

2011

# **Badanie uczestników projektu „Wsparcie dla pracowników sektora budownictwa okrętowego dotkniętych negatywnymi skutkami restrukturyzacji”**

Warszawa, grudzień 2011 r.

# Spis treści

- Informacje o badaniu
- Informacje o respondentach
  - Sytuacja zawodowa
  - Metryczka
- Udział w szkoleniu – motywy, źródła, ocena
- Efekty udziału w szkoleniach
- Doświadczenia i plany szkoleniowe

# Informacje o badaniu

## Cele badania:

- Ocena użyteczności dofinansowywanych usług szkoleniowych.
- Diagnoza planów szkoleniowych Beneficjentów.
- Diagnoza wpływu dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych na działalność Beneficjentów.

## Metodologia:

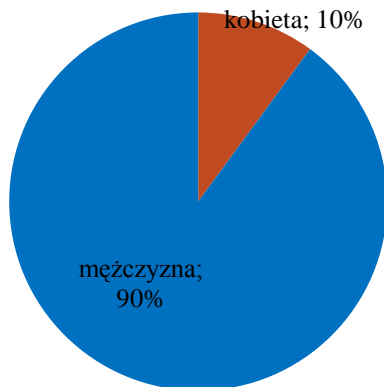
- Badaniem objęci zostali Beneficjenci projektu „Wsparcie dla pracowników sektora budownictwa okrętowego dotkniętych negatywnymi skutkami restrukturyzacji”. W badaniu wzięło udział 665 respondentów.
- Badanie zostało zrealizowane metodą wywiadów telefonicznych (CATI).
- Wywiady były realizowane w dniach 26.07 – 5.09.2011.
- Wykonawcą badania była firma Mindshare Polska Sp. z o.o.



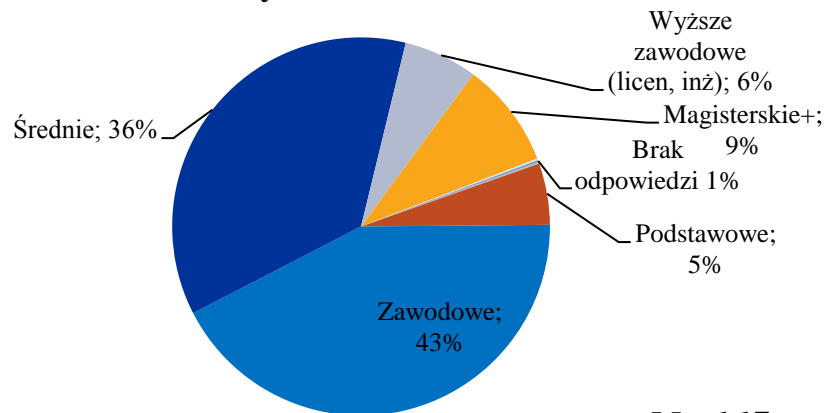
# Informacje o respondentach

# Informacje o respondencie

## Płeć

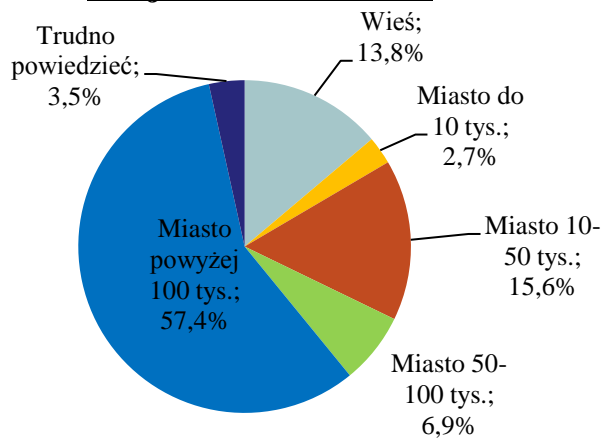


## Wykształcenie

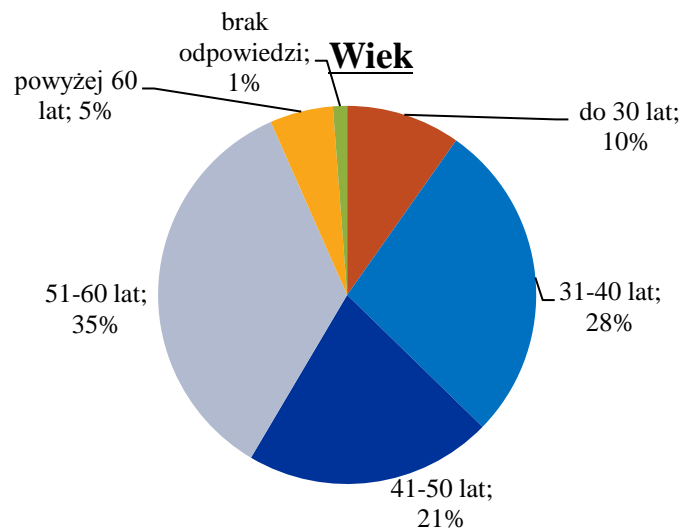


**N=665**

## Miejsce zamieszkania

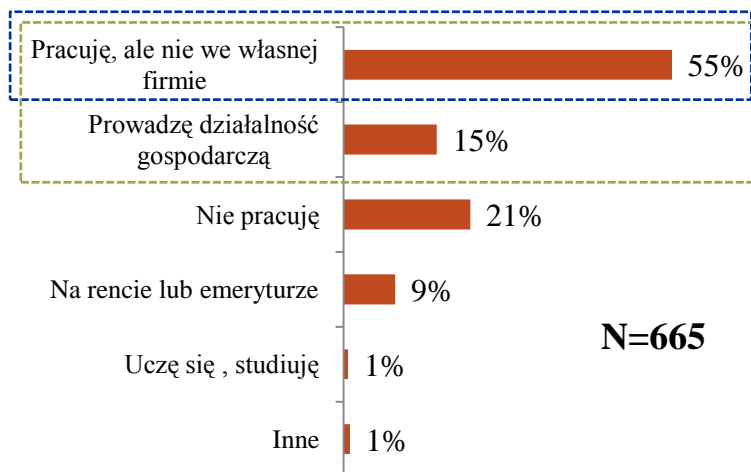


## Wiek

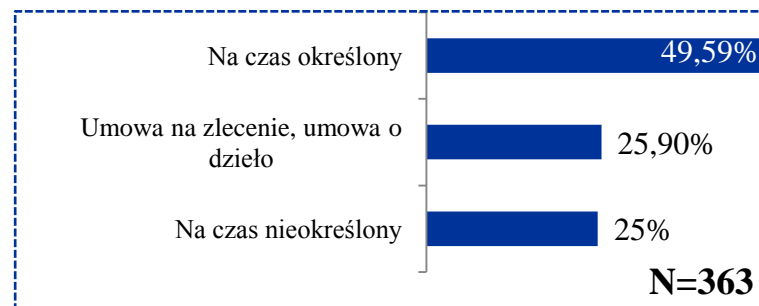


# Obecna sytuacja zawodowa i forma zatrudnienia

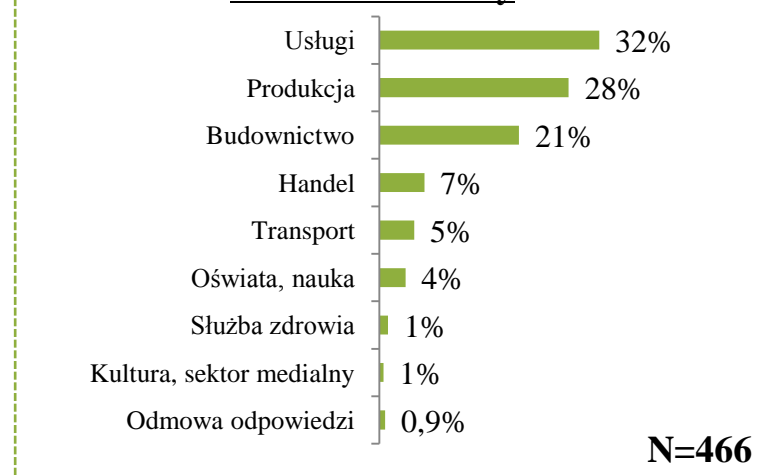
## Sytuacja zawodowa



## Forma zatrudnienia



## Specjalizacja działalności firmy



# Zajmowane stanowisko



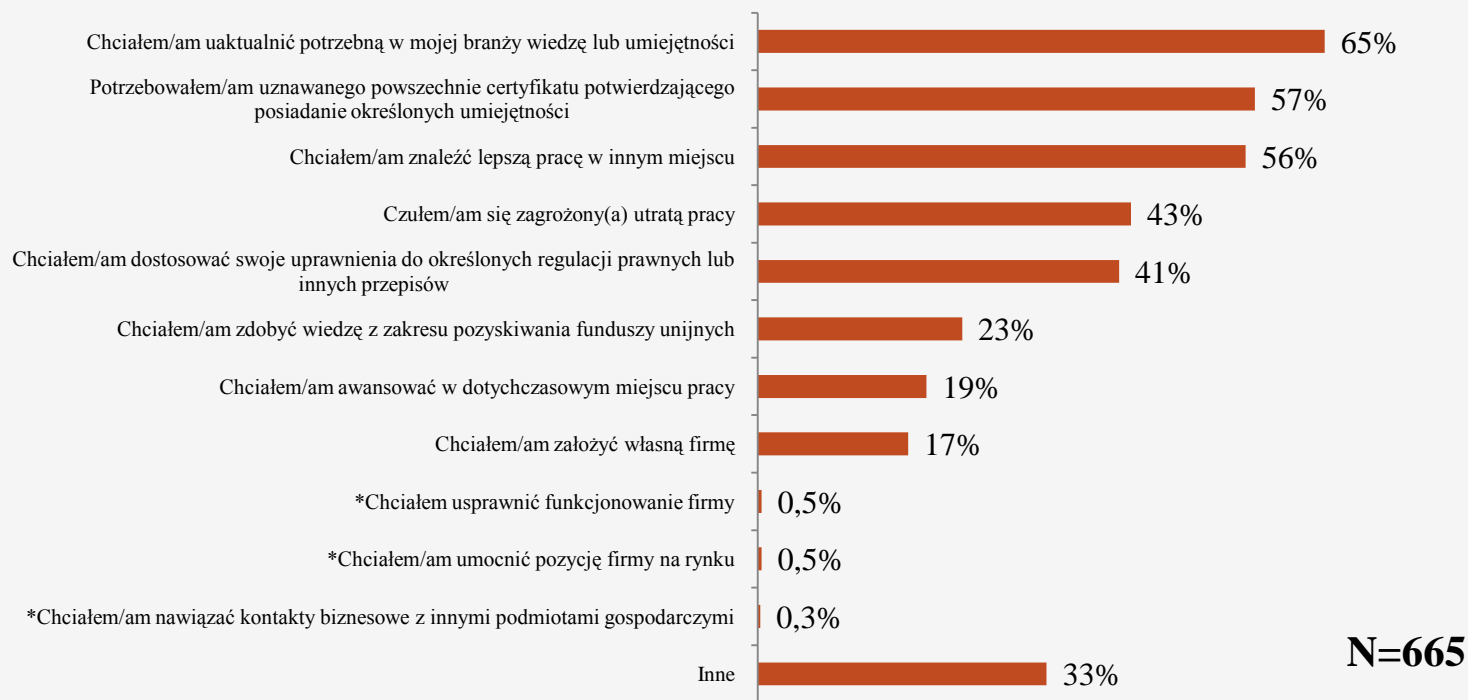
Po szkoleniach zmianie uległa struktura badanej grupy – zwiększył się odsetek osób deklarujących bycie właścicielem lub prezesem firmy – kosztem grupy osób deklarujących pracę na stanowiskach niekierowniczych. Zwiększenie się odsetka osób będących właścicielami firm może wynikać z przejścia grupy respondentów z umowy o pracę na tzw. „samozatrudnienie” (obecni właściciele to w 90% osoby posiadające firmę 1-osobową).



# Motywy udziału i źródła wiedzy o szkoleniach



# Motywy udziału w szkoleniu



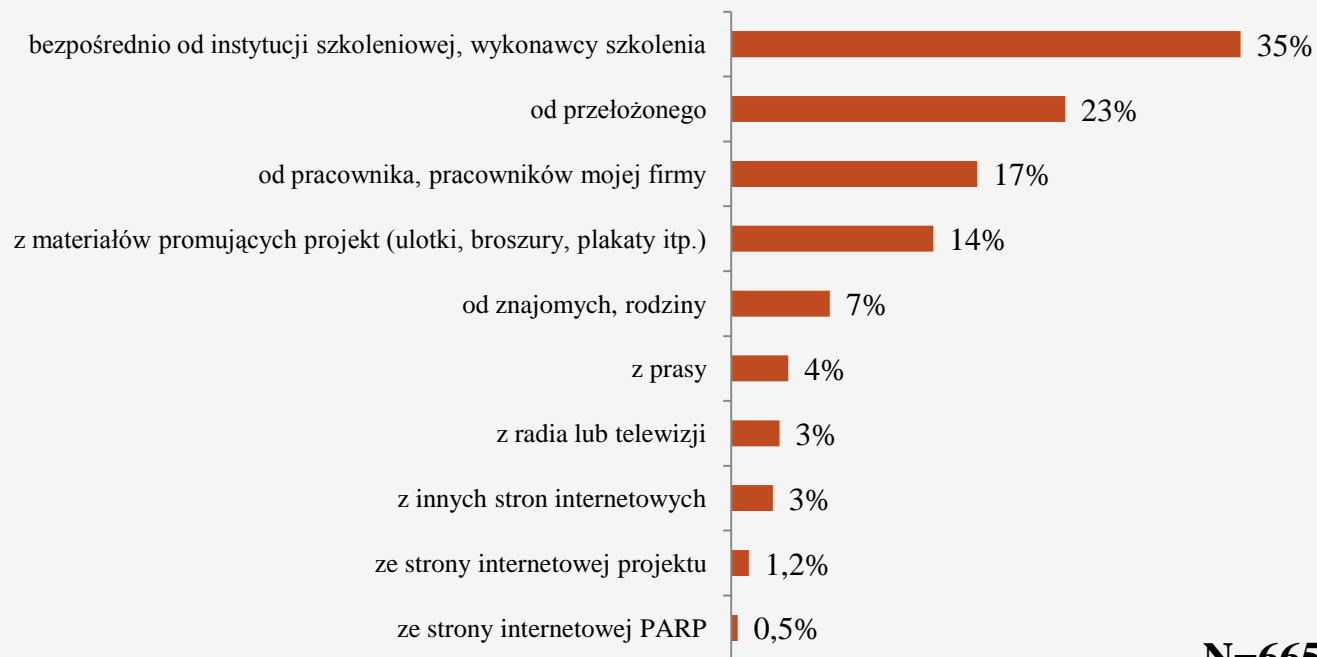
\*Inne: taki był wymóg/obowiązek; żeby mieć jakieś zajęcie; szkolenie było za darmo; chęć pogłębienia hobby; likwidacja miejsca pracy; korzyści finansowe

# Motywy udziału w szkoleniu vs cechy beneficjentów

	Chciałem/am uaktualnić potrzebą w mojej branży wiedzę lub umiejętności	Potrzebowałem/am uznawanego powszechnie certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności	Chciałem/am znaleźć lepszą pracę w innym miejscu	Czułem/am się zagrożony(a) utratą pracy	Chciałem/am dostosować swoje uprawnienia do określonych regulacji prawnych lub innych przepisów	Chciałem/am zdobyć wiedzę z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych	Chciałem/am awansować w dotychczasowym miejscu pracy	Chciałem/am założyć własną firmę
total	65%	57%	56%	43%	41%	23%	19%	17%
Kobieta	75%	49%	52%	40%	33%	24%	6%	18%
Mężczyzna	64%	58%	56%	43%	42%	23%	21%	17%
do 30 lat	74%	68%	65%	34%	46%	26%	20%	20%
31-40 lat	66%	60%	64%	41%	43%	25%	19%	19%
41-50 lat	65%	54%	55%	40%	39%	27%	13%	20%
51-60 lat	63%	54%	50%	48%	39%	20%	23%	13%
powyżej 60 lat	53%	53%	39%	47%	50%	19%	22%	17%
Prowadzę działalność gospodarczą	60%	58%	47%	36%	40%	40%	15%	42%
Pracuję, ale nie w własnej firmie	66%	59%	60%	43%	44%	21%	20%	13%
Nie pracuję	64%	52%	52%	46%	38%	20%	20%	13%
Podstawowe	71%	46%	57%	31%	54%	26%	17%	11%
Zawodowe	65%	59%	56%	53%	42%	26%	24%	16%
Średnie	64%	56%	55%	37%	41%	21%	19%	18%
Wyższe zawodowe (licencjat, inżynier)	62%	62%	71%	38%	38%	19%	12%	12%
Wyższe magisterskie +	58%	50%	45%	23%	33%	22%	8%	27%
Wieś	65%	51%	54%	45%	42%	28%	21%	20%
Miasto do 10 tys.	67%	83%	56%	50%	39%	33%	6%	11%
Miasto 10-50 tys	65%	65%	59%	46%	39%	19%	24%	13%
Miasto 50-100 tys.	65%	63%	65%	39%	54%	24%	17%	22%
Miasto powyżej 100 tys.	64%	54%	53%	41%	40%	23%	18%	18%
właściciel	57%	54%	37%	34%	38%	47%	10%	46%
pracownik szczebla niekierowniczego	63%	60%	63%	47%	45%	20%	22%	12%
stanowisko samodzielne	72%	61%	61%	39%	45%	24%	21%	20%
Jedna, samozatrudnienie	61%	58%	45%	37%	38%	39%	12%	39%
Od 2 do 9 pracowników	59%	46%	59%	44%	39%	33%	19%	22%
Od 10 do 49	68%	67%	59%	50%	46%	20%	25%	10%
Od 50 do 249	70%	60%	64%	37%	44%	16%	17%	13%
250 i więcej	61%	57%	58%	40%	49%	21%	23%	19%
Działalność - Produkcja	72%	59%	62%	42%	45%	20%	23%	15%
Działalność - Budownictwo	69%	69%	57%	49%	52%	31%	28%	20%
Działalność - Transport	63%	58%	50%	50%	25%	25%	13%	21%
Działalność - Handel	61%	68%	71%	45%	55%	29%	10%	23%
Działalność - Usługi	56%	54%	54%	34%	42%	26%	14%	25%
Działalność - Oświata, nauka	67%	44%	44%	39%	28%	17%	17%	6%

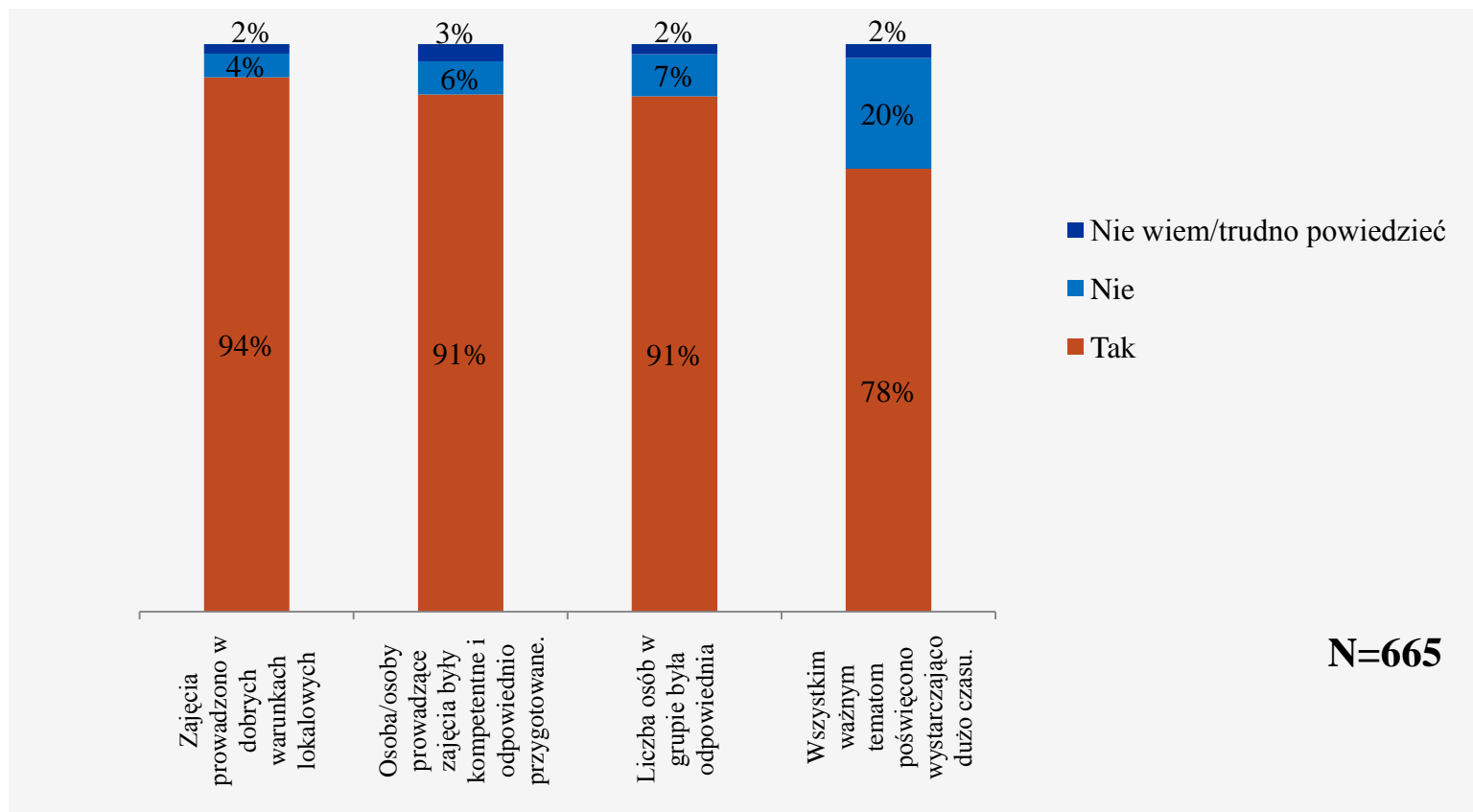
- Podstawowy motyw – chęć uaktualnienia wiedzy nieco częściej dotyczy kobiet oraz młodych osób – wraz z wiekiem maleje ta potrzeba.
- Chęć znalezienia lepszej pracy w większym stopniu dotyczyła młodszych osób (do 40 lat), z wykształceniem wyższym zawodowym; był to najważniejszy motyw wskazywany przez pracowników handlu.
- Zagrożenie utratą pracy jest ogólnie stosunkowo często wymienianym motywem wśród pracowników sektora budownictwa okrętowego – im starsze osoby tym czuły się bardziej zagrożone, również ponad połowa osób z zasadniczym wykształceniem wskazała ten motyw oraz częściej pracownicy firm od 10 do 49 osób.

# Źródła informacji o szkoleniu



**N=665**

# Opinie dotyczące projektu



# Opinie dotyczące projektu vs cechy beneficjentów

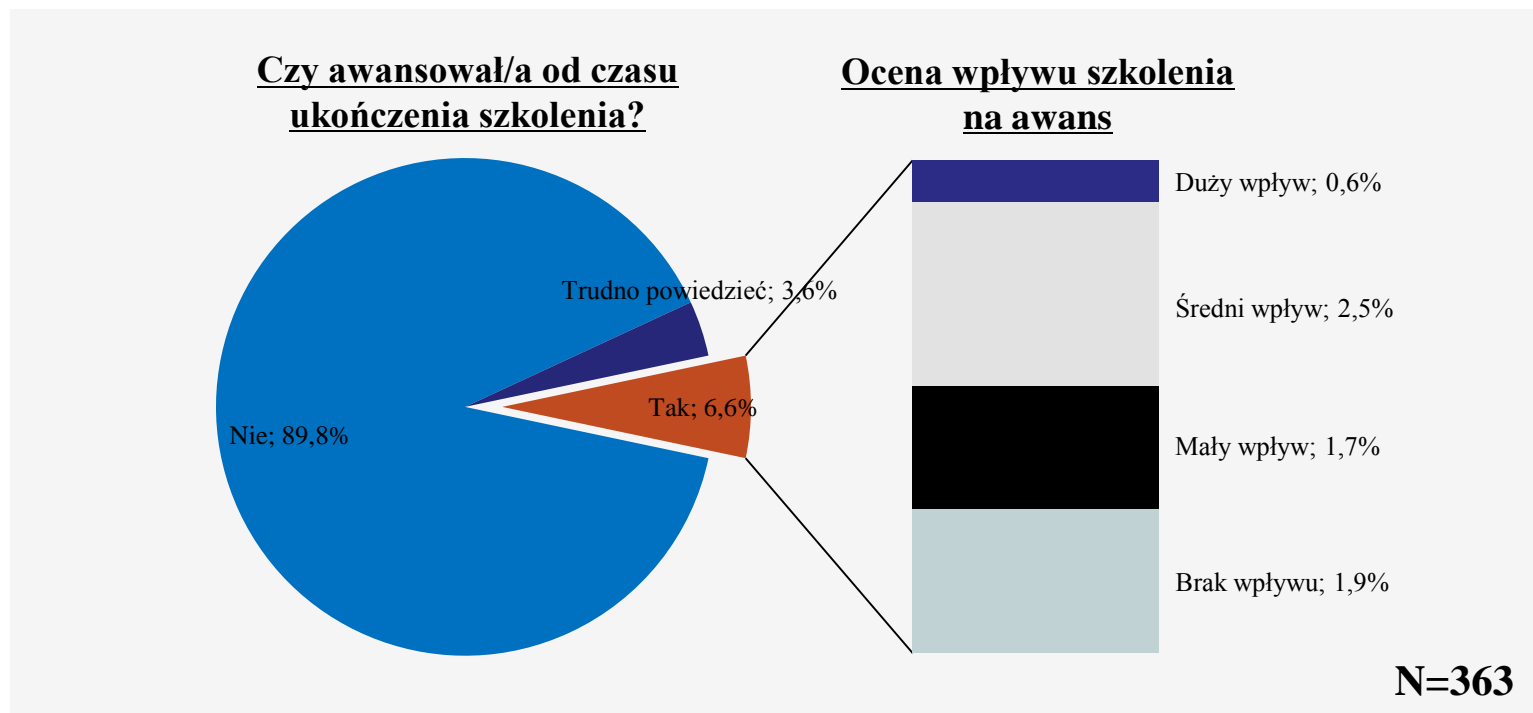
	Polecił(a)by te szkolenia pracownikom poszukującym zatrudnienia	Zdobył(a) Pan(i) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności	Pogłębił(a) lub usystematyzował (a) posiadaną wcześniej wiedzę lub umiejętności
total	68%	71%	70%
Kobieta	67%	70%	70%
Mężczyzna	68%	71%	70%
do 30 lat	77%	74%	77%
31-40 lat	73%	77%	75%
41-50 lat	65%	68%	67%
51-60 lat	63%	66%	64%
powyżej 60 lat	67%	81%	75%
Prowadzę działalność gospodarczą	64%	66%	71%
Pracuję, ale nie we własnej firmie	69%	71%	69%
Nie pracuję	65%	72%	69%
Podstawowe	63%	66%	63%
Zawodowe	70%	71%	67%
Średnie	67%	69%	73%
Wyższe zawodowe (licencjat, inżynier)	64%	71%	71%
Wyższe magisterskie +	62%	73%	68%
Wieś	71%	70%	68%
Miasto 10-50 tys.	68%	69%	70%
Miasto 50-100 tys.	70%	74%	80%
Miasto powyżej 100 tys.	66%	72%	69%
właściciel	66%	68%	75%
pracownik szczebla niekierowniczego	70%	69%	69%
stanowisko samodzielne	63%	68%	71%
Jedna, samozatrudnienie	61%	67%	71%
Od 2 do 9 pracowników	78%	69%	76%
Od 10 do 49	77%	74%	67%
Od 50 do 249	73%	72%	71%
250 i więcej	60%	65%	68%
Działalność - Produkcja	72%	64%	62%
Działalność - Budownictwo	77%	73%	77%
Działalność - Transport	67%	79%	75%
Działalność - Handel	58%	71%	65%
Działalność - Usługi	65%	70%	72%
Działalność - Oświata, nauka	67%	78%	78%

- Bardziej skłonne do polecenia są osoby młode, ze średnich firm, których firma działa w sektorze budowniczym.
- Osoby deklarujące, że zdobyły nową wiedzę lub ją usystematyzowały to z kolei częściej do 40 roku życia (nadreprezentacja również w grupie powyżej 60 lat, ale liczebność próby bardzo mała = 36 osób, więc błąd bardzo wysoki). Najbardziej zgodne z tymi stwierdzeniami były osoby pracujące w oświacie i transporcie.

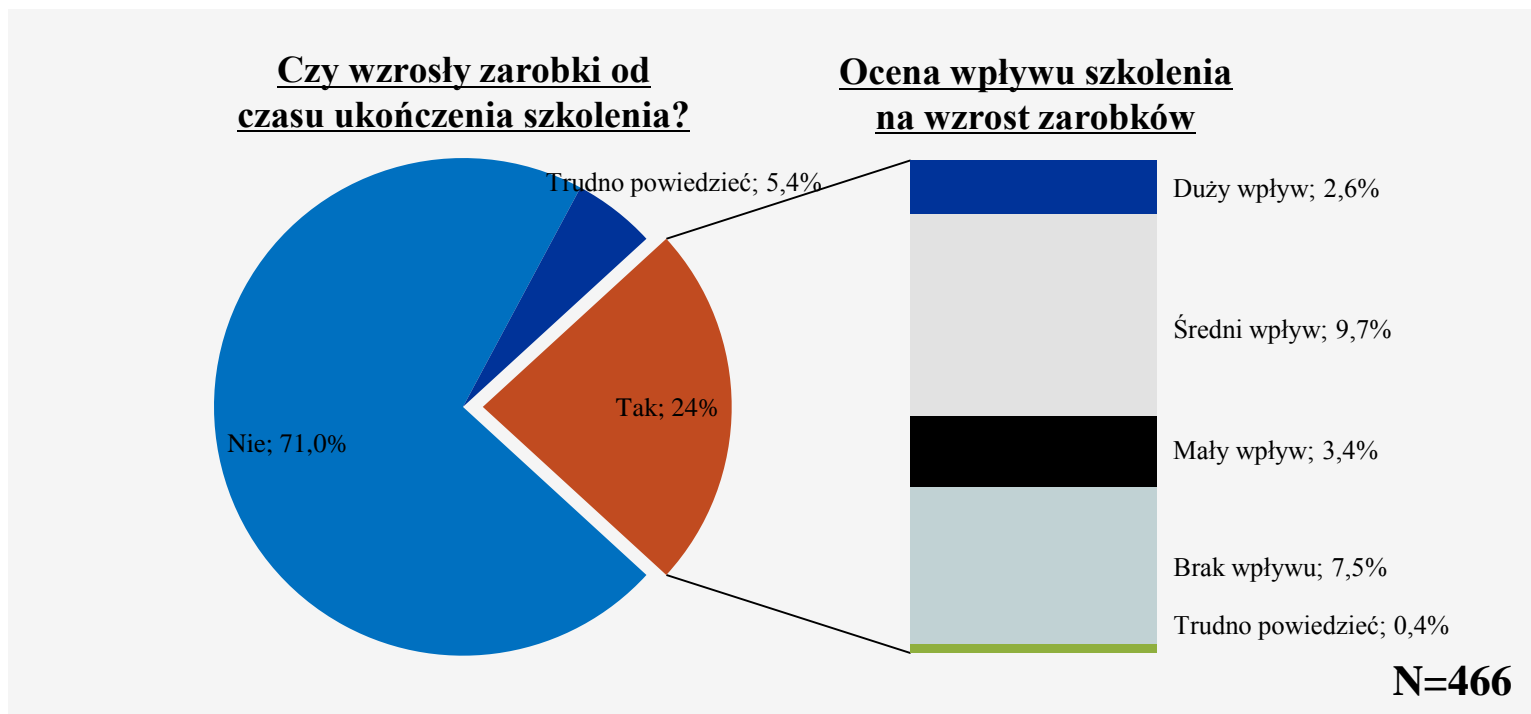


# Efekty udziału w szkoleniach

# Awans



# Wzrost zarobków



Występowała umiarkowana zależność między oceną całościową szkolenia (P.C12) a wpływem szkolenia na wzrost zarobków (współczynnik korelacji rang Spearmana = -0,48) – im większe przekonanie o tym, że korzyści wynikające ze szkolenia sprostały oczekiwaniom szkolonych.

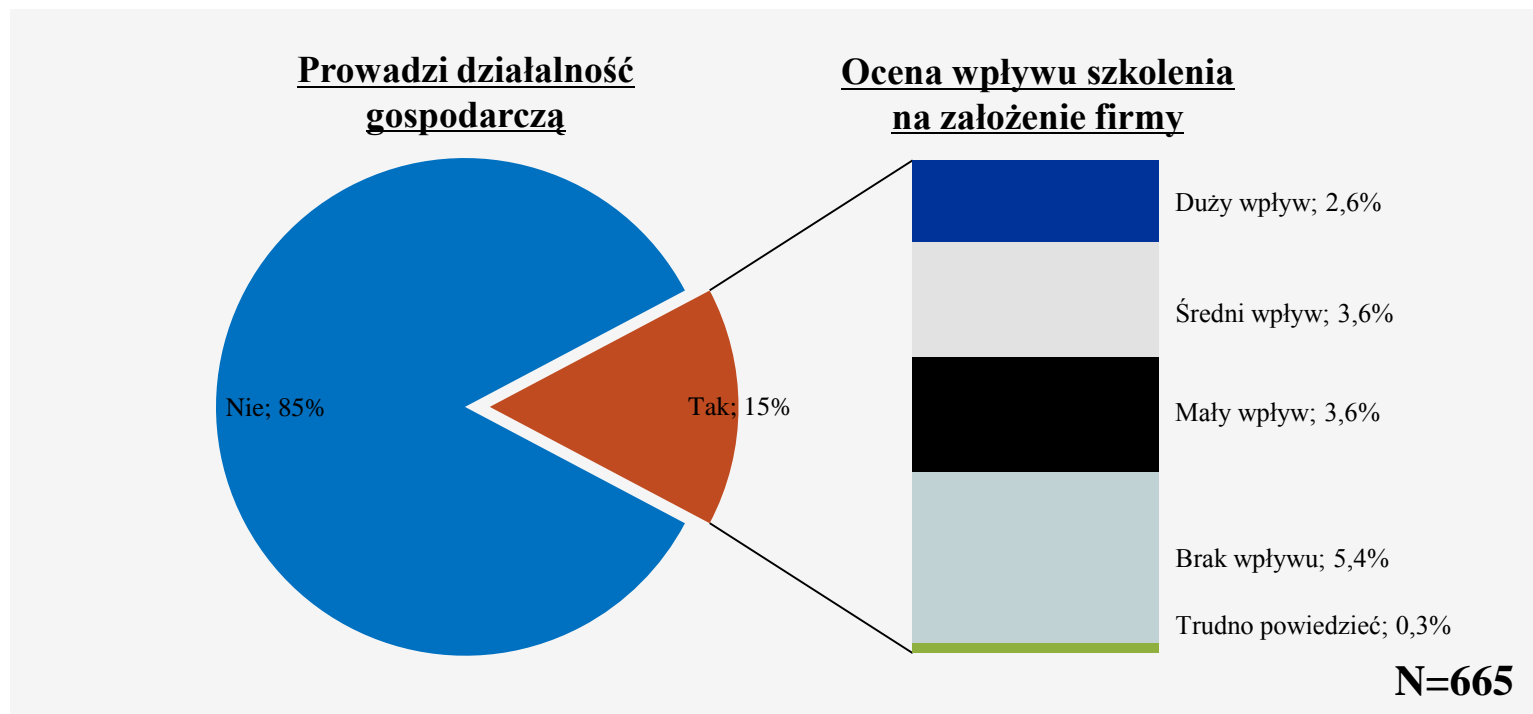


# Awans, wzrost zarobków a cechy beneficjentów

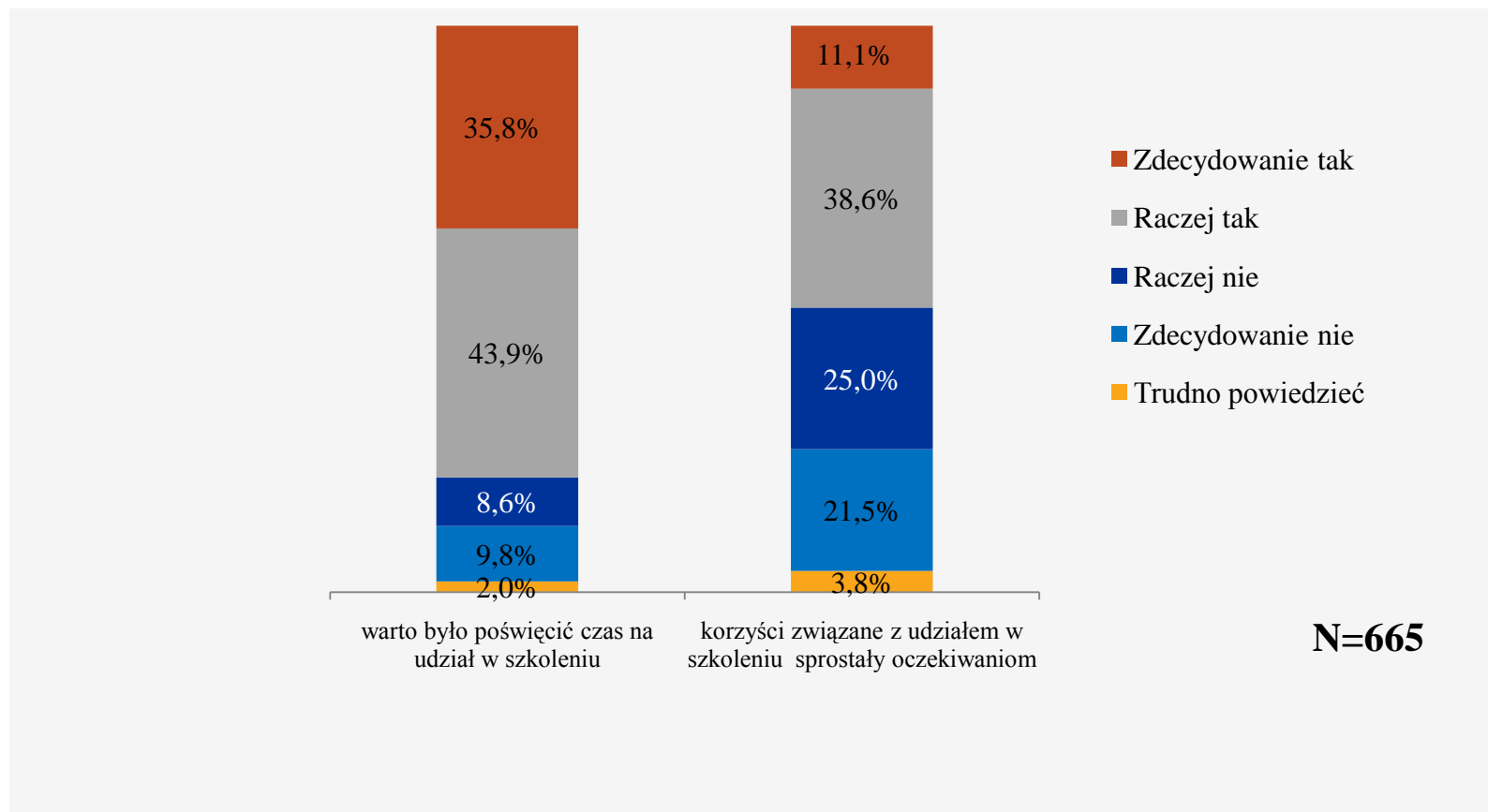
	Awansował/a na wyższe stanowisko	Zarobki wzrosły
total	7%	24%
Kobieta	3%	11%
Mężczyzna	7%	25%
do 30 lat	8%	40%
31-40 lat	13%	38%
41-50 lat	9%	23%
51-60 lat	1%	12%
powyżej 60 lat	0%	0%
Przewodzę działalność gospodarczą	4%	47%
Pracuję, ale nie we własnej firmie	12%	30%
Nie pracuję	0%	0%
Podstawowe	0%	4%
Zawodowe	5%	21%
Średnie	4%	24%
Wyższe zawodowe (licencjat, inżynier)	13%	34%
Wyższe magisterskie +	21%	40%
Wieś	6%	26%
Miasto 10-50 tys	3%	25%
Miasto 50-100 tys.	8%	19%
Miasto powyżej 100 tys.	7%	22%
właściciel	3%	55%
pracownik szerebla niekierowniczego	9%	30%
stanowisko samodzielne	5%	34%
Jedna, samozatrudnienie	4%	45%
Od 2 do 9 pracowników	13%	26%
Od 10 do 49	6%	31%
Od 50 do 249	15%	32%
250 i więcej	14%	37%
Działalność - Produkcja	6%	34%
Działalność - Budownictwo	13%	45%
Działalność - Transport	8%	6%
Działalność - Handel	6%	37%
Działalność - Usługi	10%	33%
Działalność - Oświata, nauka	10%	16%

- Awans na wyższe stanowisko występował częściej wśród młodszych osób, z wyższym wykształceniem.
- Podobnie wzrost zarobków częściej deklarują osoby młode (do 40 lat), lepiej wykształcone. Dodatkowo nadreprezentacja wystąpiła wśród osób będących obecnie właścicielami firm, pracujących w branży budowniczej.

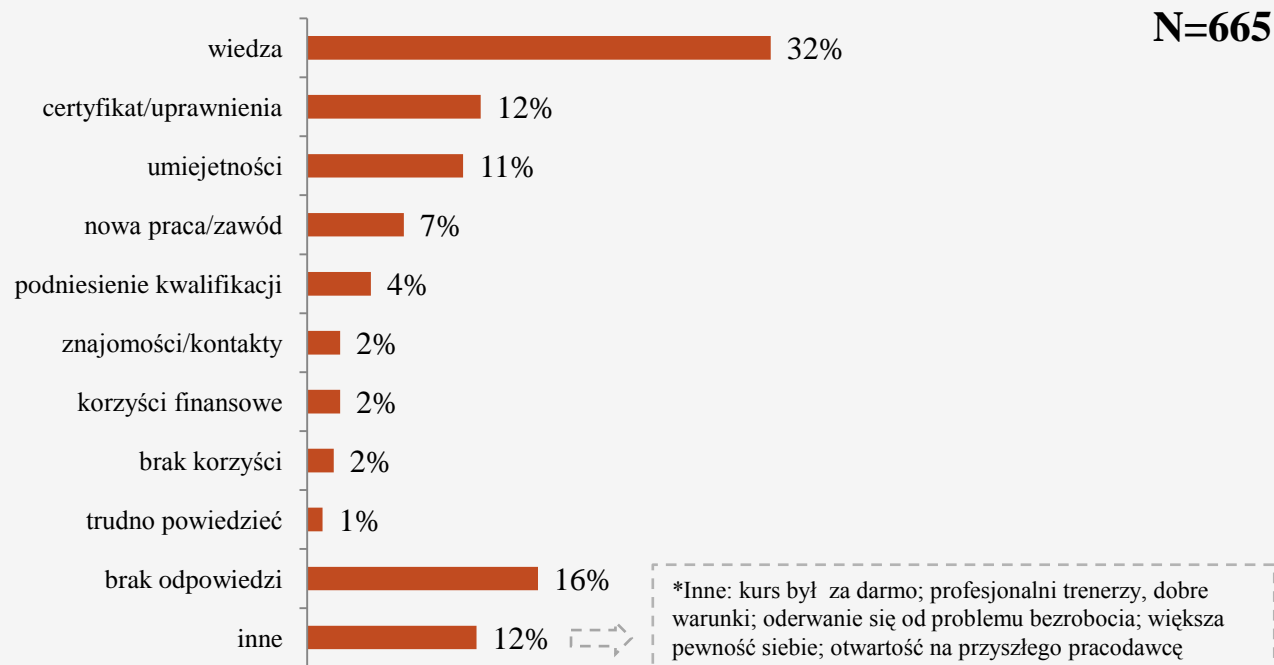
# Założenie firmy



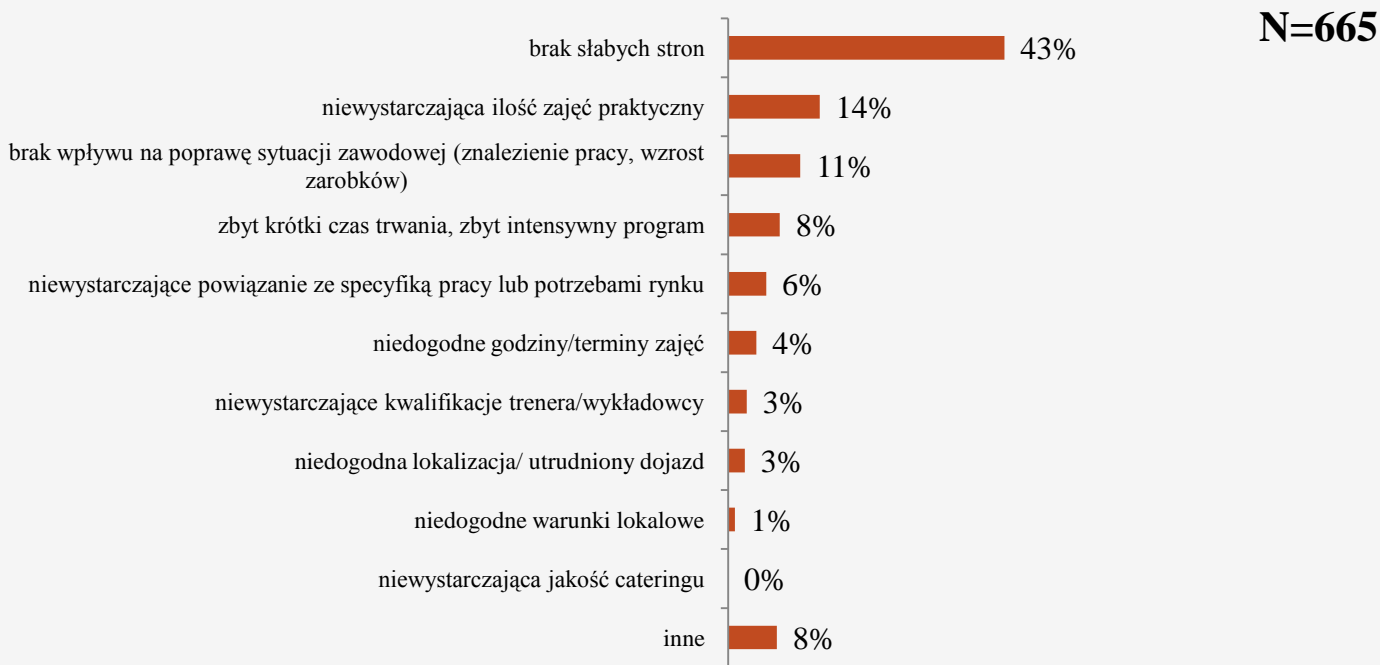
# Ocena efektów szkolenia



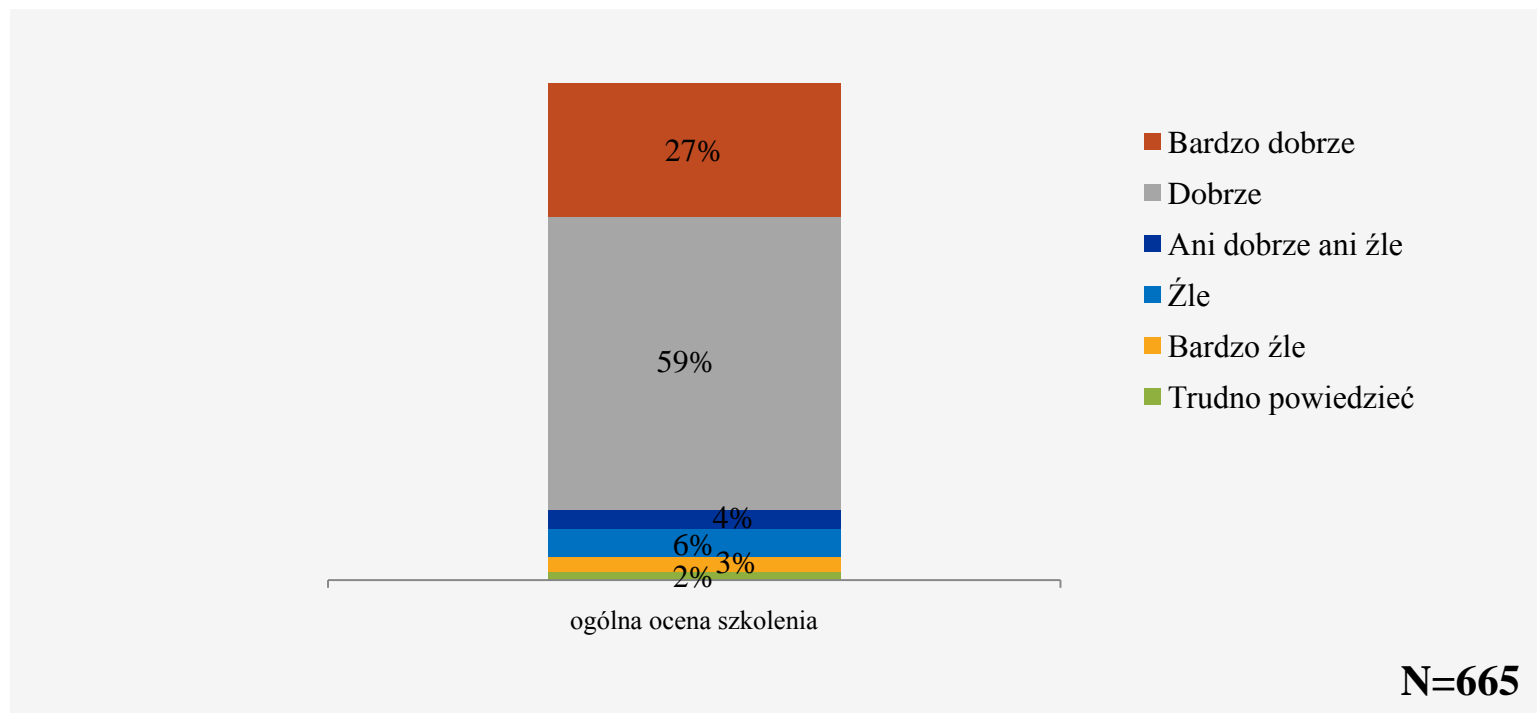
# Największa korzyść ze szkolenia



# Najsłabsza strona szkolenia



# Ogólna ocena szkolenia



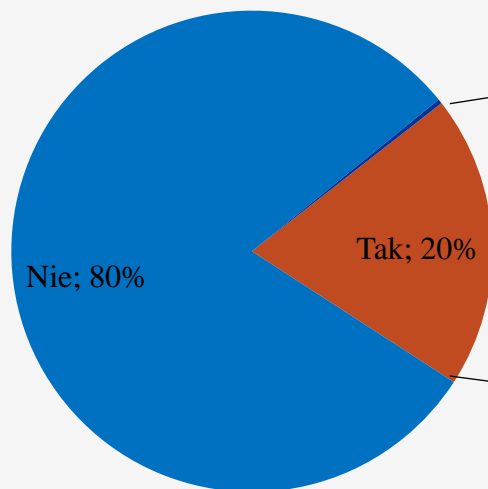
Całościowa ocena szkoleń jest bardzo wysoka – 86% ocenia szkolenia co najmniej dobrze. Nieco gorzej oceniły osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (79%) oraz osoby zatrudnione w handlu (81%).



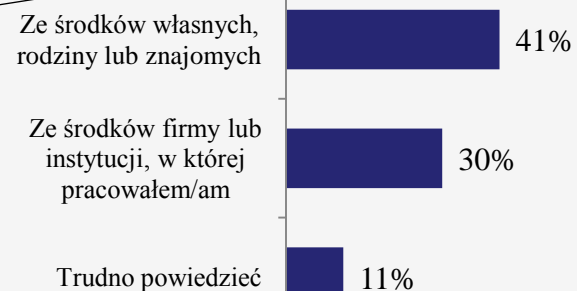
# Doświadczenia i plany szkoleniowe

# Udział w innych szkoleniach

## Udział w innych szkoleniach w ciągu 12 miesięcy



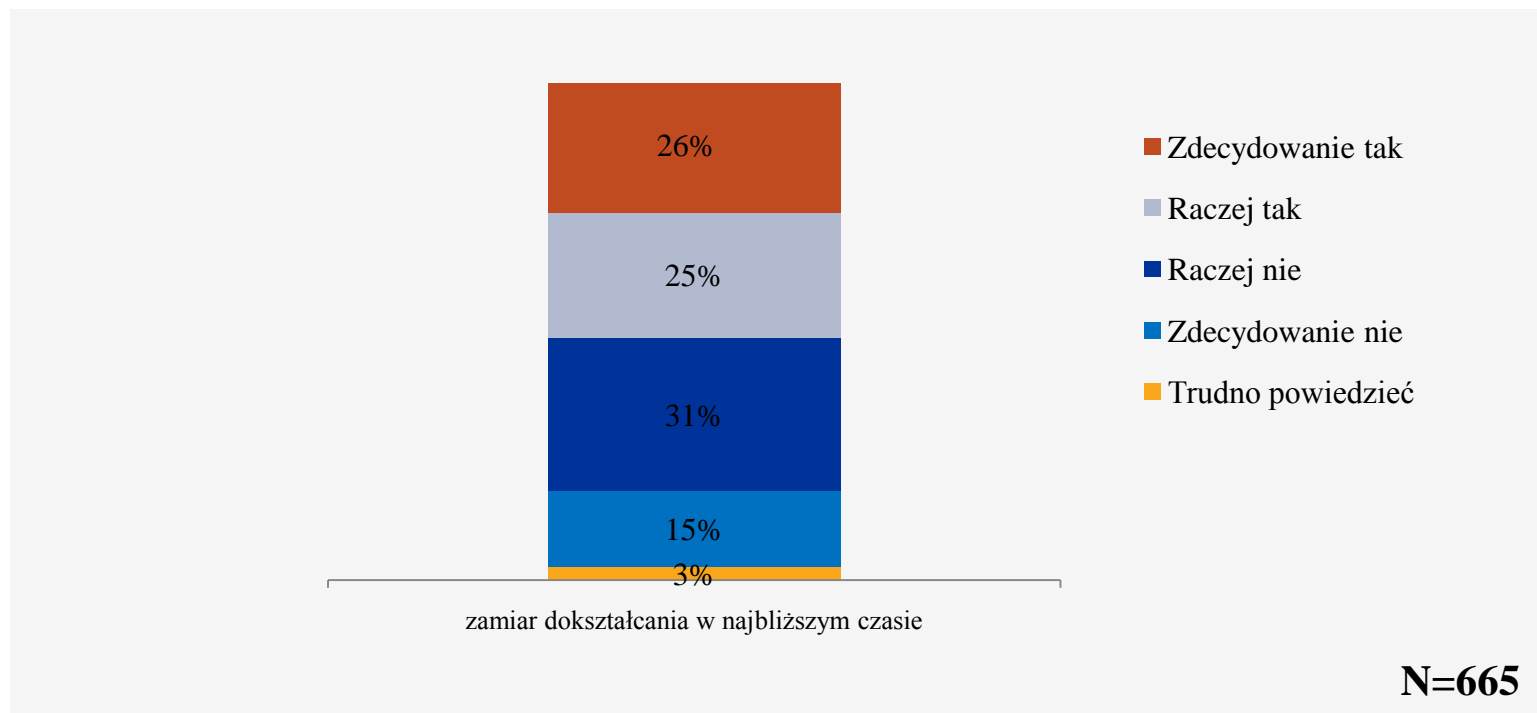
## Źródła finansowania\*



**N=665 (\*N=131)**



# Zamiar doksztalcania



Zaobserwowano dodatni zwiqzek miqdy z zamiarem doksztalcania siq w najblizszym czasie i ogolnq ocenq szkolenia (c16) – wraz ze wzrostem poziomu wykształcania zwiqszala siq chqq do dalszego doksztalcania siq w najblizszym czasie.