



Kształcenie imigrantów zarobkowych w Holandii

W skrócie

Imigranci zarobkowi mają gorszy dostęp do edukacji w porównaniu z pracownikami holenderskimi i częściej występuje w ich przypadku rozbieżność pomiędzy ich potrzebami dotyczącymi kształcenia, a możliwościami, jakie zapewniają im zatrudniające ich firmy. Oferta edukacyjna ukierunkowana jest przede wszystkim na szkolenia i wsparcie w miejscu pracy. Ponieważ imigranci zarobkowi zatrudniani są przeważnie na krótszy czas, wsparcie w zakresie przebiegu kariery zawodowej ma niewielki priorytet w ich przypadku. Praca, jaką wykonują, jest niejednokrotnie niezbyt wysoko wykwalifikowana, zaś umiejętności, które posiadają, okazują się wystarczające do realizacji zadań. Z tego powodu pracodawcy przywiązują mniejszą wagę do tego, by ich pracownicy stale się rozwijali.

O badaniu

W listopadzie i grudniu 2021 r. przeprowadzone zostało 3. badanie w ramach *Share my voice*, panelu dla imigrantów zarobkowych i imigrantów-specjalistów w Holandii. Dotyczyło ono edukacji oraz możliwości z zakresu kształcenia i wzięło w nim udział ponad 750 osób. W niniejszej notatce przedstawiamy krótkie podsumowanie wyników badania w oparciu o trzy tematy: rekrutacja i selekcja przed zawarciem stosunku pracy, wsparcie i kształcenie w trakcie stosunku pracy oraz przyszłość. Tam, gdzie jest to istotne, podajemy wyniki dla poszczególnych grup imigrantów zarobkowych i imigrantów-specjalistów.

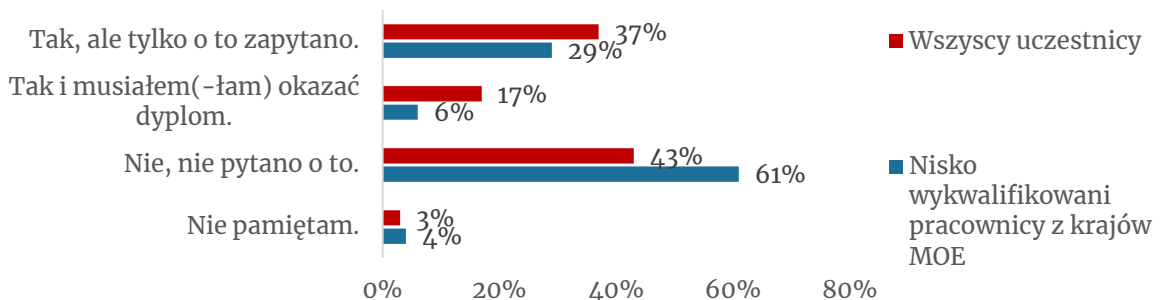


Rekrutacja i selekcja

Poświęcanie niewielkiej uwagi kompetencjom i umiejętnościom przed zawarciem stosunku pracy

Jedna czwarta badanych nie odbyła rozmowy kwalifikacyjnej przed rozpoczęciem zatrudnienia. Ponadto połowę osób zapytano o wykształcenie, a 17% zostało poproszonych o okazanie dyplomu. 43% badanych w ogóle nie zostało zapytanych o to, jakie mają wykształcenie. Odsetek ten jest znacznie wyższy przede wszystkim w przypadku nisko wykwalifikowanych imigrantów zarobkowych z tzw. krajów MOE (Europy Środkowo-Wschodniej).

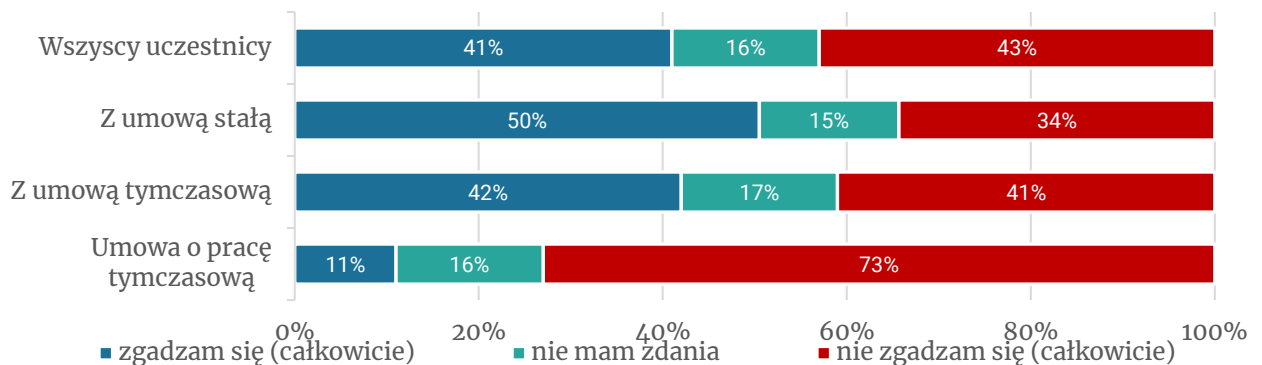
Rysunek 1 - Czy w trakcie procesu rekrutacji i selekcji Pana(-i) pracodawca pytał o Pana(-i) wykształcenie?



Częsta rozbieżność pomiędzy posiadanym wykształceniem a wykonywaną pracą

Wielu imigrantów zarobkowych wykonuje pracę nieodpowiadającą ich poziomowi wykształcenia. 41% badanych podaje, że ich wykształcenie odpowiada pracy, którą obecnie wykonują, co w dużym stopniu dotyczy osób mających stałą umowę o pracę. Odsetek osób wykonujących pracę nieodpowiadającą ich wykształceniu jest wysoki w przypadku pracowników tymczasowych.

Rysunek 2 – Twierdzenie: Moje obecne stanowisko odpowiada mojemu wykształceniu

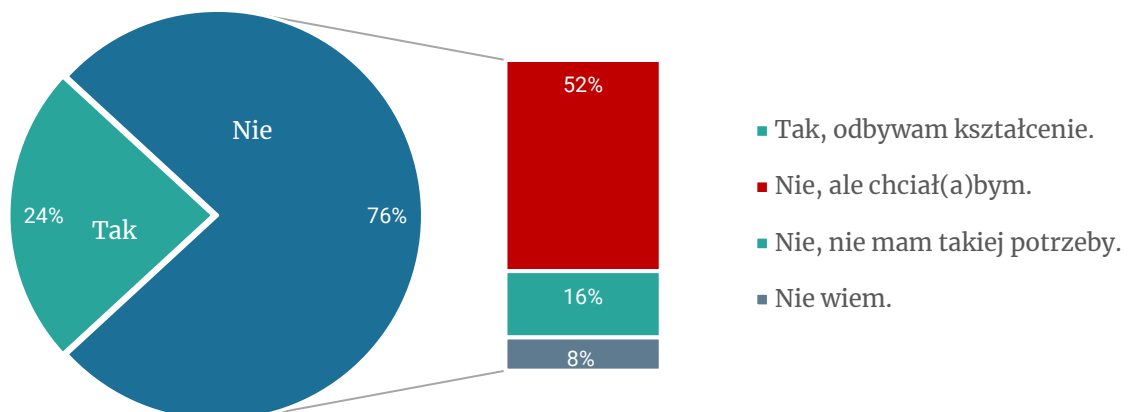


Wsparcie i kształcenie

Duże zapotrzebowanie na dodatkowe szkolenia i kształcenie wśród imigrantów zarobkowych

Prawie trzy czwarte badanych nie odbywa w tym momencie żadnego kształcenia. Połowa uczestników badania nie realizuje w tym momencie kształcenia, lecz wyraża taką chęć. Chęć kształcenia występuje najpowszechniej wśród młodszych imigrantów zarobkowych oraz niżej wykształconych imigrantów zarobkowych z tzw. krajów MOE.

Rysunek 3 - Czy w tym momencie uczestniczy Pan(i) w jakimś szkoleniu?

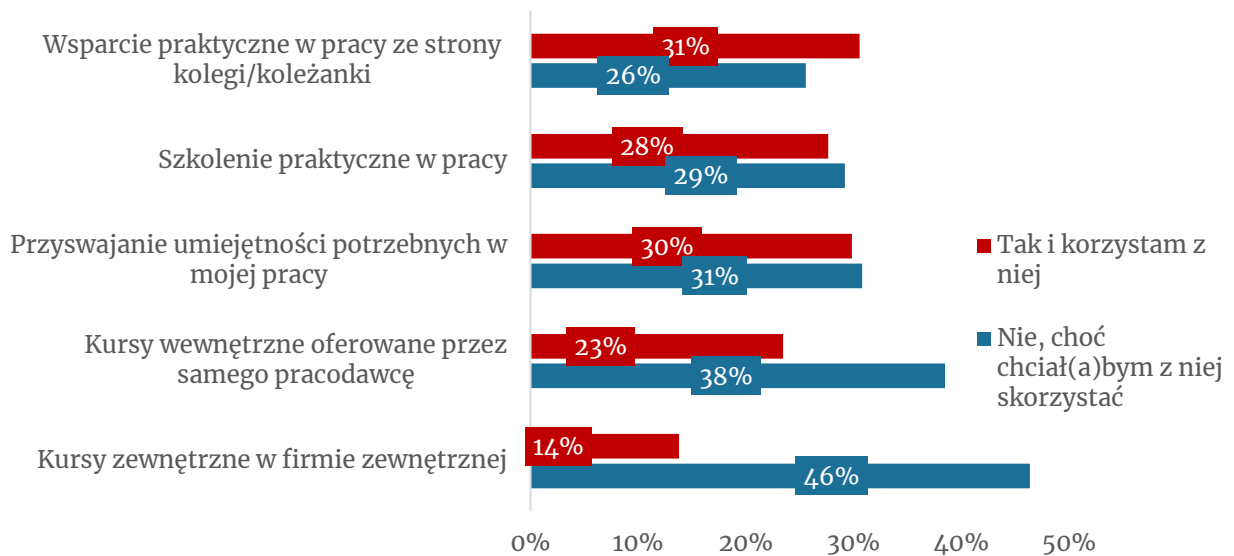


Przed wszystkim szkolenia nieformalne

W około jednej trzeciej przypadków w miejscu pracy oferowane jest wsparcie w zakresie pracy, które ma charakter nieformalny i jest nakierowane przede wszystkim na samą pracę.

W przypadku dużej grupy imigrantów zarobkowych nie jest oferowana jakakolwiek forma kształcenia, choć osoby te wyrażają chęć doskonalenia się. Istnieje zapotrzebowanie przede wszystkim na kursy wewnętrzne i zewnętrzne.

Rysunek 4 - Czy Pana(-i) pracodawca oferuje Panu(-i) w tym momencie którąś z następujących możliwości szkoleniowych?

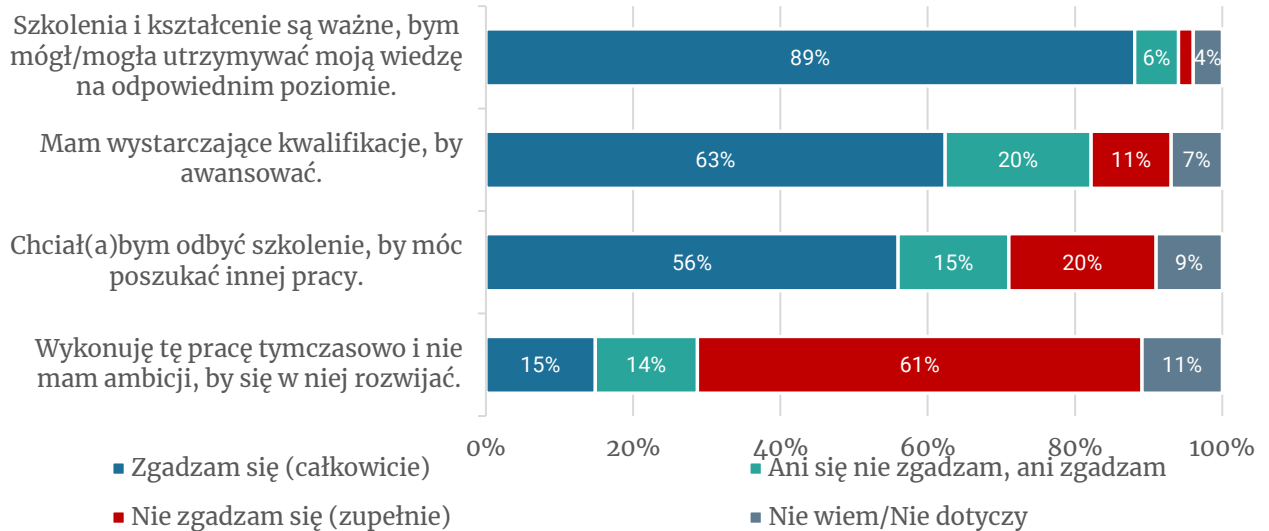


Awans i przyszłość

Powszechnie dostrzegane znaczenie kształcenia

Większość badanych (89%) zdaje sobie sprawę z tego, iż szkolenia i kształcenie mają istotne znaczenie celem utrzymywania na odpowiednim poziomie wiedzy i umiejętności. Ponadto sześciu na dziesięciu badanych wskazuje, iż posiada odpowiednie kwalifikacje, by awansować w pracy. Nieco ponad połowa (56%) ankieterowanych chciałaby odbyć kształcenie, by poszukać innej pracy. Są to przede wszystkim młodzi imigranci zarobkowi oraz osoby pochodzące z Europy Wschodniej. Duża część badanych (61%) ma także ambicje, by awansować i wskazuje, iż obecna praca nie jest dla nich pracą tymczasową.

Rysunek 5 - W jakim stopniu zgadza się Pan(i) z poniższymi twierdzeniami?



Szkolenie, by być lepszym w obecnej pracy

Większość ankietowanych (53%) podaje, iż chciałaby odbyć szkolenie, by być lepszymi w obecnie wykonywanej pracy lub podnieść swoje kwalifikacje (41%). Obszary, w których ankietowani chcieliby się rozwijać, obejmują zarówno kompetencje miękkie – np. z zakresu rozwiązywania problemów – jak i umiejętności techniczne.

Rysunek 6 - Jakie formy szkoleń/kształcenia chciał(a)by Pan(i) odbyć?

