

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II

Gospodarka wodno-ściekowa i rekultywacja

Wyniki I edycji badań

Informacje o projekcie



Nazwa projektu:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II
Branża gospodarki wodno-ściekowej
i rekultywacji



Cel badania:

Zwiększenie wiedzy na temat obecnego
i przyszłego zapotrzebowania
na kompetencje w branży gospodarki
wodno-ściekowej i rekultywacji (GWŚiR)



Terminy realizacji:

I edycja badań:

wrzesień 2020 r. – maj 2021 r.

w tym badanie ilościowe:

kwiecień – maj 2021 r.



Informacje o branży

Branża GWŚiR obejmuje:



pobór, uzdatnianie
i dostarczanie wody



odprowadzanie
i oczyszczanie ścieków



działalność związaną
z rekultywacją
i pozostałą działalnością
usługową związaną
z gospodarką
odpadami

Branża GWŚiR:



5 534
podmioty
gospodarcze



86 595
pracowników

(dane GUS z 2020 r.)

Główne procesy biznesowe

gospodarka wodno-ściekowa



» ujmowanie, uzdatnianie
i dystrybucja wody



» odbiór i oczyszczanie
ścieków

Główne procesy biznesowe

rekultywacja



- » rozpoznanie problemu ekologicznego oraz wskazanie jego rozwiązania technicznego i ekonomicznego



- » remediacja/rekultywacja

Kluczowe stanowiska

gospodarka wodno-ściekowa

- » technolog ds. wody
- » operator ujęć i stacji uzdatniania wody
- » automatyk
- » monter sieci wodno-kanalizacyjnej
- » elektryk
- » technolog ds. ścieków

rekultywacja

- » technolog/biotechnolog
- » inżynier środowiska
- » projektant/architekt
- » kierownik projektu/dyrektor techniczny



Bilans kompetencji

Ocena niedopasowania kompetencyjnego

- wynik zestawienia oceny ważności danej kompetencji, dokonywanej przez pracodawców z punktu widzenia pracy na danym stanowisku z samooceną poziomu kompetencji posiadanych przez pracowników zatrudnionych na tym stanowisku



» **Kompetencje zrównoważone**

(kompetencje relatywnie ważniejsze dla pracodawców i jednocześnie wyżej oceniane przez pracowników)
- najczęściej występuje na stanowiskach: **technologa ds. wody, technologa ds. ścieków, elektryka, technologa/biotechnologa**



» **Kompetencje nadwyżkowe**

(kompetencje relatywnie mniej ważne dla pracodawców przy wyższej samoocenie pracowników)
- najczęściej występuje na stanowiskach: **automatyka, projektanta/architekta**



» **Kompetencje niedoboru**

(kompetencje relatywnie ważniejsze dla pracodawców przy niższej samoocenie pracowników) – najczęściej występuje na stanowiskach: **montera sieci wodno-kanalizacyjnych, technologa/biotechnologa**



» **Kompetencje wystarczające**

(kompetencje relatywnie mniej ważne dla pracodawców przy niższej samoocenie pracowników)
- najczęściej występuje na stanowisku: **inżyniera środowiska, elektryka**

Luka kompetencyjna

kompetencje relatywnie ważniejsze dla pracodawców i jednocześnie trudne do pozyskania w ocenie pracodawców

Największa luka kompetencyjna występuje na stanowiskach związanych z sektorem rekultywacji:



technolog/biotechnolog



projektant/architekt



kierownik projektu/dyrektor techniczny

Ocena znaczenia kompetencji w przyszłości

Stanowiska, dla których pracodawcy najczęściej prognozują wzrost znaczenia kompetencji, są to stanowiska z podsektora rekultywacji:



inżynier środowiska

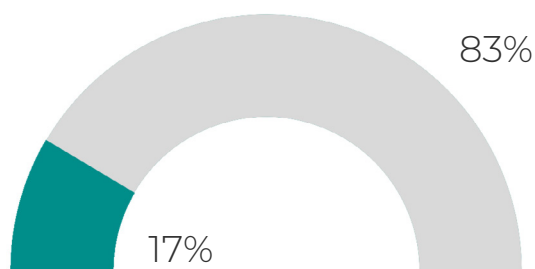


technolog/biotechnolog



kierownik projektu /dyrektor techniczny

Zapotrzebowanie na pracowników



Co szósty pracodawca **(17%)** poszukiwał pracowników w ostatnich 12 miesiącach (od maja 2020 do maja 2021)

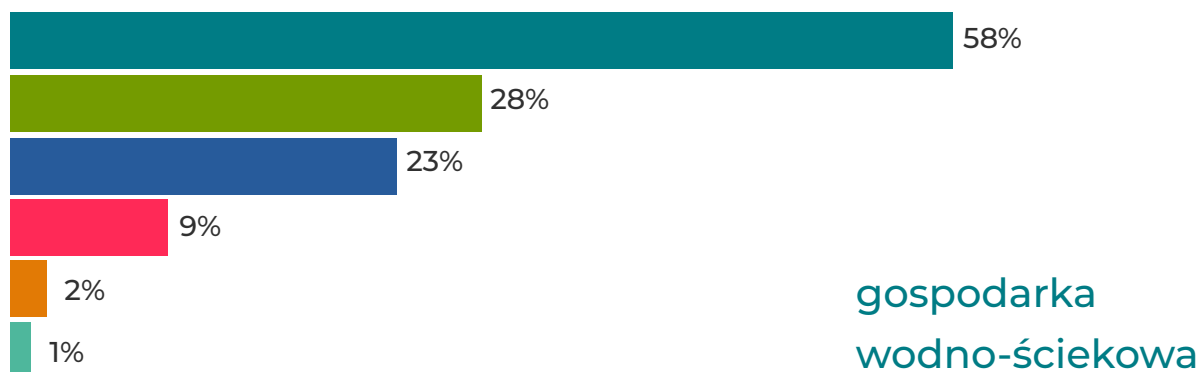
Blisko połowa pracodawców, którzy poszukiwali pracowników, mierzyła się z pewnymi trudnościami rekrutacyjnymi (49%), szczególnie poszukując osób na stanowiska:

- » w branży GWŚ: **montera sieci wod.-kan., elektryka i operator ujęć i stacji uzdatniania wody**
- » w branży rekultywacji: **inżyniera środowiska**

Przyczyny trudności rekrutacyjnych:

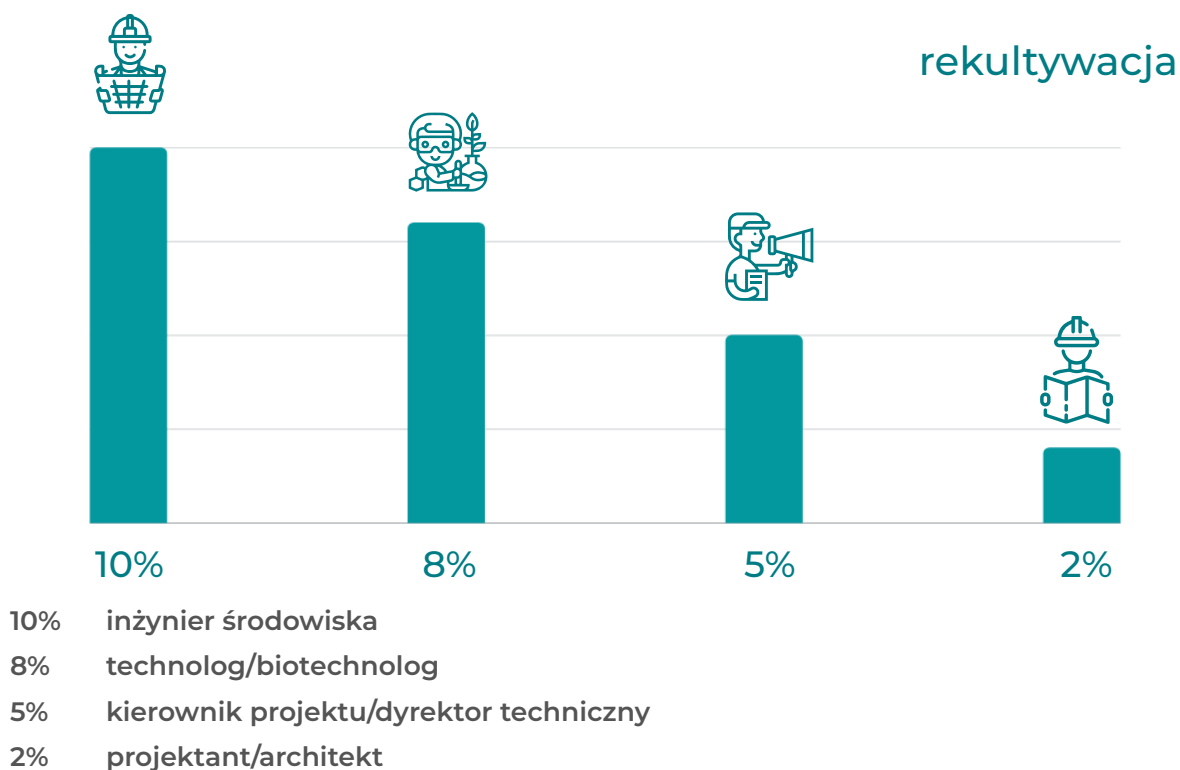
- » małe zainteresowanie ofertą pracy
- » zgłaszanie się kandydatów, którzy nie spełniali oczekiwań
- » nieodpowiednie warunki zatrudnienia dla kandydatów, którzy się zgłosili i spełniali oczekiwania

Najczęściej poszukiwani pracownicy w okresie (maj 2020 – maj 2021)*:



58%	monter sieci wod.-kan.	9%	automatyk
28%	elektryk	2%	technolog ds. ścieków
23%	operator ujęć i stacji uzdatniania wody	1%	technolog ds. wody

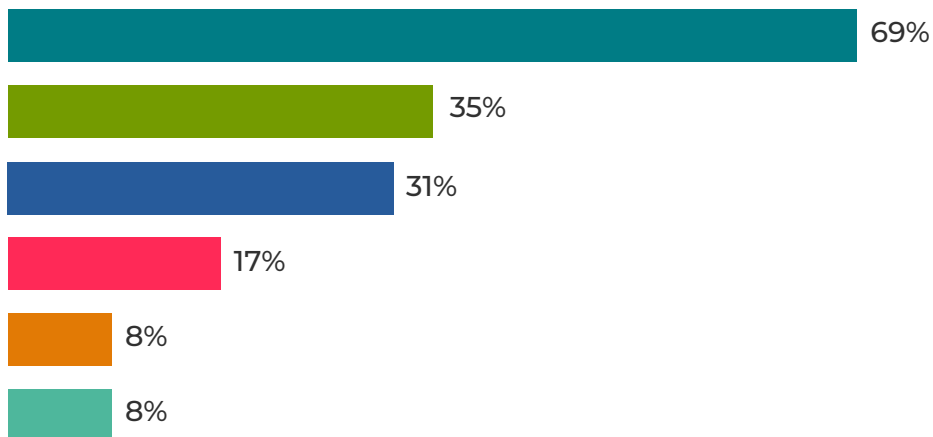
* Wskazania pracodawców, którzy poszukiwali pracowników (n=139)



Ocena umiejętności pracowników

W 64% firm ocenia się umiejętności jakich potrzebują pracownicy, przy czym 32% przeprowadza ocenę systematycznie (minimum raz do roku)

Sposoby oceny umiejętności pracowników*



- 69% rozmowa z przełożonym
- 35% ocena realizacji postawionych sobie celów
- 31% pozyskiwanie informacji od współpracowników, przełożonych, podwładnych, klientów itp.
- 17% ocena opisowa
- 8% testy pracownicze
- 8% kwestionariusz oceny

* Wskazania pracodawców, którzy prowadzą ocenę umiejętności pracowników (n=490)

Umiejętności, które chcieliby rozwinąć pracownicy

Umiejętności, które chcieliby rozwinąć pracownicy na danym stanowisku	GWŚ	Rekultywacja
umiejętności ogólnozawodowe	12%	18%
znajomość nowych technologii, programów, itp.	9%	14%
uprawnienia (np. elektryczne, ppoż., na wózki widłowe)	11%	2%
umiejętności miękkie (np. kreatywność, praca w zespole)	8%	13%
nauka, polepszenie języka obcego	4%	17%
projektowanie, budowa i naprawa maszyn	5%	0%
umiejętności analityczne	1%	6%
inne	2%	0%
mam wystarczające umiejętności, brak potrzeby	55%	38%


Formy rozwijania umiejętności pracowników w miejscu pracy

Formy rozwijania umiejętności pracowników w miejscu pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy – wskazania pracodawców

Instruktaże dotyczące np. obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania

- » gospodarka wodno-ściekowa: **45%**
- » rekultywacja: **63%**





kursy i szkolenia wewnętrzne, realizowane przez pracowników firmy

- » gospodarka wodno-ściekowa: **32%**
- » rekultywacja: **43%**

bezpośrednia obserwacja pracy innego pracownika

- » gospodarka wodno-ściekowa: **28%**
- » rekultywacja: **41%**

rotacja na stanowiskach pracy

- » gospodarka wodno-ściekowa: **25%**
- » rekultywacja: **34%**

kursy i szkolenia realizowane przez firmę zewnętrzną

- » gospodarka wodno-ściekowa: **19%**
- » rekultywacja: **30%**

kursy e-learningowe

- » gospodarka wodno-ściekowa: **19%**
- » rekultywacja: **21%**

coaching, mentoring

- » gospodarka wodno-ściekowa: **17%**
- » rekultywacja: **26%**

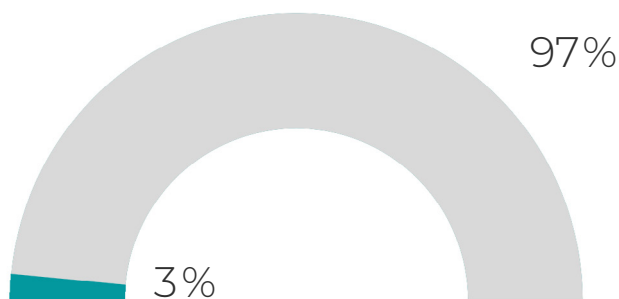
organizowanie „dni otwartych” zespołów, spotkań międzyzespołowych

- » gospodarka wodno-ściekowa: **4%**
- » rekultywacja: **2%**

Prognozowane nowe stanowiska w branży

- » związane z optymalizacją procesów i kosztów w kontekście środowiskowym
- » związane z postępującą informatyzacją procesów, wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych, automatyzacją i przechodzeniem na zdalne zarządzanie procesami
- » związane z rozwojem firmy i branży oraz zapewnieniem bezpieczeństwa i zarządzaniem kryzysowym
- » związane z rozwojem i doskonaleniem kadr

3% pracodawców przewiduje możliwość pojawienia się nowych stanowiska w swojej firmie w ciągu najbliższych 3 lat, choć **97%** ma inne zdanie



Przenikanie zawodów z innych branż

Źródła przenikania zawodów:

- » branża budowlana
- » branża technologii informacyjno-komunikacyjnych
- » branża komunikacji marketingowej

Obszary przenikania stanowisk:

- » nauki przyrodnicze
- » nauki chemiczne
- » nauki techniczne
- » nauki społeczne i ekonomiczne

Najważniejsze wyzwania dla branży

Specjaliści – nowe technologie



- » Zastosowanie nowych rozwiązań technologicznych w obszarze rekultywacji zanieczyszczonych i zdegradowanych gruntów i wód spowoduje duży wzrost zapotrzebowania na specjalistów z kompetencjami związanymi z nowymi technologiami, w tym z zaawansowanymi kompetencjami m.in. w dziedzinie chemii i biochemii.

Dostosowanie się do nowych warunków



- » Dla przedsiębiorstw działających w obszarze rekultywacji zanieczyszczonych i zdegradowanych gruntów i wód konieczne będzie wdrażanie nowych technologii i rozwiązań w celu dostosowania się do warunków wynikających ze zmian klimatu i wytycznych polityk publicznych.

Interdyscyplinarność



- » Rosnąca interdyscyplinarność branży i złożoność procesów technologicznych będzie wymagała współdziałania podmiotów we wzajemnie powiązanych dziedzinach w różnorodnym zakresie: budowania kompetencji poprzez współdzielenie wiedzy i know-how, komunikacji wewnętrznej, realizacji wspólnych projektów, w tym szczególnie projektów innowacyjnych.

Dostosowanie się do nowych warunków



- » Dla przedsiębiorstw działających w obszarze gospodarki wodno-ściekowej konieczne będzie wdrażanie nowych technologii i rozwiązań, w celu dostosowania się do warunków wynikających ze zmian klimatu i wytycznych polityk publicznych.

Integracja




- » Podmioty działające w sektorze branży gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji będą integrować różne produkty i usługi i oferować kompleksowe rozwiązania w zakresie obiegu wody, obiegu odpadów, ich recyklingu i odzysku.



Pełne omówienie
wyników badań
znajduje się w Raporcie:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II
Branża gospodarki
wodno-ściekowej i rekultywacji

Raport z I edycji badań:

 [Unikatowy w skali Polski i Europy monitoring
zapotrzebowania na kompetencje na rynku
pracy - PARP - Centrum Rozwoju MŚP](#)