



# JA W PRZEMYŚLE

## RAPORT Z REALIZACJI PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

projekt pilotażowy „**Ja w przemyśle**”  
finansowany z Rezerwy Funduszu Pracy  
przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej





## SPIS TREŚCI

Idea i cele projektu .....	2
Organizacja szkoleń .....	5
Tematyka szkoleń .....	6
Ocena szkoleń na podstawie ankiet uczestników .....	9
Informacje o uczestnikach szkoleń podstawowych .....	9
Ocena efektywności szkoleń podstawowych .....	14
Informacje o uczestnikach szkoleń dodatkowych .....	15
Ocena efektywności szkoleń dodatkowych .....	16
Zatrudnienie uczestników jako efekt projektu .....	16
Podsumowanie projektu .....	17
Wnioski i rekomendacje .....	18

# IDEA I CELE PROJEKTU

W ostatnich latach rynek pracy w Polsce ulega gwałtownym i daleko idącym zmianom. W skutek wielu złożonych procesów społeczno-gospodarczych zachodzących zarówno w naszym kraju, jak i w skali całego świata, problem bezrobocia i walki z tym zjawiskiem, przerodził się w Polsce w problem znaczącego deficytu rąk do pracy. Zjawisko to ma bardzo złożony charakter, nie dotyka jednakowo wszystkich krajów, ani też nie ma identycznego przebiegu w każdej dziedzinie życia gospodarczego. Bezdyskusyjne jest jednak to, że szczególnie mocno dotyczy zatrudnienia w obszarze produkcji w krajach rozwiniętych.

Zmiany te stanowią duże wyzwanie dla decydentów naszego życia społeczno-gospodarczego, a w szczególności dla instytucji odpowiedzialnych za rynek pracy. Nowa rzeczywistość to nowe wyzwania, jakie przed nimi stają, a te wyzwania wymagają kreowania nowych rozwiązań i wypracowania potrzebnych nowoczesnych narzędzi i metod działania.

Wychodząc naprzeciw takim oczekiwaniom Powiatowy Urząd Pracy w Wieliczce w partnerstwie z Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Niepołomicach, oraz Krakowskim Parkiem Technologicznym, opracował i przeprowadził pilotażowy projekt „Ja w przemyśle”. Pomysł został zgłoszony do naboru na projekty pilotażowe ogłoszonego przez Ministerstwo Rozwoju Pracy i Technologii pod nazwą „Nowe spojrzenie – nowe możliwości”, realizowanego w ramach programu MRPiT „Plan dla Pracy i Rozwoju”. W dniu 16 czerwca 2021 r. trzy powyżej wspomniane podmioty podpisały porozumienie, którego efektem było przygotowanie i złożenie projektu pilotażowego w ramach tego programu. Projekt został pozytywnie zaopiniowany i rekomendowany do dofinansowania. 17 listopada 2021 r. podpisana została umowa pomiędzy Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej w Warszawie, a Powiatowym Urzędem Pracy w Wieliczce na realizację projektu. Następnie, zawarte zostały umowy o współpracy pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy, a Krakowskim Parkiem Technologicznym oraz Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Niepołomicach.

Niniejszy raport zawiera podsumowanie projektu pilotażowego, w tym opis założeń przyjętych przy jego tworzeniu, zapis przebiegu, analizę efektów prowadzonego pilotażu, a także wnioski i rekomendacje z niego wynikające.

Idea projektu zrodziła się w toku rozmów z przedsiębiorcami prowadzącymi działalność produkcyjną na terenie powiatu wielickiego. Prezentując swoje problemy związane z rekrutacją, zwrócili oni szczególną uwagę na dwa ważne czynniki zmniejszające efektywność procesów rekrutacyjnych, a także wpływające na czas i koszt wdrożenia nowego pracownika na stanowisko pracy w nowoczesnym zakładzie produkcyjnym.

Pierwsze z omawianych zjawisk wiąże się z szeroko rozumianym **etosem pracy** w przemyśle oraz jej odbiorem w dzisiejszym społeczeństwie. Praca taka od początku przemian społeczno-gospodarczych w Polsce nie cieszy się dużym uznaniem. W obiegowej opinii praca w fabryce prezentuje się jako ciężka, wymagająca znacznego wysiłku fizycznego, słabo płatna i pozbawiona możliwości rozwoju osobistego, szczególnie w porównaniu do sektora usług, który od początku lat 90-tych znacznie się rozwinął. Tymczasem zmiany zachodzące w przemyśle stawiają pod znakiem zapytania te osądy. Dzisiejsze zakłady produkcyjne to liderzy zmian technologicznych. Praca w nich nie ma nic wspólnego z zadaniami wykonywanymi kilka dekad temu w brudnych i hałaśliwych halach. Nie wymaga wielkiego, fizycznego wysiłku i coraz częściej opiera się na umiejętności obsługi zaawansowanych urządzeń i maszyn, wymagających wiedzy i wysokich kwalifikacji zawodowych. Roboty weszły na stałe do fabryk i biur, automatyzacja i sztuczna inteligencja całkowicie zmieniają sposób funkcjonowania firm i zatrudnionych w nich ludzi. Co więcej, są to miejsca pracy, w których możliwe jest planowanie długofalowej kariery, zakładającej osiągnięcie kolejnych szczebli awansu zawodowego, społecznego i finansowego.

Dlatego właśnie jednym z założeń projektu była zmiana optyki na pracę w przemyśle wśród potencjalnych pracowników. W ten sposób projekt miał w swoim założeniu zwiększać zainteresowanie zatrudnieniem w firmach przemysłowych, a także zachęcać pracowników do podejmowania tego typu pracy nie jako ostateczności, ale jako świadomie planowanej ścieżki kariery zawodowej.

Drugim problemem sygnalizowanym przez przedsiębiorców, wynikającym po części z negatywnej atmosfery wokół pracy w przemyśle, jest brak podstawowej wiedzy na temat funkcjonowania współczesnego zakładu produkcyjnego. Nowi pracownicy trafiając do firmy produkcyjnej zderzają się z zupełnie obcym środowiskiem pracy. Zasady i metody funkcjonowania są tu zupełnie różne od tych, z którymi mogli mieć wcześniej do czynienia w handlu czy usługach. Zakłady produkcyjne działają współcześnie w oparciu o bardzo konkretne modele zarządzania, które precyzyjnie określają metody postępowania w każdej możliwej sytuacji. Ma to na celu wypracowanie najbardziej efektywnych metod działania i radzenia sobie zarówno w normalnych, planowych okolicznościach, jak i w sytuacjach nadzwyczajnych. Dlatego wcześniejsze przygotowanie potencjalnych pracowników do funkcjonowania w takich realiach znacząco przyspiesza ich wdrożenie do pracy w przedsiębiorstwie produkcyjnym, a także pozwala pracodawcy koncentrować się na szczegółach, a nie szkoleniach wprowadzających i orientacyjnych. Kompetencje miękkie, które są bardzo pożądane przez pracodawców, już na wstępie dają przewagę nad pozostałymi pracownikami, którzy tych umiejętności nie nabyli. Niezależnie od branży i specjalizacji pracodawcy podkreślają rosnące zapotrzebowanie na kompetencje miękkie kandydatów. Ich wartość i znaczenie są tym większe, że w dobie dynamicznych zmian dotyczących rynku pracy, pozwalają pracownikom skutecznie

działać i odnaleźć się w zmieniających się realiach. Posiadanie określonych cech i umiejętności zaczyna być tym samym oceniane wyżej niż wiedza branżowa i postrzegane jako gwarancja skutecznej współpracy.

**W związku z powyższym w ramach projektu partnerzy postanowili przygotować nową usługę dla pracodawców, w postaci przeszkolenia ich potencjalnych pracowników w dwóch obszarach szkoleniowych:**

- szkoleń podstawowych wprowadzających do pracy w przemyśle w oparciu o przegląd zakładów produkcyjnych działających na terenie Niepołomickiej Strefy Inwestycyjnej, podstaw przepisów prawa pracy i BHP oraz koncepcji zarządzania funkcjonujących w ramach tzw. Lean Management,
- szkoleń dodatkowych kończących się uzyskaniem konkretnych kwalifikacji zawodowych.

Pilotaż zakładał przeszkolenie 210 uczestników projektu, będących bezrobotnymi lub osobami poszukującymi pracy w ramach szkoleń podstawowych. Część osób, po zakończeniu szkolenia podstawowego odbyło szkolenia dodatkowe. Były to szkolenia w jednej z praktycznych kwalifikacji, przydatnych w zakładzie produkcyjnym, kończące się nabyciem uprawnień lub kwalifikacji.

Ważnym aspektem projektu pilotażowego „Ja w przemyśle”, było wypracowanie nowego modelu współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami otoczenia biznesu i pracodawcami. Model ten powstawał zarówno w ramach samego partnerstwa instytucji dotychczas nie posiadających doświadczeń wspólnych działań w obszarze rynku pracy, łącząc różne podejścia do tych zagadnień oraz współpracy z bezpośrednio zainteresowanymi przedsiębiorstwami z branży przemysłowej.

W ramach projektu udało się połączyć doświadczenie i umiejętności instytucji wyspecjalizowanych w określonych obszarach. Powiatowy Urząd Pracy, jako instytucja specjalistyczna z zakresu rynku pracy, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, specjalizujące się w działaniach edukacyjno - szkoleniowych oraz Krakowski Park Technologiczny jako instytucja otoczenia biznesu z ofertą skoncentrowaną na obsługę inwestorów i przedsiębiorców, połączyły swoje potencjały tworząc nową, holistyczną jakość w zakresie dostarczania wykwalifikowanych kadr dla nowoczesnego przemysłu. Taka współpraca trzech jednostek o różnych kompetencjach pozwala zakładać, że projekt kompleksowo odpowie na problemy każdej z zainteresowanych stron. Krakowski Park Technologiczny blisko współpracując z przedsiębiorcami z branży przemysłowej ma dużą wiedzę dotyczącą ich potrzeb, również w zakresie rynku pracy. Z kolei Powiatowy Urząd Pracy na co dzień spotykając się z osobami bezrobotnymi doskonale rozumie problemy tej grupy ludzi, a Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego posiada umiejętności z zakresu szkolnictwa, które łączą obydwa problemy.

W ramach projektu została także powołana Rada Przedsiębiorców, z którą konsultowane były prowadzone działania. Dzięki dostosowaniu ich do potrzeb przedsiębiorców mogliśmy być pewni, że program szkoleń jak najlepiej odpowiada na realne potrzeby rynku pracy.

# ORGANIZACJA SZKOLEŃ

Szkolenia podstawowe pn. Elementy Lean Management odbyły się w okresie od 28 kwietnia 2022 r. do 14 września 2022 r. Przeprowadzono czternaście dwudniowych bloków szkoleniowych (po szesnaście godzin każdy) zorganizowanych w Niepołomicach. Za organizację szkoleń odpowiedzialny był Partner projektu tj. Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Niepołomicach. W szkoleniach podstawowych uczestniczyło 210 osób. Szkolenia zawodowe: operator wózka widłowego oraz uprawnienia elektryczne odbyły się w okresie od 1 czerwca 2022 r. do 17 października 2022 r. Ostatni egzamin dla operatorów wózków widłowych odbył się 27 października 2022 r. W szkoleniach dodatkowych wzięło udział 69 osób.

Za rekrutację na szkolenia odpowiedzialny był Lider projektu tj. Powiatowy Urząd Pracy w Wieliczce. Proces rekrutacji został podparty analizą i diagnozą wśród osób, które będąc osobami bezrobotnymi, poszukują pracy przede wszystkim w przemyśle produkcyjnym. Wyłoniona grupa osób bezrobotnych, stanowiła grupę docelową, dla której celowość szkoleń była najwyższa.

## SZKOLENIA PODSTAWOWE:

14

dwudniowych  
szkoleń

210

przeszkolonych  
osób

## SZKOLENIA DODATKOWE:

69

przeszkolonych osób podczas szkoleń  
zawodowych (operator wózka widłowego  
oraz uprawnienia elektryczne)



# TEMATYKA SZKOLEŃ

W ramach projektu zaplanowano i przeprowadzono dwa typy szkoleń: szkolenia podstawowe oraz szkolenia dodatkowe.

## SZKOLENIA PODSTAWOWE

Szkolenia podstawowe prowadzone były w formule wykładowo-warsztatowej, a ich zakres tematyczny obejmował następujące zagadnienia:

### **Wizja, strategia i cele funkcjonowania przedsiębiorstw:**

- czym jest zakład przemysłowy i co go wyróżnia jako miejsce pracy,
- strategię funkcjonowania zakładów, metody organizacji pracy, dlaczego pewne zasady muszą być przestrzegane ściślej, aniżeli w innych obszarach gospodarki,
- jednostka w zakładzie produkcyjnym – mój wpływ i rola w całym procesie produkcyjnym – wstępne informacje,
- przegląd firm w Niepołomickiej Strefie Inwestycyjnej,
- elementy prawa pracy, prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika, rodzaje umów, wady i zalety poszczególnych form zatrudnienia, płace, ubezpieczenia społeczne, ZUS, BHP w firmie.

Prezentacja przedstawiona w taki sposób, aby potencjalni pracownicy zauważyli różnorodność firm, zarówno ze względu na branże, jak i wielkość podmiotu czy profil poszukiwanego pracownika.

### **Główne koncepcje organizacji pracy w zakładzie przemysłowym:**

- zasada zera błędów
- metoda zarządzania TPM
- przedstawienie przykładowego systemu produkcyjnego
- koncepcja ciągłego doskonalenia Kaizen
- wskaźniki, cele, informacje
- przyszłość przemysłu, rewolucja 4.0, automatyzacja, robotyzacja w przemyśle
- metoda 5S
- MUDA – marnotrawstwo, nadprodukcja, nadmierne zapasy
- przepływ jednej sztuki produktu
- praca standaryzowana
- Poka Yoke

- koncepcja, pochodzenie, główne założenia Lean Management
- PDCA/5 x dlaczego
- czas taktu i czas cyklu
- koncepcja Kanban
- metody dostawy JIS/JIT
- wizualizacja ANDON
- strategia Pull i Push

## **SZKOLENIA DODATKOWE**

Po ukończeniu szkolenia podstawowego uczestnicy mieli możliwość wyboru szkolenia dodatkowego przydatnego w zakładzie produkcyjnym, które kończyło się nabyciem uprawnień lub kwalifikacji. Były to szkolenia z następujących zakresów:

- 1 Obsługa wózka widłowego (kierowca operator wózków jezdniowych z wymianą butli gazowych z uprawnieniami UDT);
- 2 Uprawnienia elektryczne (urządzenia, instalacje i sieci elektroenergetyczne do 1 kV).

Szkolenia dodatkowe prowadzone były w formule wykładowej oraz ćwiczeniowej, a ich zakres tematyczny obejmował następujące zagadnienia:

### **Urządzenia, instalacje i sieci elektroenergetyczne do 1 kV:**

- budowa, działania oraz warunki techniczne urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych
- wymagania norm i przepisów
- montaż urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych
- narzędzia i sprzęt pomocniczy
- prace montażowe
- elektronarzędzia
- eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych
- wymagania kwalifikacyjne
- organizacja i wykonanie prac przy urządzeniach elektroenergetycznych o napięciu do 1 kV
- ogólne zasady eksploatacji
- eksploatacja instalacji elektroenergetycznych
- eksploatacja urządzeń oświetlenia elektrycznego
- eksploatacja urządzeń napędowych



- eksploatacja linii napowietrznych o napięciu do 1 kV
- eksploatacja linii kablowych o napięciu do 1 kV
- eksploatacja rozdzielnic o napięciu do 1 kV
- eksploatacja baterii kondensatorów do kompensacji mocy biernej
- eksploatacja spawarek i zgrzewarek
- eksploatacja urządzeń elektrotermicznych
- eksploatacja urządzeń do elektrolizy
- eksploatacja zespołów prądotwórczych
- eksploatacja prostowników i akumulatorów
- zasady bezpieczeństwa pracy przy urządzeniach energetycznych
- prąd elektryczny a organizm ludzki
- postępowanie w przypadku awarii, pożaru lub innego zagrożenia bezpieczeństwa obsługi lub otoczenia
- BHP przy urządzeniach elektroenergetycznych
- udzielanie pierwszej pomocy

#### **Kierowca operator wózków jezdniowych z wymianą butli gazowej:**

- budowa wózka
- czynności kierowcy przy obsłudze wózków przed podjęciem pracy i po pracy wózkami, czynności kierowcy w czasie pracy wózkami
- typy stosowanych wózków jezdniowych
- wiadomości o dozorze technicznym
- wiadomości z zakresu BHP
- wiadomości z zakresu ładunkoznawstwa
- praktyczna nauka jazdy
- bezpieczna obsługa – wymiana butli gazowych w wózkach wyposażonych w te urządzenia

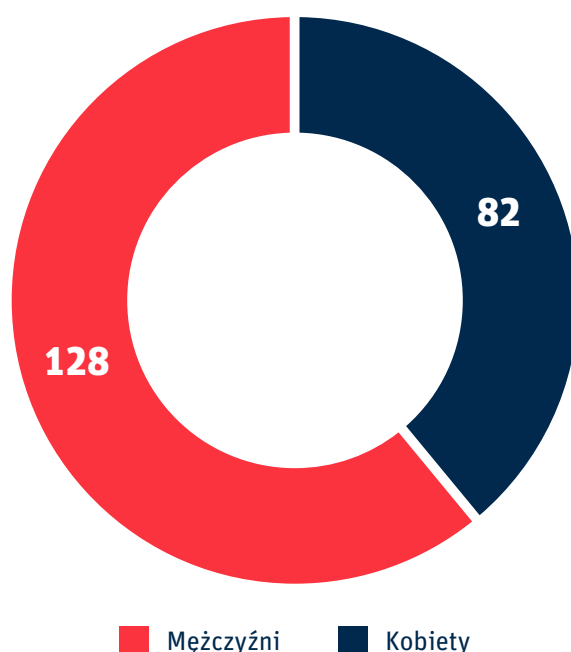
Po każdym ze szkoleń wśród jego uczestników przeprowadzone zostały badania ankietowe, w ramach których oceniane było szkolenie pod kątem merytorycznym oraz organizacyjnym.

# OCENA SZKOLEŃ NA PODSTAWIE ANKIET UCZESTNIKÓW

## INFORMACJE O UCZESTNIKACH SZKOLEŃ PODSTAWOWYCH

Uczestnikami szkoleń były osoby bezrobotne, zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wieliczce. W szkoleniach wzięło udział łącznie 210 osób, w tym 82 kobiety i 128 mężczyzn.

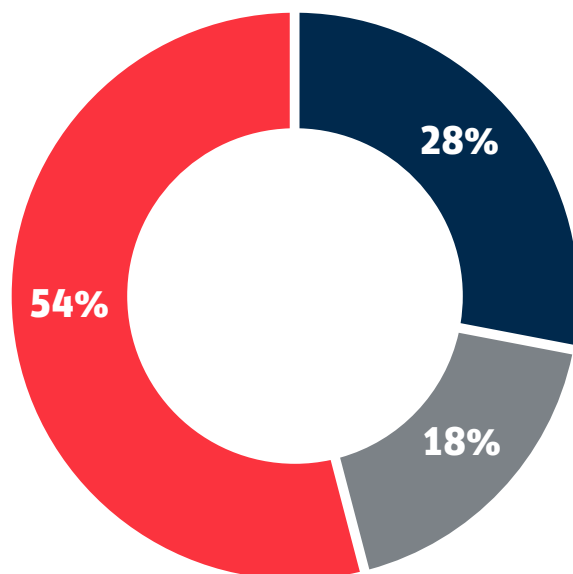
uczestnicy szkolenia w podziale na płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Wieliczka

Grupa uczestników niezależnie od płci, była znacząco zróżnicowana pod kątem wieku oraz przynależności do jednej z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Pozwoliło to zaobserwować skuteczność założonych działań dla różnych grup wiekowych, a także dla osób znajdujących się w różnych sytuacjach życiowych. Rozkład ten wśród mężczyzn i kobiet prezentował się następująco:

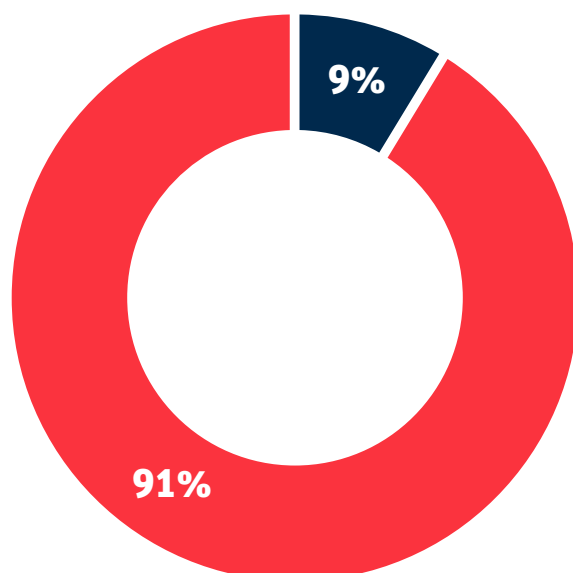
### mężczyźni uczestniczący w projekcie wg kryterium wieku



■ Poniżej 25 roku życia ■ Pomiędzy 25 a 50 rokiem życia ■ Powyżej 50 roku życia

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Wieliczka

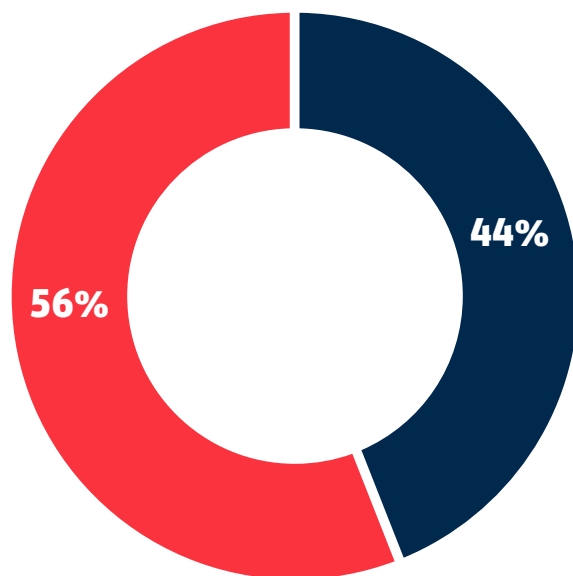
### mężczyźni uczestniczący w projekcie wg kryterium niepełnosprawności



■ Osoby niepełnosprawne ■ Pozostali uczestnicy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Wieliczka

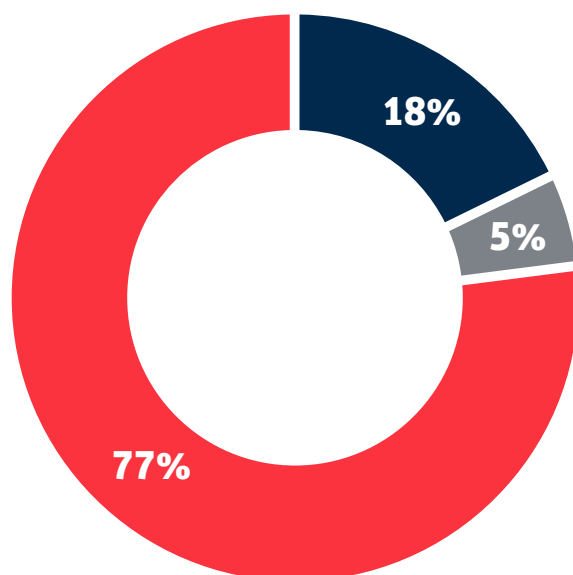
### mężczyźni uczestniczący w projekcie wg kryterium długotrwałego bezrobocia



■ Osoby długotrwanie bezrobotne    ■ Pozostali uczestnicy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Wieliczka

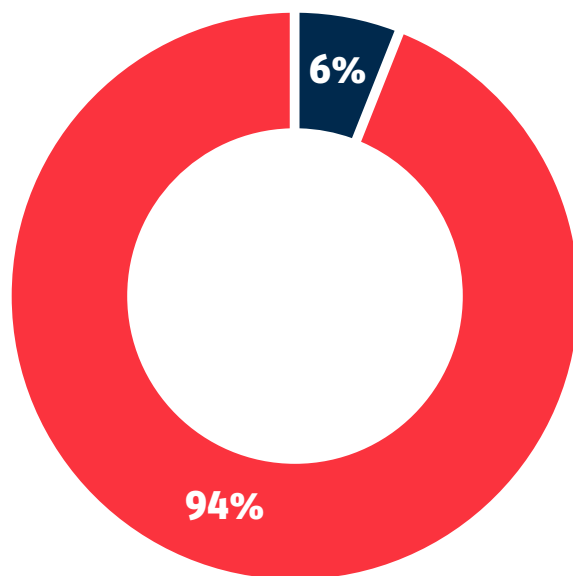
### kobiety uczestniczące w projekcie wg kryterium wieku



■ Poniżej 25 roku życia    ■ Pomiędzy 25 a 50 rokiem życia    ■ Powyżej 50 roku życia

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Wieliczka

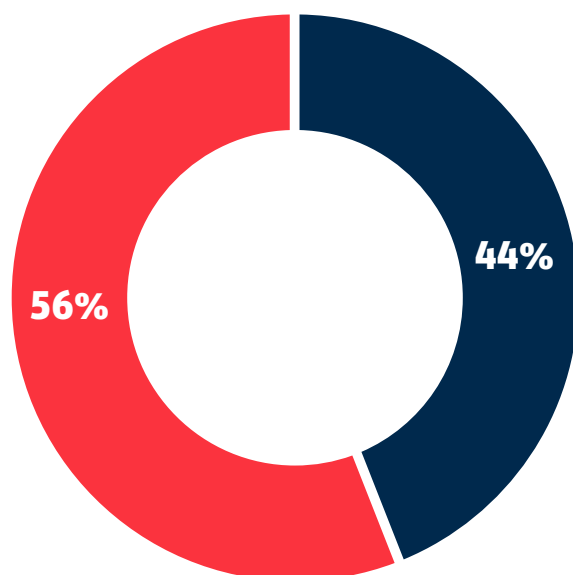
### kobiety uczestniczące w projekcie wg kryterium niepełnosprawności



■ Osoby niepełnosprawne    ■ Pozostali uczestnicy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Wieliczka

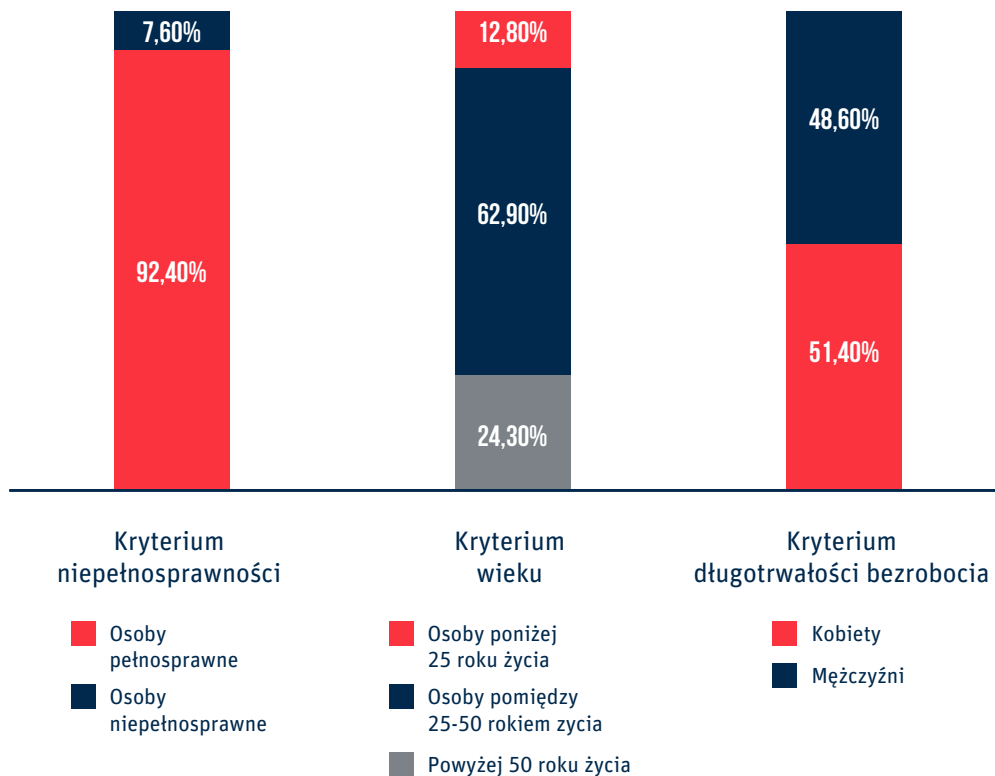
### kobiety uczestniczące w projekcie wg kryterium długotrwałego bezrobocia



■ Osoby długotrwanie bezrobotne    ■ Pozostali uczestnicy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Wieliczka

Wśród wszystkich uczestników rozkład procentowy dla poszczególnych kryteriów prezentuje się następująco:



Poniżej prezentujemy założone i osiągnięte wskaźniki uczestnictwa dla obu cykli szkoleniowych.

**Wskaźnik uczestników  
założony w projekcie**

**210**

**Liczba uczestników  
szkoleń podstawowych**

**210**

**Wskaźnik  
osiągnięty**

**100%**

**Wskaźnik założony  
w pilotażu projektu**

**30-50%**

z liczby uczestników  
szkoleń podstawowych

**Liczba uczestników  
szkoleń dodatkowych**

**69**

**Wskaźnik  
osiągnięty**

**33%**

## OCENA EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ PODSTAWOWYCH

Spośród 210 uczestników szkoleń podstawowych aż 187 osób wypełniło ankiety ewaluacyjne i podzieliło się swoimi opiniami na temat przeprowadzonych szkoleń i tego, w jaki sposób spełniły one ich oczekiwania względem projektu. Wśród osób, które wypełniły ankietę 174 osoby uznały, że szkolenie spełniło ich oczekiwania. Z kolei 130 przebadanych uczestników uznało, że zamierza poszukiwać pracy zgodnie z uzyskanymi w wyniku szkolenia umiejętnościami. Forma ankietyzacji była dobrowolną formą wśród badanych.

Opierając się na analizie ankiet należy przyjąć, że podstawowy cykl szkoleń spełnił swoje założenia. Nie tylko w zakresie wskaźników liczbowych, ale również w zakresie oczekiwań ustalonych w trakcie przygotowywania projektu, a przede wszystkim oczekiwań uczestników szkoleń. Pozwoliły one osobom bezrobotnym lepiej zrozumieć funkcjonowanie współczesnego zakładu produkcyjnego, obowiązujące w nim zasady pracy, jak i możliwości planowania kariery zawodowej w tym obszarze. Równocześnie poznali oni przekrój firm działających na terenie Niepołomickiej Strefy Inwestycyjnej, a tym samym uświadomili sobie, jak duże możliwości znalezienia zatrudnienia są dla nich dostępne.

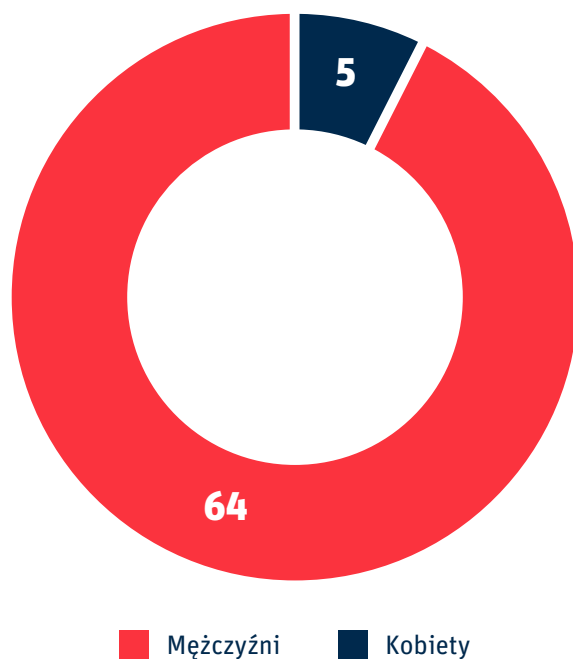
**Niemal wszystkie osoby objęte szkoleniem (93% badanych) w ankietach uznały uczestnictwo w projekcie za przydatne i wartościowe. Dodatkowo, zdecydowana większość uczestników (69,5% badanych) uznała, iż zamierza poszukiwać pracy zgodnie z nabytymi w trakcie szkolenia umiejętnościami. Niewielka liczba zainteresowanych (6% badanych) wskazała, że nie zamierza poszukiwać pracy w produkcji.**

Należy to uznać za pozytywny efekt, ponieważ pozwala poszukującym pracy uniknąć potencjalnych błędów w planowaniu swojej ścieżki kariery zawodowej. Pojedyncze osoby (0,02%) uznały, iż szkolenia były kierowane do kadry zarządzającej, a nie dla szeregowych pracowników produkcyjnych. Pokazuje to, jak wysokie wymagania stawia się obecnie przy zatrudnieniu w zakładzie produkcyjnym, jak kluczowe jest odpowiednie przeszkolenie pracownika oraz jak wiele obszarów powinno ono poruszać. Uczestnicy projektu byli zadowoleni z formy oraz sposobu przeprowadzenia zajęć.

# INFORMACJE O UCZESTNIKACH SZKOLEŃ DODATKOWYCH

Ze szkoleń dodatkowych (zawodowych) skorzystało 69 osób, w tym pięć kobiet.

## uczestnicy szkoleń dodatkowych w podziale na płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Wieliczka

Pierwotnie swój udział w szkoleniach dodatkowych zadeklarowała znacząco większa liczba uczestników szkoleń podstawowych. Uczestnictwem w szkoleniach z zakresu uprawnień elektrycznych było zainteresowanych 39 osób, natomiast uczestnictwem w szkoleniach z obsługi wózka widłowego zainteresowane były 64 osoby.

### Realizacja wskaźnika szkoleń dodatkowych:

uprawnienia elektryczne  
– liczba przeszkolonych:

**26**

osób, w tym jedna kobieta

obsługa wózka widłowego  
– liczba przeszkolonych:

**43**

osoby, w tym cztery kobiety

Należy podkreślić, że z uwagi na pojawienie się nowych przepisów, osoby zainteresowane szkoleniem w zakresie uprawnień elektrycznych, musiały zostać poddane dodatkowej



weryfikacji, która wpłynęła na ostateczną liczbę przeszkolonych uczestników. 1 lipca 2022 r. weszło w życie nowe rozporządzenie Ministra Klimatu i Środowiska w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci elektrycznych. Zdefiniowało ono wymagania wobec osób, które mogą przystąpić do szkoleń z zakresu uprawnień elektrycznych. Nowe przepisy uniemożliwiły nam przeszkolenie osób, które wcześniej nie ukończyły szkoły kształcącej w zawodzie związanym z eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci elektrycznych oraz osób, które nie miały doświadczenia i stażu zawodowego, w zakresie pracy z urządzeniami elektrycznymi. Tym samym ostateczna liczba przeszkolonych uczestników projektu była w tym zakresie niższa, aniżeli potencjalnie zainteresowanych nabyciem tych kwalifikacji.

## OCENA EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ DODATKOWYCH

Spośród 69 uczestników szkoleń dodatkowych, 29 osób wypełniło ankiety ewaluacyjne i podzieliło się swoimi opiniami na temat przeprowadzonych szkoleń i tego, w jaki sposób spełniły one ich oczekiwania względem projektu. **Wszystkie osoby które wypełniły ankietę, uznały, że szkolenie spełniło ich oczekiwania.** Z kolei 23 przebadanych uczestników (79%) zadeklarowało, że zamierza poszukiwać pracy zgodnie z uzyskanymi w wyniku szkolenia umiejętnościami. Można tym samym uznać, że szkolenie spełniło zakładane rezultaty i przyczyniło się do nabycia umiejętności ułatwiających osobom bezrobotnym podjęcie zatrudnienia w obszarze produkcji przemysłowej.

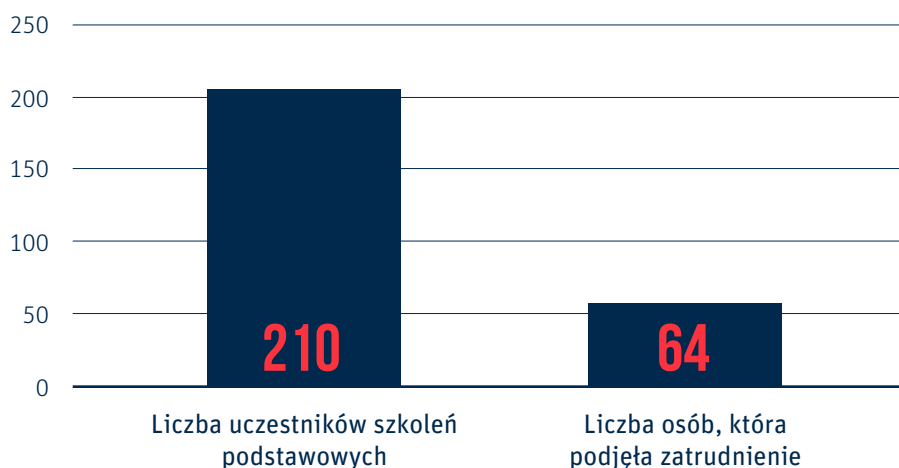
## ZATRUDNIENIE UCZESTNIKÓW JAKO EFEKT PROJEKTU

Zaproponowane w ramach projektu pilotażowego rozwiązania miały na celu zdobycie wiedzy i umiejętności - zarówno miękkich, jak i tych kończących się nabyciem kwalifikacji i uprawnień. Jego celem było przygotowanie osób bezrobotnych do podjęcia pracy w branży produkcyjnej. Projekt, wychodząc naprzeciw potrzebom przedsiębiorców, zakładał poprawę kwalifikacji przyszłych pracowników firm produkcyjnych. Efektem założonym w ramach projektu było osiągnięcie efektywności zatrudnieniowej na poziomie min. 50% uczestników w przeciągu 3 miesięcy od ukończenia szkolenia podstawowego.



Ze względu na czas trwania projektu, nie został zakończony proces badania efektywności dla tych uczestników szkolenia podstawowego, którzy brali w nim udział w okresie od połowy sierpnia do końca września. Dotychczasowa efektywność osiągnięta w ramach projektu wygląda następująco:

#### efektywność zatrudnienia uczestników projektu (dane niepełne)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Wieliczka

## PODSUMOWANIE PROJEKTU

Przetestowany sposób aktywizacji osób bezrobotnych okazał się bardzo atrakcyjny dla uczestników pilotażowego projektu. Osoby te, w trakcie dwóch dni szkoleń bezpośrednich, miały okazję zapoznać się z funkcjonowaniem współczesnego zakładu produkcyjnego, tym jak wygląda praca w takim zakładzie oraz jakie metody zarządzania są w nim stosowane na co dzień. Dodatkowo uzyskały podstawowe informacje z zakresu prawa pracy i BHP oraz, co okazało się dla wielu szczególnie interesujące, zapoznały się z firmami działającymi w Niepołomickiej Strefie Inwestycyjnej, czyli potencjalnymi pracodawcami.

Niewielka część uczestników w wyniku szkolenia przekonała się, że praca w przemyśle nie znajduje się w kręgu ich zainteresowań zawodowych. Większość osób uznała, że sposób prowadzenia szkoleń był bardzo ciekawy, co przełożyło się na zainteresowanie samą tematyką szkoleń. **Także osoby, które ostatecznie okazały się niezainteresowane pracą w przemyśle, uznały, że aspekt merytoryczny poznany na szkoleniach podstawowych przyda się w innych dziedzinach życia i pracy.** Pokazuje to atrakcyjność tematyki podjętych w pilotażu szkoleń, co powinno być uwzględniane przy planowaniu podobnych działań w przyszłości.

Warto podkreślić, że zaproponowana forma szkoleń podstawowych oraz szkoleń dodatkowych jest odpowiedzią na potrzeby lokalnego rynku pracy, gdzie istnieją prężnie działające strefy przemysłowe (Niepołomicka Strefa Inwestycyjna oraz Wielicka Strefa Aktywności Gospodarczej), w której skupione są liczne zakłady produkcyjne.

## WNIOSKI I REKOMENDACJE

Najważniejszym elementem wszystkich projektów pilotażowych są wnioski wynikające z ich realizacji i potencjalne rekomendacje dla zmian prawnych i przyszłych działań. Projekt „Ja w przemyśle” przyniósł w tym zakresie wiele cennych informacji, które warto wykorzystać w kolejnych latach dla lepszego funkcjonowania instytucji działających na rynku pracy.

- Już na etapie pisania wniosku zetknęliśmy się z pierwszym problemem. Chodzi o zakres potencjalnych beneficjentów projektów prowadzonych przez instytucje rynku pracy. Obecnie wachlarz takich beneficjentów jest bardzo wąski i obejmuje zasadniczo osoby bezrobotne oraz osoby poszukujące pracy w rozumieniu ustawy. **Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy jest to zdecydowanie niewystarczające i powinno ulec znacznemu rozszerzeniu. Niski poziom bezrobocia przy jednoczesnym stałym zapotrzebowaniu rynku pracy na nowych pracowników wymaga dużo większej elastyczności.** Wobec powyższego, instytucje rynku pracy powinny mieć możliwość kierowania swojej oferty również do osób formalnie niezarejestrowanych, ale zainteresowanych pomocą w znalezieniu pracy, a nawet osób pracujących, które są zainteresowane zmianą miejsca zatrudnienia lub stanowiska pracy. W ten sposób będą one lepiej odpowiadać na potrzeby współczesnego rynku pracy.

Kolejny wniosek dotyczy systemowej współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, a instytucjami edukacyjnymi i instytucjami otoczenia biznesu. Projekt wykazał, że taka współpraca jest potrzebna, możliwa, choć jednocześnie wymaga szeregu działań ze strony wszystkich uczestników procesu. Instytucje działające według różnych ram prawnych, często również według odmiennych systemów zarządzania, powinny mieć okazję do wzajemnego poznania się oraz współpracy. Realizowanie wspólnych projektów, pomoże efektywniej działać w obszarach zainteresowania każdego z partnerów. Co więcej, różne doświadczenia partnerów pozwalają lepiej realizować określone zadania z obszarów ich specjalizacji w pełni wykorzystując dostępne dla nich narzędzia i możliwości prawno-organizacyjne. Wobec czego wskazane jest motywowanie do powstawania tego typu porozumień.

- ↓
- Pilotaż po raz kolejny pokazał znaczenie ścisłej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia i przedsiębiorcami. Działania na rynku pracy powinny odbywać się w odpowiedzi na dynamicznie zmieniające się potrzeby rynku. Dlatego taka współpraca jest podstawą właściwego i efektywnego wykorzystywania środków publicznych w celu osiągnięcia najlepszych rezultatów. W przypadku szkoleń, konsultowanie ich zakresu i tematyki pozwala jak najlepiej dostosować program do potrzeb pracodawców, co przekłada się znacząco na znalezienie zatrudnienia przez przeszkolonych pracowników. Doświadczenie projektu wskazuje wyraźnie na pozytywny efekt współpracy różnego rodzaju instytucji, zaangażowanych w szeroko rozumiany obszar rynku pracy, które wykorzystują swój połączony potencjał dla osiągnięcia dużo większego efektu końcowego, niż ten, które mogłyby wypracować indywidualnie.

↓

● Kluczowym wnioskiem pozytywnie zweryfikowanym w trakcie przeprowadzania pilotażowego projektu „Ja w przemyśle” jest wyraźne zapotrzebowanie na cykle szkoleniowe zbliżone do przeprowadzonych w ramach projektu szkoleń, czyli łączących elementy twardych szkoleń kończonych uprawnieniami z miękkimi szkoleniami orientacyjnymi. Świadczą o tym zarówno reakcje pracowników, jak i opinie osób uczestniczących w samym projekcie. Elementem zasługującym również na uwagę, jest budowanie pozytywnego wizerunku pracy w przemyśle oraz dostarczania szerokiej opinii społecznej wiedzy, na temat funkcjonowania przemysłu w XXI wieku. W związku z powyższym, zdecydowanie rekomenduje się prowadzenie kolejnych programów i konkursów ofert nastawionych na przedstawione w raporcie działania.





# JA W PRZEMYŚLE

## RAPORT Z REALIZACJI PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

Opracowanie wydawnictwa, koncepcja i teksty:

Powiatowy Urząd Pracy w Wieliczce, Krakowski Park Technologiczny

Projekt i skład: Agnieszka Zacharzewska

Redakcja i korekta: Michalina Jodłowska, Krakowski Park Technologiczny

Wydanie: grudzień 2022

Wydawnictwo powstało w ramach projektu Ja w przemyśle, realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Wieliczce wspólnie z Krakowskim Parkiem Technologicznym oraz Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Niepołomicach. Projekt prowadzony był w okresie grudzień 2021 - grudzień 2022 i był finansowany z Rezerwy Funduszu Pracy przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

