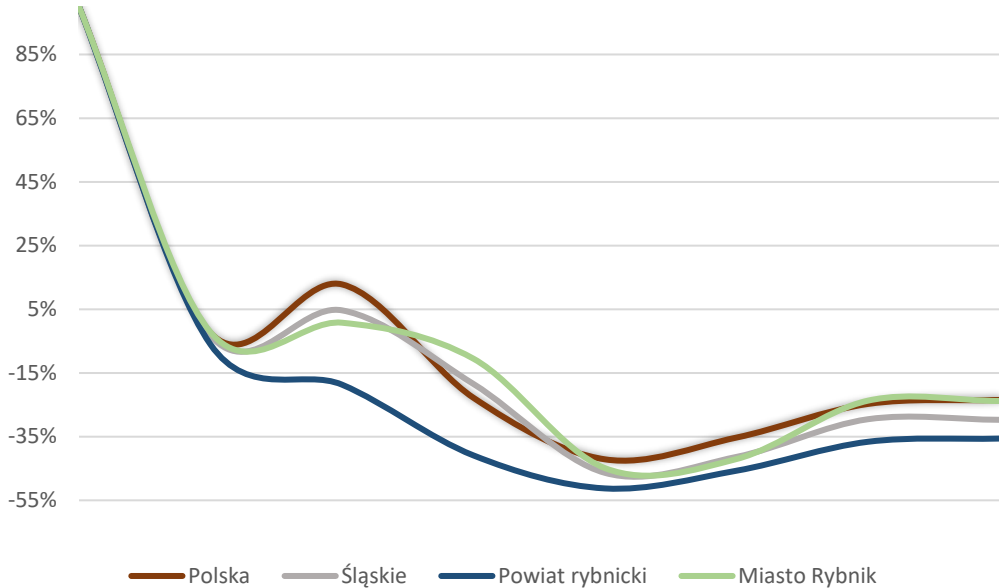
Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

Zarówno w Rybniku, jak i w powiecie rybnickim następuje spadek liczby zamykanym podmiotów gospodarczych. Spadek ten jest analogiczny do tendencji ogólnopolskich. Tendencja ta jest widoczna począwszy od roku 2020.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

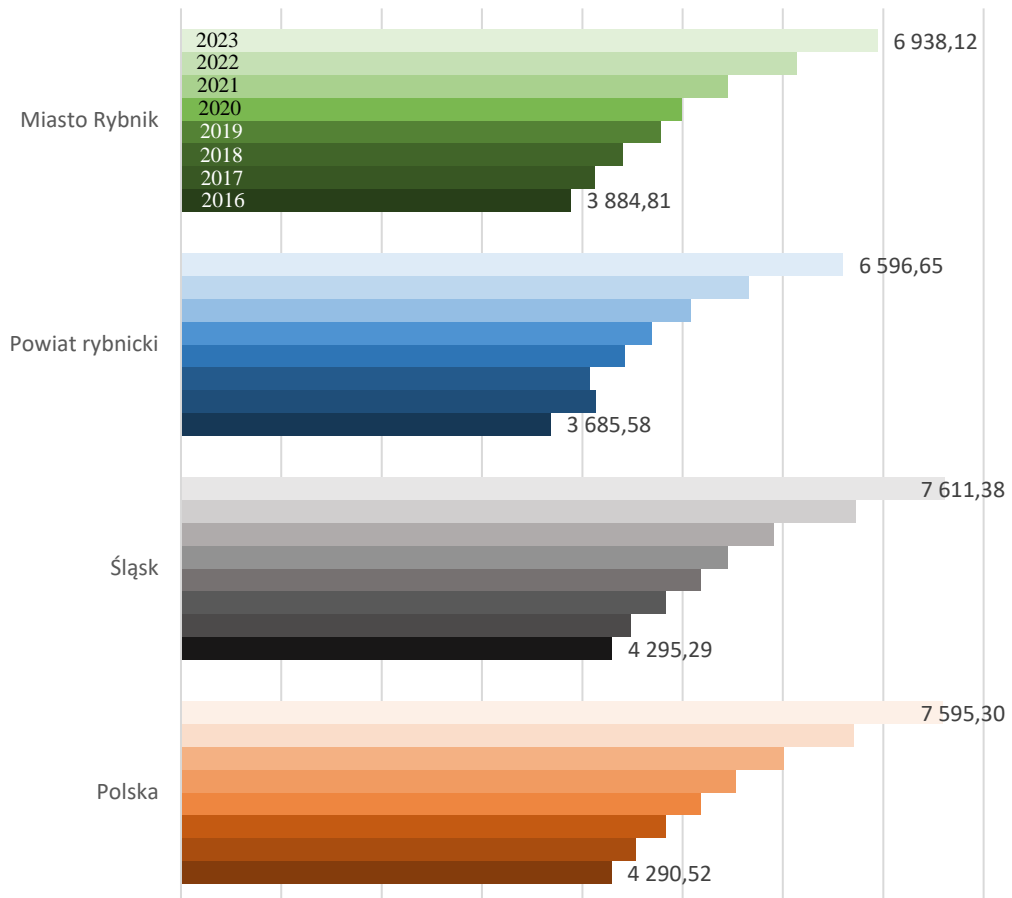
Rysunek 22. Dynamika zmian zachodzących w sektorze przedsiębiorstw - liczba firm wyrejestrowanych w latach 2016 - 2023. 2016 = 100%



Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

Widoczny wzrost wynagrodzeń jest zauważalny w całym analizowanym okresie. Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw na koniec 2023 roku wyniosło w Rybniku 6938 złotych brutto, a w powiecie rybnickim 6596 złotych brutto. Są to niższe kwoty niż średnia dla Polski oraz województwa śląskiego. Należy jednak zauważyć, że dynamika wzrostu płac dla badanego obszaru jest wyższa niż ogólnokrajowa. Dla Rybnika oraz powiatu rybnickiego była taka sama i w okresie siedmioletnim wyniosła 1,79. Dla Polski oraz Śląska wartość ta osiągnęła 1,77.

Rysunek 23. Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w latach 2016 – 2023



Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

4. Wyniki badania

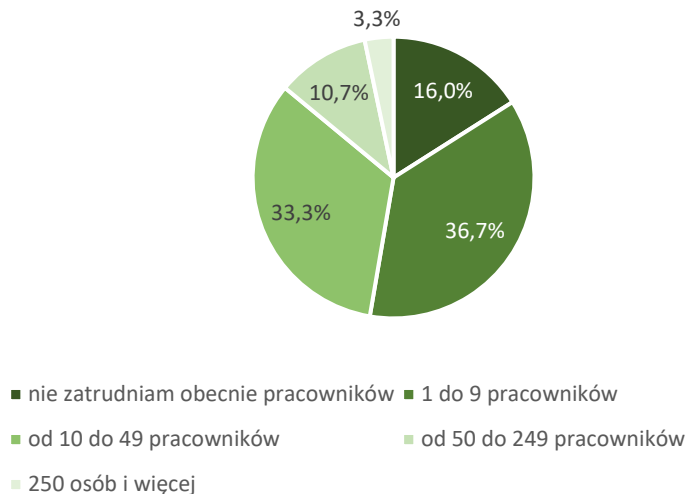
4.1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

W badaniu przedsiębiorstw z Rybnika oraz powiatu rybnickiego, największą grupę stanowili przedsiębiorcy reprezentujący sektor mikroprzedsiębiorstw, zatrudniających nie więcej niż 9 osób. Kumulując wartości łącznie dla osób, które obecnie nie zatrudniały nikogo było to 52,7% respondentów. Jedną trzecią stanowiły podmioty zatrudniające do 49 osób.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

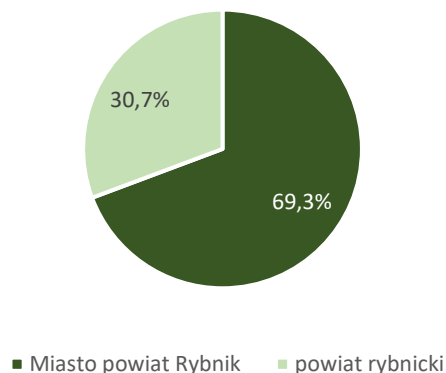
Rysunek 24. Struktura przedsiębiorstw ze względu na wielkość.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

Blisko 2/3 firm objętych badaniem prowadziło działalność w Rybniku, a jedna trzecia w powiecie rybnickim.

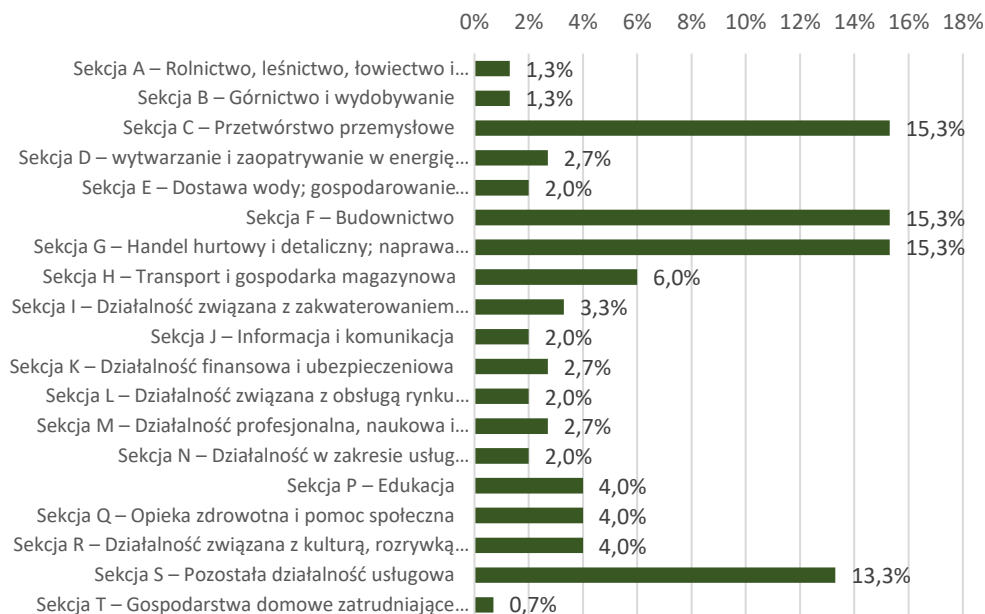
Rysunek 25. Struktura przedsiębiorstw ze względu na obszar prowadzonej działalności.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

Najwięcej firm, które wzięły udział w badaniu prowadziły działalność w sekcji C, F oraz G wg PKD 2007 – 15,3%. Najmniej, bo jedna firma to działalność gospodarcza prowadzona w sekcji T.

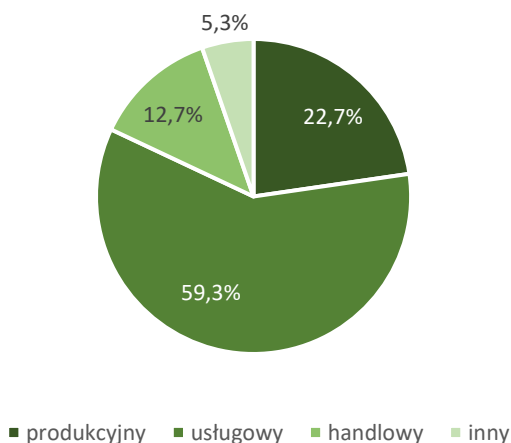
Rysunek 26. Struktura przedsiębiorstw ze względu na dominującą sekcję prowadzonej działalności.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

Zdecydowanie najwięcej przedsiębiorców prowadziło działalność usługową – stanowili oni prawie 60% respondentów. Wśród odpowiedzi „inne” pojawiał się wyłącznie sektor związany z edukacją.

Rysunek 27. Struktura przedsiębiorstw ze względu na dominujący profil działalności.

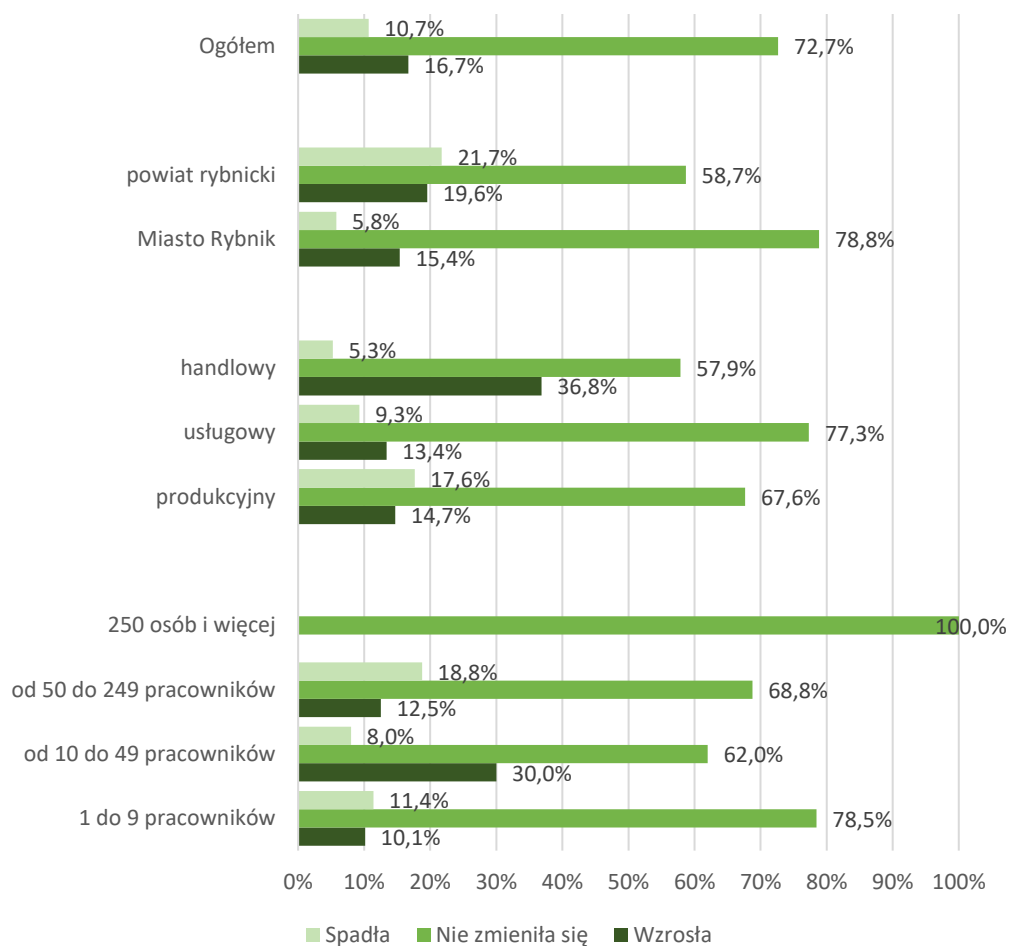


Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

4.2. Charakterystyka zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

W zdecydowanej większości przedsiębiorstw w Rybniku oraz powiecie rybnickim w ujęciu ogólnym nie nastąpiła zmiana liczby pracowników w ostatnim roku – dotyczy to blisko 3/4 badanych firm. Analizując dane oddzielnie, w powiecie rybnickim występuje większa rotacja pracowników niż w Rybniku. Co piąty badany zadeklarował zwiększenie lub zmniejszenie liczby osób zatrudnionych. Znacznie wzrosła liczba osób zatrudnionych w sektorze handlowym oraz w firmach małych zatrudniających do 49 osób.

Rysunek 28. Zmiana liczby pracowników w badanych przedsiębiorstwach w ciągu roku.



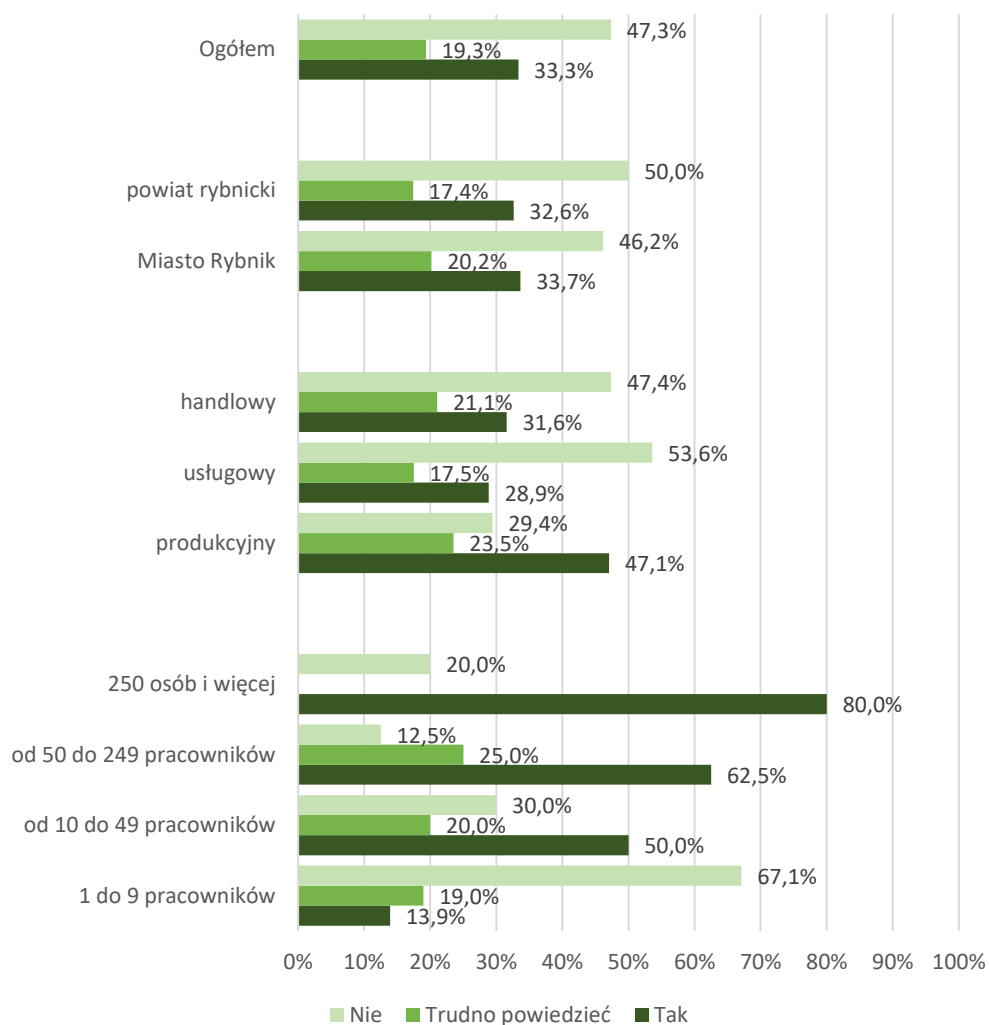
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

W ujęciu ogólnym, plany odnoszące się do zatrudnienia nowych pracowników dotyczą dokładnie 1/3 badanych przedsiębiorstw. Blisko połowa z nich nie zamierza uruchomienia rekrutacji w kolejnym roku. Sytuacja jest zbliżona w Rybniku oraz powiecie rybnickim, gdzie między wypowiedziami nie występują znaczące różnice. Zainteresowanie powiększeniem kadry wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa. W firmach większych niż 9 osób, ponad połowa badanych zadeklarowała, że planują rekrutację w ciągu kolejnego roku.

Rysunek 29. Plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników w przeciągu 12 miesięcy.



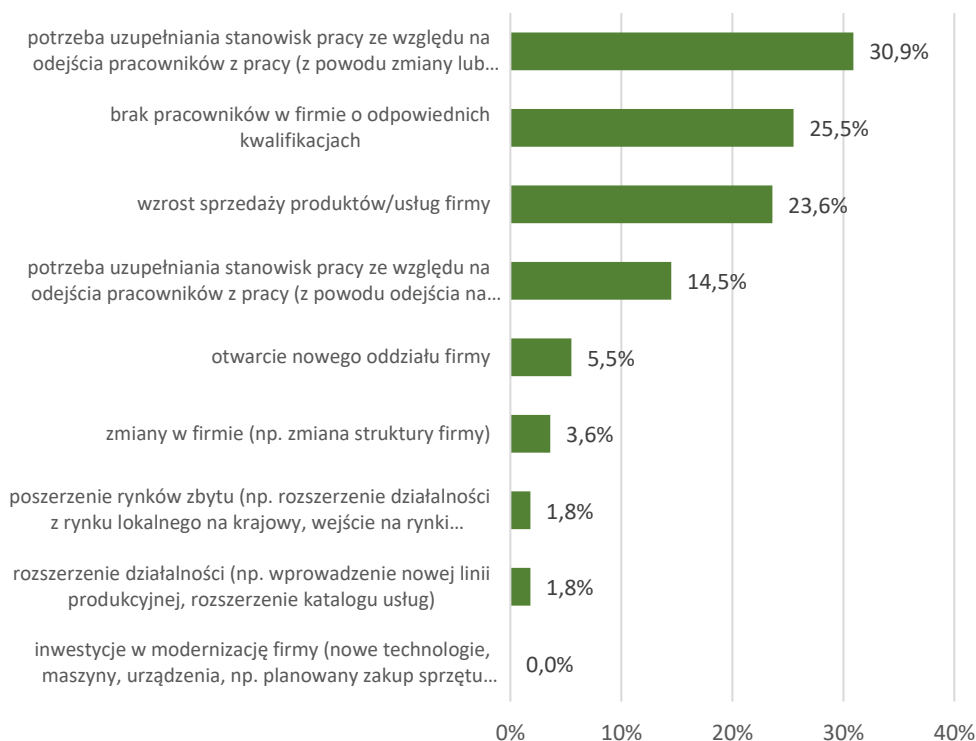
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150, odpowiedzi skumulowane



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Przedsiębiorcom, którzy zadeklarowali planowaną rekrutację nowych pracowników w przeciągu kolejnych 12 miesięcy, zadano pytanie dotyczące powodów potrzeby rekrutacyjnej. Najczęściej deklarowano iż jest to potrzeba związana z odejściem aktualnych pracowników z pracy z różnych przyczyn - prawie 1/3 wskazań oraz brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach co zadeklarował co 4 badany.

Rysunek 30. Powody planowanego zatrudnienia nowych pracowników w firmach zlokalizowanych w Rybniku oraz powiecie rybnickim



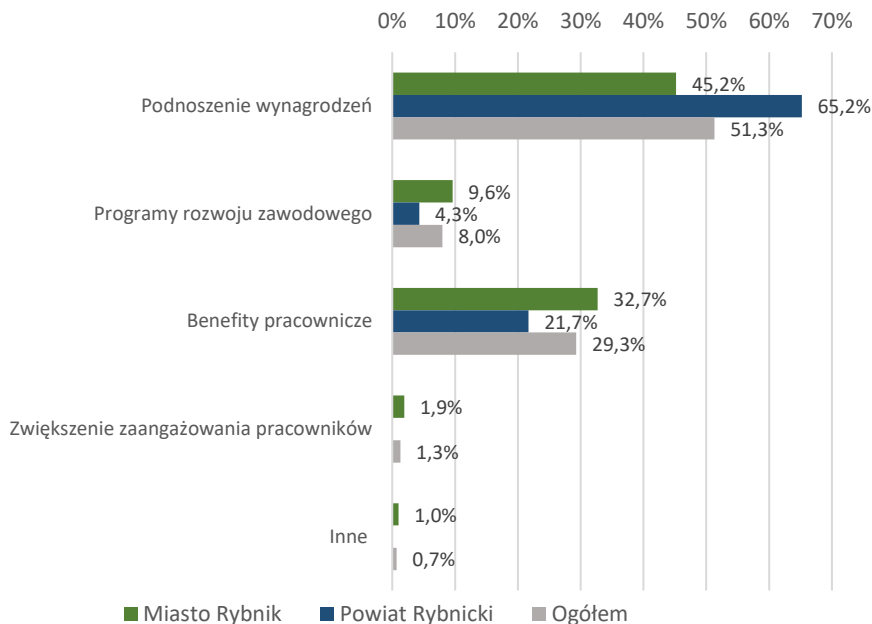
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=55

W celu zatrzymania obecnych pracowników w firmach, przedsiębiorcy najczęściej deklarowali, że proponują im coraz wyższe wynagrodzenia – połowa wskazań oraz zapewniają benefity pracownicze – co trzecia odpowiedź.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 31. Działania podejmowane przez firmy celem zwiększenia retencji, tj. zatrzymania pracowników w firmie.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

4.3. Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje pracowników

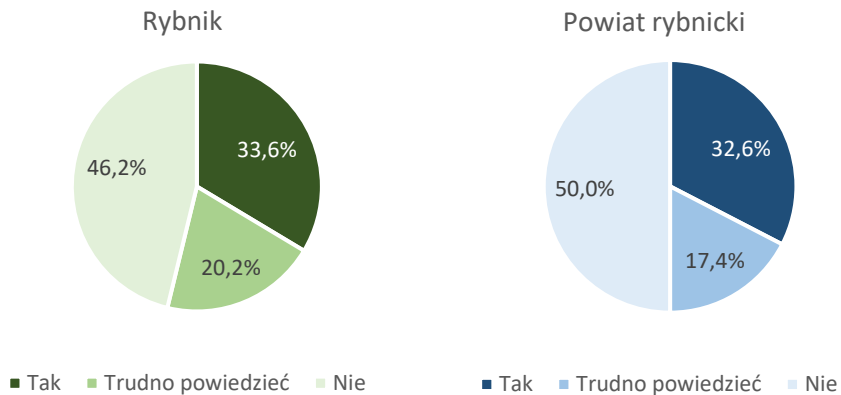
W tym bloku, przedsiębiorców poproszono w wskazanie zapotrzebowania na wszystkie stanowiska, w ramach których planowana jest przyszła rekrutacja, oraz opisanie każdego z nich. Dla potrzeb analizy dane zostały skumulowane, zwiększając próbę badawczą o wszystkie odpowiedzi respondentów dla danego bloku. Pytania zostały zadane jedynie tym osobom, które zadeklarowały zamiar rekrutacji nowych pracowników w przeciągu kolejnych 12 miesięcy.

Zainteresowanie rekrutacją nowych pracowników w ujęciu ogólnym wyraził co trzeci badany. Mniej więcej połowa respondentów nie ma takich planów, a co piąty jeszcze nie wie. Wyniki pomiędzy badanymi obszarami są do siebie zbliżone.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

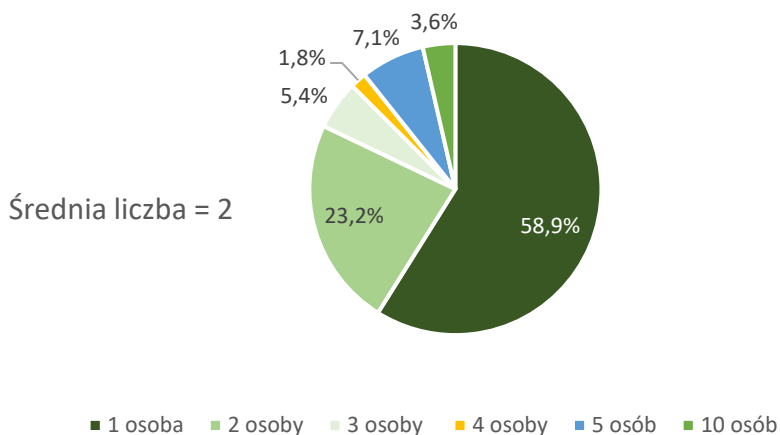
Rysunek 32. Planowane zatrudnienie nowych pracowników w Rybniku i powiecie rybnickim w przeciągu 12 miesięcy



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

Wśród osób, które na badanym obszarze zadeklarowały chęć rekrutacji pracowników w kolejnych 12 miesiącach, najczęściej jest to jedna osoba – wartość dominująca. Średnia liczba wszystkich osób planowanych do zatrudnienia to 2.

Rysunek 33. Liczba pracowników planowana do rekrutacji.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=56



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Respondenci badań ilościowych, którzy planują zatrudnienia nowych pracowników, zostali poproszeni o wskazanie konkretnych zawodów, na które będą rekrutować wraz z liczbą osób planowanych do obsadzenia. W zdecydowanej większości odpowiedzi, wskazywano, że zapotrzebowanie dotyczyć będzie osób posiadających konkretne umiejętności techniczne. Nie wskazywano wymagań dotyczących specjalistycznego wykształcenia, bądź pracowników na wyższe stanowiska kierownicze. Zawody te nie wymagają też specjalistycznego wykształcenia wyższego, za wyjątkiem nauczycieli gdzie wymóg wykształcenia jest podstawowym warunkiem przy rekrutacji.

Tabela 5. Zawody, w ramach których planowane jest zatrudnienie nowych pracowników w Rybniku oraz powiecie rybnickim

Zawód	Liczba	Odsetek
nauczyciel	16	13,0%
operator maszyn	15	12,2%
pracownik produkcji	12	9,8%
handlowiec	10	8,1%
pracownik wykonujący proste prace fizyczne	9	7,3%
budowlaniec	8	6,5%
spawacz	6	4,9%
kucharz	5	4,1%
magazynier	5	4,1%
elektromechanik	4	3,3%
pracownik biurowy	4	3,3%
elektryk	3	2,4%
hydraulik	3	2,4%
mechanik	3	2,4%
operator wózka widłowego	3	2,4%
tokarz	3	2,4%
cieśla	2	1,6%
kierowca	2	1,6%
spedytor międzynarodowy	2	1,6%



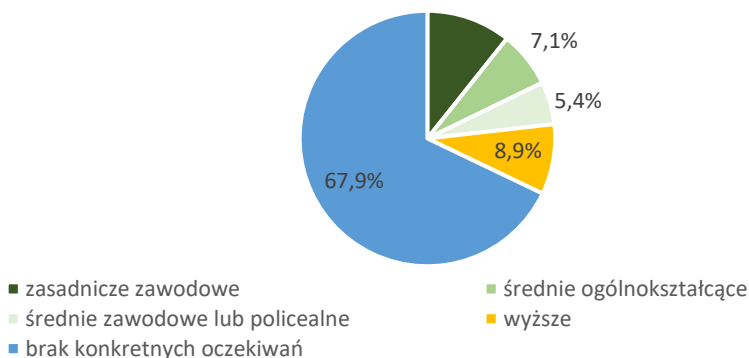
ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Zawód	Liczba	Odsetek
ślusarz	2	1,6%
technik elektryk	2	1,6%
krawiec/krawcowa	1	0,8%
monter	1	0,8%
pracownik produkcji	1	0,8%
sprzątaczką	1	0,8%

Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=56

Zdecydowana większość przedsiębiorców nie ma konkretnych oczekiwań w odniesieniu do wykształcenia pracowników, których zamierzają rekrutować. Co 10 wskazał, że oczekuje wykształcenia zasadniczego zawodowego. Również jedna na 10 osób będzie poszukiwała pracowników z wykształceniem wyższym.

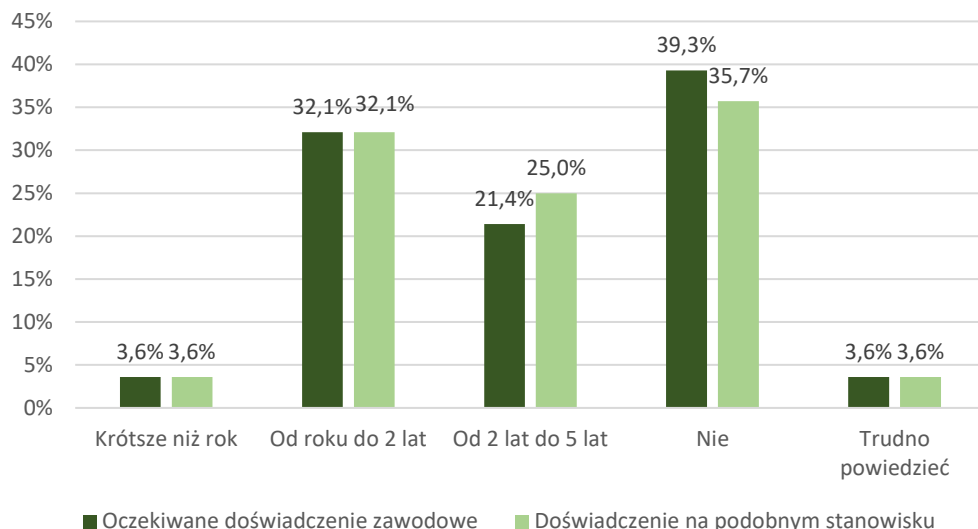
Rysunek 34. Oczekiwany poziom wykształcenia przyszłych pracowników



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=56

Większość pracodawców, planujących rekrutację w kolejnym roku będzie wymagała od kandydatów posiadania doświadczenia zawodowego, z których 1/3 deklaruje wystarczające na poziomie 1-2 lat. Pracodawcy wymagają również, aby posiadane doświadczenie zawodowe zostało przez kandydatów nabyte na podobnym stanowisku.

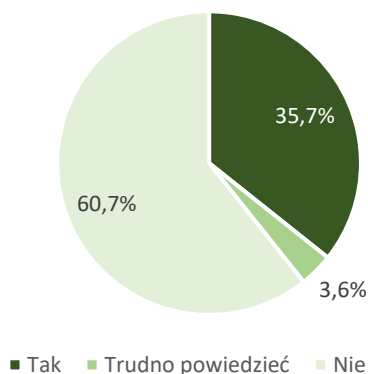
Rysunek 35. Oczekiwane doświadczenie zawodowe wobec przyszłych pracowników.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=56

Większość pracodawców nie będzie wymagała od przyszłych pracowników formalnego potwierdzenia posiadanych kwalifikacji bądź wykształcenia. Wśród 1/3 osób, którzy taki wymóg stawiają, najczęściej będzie to konieczność przedłożenia świadectwa ukończenia szkoły/dyplomu ukończenia studiów.

Rysunek 36. Wymóg formalnego potwierdzenia przez kandydatów posiadanego doświadczenia/wykształcenia.



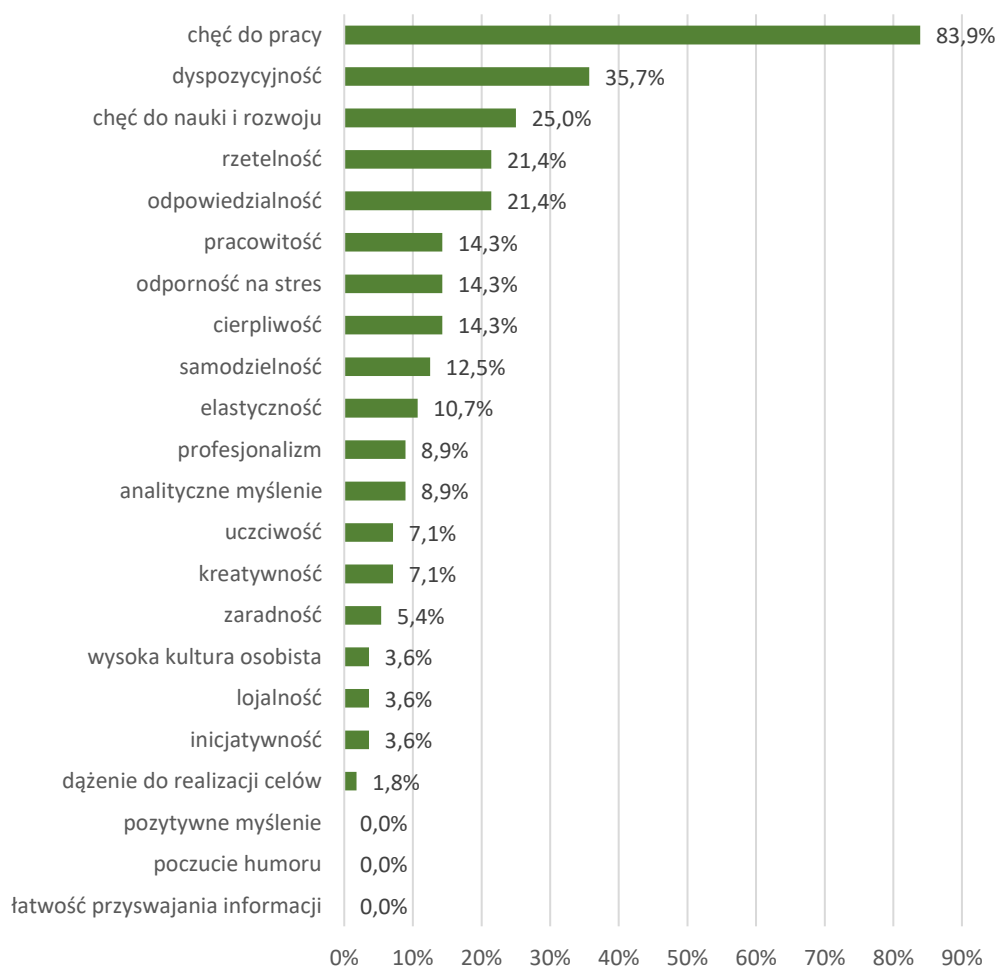
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=56



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Pracodawcy, którzy planują zatrudnienie nowych pracowników spośród wymienionego zestawu kompetencji psychospołecznych zdecydowanie najczęściej będą oczekiwali od pracowników chęci do pracy oraz dyspozycyjności. Stosunkowo często będą wymagali także chęci do nauki i rozwoju, a także rzetelności. Respondentów poproszono o wybranie maksymalnie 3 najważniejszych odpowiedzi spośród przedstawionej kafeterii.

Rysunek 37. Oczekiwane kompetencje – (predyspozycje psychospołeczne) od kandydatów planowanych do zatrudnienia (max 3 odpowiedzi).



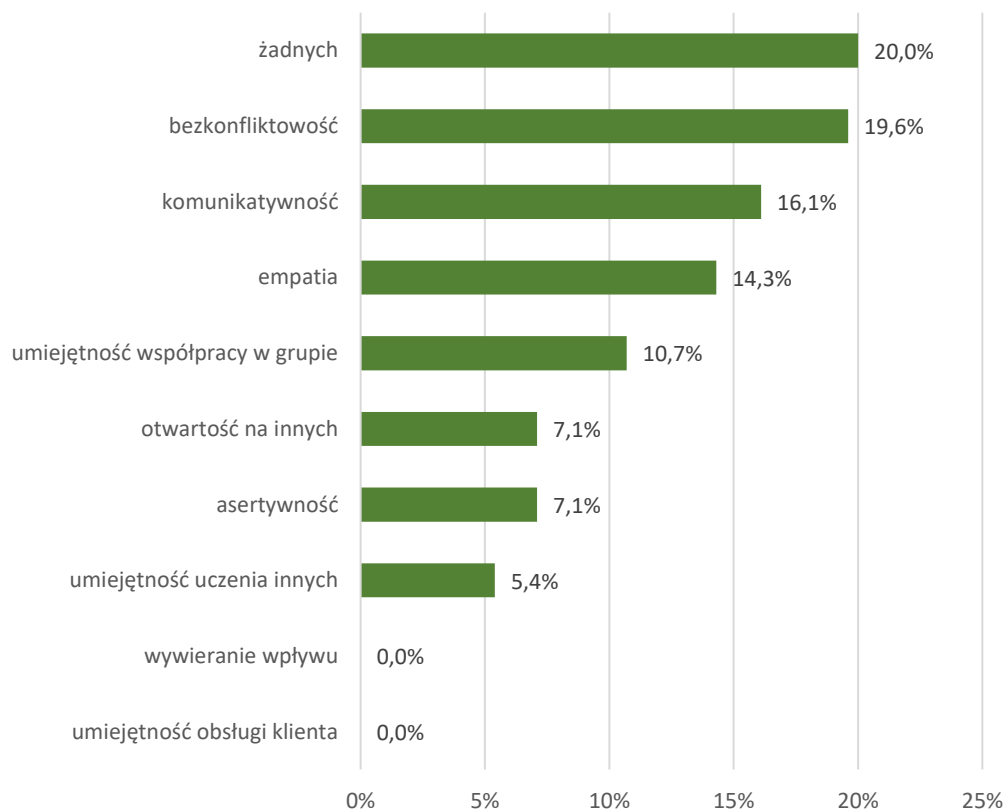
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=56



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

W stosunku do zestawienia kompetencji społecznych, respondenci wśród kandydatów najbardziej cenią bezkonfliktowość oraz komunikatywność. Co piąty badany nie ma żadnych oczekiwań w stosunku do kandydatów w kwestiach społecznych.

Rysunek 38. Oczekiwane kompetencje – (predyspozycje społeczne) od kandydatów planowanych do zatrudnienia (max 3 odpowiedzi).



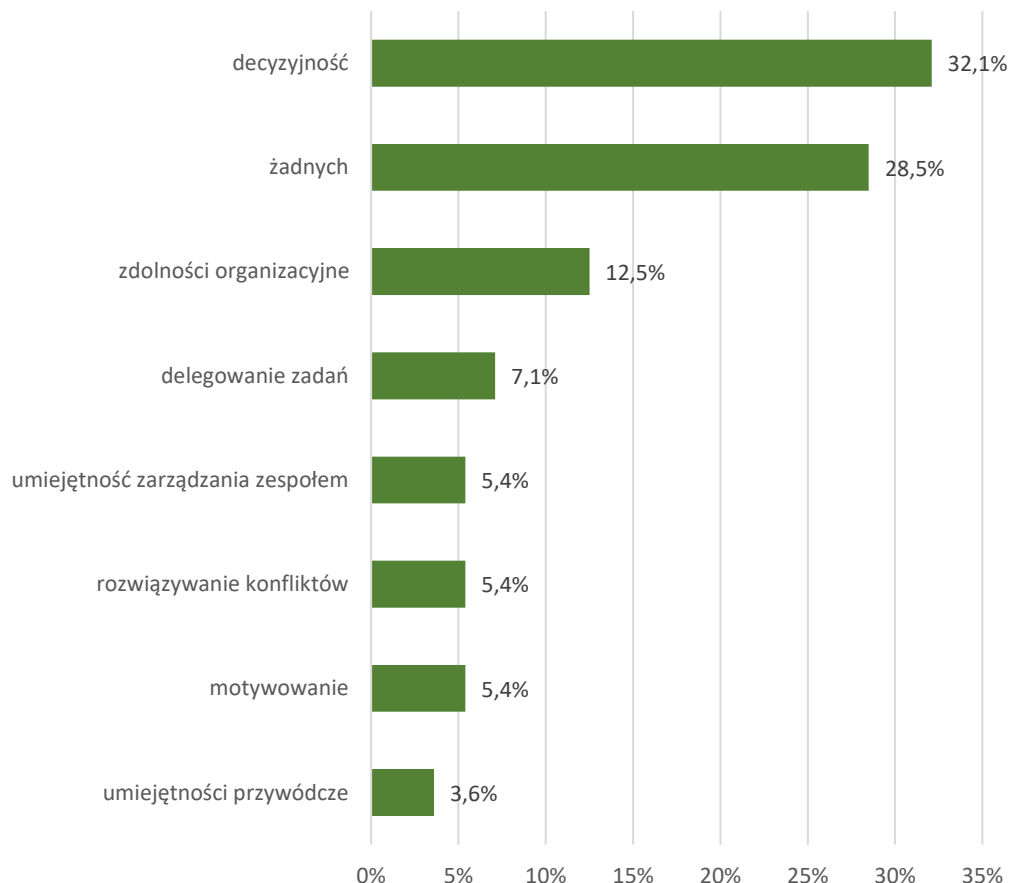
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=56

Spośród oczekiwań pracodawców w stosunku do posiadania kompetencji zarządczych od przyszłych kandydatów, najczęściej oczekiwana będzie decyzywność zadeklarowana przez blisko 1/3 badanych. Znaczny odsetek badanych nie ma żadnych oczekiwań w stosunku do przyszłych kandydatów – 28,5%.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 39. Oczekiwane kompetencje (predyspozycje zarządcze) od kandydatów planowanych do zatrudnienia (max 3 odpowiedzi).



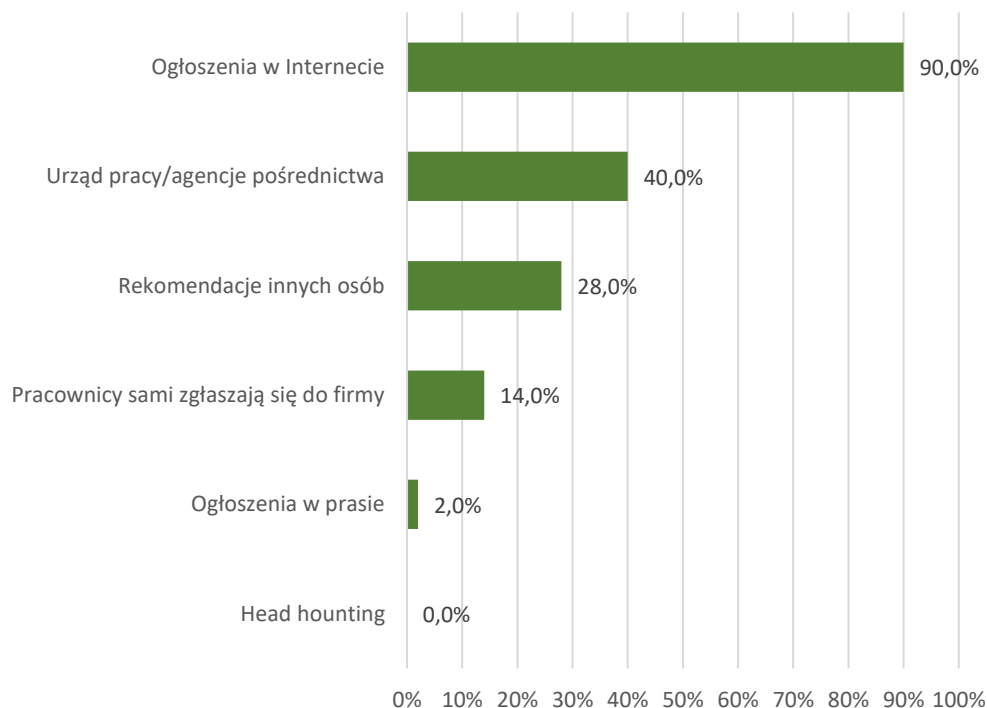
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=56

Zdecydowanie najczęściej stosowaną formą rekrutacji nowych pracowników jest zamieszczanie ogłoszeń w Internecie – z tej formy korzysta 90% pracodawców prowadzących rekrutację. Blisko połowa zwraca się w tym celu do urzędu pracy lub agencji pośrednictwa zatrudnienia, a niemal co trzeci korzysta z polecenia innych osób. Wśród badanych, nikt nie zadeklarował współpracy z head hunterem.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 40. Sposoby rekrutacji pracowników.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=50

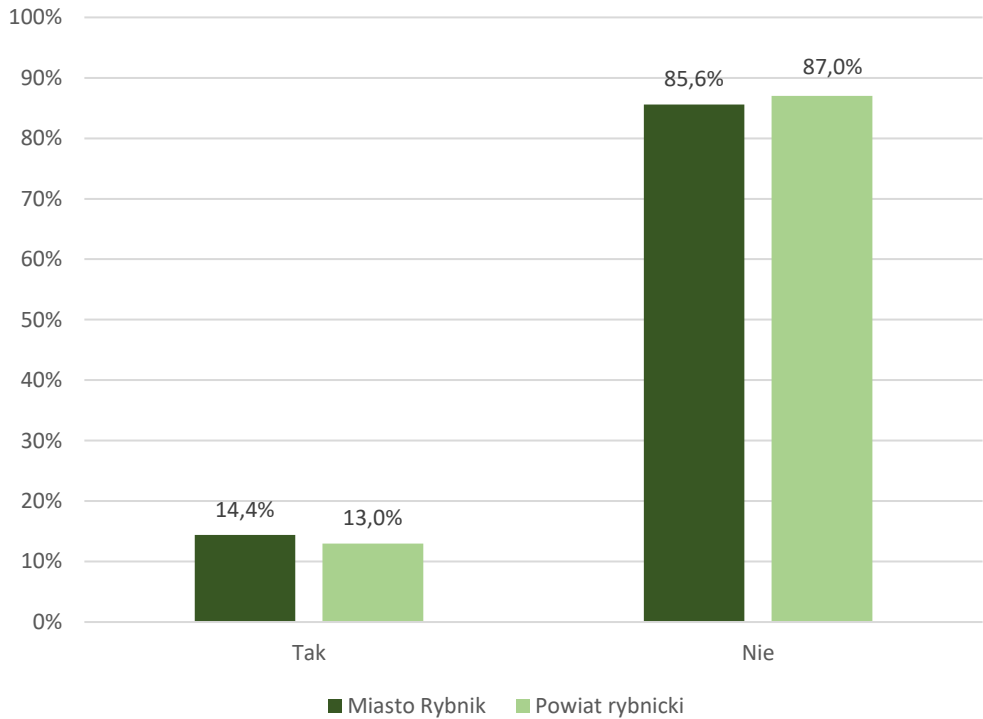
4.4. Redukcja zatrudnienia w Rybniku oraz powiecie rybnickim

Zarówno w Rybniku jak i powiecie rybnickim w roku poprzedzającym badanie raczej nie doszło do redukcji zatrudnienia – zwolnienia miały miejsce zaledwie w około 14% badanych podmiotów. Średnia liczba zwolnionych osób wyniosła 2,14 na przedsiębiorstwo dokonujące redukcji etatów. Ponad 80% badanych zadeklarowało przy tym, że zwolnienia nie były efektem ograniczenia działalności firmy, a 90% przedstawicieli firm twierdzi, że w przeciągu kolejnych 6 miesięcy nie planują dalszych zwolnień.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 41. Firmy, w których w ubiegłym roku doszło do redukcji zatrudnienia.

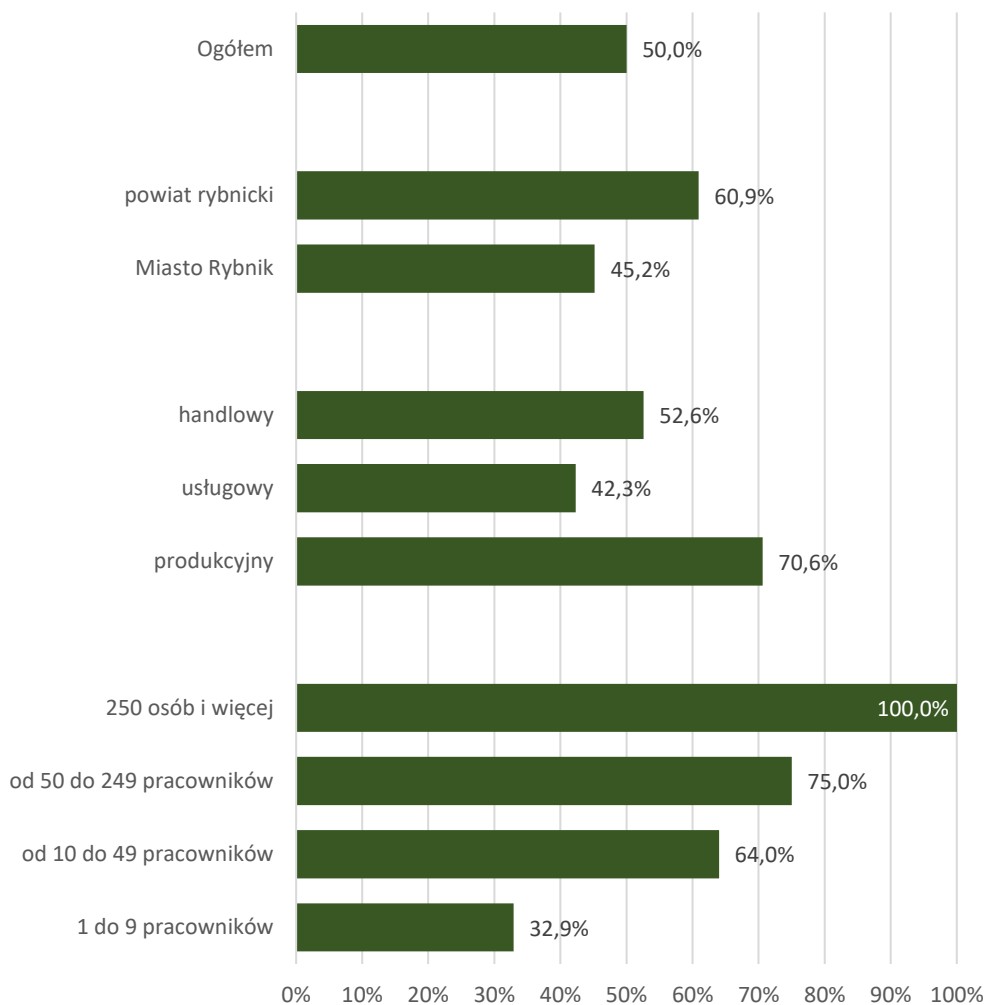


Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

4.5. Szkolenia i rozwój pracowników

W ujęciu ogólnym, dokładnie połowa przedstawicieli przedsiębiorców zadeklarowała, że inwestuje w szkolenia i rozwój pracowników. Analizując dane terytorialne, częściej ma to miejsce w powiecie rybnickim (60% odpowiedzi). Największy odsetek deklaracji w omawianej kwestii dotyczył sektora produkcyjnego. Można zauważyć także, że im większa firma, tym częściej ponoszone są nakłady na szkolenia.

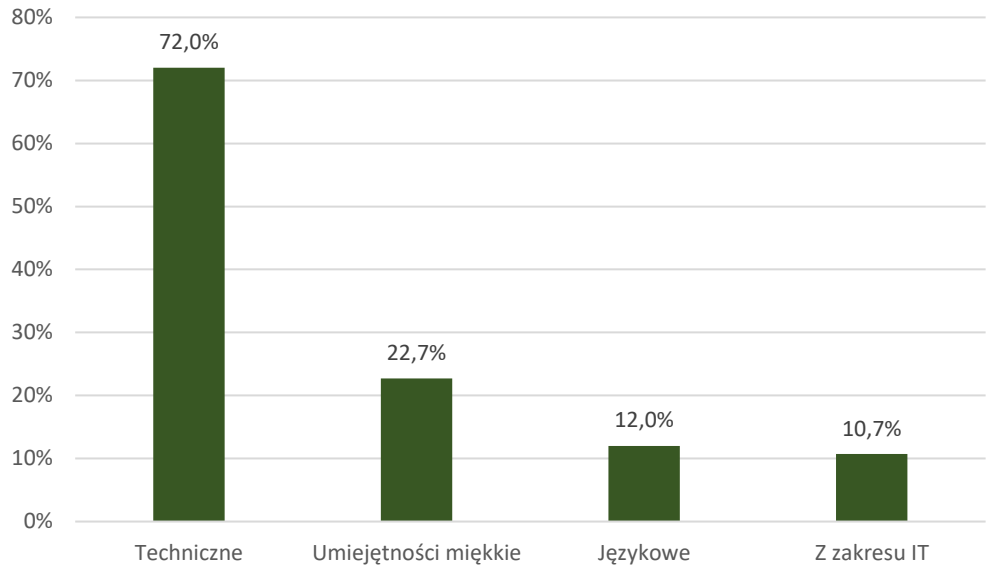
Rysunek 42. Firmy, które inwestują w szkolenia i rozwój pracowników.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

Wśród przedstawicieli przedsiębiorstw, które ponoszą nakłady na szkolenia, najczęściej mają one charakter techniczny, na co wskazało niemal 3/4 badanych. Co 10 osoba wskazała, że podnosi kompetencje pracowników dzięki nakładom na rozwój umiejętności w sektorze IT lub językowe.

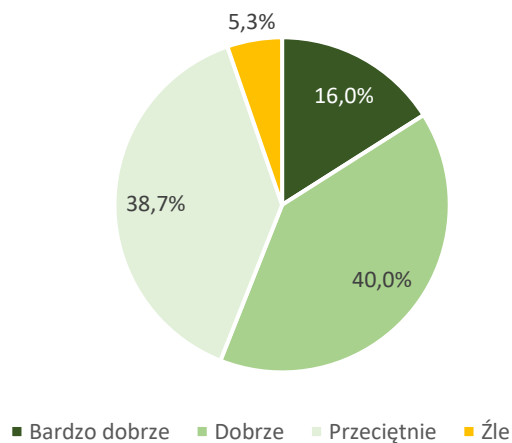
Rysunek 43. Rodzaje szkoleń, w które najczęściej inwestują przedsiębiorstwa.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=75

Przedsiębiorcy raczej dobrze oceniają dostępność do oferty szkoleniowej w Rybniku co zadeklarowała ponad połowa badanych.

Rysunek 44. Ocena dostępności do oferty szkoleniowej w Rybniku.



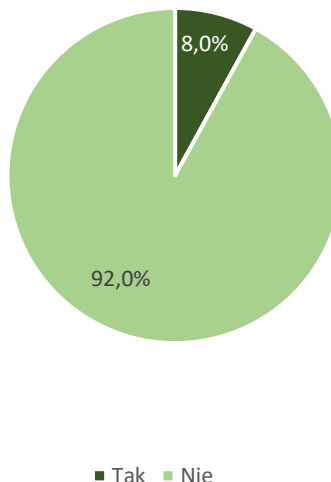
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=75



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rzadko natomiast wykorzystywane są publiczne środki wsparcia kierowane do przedsiębiorstw – jedynie 8% respondentów zadeklarowało, że oni lub ich przedsiębiorstwo kiedykolwiek skorzystało ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Rysunek 45. Korzystanie przez badane przedsiębiorstwa ze wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

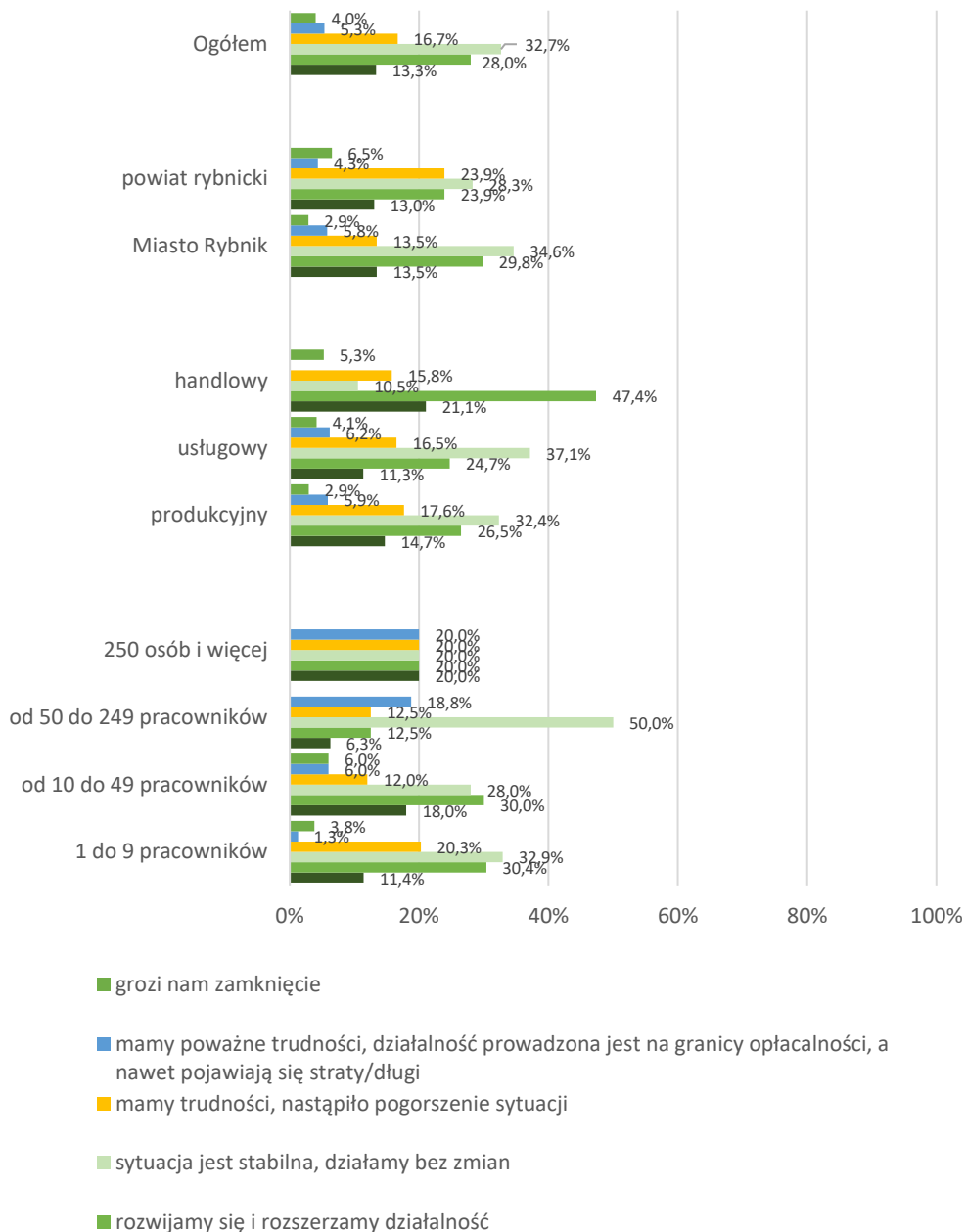
4.6. Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa

Sytuacja w firmach z Rybnika oraz powiatu rybnickiego jest raczej zadowolająca. Ponad 70% respondentów wskazało, że sytuacja ekonomiczna w ich firmach jest stabilna, bądź podmioty rozwijają się. Zaledwie 4% firm grozi zamknięcie – zgodnie z deklaracjami ankietowanych.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 46. Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.



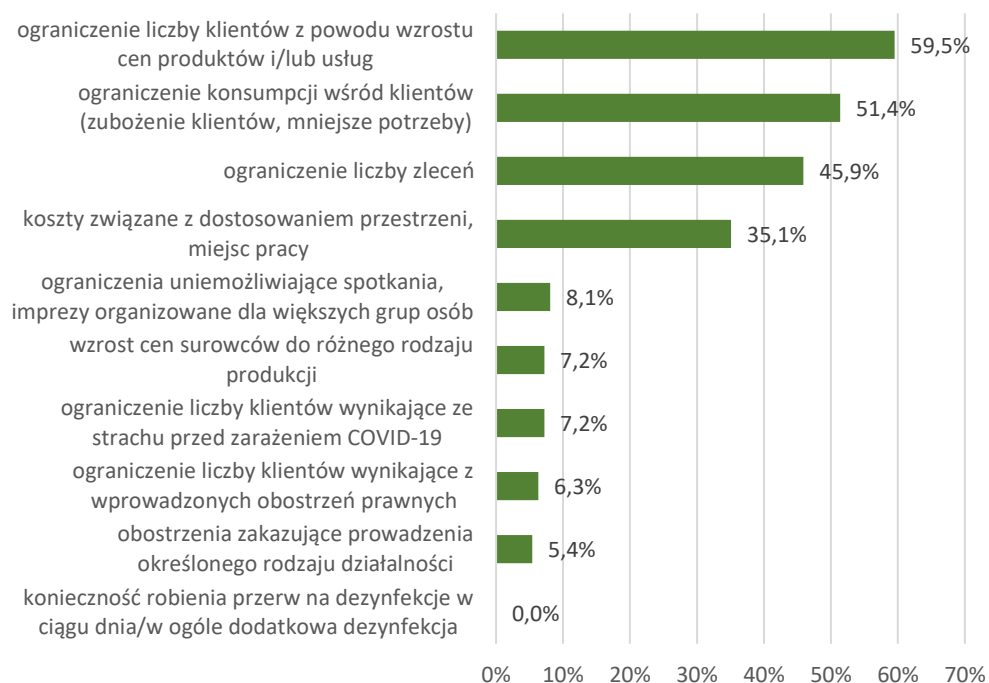
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Jako przyczyny pogarszającej się sytuacji ekonomicznej w badanych przedsiębiorstwach wskazywano przede wszystkim ograniczenie liczby klientów spowodowane wysokimi cenami produktów lub usług lub ograniczenie konsumpcji wśród dotychczasowej klienteli – takie informacje podała ponad połowa ankietowanych.

Rysunek 47. Przyczyny pogarszającej się/złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=39

Wśród propozycji zmian, które wskazali respondenci w pytaniu otwartym, dotyczących poprawy warunków prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Rybnika oraz powiaty rybnickiego pojawiły się następujące opinie:

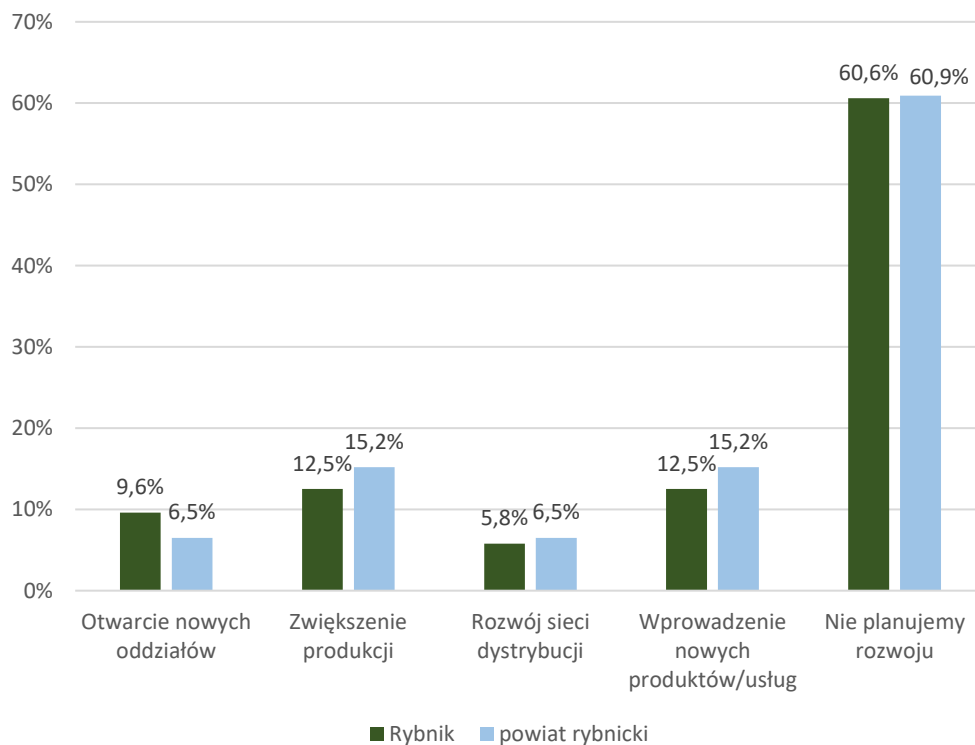
- Brak pracowników niewykwalifikowanych do wykonywania prac prostych – dostęp do tej grupy osób zapewniony przez urząd pracy lub agencje zatrudnienia
- Niewystarczająca liczba osób posiadających określone kwalifikacje oraz kompetencje – specjalistów. Należy zwiększyć podaż tego typu pracowników



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Rozwinięcie strefy ekonomicznej na obszarze Rybnika
- Dostęp do oferty szkoleniowej dopasowanej do faktycznych potrzeb pracodawców
- Znaczna obniżka podatków, składek na ubezpieczenie społeczne oraz opłat związanych z najmem lokalowym
- Znaczna obniżka kosztów mediów dla przedsiębiorców – prąd/woda/ogrzewanie/gaz
- Słaba dostępność gruntów przeznaczonych do zakupu na terenie Rybnika oraz okolic
- Organizacja eventów zrzyszających lokalnych przedsiębiorców

Rysunek 48. Plany przedsiębiorców dotyczące rozwoju



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=75

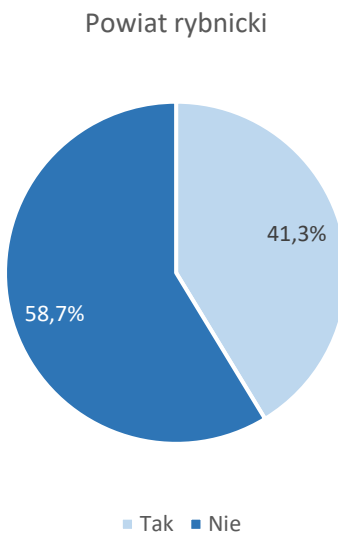
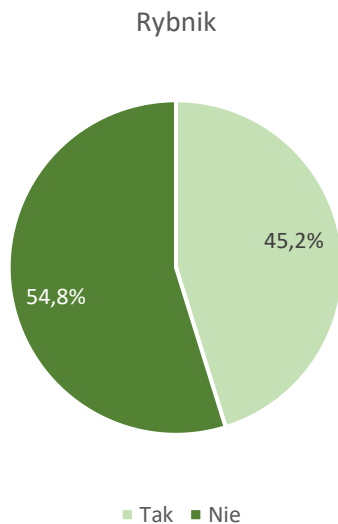
Zarówno w Rybniku jak i powiecie rybnickim mniej niż połowa przedstawicieli badanych przedsiębiorstw wskazało, że w ich podmiotach wprowadzono



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

jakiegokolwiek innowacje (marketingowe, produktowe, procesowe lub organizacyjne) w okresie ostatnich 3 lat.

Rysunek 49. Wprowadzenie przez firmy z Rybnika oraz powiatu rybnickiego jakichkolwiek innowacji w okresie ostatnich 3 lat.



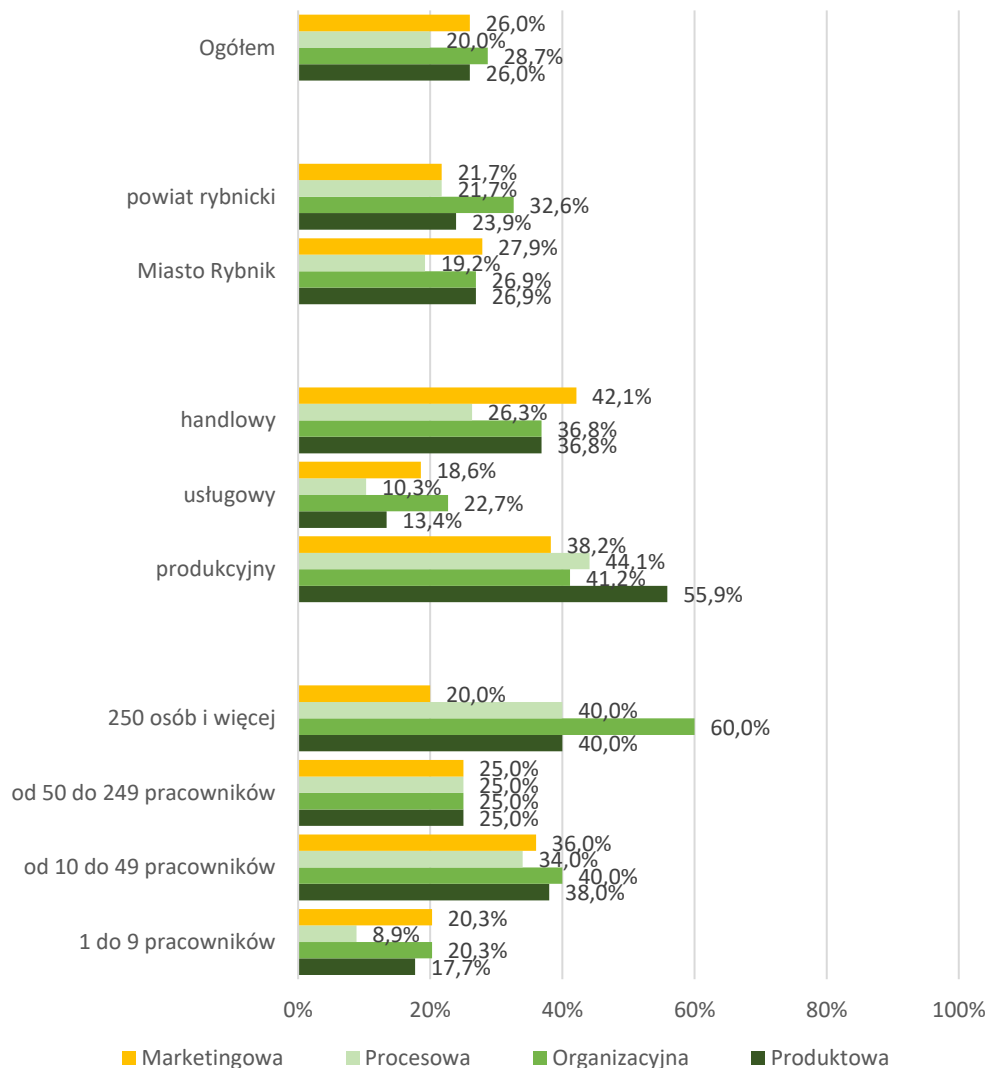
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rodzaje innowacji, które zostały wprowadzone przez firmy z Rybnika oraz powiatu rybnickiego nie są zróżnicowane, a odpowiedzi respondentów rozkładają się mniej więcej po równo – 1/4.

Rysunek 50. Rodzaje innowacji wprowadzone przez firmy w Rybnika oraz powiatu rybnickiego z uwzględnieniem wielkości zakładu, obszaru oraz sektora działalności.



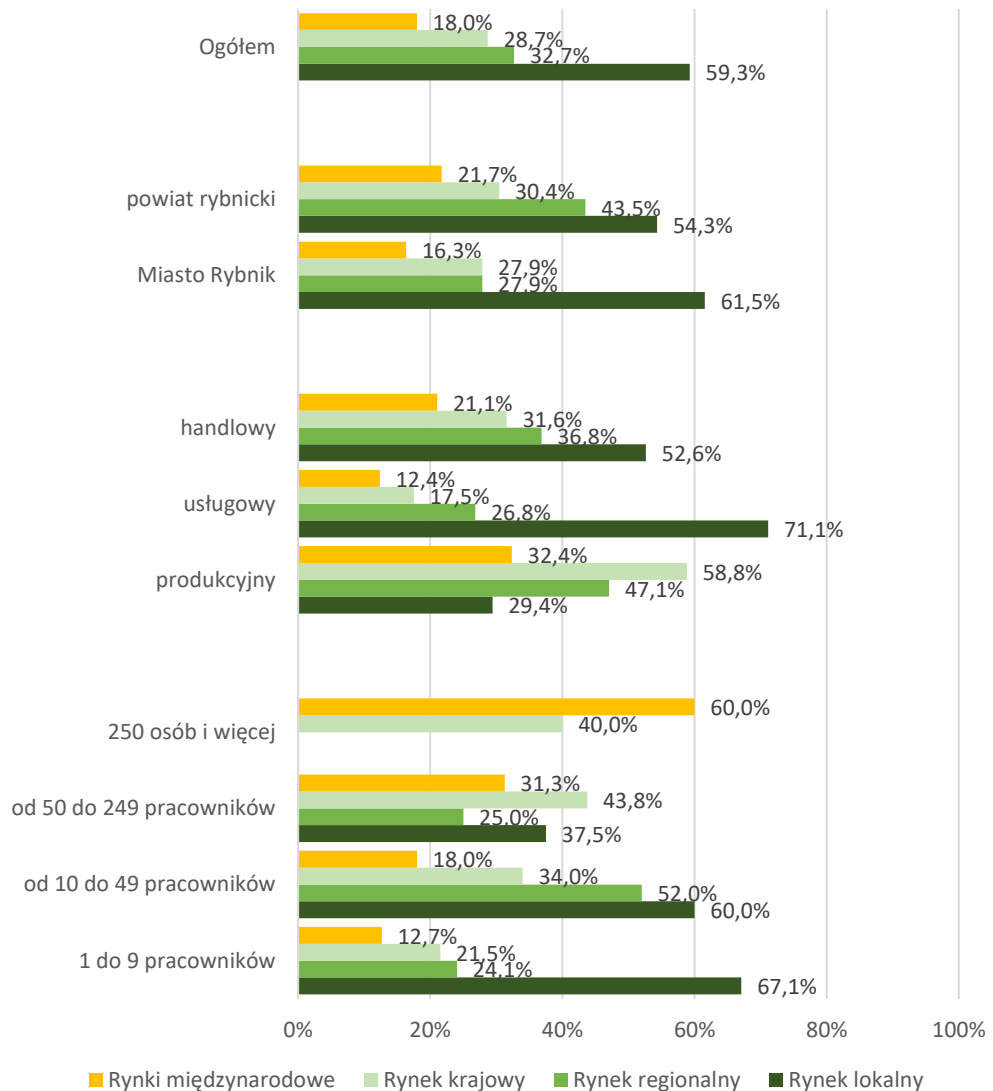
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=66



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Przedstawiciele badanych przedsiębiorstw w ujęciu ogólnym deklarują największe zainteresowanie rynkiem lokalnym. Obszar zainteresowania respondentów spada wraz z wielkością firmy. W przypadku największych podmiotów, żaden z badanych nie zadeklarował zainteresowania lokalną sprzedażą.

Rysunek 51. Nowe rynki, którymi zainteresowani są przedstawiciele przedsiębiorstw.



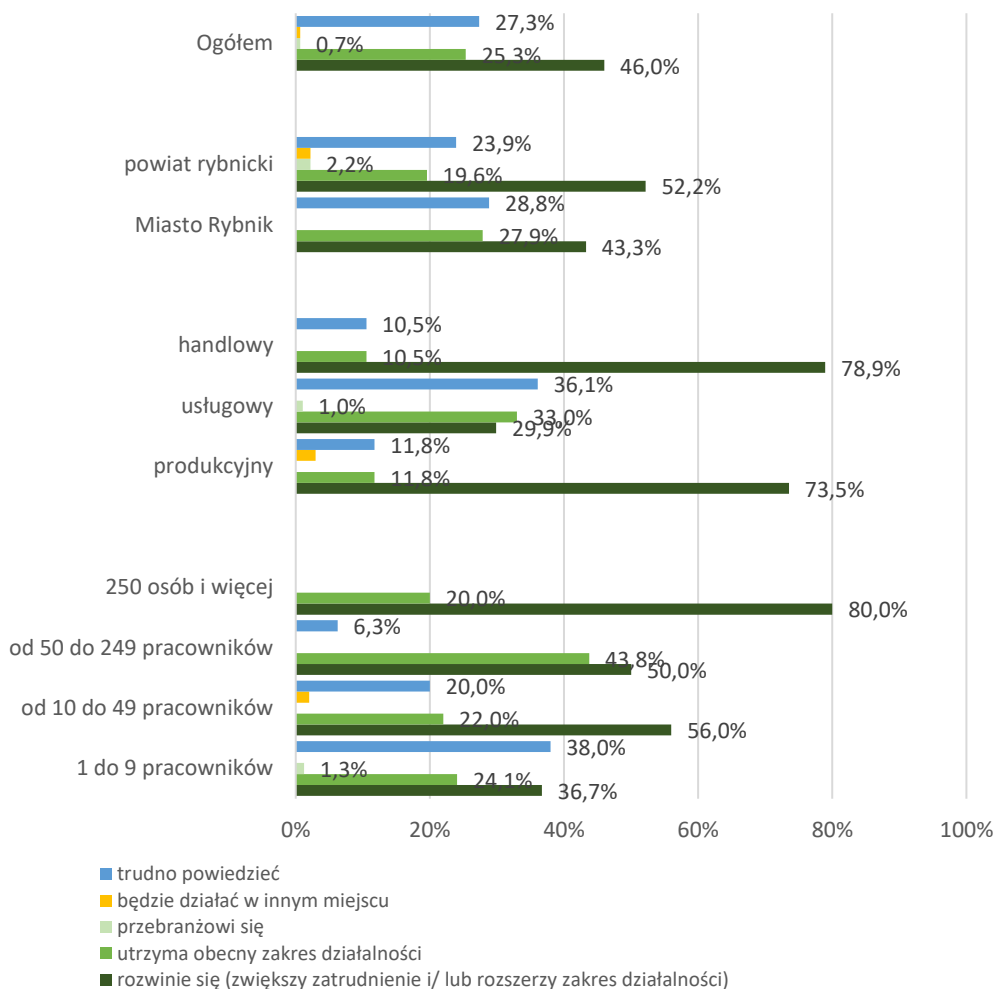
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Przedstawiciele firm z Rybnika oraz powiatu rybnickiego raczej optymistycznie patrzą w przyszłość w odniesieniu do reprezentowanych przez siebie przedsiębiorstw. Blisko połowa z nich uważa, że ich biznesy w najbliższym czasie rozwiną się, co było najczęściej wskazywaną odpowiedzią.

Rysunek 52. Wizja przedsiębiorstwa w perspektywie 10-letniej



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

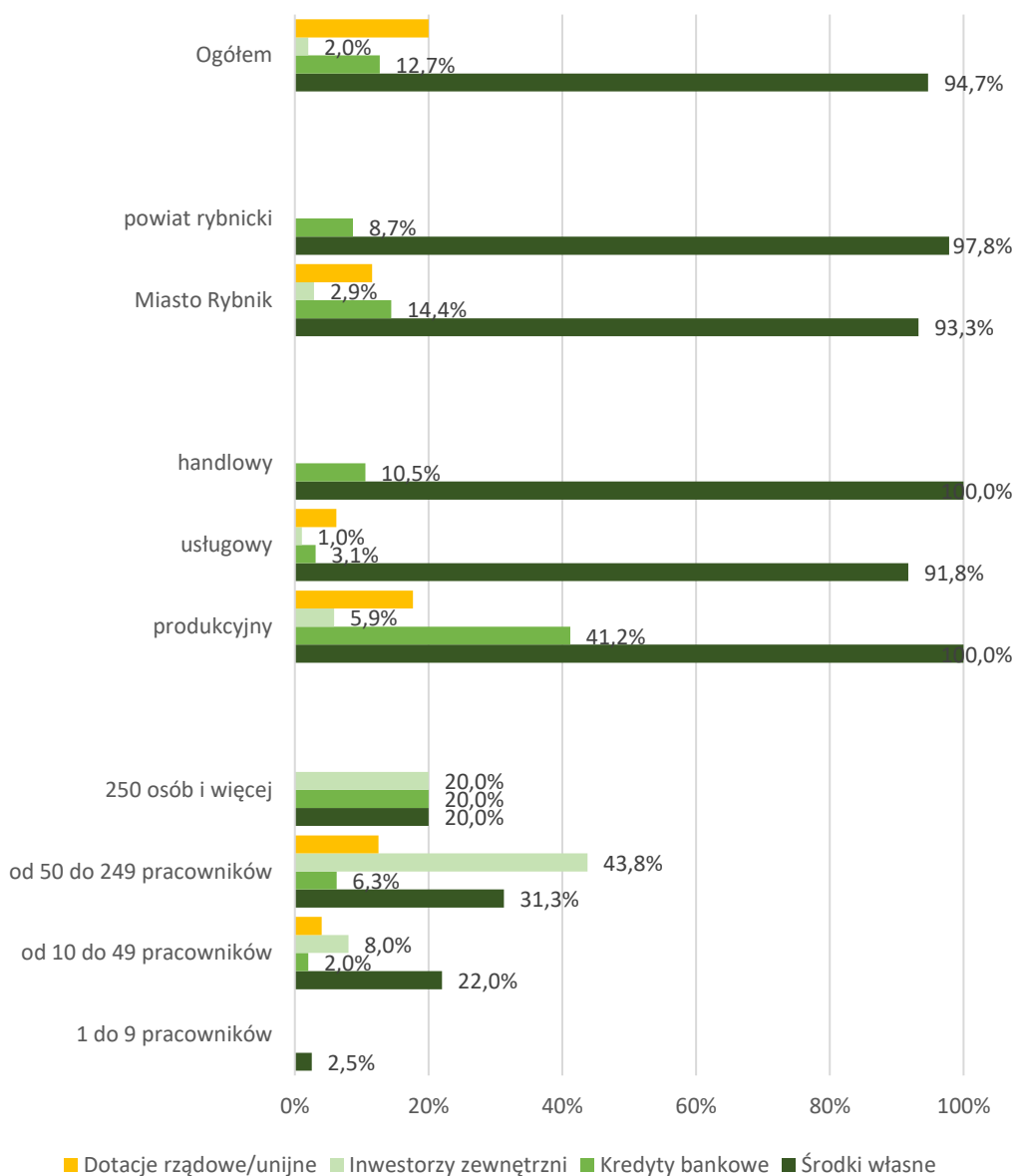
Respondenci, w zdecydowanej większości przedsiębiorstw, zadeklarowali że głównym środkiem finansowania ich działalności są środki własne. Wyjątek



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

stanowią największe firmy, w których na równi z własnym kapitałem wskazano środki inwestorów zagranicznych oraz kredyty bankowe.

Rysunek 53. Główne źródła finansowania przedsiębiorstwa.



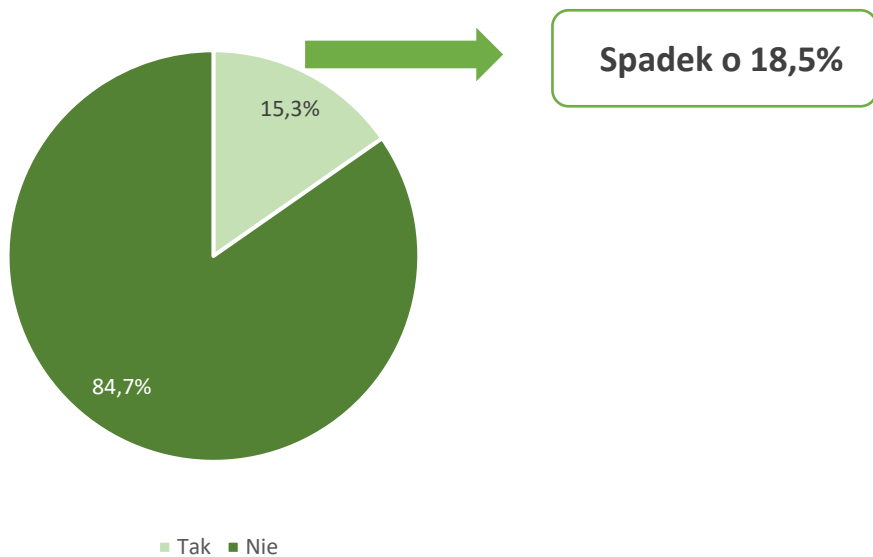
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Przedsiębiorstwa z Rybnika oraz powiatu rybnickiego raczej nie odnotowały spadku przychodów, porównując sytuację ekonomiczną obecnie versus tą z roku 2023. Spadek przychodów nastąpił wśród 15% badanych przedsiębiorstw i średnio wyniósł blisko 20%.

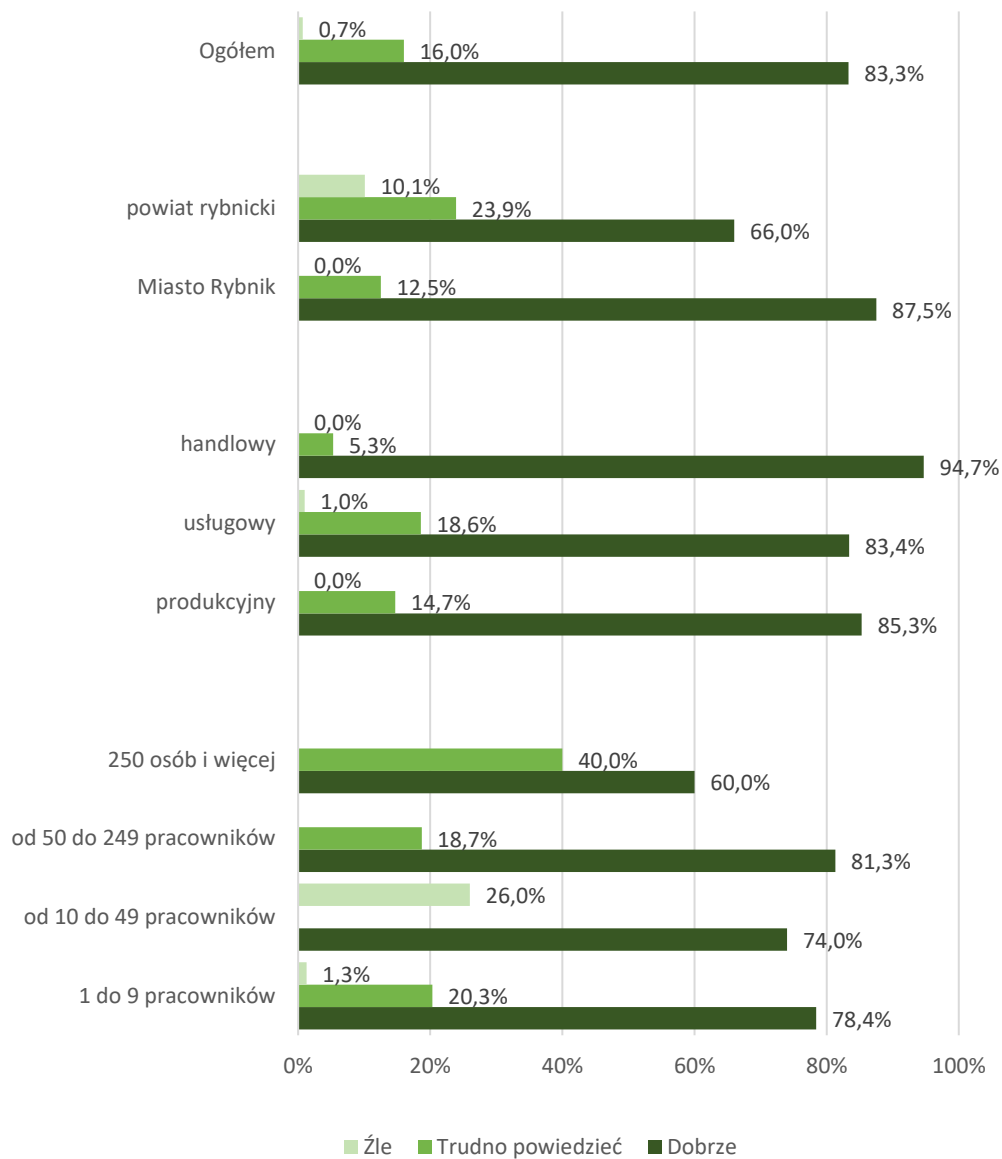
Rysunek 54. Spadek przychodów w porównaniu z rokiem poprzednim odnotowany w przedsiębiorstwach.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

Przedsiębiorcy z Rybnika oraz powiatu rybnickiego dobrze oceniają własną pozycję rynkową na tle firm konkurencyjnych. Wymierna ewaluacja własnej pozycji w większym stopniu charakteryzuje sektor firm MŚP.

Rysunek 55. Ocena pozycji rynkowej przedsiębiorstwa na tle konkurencji.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

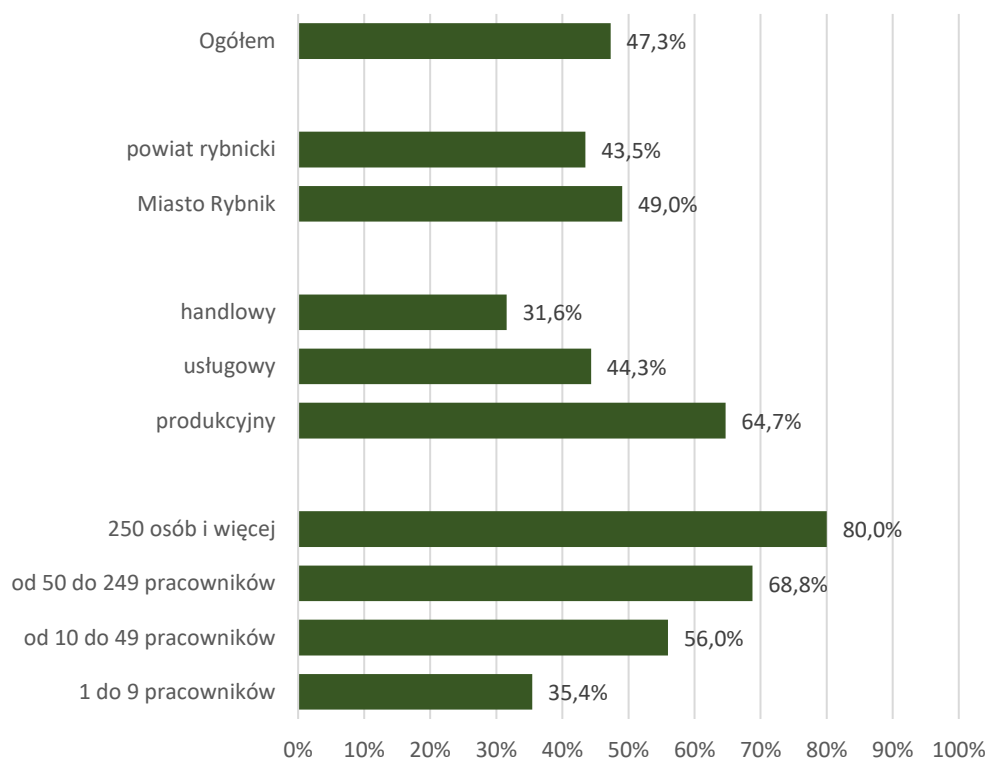


ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

4.7. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku oraz ocena dostępnej oferty szkoleniowej

Niemal połowa badanych przedsiębiorstw w okresie prowadzenia działalności gospodarczej w przeszłości w jakimś stopniu współpracowała z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku. Najwięcej z nich prowadzi działalność gospodarczą w sektorze produkcyjnym. Współpraca z PUP występowała częściej w firmach większych.

Rysunek 56. Przedsiębiorcy, którzy współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku w przeszłości.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

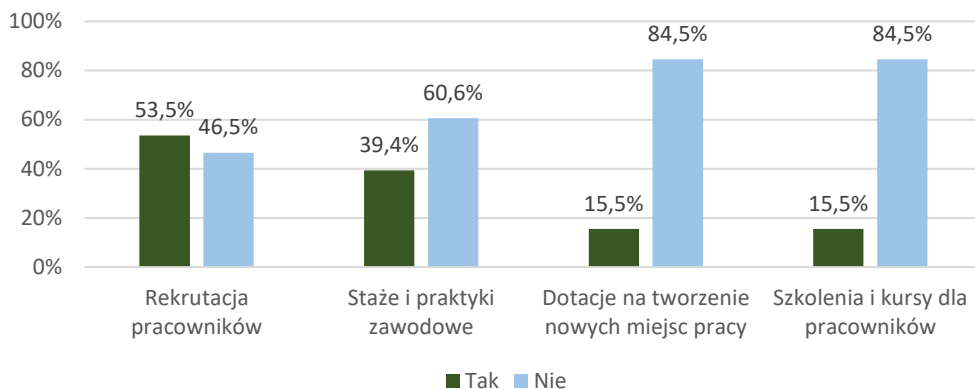
Ponad połowa badanych respondentów, którzy podejmowali współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku korzystała z usługi rekrutacji pracowników do swoich firm. Około 40% dodatkowo za pośrednictwem Urzędu, rekrutowali stażystów, a co 6 badany zadeklarował, że współpraca



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

opierała się o uzyskanie dotacji na tworzenie nowych miejsc pracy oraz szkoleń czy kursów dla obecnych pracowników.

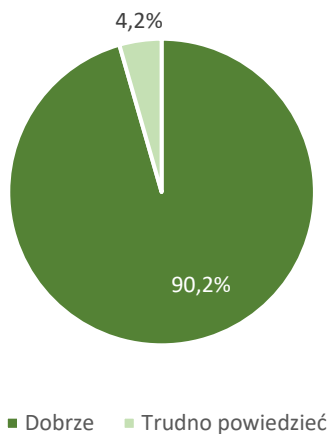
Rysunek 57. Usługi, w ramach których podejmowano współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=71

Większość respondentów, którzy współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku nie ma zastrzeżeń dotyczących kooperacji, dobrze oceniając jakość usług świadczonych przez PUP.

Rysunek 58. Ocena poziomu współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku w zakresie wsparcia w zatrudnianiu pracowników oraz innych usług.



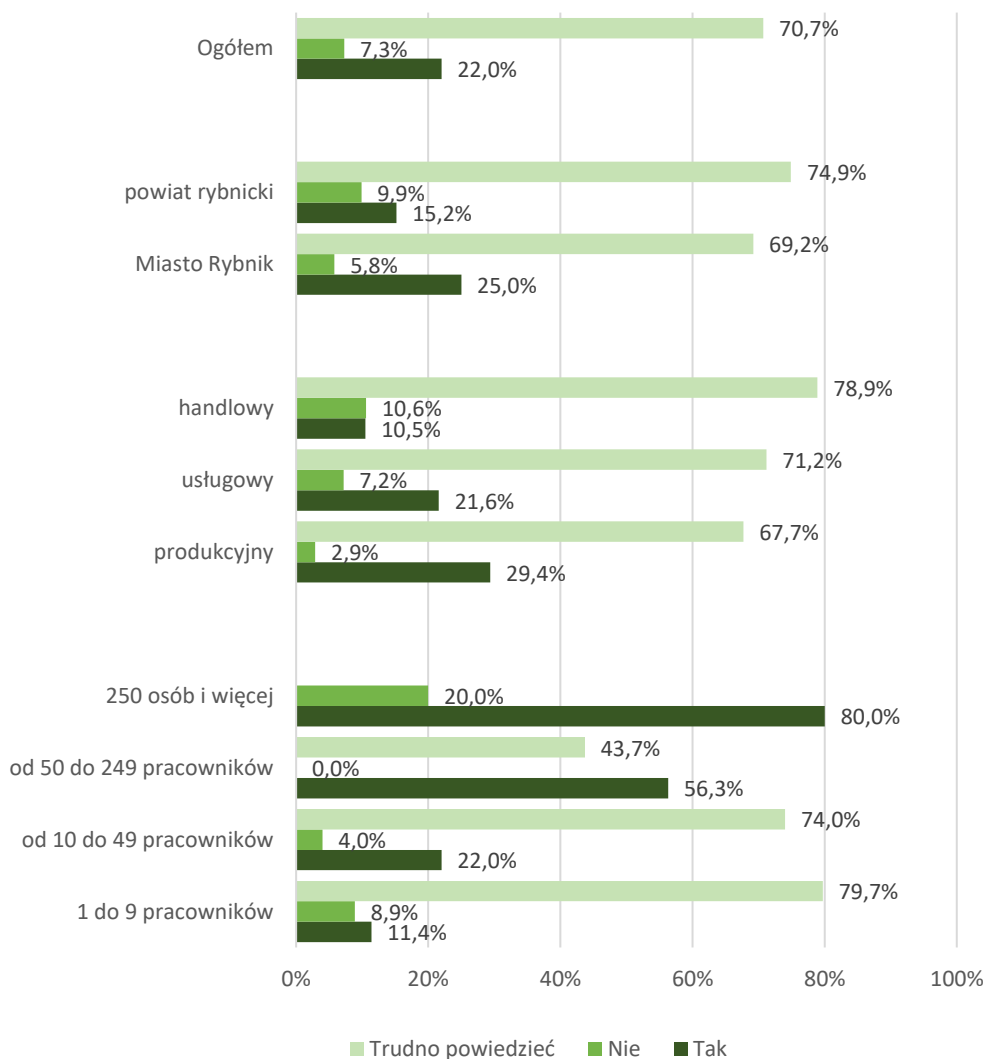
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=71



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Przedstawiciele przedsiębiorstw oceniając dopasowania oferty szkoleniowej do faktycznych potrzeb firm raczej nie mają wiedzy w powyższym temacie. Zaledwie co 5 badany stwierdził, że oferta dostępna obecnie odpowiada faktycznym potrzebom firm.

Rysunek 59. Ocena dopasowania obecnej oferty szkoleniowej dostępnej w Rybniku do faktycznych potrzeb rynku pracy.



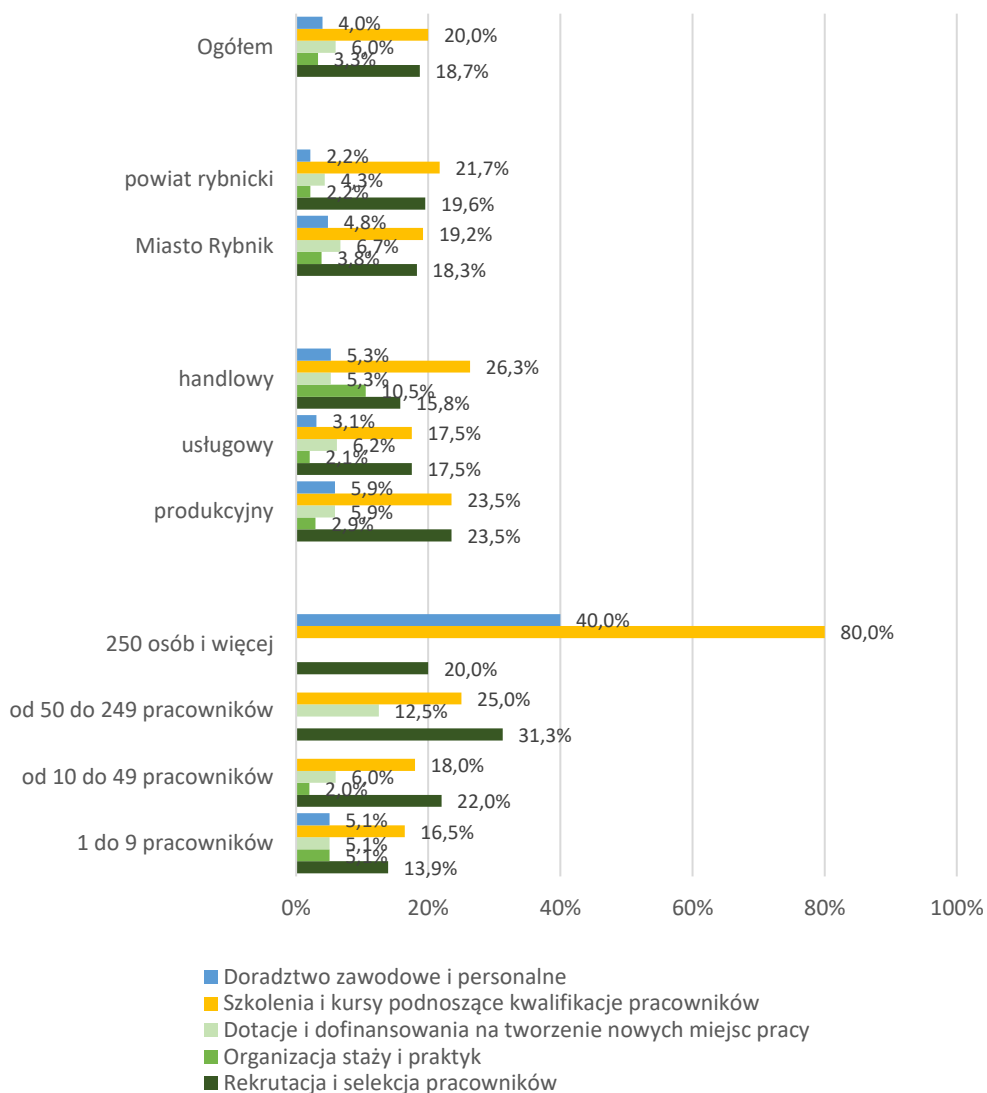
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

W ujęciu ogólnym, respondenci najczęściej są/będą zainteresowani współpracą z urzędem pracy dotyczącą rekrutacji oraz selekcji pracowników jak również szkoleniami lub kursami podnoszącymi kwalifikacje/kompetencje pracowników.

Rysunek 60. Obszary współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku, którą są zainteresowani przedsiębiorcy z Rybnika i powiatu rybnickiego.



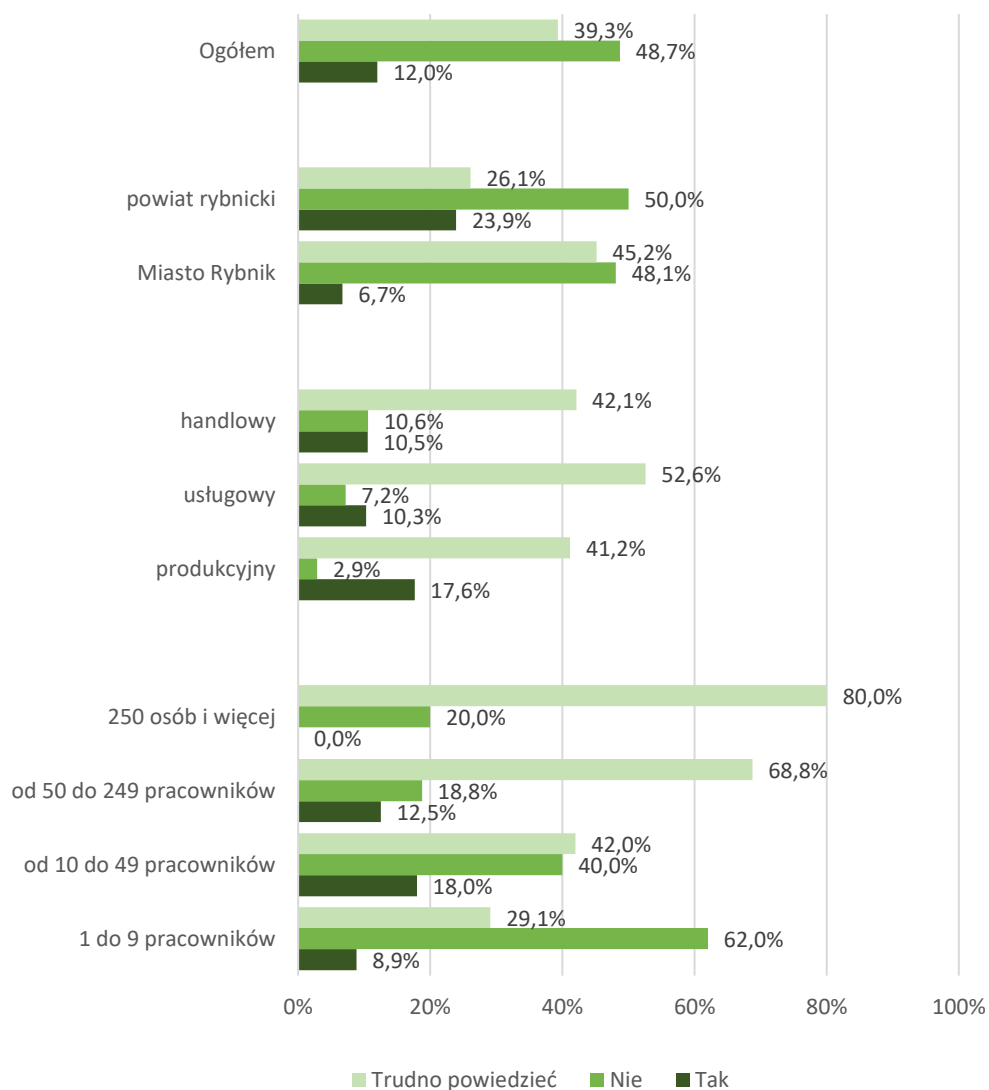
Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Podczas badania, przedsiębiorcy w ujęciu ogólnym zadeklarowali, że raczej nie są zainteresowani organizacją staży oraz praktyk zawodowych przy współpracy z urzędem pracy. Zainteresowanie wyraził mniej więcej co 10 badany. Znaczna część respondentów, około 40%, nie potrafiła się określić.

Rysunek 61. Zainteresowanie przedsiębiorców organizacją staży i praktyk zawodowych przy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Przyszłości.

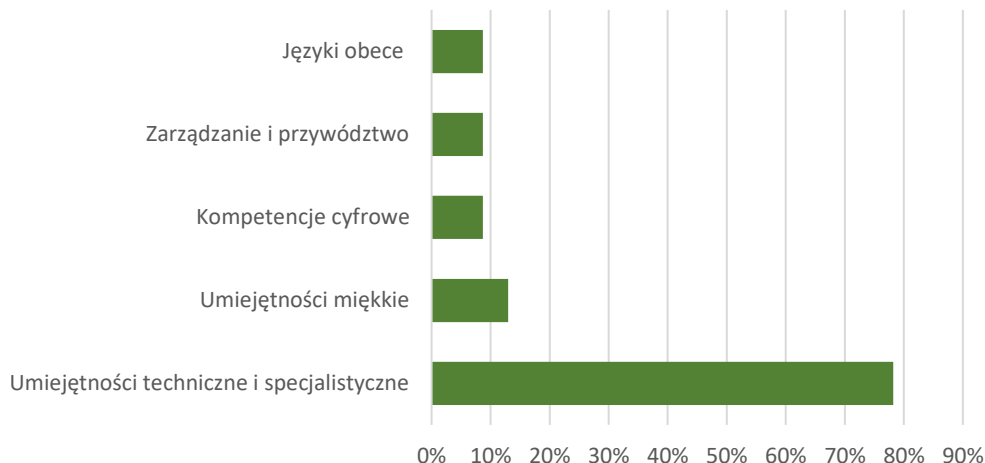


Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 62. Tematyka szkoleń, która są zainteresowani przedsiębiorcy przy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku.



Źródło: Opracowanie na podstawie badania CATI, N=150

5. Wyniki badań jakościowych – najważniejsze informacje

Badania jakościowe zostały przeprowadzone z ekspertami rynku pracy wśród których znaleźli się przedstawiciele agencji zatrudnienia, szkół zawodowych, izby rzemieślniczej oraz innych instytucji rynku pracy. Niniejsze podsumowanie zawiera zestawienie najważniejszych informacji pozyskanych od respondentów danych instytucji.

5.1. Przedstawiciele Izb Rzemieślniczych – najważniejsze wnioski:

- W powiecie rybnickim obserwujemy rynek pracownika, nie pracodawcy. To pracownicy dyktują dzisiaj warunki pracodawcom. Ma to związek niestety z ogromnym zapotrzebowaniem na pracowników wykwalifikowanych, zarówno w usługach, w których dominuje praca fizyczna, typowa rzemieślnicza, jak i na stanowiskach kadry zarządzającej.
- Największe zapotrzebowanie na pracowników widać w branży budowlanej, w której brakuje wykwalifikowanych pracowników. Dotyczy to murarzy, zbrojarzy, dekarzy, cieśli. Tych zawodów brakuje najbardziej. Mniejsze jest



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

zapotrzebowanie na inżynierów z branży budowlanej. Widać duże zapotrzebowanie na pracowników w handlu. Tak duże, że zatrudnienie mogą znaleźć również osoby praktycznie bez kwalifikacji. W tej sytuacji liczy się dla pracodawców po prostu chęć pracownika do pracy. Pracodawca zakłada w takim przypadku, że osoba chętna szybko przyuczy się do wykonywania zawodu.

- Pracodawcy starają się dbać o pracowników, doceniają ich i motywują wynagrodzeniami. Okazuje się, że rosnące wynagrodzenia nie są wystarczającym źródłem motywacji pracowników do pracy. Być może warunki pracy, które są uważane za trudne, nie zachęcają do podejmowania zatrudnienia w budownictwie.
- Pracodawcy starają się korzystać z możliwości poszerzania kwalifikacji pracowników poprzez wysyłanie ich na kursy, różnego rodzaju szkolenia. Dużo zależy od samych pracowników, czy z tej oferty skorzystają, czy mają motywację do pracy w tym zawodzie.
- Szkoły branżowe kształcą specjalistów w zawodach. Izba Rzemieślnicza prowadzi szkołę branżową dla 600 uczniów. Jednak nie ma tak dużego zainteresowania zawodami z branży budowlanej jakie widzimy w innych branżach (fryzjerskiej czy mechanicznej). Taka sytuacja może ulec zmianie. Może pojawić się regres. Pracodawcy nie udźwigną rosnących kosztów pracy. Spadnie liczba inwestycji. Pojawi się większe bezrobocie.
- Zapotrzebowanie na pracowników fizycznych oczywiście pozostanie. Nie zastąpi ich pracy automatyzacja, robotyzacja czy sztuczna inteligencja.
- Patrząc na trendy w gospodarce, widać dynamiczne zmiany w rozwoju technologii, produkcji, obróbki materiałów i obsługi nowoczesnych maszyn. Coraz częściej wymagane są od pracowników kompetencje np. informatyczne, niezbędne do obsługi centrów obróbczych. To już nie są proste tokarki, frezarki, ale skomplikowane obrabiarki CNC wymagające innych kompetencji od pracowników niż wcześniej. Część zawodów będzie wciąż wzbogacana o nowoczesne rozwiązania technologiczne, tego nie unikniemy.
- Specyfiką rybnickiego rynku pracy są wciąż czynne kopalnie należące do Rybnickiego Okręgu Węglowego. Zatrudnienie w kopalniach ma i będzie miało wpływ na sytuację pracowników na rynku pracy. Pojawiają się



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

oczywiście duże zakłady, w których jest zapotrzebowanie na pracowników fizycznych. Pracownicy przekwalifikowują się, aby zdobyć pracę w takich firmach. To naturalny proces. Duże zakłady częściej jednak znikają z rynku niż pojawiają się na nim. A ponieważ jest zapotrzebowanie na pracowników jest szansa na zatrudnienie i przebranżowienie.

- Za przekwalifikowanie lub poszerzenie kwalifikacji pracowników najczęściej odpowiada pracodawca. I ma to miejsce już po zatrudnieniu pracownika. Byłoby trudno o zorganizowanie przekwalifikowań dla większych grup pracowników w ramach – tak jak dawniej – szkół przyzakładowych, z uwagi na dużą różnorodność stanowisk pracy i dynamicznie zmieniające się zapotrzebowanie na zawody małych grup pracowników. Dochodzi do tego duża ruchliwość pracowników na rynku pracy, łatwiejsze przemieszczanie się pracowników między miastami i zmienność decyzji odnośnie do miejsca zamieszkania.
- W ramach współpracy z pracodawcami uczniowie szkoły branżowej widzą zapotrzebowanie na zawody, mają dostęp do pojawiających się ofert pracy. Pracodawcy są zainteresowani przyciągnięciem uczniów i zainteresowaniem ich ofertami pracy. To spore wyzwanie z uwagi na bogatą ofertę zatrudnienia w całym regionie, nie tylko w powiecie rybnickim.
- Przykładem dla Rybnika mogą być obecnie Żory, w których pojawiły się warunki dla pracodawców i przestrzeń dla inwestycji. Po pierwsze dostępność do autostrady usprawniła komunikację. Po drugie, pojawiły się strefy gospodarcze w Żorach. Po trzecie, ruszyła budowa mieszkań. Usprawniona została lokalna/ponadlokalna komunikacja.
- Trudno wskazać branżę i inwestorów, którzy mogliby uruchomić działalność w Rybniku. Można pomyśleć o branży inżynierskiej, IT, ale nie ma dla niej tutaj możliwości. Atrakcyjniejsze są Gliwice i Katowice lub ewentualnie zdalnie firmy z Wrocławia. Tam gdzie odbywa się kształcenie akademickie, tam najchętniej zostają absolwenci uczelni, tam szukają zatrudnienia.
- Trudno powiedzieć czy powiat byłby dobrym miejscem dla rozwoju zielonej gospodarki. Raczej trudno o specjalistów z tej branży w Rybniku i okolicach. Skoro brakuje pracowników z kompetencjami w branżach,



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

które funkcjonują na rynku, to zapewne zdecydowanie trudniej będzie o pracowników prezentujących kompetencje z nowej branży. Obecne branże radzą sobie dzięki napływowi pracowników z Ukrainy. Gdyby nie oni zapotrzebowanie na ręce do pracy byłoby bardzo duże.

- Są pomysły stworzenia strefy przemysłowo-handlowej w Rybniku, ale pracownikami mają być obywatele z Indii lub innego kraju.
- Natomiast rozwijająca się sztuczna inteligencja będzie miała znaczny wpływ na to co dzieje się na rynku pracy. Już to widać. Coraz więcej osób używa sztucznej inteligencji, aby usprawniać pracę.
- Warto zaznaczyć, że dla pracodawców ważne są obok kompetencji zawodowych też takie kompetencje jak sumienność, rzetelność, punktualność.
- Rynek rybnicki nie jest rynkiem pracy, w którym często wykorzystuje się zatrudnienie w formie zdalnej. Tutaj dominuje praca fizyczna i konieczna jest obecność pracownika na stanowisku pracy bezpośrednio w zakładzie pracy. Cały przemysł, budownictwo czy inne usługi wymagają obecności pracownika w zakładzie pracy.
- Rola urzędu pracy jest obecnie trudna. Może powinien koncentrować się bardziej w organizację szkoleń dla pracodawców, którzy już zatrudnili pracowników. A zatem, na poszerzaniu kwalifikacji pracowników już zatrudnionych. Nie wykluczając oczywiście osób poszukujących pracy i możliwości przekwalifikowania. Na przykład z finansowaniem z Europejskiego Funduszu Szkoleniowego.
- Rynek pracownika jest niewdzięczny dla pracodawcy. Rosnące koszty pracy, brak rąk do pracy to trudna sytuacja dla pracodawców. Oby w przyszłości ustabilizowało się prawo i pojawiła się możliwość pozyskiwania pracowników.

5.2. Przedstawiciele agencji zatrudnienia – główne wnioski

- Na rynku powiatowym jest zapotrzebowanie na pracę głównie dla osób w wieku do lat 40, najczęściej tych z umiejętnościami specjalistycznymi typu zawodowego: spawacz, ślusarz, elektryk. Czyli na zawody, które są traktowane przez większość ludzi jako coś gorszego. Na wykształcenie



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

których nie ma na rynku szkół. A tacy pracownicy, z takimi kwalifikacjami są na wagę złota.

- Obecna młodzież nie ma wiedzy na te tematy, nie pracuje w tych zawodach. Trzeba ją ponownie szkolić, bo przychodzą nieprzygotowani. Owszem, mają dokumenty, mają ukończone szkoły. Formalnie mają kwalifikacje, ale mają powierzchowną wiedzę, a umiejętności są „zerowe”. Jednocześnie mają bardzo wygórowane oczekiwania finansowe, nieadekwatne do posiadanej wiedzy i umiejętności. Znosi się na to, że to nie będzie się zmieniało w najbliższym czasie, ponieważ polskie szkoły nie zmieniają programu nauczania. Praktyki nie sprzyjają nabywaniu wiedzy i umiejętności. Uczniowie są w zakładach na przeczekaniu, bo pracodawcy boją się, że uczniowie coś zepsują. Albo uczniowie wybierają zakłady, w których nic nie muszą robić. W związku z tym pracodawcy nie mogą na nich liczyć i są skazani na siłę napływową – która jest różnego rodzaju, różne umiejętności prezentuje. Najczęściej nie mają odpowiednich certyfikatów więc zgłaszają się do certyfikacji swoich umiejętności i wiedzy. Otrzymują je i wypierają Polaków z rynku pracy. Czy wymienione powyżej zawody wymagają aktualizacji, nowych kwalifikacji, umiejętności - innych niż nadają obecnie szkoły? Jest to zależne od młodego człowieka. Jak ma motywację to pójdzie na kurs i nabędzie nową wiedzę i poszerzy swoje umiejętności. Ale to dotyczy jednostek. Tylko tych, którym zależy na zmianie bytu. Innym trzeba dostosować program nauczania do wymagań rynku. Na poziomie powiatu można aktualizować umiejętności tworząc odpowiednią, dobrze zareklamowaną ofertę kursów. Kierowaną do szerokiego grona ludzi, do osób bezrobotnych.
- Czy urząd pracy może tu coś zrobić – nie wiem. Myślę, że w urzędach pracy pojawiają się ludzie, którzy szukają „socjału” a nie pracy. Bardzo niewiele osób zgłoszonych w urzędzie naprawdę szuka pracy (jakieś 10% myślę). Osoby, które zgłaszają się do urzędu otrzymują propozycje zatrudnienia w zakładach pracy i albo z niej skorzystają albo nie. Jak bezrobotny skorzysta to pracodawca trzyma go tak długo jak długo otrzymuje na niego fundusze, tak długo jak przewiduje to zawarta umowa. Potem pracownika zwalnia. Niewiele osób zostaje dalej zatrudniona. Zatem, jeżeli ktoś szuka pracy znajduje ją głównie dlatego, że pracodawca ma z tego tytułu profity.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Taka praktyka jest bardzo częsta, dotyczy znanych mi kilkunastu firm i głównie stanowisk biurowych. Jaka jest sytuacja pracowników zatrudnianych na stanowiskach przemysłowych – trudno powiedzieć. Często klienci urzędu to osoby poszukujące ubezpieczenia, które nie przyjmują ofert, chcą mieć ubezpieczenia na wypadek choroby. Opisywane powyżej decyzje pracodawców mają związek z wysokimi kosztami pracy. Z poszukiwaniem oszczędności. To nie przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia, a do jego ukrycia. Co oznacza, że pieniądze przeznaczone na rozwiązanie problemu bezrobocia są źle inwestowane, wykorzystywane trochę nieuczciwie. Osoby „bujają” się po wielu firmach, przez długi czas i nie mają stałego zatrudnienia. Zdarza się, że w końcu wyjeżdżają do innego kraju w poszukiwaniu lepszej pracy.

- Trudno powiedzieć czy w powiecie rybnickim są firmy, które mogą podjąć się prowadzenia kursów dokształcających pracowników. Przykładowo, w celu przeszkolenia elektryków sięga się po firmy z innych miast – np. z Gliwic, Katowic. To może oznaczać, że brakuje w powiecie firmy, która ma odpowiednią ofertę lub ma bardzo wygórowane koszty.
- Może warto przeprowadzić badania, aby zorientować się jak duże jest zapotrzebowanie na kształcenie, w jakich zawodach największe i powołać punkt certyfikacyjny w powiecie, miejscową ofertę stałą, cykliczną lub jednorazową, która nie będzie zmuszała do poszukiwania firm szkoleniowych w sąsiednich powiatach.
- Jest dużo ludzi młodych z Rybnika i okolic, którzy poszliby na takie szkolenie. Potrzebna jest lokalna oferta, aby zwiększyć dostęp do przekwalifikowania lub poszerzenia kwalifikacji. Nie wszyscy mieszkańcy chcą lub mogą pojechać w tym celu do innego dużego miasta.
- Trudno określić specyfikę rybnickiego rynku pracy, zwrócić uwagę na coś, co go wyróżnia spośród sąsiednich powiatów.
- Brakuje pracy dla kobiet! Brakuje oferty dopasowanej do oczekiwań kobiet. Kobiety chcą pracować po 8 godz. dziennie, od poniedziałku do piątku, najlepiej na jedną zmianę, nie lubią pracować na nocki, w soboty i niedziele wolą odpoczywać, a dodatkowo mają na głowie dzieci i obowiązki domowe. Natomiast w powiecie rybnickim jest dużo zakładów, które pracują 7 dni w tygodniu. To jest problem! To nie jest oferta dla kobiet.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Przyglądanie się rybnickiemu rynkowi pracy prowokuje do myślenia, że to ludzie nie chcą pracować na proponowanych warunkach. Pracy nie brakuje, brakuje ludzi, brakuje rąk do pracy. Mieszkańcom albo wynagrodzenie nie odpowiada, albo czas pracy, albo inne kwestie.
- Czy jest oferta dla pracowników z likwidowanych kopalń? Nie myśli się o tym, bo ci pracownicy spadną na „cztery łapy”. Część ma fach i znajdzie pracę w zawodzie. Część otrzyma odprawy, część wyjedzie w rodzinne strony, część będzie musiała się przekwalifikować – podobnie jak 30 lat temu. Większość górników to są fachowcy – znajdą pracę na rynku! Starsi pracownicy odejdą na emeryturę i będą pracować jako ochroniarze.
- Zielona gospodarka - Chyba społeczeństwo, w tych małych miejscowościach, do tego nie dorosło

Branża IT

- W tej branży są bardzo duże zwolnienia. W pracy zostają jednostki wybitne, znające się, z wszechstronnymi umiejętnościami. Tu nie chodzi o wykształcenie, o dokument, tutaj chodzi o umiejętności. Coraz więcej firmy nie patrzy na tytuły na dyplomach, ale patrzy co potrafi pracownik. Zwraca uwagę na wykształcenie na pierwszym etapie, ale często jest to rozczarowujące. Na przykład inteligentne domy, systemy alarmowe to rozwiązania, które potrzebują specjalistów, a ich trudno znaleźć na rynku.

Umiejętności, na które zwracają uwagę pracodawcy

- Po pierwsze oczekuje się, że po studiach pracownica będzie posiadała wiedzę i umiejętności. Często odnosi się wrażenie, że zakuła, zaliczyła i zapomniała. Oczekuje się, że absolwent po szkole branżowej z dyplomem spawacza będzie poprawnie spawał. Zbyt często spawy absolwentów nie są poprawne. W związku z tym pracodawcy wolą zatrudnić kogoś z niższym wykształceniem gdy kandydat lub kandydatka posiada umiejętności potrzebne w zawodzie, np. zdobyte na kursach, w rodzinnej firmie lub samodzielnie oraz osoby, które są chętne do pracy, mają ciekawość. To, że ktoś ma ukończone liceum czy technikum (wówczas, gdy poszukiwana jest osoba w wykształceniu wyższym) nie przeszkadza jeśli ma ona potrzebę rozwoju. Pracodawcy inwestują w takie osoby i starają się, aby uzyskiwały



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

potrzebne certyfikaty ważne przy realizacji kontraktów. Ścieżki certyfikacji są przez pracodawców sprawdzone i nie mają z tym problemu. Szczególnie wśród spawaczy, elektryków czy służb utrzymania ruchu. W zawodach, w których nie są wymagane certyfikaty pracodawców interesują rzeczywiste umiejętności zdobyte w dobrym wcześniejszym zakładzie pracy, może trakcie fajnych praktyk lub samodzielnie.

Systemowe rozwiązania

- Wykształcony pracownik powinien podczas nauki zrealizować praktyki, które są adekwatne do potrzeb rynku pracy. Pracodawca powinien zatrudniać osobę, która rzeczywiście odbyła uczciwie zawodową praktykę i posiada praktyczne umiejętności, potrafi pracować w zawodzie. Natomiast osoby, które chcą się przysposobić do jakiegoś zawodu, nabyć jakichś umiejętności, powinny mieć okazję odbycia kursów, które umożliwią zdobycia nie tylko teorii ale też uczciwej praktyki.
- Dialog szkół z pracodawcami i lepszy nadzór nad praktykami. To musi być dla pracodawców atrakcyjne (również finansowo), aby chcieli szkolić.

Przyszły rynek pracy

- Pracowników źle wykształconych, niewykształconych zastąpią roboty. W taką stronę zmierza rynek, w stronę robotyki.
- Specjaliści będą potrzebni. To są często samouki i często wyjeżdżają do Hiszpanii, Anglii, Irlandii czy Holandii. Niestety nie wszyscy wracają.
- Być może są kursy zawodowe dla mieszkańców, organizowane przez urząd pracy. Jakies kursy konkretne: podstawy spawalnictwa od a do z, podstawy krawiectwa, podstawy elektryki, podstawy szewskie. Być może są takie kursy. – trudno mi powiedzieć, nie interesowałam się tym.
- Bardzo często potrzebne jest przekwalifikowanie. Dotyczy to osób z wykształceniem wyższym „nijakim”, którzy szukają pracy w zawodach. Bo na rynku pracodawca potrzebuje konkretnych zawodów albo konkretnych umiejętności. Zbyt często młodzi wybierają studia dlatego, że są łatwe. Zbyt często dlatego, że są modne. Jak na przykład bezpieczeństwo narodowe. Potem 40% absolwentów nie ma pracy.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Pracodawcy poszukują pracowników z rzetelną wiedzą i umiejętnościami. Jak nie mają podstaw to nie inwestuje się w takiego pracownika.
- Jest zapotrzebowanie na podstawy w zawodach, na podstawowe umiejętności, na podstawowe wykształcenie. Takich pracowników pracodawcy zatrudnią i sami zajmą się poszerzaniem ich kwalifikacji jeśli zajdzie taka potrzeba. Ważne jest również, aby pracownik się starał, miał predyspozycje wówczas pracodawca chętnie w niego zainwestuje, zapewni certyfikacje umiejętności i jego rozwój. Pracodawcy nie zatrudniają kandydatów, którzy mogą narazić go na straty, lub kary, którzy nie spełniają podstawowych oczekiwań odnośnie do wykształcenia i postaw. Nie chcą narażać się na utratę kontraktów, na ryzyko, że ktoś wykona coś niezgodnie ze sztuką.

Kompetencje miękkie

- Firmy powinny inwestować w kompetencje miękkie, ale decydują się na szkolenia w tym zakresie w ostateczności, ponieważ jest to wydatek. Szkolenia z tych kompetencji zdarzają się w firmach, w których pracownicy mają kontakt z drugim człowiekiem. Pracodawcy świadomi jaki potencjał posiadają pracownicy z kompetencjami miękkimi inwestują w ich rozwój. Niestety pracodawcy nie są chętni do ponoszenia kosztów na tego typu szkolenia, ponieważ jest niska świadomość pozytywnego wpływu tych kompetencji na jakość wykonywanej pracy, na pracowników, na otoczenie.
- Na rynku pracy obecnie najważniejsze są kompetencje i umiejętności. Umiejętności praktyczne. Nie tylko teoria, bo praktyka jest kluczem do sukcesu w każdym zawodzie. Zarówno w zawodzie technicznym jak i w zawodzie, który wymaga siły umysłu, łączenia faktów. Wykształcenie formalne jest drogowskazem przy ocenie kandydata do pracy, ale w dzisiejszych czasach tytuł magistra się zdewaluował i nie świadczy już o wiedzy. Najważniejsze, jest aby pracownik chciał pracować, chciał znaleźć pracę, wiedział co chce robić a nie tylko ile pragnie zarabiać.
- Ważny jest dobry dobór szkoleń, adekwatny do wymagań rynku pracy. Szkoleń prowadzonych przez uczciwe firmy, które uczciwie wykonują swoją pracę, czyli są w stanie czegoś nauczyć i ocenić czy ktoś ma predyspozycje do zawodu. PUP mógłby skupić się na szkoleniach, na



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

zdobyciu środków na szkolenia, na wyszukiwaniu dobrych, uczciwych firm szkoleniowych, dobrze wykonujących swoje zadania, potrafiących odmówić kandydatom, którzy nie nadają się do zawodu. Kursy powinny trwać tak długo, jak długo musi trwać przygotowanie pracownika do pracy. Powinny być dobrze opracowane programy, aby to miało sens. Warto dobrze wyszkolić pracownika i zobowiązać go do pracy w kraju przez jakiś czas.

- Przez kilka ostatnich lat wzrastało zatrudnienie obcokrajowców w Polsce, głównie z Ukrainy. Obecnie pojawiają się na naszym rynku pracownicy z Indii, szczególnie w dużych firmach. Trudno powiedzieć jak będzie się rozwijał rynek pracy w najbliższych latach z uwagi na specyficzną sytuację geopolityczną, wojnę za wschodnią granicą. Można się spodziewać odpływu pracowników z Ukrainy, którzy coraz częściej jadą na zachód Europy. To może spowodować brak rąk do pracy w wybranych branżach: gastronomia, meblarstwo. Na szczęście wciąż jest zastępowalność pracowników i jeszcze poważnego problemu nie ma. Jednak wzrastają koszty pracy, brakuje inwestycji strategicznych, co powoduje, że duże firmy, duzi inwestorzy wycofują się z naszego kraju, przenoszą działalność w miejsca korzystniejsze.
- Rybnicki rynek pracy, w porównaniu do sąsiednich rynków, bardzo słabo stoi. Nie ma nowych inwestycji, a jeśli już są, to nie są przemyślane. To nie sprzyja zatrzymywaniu przedsiębiorców i przyciąganiu nowych inwestycji. Mowa konkretnie o planach utworzenia strefy ekonomicznej a raczej ich braku.

5.3. Przedstawiciele Centrów Inicjatyw Społecznych – główne wnioski

- Obecny rynek pracy charakteryzuje się tym, że koncentruje się na zbliżającej się transformacji energetycznej. To będzie wymagało stworzenia, w przeciągu kilku lat, miejsc pracy dla osób zatrudnionych w kopalniach oraz tworzenia warunków do przekwalifikowania, szczególnie dla osób ze specyficznymi w pracy w górnictwie kwalifikacjami.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- W najbliższym czasie, w ciągu roku, będzie wzrastać zapotrzebowanie na pracowników w sektorze zdrowia, w obszarze pracy z seniorami, zapewniania dziennej opieki, prowadzenia klubów seniora, itp.
- Będą poszukiwane kwalifikacje związane z opieką nad osobami starszymi, specjaliści – geriatrzy od problemów zdrowotnych seniorów, chorób starczych.
- Rynek rybnicki charakteryzuje się tym, że jest na nim duża grupa górników. Społeczeństwo wie, że zamykanie kopalń jest nieuchronne, a zatem palącym problemem jest zapewnienie zatrudnienia pracownikom, którzy tracą pracę.
- Zadaniem władz samorządowych jest obecnie poszukiwanie inwestorów, których można zachęcić do uruchamiania działalności gospodarczej w powiecie rybnickim. To powinny być firmy, które potrzebują dużo pracowników o niższych kwalifikacjach.
- Propozycją dla górników może być możliwość podjęcia pracy w zielonej gospodarce, jednak będzie się to wiązało z poczuciem zmiany kulturowej, ingerowania w tradycję. Utraty pracy mocno osadzonej w lokalnej kulturze na rzecz rozwiązań, które tę kulturę zaburzają. To będzie wymagało dobrego przedstawienia nowej oferty i możliwości podjęcia pracy zapewniającej bezpieczeństwo finansowe. Dodatkowym problemem może okazać się dłuższa niż w górnictwie potrzeba pozostawania aktywnym na rynku pracy. Często z poczuciem przedłużonego o kilka lat dźwigania skutków uciążliwości i szkodliwości wieloletniej pracy w kopalni.
- Urząd pracy prawdopodobnie będzie miał trudne zadanie aktywizowania dużej grupy takich pracowników. Prawdopodobnie oferta Ośrodka Rozwoju Ekonomii Społecznej nie będzie atrakcyjna dla pracowników byłych kopalni.
- W powiecie rybnickim widoczne są od wielu lat działania promujące rozwiązania z obszaru zielonej gospodarki, proekologiczne, dotyczące ekorozwiązań, antyśmogowe. Taka świadomość wśród mieszkańców już jest. Nie widać natomiast w inwestycji w obszarze zielonej gospodarki. Takich lokalnych inwestycji, które tworzyłyby nowe miejsca pracy dla osób poszukujących zatrudnienia.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Osoby tracące zatrudnienie w kopalniach raczej nie będą zmotywowane do uzyskiwania kwalifikacji w branży IT. To dobre rozwiązanie raczej dla osób młodych, które często korzystają z możliwości nauki i pracy w tej branży, ale niestety nie w Rybniku lecz w Katowicach czy Gliwicach.
- Podobna sytuacja ma miejsce w odniesieniu do rozwijającej się sztucznej inteligencji. To duże ośrodki przyciągają swoją ofertą młodzież uczącą się i młodych pracowników z powiatu rybnickiego.
- Kompetencjami na które zwracają szczególną uwagę rekruterzy i pracodawcy z powiatu rybnickiego są kompetencje miękkie. Zwracają uwagę na niższe kompetencje interpersonalne młodych pracowników. Ma to związek z rosnącym przekonaniem wśród pracodawców, że są one potrzebne. Szczególnie jest to dla nich ważne, gdy szukają pracowników gotowych związać się z firmą na wiele lat.
- Oferta szkoleń odpowiada na potrzeby pracowników i pracodawców. Można pozyskiwać fundusze na szkolenia i szkolić kompetencje miękkie pracowników. W tym zakresie jest coraz lepiej.
- Nie widać inicjatyw ze strony dużych pracodawców, które zmierzałyby do tworzenia nowych miejsc pracy dla przekwalifikowanych byłych górników. Nie widać też inicjatyw tego typu ze strony władz samorządowych. Słychać jedynie, że trwają na tego typu tematy rozmowy.
- Natomiast mali i średni przedsiębiorcy koncentrują się na wspomnianej branży zdrowotnej, tworzeniu oferty wsparcia seniorów, uruchamiania terapii, itp. Ta aktywność ma możliwość rozwoju, szczególnie, że powstała szkoła medyczna kształcąca pielęgniarzy. To oznacza, że jest to oferta głównie dla kobiet, raczej nie dla mężczyzn.
- Rola powiatowego urzędu pracy może polegać tutaj na organizowaniu potrzebnych przekwalifikowań dla osób zagrożonych utratą pracy. Najlepiej tak, aby nie było potrzeby rejestracji jako osoba bezrobotna, a zatem w sposób płynny, bez utraty wynagrodzenia za pracę i wszystkich świadczeń.
- Potrzebna jest konkretna kampania skierowana do osób zagrożonych utratą pracy i poszukujących wsparcia w zakresie przekwalifikowania i zatrudnienia.



5.4. Przedstawiciele Szkół Zawodowych edukujących osoby z niepełnosprawnościami – główne wnioski

- W powiecie rybnickim mamy rynek pracy pracownika. W naszej szkole brakuje nam wykwalifikowanej kadry. Problem myślę dotyczy zarówno miasta Rybnik, jak i całego województwa śląskiego. Problem będzie się pogłębiał. Ma to związek z koniecznością posiadania dodatkowych kwalifikacji przez nauczycieli zatrudnianych w szkołach specjalnych. Ponieważ brakuje możliwości nieodpłatnego przeszkolenia pracowników będą coraz większe braki kadrowe w placówkach. Szkolenia odpłatne z różnych względów nie są rozwiązaniem dopasowanym do oczekiwań [naszych] nauczycieli. Potrzebujemy przedmiotowców (matematyków, fizyków, ...) z dodatkowymi specjalnościami w zakresie pracy z uczniem ze spektrum autyzmu, z podyplomówką z oligofrenopedagogiki itp. Trudna sytuacja zmusza do zatrudniania nauczycieli bez wymaganego przygotowania, bez pełnych kwalifikacji – za zgodą Kuratorium Oświaty i po uzyskaniu z urzędu pracy potwierdzenia braku specjalistów na rynku.
- Gdyby były firmy organizujące kursy kwalifikacyjne nie byłyby potrzebne studia podyplomowe. Niestety nie ma takiej oferty. Uczelniom zdecydowanie łatwiej zorganizować studia podyplomowe i uczelnie powinny tworzyć takie możliwości. Urzędy pracy mogłyby jakoś wspierać nauczycieli. Podobnie jak to jest realizowane w ramach innych form dokształcania. Problem dotyczy również nauczycieli zawodu w technikach, którzy muszą posiadać studia wyższe, aby uzyskać uprawnienia do pracy w szkole. Muszą mieć uprawnienia pedagogiczne, studia kierunkowe oraz wykształcenie specjalistyczne do pracy w szkole specjalnej. Jeśli w szkole branżowej I lub II stopnia wprowadzane jest kształcenie w nowym zawodzie to teorię musi uczyć nauczyciel, który ma ukończone studia magisterskie. Szkoła w takich sytuacjach stara się dofinansować studia minimum jednemu nauczycielowi.
- Absolwenci Zespołu Szkół nr (...) mają kłopot ze znalezieniem pracy. Brakuje pracodawców, którzy chcą zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami – tak jak to było dawniej. W jakimś stopniu zależy to oczywiście od tego jak uczeń funkcjonuje, jak się rozwija, ale problem ze znalezieniem pracy jest. Bardzo często dziecko radzi sobie w szkole, ale poza



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

jest już gorzej, pojawiają się na przykład problemy społeczne. Widoczne szczególnie u autystów. Z obserwacji widać, że najlepiej funkcjonują nasi absolwenci jeśli trafiają do firm rodzinnych. Czasami trafiają do firm i na stanowiska wyszukane przez rodziców. Pozostali mają trudną sytuację. Warto dodać, że uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim raczej mają zatrudnienie, choć nie zawsze zgodne z kierunkiem. Ale uczniowie z niepełnosprawnościami ruchowymi, zmysłu wzroku lub słuchu nie znajdują pracy. Ten problem dotyczy całego województwa śląskiego. Do Zespołu Szkół nr 6 uczęszczają uczniowie prawie z całego województwa i mamy dzięki temu dobry ogląd sytuacji absolwentów na rynku pracy.

- Szkoła współpracuje z urzędem pracy poprzez platformę, ale to nie działa tak sprawnie jak wszyscy oczekują. Bardzo trudno również znaleźć zakład, w którym dzieci z niepełnosprawnościami mogą odbyć praktyki. Potrzebna jest współpraca szkół, pracodawców i urzędów, aby wspólnie wypracować rozwiązania dobre dla uczniów szkół specjalnych.
- Nieco inna jest sytuacja dzieci z „przysposobienia do pracy”. Uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym fajnie funkcjonują. Trzeba podkreślić, że to dzięki ogromnej pracy rodziców. Bywa też tak, że znajdują zatrudnienie łatwiej niż absolwenci ogólniaków i poprawnie funkcjonują w pracy. Obserwujemy, że dzieci, które są w szkole przysposabiającej do pracy są bardziej samodzielne, same dojeżdżają do szkoły, same przychodzą, rezygnują z dowozu organizowanego przez szkołę. To zasługa zaangażowania się rodziców, którzy na więcej rzeczy pozwalają. To są też inni rodzice niż kilka lat wcześniej. Są zaangażowani i współpracują ze szkołą. Wspólnie starają się tworzyć warunki do usamodzielnienia się dziecka.
- Inaczej wygląda funkcjonowanie uczniów w liceum, którzy na każdym kroku byli wspierani. Opowiadają, że w szkole podstawowej pisał za nich nauczyciel pomagający. Kiedy trafiają do szkoły ponadpodstawowej mają trudność z pisaniem, są niesamodzielnymi i oczekujące dalszego wsparcia.
- W zespole szkół uczniowie się uaktywniają, po pół roku są już zaangażowani, dużo można z nimi zrobić. Chętnie zgłaszają się do konkursów. Mają przekonanie, że są dobrzy, dobrze przygotowani. Oczywiście jest grupa



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- dzieci, które mają więcej chorób. Im jest trudniej uspołecznić się i funkcjonować tak jak funkcjonują uczniowie z jedną niepełnosprawnością.
- Zapotrzebowanie na tzw. nowe kwalifikacje sprawi, że absolwentom szkoły specjalnej będzie coraz trudniej znaleźć pracę. Pracodawcy oczekują znajomości języków obcych, komunikacyjnych i pracy zespołowej. Uczniowie z autyzmem akurat łatwo uczą się języków obcych, ale z językiem polskim i kompetencjami społecznymi mają niestety duże problemy. Mają natomiast zdolności artystyczne, manualne, muzyczne.
 - Niestety nie ma inicjatyw sprzyjających uruchamianiu zakładów pracy, które zatrudnią absolwentów szkoły specjalnej. Raczej władze samorządowe nic nie robią w tej sprawie. Być może urząd pracy dostrzeże problem i zostaną podjęte jakieś działania.
 - Nie mówi się o potrzebie kształcenia uczniów z niepełnosprawnościami w zakresie kompetencji potrzebnych w zielonej gospodarce. Prawdopodobnie z uwagi na konieczność nauczania szczególnie trudnych przedmiotów, jak chemia, czy biologia. To są bardzo trudne przedmioty dla uczniów szkoły specjalnej.
 - Istnieje zainteresowanie kompetencjami z branży IT. W związku z tym planowane jest uruchomienie technikum informatycznego dla dzieci autystycznych. Mamy informacje, że podobna szkoła w Jastrzębiu Zdroju realizuje z powodzeniem kierunek informatyczny w szkole specjalnej.
 - Mamy natomiast problem z pracodawcami, którzy przyjmują uczniów na praktyki. W tym sensie, że często nie rozumieją niepełnosprawności uczniów. Na przykład, zdarza się, że po trzech latach współpracy błędnie oceniają uczniów jako złośliwych.
 - W odniesieniu do oczekiwań pracodawców to widzimy sygnalizowanie zapotrzebowania na konkretne umiejętności. Raczej nie mówi się o wykształceniu – zdecydowanie częściej mówi się o umiejętnościach jakie powinni posiadać kandydaci do pracy. W związku z tym w szkole koncentrujemy się też na umiejętnościach.
 - Potrzebna jest współpraca pracodawców, szkół i urzędów, aby dobrze dopasowywać kształcenie kadr do potrzeb zmieniającej się gospodarki. W przypadku szkół specjalnych jest to palący problem.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- W odniesieniu do kompetencji miękkich, tych które mogą sprzyjać realizacji pracy zdalnej trzeba podkreślić, że to duże wyzwanie dla szkoły. Polem doświadczalnym stała się w tym zakresie nauka zdalna. Powrót do szkoły był bardzo trudny dla uczniów. Musieli ponownie nauczyć się jak funkcjonować w szkole, jak komunikować się, jak budować relacje. Trudno powiedzieć jak sprawdzą się nasi uczniowie w pracy zdalnej i na ile pracodawcy są gotowi na taką współpracę.
- Urząd pracy mógłby wspierać uczniów szkoły specjalnej, mógłby tworzyć dla nich ofertę kursów, krótkich umiejętnościowych, które zwiększyłyby atrakcyjność uczniów na rynku. Szczególnie, że szkoły specjalne są wykluczane z finansowania własnych projektów w ramach funduszy europejskich oraz finansowania działań w ramach projektów marszałkowskich. Ważne, aby były środki z urzędu pracy na aktualizowanie wiedzy specjalistycznej nauczycieli.
- Potrzebna jest zmiana sposobu organizacji targów pracy i warunków uczestnictwa w nich uczniów szkół specjalnych. Chyba powinny być organizowane odrębne targi. Bez barier, bez zbędnej muzyki w tle, z dostosowaniami dla osób z niepełnosprawnościami, itd.

5.5. Przedstawiciele pozostałych szkół zawodowych

- Rynek pracy w powiecie rybnickim jest ubogi w nauczycieli przedmiotów zawodowych – dotyczy to techników oraz nauczycieli zajęć rewalidacyjnych dla uczniów z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego. Ten problem nie będzie narastał, bo zmniejsza się liczba uczniów. I choć za 2 lata znacząco spadnie liczba uczniów i zmniejszy się liczba godzin zajęć przedmiotowych, to jednak nie zanoszą się, że całkowicie znikną problemy kadrowe.
- Rynek będzie kierował się w stronę zawodów, które są w tej chwili zanikające. Jest duże zapotrzebowanie na pracowników z branży budowlanej, ale bardzo trudno dzisiaj znaleźć na rynku dobrego budowlańca. Będzie duże zapotrzebowanie na fachowców z branży sztucznej inteligencji. Pojawiają się również okresowe zapotrzebowania i zainteresowania wybranymi zawodami. Tak właśnie zmienia się (mniej więcej co dwa lata) sytuacja na rynku



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

fryzjerskim. W perspektywie najbliższego roku utrzyma się zapotrzebowanie na zawody branżowe, w których pracownicy wykonują pracę fizyczną. Będzie wzrastało zainteresowanie zawodami idącymi w kierunku odnawialnych źródeł energii.

- Jest zainteresowanie pracą w szkole zawodowej wśród młodych nauczycieli, być może ma to związek z podwyżkami wynagrodzenia, które weszły w życie w styczniu 2024 r. Natomiast, wzrasta liczba uczniów z orzeczeniami, a co za tym idzie pojawia się potrzeba uzupełniania kwalifikacji do pracy z takimi uczniami, kwalifikacji specjalistycznych. Brakuje również na rynku psychologów.
- Z rynku pracy nie docierają do szkoły sygnały o potrzebie kształcenia na nowych kierunkach lub sygnały od pracodawców, że potrzebne są naszym absolwentom nowe kompetencje. Jakiś czas temu uległa zmianie oferta szkoły, zainicjowana przez kierownictwo Zespołu Szkół, i pojawiły się nowe kierunki kształcenia. Obecnie nie ma planów uruchamiania nowych kierunków. Trudno powiedzieć na jakie zawody będzie zapotrzebowanie w powiecie rybnickim. Pracownicy szukają pracy, ale tej pracy nie ma. Myślę, że będzie zapotrzebowanie na zawody usługowe, na przykład na usługi fryzjerskie. I ta sytuacja jest i będzie podobna w sąsiednich powiatach.
- Sposobem na rozwiązanie problemów kadrowych jest kierowanie na studia podyplomowe nauczycieli już zatrudnionych w szkole czyli nabywanie nowych uprawnień do prowadzenia kolejnych zajęć.
- Trudno coś powiedzieć o potencjale rybnickiego rynku w zakresie inicjowania zapotrzebowania na nowe zawody. Raczej nie ma innowacyjnych branż na naszym rynku. Szkoła współpracuje oczywiście z pracodawcami, głównie w zakresie organizacji praktyk zawodowych, aby wyposażyć uczniów w kwalifikacje potrzebne w istniejących zakładach pracy. Różnie ta współpraca się układa, pojawiają się różne problemy, ale praktyki ostatecznie są realizowane. Możemy również pochwalić się różnymi sukcesami. W szkole nie podejmuje się tematu inicjowania kształcenia w nowych kierunkach w związku z tym, że prawdopodobnie pojawi się zapotrzebowanie na takie kwalifikacje w gospodarce. Władze samorządowe oraz inne instytucje również nie inicjują takich tematów i nie kierują zapytania o opinię kierownictwa szkoły na temat potrzeby kształcenia w nowych zawodach.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Dobrym rozwiązaniem byłoby tworzenie platformy współpracy władz samorządowych i pracodawców, inwestorów w celu prognozowania i planowania rozwoju określonych branż i zapotrzebowania na kształcenie w zawodach.
- Kierunki związane z zieloną gospodarką, odnawialnymi źródłami energii, pojawiają się w innych szkołach. W ZSB w tym obszarze nie kształcimy, choć doskonałą się w nim oczywiście nauczyciele prowadzący przedmioty zawodowe. Zielona gospodarka wykreuje zapotrzebowanie na nowe kierunki kształcenia, na inwestycje w regionie i zmiany w gospodarce. Obecnie nie widać jeszcze działań władz samorządowych w tym kierunku. Nie ma współpracy w zakresie prognozowania zapotrzebowania na pracowników i planowania kierunków kształcenia.
- Absolwenci z takimi kwalifikacjami znajdują zatrudnienie na rybnickim rynku pracy w istniejących przedsiębiorstwach lub w ramach własnej działalności gospodarczej.
- Jest wciąż zainteresowanie kierunkiem technik programista i wciąż jest zapotrzebowanie rynku na pracowników z takimi kwalifikacjami. Znajdują zatrudnienie w firmach zagranicznych i polskich, raczej nie w powiecie rybnickim a w innych ośrodkach, w formie pracy stacjonarnej i zdalnej. W powiecie rybnickim mają natomiast problem z realizacją praktyk z uwagi na zbyt mały potencjał rynku IT.
- Znacznie wolniej rozwija się i wchodzi do szkół sztuczna inteligencja. Nauczyciele podchodzą do tego tematu wciąż ostrożnie.
- Warto wspomnieć, że spada od kilku lat zainteresowanie kształceniem na kierunku geodeta. Prawdopodobnie dlatego, że to kierunek uznawany za trudny, bo wymagający wiedzy matematycznej. Uczniowie wybierają kierunki łatwiejsze mimo dużego zapotrzebowania na wykwalifikowanych geodetów na rynku pracy.
- Szkoła nie reaguje dynamicznie na potrzeby rynku, koncentruje się na realizacji programu kształcenia, który wynika z rozporządzenia dotyczącego nadawania kwalifikacji pełnych. Nie interesujemy się nowymi umiejętnościami, bo zakładamy, że to można uzupełnić na dodatkowych kursach i szkoleniach. Szkoła nie prowadzi szkoleń dla dorosłych,



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

koncentruje się na kształceniu młodzieży. Nie sięgamy po dodatkowe umiejętności zawodowe, przeznaczamy ten czas na przygotowanie uczniów do wymagających, trudnych egzaminów zawodowych.

- Nie otrzymujemy sygnałów od pracodawców, aby kształcić w zakresie jakichś szczególnych kompetencji. Pracodawcy poszukują pracowników solidnych, odpowiedzialnych. Te kompetencje pogarszają się, ale szkoła nie ma na to wpływu. To raczej sprawa wpływu wychowania w domu i środowiska życia uczniów.
- Pracodawcy liczą na to, że szkoła zarówno wyposaży uczniów w wiedzę i umiejętności jak i w kompetencje miękkie. Szkoła stara się wpajać postawy solidności u uczniów na tyle ile może.
- Potrzebna jest współpraca urzędu pracy z pracodawcami i szkołami. Obecna współpraca nie jest zadawalająca, ponieważ nie ma wsparcia ze strony urzędu w poszukiwaniu praktyk dla uczniów, brakuje spotkań pracodawców i kadry nauczycielskiej, nie są diagnozowane potrzeby pracodawców odnośnie do zapotrzebowania na kierunki kształcenia, nie ma ze strony firm gwarancji realizacji praktyk i deklaracji zatrudnienia absolwentów, nie ma współpracy z dużymi firmami na przykład w kwestii stypendiów dla uczniów lub staży dla absolwentów. Potrzebne są spotkania dyrektorów szkół technicznych, szkół branżowych, kierowników warsztatów, kierowników zajęć praktycznych, w urzędach pracy, aby przedstawić oczekiwania, przedyskutować problemy, poznać oferty. Badania są potrzebne, ale potrzebne są również bezpośrednie wspólne spotkania wszystkich zainteresowanych stron, potrzebna jest systematyczna współpraca, wspólna rozmowa i ustalenia.
- Potrzebna jest inicjatywa sprzyjająca zachęcaniu do pracy w szkołach specjalistów posiadających bieżące doświadczenie i aktualną wiedzę.
- Urząd pracy powinien współpracować z samorządem i wskazywać zapotrzebowanie na pracowników, zawody i umiejętności. Powinna tu być korelacja – między szkołami, powiatowym urzędem pracy, samorządem i pracodawcami. Obecnie, jest to współpraca niewystarczająca.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

5.6. Przedstawiciel biznesu – główne wnioski

- Jest najgorzej jeżeli chodzi o pozyskanie nowych pracowników. Duże firmy potrzebują przede wszystkim kierowców oraz pracowników szeregowych. Przychodzą na krótki okres czasu i odchodzą, wyjeżdżają za granicę.
- Braki kadrowe na obszarze lokalnym nie są w żaden konkretny sposób rozwiązywane. Zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane jest do urzędu pracy czy agencji zatrudnienia, ale osób do wykonywania prac prostych brakuje, a nie są na lokalnym rynku w żaden sposób zachęcane do pozostania czy przyjazdu z biedniejszych regionów.
- Osoby, posiadające uprawnienia do wykonywania prac, np. operatorzy wózków widłowych, maszyn, urządzeń, kierowcy itp. Nie są dostępni na lokalnych rynkach pracy. Obcokrajowcy przyjeżdżają tylko na chwilę, tranzytując się do miejsc bardziej atrakcyjnych lub za granicę. Dodatkowo, często pomimo posiadanych dokumentów zezwalających im na wykonywanie prac/obsługę sprzętu, nie potrafią tego robić.
- W Rybniku generalnie brakuje osób, których chce się pracować, szczególnie tych z puli osób bezrobotnych. Osoby, którym można zaufać, i są chętne do pracy, trzymają swojego miejsca zatrudnienia, nie są chętne do zmian. Osoby dostępne liczą tylko na „przenocowanie”, szukając innej łatwiejszej niż uczciwa praca okazji zarobkowania. Pracowników do prac prostych praktycznie nie ma.
- W Rybniku oraz okolicy rozwijają się nowe branże, np. z sektora automotive. Zamykają się kopalnie lub zmniejszają zatrudnienie. Pracownicy, branży górniczej oraz dawnego przemysłu ciężkiego nie są zainteresowani przebranżowieniem. Wcześni emeryci – często fachowcy również nie poszukują pracy w innych, często nowoczesnych branżach. To blokuje rozwój. Brak jest strefy ekonomicznej, która przyciągnęłaby młodsze pokolenia, a bardziej oddalonych lokalizacji jak to ma miejsce np. w Gliwicach bądź Katowicach. Dlatego mimo, że widoczny rozwój, może on szybko zostać zahamowany lub nawet nastąpi regres w rozwoju nowych branż.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Bum na zielone miejsca pracy moim zdaniem już minął. Obecnie jest hamowany przez rząd. Drugą kwestią jest brak chęci przebranżowienia obecnych pracowników, a także brak podaży nowych na rynku pracy, którzy mogliby tą lukę wypełnić.
- Współpraca z urzędem pracy przebiega nie po myśli firm. Urząd szkoli pracowników, którzy odchodzą z firmy – nawet na samym początku pracy. Odbyte bezpłatne szkolenie, podniesienie własnych kwalifikacji lub kompetencji i brak wymiernej korzyści dla pracodawcy, który na szkolenie za pośrednictwem urzędu skierował pracowników.
- Aktywizacja zawodowa powinna być kierowana przede wszystkim do osób starszych. Nie chodzi o to, aby robić z nich informatyków, ale zapłacić lukę osób skierowanych do najłatwiejszych prac, do których łatwo się przystosować. W okolicy jest masa osób w wieku 40-50 lat pobierających świadczenia emerytalne bądź rentowe. Te osoby powinny również zostać włączone do procesu aktywizacji.

6. Wnioski

- Powiat rybnicki ma większy potencjał zatrudnienia niż Rybnik oraz reszta kraju, z uwagi na wyższy wskaźnik osób znajdujących się w wieku przedprodukcyjnym oraz produkcyjnym niż pozostałe obszary. Wskaźnik osób w wieku poprodukcyjnym jest niższy w porównaniu do Rybnika, Śląska i Polski.
- Poziom bezrobocie w Rybniku jest niższe niż w powiecie rybnickim w Polsce oraz na Śląsku. Bezrobocie rejestrowane w powiecie rybnickim jest zbliżone do wartości w Polsce. Na wszystkich badanych obszarach bezrobocie systematycznie spada. Zarówno w Rybniku jak i powiecie rybnickim oraz liczba bezrobotnych kobiet jest wyższa niż mężczyzn o około jedną trzecią.
- Najwyższe bezrobocie dotyczy osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub brakiem wykształcenia – dotyczy zarówno Rybnika jak i powiatu rybnickiego. Im wyższe wykształcenie, tym niższy odsetek osób bezrobotnych. Na obu badanych obszarach największy odsetek osób to długotrwale bezrobotni. Udział osób bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej na przestrzeni 7 lat nie uległ znaczącym zmianom.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Zarówno w Rybniku jak i powiecie rybnickim, najwięcej osób zatrudnionych jest w przetwórstwie przemysłowym oraz górnictwie. Średni wiek osób pracujących wynosi około 41 lat. Wiek na przestrzeni lat ma tendencję rosnącą. Średnie wynagrodzenie w analizowanym okresie rosło w dla obu analizowanych obszarów w tym samym tempie – nieznacznie szybciej niż średnia w kraju, natomiast jego poziom jest wyraźnie niższy niż w Polsce.
- Sytuacja zatrudnieniowa w firmach na badanych obszarach wydaje się być stabilna. Zdecydowana większość z nich nie zarejestrowała zmian zatrudnieniowych w minionym roku. W co piątej badanej firmie liczba osób zatrudnionych wzrosła. W najbliższym okresie co trzeci respondent zadeklarował chęć rekrutacji nowych pracowników. Główną przyczyną planów rekrutacyjnych jest potrzeba uzupełnienia braków kadrowych ze względu na odejścia pracowników z pracy.
- Wśród badanych pracodawców, celem zatrzymania pracowników w firmach, większość proponuje wzrost wynagrodzeń lub atrakcyjne benefity pracownicze. Rzadko stosowane są inne formy zwiększenia retencji.
- Średnia liczba pracowników, planowanych do zatrudnienia w Rybniku oraz powiecie rybnickim wynosi 2. Wśród nich najczęściej poszukiwani będą nauczyciele, operatorzy maszyn, pracownicy produkcji czy handlowcy. Przedsiębiorcy raczej nie mają określonych wymagań w stosunku do wykształcenia osób (z wyłączeniem nauczycieli). Dla pracodawców ważne są posiadane kompetencje lub doświadczenie.
- Wśród kompetencji psychospołecznych dla pracodawców najważniejsza jest chęć do pracy – niemal wszyscy zadeklarowali taki wymóg. Kolejnymi (około jedna czwarta wskazań) to dyspozycyjność, chęć do nauki i rozwoju oraz rzetelność. Z zestawu odpowiedzi, nikt nie wskazał pozytywnego myślenia, poczucia humoru czy łatwości w przyswajaniu informacji.
- Wśród predyspozycji psychospołecznych najczęściej wskazywano bezkonfliktowość, komunikatywność czy empatię. Jedna piąta badanych nie ma w żadnych oczekiwaniach w tej dziedzinie.
- Wśród predyspozycji zarządczych oczekiwana jest dyspozycyjność czy zdolności organizacyjne



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Pracodawcy najczęściej poszukują pracowników poprzez własne ogłoszenia w Internecie. Mniej niż połowa korzysta z usług urzędu pracy lub agencji pośrednictwa. Żaden z respondentów nie zadeklarował angażowania head huntera.
- Pracodawcy w większości przypadków nie zwalniali pracowników w przeciągu roku poprzedzającego badanie – zwolnienia miały miejsce jedynie w 14% wypowiedzi. Spośród osób, których zakłady pracy dokonywały zwolnień, 90% deklaruje, że dalsze nie są obecnie planowane.
- Inwestycje w szkolenia i rozwój pracowników najczęściej dokonywane są w firmach średnich i dużych. Mają także miejsce przede wszystkim w sektorze produkcyjnym. Oferta szkoleniowa w Rybniku oceniana jest jako dobra.
- Większość badanych przedsiębiorstw dobrze ocenia kondycję ekonomiczną reprezentowanego przez siebie przedsiębiorstwa. Wśród osób, które wskazały, że sytuacja ta pogarsza się, jako przyczyny wymieniono przede wszystkim ograniczenie liczby klientów spowodowane wzrostem cen towarów i usług oraz spadek konsumpcji wśród klientów. Inne wypowiedzi dotyczyły przede wszystkim braku podaży odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy.
- Ponad połowa respondentów odpowiedziała, że w ich przedsiębiorstwach planowany jest rozwój. Podobny odsetek firm w ostatnim okresie nie wprowadziło żadnych innowacji.
- Około połowa respondentów na przestrzeni ostatnich lat w jakimś stopniu współpracowała z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku. Zdecydowana większość z nich dobrze oceniła tę współpracę. Respondenci obecnie raczej nie są zainteresowani współpracą z urzędem pracy w przyszłości przy organizacji staży i praktyk zawodowych.
- W Rybniku oraz powiecie rybnickim, według respondentów badań jakościowych, obecnie jest tzw. rynek pracownika – oznacza to, że to oni stawiają pracodawcę wymagania w odniesieniu do zatrudnienia.
- Na badanym obszarze zdecydowanie brakuje pracowników fizycznych oraz wykonujących prace proste co ma miejsce praktycznie we wszystkich branżach. Luka w podaży nie jest wystarczająco uzupełniana przez młode



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

pokolenie czy przyjezdnych. Zdaniem badanych problem ten będzie się pogłębiał.

- Pracodawcy proponują pracownikom poszerzenie zakresu swoich umiejętności poprzez udział w kursach czy szkoleniach, jednak zainteresowanie zazwyczaj jest niewielkie.
- Pracownicy z wygasających sektorów gospodarki raczej nie są zainteresowani przekwalifikowaniem lub zmianą miejsca pracy. Dotyczy to przede wszystkim osób po 40 r.ż.
- Pracodawcy są zainteresowani przyciąganiem uczniów szkół zawodowych organizując spotkania czy targi pracy. Motywacja uczniów do pracy jednak spada – zmniejsza się zainteresowanie młodego pokolenia pracą na rynku lokalnym.
- W Rybniku oraz okolicy brakuje strefy ekonomicznej, która przyciągnęłaby nowych inwestorów, a tym samym zasoby ludzkie. Przykładem np. KSSE, młodzi ludzie są w stanie dojechać ze znacznej odległości celem świadczenia atrakcyjnej dla nich pracy. Część z nich zapewne osiedliłoby się w Rybniku lub powiecie rybnickim.
- Młodzi ludzie mają wygórowane wymagania, zwłaszcza finansowe, jednak nie posiadają umiejętności wymaganych przez pracodawcę.
- Oferta szkoleniowa w Rybniku jest rozbudowana, ale brakuje jednostek szkoleń specjalistycznych – w tym celu pracodawcy muszą organizować szkolenia w innych miastach co jest ich zdaniem problematyczne.
- Oferty na rybnickim oraz powiatowym rynku pracy nie są dopasowane do potrzeb oraz oczekiwań kobiet, które w większości wymagają stabilizacji i pracy o jasno określonych z góry porach.
- W branżach specjalistycznych, np. IT, pracodawcy nie oczekują od pracowników kierunkowego wykształcenia, ale wybitnych umiejętności. Charakterystyczne są tu także znaczne rotacje w zatrudnieniu.
- W związku z brakiem odpowiednich pracowników, sporo zakładów pracy zmierza ku pełnej bądź częściowej automatyzacji, szczególnie w zakresie produkcji. Ma to miejsce w firmach bez względu na ich wielkość.
- Z uwagi na problemy z zapewnieniem odpowiedniej liczby pracowników, firmy sięgają po osoby z Ukrainy oraz z Państwa bliskiego i dalekiego wschodu.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Sytuacja demograficzna w najbliższych latach będzie powodowała wzrost zapotrzebowania na pracowników z sektora medycznego czy opiekuńczego – tych pracowników raczej trudno będzie zrekrutować. Lokalny rynek pracy nie jest atrakcyjny dla tej grupy pracowników.

7. Narzędzie badawcze wykorzystane w ankietyzacji przedsiębiorców

Metryczka:

M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? (pytanie jednokrotnego wyboru)

- nie zatrudniam obecnie pracowników
- 1 do 9 pracowników
- od 10 do 49 pracowników
- od 50 do 249 pracowników
- 250 osób i więcej

M2. Proszę wskazać w jakiej głównej branży działa Państwa firma/instytucja. (pytanie jednokrotnego wyboru)

- Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie
- Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe
- Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- Sekcja F – Budownictwo
- Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa
- Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- Sekcja J – Informacja i komunikacja
- Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- Sekcja P – Edukacja
- Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- Sekcja S – Pozostała działalność usługowa
- Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne

M3. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/instytucja. (pytanie jednokrotnego wyboru)

- **Miasto Rybnik**
- **powiat rybnicki**

M4. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/instytucji. (pytanie jednokrotnego wyboru)

- produkcyjny
- usługowy
- handlowy
- inny, jaki?

1. Jak zmieniła się liczba pracowników w Państwa przedsiębiorstwie w ostatnim roku? (pytanie jednokrotnego wyboru)

- Znacznie wzrosła
- Wzrosła
- Nie zmieniła się
- Spadła
- Znacznie spadła

2. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (pytanie jednokrotnego wyboru)

- zdecydowanie tak



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

- raczej tak
- trudno powiedzieć (przejsć do P4)
- raczej nie (przejsć do P4)
- zdecydowanie nie (przejsć do P4)

3. Z jakiego powodu planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (pytanie wielokrotnego wyboru)

- inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach)
- rozszerzenie działalności (np. wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług)
- poszerzenie rynków zbytu (np. rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne)
- wzrost sprzedaży produktów/usług firmy
- otwarcie nowego oddziału firmy
- zmiany w firmie (np. zmiana struktury firmy)
- potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany lub rezygnacji z pracy)
- potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne)
- brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach
- inne, jakie?

4. Jakie działania podejmuje Państwo w celu zwiększenia retencji (zatrzymania) pracowników w firmie? (pytanie wielokrotnego wyboru)

- Podnoszenie wynagrodzeń
- Programy rozwoju zawodowego
- Benefity pracownicze
- Zwiększenie zaangażowania pracowników
- Inne (jakie)?

Pokaż P5-P14 jeżeli P2=1,2

5. W jakim zawodzie Państwa firma/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawód możliwie jak najdokładniej.

(Proszę podać maksymalnie 3 zawody)

Zawód/ stanowisko- (pytanie otwarte)

(Pytania dla każdego z zawodu)



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE
PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

6. Ile osób planujecie Państwo zatrudnić na podanym stanowisku?
(pytanie otwarte)
7. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**
- podstawowe
 - gimnazjalne
 - zasadnicze zawodowe – jaki kierunek/specjalność
 - średnie ogólnokształcące
 - średnie zawodowe lub policealne – jaki kierunek/specjalność?
 - wyższe – jaki kierunek/specjalność/ obszar kształcenia/nieważne jakie?
 - brak konkretnych oczekiwań
8. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**
- Ogólne:
- Krótsze niż rok
 - Od roku do 2 lat
 - Od 2 lat do 5 lat
 - Powyżej 5 lat
 - Nie
 - Trudno powiedzieć
- Na podobnym stanowisku:
- Krótsze niż rok
 - Od roku do 2 lat
 - Od 2 lat do 5 lat
 - Powyżej 5 lat
 - Nie
 - Trudno powiedzieć
9. Czy od kandydatów będzie oczekiwane formalne potwierdzenie posiadanego zawodu/kwalifikacji? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**
- Tak
 - Nie
 - Trudno powiedzieć



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

10. Czy od kandydatów będzie oczekiwane formalne potwierdzenie posiadanego zawodu/kwalifikacji? (pytanie wielokrotnego wyboru)

- studia kierunkowe
- tytuł technika
- świadectwo ukończenia szkoły zawodowej/branżowej
- ukończony kurs/szkolenie w tym zakresie – jakie?
- posiadane uprawnienie (np. prawo jazdy, książeczka spawacza)
- znajomość języków obcych potwierdzona certyfikatem- jakie?
- inne – jakie?

11. Jakie kompetencje (zdolności i/lub predyspozycje psychospołeczne) powinni posiadać kandydaci ubiegający się o to stanowisko? (pytanie wielokrotnego wyboru)

- analityczne myślenie
- chęć do nauki i rozwoju
- chęć do pracy
- cierpliwość
- dążenie do realizacji celów
- dyspozycyjność
- elastyczność
- inicjatywność
- kreatywność
- lojalność
- łatwość przyswajania informacji
- odporność na stres
- odpowiedzialność
- poczucie humoru
- pozytywne myślenie
- pracowitość
- profesjonalizm
- rzetelność
- samodzielność
- uczciwość
- wysoka kultura osobista
- zaradność
- inne – jakie?
- Nie dotyczy



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE
PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

12. Jakie kompetencje (zdolności i/lub predyspozycje społeczne) powinni posiadać kandydaci ubiegający się o to stanowisko? (pytanie wielokrotnego wyboru)

- asertywność
- bezkonfliktowość
- empatia
- komunikatywność
- otwartość na innych
- umiejętność obsługi klienta
- umiejętność uczenia innych
- umiejętność współpracy w grupie
- wywieranie wpływu
- inne – jakie?
- Nie dotyczy

13. Jakie kompetencje (zdolności i/lub predyspozycje zarządzające) powinni posiadać kandydaci ubiegający się o to stanowisko? (pytanie wielokrotnego wyboru)

- decyzyjność
- delegowanie zadań
- motywowanie
- rozwiązywanie konfliktów
- umiejętności przywódcze
- umiejętność zarządzania zespołem
- zdolności organizacyjne
- inne – jakie?
- Nie dotyczy

14. W jaki sposób poszukujecie Państwo nowych pracowników? (pytanie wielokrotnego wyboru)

- Ogłoszenia w prasie
- Ogłoszenia w Internecie
- Urząd pracy
- Profesjonalne agencje
- Head hunting
- Rekomendacje innych osób
- Pracownicy sami zgłaszają się do firmy



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE
PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

15. Czy od początku 2024 r. w Państwa firmie/instytucji doszło do zwolnień pracowników? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**
- Tak
 - Nie
- Filtr- Jeżeli nie przejście do pytania 19**
16. Ilu pracowników zwolniono w Państwa firmie/instytucji od początku 2024 r.?
17. Czy zwolnienia pracowników były następstwem ograniczenia działalności Państwa firmy/instytucji? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**
- zdecydowanie tak
 - raczej tak
 - trudno powiedzieć
 - raczej nie
 - zdecydowanie nie
18. Czy planują Państwo dalsze zwolnienia pracowników? Proszę odnieść się do perspektywy najbliższych 6 miesięcy. **(pytanie jednokrotnego wyboru)**
- zdecydowanie tak
 - raczej tak
 - trudno powiedzieć
 - raczej nie
 - zdecydowanie nie
19. Czy Państwa przedsiębiorstwo inwestuje w szkolenia i rozwój pracowników? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**
- Tak
 - Nie
20. Jeśli tak, jakiego rodzaju szkolenia?
- Filtr- jeśli nie przejście do pytania 22**
- Techniczne
 - Umiejętności miękkich
 - Językowe
 - z zakresu IT
 - Inne (jakie)
21. Jak oceniają Państwo dostępność w Rybniku do programów szkoleniowych odpowiednich dla Państwa przedsiębiorstwa? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**



**ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE
PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM**

- Bardzo dobrze
- Dobrze
- Przeciętnie
- Źle
- Bardzo źle

22. Czy korzystali Państwo ze wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego?

Filtr- jeśli nie przejście do pytania 25

- Tak
- Nie

23. Z jakich działań w ramach KFS korzystali Państwo oraz jak je oceniacie?

1-bardzo pomocne, przydatne, 6- nie korzystaliśmy

	Bardzo pomocne, przydatne	Trochę pomocne, przydatne	Ani Trudno powiedzieć	Mало pomocne, przydatne	Wcale pomocne i przydatne	Nie korzystaliśmy
Kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą						
Studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą						
Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji						
Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończeniu						
Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem						

24. Jak ocenia Pan(i) obecną kondycję ekonomiczną firmy/instytucji?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

- rozwijamy się dynamicznie, firma/instytucja jest w świetnej kondycji
- rozwijamy się i rozszerzamy działalność
- sytuacja jest stabilna, działamy bez zmian
- mamy trudności, nastąpiło pogorszenie sytuacji
- mamy poważne trudności, działalność prowadzona jest na granicy opłacalności, a nawet pojawiają się straty/długi
- grozi nam zamknięcie



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

25. Jakie są plany Państwa przedsiębiorstwa dotyczące rozwoju? **(pytanie wielokrotnego wyboru)**
- Otwarcie nowych oddziałów
 - Zwiększenie produkcji
 - Rozwój sieci dystrybucji
 - Wprowadzenie nowych produktów/usług
 - Inne (proszę podać jakie)
 - Nie planujemy rozwoju
26. Czy w ciągu ostatnich 3 lat udało się w Państwa przedsiębiorstwie wprowadzić przynajmniej jedną innowację?
- Produktową tak/nie
 - Organizacyjną tak/nie
 - Procesową tak/nie
 - Marketingową tak/nie
27. Jakie nowe rynki są najbardziej atrakcyjne dla Państwa przedsiębiorstwa? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**
- rynki lokalne
 - rynki regionalne
 - rynki krajowe
 - rynki międzynarodowe
 - Inne (proszę podać jakie)
28. Jak oceniają Państwo warunki do rozwoju firmy w Rybniku? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**
- Bardzo dobrze
 - Dobrze
 - Przeciętnie
 - Źle **(pokaż P29)**
 - Bardzo źle **(pokaż P29)**
29. Dlaczego źle oceniają Państwo warunki do rozwoju firmy w Rybniku? **(pytanie otwarte)**
-
30. Co należałoby zmienić, aby warunki do prowadzenia firmy w Rybniku były lepsze? **(pytanie otwarte)**
-



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

31. Jak będzie wyglądała Państwa firma za 10 lat? (**pytanie jednokrotnego wyboru**)

- rozwinie się (zwiększy zatrudnienie i/ lub rozszerzy zakres działalności)
- utrzyma obecny zakres działalności
- przebranżowi się
- będzie działać w innym miejscu
- trudno powiedzieć

32. Jakie są główne źródła finansowania Państwa przedsiębiorstwa? (**pytanie wielokrotnego wyboru**)

- Własne środki
- Kredyty bankowe
- Inwestorzy zewnętrzni
- Dotacje rządowe/unijne
- Inne (proszę podać jakie)

33. Co jest w Pana(i) opinii przyczyną pogarszającej się/złej kondycji ekonomicznej firmy/instytucji? (**pytanie wielokrotnego wyboru**)

- obostrzenia zakazujące prowadzenia określonego rodzaju działalności
- ograniczenie liczby klientów wynikające z wprowadzonych obostrzeń prawnych
- ograniczenie liczby klientów wynikające ze strachu przed zarażeniem COVID-19
- ograniczenie liczby klientów z powodu wzrostu cen produktów i/lub usług
- ograniczenie konsumpcji wśród klientów (zubożenie klientów, mniejsze potrzeby)
- ograniczenie liczby zleceń
- koszty związane z dostosowaniem przestrzeni, miejsc pracy
- wzrost cen surowców do różnego rodzaju produkcji
- ograniczenia uniemożliwiające spotkania, imprezy organizowane dla większych grup osób
- konieczność robienia przerw na dezynfekcje w ciągu dnia/w ogóle dodatkowa dezynfekcja
- inne – jakie?

34. Czy przedsiębiorstwo odnotowało wzrost lub spadek przychodów w porównaniu z poprzednim rokiem? (**pytanie jednokrotnego wyboru**)

- Tak (Jeżeli tak to o jaki odsetek?)
- Nie



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE
PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

35. Jak oceniają Państwo swoją pozycję na rynku w porównaniu do konkurencji?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

- Bardzo dobrze
- dobrze
- trudno powiedzieć
- raczej źle
- bardzo źle

36. Czy Pana/Pani firma korzystała kiedykolwiek z usług powiatowego urzędu pracy? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**

Filtr- Jeśli nie, przejście do pytania 38

- Tak
- Nie

37. Jeśli tak, jakie usługi były wykorzystywane?

- Rekrutacja pracowników
- Staże
- Dotacje na tworzenie nowych miejsc pracy
- Szkolenia i kursy dla pracowników
- Inne jakie?

38. Jak ocenia Pan/Pani poziom współpracy z powiatowym urzędem pracy w zakresie wsparcia PUP w zatrudnienia pracownika w Państwa firmie? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**

- Bardzo dobrze
- Dobrze
- Trudno powiedzieć
- Raczej źle
- Bardzo źle

39. Czy uważa Pan/Pani, że dostępne programy szkoleniowe odpowiadają potrzebom rynku pracy? **(pytanie jednokrotnego wyboru)**

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

40. Jakie tematy/obszary współpracy z PUP byłyby najbardziej przydatne dla Pana/Pani firmy? (pytanie wielokrotnego wyboru)
- Rekrutacja i selekcja pracowników
 - Organizacja staży i praktyk
 - Dotacje i dofinansowania na tworzenie nowych miejsc pracy
 - Szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje pracowników
 - Doradztwo zawodowe i personalne
 - Inne, jakie?
41. Czy jest Pan/Pani zainteresowany(a) współpracą z urzędem pracy przy organizacji staży i praktyk zawodowych? (pytanie jednokrotnego wyboru)
- Filtr-** Jeśli nie- koniec ankiety
- zdecydowanie tak
 - raczej tak
 - trudno powiedzieć
 - raczej nie
 - zdecydowanie nie
42. W jakich obszarach szkolenia byłyby najbardziej potrzebne? (pytanie wielokrotnego wyboru)
- Umiejętności techniczne i specjalistyczne
 - Umiejętności miękkie
 - Kompetencje cyfrowe
 - Zarządzanie i przywództwo
 - Języki obce
 - Inne, jakie?

8. Spis ilustracji

Rysunek 1. Ludność Rybnika w latach 2016-2023	6
Rysunek 2. Ludność powiatu rybnickiego w latach 2016-2023.....	7
Rysunek 3. Odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym w Rybniku, powiecie rybnickim na tle Śląska oraz Polski	8
Rysunek 4. Odsetek ludności w wieku produkcyjnym w Rybniku, powiecie rybnickim na tle Śląska oraz Polski	9
Rysunek 5. Odsetek ludności w wieku produkcyjnym mobilnym w Rybniku, powiecie rybnickim na tle Śląska oraz Polski.	10



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 6. Odsetek ludności w wieku produkcyjnym niemobilnym w Rybniku, powiecie rybnickim na tle Śląska oraz Polski.	10
Rysunek 7. Odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym w Rybniku, powiecie rybnickim na tle Śląska oraz Polski.	11
Rysunek 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce, na Śląsku, w Rybniku i powiecie rybnickim	12
Rysunek 9. Zmiana liczby osób bezrobotnych w latach 2016-2023 w Rybniku	12
Rysunek 10. Zmiana liczby osób bezrobotnych w latach 2016-2023 w powiecie rybnickim	13
Rysunek 11. Liczba bezrobotnych według płci oraz stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie rybnickim w latach 2016 – 2023	14
Rysunek 12. Udział poszczególnych grup wykształcenia w ogóle bezrobotnych w latach 2016-2023 w Rybniku	15
Rysunek 13. Udział poszczególnych grup wykształcenia w ogóle bezrobotnych w latach 2016-2023 w powiecie rybnickim	16
Rysunek 14. Niepełnosprawni zarejestrowani w Urzędzie Pracy z podziałem na płeć i prawo do zasiłku w Rybniku	17
Rysunek 15. Niepełnosprawni zarejestrowani w urzędzie pracy z podziałem na płeć i prawo do zasiłku w powiecie rybnickim	18
Rysunek 16. Liczba osób w wieku 50+ w ogóle bezrobotnych w Rybniku w latach 2016-2023.....	20
Rysunek 17. Liczba osób w wieku 50+ w ogóle bezrobotnych w powiecie rybnickim w latach 2016-2023	20
Rysunek 18. Zarejestrowani bezrobotni ogółem na jedną ofertę pracy opublikowaną przez PUP.....	21
Rysunek 19. Średni wiek osób pracujących w Rybniku i powiecie rybnickim w 2022 oraz 2023 roku.....	23
Rysunek 20. Zatrudnienie w Rybniku w firmach według wielkości przedsiębiorstw w 2023 roku.....	24
Rysunek 21. Zatrudnienie w powiecie rybnickim w firmach według wielkości przedsiębiorstw w 2023 roku.	24
Rysunek 22. Dynamika zmian zachodzących w sektorze przedsiębiorstw - liczba firm wyrejestrowanych w latach 2016 - 2023. 2016 = 100%	26
Rysunek 23. Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w latach 2016 – 2023	27
Rysunek 24. Struktura przedsiębiorstw ze względu na wielkość.	28
Rysunek 25. Struktura przedsiębiorstw ze względu na obszar prowadzonej działalności.....	28



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 26. Struktura przedsiębiorstw ze względu na dominującą sekcję prowadzonej działalności.	29
Rysunek 27. Struktura przedsiębiorstw ze względu na dominujący profil działalności.	29
Rysunek 28. Zmiana liczby pracowników w badanych przedsiębiorstwach w ciągu roku.	30
Rysunek 29. Plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników w przeciągu 12 miesięcy.	31
Rysunek 30. Powody planowanego zatrudnienia nowych pracowników w firmach zlokalizowanych w Rybniku oraz powiecie rybnickim.	32
Rysunek 31. Działania podejmowane przez firmy celem zwiększenia retencji, tj. zatrzymania pracowników w firmie.	33
Rysunek 32. Planowane zatrudnienie nowych pracowników w Rybniku i powiecie rybnickim w przeciągu 12 miesięcy.	34
Rysunek 33. Liczba pracowników planowana do rekrutacji.	34
Rysunek 34. Oczekiwany poziom wykształcenia przyszłych pracowników.	36
Rysunek 35. Oczekiwane doświadczenie zawodowe wobec przyszłych pracowników.	37
Rysunek 36. Wymóg formalnego potwierdzenia przez kandydatów posiadanego doświadczenia/wykształcenia.	37
Rysunek 37. Oczekiwane kompetencje – (predyspozycje psychospołeczne) od kandydatów planowanych do zatrudnienia (max 3 odpowiedzi).	38
Rysunek 38. Oczekiwane kompetencje – (predyspozycje społeczne) od kandydatów planowanych do zatrudnienia (max 3 odpowiedzi).	39
Rysunek 39. Oczekiwane kompetencje (predyspozycje zarządcze) od kandydatów planowanych do zatrudnienia (max 3 odpowiedzi).	40
Rysunek 40. Sposoby rekrutacji pracowników.	41
Rysunek 41. Firmy, w których w ubiegłym roku doszło do redukcji zatrudnienia. ...	42
Rysunek 42. Firmy, które inwestują w szkolenia i rozwój pracowników.	43
Rysunek 43. Rodzaje szkoleń, w które najczęściej inwestują przedsiębiorstwa.	44
Rysunek 44. Ocena dostępności do oferty szkoleniowej w Rybniku.	44
Rysunek 45. Korzystanie przez badane przedsiębiorstwa ze wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.	45
Rysunek 46. Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.	46
Rysunek 47. Przyczyny pogarszającej się/złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa.	47
Rysunek 48. Plany przedsiębiorców dotyczące rozwoju.	48



ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W RYBNIKU ORAZ POWIECIE RYBNICKIM

Rysunek 49. Wprowadzenie przez firmy z Rybnika oraz powiatu rybnickiego jakichkolwiek innowacji w okresie ostatnich 3 lat.....	49
Rysunek 50. Rodzaje innowacji wprowadzone przez firmy w Rybnika oraz powiatu rybnickiego z uwzględnieniem wielkości zakładu, obszaru oraz sektora działalności.....	50
Rysunek 51. Nowe rynki, którymi zainteresowani są przedstawiciele przedsiębiorstw.....	51
Rysunek 52. Wizja przedsiębiorstwa w perspektywie 10-letniej.....	52
Rysunek 53. Główne źródła finansowania przedsiębiorstwa.....	53
Rysunek 54. Spadek przychodów w porównaniu z rokiem poprzednim odnotowany w przedsiębiorstwach.....	54
Rysunek 55. Ocena pozycji rynkowej przedsiębiorstwa na tle konkurencji.....	55
Rysunek 56. Przedsiębiorcy, którzy współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku w przeszłości.....	56
Rysunek 57. Usługi, w ramach których podejmowano współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku.....	57
Rysunek 58. Ocena poziomu współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku w zakresie wsparcia w zatrudnianiu pracowników oraz innych usług.....	57
Rysunek 59. Ocena dopasowania obecnej oferty szkoleniowej dostępnej w Rybniku do faktycznych potrzeb rynku pracy.....	58
Rysunek 60. Obszary współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku, którą są zainteresowani przedsiębiorcy z Rybnika i powiatu rybnickiego.....	59
Rysunek 61. Zainteresowanie przedsiębiorców organizacją staży i praktyk zawodowych przy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Przyszłości.....	60
Rysunek 62. Tematyka szkoleń, która są zainteresowani przedsiębiorcy przy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku.....	61

Tabela 1. Liczba i udział bezrobotnych oraz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy wśród ogółu bezrobotnych w Rybniku, stan na koniec roku 2023.....	18
Tabela 2. Liczba i udział bezrobotnych oraz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy wśród ogółu bezrobotnych w powiecie rybnickim, stan na koniec roku 2023	19
Tabela 3. Pracujący według miejsca zamieszkania w poszczególnych branżach wg. sekcji PKD w 2022 roku w Rybniku oraz powiecie rybnickim.....	22
Tabela 4. Podmioty gospodarcze w poszczególnych w Rybniku, powiecie rybnickim, na Śląsku oraz w Polsce wraz z dynamiką zmian.....	25
Tabela 5. Zawody, w ramach których planowane jest zatrudnienie nowych pracowników w Rybniku oraz powiecie rybnickim.....	35