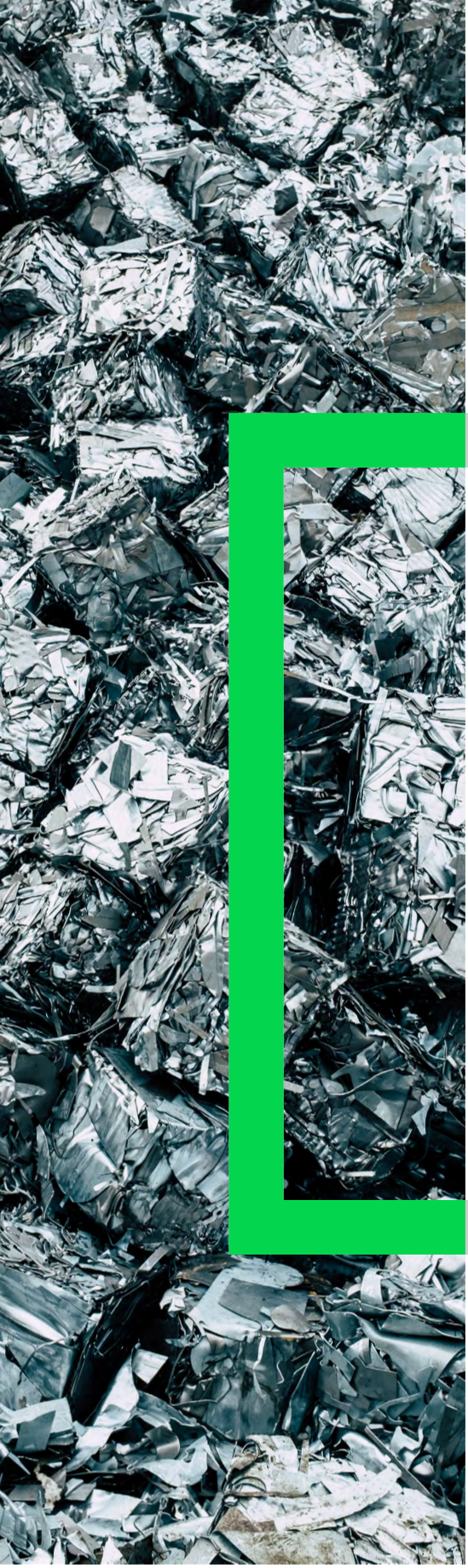


PARP
PFR Group

Branżowy Bilans
Kapitału Ludzkiego II

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II

Branża odzysku materiałowego surowców

Wyniki I edycji badań

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

PARP Grupa PFR

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II

Informacje o projekcie

Nazwa projektu:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II
Branża odzysku materiałowego surowców (odzysk)

Cel badania:

Zwiększenie wiedzy na temat obecnego i przyszłego zapotrzebowania na kompetencje w branży odzysku materiałowego surowców

Respondenci:

badanie jakościowe: pracodawcy, eksperci branżowi, przedstawiciele instytucji edukacyjnych, rekruterzy, analitycy rynku pracy

badanie ilościowe: pracodawcy z branży odzysku materiałowego surowców (bez samozatrudnionych) oraz pracownicy zatrudnieni na kluczowych stanowiskach

Terminy realizacji:

I edycja badań:
27 listopada 2020 r. – 23 grudnia 2021 r.
w tym badanie ilościowe:
28 lipca 2021 r. – 7 września 2021 r.

Informacje o branży

W przetwarzanie odpadów komunalnych zaangażowane są:

sortownie

papiernie

kompostownie

instalacje przetwarzające tworzywa sztuczne

biogazownie

spalarnie

huty szkła i metali żelaznych

Branża to **2,9 tys. przedsiębiorstw**:

- **53%** – podmioty zbierające odpady
- **13%** – podmioty przetwarzające i unieszkodliwiające odpady
- **33%** – podmioty odzyskujące surowce

(dane ZUS z 2020 r. bez samozatrudnionych)

Struktura wielkości przedsiębiorstw w branży:

- **87%** – mikroprzedsiębiorstwa (to dużo mniej, w porównaniu do firm ogółem w Polsce)
- **10%** – małe firmy
- **3%** – duże i średnie podmioty

(dane GUS, REGON lipiec 2021 r.)

Procesy biznesowe i kluczowe stanowiska

12 kluczowych stanowisk w branży powiązanych z pięcioma głównymi procesami biznesowymi:

Zbieranie i transport odpadów	— brygadzista / mistrz zmiany / kierownik zmiany — handlowiec — kierowca — konserwator / serwisant / mechanik — sortowacz — ładowacz odpadów — logistyk / spedytor / dyspozytor
Magazynowanie	— brygadzista / mistrz zmiany / kierownik zmiany — technolog / inżynier ruchu — operator maszyn i urządzeń specjalistycznych — logistyk / spedytor / dyspozytor — magazynier
Przygotowanie odpadów do ponownego użycia lub odzysku/ recyklingu	— brygadzista / mistrz zmiany / kierownik zmiany — technolog / inżynier ruchu — kierowca — operator maszyn i urządzeń specjalistycznych — konserwator / serwisant / mechanik — sortowacz
Przetwarzanie odpadów	— brygadzista / mistrz zmiany / kierownik zmiany — technolog / inżynier ruchu — operator maszyn i urządzeń specjalistycznych — konserwator / serwisant / mechanik
Przekazanie surowców i odpadów	— brygadzista / mistrz zmiany / kierownik zmiany — handlowiec — kierowca — operator maszyn i urządzeń specjalistycznych — logistyk / spedytor / dyspozytor — magazynier

Bilans kompetencji dla trzech grup stanowisk

Kluczowe stanowiska pogrupowano na kierownicze, specjalistyczne oraz niespecjalistyczne

Stanowiska kierownicze:

- kierownik zakładu
- brygadzista

Stanowiska specjalistyczne:

- specjalista ds. ochrony środowiska
- logistyk
- handlowiec
- konserwator
- technolog

Stanowiska niespecjalistyczne:

- kierowca
- sortowacz
- operator maszyn i urządzeń specjalistycznych
- magazynier
- ładowacz odpadów

Przeprowadzona analiza umożliwiła zidentyfikowanie:

» obszarów niedopasowań kompetencyjnych
» oceny dostępności kompetencji na rynku
» kompetencji, których znaczenie zmieni się w perspektywie 2 lat

Bilans dla stanowisk kierowniczych

Szczególnie ważne kompetencje dla stanowisk kierowniczych:

- kompetencje społeczne
- umiejętności organizacyjne
- znajomość sposobu funkcjonowania zakładu

Trudność pozyskania kompetencji na stanowiskach kierowniczych **oceniono jako umiarkowaną**

Kompetencje **trudne do pozyskania**, stanowią:

42% kompetencji zidentyfikowanych dla kierownika zakładu

7% kompetencji brygadzisty

Kompetencje, których **znaczenie wzrośnie** w perspektywie 2 lat:

- znajomość zagadnień GOZ i Europejskiego Zielonego Ładu dla kierownika zakładu
- znaczenie znajomości sposobów przetwarzania odpadów oraz samodzielność dla brygadzisty

Bilans dla stanowisk specjalistycznych

Szczególnie ważne dla stanowisk specjalistycznych **są umiejętności specyficzne**, umożliwiające sprawne wykonywanie zadań zawodowych

Trudność pozyskania kompetencji w grupie stanowisk specjalistycznych **oceniono jako wysoką**

W grupie tej znajdują się stanowiska z największą liczbą kompetencji trudnych do pozyskania. Dotyczą one:

100% kompetencji zidentyfikowanych dla specjalisty ds. ochrony środowiska

93% kompetencji technologa

86% kompetencji logistyka

53% kompetencji handlowca

Zdaniem pracodawców w perspektywie 2 lat w tej grupie stanowisk **wzrośnie znaczenie kompetencji specjalistycznych**, umożliwiających sprawne wykonywanie zadań zawodowych na poszczególnych stanowiskach

Bilans dla stanowisk niespecjalistycznych

Szczególnie istotne kompetencje dla stanowisk niespecjalistycznych:

- kompetencje społeczne wskazujące na stosunek do pracy
- łatwe do pozyskania kompetencje specjalistyczne dla poszczególnych stanowisk

Trudność pozyskania kompetencji na stanowiska niespecjalistyczne **oceniono jako niską**

Stanowiska, dla których **nie zidentyfikowano kompetencji trudno dostępnych**:

sortowacz

kierowca

ładowacz odpadów

Dodatkowo bardzo **mało kompetencji trudno dostępnych** jest na stanowiskach:

operator (12% kompetencji trudno dostępnych)

magazynier (5%)

Wśród kompetencji zidentyfikowanych dla stanowisk niespecjalistycznych **nie obserwuje się prognoz wskazujących na wzrost znaczenia kompetencji w perspektywie 2 lat**

Zapotrzebowanie na pracowników

19% **pracodawców z branży poszukiwało pracowników w okresie od lipca 2020 do lipca 2021**

Spośród pracodawców prowadzących rekrutację:

- **12%** nie udało się zatrudnić żadnego pracownika
- **40%** miała problem z zatrudnieniem nowych osób

Pracownicy najczęściej poszukiwani

sortowacz
(40% wskazań pracodawców)

ładowacz odpadów
(28%)

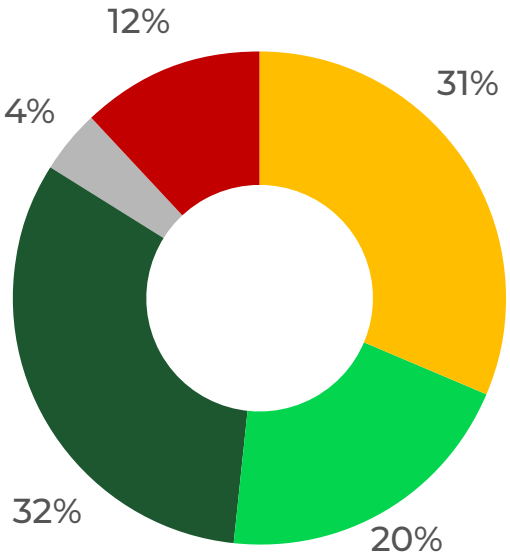
kierowca
(23%)

magazynier
(16%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie BBKL II odzysk materiałowy surowców – I edycja 2021, (n=166)

Prognoza zatrudnienia na kluczowych stanowiskach

- **8%** pracodawców oczekuje wzrostu zatrudnienia w okresie najbliższych 12 miesięcy
- **81%** pracodawców jest zdania, że w ciągu następnych 12 miesięcy liczba pracowników ogółem w ich firmach pozostanie na tym samym poziomie
- **18%** pracodawców oczekuje wzrostu zatrudnienia w okresie najbliższych 2 lat
- **68%** pracodawców uważa, że zatrudnienie w ich firmach nie ulegnie zmianie w perspektywie najbliższych 2 lat



Efekty rekrutacji według liczby zatrudnionych pracowników (od lipca 2020 do lipca 2021)

31% 1 osoba

20% 2 osoby

32% 3 osoby i więcej

12% brak nowych osób

4% nie wiem

Źródło: opracowanie własne na podstawie BBKL II odzysk materiałowy surowców – I edycja 2021, (n=166)

Ocena kompetencji pracowników

58% **pracodawców ocenia umiejętności, jakich potrzebują pracownicy, w tym:**

- **29%** ocenia je systematycznie (przynajmniej raz w roku)
- **29%** ocenia je sporadycznie (rzadziej niż raz na rok)

Najczęściej wybierane sposoby oceny umiejętności pracowników przez pracodawcę:

- **69%** rozmowa z przełożonym
- **17%** ocena opisowa
- **16%** ocena realizacji postawionych sobie celów
- **12%** pozyskiwanie informacji od współpracowników, przełożonych, podwładnych, klientów, itp.

Zdaniem zdecydowanej większości pracodawców (**95%**) umiejętności pracowników w ich firmach są zadowalające, przy czym **61%** pracodawców przyznaje, że są one w pełni zadowalające

Działania podejmowane przez pracodawców w sytuacji braku umiejętności w firmie

- **65%** pracodawców szkoli obecnych pracowników
- **26%** pracodawców zatrudnia nowych pracowników o odpowiednich umiejętnościach
- **16%** pracodawców zatrudnia nowych pracowników, których się następnie szkoli
- **15%** pracodawców reorganizuje firmę aby lepiej wykorzystać istniejące umiejętności pracowników
- **12%** pracodawców nie podejmuje żadnych działań

Rozwój kompetencji pracowników

68% pracodawców w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozwijało kompetencje swoich pracowników w jakiejkolwiek formie **(wskaźnik aktywności rozwojowej)**

Formy rozwijania kompetencji pracowników w miejscu pracy – najczęściej wskazywane przez pracodawców:

- instruktaże dotyczące obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania – 43%
- kursy i szkolenia wewnętrzne, realizowane przez pracowników firmy – 27%
- rotacja na stanowiskach pracy – 26%
- kursy i szkolenia realizowane przez firmę zewnętrzną – 25%
- bezpośrednia obserwacja pracy innego pracownika – 22%

Rozwój kompetencji przez pracowników na kluczowych stanowiskach

W zależności od stanowiska, między **23% a 30%** badanych pracowników na kluczowych stanowiskach w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozwijało swoje umiejętności zawodowe w miejscu pracy

Zaledwie co piąty badany pracownik branży planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy rozwijać swoje umiejętności i wiedzę uczestnicząc w różnych formach kształcenia i rozwoju

Częściej rozwój kompetencji planują osoby na stanowiskach specjalistycznych, od których wymagane jest posiadanie konkretnych kompetencji (technolodzy, logistycy)

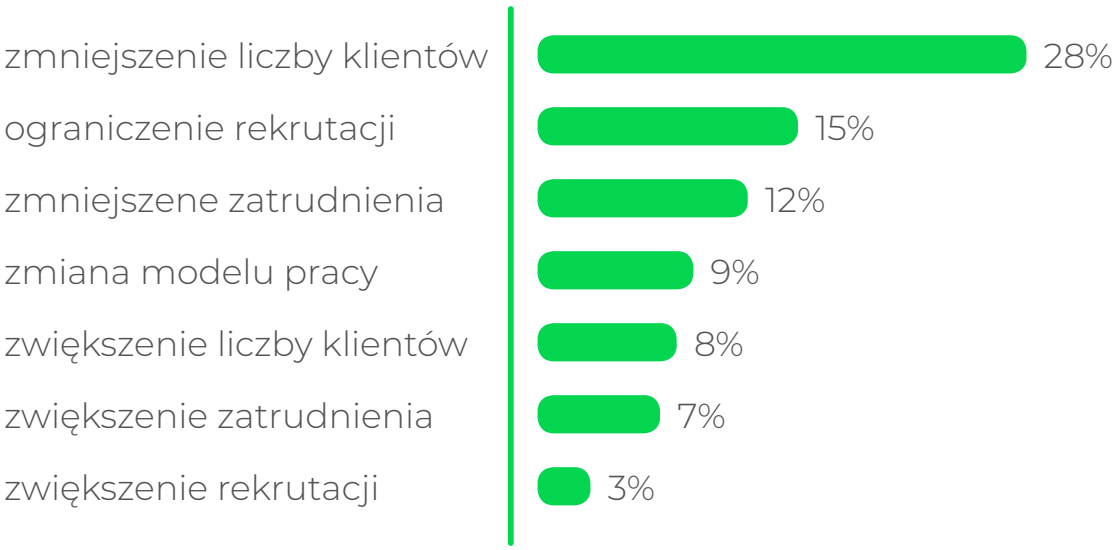
Rzadziej na rozwój decydują się osoby zatrudnione na stanowiskach niespecjalistycznych (sortowacze, ładowacze odpadów)

Wpływ pandemii na branżę

38% pracodawców dostrzega negatywne skutki pandemii wpływające na działalność firm

Negatywny wpływ pandemii deklarowały przede wszystkim podmioty zajmujące się odzyskiem surowców (**43%**) i przedstawiciele średnich firm (**46%**)

Zmiany w firmach wynikające z pandemii COVID-19



Konsekwencje dla firm spowodowane pandemią COVID-19

- **72%** konieczność dostosowania procedur w firmie do wymogów bezpieczeństwa i higieny
- **51%** braki kadrowe wynikające z przebywania pracowników na kwarantannie
- **44%** wzrost kosztów funkcjonowania firmy
- **41%** problemy z dostawcami lub odbiorcami
- **36%** zachwianie płynności finansowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie BBKL II odzysk materiałowy surowców – I edycja 2021 (N=809)

PARP
Grupa PFR

Branżowy Bilans
Kapitału Ludzkiego II

Pełne omówienie
wyników badań
znajduje się w Raporcie:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II
Branża odzysku materiałowego surowców

Raport z I edycji badań:

Unikatowy w skali Polski i Europy monitoring zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy – PARP - Centrum Rozwoju MŚP

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny