Barometr zawodów – skuteczne narzędzie dla urzędów pracy

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: sobota, 14, wrzesień 2013 00:00
Barbara Łączna
Odsłony: 1958

*Barometr zawodów w*skazuje profesje, na które w kolejnym roku będzie zwiększone i zmniejszone zapotrzebowanie wśród pracodawców. Barometr jest badaniem jakościowym. Uczestniczą w nim eksperci z powiatowych urzędów pracy, w tym doradcy zawodowi, pośrednicy pracy i osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami. Efektem badania są zestawienia zawodów poklasyfikowanych w trzy grupy - tych, w których wystąpi niedobór pracowników, nadmiar pracowników oraz równowaga popytu i podaży. Barometr jest badaniem cyklicznym, realizowanym co roku na bazie tej samej metodologii, co w dłuższej perspektywie czasowej umożliwi śledzenie trendów zapotrzebowania na pracowników. Aspekt prognostyczny badania czyni informację o zawodach bardziej aktualną i tym samym bardziej użyteczną.

Pomysł na metodologię *Barometru zawodów* powstał w Szwecji, gdy zauważono potrzebę zastosowania podejścia jakościowego w badaniu zapotrzebowania na zawody i diagnozowaniu deficytów na rynku pracy. Mechaniczne zestawianie liczby ofert zatrudnienia z liczbą osób bezrobotnych rzadko daje bowiem adekwatny obraz relacji popytu do podaży na rynku pracy. Dla zbadania lokalnego rynku pracy należało odpowiedzieć na pytania:

- Czy osoba deklarująca umiejętności w konkretnym zawodzie jest w stanie wykonywać pracę na oczekiwanym poziomie, a jeśli tak, to czy na warunkach oferowanych przez pracodawcę?
- Czy pracodawca jest skłonny taką osobę zatrudnić, a jeśli nie, to dlaczego (problem kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, oczekiwań płacowych itp.)?

Barometr pozwala uwzględnić kwalifikacje pracowników i rzeczywiste przygotowanie do wykonywania zawodu, dzięki czemu przedstawia bliższą rzeczywistości relację podaży do popytu na lokalnym rynku pracy.

Celem badania jest diagnoza zapotrzebowania na zawody oraz określenie relacji popytu do podaży na lokalnym rynku pracy. Ma ona charakter jakościowy i w Małopolsce powstaje osobno dla każdego powiatu oraz dla całego województwa. Prognoza dla większości powiatów tworzona jest przez pracowników powiatowych urzędów pracy, w tym: pośredników pracy, doradców zawodowych, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami i za organizację szkoleń, a także asystentów EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia) i liderów klubów pracy.

Prognoza jest tworzona w grupie (metodą „panelu ekspertów"), dzięki czemu możliwe jest dzielenie się wiedzą oraz uwzględnianie opinii uczestników obserwujących rynek pracy z rożnych perspektyw: od strony bezrobotnych oraz pracodawców. W panelu bierze udział zazwyczaj od czterech do ośmiu osób. Klasyfikują one zawody w trzy grupy:

- zawodów deficytowych, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach – niewielka,
- zawodów zrównoważonych, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się),
- zawodów nadwyżkowych, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na niskie zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów spełniających wymagania pracodawców.

Podczas oceny eksperci posiłkują się danymi na temat liczby ofert pracy oraz liczby osób zarejestrowanych w konkretnym zawodzie. Należy jednak pamiętać, że dane te pełnią funkcję wyłącznie

Phoca PDF

pomocniczą (nie są podstawą analizy). Jeśli przewiduje się, że w danej profesji większość ofert stanowić będą oferty staży, fakt ten również jest uwzględniany w kwestionariuszu. Uczestnicy paneli oceniają tylko te zawody, które występują na lokalnym rynku pracy. Po przeprowadzeniu paneli eksperckich w każdym z powiatów tworzony jest *Barometr zawodów* dla Małopolski. Powstaje on poprzez agregację informacji zebranych w ramach poszczególnych paneli powiatowych.

W powiatowych urzędach pracy wyniki *Barometru zawodów* wykorzystywane są przede wszystkim przy tworzeniu planów szkoleń dla osób bezrobotnych na nadchodzący rok (podczas analizy potrzeb szkoleniowych). Formuła prezentowania dużej ilości informacji na jednej stronie powoduje, że barometr jest także użytecznym narzędziem w codziennej pracy doradców zawodowych i pośredników pracy – daje szybki ogląd sytuacji w każdym z zawodów.
Doradcy wykorzystują go, udzielając porad osobom bezrobotnym, które poszukują pracy na terenie danego powiatu lub uczniom na zajęciach dotyczących planowania kariery zawodowej. Niektórzy pośrednicy pracy wykorzystują informacje z *Barometru* w kontaktach z pracodawcami.
Wyniki badania mogą się okazać użyteczne również dla osób chcących zmienić dotychczas wykonywane zajęcie – pomogą zorientować się im, jak np. podjęcie kursu doszkalającego w konkretnym zawodzie wpłynie na szanse znalezienia pracy na lokalnym rynku.
Barometr zawodów promuje przede wszystkim mobilność zawodową, ale może służyć również promowaniu mobilności przestrzennej (międzypowiatowej) – ze względu na dostępność i porównywalność informacji o zapotrzebowaniu na zawody w poszczególnych powiatach.

Metodologia Barometru została wypracowana w latach dziewięćdziesiątych dwudziestego wieku jako element szerszego systemu prognozowania zmian na rynku pracy w Szwecji. Zasadniczym celem systemu było dostarczenie informacji dla decydentów kreujących politykę rynku pracy oraz instytucji rynku pracy, aby mogły one świadczyć lepszej jakości usługi jego uczestnikom – zarówno pracodawcom, jak i osobom poszukującym zatrudnienia. W 2007 roku „Barometr zawodów" został zaadaptowany przez pracowników publicznych służb zatrudnienia w Finlandii. W 2009 przeprowadzono pilotaż badania w województwie małopolskim, we współpracy z sześcioma powiatowymi urzędami pracy. Od 2010 roku „Barometr zawodów" realizowany jest w całej Małopolsce i jest ona na razie jedynym regionem w Polsce wykorzystującym to narzędzie. Ponad to Barometr funkcjonuje na Litwie, pilotaż prowadzony jest w słowackich powiatach i są plany by wprowadzić go na Łotwie i w Estonii.

Źródło: Barometr zawodów, WUP, Kraków 2013.

Phoca PDF