

**Drugi Regionalny Warsztat
dotyczący strategii podnoszenia kwalifikacji
pracowników sektora budowlanego
w województwie dolnośląskim
27.02.2024 r
Budynek DODN, ul. Trzebnicka 42-44**

PROGRAM:

9:45 – 10:00 Rejestracja uczestników

10:00 – 10:30 Powitanie i wprowadzenie; Znaczenie nowoczesnych metod promocji zawodów budowlanych w realizacji strategii renowacji- *dr Katarzyna Pawlak-Weiss- DODN*

10:30 – 11:00 Prognozowane zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników branży budowlanej i okołobudowlanej- *inż. Jerzy Żurawski-DAEiŚ*

11:00 – 11:30 Rola DZDZ w podnoszeniu kwalifikacji w obszarze renowacji budynków- *prezes Andrzej Żurek- DZDZ*

11:30 – 12:00 Główne ustalenia wynikające z krajowej strategii podnoszenia umiejętności pracowników sektora budowlanego na wszystkich poziomach edukacji w zakresie energooszczędnych technologii budowlanych i renowacji budynków (tzw. **Mapa Drogowa)**
dr inż. Arkadiusz Węglarz – KAPE S.A.

12:00 – 12:30 Przerwa kawowa

12 :30 – 14:00 Dyskusja dotycząca głównych ustaleń Mapy Drogowej- *moderator: red. Waldemar Joniec- „Rynek Instalacyjny”*

Warsztaty w wersji hybrydowej; stacjonarnie / online.

Uczestnicy

Zaproszenie do udziału w warsztatach skierowano do 45 przedstawicieli następujących interesariuszy:

- uczelnie wyższe*
- sektor samorządowy*
- organizacja zrzeszająca pracodawców*
- placówki oświatowe*
- ośrodki szkoleniowe*
- eksperci*

Na zaproszenie uzyskano 25 zgłoszeń na wersję stacjonarną oraz 8 zgłoszeń w wersji online a osoby te reprezentowały następujących interesariuszy:

1. Uczelnie

- Politechnika Wroclawska*
- Uniwersytet Ekonomiczny we Wroclawiu*

2. Sektor samorządowy

- WFOŚiGW we Wroclawiu*
- Agencja Rozwoju Regionalnego ARLEG*

3. Pracodawcy

- Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości*
- STO sp. z o.o.*
- Dolnośląscy Pracodawcy*

4. Placówki oświatowe

- Branżowa Szkoła „Elektroenergetyk”*
- Zespół Szkół Zawodowych w Bielawie*
- Zespół Szkół Technicznych w Kłodzku*

5. Ośrodki szkoleniowe

- Dolnośląski Zakład Doskonalenia Zawodowego*

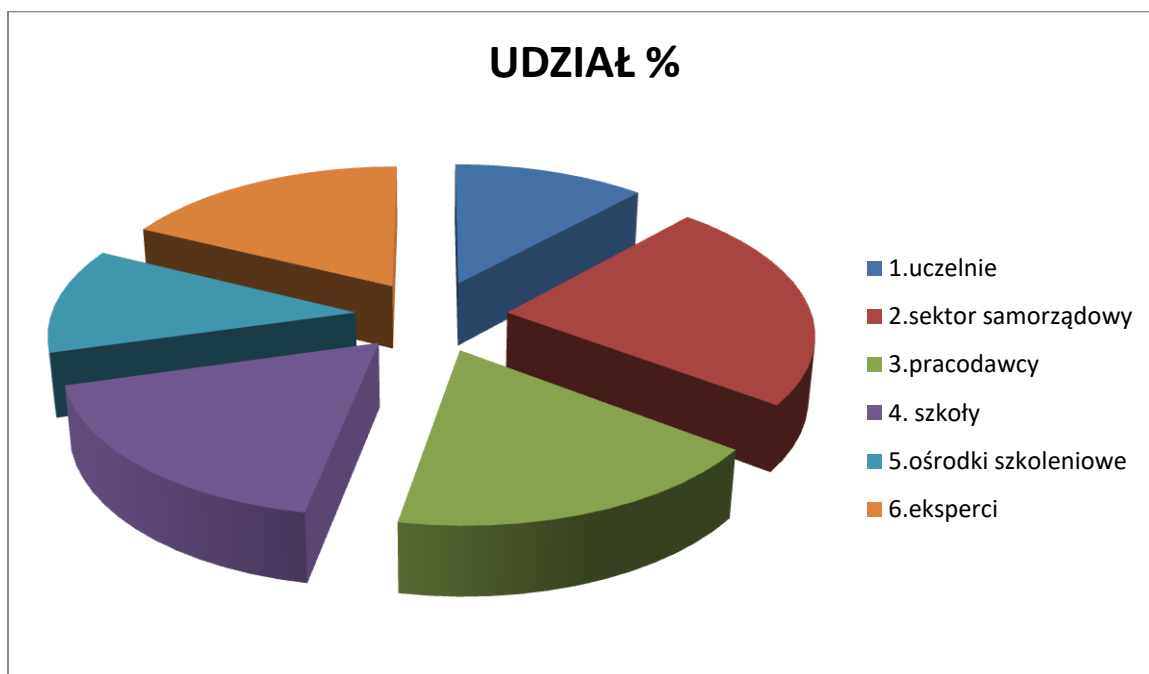


6. Eksperci

-Dolnośląska Agencja Energii i Środowiska

-EKO-Unia

-Rynek Instalacyjny



Przebieg warsztatów

Spotkanie odbyło się w formule hybrydowej czyli mieszanej- stacjonarnie i z udziałem online grupy zainteresowanych.

Warsztaty rozpoczęła pani Katarzyna Pawlak-Weiss, dyrektor wrocławskiego oddziału Dolnośląskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli jako przedstawiciel gospodarza warsztatów jak również pomysłodawcy wyprodukowania filmu „Jutro zaczyna się dziś”. Film ma być zrealizowany w konwencji mediów społecznościowych odpowiadającej młodzieży i atrakcyjnej dla niej, z użyciem technologii VR, animacji i ujęć z dronów. Film ma być pomocą młodym ludziom w

wybraniu zawodu i przyszłego miejsca pracy, które da im największą satysfakcję. Film „Jutro zaczyna się dziś” wykorzystuje potencjał firm ulokowanych już na Dolnym Śląsku, pokazuje najciekawsze miejsca pracy i szkoły, które mogą przygotować młodych ludzi do przyszłego zawodu. Obecnie trwa pozyskiwanie samorządowego patronatu oraz środków na realizację programu.

Następnie głos zabrał pan Jerzy Żurawski, który zaprezentował nam prognozowane zapotrzebowanie na pracowników branży budowlanej niezbędnych do realizacji strategii renowacji. Pojawiły się w tej prezentacji nowe elementy jako że była ona rozszerzeniem i doprecyzowaniem poprzednich szacunków. W zależności od głębokości termomodernizacji, w grupie zapotrzebowań pojawiły się wszelkie niezbędne specjalności zawodowe. Dotyczy to również specjalistów takich jak projektanci, kierownicy budowy, inspektorzy nadzoru, audytorzy energetyczni, geolodzy oraz doradcy techniczno-handlowi z firm zewnętrznych. Dalsza analiza sumowała robotników ogólnobudowlanych oraz specjalistycznych (np. dekarz) w grupach obsługujących renowację poszczególnych rodzajów budynków pod względem przeznaczenia oraz rozłożenie tych działań w czasie. Zestawienia pokazują, jakie ilości potrzebnych pracowników wchodzi w grę (Załącznik 1 i 2):

- Specjaliści czyli projektanci, kierownicy, inspektorzy nadzoru, audytorzy : 27 235
- Doradcy techniczno- handlowi z firm zewnętrznych : 6496
- Robotnicy różnych specjalności : 343 278

Tak więc ogólna ilość specjalistów budowlanych potrzebnych do realizacji zadań wynosi 377 009 osób. Aktualnie na rynku działa ok. 25% tej liczby. Prezentacja szczegółowej analizy pokazała, że wstępne wcześniejsze szacunki mówiące o ok. 400 tys. pracowników były całkiem trafne. Tak więc należy podjąć starania o wykształcenie odpowiedniej ilości fachowców ale również o stworzenie odpowiedniej puli ich nauczycieli. Ilości te mogą jedynie się zwiększyć, gdyż wraz z rozwojem OZE wchodzi nowe technologie i urządzenia a także wyższe standardy wykonawstwa czyli na przykład utrzymanie i sprzątnięcie placu budowy.

Kolejnym prelegentem był pan Andrzej Żurek, dyrektor Dolnośląskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego. Opowiedział o działaniach swojej instytucji mającej wyjść naprzeciw zapotrzebowaniu na fachowców- zaznaczył rolę ZDZ w podnoszeniu kwalifikacji w obszarze renowacji budynków. Jako stowarzyszenie oświatowe, DZDZ posiada na Dolnym Śląsku 9 nowoczesnych ośrodków szkoleniowych. Współpraca z najlepszymi instruktorami pomaga w kontynuowaniu najlepszej tradycji polskiego rzemiosła. Aktualnie prowadzone są kursy podnoszące kwalifikacje w 50-ciu zawodach lub specjalnościach z uwzględnieniem zmieniających się przepisów i wymagań pracodawców. ZDZ posiada pozwolenia i certyfikaty wielu instytucji np. Sieci Badawczej „Łukasiewicz”. Dużą ilość uprawnień wydaje Komisja Energetyczna a status Instytucji Walidującej w Systemie Kwalifikacji umożliwia samodzielną organizację procesów walidacji. Oprócz prowadzenia kursów branżowych DZDZ współpracuje z pracodawcami udzielając wsparcia w pozyskaniu środków z funduszy krajowych (KFS) i celem osiągnięcia przez pracowników wymaganych kwalifikacji.

Jako kolejny, głos zabrał pan Arkadiusz Węglarz, który swoją prezentację wygłosił online. Przedstawił Krajową Mapę Drogową odzwierciedlającą nowe potrzeby i realia sektora budowlanego do 2030 roku. Nawiązał do przedstawionego wcześniej zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę budowlaną. Podał nieoczywiste sposoby na zwiększenie puli pracowników budownictwa:

- zwiększenie udziału kobiet pracujących w budownictwie poprzez wdrożenie ich do cięższych prac wymagających dokładności i sumienności (wzorem japońskim) , które to wdrażanie musi być poprzedzone odpowiednimi akcjami promocyjnymi.

- przekwalifikowanie pracowników likwidowanego sektora paliw kopalnych

oraz te oczywiste czyli rozwój szkolnictwa zawodowego. Luka pokoleniowa powoduje brak odpowiednich nauczycieli zawodu a aktualne preferencje młodzieży powodują spadek zainteresowania zawodami budowlanymi co sumuje się ze spadkiem demograficznym. Nauczyciele zawodu powinni być dobrze wynagradzani, kursy poprawiające kwalifikacje i zdobywanie nowych należy finansować z dostępnych funduszy, szkolenia powinny się bilansować z potrzebami biznesu i korzystać z jego bazy, należy prowadzić kampanię nowych zawodów związanych z OZE oraz tworzyć nowe kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Na zakończenie padło kilka pytań, które miały być zaczątkiem dyskusji:

- co zapisaliby Państwo poza tym w mapie drogowej?

- do kogo powinna być wysłana mapa drogowa?

- co należy zrobić aby zapewnić praktyczny sukces planu działań opisanego w mapie drogowej?

Prowadzącym i moderatorem dyskusji był pan Waldemar Joniec, redaktor naczelny pisma „Rynek Instalacyjny”. Zgłaszane uwagi dotyczyły zarówno trybu kształcenia pracowników budowlanych jak i ich nauczycieli oraz kadry inżynierskiej. Świadczy to zarówno o rozległości zagadnienia jak również szerokich doświadczeniach zawodowych uczestników.

- Z powodu konserwatywności uczelni nie istnieje w ich programach kwestia klimatu i działań z nim związanych. Tak więc nie ma kto mówić studentom o fali termomodernizacji i pokrewnych tematach.

- Wyjątkiem jest Politechnika Warszawska gdzie powstał wydział „Neutralność klimatyczna”, ale to zdecydowanie za mało biorąc pod uwagę zapotrzebowanie na projektantów i specjalistów. Poza tym podstawowym zadaniem uczelni powinno być przygotowanie kadr dla gospodarki a nie zdobywanie punktów w międzynarodowych rankingach.

- Istnieje problem z naborem na studia magisterskie. Brak tu bodźca ekonomicznego : niewiele więcej finansowo daje wyższy stopień edukacji. Rośnie natomiast odpowiedzialność zawodowa.

- Podobnie jest zresztą z innymi zawodami: dobry robotnik budowlany nie zarabia jakoś specjalnie mniej od inżyniera a skala odpowiedzialności jest nieporównywalna.

- Trudno pozyskać do szkół branżowych współczesną młodzież. Ma ona rozbudowaną strefę komfortu, słucha influencerów (czyli zarabiających „na niczym”). Nie ma mody na zawody budowlane. Młodzi potrafią w wyborze szkoły kierować się nawet kwestią dojazdu do takiej czy innej szkoły. Należy więc docierać do nich z promocją zawodów budowlanych lub technicznych związanych z OZE, ale nie tylko do nich lecz do ich rodziców aby zracjonalizować proces decyzyjny młodego człowieka. To powinno się odbywać w rejonie 5-6klasy- potem już jest za późno. Należy wykorzystać techniki multimedialne aby przykuć uwagę. Film długości 10 minut już jest za długi dla percepcji współczesnej młodzieży.

- Byłoby doskonałym rozwiązaniem stworzenie w skali województwa przynajmniej jednego centrum edukacyjno-informacyjnego. Centrum, które byłoby pomyślane jak centrum nauki „Kopernik”, gdzie wszystkie aktywności odbywają się na oczach odwiedzających i nawet z pewnym ich udziałem przy odpowiednio przygotowanych i zainscenizowanych warsztatach pracy. Młody człowiek wiedziałby wtedy, czy taki a nie inny zawód mu odpowiada.

- Naturalną rzeczą jest, że wyedukowany pracownik budowlany po paru latach „idzie na swoje”. Nie ma po co z tym walczyć ponieważ w razie niepowodzenia w biznesie wróci, a jeżeli nie to w branży pozostanie jako podwykonawca dawnego szefa.

- Jest oczywiste, że dobre wynagrodzenie powoduje większe zainteresowanie pracą. Natomiast oczywiste powinno być również, że brak wynagrodzenia jest czynnikiem demotywującym i odstręczającym podczas praktyki zawodowej. Praktyki powinny być wynagradzane. Zarówno praktykant jak i jego opiekun. Żeby poświęcał czas, dobrze przekazywał wiedzę i chciał brać takie zadania. Pracodawcy doskonale sobie zdają z tego sprawę. Powinny być powszechne stypendia stażowe. Teraz często pracodawca dostaje ich refundację tylko w przypadku zdania egzaminu przez stażystę.

- Nie są nauką zawodu pseudoszkolenia (np. montażu urządzeń OZE) służące uzyskaniu dostępu do dotacji, programów i zleceń.

- Nauczyciel zawodu niekoniecznie musi mieć silnie rozwinięty komponent nauczycielski. Powinien za to być fachowcem. Stąd pomysł włączenia w proces nauki zawodu emerytów wojskowych (wciąż w miarę młodych) jako nauczycieli-instruktorów w branży budowlanej. W wojsku uzyskuje się wiele kwalifikacji i nie tylko na ciężkim sprzęcie.

- Obciążony biurokracją system powoduje, że procedura wdrożenia nowej kwalifikacji zawodowej (np. związanej z efektywnością energetyczną lub OZE) do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji trwa 5-7 lat co dla regulowania i sterowania rynkiem jest bezsensowne i bezprzedmiotowe.

Pan Waldemar Joniec podsumował dyskusję przypominając pomysł regionalnego centrum edukacji oraz wyrażając przekonanie, że tego typu inicjatywy powinny być zgłaszane na poziomie samorządu lokalnego. Stwierdził również, że z powodu rozległości zagadnienia niestety nie dotknięto nawet problemu aktywizacji zawodowej cudzoziemców, tych którzy są już oraz tych, którzy zjawić się mogą w przyszłości.



Załącznik 1. Zapotrzebowanie na robotników w branżach: budowlanych, sanitarnych, elektrycznych oraz związanych z termomodernizacją budynków i OZE

Termomodernizacja budynków do standardu ZEB, GT, Termo. wg strategii renowacji	Jednorodzinne	wielorodzinne	zamieszkania zbiorowego	użyteczności publicznej	Produkcyjne, magazynowe	niemieszkalne pozostałe	RAZEM
Ilość budynków do termomodernizacji na rok	98 746	9 744	69	7401	90147	43893	250 000
Secjalność	Liczba robotników	Liczba robotników	Liczba robotników	Liczba robotników	Liczba robotników	Liczba robotników	Liczba robotników
Budowlańcy	35730	18358	133	11832	11687	9966	87 706
Dekarze	11612	4163	56	4966	5158	4388	30 343
Cieśle	13935	2803	54	2483	2579	2194	24 048
sanitarni	18482	5064	74	5405	6347	5358	40 730
Elektrycy	2713	3600	49	4236	5067	4276	19 941
instalatorów PV	5684	2844	36	3178	3800	3207	18 749
Montażysty rusztowań	21438	3434	44	3944	3896	3322	36 078
Wykonawcy dolnego źródła ciepła - GWC	29775	2664	46	4017	5039	4240	45 781
montażystów okien	21438	4273	53	4674	5122	4342	39 902
Razem do termomodernizacji potrzeba	160807	47203	545	44735	48695	41293	343 278



Załącznik 2. Zestawienie zapotrzebowania na specjalistów: projektantów , kierowników, inspektorów nadzoru audytorów oraz doradców technicznych.

Termomodernizacja budynków do standardu ZEB, GT, Termo. wg strategii renowacji	Jednorodzinne	wielorodzinne	zamieszkania zbiorowego	użyteczności publicznej	Produkcyjne, magazynowe	niemieszkalne pozostałe	RAZEM
Kierownik budowy	230	1316	9	999	935	472	3961
Architekt	0	877	6	666	623	315	2487
Konstruktor - projektant	0	263	2	200	187	94	746
Kosztorysant - oferta	766	2631	19	1998	1869	945	8228
Projektant/kierownik robót sanitarnych	576	614	4	466	436	2018	4114
projektant / kierownik robót elektrycznych	77	526	4	400	374	1330	2711
Projekt geologiczny	723	70	0	53	158	923	1927
audytor energetyczny/świadectwa energetyczne budynku	5103	210	1	160	202	514	6190
RAZEM	4345	6507	46	4942	4784	6611	27235
doradca techniczny- handlowy budowlany	199	877	6	666	623	315	2686
doradca techniczny- handlowy sanitarny	107	687	4	466	436	220	1920
doradca techniczny- handlowy elektryczny	77	687	4	466	436	220	1890
RAZEM	383	2251	14	1598	1495	755	6496