



POWIATOWY
URZĄD PRACY
CHOJNICE

BADANIE LOKALNEGO RYNKU PRACY W POWIECIE CHOJNICKIM

BRANŻA GASTRONOMICZNA

2021

(w dobie pandemii COVID-19)

RAPORT 2/2021



BADANIE LOKALNEGO RYNKU PRACY W POWIECIE CHOJNICKIM
„BRANŻA GASTRONOMICZNA 2021
(W DOBIE PANDEMII COVID-19)”

CEL BADANIA	PRZEDSTAWIENIE INFORMACJI O RELACJACH ZACHODZĄCYCH POMIĘDZY PODAŻĄ, A POPYTEM W SEKTORZE DOTYCZĄCYM USŁUG GASTRONOMICZNYCH (ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM SYTUACJI GOSPODARCZEJ W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ W OKRESIE PANDEMII COVID-19)
METODA BADANIA	<ul style="list-style-type: none"> • WYWIAD POŚREDNI I BEZPOŚREDNI STANDARDYZOWANY (KWESTIONARIUSZ WYWIADU) • KWESTIONARIUSZ ANKIETY STANDARDYZOWANY
REALIZATORZY	CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W CHOJNICACH
PRZEDMIOT BADANIA	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI- SEKCJA I: Dział 56 –DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA ZWIĄZANA Z WYŻYWIENIEM
TEREN BADANIA	POWIAT CHOJNICKI
OKRES OBJĘTY BADANIEM	MARZEC 2019 – PAŹDZIERNIK 2021
TERMIN BADANIA	SIERPIEŃ – LISTOPAD 2021
LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH ZAREJESTROWANYCH W REJESTRZE REGON NA TERENIE POWIATU CHOJNICKIEGO W BADANEJ BRANŻY WG STANU NA DZIEŃ 31.12.2020 r.	91
MIASTO CHOJNICE	51
GMINA CHOJNICE	14
MIASTO I GMINA CZERSK	17
MIASTO I GMINA BRUSY	7
GMINA KONARZYN	2
LICZBA PRZEDSIĘBIORCÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU	61 (PRÓBA 67%)
MIASTO CHOJNICE	32
GMINA CHOJNICE	11
MIASTO I GMINA CZERSK	11
MIASTO I GMINA BRUSY	5
GMINA KONARZYN	2

SPIS TREŚCI

I.	WSTĘP	4
II.	KATALOG ZAWODÓW	6
III.	MOŻLIWOŚCI KSZTAŁCENIA SZKOLNEGO W ZAWODACH BADANEJ BRANŻY W POWIECIE CHOJNICKIM ORAZ POWIATACH OŚCIENNYCH	39
IV.	PODMIOTY GOSPODARCZE Z TERENU POWIATU CHOJNICKIEGO – BAZA REGON	50
V.	WYNIKI BADANIA OSÓB BEZROBOTNYCH, POSIADAJĄCYCH ZAWÓD WYUCZONY/WYKONYWANY Z BRANŻY GASTRONOMICZNEJ	56
VI.	BAROMETR ZAWODÓW NA ROK 2022	64
VII.	WYNIKI BADANIA UCZNIÓW OSTATNICH KLAS SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH: KUCHARZ, TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH	66
VIII.	WYNIKI BADANIA PRZEDSIĘBIORCÓW - BRANŻA GASTRONOMICZNA	73
IX.	LEGALIZACJA ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW W PUP CHOJNICE -BRANŻA GASTRONOMICZNA	88
X.	BRANŻA GASTRONOMICZNA W OKRESIE PANDEMII COVID – 19 – LOCKDOWN	90
XI.	WNIOSKI	93
XII.	ZAŁĄCZNIK NR 1 WYKAZ FIRM BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU KWESTIONARIUSZEM WYWIADU	977
XIII.	WYKAZ SZKÓŁ BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU ANKIETOWYM	999
XIV.	ZAŁĄCZNIK NR 3 - REALIZATORZY BADANIA	100

I. WSTĘP

Niniejszy raport przedstawia wyniki wspólnych działań zespołu pracowników Centrum Aktywizacji Zawodowej Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach, pracodawców, bezrobotnych oraz uczniów szkół ponadpodstawowych z terenu powiatu chojnickiego.

„Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim: Branża gastronomiczna 2021 (w dobie pandemii COVID-19)” realizowano w okresie od sierpnia do listopada 2021 roku.

Trwająca pandemia COVID-19 utrudniła przeprowadzenie badania w formie bezpośrednich spotkań z respondentami. Dlatego też główną formą kontaktu z uczestnikami badania były rozmowy telefoniczne.

Celem badania było przedstawienie informacji o relacjach zachodzących pomiędzy podażą, a popytem w sektorze dotyczącym usług gastronomicznych (ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji gospodarczej w branży gastronomicznej w okresie pandemii COVID-19).

Niniejszy raport jest drugim, sporządzonym w 2021 roku, opracowaniem w ramach projektu autorskiego PUP Chojnice „Diagnoza branż - badanie wybranych branż gospodarczych na terenie powiatu chojnickiego”. W zakresie tego projektu, realizowanego od 2015 roku - przeprowadzono już łącznie 16 badań, których zwieńczeniem są kolejne raporty:

- **2015 rok:**

- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim - branża budowlana”,
- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim - mechanik samochodowy”,
- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim – sprzedawca”,
- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim – fryzjer”,

- **2016 rok:**

- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim– stolarz”,
- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim – kucharz”,

- **2017 rok:**

- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim – nauczyciel przedszkola”,
- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim – operator koparko-ładowarki”,
- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim – spawacz”,

- **2018 rok:**

- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim - zawody medyczno - społeczne”,

- **2019 rok:**

- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim - zawody ICT, elektronika i elektrotechnika”,
- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim - zawody związane z transportem i logistyką”,
- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim - technik ekonomista”,

- **2020 rok:**

- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim - ślusarz”

- **2021 rok:**

- „Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie chojnickim - ocena sytuacji firm z terenu powiatu chojnickiego w dobie pandemii COVID-19”

Serdecznie zapraszamy do zapoznania się z wynikami badań.

Dyrekcja oraz pracownicy Centrum Aktywizacji Zawodowej

Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach

II. KATALOG ZAWODÓW

Przedstawiony poniżej katalog zawodów występujących w branży gastronomicznej został przygotowany na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności oraz bazy danych „INFODoradca+Informacje o zawodach”.

Klasyfikacja zawodów i specjalności jest usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Zawiera spis zawodów zidentyfikowanych na rynku pracy. Klasyfikacja opracowana została w oparciu o Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO-08. Aktualizowanie klasyfikacji, w celu dostosowania do zmian zachodzących na rynku pracy (polskim i europejskim), poprzez wprowadzanie do niej nowych zawodów/specjalności, odbywa się co 2-3 lata w drodze zmian rozporządzenia w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu ich stosowania.

Od 1 stycznia 2017 r. obowiązuje klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z 2014 roku z późn. zm. – tekst jednolity Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. (Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

Baza danych „INFODoradca + Informacje o zawodach” zawiera opisy zawodów ujętych w wymienionej wyżej klasyfikacji.

„INFODoradca + Informacje o zawodach” - to zbiór opisów zawodów zawierający: opis zawodu wraz z wymaganymi kompetencjami, odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego, a także możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie. Baza powstała w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” realizowanego przez konsorcjum, w skład którego wchodził Doradca Consultants Ltd., Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy z Radomia, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych z Warszawy, Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy z Warszawy oraz Agencja badawcza PBS z Sopotu. Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy. Celem głównym inicjatywy było rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach dla minimum 1000 zawodów oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji w instytucjach rynku pracy.

Tabela 1. Katalog zawodów występujących w branży gastronomicznej

GRUPY	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	MOŻLIWOŚĆ EDUKACJI SZKOLNEJ <small>(zawody szkolnictwa zawodowego nauczane w systemie oświaty)</small>
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	Kierownik działu w lokalu gastronomicznym	NIE
	Kierownik lokalu gastronomicznego	NIE
	Kierownik do spraw cateringu	NIE
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	Technik technologii żywności	TAK
	Organizator usług cateringowych	NIE
	Szef kuchni (kuchmistrz)	NIE
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	Technik żywienia i usług gastronomicznych	TAK
	Kucharz	TAK
	Kelner	TAK
	Barista	NIE
	Barman	NIE
	Sommelier	NIE
PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	Wydawca posiłków/bufetowy	NIE
	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	NIE
	Pomoc kuchenna	NIE
	Zmywacz naczyń	NIE

Źródło: opracowanie własne na podstawie Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z dnia 7 sierpnia 2014 r. – tekst jednolity (Dz. U. z 2018 r. poz. 227)

PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

Grupa ta obejmuje zawody, w których podstawowymi zadaniami są: planowanie, nadzorowanie, koordynowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych.

Wykonywanie zawodów występujących w wskazanej grupie wymaga posiadania wykształcenia: średniego zawodowego, policealnego, wyższego lub ukończenia studiów podyplomowych (bądź zgodnego ze stanowiskiem *doświadczenia* zawodowego, kursów, szkoleń itp.)

Kierownik działu w lokalu gastronomicznym(Kod: 141201)

Synteza zawodu:

Odpowiada za wynik finansowy kierowanego działu w lokalu gastronomicznym; nadzoruje i koordynuje działania zatrudnionych pracowników; egzekwuje od personelu działu wypełnianie zasad i procedur wewnętrznych i zewnętrznych.

Zadania zawodowe:

- kierowanie zespołem podległych pracowników, uczestniczenie w procesie naboru, motywowanie i rozliczanie pracowników działu;
- szkolenie i nadzorowanie rozwoju podległych pracowników działu w lokalu gastronomicznym;
- doskonalenie własnych kompetencji;
- opracowywanie grafików pracy zespołu działu z uwzględnieniem przepisów o czasie pracy;
- egzekwowanie od personelu działu wypełniania zasad i procedur wewnętrznych i zewnętrznych, takich jak przepisy bhp i Sanepidu;
- opracowywanie i wprowadzanie standardów pracy oraz zasad obsługi klientów;
- dbanie o odpowiedni standard świadczonych usług;
- kontrolowanie przestrzegania przez pracowników przepisów odpowiednich do wykonywanej pracy w danym dziale lokalu gastronomicznego;
- dbanie o wynik finansowy działu lokalu;
- zgłaszanie zapotrzebowania na produkty dla działu;
- dbanie o wizerunek lokalu gastronomicznego;
- dbanie o przestrzeganie zasad bezpieczeństwa zarówno gości, jak i pracowników;
- zapewnienie podległemu zespołowi bezpiecznego środowiska pracy, dbanie o przestrzeganie przepisów bhp, ochrony ppoż. i przepisów ochrony środowiska.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- reprezentowanie lokalu gastronomicznego w kontaktach zewnętrznych;
- uczestniczenie w targach i spotkaniach branżowych.

Kierownik lokalu gastronomicznego (Kod: 141202)

Synteza zawodu:

Zarządza lokalem gastronomicznym, odpowiada za wynik finansowy lokalu; nadzoruje i koordynuje działania zatrudnionych pracowników; egzekwuje od personelu lokalu wypełnianie zasad i procedur wewnętrznych i zewnętrznych.

Zadania zawodowe:

- zarządzanie operacyjne lokalem gastronomicznym z uwzględnieniem spraw pracowniczych, zaopatrzeniowych i administracyjno-technicznych;
- kierowanie zespołem podległych pracowników, uczestniczenie w procesie naboru, motywowanie i rozliczanie pracowników;
- szkolenie i nadzorowanie rozwoju podległych pracowników lokalu gastronomicznego;
- doskonalenie własnych kompetencji;
- opracowywanie grafików pracy zespołu z uwzględnieniem przepisów o czasie pracy;
- opracowywanie i wprowadzanie standardów pracy oraz zasad obsługi klientów;
- kontrolowanie przestrzegania przez pracowników przepisów, w szczególności dotyczących higieny przyrządzania i podawania potraw;
- kontrolowanie posiadania przez pracowników ważnych książeczek Sanepidu;
- dbanie o odpowiedni standard świadczonych usług;
- dbanie o wynik finansowy lokalu;
- zamawianie produktów oraz negocjowanie cen i warunków dostaw z dostawcami;
- akceptowanie menu przygotowanego przez szefa kuchni;
- prowadzenie rozmów handlowych z klientami np. dotyczących organizacji przyjęć, bankietów itd.;
- dbanie o wizerunek lokalu gastronomicznego;
- dbanie o przestrzeganie zasad bezpieczeństwa zarówno gości, jak i pracowników;
- zapewnienie podległemu zespołowi bezpiecznego środowiska pracy, dbanie o przestrzeganie przepisów bhp, ochrony ppoż. i ochrony środowiska.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- reprezentowanie lokalu gastronomicznego w kontaktach zewnętrznych;
- uczestniczenie w targach i spotkaniach branżowych.

Kierownik do spraw cateringu (Kod: 141203)

Synteza zawodu:

Zarządza usługami cateringowymi w firmie gastronomicznej, hotelu lub restauracji; odpowiada za sprawną i efektywną realizację usług cateringowych; nadzoruje i koordynuje działania podległych pracowników; egzekwuje od personelu wypełnianie zasad i procedur związanych z przygotowaniem żywności.

Zadania zawodowe:

- zarządzanie usługami cateringowymi z uwzględnieniem spraw pracowniczych, zaopatrzeniowych i administracyjno-technicznych;
- opracowywanie i wprowadzenie standardów pracy oraz zasad obsługi klientów;
- planowanie, nadzorowanie i koordynowanie działań związanych z organizacją usług cateringowych, od przygotowania oferty i sprzedaży usługi po wykonanie usługi oraz jej rozliczenie z klientem;
- prowadzenie rozmów handlowych z klientami dotyczącymi rodzaju usług cateringowych, menu, terminów, obsługi kelnerskiej itp.;
- akceptowanie menu cateringowego przygotowanego przez szefa kuchni;
- zamawianie produktów, surowców itp. oraz negocjowanie cen i warunków dostaw z dostawcami;
- kierowanie zespołem podległych pracowników, zwłaszcza kucharzy i kelnerów, opracowywanie grafików pracy zespołu z uwzględnieniem przepisów o czasie pracy, motywowanie i rozliczanie pracowników z czasu i efektów pracy, uczestniczenie w procesie naboru nowych pracowników, zapewnianie pracownikom szkoleń i nadzorowanie ich rozwoju zawodowego;
- kontrolowanie przestrzegania przez pracowników przepisów dotyczących higieny przyrządzania, przechowywania, transportu i podawania potraw oraz kontrolowanie posiadania przez pracowników ważnych książeczek Sanepidu;
- doskonalenie własnych kompetencji w zakresie organizacji usług cateringowych;
- realizowanie celów sprzedażowych usług cateringowych;
- dbanie o wizerunek firmy cateringowej;
- przygotowywanie sprawozdań i prezentacji na potrzeby zarządu i zewnętrznych odbiorców;
- przestrzeganie zasad etyki zawodowej, zachowania tajemnicy służbowej, zapewnienie podległemu personelowi bezpiecznego środowiska pracy, dbanie o przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- uczestniczenie w targach i konkursach gastronomicznych

TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL

Grupa ta obejmuje zawody wymagające: wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych, społecznych, medycznych oraz artystycznych koncepcji i metod działania, a także regulacji rządowych i przepisów handlowych. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami

Wykonywanie zawodów występujących w grupie „technicy i inny średni personel” wymaga ukończenia (minimum): technikum, szkoły policealnej, szkoły pomaturalnej (bądź zgodnego ze stanowiskiem *doświadczenia zawodowego, kursów, szkoleń itp.*)

Technik technologii żywności (Kod: 314403) - szkolny zawód nauczany w systemie oświaty (edukacja szkolna)

Kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie:

Technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji SPC.01.	SPC.01. Produkcja wyrobów cukierniczych SPC.07. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych
Technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji SPC.02.	SPC.02. Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń SPC.07. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych
Technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji SPC.03.	SPC.03. Produkcja wyrobów piekarskich SPC.07. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych
Technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji SPC.04.	SPC.04. Produkcja przetworów mięsnych i tłuszczowych SPC.07. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych
Technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji SPC.05	SPC.05. Obróbka ryb i produkcja przetworów rybnych SPC.07. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych

Cele kształcenia:

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik technologii żywności powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych:

Technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji SPC.01.

1) w zakresie kwalifikacji SPC.01. Produkcja wyrobów cukierniczych:

- a) stosowania maszyn i urządzeń w produkcji wyrobów cukierniczych,
- b) magazynowania surowców, półproduktów i wyrobów cukierniczych,
- c) sporządzania półproduktów i wyrobów cukierniczych,
- d) wykonywania dekoracji wyrobów cukierniczych;

2) w zakresie kwalifikacji SPC.07. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych:

- a) wytwarzania produktów spożywczych,
- b) organizowania przebiegu procesów technologicznych w przetwórstwie spożywczym,
- c) nadzorowania przebiegu procesów technologicznych w przetwórstwie spożywczym.

Technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji SPC.02.

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik technologii żywności powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych:

1) w zakresie kwalifikacji SPC.02. Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń:

- a) pobierania surowców, materiałów i dodatków do produkcji wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń,
- b) wytwarzania półproduktów i wyrobów gotowych z zastosowaniem maszyn i urządzeń,
- c) obsługiwanie maszyn i urządzeń wykorzystywanych w procesach przemysłu spożywczego,
- d) magazynowania wyrobów gotowych z wykorzystaniem urządzeń magazynowych i środków transportu wewnętrznego;

2) w zakresie kwalifikacji SPC.07. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych:

- a) wytwarzania produktów spożywczych,
- b) organizowania przebiegu procesów technologicznych w przetwórstwie spożywczym,
- c) nadzorowania przebiegu procesów technologicznych w przetwórstwie spożywczym.

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik technologii żywności powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych:

Technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji SPC.03.

1) w zakresie kwalifikacji SPC.03. Produkcja wyrobów piekarskich:

- a) magazynowania surowców piekarskich, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych,
- b) przygotowania surowców i sporządzania półproduktów piekarskich,
- c) dzielenia ciasta i kształtowania kęsów na wyroby piekarskie,
- d) przeprowadzania rozrostu kęsów oraz wypieku pieczywa,
- e) ekspedycji gotowych wyrobów;

2) w zakresie kwalifikacji SPC.07. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych:

- a) wytwarzania produktów spożywczych,
- b) organizowania przebiegu procesów technologicznych w przetwórstwie spożywczym,
- c) nadzorowania przebiegu procesów technologicznych w przetwórstwie spożywczym.

Technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji SPC.04.

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik technologii żywności powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych:

1) w zakresie kwalifikacji SPC.04. Produkcja przetworów mięsnych i tłuszczowych:

- a) rozbioru i wykrawania mięsa,
- b) magazynowania i przygotowywania mięsa do dystrybucji,
- c) wykonywania prac związanych z produkcją przetworów mięsnych i tłuszczowych,
- d) magazynowania i przygotowywania przetworów mięsnych i tłuszczowych do dystrybucji;

2) w zakresie kwalifikacji SPC.07. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych:

- a) wytwarzania produktów spożywczych,
- b) organizowania przebiegu procesów technologicznych w przetwórstwie spożywczym,
- c) nadzorowania przebiegu procesów technologicznych w przetwórstwie spożywczym.

Technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji SPC.05

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik technologii żywności powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych:

1) w zakresie kwalifikacji SPC.05. Obróbka ryb i produkcja przetworów rybnych:

- a) przygotowywania surowców do produkcji przetworów rybnych,
- b) wykonywania operacji technologicznych związanych z produkcją przetworów rybnych,
- c) dystrybucji i magazynowania surowców, półproduktów i przetworów rybnych;

2) w zakresie kwalifikacji SPC.07. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych:

- a) wytwarzania produktów spożywczych,
- b) organizowania przebiegu procesów technologicznych w przetwórstwie spożywczym,
- c) nadzorowania przebiegu procesów technologicznych w przetwórstwie spożywczym.

Synteza zawodu:

Produkuje wyroby spożywcze z wykorzystaniem maszyn i urządzeń przemysłowych; organizuje i nadzoruje produkcję: wyrobów piekarskich, wyrobów cukierniczych, koncentratów spożywczych, wyrobów fermentacyjnych, jajczarsko-drobiarskich, przetworów mięsnych i tłuszczowych, wyrobów owocowo-warzywnych, mlecznych, rybnych, surowców olejarskich, wyrobów zbożowych, ziemniaczanych, mrożonych itp.; organizuje i nadzoruje przebieg procesów technologicznych w zakładach przetwórstwa spożywczego; kontroluje pracę maszyn i urządzeń stosowanych w przetwórstwie żywności.

Zadania zawodowe:

- nadzorowanie przebiegu produkcji wyrobów żywnościowych i utrzymania reżimu technologicznego artykułów spożywczych na każdym etapie produkcji, począwszy od przyjęcia surowców do zakładu i ich odpowiedniego składowania, przez obróbkę wstępną; wytworzenie półproduktów, ich dalsze przetwarzanie i uzyskanie gotowych wyrobów oraz pakowanie i przekazanie do magazynu;
- nadzorowanie przyjmowania dostaw surowców, półproduktów, dodatków itp., kontrolowanie ich ilości, jakości, oznaczenia i przekazywanie ich bezpośrednio do produkcji lub do magazynu;
- dobieranie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów spożywczych;
- przeprowadzanie obróbki wstępnej surowców, w tym: rozpakowywanie, sortowanie, mycie, obieranie, rozbieranie, rozdrabnianie itp. oraz przygotowywanie dodatków do żywności i koncentratów spożywczych;
- nadzorowanie i przeprowadzanie procesów produkcyjnych z wykorzystaniem maszyn, urządzeń lub linii produkcyjnych właściwych dla danego rodzaju produkcji spożywczej, aż do uzyskania gotowych wyrobów, ich pakowanie, przekazywanie do magazynu i przygotowywanie do wysyłki;
- posługiwanie się aparaturą kontrolno-pomiarową stosowaną w przetwórstwie spożywczym;
- przeprowadzanie kontroli jakości surowców, półproduktów i produktów na każdym etapie procesu technologicznego;
- prowadzenie dokumentacji rozliczeniowej produkcji;
- wykonywanie specjalistycznych analiz surowców, półproduktów i produktów gotowych w warunkach laboratoryjnych, w tym: określanie wartości odżywczej produktów spożywczych, analizowanie zmian biochemicznych, fizykochemicznych i mikrobiologicznych zachodzących podczas produkcji i przechowywania wyrobów spożywczych oraz badanie metod utrwalania żywności i określanie ich wpływu na jakość i trwałość wyrobów spożywczych;
- stosowanie przepisów prawa dotyczących produkcji wyrobów spożywczych;

- identyfikowanie zagrożeń bezpieczeństwa żywności i monitorowanie krytycznych punktów kontroli w procesach produkcji oraz podejmowanie działań korygujących zgodnie z zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej GHP (ang. Good Hygiene Practice), zasadami Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP (ang. Good Manufacturing Practice) i Systemem Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli HACCP (ang. Hazard Analysis and Critical Control Point);
- stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań;
- przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- opracowywanie nowych receptur i produktów żywnościowych oraz instrukcji technologicznych i norm zakładowych dla wyrobu produktów żywnościowych;
- organizowanie i kierowanie pracą małych zespołów pracowniczych;
- podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie technologii żywności.

Organizator usług cateringowych (Kod: 343401)

Synteza zawodu:

Organizator usług cateringowych na zlecenie firm lub osób prywatnych zarządza i przygotowuje różnego rodzaju imprezy i przyjęcia okolicznościowe w obiektach zamkniętych i w plenerze.

Opis pracy:

Organizator usług cateringowych jest zawodem o charakterze usługowym. Jego zadaniem jest zorganizowanie i przeprowadzenie usługi cateringowej najczęściej na zlecenie innego podmiotu lub w ramach obowiązków etatowych. W celu prawidłowej realizacji usługi organizator usług cateringowych łączy umiejętności z dziedziny gastronomii, organizacji, sprzedaży i obsługi klienta. Od strony gastronomicznej przygotowuje propozycje cateringowe, dobiera menu w zależności od rodzaju przyjęcia i uzgadnia ze zlecającym. Od strony organizacyjnej zapewnia obsługę kucharską i kelnerską, a w razie potrzeby udostępnia sprzęt lub organizuje wynajem mebli oraz sprzętu bankietowego, oświetlenia, nagłośnienia itp. Planuje, organizuje i nadzoruje przygotowanie posiłków i obsługę konsumentów w zakładach żywienia zbiorowego lub w ramach świadczenia usług, np. podczas przyjęć czy imprez okolicznościowych organizowanych w plenerze.

W przypadku realizacji usługi poza miejscem pracy (restauracji), np. w plenerze współpracuje z różnego typu instytucjami, organizacjami, fundacjami. Organizator usług cateringowych może zatrudniać, nadzorować i koordynować pracę osób przydzielonych do realizacji wyznaczonych zadań. Od strony ekonomicznej, konstruuje i kalkuluje oferty, negocjuje warunki i realizację usługi, konsultuje się ze zleceniodawcą podczas przygotowania, a także realizacji usługi. W przypadku prac wykonywanych przez podległy personel, może sprawdzać i zatwierdzać kosztorys opisowy i wycenę zamówienia. Niejednokrotnie także może osobiście rozliczać wykonaną usługę z zamawiającym.

Sposoby wykonywania pracy:

Organizator usług cateringowych ma za zadanie wskazać oraz przygotować odpowiednie miejsca w plenerze lub w zamkniętym pomieszczeniu, uzyskać wymaganych prawem pozwoleń, opracowanie scenariusza realizacji usługi. Jego praca polega m.in. na:

- pozyskiwaniu zleceń na organizację usługi,
- ustalaniu sposobów, miejsca realizacji, formy i charakteru usługi,
- określaniu zasobów niezbędnych do wykonania usługi cateringowej,
- określaniu ceny usługi na podstawie kalkulacji kosztów,
- organizowaniu usługi cateringowej zgodnie z zasadami BHP i ppoż., bezpieczeństwa żywności, ergonomii i ochrony środowiska,
- organizowaniu i zapewnianiu obsługi kucharskiej i kelnerskiej podczas imprez zewnętrznych,
- współpracy ze służbami, osobami zaangażowanymi w wykonanie usługi cateringowej w zakresie produkcji żywności, transportu, obsługi sali, itd.,
- pracy organizacyjnej i przygotowawczej wykonywanej samodzielnie, w zespole lub we współpracy z innymi instytucjami i służbami,
- nadzorowaniu wykonania usługi cateringowej.

Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie:

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Obecnie do podjęcia pracy w zawodzie organizator usług cateringowych preferowane jest wykształcenie na poziomie technikum lub branżowej szkoły II stopnia w zawodach z obszaru gastronomicznego.

Pracę w zawodzie organizator usług cateringowych może wykonywać osoba, która:

- została przyuczona do zawodu,
- uzyskała doświadczenie w trakcie wykonywania prac w zawodzie,

- odbyła szkolenie zorganizowane w firmie specjalizującej się w organizacji usług cateringowych w wyspecjalizowanym ośrodku szkoleniowym.

Podjęcie pracy w zawodzie organizator usług cateringowych ułatwiają:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w pokrewnym zawodzie szkolnym kelner lub technik żywienia i usług gastronomicznych,
- świadectwa potwierdzające kwalifikacje TG.10 Wykonywanie usług kelnerskich i TG.11 Organizacja usług gastronomicznych w zawodzie pokrewnym kelner, lub
- świadectwa potwierdzające kwalifikacje TG.07 Sporządzanie potraw i napojów oraz TG.16 Organizacja żywienia i usług gastronomicznych w zawodzie pokrewnym technik żywienia i usług gastronomicznych,
- świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski w zawodzie (pokrewnym) kelner, nadawane w ramach kształcenia rzemieślniczego po zdaniu egzaminu organizowanego przez Izby Rzemieślnicze.

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu organizatora usług cateringowych są m.in.:

- suplementy Europass (w języku polskim i angielskim), wydawane na prośbę zainteresowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne oraz Izby Rzemieślnicze,
- certyfikaty lub zaświadczenia potwierdzające przeszkolenie w zakresie organizacji usług cateringowych, usług barmańskich czy też kelnerskich,
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia z języka angielskiego (preferowany poziom B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego),
- prawo jazdy kat. B.

Szef kuchni (kuchmistrz) (Kod: 343402)

Synteza zawodu:

Szef kuchni (kuchmistrz) wykonuje prace związane z organizowaniem i nadzorowaniem działań podległego personelu kuchennego w różnych zakładach gastronomicznych.

Opis pracy:

Szef kuchni (kuchmistrz) jest zawodem o charakterze usługowym. Pracownik zatrudniony w tym zawodzie odpowiada nie tylko za przebieg realizacji procesu technologicznego przygotowania różnych dań, ale również za zaopatrzenie, stosowane receptury, ocenę jakości surowców, półproduktów i wyrobów gotowych.

Szef kuchni (kuchmistrz) jest osobą, która w pełni kreuje i nadaje charakter kuchni, w której pracuje. Planuje codzienną produkcję kulinarną i ustala jej asortyment, planuje jadłospisy codzienne, okolicznościowe oraz specjalne. Szef kuchni (kuchmistrz) sam przygotowuje potrawy wymagające wysokich umiejętności kulinarnych, opracowuje nowe, własne receptury potraw oraz przygotowuje personel do ich wykonania. Sprawdza przed wydaniem poprawy przygotowywane przez podległy personel.

Istotna w pracy szefa kuchni (kuchmistrza) jest znajomość nowych trendów w gastronomii oraz gotowość do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności.

Sposoby wykonywania pracy:

Szef kuchni (kuchmistrz) wykonuje prace ręcznie i mechanicznie z zastosowaniem odpowiednich narzędzi i urządzeń. Jego praca polega m.in. na:

- opracowywaniu kart dań i menu,
- kalkulowaniu cen,
- sporządzaniu list zakupów,
- przygotowywaniu potraw,
- nadzorowaniu przygotowywania potraw przez podległych mu kucharzy,
- sprawdzaniu standardów jakości wykonanych potraw.

Ponadto szef kuchni (kuchmistrz) w swojej pracy stosuje metody, techniki i procedury związane z wymaganiami sanitarno-higienicznymi, zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, zasadami ochrony przeciwpożarowej, zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej (GHP), zasadami Dobrej Praktyki Produkcyjnej (GMP), zasadami systemu Analiza Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli (HACCP), instrukcjami stanowiskowymi i procedurami wewnątrzzakładowymi.

Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie:

Obecnie do podjęcia pracy w zawodzie szef kuchni (kuchmistrz) wymagane jest wykształcenie na poziomie branżowa szkoła I stopnia (dawniej zasadnicza szkoła zawodowa) w zawodach z obszaru gastronomicznego. Natomiast przez pracodawców preferowane jest wykształcenie na poziomie technikum lub branżowej szkoły II stopnia w zawodach z obszaru gastronomicznego.

Podjęcie pracy w zawodzie szef kuchni (kuchmistrz) ułatwiają:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w pokrewnym zawodzie szkolnym kucharz lub technik żywienia i usług gastronomicznych,

- świadectwa potwierdzające kwalifikacje TG.07 Sporządzanie potraw i napojów oraz TG.16 Organizacja żywienia i usług gastronomicznych w zawodzie pokrewnym technik żywienia i usług gastronomicznych,
- świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski w zawodzie (pokrewnym) kucharz, nadawane w ramach kształcenia rzemieślniczego po zdaniu egzaminu organizowanego przez Izby Rzemieślnicze.

Technik żywienia i usług gastronomicznych (Kod: 343404)- zawód nauczany w systemie oświaty (edukacja szkolna)

Kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie:

HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań

HGT.12. Organizacja żywienia i usług gastronomicznych

Cele kształcenia:

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych:

1) w zakresie kwalifikacji HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań:

- oceniania jakości produktów,
- przechowywania żywności,
- obróbki produktów i przygotowania stanowiska pracy,
- obsługi sprzętu gastronomicznego,
- przygotowania dań zimnych, gorących i podstawowych deserów,
- wydawania dań;

2) w zakresie kwalifikacji HGT.12. Organizacja żywienia i usług gastronomicznych:

- oceniania jakości żywności,
- planowania żywienia z uwzględnieniem alternatywnego sposobu żywienia,
- organizowania żywienia w produkcji gastronomicznej,
- wykonywania usług gastronomicznych,
- ekspedycji potraw i napojów.

Synteza zawodu:

Ocenia jakość żywności oraz jej przechowywania; sporządza oraz ekspediuje potrawy i napoje; planuje i ocenia żywienie; organizuje produkcję gastronomiczną i żywienie; planuje i realizuje usługi gastronomiczne.

Zadania zawodowe:

- sporządzanie potraw i napojów, m.in. odpowiednie przechowywanie żywności, sporządzanie i ekspedycja potraw i napojów itp.;
- organizowanie żywienia i usług gastronomicznych, m.in.: planowanie i ocenianie żywienia, organizowanie produkcji żywności, planowanie i organizowanie usług gastronomicznych, wykonywanie czynności porządkowych, rozliczanie sprzętu, zastawy i bielizny stołowej po wykonaniu usług gastronomicznych itp.;
- odpowiednie stosowanie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji gastronomicznej;
- przestrzeganie zasad racjonalnego żywienia, wykorzystania surowców oraz gospodarki odpadami;
- odpowiednie dobieranie i obsługiwanie maszyn, urządzeń i sprzętu stosowanego w produkcji gastronomicznej oraz ich podzespołów; konserwowanie sprzętu i zgłaszanie awarii;
- przestrzeganie zasad organoleptycznej oceny żywności;
- określanie zagrożeń, które mają wpływ na jakość i bezpieczeństwo żywności;
- stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań;
- wykonywanie czynności związanych z pobieraniem, zabezpieczaniem i przechowywaniem próbek kontrolnych żywności;
- interpretowanie wskazań przyrządów kontrolno-pomiarowych w urządzeniach gastronomicznych;
- rozróżnianie systemów zapewniania jakości i bezpieczeństwa zdrowotnego żywności;
- interpretowanie oznakowań żywności;
- przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- organizowanie i kierowanie pracą małych zespołów pracowniczych;
- podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie żywienia i usług gastronomicznych.

PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY

Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą, a także usług sprzedaży i demonstracji towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.

Wykonywanie zawodów występujących w grupie „pracownicy usług i sprzedawcy” wymaga posiadania wykształcenia (minimum) zasadniczego zawodowego/branżowego, średniego ogólnego, średniego zawodowego, policealnego (bądź zgodnego ze stanowiskiem doświadczenia zawodowego, kursów, szkoleń itp.)

Kucharz (Kod: 512001) - zawód nauczany w systemie oświaty (edukacja szkolna)

Kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie:

HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań

Cele kształcenia:

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie kucharz powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych w zakresie kwalifikacji HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań:

- 1) oceniania jakości produktów;
- 2) przechowywania żywności;
- 3) obróbki produktów i przygotowania stanowiska pracy;
- 4) obsługi sprzętu gastronomicznego;
- 5) przygotowania dań zimnych, gorących i podstawowych deserów;
- 6) wydawania dań.

Synteza zawodu:

Kucharz sporządza różnego rodzaju potrawy, ciasta, napoje i desery z zastosowaniem narzędzi, maszyn i urządzeń w zakładach gastronomicznych i przedsiębiorstwach zajmujących się przygotowywaniem i produkcją wyrobów i półproduktów kulinarnych.

Zadania zawodowe:

- obliczanie wartości odżywczej i energetycznej potraw;
- pobieranie surowców i półproduktów do produkcji kulinarnych;
- zabezpieczanie przed zepsuciem surowców, półproduktów i wyrobów gotowych;
- ocena surowców, półproduktów i wyrobów gotowych i właściwe gospodarowanie nimi;
- obróbka wstępna surowców (ręczna, mechaniczna, termiczna);
- gastronomiczny rozbiór mięsa różnych zwierząt;

- wykonywanie różnymi technikami i metodami - zgodnie z normami surowcowymi - różnych asortymentów potraw z warzyw, owoców i grzybów, mleka i przetworów, jaj, mięsa zwierząt rzeźnych i przetworów mięsnych, dziczyzny, drobiu, ryb oraz potraw z podrobów, potraw półmięsnych i jarskich, wyrobów garmażeryjnych;
- posługiwanie się narzędziami, maszynami i urządzeniami przy przygotowywaniu potraw i napojów oraz bieżąca konserwacja tych urządzeń;
- wykańczanie, porcjowanie, dekorowanie i estetyczne wydawanie wyrobów kulinarnych;
- sporządzanie potraw kuchni regionalnych, kuchni polskiej i innych narodów oraz podstawowych potraw dla różnych diet;
- przygotowywanie potraw, napojów i deserów na przyjęcia okolicznościowe;
- utrzymywanie na bieżąco czystości na stanowisku pracy (mycie, wyparzenie, suszenie i polerowanie naczyń oraz sprzętu kuchennego), a także porządkowanie pomieszczeń produkcyjnych po zakończeniu pracy;
- przestrzeganie przepisów bhp i ppoż. obowiązujących w zakładach żywienia zbiorowego;
- stosowanie zasad działań marketingowych w działalności gastronomicznej.

Kelner (Kod: 513101)- zawód nauczany w systemie oświaty (edukacja szkolna)

Kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie:

HGT.01. Wykonywanie usług kelnerskich

Cele kształcenia:

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie kelner powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych w zakresie kwalifikacji HGT.01.

Wykonywanie usług kelnerskich:

- 1) sporządzania potraw i napojów w części handlowo-usługowej zakładu gastronomicznego;
- 2) wykonywania czynności związanych obsługiwaniem gości;
- 3) rozliczania usług kelnerskich.

Synteza zawodu:

Kelner zajmuje się kompleksową obsługą konsumenta w zakładach gastronomicznych oraz prowadzi dokumentację sprzedaży i rozliczenia kelnerskie.

Zadania zawodowe:

- przygotowywanie sali konsumpcyjnej do obsługi kelnerskiej, tj.: przygotowanie (polerowanie) sztućców, szkła, porcelany oraz naczyń do wydawania potraw i napojów, nakrywanie stołów do konsumpcji z uwzględnieniem pory dnia i składanego zamówienia oraz z wykorzystaniem elementów dekoracyjnych (np. kompozycje kwiatowe);
- udzielanie konsumentowi informacji dotyczących jadłospisów, wartości odżywczych potraw i technologii ich przyrządzania;
- doradzanie konsumentowi odpowiedniego asortymentu potraw i napojów w zależności od wymagań dietetycznych, przyzwyczajzeń i specyfiki kuchni (regionalna, staropolska, innych narodów);
- przyjmowanie i rejestrowanie zamówień konsumenckich;
- pobieranie potraw i napojów z kuchni i bufetów oraz ocenianie ich dekoracji i estetyki;
- serwowanie potraw i napojów;
- sporządzanie lub wykańczanie potraw w obecności konsumenta (tranżerowanie mięsa, filetowanie ryb, grillowanie potraw, flambiowanie zakąsek i deserów, sporządzanie zakąsek gorących i zimnych oraz ich doprawianie, sporządzanie i serwowanie koktajli bezalkoholowych i alkoholowych);
- posługiwanie się narzędziami i przyrządami typu: tace, wózki kelnerskie do serwowania potraw, przyrządy do otwierania puszek i butelek, sztucze do serwowania potraw;
- obsługiwanie maszyn i urządzeń stosowanych w części handlowej zakładu gastronomicznego, np.: elektronicznych kas kelnerskich, kalkulatorów, komputerów, kostkarek do lodu;
- zmiana nakryć i obrusów w obecności konsumenta;
- sprzątanie ze stołów z zachowaniem odpowiedniej kolejności i warunków higienicznych;
- inkasowanie należności, rozliczanie z pobranych potraw i napojów oraz dziennego utargu;
- utrzymywanie porządku na stanowisku pracy oraz przestrzeganie zasad bhp, ppoż. i sanitarno-higienicznych;
- obsługiwanie uczestników przyjęć okolicznościowych z uwzględnieniem obowiązujących zasad nakrywania stołów, rozsadzania gości, pierwszeństwa obsługi;
- opracowywanie karty potraw i napojów na przyjęcia okolicznościowe;
- propagowanie nowych wyrobów kulinarnych i napojów.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- obsługiwanie gości hotelowych i ewentualnie przygotowywanie prostych posiłków.

Barista (Kod: 513201)

Synteza zawodu:

Barista zajmuje się komponowaniem mieszanek kawowych, parzeniem i podawaniem kawy oraz napojów kawowych.

Opis pracy:

Barista jest zawodem o charakterze usługowo-artystycznym.

Celem pracy w zawodzie barista jest takie dobranie gatunków kawy, ich proporcji, aby powstał napój spełniający oczekiwania klienta.

W pracy w zawodzie barista niezwykle ważna jest wiedza na temat gatunków kaw, ich jakości, dobierania proporcji składników, jak i sposobów przygotowywania oraz serwowania klientowi. Barista serwuje różne rodzaje kaw, takie jak: espresso, americano, cafe latte, latte macchiato, con panna, doppio, capuccino, ice coffee, coretto itp.

Specjalizuje się także w przygotowywaniu kawy artystycznej (z dodatkami, wielowarstwowe, ozdobione rysunkami na piance z mleka), które poza walorami smakowymi intrygują również formą wizualną. Sztukę tworzenia rysunków i wzorów z mleka na powierzchni kawy nosi nazwę latte art.

Barista służy radą klientom w wyborze napojów. Może także przygotowywać napoje na wynos.

Barista po wydaniu klientowi zamówienia dokonuje z nim rozliczenia i przyjmuje płatność za nabyte napoje. Ponadto sporządza dokumentację dotyczącą ilościowej i jakościowej sprzedaży napojów oraz innych produktów będących w ofercie, np. kawiarni, w której pracuje.

Sposoby wykonywania pracy:

Barista wykonuje pracę ręcznie, z zastosowaniem właściwych narzędzi. Jego działania polegają m.in. na:

- informowaniu klientów o oferowanych napojach i innych produktach, uwzględniając np. informacje o promocjach oraz polecanych specjalnościach,
- wybieraniu najlepszych jakościowo produktów,
- dobieraniu gatunków kawy, ich proporcji i innych składników według ogólnie dostępnych lub własnych receptur,
- przygotowywaniu i serwowaniu kawy,
- dbaniu o sprzęt wykorzystywany do przygotowywania napojów kawowych,
- nadzorowaniu nad przechowywanym towarem, odpowiednim magazynowaniu,

- uzupełnianiu zapasów magazynowych,
- wypełnianiu dokumentacji wewnętrznej,
- obsłudze kasy fiskalnej,
- dbaniu o dobry wizerunek lokalu.

Ponadto w swojej pracy barista uwzględnia wymagania związane z aspektami sanitarno-higienicznymi, zasadami i przepisami bezpieczeństwa oraz higieny pracy, zasadami ochrony przeciwpożarowej, zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej (Good Hygienic Practice – GHP), zasadami Dobrej Praktyki Produkcyjnej (Good Manufacturing Practice – GMP), zasadami systemu Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli (Hazard Analysis and Critical Control Points – HACCP), instrukcjami stanowiskowymi i procedurami wewnątrzlokalowymi.

Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie:

Obecnie do podjęcia pracy w zawodzie barista wymagane jest wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadniczej szkoły zawodowej) w zawodach z obszaru gastronomicznego. Natomiast przez pracodawców preferowane jest wykształcenie na poziomie technikum lub branżowej szkoły II stopnia w zawodach z obszaru gastronomicznego.

Pracę w zawodzie barista może wykonywać osoba, która:

- została przyuczona do zawodu lub posiada doświadczenie w branży gastronomicznej,
- uzyskała doświadczenie w trakcie wykonywania prac w zawodzie,
- odbyła szkolenie zorganizowane w firmie specjalizującej się w parzeniu różnego rodzaju kaw.

Podjęcie pracy w zawodzie barista ułatwiają:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w pokrewnym zawodzie szkolnym kelner, kucharz lub technik żywienia i usług gastronomicznych,
- świadectwa potwierdzające kwalifikacje:
 - TG.10 Wykonywanie usług kelnerskich oraz TG.11 Organizacja usług gastronomicznych w zawodzie pokrewnym kelner, lub
 - TG.07 Sporządzanie potraw i napojów oraz TG.16 Organizacja żywienia i usług gastronomicznych w zawodzie pokrewnym technik żywienia i usług gastronomicznych, lub
 - TG.07 Sporządzanie potraw i napojów w zawodzie pokrewnym kucharz,

- świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski w zawodzie (pokrewnym) kelner, nadawane w ramach kształcenia rzemieślniczego po zdaniu egzaminu organizowanego przez Izby Rzemieślnicze.

Barman (Kod: 513202)

Synteza zawodu:

Barman przygotowuje, eksponuje, wydaje (sprzedaje) oraz serwuje konsumentom napoje w różnego rodzaju barach i restauracjach otwartej i zamkniętej sieci placówek gastronomicznych.

Opis pracy:

Barman zajmuje się doбором składników do napojów zarówno alkoholowych, jak i bezalkoholowych, właściwym określaniem ich proporcji oraz przygotowywaniem koktajli zgodnie z oczekiwaniami klienta.

Obowiązkiem barmana jest również realizowanie zadań organizacyjnych związanych z funkcjonowaniem baru, w tym dbanie o porządek, realizowanie zamówień i utrzymywanie urządzeń barowych we właściwym stanie technicznym i higienicznym. Ważnym elementem pracy barmana jest także utrzymywanie właściwych relacji z klientami.

Sposoby wykonywania pracy:

- Praca barmana polega m.in. na:
- organizowaniu stanowiska pracy w barze,
- obsłudze gości w barze, stosowaniu technik przygotowywania serwowania napojów alkoholowych i bezalkoholowych,
- dobieraniu najlepszych jakościowo produktów,
- dbaniu o sprzęt niezbędny do wykonywania pracy,
- nadzorowaniu stanów magazynowych oraz wypełnianie dokumentacji wewnętrznej,
- dbaniu o dobry wizerunek i porządek w lokalu.

Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie:

Do podjęcia pracy w zawodzie barman wystarczające jest wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadnicza szkoła zawodowa) w zawodzie pokrewnym kucharz.

Pracodawcy najchętniej zatrudniają jednak osoby, które ukończyły szkołę branżową II stopnia lub technikum w zawodach pokrewnych z obszaru gastronomicznego (odpowiednio: technik żywienia i usług gastronomicznych lub kelner).

W zawodzie barman nie występują specyficzne wymagania w zakresie tytułów zawodowych, kwalifikacji oraz uprawnień dla kandydata do pracy.

Podjęcie pracy w zawodzie ułatwiają:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje pełne w zawodach pokrewnych kucharz, kelner lub technik żywienia i usług gastronomicznych, uzyskiwany w toku edukacji formalnej, potwierdzany przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne,
- dyplomy potwierdzające kwalifikacje cząstkowe:
 - o **TG.07** Sporządzanie potraw i napojów i/lub TG.10 Wykonywanie usług kelnerskich, wydawane przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne po ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego,
- świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski w zawodzie (pokrewnym) kelner lub kucharz, nadawane w ramach kształcenia rzemieślniczego.

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu w zawodzie barman są m.in.:

- suplementy Europass (w języku polskim i angielskim), wydawane na prośbę zainteresowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe) oraz Izby Rzemieślnicze (do świadectwa czeladniczego i dyplomu mistrzowskiego),
- certyfikat potwierdzający kwalifikację rynkową „Serwis napojów mieszanych i alkoholi”, wprowadzoną do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji,
- zaświadczenia z odbytych innych szkoleń dotyczących technik barmańskich,
- udokumentowane doświadczenie w pracy w gastronomii,
- certyfikat lub zaświadczenie potwierdzające znajomość języka obcego w stopniu komunikatywnym (preferowana jest znajomość języka angielskiego).

Sommelier (Kod: 513203)

Synteza zawodu:

Sommelier zajmuje się dobieraniem gatunków win do serwowanych potraw, doradzaniem klientowi w wyborze wina oraz jego serwowaniem, a także buduje kartę win, zarządza jego zakupami i magazynowaniem. Może także prowadzić szkolenia połączone z degustacją win.

Opis pracy:

Sommelier jest zawodem o charakterze usługowym. Celem jego pracy jest umiejętne doradzanie klientom wyboru odpowiedniego gatunku alkoholu, z uwzględnieniem zamówionej potrawy, okoliczności oraz gustu klienta. Do tego niezbędna jest mu m.in. wiedza o winie (enologia), o sposobach jego degustacji i serwowania.

Sommelier potrafi odczytywać zawartość etykiety wina, a na podstawie barwy, zapachu, smaku, posmaku, aromatu, określa pochodzenie, gatunek wina, rocznik trunku oraz jego dojrzałość i przydatność do spożycia.

Swoją szeroką wiedzę nie tylko o winie i kulinariach, ale też o innych alkoholach, koktajlach i napojach bezalkoholowych (kawie, herbacie, wodzie mineralnej) wykorzystuje, budując kartę win dostosowaną do rodzaju podawanych w lokalu potraw.

Sommelier selekcjonuje i serwuje klientom wina i inne alkohole (np. cydr), wody gastronomiczne oraz cygara. Przed podaniem klientowi trunku, prezentuje go i opowiada ciekawostki o kraju pochodzenia, regionie, winnicy i historii konkretnego wina. Otwiera i podaje wina w odpowiednich kieliszkach i w odpowiedniej temperaturze.

W zawodzie sommelier istotne jest przestrzeganie zasad przechowywania wina w odpowiednich warunkach, przestrzeganie norm jakościowych (w tym oceny organoleptycznej) oraz śledzenie trendów w dziedzinie winiarstwa.

Sommelier może także odpowiadać za prowadzenie ewidencji win oraz negocjacji z dostawcami.

Sommelier z dużym doświadczeniem zawodowym może prowadzić szkolenia, połączone z degustacją trunku. W trakcie szkoleń uczestnicy uczą się m.in. prowadzenia analizy konsystencji, smaku, zapachu, odcienia wina i pawiego ogona. W praktyce zakres jego zadań często łączony jest z obowiązkami kelnera lub barmana.

Sposoby wykonywania pracy:

Sommelier wykonuje prace ręcznie, z zastosowaniem właściwych narzędzi. Jego praca polega m.in. na:

- tworzeniu karty win dostosowanej do rodzaju podawanych potraw w lokalu,
- doradzaniu klientom przy wyborze wina,
- opowiadaniu z pasją o winie i wszystkim, co wina dotyczy,
- prezentowaniu i otwieraniu butelki z winem,
- stosowaniu techniki dekantacji win (celem dekantacji jest oddzielenie wina od cząstek stałych i odpowiednie dotlenienie trunku),
- dobieraniu odpowiedniego szkła do serwowanego wina,
- prowadzeniu degustacji i określaniu jakości wina,

- selekcjonowaniu dostarczonego wina,
- serwowaniu wina, innych alkoholi i napojów bezalkoholowych oraz wody,
- dbaniu o sprzęt wykorzystywany do podawania wina,
- nadzorowaniu przechowywanego towaru i odpowiednim magazynowaniu,
- uzupełnianiu zapasów magazynowych,
- wypełnianiu dokumentacji wewnętrznej,
- obsłudze kasy fiskalnej,
- dbaniu o dobry wizerunek lokalu.

Ponadto w swojej pracy sommelier uwzględnia wymagania związane z aspektami sanitarno-higienicznymi, zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, zasadami ochrony przeciwpożarowej, zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej (Good Hygienic Practice – GHP), zasadami Dobrej Praktyki Produkcyjnej (Good Manufacturing Practice – GMP), zasadami systemu Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli (Hazard Analysis and Critical Control Points – HACCP), instrukcjami stanowiskowymi i procedurami wewnątrzlokalowymi.

Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie:

Obecnie do podjęcia pracy w zawodzie sommeliera preferowane jest wykształcenie średnie na poziomie technikum lub branżowej szkoły II stopnia w zawodach z obszaru gastronomicznego.

W zawodzie sommelier nie jest wymagane posiadanie tytułów zawodowych, kwalifikacji i uprawnień, premiowane są certyfikaty, świadectwa potwierdzające wiadomości i umiejętności przydatne do wykonywania powierzonych zadań.

Pracę w zawodzie sommelier może wykonywać osoba, która:

- została przyuczona do zawodu lub posiada doświadczenie w branży gastronomicznej,
- uzyskała doświadczenie w trakcie wykonywania prac w zawodzie,
- odbyła kurs sommelierski, szkolenia z dziedziny wiedzy o rodzajach winach, technik jego prawidłowej degustacji czy odpowiedniego serwowania zorganizowane przez wyspecjalizowane firmy szkoleniowe lub organizacje branżowe.

Podjęcie pracy w tym zawodzie ułatwiają:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w pokrewnym zawodzie szkolnym kelner lub technik żywienia i usług gastronomicznych,
- świadectwa potwierdzające kwalifikacje:

- TG.10 Wykonywanie usług kelnerskich oraz TG.11 Organizacja usług gastronomicznych, w zawodzie pokrewnym kelner,
- TG.07 Sporządzanie potraw i napojów oraz TG.16 Organizacja żywienia i usług gastronomicznych, w zawodzie pokrewnym technik żywienia i usług gastronomicznych,
- świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski w zawodzie (pokrewnym) kelner, nadawane w ramach kształcenia rzemieślniczego po zdaniu egzaminu organizowanego przez Izby Rzemieślnicze.

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu w zawodzie sommelier są m.in.:

- suplementy Europass do dyplomu (w języku polskim i angielskim), wydawane na prośbę zainteresowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne oraz Izby Rzemieślnicze,
- certyfikaty lub zaświadczenia potwierdzające doskonalenie w zakresie trendów na rynku winiarskim,
- certyfikat lub zaświadczenie potwierdzające znajomość języka obcego w stopniu komunikatywnym (preferowana jest znajomość języka angielskiego).

Wydawca posiłków/bufetowy (524601)

Synteza zawodu:

Wydawca posiłków/bufetowy zamawia u wewnętrznego lub zewnętrznego wytwórcy posiłki i wydaje je klientom.

Opis pracy:

Wydawca posiłków/bufetowy jest zawodem o charakterze usługowym. Pracownik zatrudniony w tym zawodzie przygotowuje bufet/stanowisko do wydawania posiłków. Przyjmuje gotowe posiłki od dostawcy. Ewentualnie może samodzielnie przygotowywać posiłki typu kanapki, przekąski z gotowych surowców posiłki.

Odpowiada za ekspozycję, porcjowanie i dekorowanie oferowanych potraw. Służy radą klientom w wyborze potraw, napojów. Może także pakować posiłki zamawiane przez klientów na wynos. Po wydaniu klientowi zamówienia, dokonuje z nim rozliczenia i przyjmuje płatność za nabyte posiłki lub produkty spożywcze. Ponadto sporządza dokumentację dotyczącą ilościowej i jakościowej sprzedaży posiłków oraz produktów spożywczych, uzupełnia lub zamawia dane potrawy lub produkty spożywcze.

Sposoby wykonywania pracy:

Wydawca posiłków/bufetowy wykonuje prace ręcznie z zastosowaniem właściwych narzędzi. Jego praca polega m.in. na:

- informowaniu klientów o oferowanych potrawach i napojach w kontekście indywidualnych wskazań i przeciwwskazań, uwzględniając oferowane promocje oraz specjalności kuchni, itp.,
- dobieraniu odpowiednich pojemników w celu zapakowania posiłków i możliwości zabrania posiłków na wynos,
- przygotowywaniu niezbędnych naczyń, zastaw celem zaserwowania posiłków,
- przygotowywaniu prostych potraw oraz ewentualnym ich podgrzaniem,
- uzupełnianiu lodówek, barów sałatkowych, bufetów, itp.,
- prowadzeniu dokumentacji dotyczącej rozliczenia ilości sprzedanych posiłków.

Ponadto w swojej pracy wydawca posiłków / bufetowy uwzględnia wymagania związane z aspektem sanitarno-higienicznymi, zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, zasadami ochrony przeciwpożarowej, zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej (GHP), zasadami Dobrej Praktyki Produkcyjnej (GMP), zasadami systemu Analiza Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli (HACCP), instrukcjami stanowiskowymi i procedurami wewnątrzzakładowymi.

Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie:

Obecnie do podjęcia pracy w zawodzie wydawca posiłków/bufetowy wymagane jest wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadniczej szkoły zawodowej) w zawodach z obszaru gastronomicznego. Natomiast przez pracodawców preferowane jest wykształcenie na poziomie technikum lub branżowej szkoły II stopnia w zawodach z obszaru gastronomicznego.

Pracę w zawodzie wydawca posiłków / bufetowy może wykonywać osoba, która:

- została przyuczona do zawodu lub posiada doświadczenie w branży gastronomicznej, przemyśle spożywczym,
- uzyskała doświadczenie w trakcie wykonywania prac w zawodzie,
- odbyła szkolenie zorganizowane w firmie specjalizującej się w wydawaniu posiłków,

Podjęcie pracy w zawodzie wydawca posiłków / bufetowy ułatwiają:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w pokrewnym zawodzie szkolnym kelner lub technik żywienia i usług gastronomicznych,
- świadectwa potwierdzające kwalifikacje:

- o TG.10 Wykonywanie usług kelnerskich oraz TG.11 Organizacja usług gastronomicznych w zawodzie pokrewnym kelner,
- lub świadectwa potwierdzające kwalifikacje:
 - o TG.07 Sporządzanie potraw i napojów oraz TG.16 Organizacja żywienia i usług gastronomicznych w zawodzie pokrewnym technik żywienia i usług gastronomicznych,
- świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski w zawodzie (pokrewnym) kelner, nadawane w ramach kształcenia rzemieślniczego po zdaniu egzaminu organizowanego przez Izby Rzemieślnicze.

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu wydawca posiłków / bufetowy są m.in.:

- suplementy Europass (w języku polskim i angielskim), wydawane na prośbę zainteresowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne oraz Izby Rzemieślnicze,
- certyfikaty lub zaświadczenia potwierdzające doskonalenie w zakresie organizacji wydawania posiłków.

PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE

Grupa ta obejmuje zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest przy zastosowaniu prostych narzędzi i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych przypadkach wymaga wysiłku fizycznego.

Wykonywanie zawodów występujących w grupie „pracownicy wykonujący prace proste” wymaga posiadania wykształcenia (minimum) podstawowego.

Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food (Kod: 941101)

Synteza zawodu:

Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food zajmuje się przygotowywaniem posiłków w punktach gastronomicznych. Jest odpowiedzialny za jakość, szybkość przygotowania i bezpieczeństwo zdrowotne przygotowywanych posiłków.

Opis pracy:

Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food odpowiedzialny jest za przygotowywanie posiłków według określonej receptury. Odpowiada także za właściwy dobór surowców i półproduktów, ich świeżość i jakość. Przygotowuje stanowisko pracy: dotyczy to potrzebnych urządzeń gastronomicznych, narzędzi kuchennych oraz surowców i półproduktów, z których przygotowywane są posiłki. Pracownik zajmuje się ich transportem z magazynu lub chłodni na stanowisko pracy.

Osoba wykonująca ten zawód stosuje systemy zapewniające bezpieczeństwo żywienia. Odpowiada za czystość i higienę w miejscu pracy i higienę osobistą. Praca jest wykonywana najczęściej pod nadzorem szefa lub menedżera kuchni. Pracownik odpowiada na swoim stanowisku pracy za bezpieczeństwo żywności zgodnie z wdrożonym, w zatrudniającej go firmie, systemem HACCP.

Sposoby wykonywania pracy:

Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food wykonuje pracę, która polega m.in. na:

- przygotowywaniu stanowiska pracy, tj. uruchamianiu urządzeń gastronomicznych (np. grill, frytkownica, kuchenka, toster) oraz przygotowywaniu narzędzi pracy (np. noże, łyżki, patelnie, cedzaki),
- transporcie surowców i półproduktów z miejsca przechowywania do stanowiska pracy,
- przygotowywaniu surowców i półproduktów, z których wykonywane są potrawy (czynności obróbki wstępnej brudnej i czystej, tj. mycie, oczyszczanie, płukanie, krojenie, osuszanie itp.),
- przygotowywaniu posiłków według określonej receptury, komponowaniu zestawów w określonym czasie,
- pakowaniu przygotowanych posiłków w opakowania jednorazowe,
- sprzątnięciu miejsca pracy i utrzymaniu czystości urządzeń gastronomicznych i narzędzi kuchennych.

Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie:

Obecnie do podjęcia pracy w zawodzie pracownik przygotowujący posiłki typu fast food preferowane jest wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadnicza szkoła zawodowa) w zawodzie pokrewnym kucharz lub na poziomie technikum w zawodzie pokrewnym technika żywienia i usług gastronomicznych.

Pracodawcy zatrudniają jednak również osoby posiadające wykształcenie podstawowe i gimnazjalne, które zdobywają wiedzę i doświadczenie na drodze szkolenia praktycznego (przyuczenia) na stanowisku pracy w punkcie gastronomicznym.

Podjęcie pracy w zawodzie ułatwiają:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje wyodrębnione w zawodach szkolnych (pokrewnych): kucharz lub technik żywienia i usług gastronomicznych,
- ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego i zdanie egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, potwierdzającego kwalifikację cząstkową:
 - TG.07 Sporządzanie potraw i napojów, w szkolnym zawodzie (pokrewnym) kucharz lub technik żywienia i usług gastronomicznych,
 - TG.16 Organizacja żywienia i usług gastronomicznych, w szkolnym zawodzie (pokrewnym) technik żywienia i usług gastronomicznych,
- świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski w zawodzie kucharz, uzyskane po spełnieniu wymagań formalnych i zdaniu egzaminu organizowanego przez Izby Rzemieślnicze.

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu pracownika przygotowującego posiłki typu fast food mogą być m.in.:

- suplement Europass (w języku polskim i angielskim), wydawany na prośbę zainteresowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe) oraz Izby Rzemieślnicze (do świadectwa czeladniczego i dyplomu mistrzowskiego),
- udokumentowane doświadczenie na identycznym lub pokrewnym stanowisku pracy.

Pomoc kuchenna (Kod: 941201)

Zadania i czynności:

Celem pracy pomocy kuchennej jest wykonywanie różnych czynności związanych z przygotowaniem i wstępną obróbką artykułów spożywczych, które są używane przez kucharza do sporządzania dań i posiłków. Do obowiązków pomocy kuchennej należy także utrzymanie czystości naczyń (garnków, patelni, brytfann), narzędzi (łyżek, noży, chochli) oraz zmechanizowanego sprzętu gospodarstwa domowego, mebli (stołów, blatów), oraz pomieszczeń kuchennych i zaplecza gastronomicznego.

Pomoc kuchenna wykonuje czynności i zadania zlecone jej przez kucharza, pracując pod jego ścisłym nadzorem.

Obróbka artykułów spożywczych polega na myciu, obieraniu i rozdrabnianiu (krojeniu, szatkowaniu, dzieleniu na części). W zakładach żywienia zbiorowego, zwłaszcza tam, gdzie o jednej porze stołuje się wielu konsumentów, pomoc kuchenna musi przygotowywać duże ilości półproduktów, np. ziemniaków, warzyw na zupę lub na jarzyny czy surówki. Obieranie, np. ziemniaków i krojenie ich m.in. na frytki czy szatkowanie warzyw itp. pomoc kuchenna wykonuje maszynowo, przy użyciu zmechanizowanych urządzeń gastronomicznych i profesjonalnych robotów kuchennych z napędem elektrycznym. Sprzęt ten przyspiesza i usprawnia np. krojenie pieczywa, wędlin, mielenie mięsa czy miksowanie jarzyn na zupę-krem.

Wiele czynności pomoc kuchenna wykonuje ręcznie: mycie warzyw, sprawianie mięsa, drobiu czy ryb, wyrabianie niektórych typów ciasta. Używa przy tym prostych narzędzi kuchennych: noże, skrobaczki, tasaki. Ręcznie odcedza ziemniaki, jarzyny, makaron, a także obsmaża mięso, smaży kotlety, naleśniki.

Pracując w barze lub restauracji pomoc kuchenna w ciągu dnia ma okresy przerwy, gdy przychodzi mniej gości, w porze zaś, np. obiadów i kolacji następuje spiętrzenie pracy. Przerwy są wykorzystywane na przygotowanie zapasów produktów i półproduktów. Restauracje oferują swoim klientom bogatą listę potraw i dań; oprócz dań „z karty”, przystawek i dodatków proponowane są także dania na zamówienie. Obciąża to także pomoc kuchenną, która oprócz stałych zajęć (np. panierowanie, szpikowanie, obsmażanie, wyrabianie ciasta na kluski) musi przygotować produkty dysponowane przez kucharza na bieżąco. Rzadko też zdarza się, że w restauracji zwierzchnik powierza pomocy kuchennej samodzielne wykonywanie potraw i dań.

Na innych zasadach pracują placówki tzw. żywienia zamkniętego, np. stołówki szkolne, przedszkolne czy pracownicze, które wydają posiłki o stałych porach i mają stałą liczbę konsumentów. Przeważnie też posiłki składają się z jednego lub najwyżej - kilku zestawów dań. Tu jednak, a także np. w barach mlecznych, pomoc kuchenna ma większą samodzielność. Musi jednak być bardziej wszechstronna i mieć wyższe kwalifikacje formalne lub co najmniej doświadczenie. Oprócz wykonywania czynności pomocniczych czasem wyręcza ona kucharza, sama wykonuje niektóre dania, często też ma bezpośredni kontakt z konsumentami, wydając im posiłki i udzielając rad i informacji na temat diety, smaku, walorów odżywczych, a nawet receptury.

Warunki podjęcia pracy w zawodzie:

Do podjęcia pracy w zawodzie pomoc kuchenna nie jest wymagane posiadanie wykształcenia gastronomicznego. Pracodawcy zatrudniają również osoby posiadające wykształcenie podstawowe i gimnazjalne, które zdobywają wiedzę i doświadczenie

na drodze szkolenia praktycznego (przyuczenia) na stanowisku pracy w punkcie gastronomicznym.

Preferowane jest wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadnicza szkoła zawodowa) w zawodzie pokrewnym kucharz lub na poziomie technikum w zawodzie pokrewnym technika żywienia i usług gastronomicznych w sytuacji, gdy osoba sprawująca funkcję pomocy kuchennej traktuje ją jako wstęp do kariery kucharza lub rodzaj placówki, w której osoba miałaby podjąć pracę wymaga większej samodzielności.

Pracując w kontakcie z żywnością należy mieć aktualną książeczkę sanitarno-epidemiologiczną, potwierdzającą brak nosicielstwa chorób zakaźnych.

Zmywacz naczyń (Kod: 941202)

Synteza zawodu:

Pomaga w kuchni w restauracjach, hotelach, barach, pubach, stołówkach, pensjonatach, w firmach cateringowych zmywając naczynia, sztucce, przybory i urządzenia kuchenne; wykonuje prace porządkowe w kuchni.

Zadania zawodowe:

- sortowanie brudnych naczyń, sztućców i przyborów kuchennych przeznaczonych do zmywania zgodnie z zasadami ich mycia i konserwacji;
- zmywanie ręczne naczyń, sztućców i przyborów do gotowania za pomocą środków myjących zgodnie z zasadami ich mycia i konserwacji, wycieranie do sucha i odkładanie ich na miejsce;
- wkładanie naczyń, sztućców i przyborów kuchennych do zmywarki, umieszczenie w podajniku zmywarki środka myjącego, uruchomienie wybranego programu zmywania, wyjmowanie naczyń i przyborów ze zmywarki i odkładanie ich na miejsce;
- sprzątnięcie i mycie stołów, powierzchni kuchennych, kuchni, obszarów, w których przygotowywane są posiłki i miejsc obsługi;
- utrzymanie porządku w miejscu pracy, kontrolowanie stanu środków myjących i zgłaszanie przełożonemu zapotrzebowania na nowe środki myjące;
- przestrzeganie zasad etyki, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- wykonywanie prostych prac przy wstępnym przygotowywaniu składników potraw, takich jak: przenoszenie składników, ich mycie, sortowanie, obieranie itp.

Źródło:

- *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,*
- *INFOdoradca+Informacje o zawodach.*
Źródła dostępne są na portalu <http://psz.praca.gov.pl/>, oraz
- *Doradca 2000*
Źródła dostępne są na <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/doradca-2000/-/doradca2000>
- <https://www.ore.edu.pl/>

KOMPENDIUM WIEDZY

Przydatne strony WWW

„Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy” oraz baza „INFOdoradca + Informacje o zawodach” dostępne są na portalu Publicznych Służb Zatrudnienia <http://psz.praca.gov.pl/>.

Rejestr instytucji szkoleniowych (lista tematyki szkoleń realizowanych przez instytucje szkoleniowe - w tym kursy prawa jazdy) dostępne są na stronie <http://stor.praca.gov.pl/>.

Wykaz uczelni wyższych dostępny jest na stronie <http://wybierzstudia.nauka.gov.pl>. „Wybierz Studia” zawiera oficjalne informacje o kierunkach studiów. Znajdują się tu sprawdzone i rzetelne informacje pochodzące z czterech źródeł: stale aktualizowanych danych z oficjalnej bazy o szkolnictwie wyższym Logo - POLon, ocen kierunków studiów dokonywanych przez Polską Komisję Akredytacyjną, ocen działalności naukowej dokonywanych przez Komitet Ewaluacji Jednostek Naukowych oraz informacji przestanych przez uczelnie.

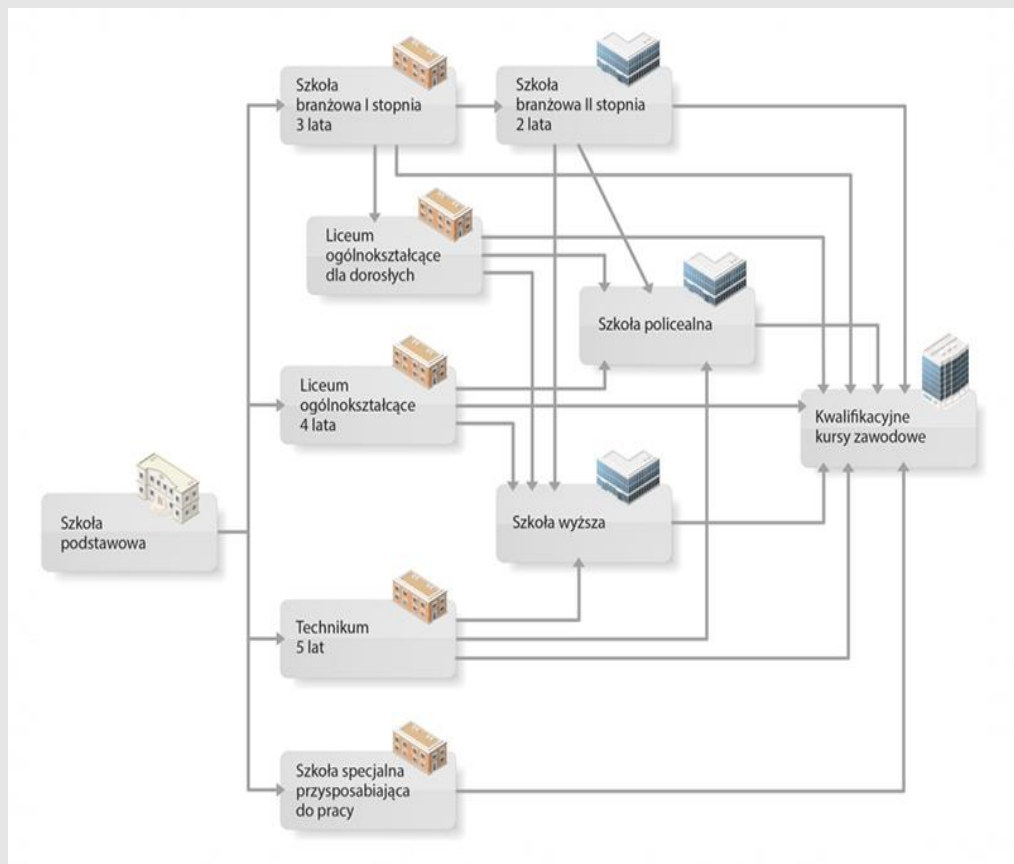
Wykazy szkół i placówek każdego szczebla zamieszczony jest na stronie <https://cie.men.gov.pl/>. Warto poszukiwać informacji o szkołach i kierunkach kształcenia na stronie Kuratorium Oświaty.

Źródłem informacji o ofercie szkolnictwa od poziomu podstawowego do wyższego i studiów podyplomowych są informatory edukacyjne np. <http://www.idea.media.pl/>.

Katalog zawodów, w których prowadzi kształcenie zawodowe powiat chojnicki zamieszczony jest na Platformie Internetowej Sieci Wsparcia Doradztwa Zawodowego w Powiecie Chojnickim <http://www.swdz-chojnice.pl>.

Ścieżki edukacyjne (na podstawie <https://doradztwo.ore.edu.pl>)

Schemat obowiązujący absolwentów szkoły podstawowej od 1 września 2019.



III. MOŻLIWOŚCI KSZTAŁCENIA SZKOLNEGO W ZAWODACH BADANEJ BRANŻY W POWIECIE CHOJNICKIM ORAZ POWIATACH OŚCIENNYCH

Spośród wszystkich zawodów wymienionych w katalogu w dziale 1, nauczanie w systemie oświaty prowadzone jest w czterech zawodach:

- technik technologii żywności,
- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- kucharz,
- kelner.

W powiecie chojnickim, w roku szkolnym 2020/21 była możliwość zdobycia kwalifikacji w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych oraz kucharz. Edukację w tych zawodach prowadziły następujące szkoły:

w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych:

Technikum nr 2 w Chojnicach

Adres: ul. Dworcowa 1

89-600 Chojnice

Telefon: 52 397 49 40

Strona internetowa: <http://www.technikum2chojnice.pl>

w zawodzie kucharz:

Zespół Szkół nr 2 w Chojnicach

Branżowa Szkoła I stopnia nr 2

Branżowa Szkoła I stopnia specjalna nr 2

Adres: ul. Angowicka 45

89- 600 Chojnice

Telefon: 52 397 24 71

Strona internetowa: <http://www.zsp2.chojnice.pl/>

Zespół Szkół w Malachinie

Branżowa Szkoła I stopnia im. Augustyna Szpręgi

Branżowa Szkoła I stopnia specjalna im. Augustyna Szpręgi

Adres: Malachin, ul. Główna 11,

89-650 Czersk

Telefon: 52 398 60 88

Strona internetowa: <https://www.malachin.edu.pl/>

Zespół Szkół w Brusach

Branżowa Szkoła I stopnia im. Kazimierza Sikorskiego w Brusach

Adres: ul. Ogrodowa 2

89-632 Brusy

Telefon: 52 398 24 54

Strona internetowa: <https://zsbrusy.pl/>

Zgodnie z informacją uzyskaną z Wydziału Edukacji i Sportu Starostwa Powiatowego w Chojnicach:

naukę zawodu **technik usług gastronomicznych** w roku szkolnym 2020/2021 objęto:

Technikum nr 2 w Chojnicach

I klasa – 25 osób;

II klasa – 60 osób;

III klasa – 27 osób;

IV klasa – 27 osób;

naukę zawodu **kucharz** w roku szkolnym 2020/2021 objęto:

Zespół Szkół nr 2 w Chojnicach

Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Chojnicach

I klasa – 13 osób;

II klasa – 26 osób;

III klasa – 10 osób;

Zespół Szkół nr 2 w Chojnicach

Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna w Chojnicach

I klasa – 0 osób;

II klasa – 3 osoby;

III klasa – 2 osoby;

Zespół Szkół w Malachinie

Branżowa Szkoła I stopnia im. Augustyna Szpręgi w Malachinie

I klasa – 9 osób;

II klasa – 14 osób;

III klasa – 10 osób;

Zespół Szkół w Malachinie

Branżowa Szkoła I stopnia specjalna im. Augustyna Szpręgi w Malachinie

- I klasa – 0 osób;
- II klasa – 2 osób;
- III klasa – 1 osoba;

Branżowa Szkoła I stopnia im. Kazimierza Sikorskiego w Brusach

- I klasa – 5 osób;
- II klasa – 10 osób;
- III klasa – 3 osoby;

A zatem w ramach edukacji szkolnej 2020/21, w sześciu szkołach na terenie powiatu chojnickiego w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych oraz kucharz uczyło się łącznie 247 uczniów.

W powiatach ościennych, tj.: w powiecie bytowskim, kościerskim, starogardzkim, sępoleńskim oraz tucholskim, jest możliwość zdobycia kwalifikacji w następujących zawodach (rekrutacja 2021/2022):

POWIAT BYTOWSKI

Technik żywienia i usług gastronomicznych

Zespół Szkół Ekonomiczno-Usługowych im. Stanisława Staszica w Bytowie Technikum nr 2 w Bytowie

Adres: ul. Hieronima Derdowskiego 3, 77-100 Bytów
Telefon: tel: 59 822 30 14
Strona internetowa: <http://www.zseu.edu.pl/>

Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Łodzierzy Technikum w Łodzierzy

Adres: Łodzierz 11, 77-200 Miastko
Telefon: 59 857 24 09
Strona internetowa: <http://lodzierz.pl/>

Kucharz

Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Bytowie

Branżowa Szkoła I stopnia nr 1 w Bytowie

Adres: ul. Sikorskiego 35, 77-100 Bytów

Telefon: 59 822 30 06

Strona internetowa: <http://www.zspbytow.pl/>

Specjalny Ośrodek Szkolno – Wychowawczy im. Dzieci Europy w Bytowie

Branżowa Szkoła I stopnia specjalna nr 1 w Bytowie

Adres: ul. Jana Styp-Rekowskiego 2A, 77-100 Bytów

Telefon: 59 822 25 89

Strona internetowa: <http://www.sosw-bytow.com.pl/>

Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Łodziery

Branżowa Szkoła I stopnia

Adres: Łodziery 11, 77-200 Miastko

Telefon: 59 857 24 09

Strona internetowa: <http://lodzierz.pl/>

Prywatne Centrum Edukacyjne MARMOŁOWSKI s.c.

Szkoła Branżowa w Bytowie

Adres: ul. Drzymały 26a, 77-100 Bytów (sekretariat)

Telefon: tel: 59 822 50 05

Strona internetowa: <http://www.marmolowski.pl/>

POWIAT CZŁUCHOWSKI

Technik technologii żywności

Zespół Szkół Technicznych

Technikum ZST Człuchów

Adres: ul. Koszalińska 2; 77-300 Człuchów

Telefon 598 343 491

Strona internetowa: <http://www.zstczluchow.pl>

Technik żywienia i usług gastronomicznych

Zespół Szkół Technicznych

Technikum ZST Człuchów

Adres: ul. Koszalińska 2; 77-300 Człuchów

Telefon: 598 343 491

Strona internetowa: <http://www.zstczluchow.pl>

Zespół Szkół Agrobiznesu w Człuchowie
Technikum Żywnienia i Usług Gastronomicznych

Adres: ul. Parkowa 2; 77-300 Człuchów

Telefon: 598 342 507

Strona internetowa: <http://www.zsa-czluchow.pl>

Kucharz

Zespół Szkół Ponadpodstawowych
Branżowa Szkoła I Stopnia

Adres: ul. Leśna 2; 77-330 Czarne

Telefon: 598 333 740

Strona internetowa: <http://www.zspczarne.pl>

Młodzieżowy Ośrodek Wychowawczy w Debrznie
Branżowa Szkoła I Stopnia

Adres: ul. Królewska 5; 77-310 Debrzno

Telefon: 598 337 285

Strona internetowa: <http://www.mowdebrzno.pl/>

Zespół Szkół Technicznych
Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 1

Adres: ul. Koszalińska 2; 77-300 Człuchów

Telefon 598 343 491

Strona internetowa: <http://www.zstczluchow.pl>

Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Człuchowie
Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 2

Adres: ul. Stefana Batorego 24; 77-300 Człuchów

Telefon: 598 342 416

Strona internetowa: <https://osw-czluchow.edupage.org/>

Kelner

Zespół Szkół Ponadpodstawowych
Branżowa Szkoła I Stopnia

Adres: ul. Leśna 2; 77-330 Czarne

Telefon: 598 333 740

Strona internetowa: <http://www.zspczarne.pl>

Zespół Szkół Technicznych

Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 1

Adres: ul. Koszalińska 2; 77-300 Człuchów

Telefon: 598 343 491

Strona internetowa: <http://www.zstczluchow.pl>

Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Człuchowie

Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 2

Adres: ul. Stefana Batorego 24; 77-300 Człuchów

Telefon: 598 342 416

Strona internetowa: <https://osw-czluchow.edupage.org/>

POWIAT KOŚCIERSKI

Technik żywienia i usług gastronomicznych

Powiatowy Zespół Szkół Nr 1

Technikum Nr 1

Adres: ul. Władysława Sikorskiego 1; 83-400 Kościerzyna

Telefon: 586 863 586

Strona internetowa: <http://www.pzs1.pl>

Kucharz

Zespół Kształcenia i Wychowania w Starej Kiszewie

Branżowa Szkoła I Stopnia

Adres: ul. Tysiąclecia 25; 83-430 Stara Kiszewa

Telefon: 586 876 327

Strona internetowa: <http://www.zkiwstarakiszewa.superszkolna.pl>

Kaszubskie Centrum Edukacji

Branżowa Szkoła I Stopnia 'VADEMECUM' w Kościerzynie

Adres: ul. Dworcowa 6; 83-400 Kościerzyna

Telefon: 586 867 988

Strona internetowa: <http://kcevademecum.pl>

(<http://kcevademecum.pl/branzowa-szkola-i-stopnia>)

Integracyjna Prywatna Branżowa Szkoła I Stopnia

Adres: ul. Kalinowa 37; 83-400 Kościerzyna

Telefon: 586 868 484

Strona internetowa: <http://www.montessori.kna.pl>

Powiatowy Zespół Szkół Nr 1

Szkoła Branżowa I Stopnia Nr 1

Adres: ul. Władysława Sikorskiego 1; 83-400 Kościerzyna

Telefon: 586 863 586

Strona internetowa: <http://www.pzs1.pl>

Powiatowy Zespół Szkół Nr 3 w Kościerzynie

Szkoła Branżowa I Stopnia Nr 3 m. Aleksandra Majkowskiego

Adres: ul. Kartuska 48; 83-400 Kościerzyna

Telefon: 586 863 661

Strona internetowa: <http://pzs3nr3koscierzyna.edupage.org>

Szkoła Branżowa w Kościerzynie

Adres: ul. Strzelecka 34; 83-400 Kościerzyna

Telefon: 730 000 498

Strona internetowa: <http://www.BranzowaKoscierzyna.pl/>

Kelner

Kaszubskie Centrum Edukacji

Branżowa Szkoła I Stopnia 'VADEMECUM' W Kościerzynie

Adres: ul. Dworcowa 6; 83-400 Kościerzyna

Telefon: 586 867 988

Strona internetowa: <http://kcevademecum.pl>

(<http://kcevademecum.pl/branzowa-szkola-i-stopnia>)

Powiatowy Zespół Szkół Nr 3 w Kościerzynie

Szkoła Branżowa I Stopnia Nr 3 m. Aleksandra Majkowskiego

Adres: ul. Kartuska 48; 83-400 Kościerzyna

Telefon: 586 863 661

Strona internetowa: <http://pzs3nr3koscierzyna.edupage.org>

POWIAT STAROGARDZKI

Technik żywienia i usług gastronomicznych

Zespół Szkół Ponadpodstawowych Im. Włodzimierza Mykietyna w Skórczu

Branżowa Szkoła II Stopnia

Technikum

Adres: ul. Kociewska 2; 83-220 Skórcz

Telefon: 585 824 250

Strona internetowa: <http://www.zspskorcz.pl>

**Zespół Szkół Zawodowych Im. Mjr. H. Dobrzańskiego Hubala w Starogardzie Gdańskim
Branżowa Szkoła II Stopnia
Technikum Nr 2**

Adres: ul. Ignacego Paderewskiego 11; 83-200 Starogard Gdański

Telefon: 585 625 081

Strona internetowa: <http://www.zszstarogard.pl>

Technikum Im. Gen. Józefa Hallera W Owidzu

Adres: ul. Szkolna 6; 83-211 Jabłowo

Telefon: 585 624 825

Strona internetowa: <http://technikumowidz.pl>

Kucharz

**Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Czarnej Wodzie
Branżowa Szkoła I Stopnia**

Adres: ul. Adama Mickiewicza 1J; 83-262 Czarna Woda

Telefon: 585 878 400

Strona internetowa: <http://www.zspczarnawoda.pl/>

**Zespół Szkół Zawodowych Im. Mjr. H. Dobrzańskiego Hubala w Starogardzie Gdańskim
Branżowa Szkoła I Stopnia**

Adres: ul. Ignacego Paderewskiego 11; 83-200 Starogard Gdański

Telefon: 585 625 081

Strona internetowa: <http://www.zszstarogard.pl>

**Zespół Szkół Ponadpodstawowych Im. Włodzimierza Mykietyna w Skórczu
Branżowa Szkoła I Stopnia**

Adres: ul. Kociewska 2; 83-220 Skórcz

Telefon: 585 824 250

Strona internetowa: <http://www.zspskorcz.pl>

**Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Im. K. Kirejczyka
Szkoła Branżowa I Stopnia**

Adres: ul. Chojnicka 70; 83-200 Starogard Gdański

Telefon: 585 622 269

Strona internetowa: <http://www.soswstarogard.pl>

**Zespół Szkół Publicznych
Branżowa Szkoła I Stopnia w Skarszewach**

Adres: ul. Kopernika 3; 83-250 Skarszewy

Telefon: 585 882 541

Strona internetowa: <http://zsp.skarszewy.pl>

Kelner

Zespół Szkół Ponadpodstawowych Im. Włodzimierza Mykietyna w Skórczu Branżowa Szkoła I stopnia

Adres: ul. Kociewska 2; 83-220 Skórcz

Telefon: 585 824 250

Strona internetowa: <http://www.zpskorcz.pl>

POWIAT SĘPOLEŃSKI

Technik żywienia i usług gastronomicznych

Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Sypniewie Technikum

Adres: ul. Kwiatowa 3, 89-422 Sypniewo

Telefon: 52 389 20 69

Strona internetowa: <http://zskrsypniewo.pl/>

Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Więcborku Technikum

Adres: ul. Pocztowa 14b, 89-410 Więcbork

Telefon: 52 389 71 60

Strona internetowa: <http://www.ckziu-wiecbork.pl/>

Kucharz

Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Sępólnie Krajeńskim Branżowa Szkoła I stopnia

Adres: ul. Przemysłowa 15, 89-400 Sępólno Krajeńskie

Telefon: 52 388 21 07

Strona internetowa: <http://www.zspsepolno.pl/>

Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Sypniewie Branżowa Szkoła I stopnia

Adres: ul. Kwiatowa 3, 89-422 Sypniewo

Telefon: 52 389 20 69

Strona internetowa: <http://zskrsypniewo.pl/>

Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Więcborku Branżowa Szkoła I stopnia

Adres: ul. Pocztowa 14b, 89-410 Więcbork

Telefon: 52 389 71 60

Strona internetowa: <http://www.ckziu-wiecbork.pl/>

Kelner

Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Sępólnie Krajeńskim Branżowa Szkoła I stopnia

Adres: ul. Przemysłowa 15, 89-400 Sępólno Krajeńskie

Telefon: 52 388 21 07

Strona internetowa: <http://www.zspsepolno.pl/>

POWIAT TUCHOLSKI

Technik żywienia i usług gastronomicznych

Zespół Szkół Licealnych I Technicznych Im. Ziemi Tucholskiej w Tucholi Technikum Nr 1

Adres: ul. Świecka 89a; 89-500 Tuchola

Telefon: 523 343 363

Strona internetowa: <http://www.zslit-tuchola.pl>

Kucharz

Zespół Szkół Licealnych I Technicznych Im. Ziemi Tucholskiej w Tucholi Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 1

Adres: ul. Świecka 89a; 89-500 Tuchola

Telefon: 523 343 363

Strona internetowa: <http://www.zslit-tuchola.pl>

Zespół Szkół Licealnych i Agrotechnicznych Im. Leona Janty- Polczyńskiego w Tucholi

Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 2

Adres: ul. Nowodworskiego 9-13; 89-500 Tuchola

Telefon: 523 348 483

Strona internetowa: <http://www.zsliatuchola.pl>

Zespół Szkół w Śliwicach

Branżowa Szkoła I Stopnia

Adres: ul. Szkolna 9; 89-530 Śliwice

Telefon: 523 340 406

Strona internetowa: <http://zs-sliwice.pl>

Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy Im. Kawalerów Orderu Uśmiechu w Tucholi

Branżowa Szkoła Specjalna I Stopnia

Adres: ul. Piastowska 30; 89-501 Tuchola

Telefon: 523 345 024

Strona internetowa: <http://www.specjalna.tuchola.pl>

Źródło:

- *informacja Wydziału Edukacji i Sportu – Starostwo Powiatowe w Chojnicach,*
- *platforma Internetowa Sieci Wsparcia Doradztwa Zawodowego w Powiecie Chojnickim (<http://www.swdz-chojnice.pl/>) – stan na październik 2021 r.,*
- *baza szkół zamieszczona na portalach Kuratorium Oświaty (<https://rspo.gov.pl>) - stan na październik 2021 r.,*
- *strony internetowe szkół - stan na październik 2021 r.*

IV. PODMIOTY GOSPODARCZE Z TERENU POWIATU CHOJNICKIEGO –BAZA REGON

1. PODMIOTY GOSPODARCZE Z TERENU POWIATU CHOJNICKIEGO

I. BAZA REGON

Podjmując kontakty z pracodawcami korzystano z rejestru REGON oraz bazy podmiotów gospodarczych prowadzonej przez tutejszy urząd pracy.

Zgodnie z danymi z Głównego Urzędu Statystycznego, w końcu grudnia 2020 roku na terenie powiatu chojnickiego 182 podmioty prowadziły działalność usługową związaną z wyżywieniem (dział 56 PKD). Jednakże po analizie przestanych danych, część podmiotów nie mogła zostać włączonych do badania m.in. z powodu zawieszenia lub zamknięcia działalności gospodarczej. Ostatecznie do udziału w badaniu zakwalifikowano 91 podmiotów ujętych w rejestrze REGON.

Do celów badania wyselekcjonowano podmioty prowadzące działalność pod następującymi numerami PKD :

- **56.10.A**-Restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne,
- **56.10.B**- Ruchome placówki gastronomiczne,
- **56.21.Z**- Przygotowywanie i dostarczanie żywności dla odbiorców zewnętrznych (katering),
- **56.29.Z**- Pozostała usługowa działalność gastronomiczna,
- **56.30.Z**- Przygotowywanie i podawanie napojów.

Dla oceny potencjału lokalnego rynku pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach współpracuje z Głównym Urzędem Statystycznym. Pozyskujemy informacje dotyczące podmiotów nowo powstałych na terenie powiatu chojnickiego. Z otrzymanych danych wynika, że w 2020 roku na terenie powiatu chojnickiego zarejestrowano 470 nowych podmiotów gospodarczych, w tym 10 związanych z wyżywieniem.

Tabela 2. Liczba podmiotów nowo powstałych w 2020 roku na terenie powiatu chojnickiego, w poszczególnych miesiącach, z uwzględnieniem podmiotów nowo powstałych dotyczących badanej branży.

Miesiąc		POWIAT CHOJNICKI	Miasto i gmina Chojnice	Miasto i gmina Brusy	Miasto i gmina Czersk	Gmina Konarzyny
Styczeń	Ogółem	38	29	0	9	0
	Badana branża	2	2	0	0	0
Luty	Ogółem	39	26	5	6	2
	Badana branża	1	0	1	0	0
Marzec	Ogółem	39	24	2	11	2
	Badana branża	2	2	0	0	0
Kwiecień	Ogółem	21	17	0	3	1
	Badana branża	0	0	0	0	0
Maj	Ogółem	40	27	3	6	4
	Badana branża	1	0	0	0	1
Czerwiec	Ogółem	57	36	6	13	2
	Badana branża	2	1	0	1	0
Lipiec	Ogółem	32	21	2	7	2
	Badana branża	1	1	0	0	0
Sierpień	Ogółem	28	22	2	2	2
	Badana branża	0	0	0	0	0
Wrzesień	Ogółem	59	45	6	8	0
	Badana branża	1	1	0	0	0
Październik	Ogółem	41	28	7	6	0
	Badana branża	0	0	0	0	0
Listopad	Ogółem	43	35	0	8	0
	Badana branża	0	0	0	0	0
Grudzień	Ogółem	33	27	3	3	0
	Badana branża	0	0	0	0	0
Ogółem		470	337	36	82	15
Ogółem - badana branża		10	7	1	1	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Z 470 utworzonych firm, 10 rozpoczęło w 2020 r. działalność związaną z wyżywieniem tj. 2,1%. Większość podmiotów powstało na terenie miasta i gminy Chojnice (337 firm, tj. prawie 72% ogółu). Podobnie wygląda to w przypadku podmiotów prowadzących badaną branżę (7 firm, tj. 70% ogółu).

II. BAZA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W CHOJNICACH

Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach prowadzi bazę podmiotów gospodarczych, która na dzień 31.12.2021 roku zawierała 7053 pozycje. Ponadto na dzień 02.11.2021 r. w ewidencji PUP figurowało 306 podmiotów, które prowadzą działalność związaną z badaną branżą.

Wprowadzony od 20 marca 2020 r. w Polsce stan epidemii związany z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 wywołującym chorobę COVID-19, spowodował ograniczenie kontaktów osobistych z respondentami. Dlatego też ostatecznie, badanie prowadzone było głównie w formie kontaktu telefonicznego z przedsiębiorcami.

Pracownicy Centrum Aktywizacji Zawodowej Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach nawiązali kontakt z 91 pracodawcami z terenu powiatu chojnickiego. Ostatecznie 61 przedsiębiorców wyraziło zgodę na udział w badaniu.

1. OFERTY PRACY (w okresie przed pandemią/ i w trakcie trwania pandemii COVID-19)

Opierając się na danych statystycznych dotyczących napływu, do PUP Chojnice ofert pracy wynika, iż:

- w okresie 14 marca 2019 r. – 13 marca 2020 r. 651 pracodawców zgłosiło 1887 ofert pracy na 4497 miejsc pracy, z tego zarejestrowano 141 miejsc pracy w branży gastronomicznej;
- w okresie 14 marca 2020 r. – 13 marca 2021 r. 455 pracodawców zgłosiło 1240 ofert pracy na 4366 miejsc pracy, z tego zarejestrowano 114 miejsc pracy w branży gastronomicznej;

Tabela 3. Liczba wolnych miejsc pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach w zawodach związanych z wyżywienie z podziałem na okres przed pandemią COVID-19 tj.: 14 marca 2019-13 marca 2020 i w okresie pandemii COVID-19, tj. : 14 marca 2020-13 maca 2021

Nazwa zawodu	14.03.2019- 13.03.2020	14.03.2020- 13.03.2021	Wzrost + Spadek -
Kierownik działu w lokalu gastronomicznym (Kod: 141201)	0	0	0
Kierownik lokalu gastronomicznego (Kod: 141202)	0	1	+1
Kierownik do spraw cateringu (Kod: 141203)	0	0	0
Technik technologii żywności (Kod: 314403)	0	0	0
Organizator usług cateringowych (Kod: 343401)	0	0	0
Szef kuchni (kuchmistrz) (Kod: 343402)	0	0	0

Technik żywienia i usług gastronomicznych (Kod: 343404)	0	0	0
Kucharz (Kod: 512001)	35	24	-11
Kelner (Kod: 513101)	24	9	-15
Barista (Kod: 513201)	0	0	0
Barman (Kod: 513202)	7	1	-6
Sommelier (Kod: 513203)	0	0	0
Wydawca posiłków/bufetowy (Kod: 524601)	1	0	-1
Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food (Kod: 941101)	32	62	+30
Pomoc kuchenna (Kod: 941201)	42	17	-25
Zmywacz naczyń (Kod: 941202)	0	0	0
Ogółem	141	114	-27

Źródło: Opracowanie własne

Jak pokazują dane statystyczne, w okresie porównawczym tj. 14 marca 2019 r.-13 marca 2020 r. i 14 marca 2020 r. -13 marca 2021 r., liczba oferowanych miejsc pracy w badanej branży spadła o 27 wolnych stanowisk pracy. Znaczny spadek liczby wolnych miejsc pracy nastąpił na stanowiskach: kucharz, kelner i pomoc kuchenna. Ponadto pracodawcy w ww. okresach nie zgłosili zapotrzebowania na stanowiska: kierownik działu w lokalu gastronomicznym, kierownik do spraw cateringu, technik technologii żywności, organizator usług cateringowych, szef kuchni (kuchmistrz), technik żywienia i usług gastronomicznych, barista, sommelier i zmywacz naczyń. Wzrost zapotrzebowania na wolne miejsca pracy związane z wyżywieniem odnotowano wyłącznie na stanowisku: kierownik lokalu gastronomicznego oraz pracownik przygotowujący posiłki typu fast food.

2. Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chojnicach w sektorze usług związanych z wyżywieniem (porównanie okresu przed i w trakcie pandemii COVID-19).

W badanej branży odnotowano spadek liczby osób zarejestrowanych w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach. W okresie 14 marca 2019 r. -13 marca 2020 r., czyli przed pandemią COVID-19, liczba osób zarejestrowanych równała się 214, natomiast w okresie trwania pandemii tj. 14 marca 2020 r. -13 marca 2021 r., spadła do 182 osób bezrobotnych.

Tabela 4. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach w zawodach związanych z wyżywieniem w okresie 2019 - 2021

Nazwa zawodu	14.03.2019- 13.03.2020	14.03.2020- 13.03.2021	Wzrost + Spadek -
Kierownik działu w lokalu gastronomicznym (Kod: 141201)	0	0	0
Kierownik lokalu gastronomicznego (Kod: 141202)	1	2	+1
Kierownik do spraw cateringu (Kod: 141203)	0	0	0
Technik technologii żywności (Kod: 314403)	2	2	0
Organizator usług cateringowych (Kod: 343401)	0	0	0
Szef kuchni (kuchmistrz) (Kod: 343402)	1	0	-1
Technik żywienia i usług gastronomicznych (Kod: 343404)	17	22	+5
Kucharz (Kod: 512001)	127	106	-21
Kelner (Kod: 513101)	41	33	-8
Barista (Kod: 513201)	0	0	0
Barman (Kod: 513202)	9	6	-3
Sommelier (Kod: 513203)	0	0	0
Wydawca posiłków/bufetowy (Kod: 524601)	0	0	0
Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food (Kod: 941101)	1	0	-1
Pomoc kuchenna (Kod: 941201)	15	11	-4
Zmywacz naczyń (Kod: 941202)	0	0	0
Ogółem	214	182	-32

Źródło: Opracowanie własne

Jak pokazują powyższe dane statystyczne odsetek liczby osób rejestrujących się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chojnicach w okresie pandemii COVID-19 tj. 14.03.2020 r. -13.03.2021 r. zmniejszył się o 32 osoby w stosunku do roku ubiegłego, czyli 14.03.2019 r. -13.03.2020 r. Wzrost liczby osób rejestrujących się w PUP odnotowano wyłącznie w zawodach: kierownik lokalu gastronomicznego i technik żywienia i usług gastronomicznych. Natomiast odpływ osób z ewidencji tuż. urzędu nastąpił na stanowiskach tj.: kucharz, kelner, barman i pomoc kuchenna. W obu okresach porównawczych nie odnotowano napływu osób, które pracowałyby na stanowiskach:

kierownik działu w lokalu gastronomicznym, kierownik do spraw cateringu, organizator usług cateringowych, barista, sommelier, wydawca posiłków/bufetowy oraz zmywacz naczyń.

Wśród ww. grupy zawodów ujętych w tabeli, największy wzrost rejestracji bezrobotnych odnotowano w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych.

Tabela 5.

Nazwa zawodu	Napływ osób zarejestrowanych		
	14.03.2019-13.03.2020	14.03.2020-13.03.2021	Wzrost + Spadek -
Technik żywienia i usług gastronomicznych (Kod: 343404)	17	22	+5

Źródło: Opracowanie własne

W okresie 14 marca 2020 -13 marca 2021 w PUP Chojnice zarejestrowało się 22 techników żywienia i usług gastronomicznych (tj. o 5 osób więcej niż „przed COVID-19”), z czego :

- kobiet- 20 osób,
- osób do 30 r.ż. -11 osób,
- osób do 12 mies. od ukończenia nauki-6 osób,
- osoby długotrwale bezrobotne- 3 osób.

Największy natomiast odpływ w okresie pandemii koronawirusa dotyczył stanowisk: kucharz, kelner, barman i pomoc kuchenna.

Tabela 6.

Nazwa zawodu	Odpływ osób zarejestrowanych		
	14.03.2019-13.03.2020	14.03.2020-13.03.2021	Wzrost + Spadek -
Kucharz (Kod: 512001)	127	106	-21
Kelner (Kod: 513101)	41	33	-8
Barman (Kod: 513202)	9	6	-3
Pomoc kuchenna (Kod: 941201)	15	11	-4

Źródło: Opracowanie własne

V. WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO OSÓB BEZROBOTNYCH, POSIADAJĄCYCH ZAWÓD WYUCZONY/WYKONYWANY Z BRANŻY GASTRONOMICZNEJ

Na dzień 31 sierpnia 2021 roku w bazie Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach zarejestrowanych było 346 osób bezrobotnych z zawodem wyuczonym/wykonywanym z branży gastronomicznej (wg katalogu zawodów str. 6 raportu). Badaniem ankietowym objęto 252 osoby. Zostało przeprowadzone we wrześniu 2021 r. w formule telefonicznej.

1. CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW BADANIA

1.1. WIEK

Tabela 7. Wiek

	Ogółem	poniżej 30 r.ż.	30-50 lat	powyżej 50 r.ż.
Liczba bezrobotnych	252	74	152	26

Źródło: Opracowanie własne

1.2. PŁEĆ

Tabela 8. Płeć

	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
Liczba bezrobotnych	252	234	18

Źródło: Opracowanie własne

1.3. MIEJSCE ZAMIESZKANIA

Tabela 9. Miejsce zamieszkania

	Ogółem	Miasto	Wieś
Liczba bezrobotnych	252	126	126

Źródło: Opracowanie własne

1.4. WYKSZTAŁCENIE UCZESTNIKÓW BADANIA

Tabela 10. Wykształcenie w branży

Kierunek kształcenia	Liczba bezrobotnych	Kobieta	Mężczyzna
Technik technologii żywności	3	3	0
Technik żywienia i usług gastronomicznych	16	15	1
Kucharz	54	48	6
Kelner	14	14	0
OGÓŁEM	87	80	7

Źródło: Opracowanie własne

Na 252 badanych, wykształcenie w zawodach branży gastronomicznej posiada 87 osób (34%). Najwięcej w zawodzie kucharz (62%), następnie technik żywienia i usług gastronomicznych (18%), kelner (16%) i technik technologii żywności (4%). Kobiety stanowią 92% ogólnej liczby osób mających kwalifikacje w ww. kierunkach kształcenia. Pozostali uczestnicy (nieposiadający formalnego wykształcenia gastronomicznego), pracowali w zawodach ww. branży.

1.5. DOŚWIADCZENIE BADANEJ POPULACJI W WYBRANYCH ZAWODACH BRANŻY GASTRONOMICZNEJ

Tabela 11. Doświadczenie w wybranych zawodach branży gastronomicznej

Zawód	Liczba wskazań
Kucharz	94
Kelner	75
Pomoc kuchenna	49
Barman	44
Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	5
Szef kuchni (kuchmistrz)	2
Wydawca posiłków/bufetowy	2

*część ankietowanych wskazała więcej niż z 1 odpowiedź

Źródło: Opracowanie własne

Najwięcej badanych bezrobotnych posiada doświadczenie w zawodach kucharz (37%), a następnie kelner (30%).

Bezrobotni podejmowali również prace jako: pomoc kuchenna – wg liczby wskazań (19%), barman (17%), pracownik przygotowujący posiłki typu fast food (2%) oraz szef kuchni (kuchmistrz) i wydawca posiłków/bufetowy (niecały 1%).

1.6. OKRES POZOSTAWANIA BEZ PRACY

Tabela 12. Okres pozostawania bez pracy

	Ogółem	do 3 miesięcy	od 3 do 6 miesięcy	od 6 do 12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy
Liczba bezrobotnych	252	21	21	33	177

Źródło: Opracowanie własne

Aż 70% badanych osób pozostaje bez pracy powyżej 12 miesięcy (status długotrwałego bezrobocia).

2. KIERUNEK KSZTAŁCENIA/PLANY ZAWODOWE

2. 1. CZYNNIKI DECYDUJĄCE O WYBORZE ZAWODU BRANŻY GASTRONOMICZNEJ (WYUCZONEGO LUB WYKONYWANEGO)

Tabela 13. Czynniki decydujące o wyborze zawodu

Czynniki (wybór wielokrotny)	Liczba wskazań
Predyspozycje, zdolności	18
Zainteresowania	58
Sugestia rodziny	27
Tradycja rodzinna	7
Dobry zawód	13
Przypadek	128
Inne (jakie)	36

Źródło: Opracowanie własne

Najwięcej ankietowanych (51%) wybrało zawód branży gastronomicznej przez przypadek. 23% osób bezrobotnych interesowało się tym zawodem, 11% kierowało się sugestią rodziny, 7% uznało, że posiadało predyspozycje do tego zawodu, 5% twierdzi, że to dobre zawody, zaś 3% kierowało się tradycją rodzinną. 14% badanych wskazało inne powody wyboru zawodu m.in.: intratna propozycja pracy lub brak pracy.

2. 2. OCENA WYBORU ZAWODU, WG BADANYCH OSÓB

Tabela 14. Ocena wyboru zawodu

Ocena	Liczba wskazań
Bardzo dobry wybór	21
Dobry wybór	63
Akceptowalny wybór „może być”	81
Zły wybór	38
Trudno powiedzieć	49

Źródło: Opracowanie własne

32% osób stwierdziło, że ich wybór zawodu jest „ani dobry, ani zły”, 33%, że jest dobry lub bardzo dobry. 19% osób zaznaczyło, że trudno ocenić ten wybór, zaś 15% uznało swój wybór jako zły.

2.3. OCENA PRZYGOTOWANIA DO PRACY, WG BADANYCH OSÓB

Tabela 15. Ocena przygotowania do pracy

Ocena	Liczba wskazań
Jest odpowiednie	102
Nie jest odpowiednie	36
Trudno powiedzieć	111

Źródło: Opracowanie własne

44% badanych nie potrafiło ocenić swojego przygotowania do pracy w zawodach gastronomicznych, 40% uznało je jako odpowiednie, 14% stwierdziło, że nie ma odpowiedniego przygotowania. 3 osoby odmówiły udzielenia odpowiedzi. Osoby te uzasadniają swoją negatywną opinię brakiem doświadczenia lub krótkim stażem w zawodzie, brakiem kwalifikacji oraz długą przerwą w zawodzie.

2.4. PLANY DOTYCZĄCE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

2.4.1. PLANY DOTYCZĄCE PODJĘCIA PRACY W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ

Tabela 16. Plany dotyczące podjęcia pracy

Podjęcie pracy	Liczba wskazań
Tak	51
Nie	129
Trudno powiedzieć	72

Źródło: Opracowanie własne

20% badanych osób deklaruje podjęcie pracy w zawodach branży gastronomicznej (głównie na stanowiskach: kucharz, pomoc kuchenna, kelner lub barman). 51% ankietowanych nie chce podjąć pracy w tej branży, głównie ze względu na opiekę nad osobą zależną, chęć podjęcia aktywności w innej branży, niedogodne godziny pracy oraz problemy zdrowotne. 29% nie ma sprecyzowanych planów.

2.4.2. PLANY DOTYCZĄCE PODJĘCIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ

Tabela 17. Plany dotyczące podjęcia działalności gospodarczej

Podjęcie działalności	Liczba wskazań
Tak	3
Nie	206
Trudno powiedzieć	43

Źródło: Opracowanie własne

Tylko 1% badanych osób jest zainteresowanych podjęciem działalności gospodarczej w branży gastronomicznej. Aż 99% nie jest zainteresowanych własnym biznesem w tej branży lub nie jest zdecydowanych. Jako główny powód takiej decyzji podają brak predyspozycji oraz poszukiwanie pracy „na etacie”.

2.4.3. PLANY DOTYCZĄCE PODJĘCIA PRACY ZA GRANICĄ

Tabela 18. Plany dotyczące podjęcia pracy za granicą

Podjęcie pracy za granicą	Liczba wskazań
Tak	4
Nie	235
Trudno powiedzieć	13

Źródło: Opracowanie własne

Zdecydowana większość, bo aż 93% badanych planuje podjąć aktywność zawodową w kraju.

2.5. BARIERY UTRUDNIAJĄCE ZNALEZIENIE PRACY/PODJĘCIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

179 (71%) osób bezrobotnych dostrzega bariery utrudniające podjęcie aktywności zawodowej.

Tabela 19. Bariery utrudniające znalezienie pracy/podjęcie działalności gospodarczej

Bariery(wybór wielokrotny)	Liczba wskazań
Brak odpowiednich uprawnień	8
Brak doświadczenia zawodowego	17
Brak umiejętności aktywnego poszukiwania pracy	0
Niska motywacja do podjęcia pracy	4
Brak odpowiednich ofert pracy	65
Brak mobilności	37
Brak środków finansowych	2
Sytuacja spowodowana koronawirusem	43
Inne (jakie)	83

Źródło: Opracowanie własne

26% badanych uważa, że największą barierą jest brak odpowiednich ofert pracy, 17% uważa, że pandemia COVID utrudnia aktywność zawodową. 15% dostrzega problem w braku mobilności, zaś 10% w braku doświadczenia zawodowego lub uprawnień, ok. 2% przyznaje, że posiada niską motywację do podjęcia pracy,

Respondenci (83 osoby) zaznaczyli „Inne” i tu wymienili takie bariery jak:

- opieka nad dziećmi – 54 wskazania (21%),
- problemy zdrowotne – 11 wskazań,
- wiek – 7 wskazań,
- inne - niskie wynagrodzenie, brak dyspozycyjności, brak kwalifikacji, brak doświadczenia, godziny pracy,

2.6. CZYNNIKI BRANE POD UWAGĘ PRZY WYBORZE PRACY

Tabela 20. Czynniki brane pod uwagę przy wyborze pracy

Czynniki (wybór wielokrotny)	Liczba wskazań
Rodzaj umowy	127
Czas pracy	149
Wysokość wynagrodzenia	178
Dogodna lokalizacja	101
Możliwość rozwoju zawodowego	14
Przyjazna atmosfera w pracy	31
Benefity pozapłacowe (np. karnet na siłownię, basen)	0
Inne (jakie)	4

Źródło: Opracowanie własne

Aż 71% osób wskazało, iż głównym czynnikiem brany pod uwagę przy szukaniu pracy jest wysokość wynagrodzenia. W drugiej kolejności pojawiły się takie odpowiedzi jak: czas pracy (59%), rodzaj umowy (50%), dogodna lokalizacja (40%), przyjazna atmosfera w pracy (12%), możliwość rozwoju zawodowego (5%). 4 wskazania mówią o kierowaniu

się opinią o pracodawcy, możliwością ustalenia godzin pracy lub dostosowaniu stanowiska pracy do możliwości zdrowotnych.

2.7. METODY POSZUKIWANIA PRACY

Tabela 21. *Metody poszukiwania pracy, poza rejestracją w urzędzie pracy*

Metody poszukiwania pracy (wybór wielokrotny)	Liczba wskazań
Analiza ogłoszeń prasowych	79
Odpowiadanie na ogłoszenia w mediach (radio, lokalna telewizja, Internet itp.)	118
Kontakty osobiste, znajomi pracujący w wybranych firmach	117
Zamieszczanie własnego ogłoszenia w prasie lub na stronach internetowych	13
Wysyłanie swojej oferty bezpośrednio do wybranych firm	38
Osobiste wizyty u pracodawców	62
Inne (jakie)	8

Źródło: Opracowanie własne

47% spośród badanych wskazało, iż główną metodą poszukiwania pracy jest odpowiadanie na ogłoszenia w mediach oraz korzystanie z kontaktów osobistych, znanych pracujących w wybranych firmach (46%). W kolejności pojawiły się takie odpowiedzi jak: analiza ogłoszeń prasowych (31%), osobiste wizyty u pracodawców (25%), wysyłanie swojej oferty do wybranych firm (15%) oraz zamieszczenie własnego ogłoszenia w prasie lub na stronach internetowych (5%).

8 osób zaznaczyło odpowiedź „inne” - zadeklarowały, że nie będą poszukiwać pracy (jako powód wskazały m.in. brak opieki nad dziećmi, chęć podjęcia działalności gospodarczej, problemy zdrowotne).

2.8. KLUCZOWE KOMPETENCJE/PREDYSPOZYCJE KANDYDATÓW DO PRACY

Tabela 22. *Kluczowe kompetencje/predyspozycje kandydatów do pracy*

Kompetencje/predyspozycje (wybór wielokrotny)	Liczba wskazań
Kwalifikacje zawodowe	55
Doświadczenie zawodowe	179
Zdolności techniczne (obsługa sprzętu)	13
Zdolności manualne	40
Szybkie uczenie się nowych umiejętności	41
Dokładne wykonywanie pracy	57
Samodzielność w wykonywaniu zadań	73
Odpowiedzialność	28
Umiejętność pracy pod presją czasu	30
Inne (jakie)	13

Źródło: Opracowanie własne

Bezrobotni uważają, że pracodawcy szukający pracowników, najbardziej cenią sobie doświadczenie zawodowe (71%) oraz samodzielność w działaniu (29%). Pozostałe wskazania to: dokładne wykonywanie pracy (23%), kwalifikacje zawodowe (22%), szybkie nabywanie nowych umiejętności (16%), zdolności manualne (16%), umiejętność pracy pod presją czasu (12%), a także odpowiedzialność (11%) i umiejętność obsługi

sprzętu (5%). Również 5% badanych wskazało, że pracodawcy cenią u kandydatów chęci do pracy oraz dyspozycyjność.

2.9. POSIADANIE AKTUALNYCH BADAŃ/SZKOLEŃ/UPRAWNIEŃ POTRZEBNYCH DO PODJĘCIA PRACY

Tabela 23. Posiadanie aktualnych badań/szkoleń/uprawnień

Posiadanie aktualnych badań/szkoleń/uprawnień	Liczba wskazań
Tak	108
Nie	144

Źródło: Opracowanie własne

108 (43%) badanych zadeklarowało, że posiada aktualne badania, szkolenia lub uprawnienia do podjęcia pracy w branży gastronomicznej. W głównej mierze są to badania sanitarno-epidemiologiczne (101 osób) oraz kursy specjalistyczne, np. kelner, barman, kucharz (7 osób). Pozostałe 144 (57%) wskazało na brak badań/szkoleń/uprawnień, w szczególności aktualnych badań sanepidowskich - 66 osób.

2.10. CHĘCI DOSZKALANIA I UZUPEŁNIANIA KOMPETENCJI

Posiadanie aktualnych kompetencji (głównie formalnych) jest niezwykle istotne przy poszukiwaniu pracy, dlatego też badanym bezrobotnym zadano pytanie o chęć udziału w szkoleniu branżowym lub pozyskania aktualnych badań sanitarno-epidemiologicznych.

Zaledwie 18% badanych wykazało chęć uzupełniania kompetencji, pozostałe 82% nie było zainteresowanych tą możliwością, co prezentuje poniższa tabela.

Tabela 24. Chęci doszkalania i uzupełniania kompetencji

Chęci doszkalania i uzupełniania kompetencji	Liczba wskazań
Tak	45
Nie	207

Źródło: Opracowanie własne

Uzasadnienia jakie podają badani bezrobotni odnośnie braku chęci uzupełnienia kompetencji są głównie związane z poszukiwaniem pracy w innych zawodach, biernością zawodową wywołaną sytuacjami osobistymi np. brak opieki nad dziećmi oraz złym stanem zdrowia. 40 osób wskazało na brak potrzeby doszkoleń.

2.11. UMIEJĘTNOŚĆ POPRAWNEGO PRZYGOTOWANIA CV I LISTU MOTYWACYJNEGO

Tabela 25. Umiejętność poprawnego przygotowania CV i listu motywacyjnego

Umiejętność poprawnego przygotowania CV i listu motywacyjnego	Liczba wskazań
Tak	226
Nie	0
Potrzebują wsparcia	26

Źródło: Opracowanie własne

90% badanych stwierdziło, że posiada umiejętność poprawnego przygotowania zarówno CV, jak i listu motywacyjnego, 10% przyznaje, że potrzebuje wsparcia w tym temacie.

2.12. UMIEJĘTNOŚĆ ZAPREZENTOWANIA SWOJEJ KANDYDATURY PODCZAS ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

Tabela 26. Umiejętność zaprezentowania swojej kandydatury podczas rozmowy kwalifikacyjnej

Umiejętność zaprezentowania swojej kandydatury podczas rozmowy kwalifikacyjnej	Liczba wskazań
Tak	243
Nie	0
Potrzebuję wsparcia	9

Źródło: Opracowanie własne

96% badanych stwierdziło, że potrafi przedstawić faktycznie posiadane umiejętności i kompetencje zawodowe podczas rozmowy kwalifikacyjnej, 4% przyznaje, że potrzebuje wsparcia w tym temacie.

VI. BAROMETR ZAWODÓW NA ROK 2022

„Barometr zawodów” to krótkookresowa (jednoroczna) prognoza określająca zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach w nadchodzącym roku.

Barometr zawodów powstał na zlecenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Koordynatorem krajowym badania jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Na poziomie wojewódzkim Barometr koordynują wojewódzkie urzędy pracy, a na poziomie powiatowym – powiatowe urzędy pracy. W związku z tym, Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach w bieżącym roku również przystąpił do badania.

Barometr zawodów jest badaniem jakościowym. Powstaje osobno dla każdego powiatu w Polsce. Opiera się na opinii ekspertów (pracowników powiatowych urzędów pracy, prywatnych agencji zatrudnienia i innych instytucji zorientowanych w sytuacji na lokalnym rynku pracy), którzy na przełomie III i IV kwartału spotykają się i wspólnie analizują sytuację w poszczególnych zawodach.

Lista zawodów ocenianych przez ekspertów została przygotowana na podstawie „Klasyfikacji zawodów i specjalności” (KZiS). Liczba pozycji została ograniczona do 168, tak by eksperci mogli przeanalizować całą listę podczas jednego spotkania. Nazwy zawodów zostały dobrane w taki sposób, aby lepiej pasować do nazewnictwa stosowanego przez pracodawców oraz osoby poszukujące pracy. Lista jest uaktualniana raz w roku, aby zachować porównywalność prognoz w kolejnych latach liczba zmian w liście zawodów jest ograniczana do niezbędnego minimum.

Uczestnicy badania - eksperci, w toku dyskusji udzielają odpowiedzi na następujące pytania:

- Jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie w nadchodzącym roku? Czy będzie ono rosnąć, maleć czy pozostanie bez zmian?
- Jak będzie się kształtowała relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie? Czy wystąpi deficyt poszukujących pracy czy ich nadwyżka, czy może popyt i podaż zrównoważą się?

Efektem końcowym badania jest stworzenie listy zawodów sklasyfikowanej według grup zawodów: nadwyżkowych, deficytowych oraz pozostających w równowadze pomiędzy podażą, a popytem na rynku pracy.

Po przeprowadzeniu paneli eksperckich w każdym z powiatów tworzone są „Barometry zawodów” dla województw oraz kraju.

Tabela 27. Popyt i podaż na zawody z branży gastronomicznej wg „Barometru zawodów”

ZAWÓD W BAROMETRZE	ZAWODY W KLASYFIKACJI ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI	PROGNOZA DLA ZAWODU NA 2022 R.		
		POWIAT CHOJNICKI	WOJEWÓDZTWO POMORSKIE	POLSKA
Kierownicy ds. usług	<ul style="list-style-type: none"> Kierownik działu w lokalu gastronomicznym Kierownik lokalu gastronomicznego Kierownik do spraw cateringu 	równowaga	równowaga	równowaga
Specjaliści technologii żywności i żywienia	<ul style="list-style-type: none"> Technik technologii żywności 	równowaga	równowaga	równowaga
Szefowie kuchni	<ul style="list-style-type: none"> Organizator usług cateringowych Szef kuchni (kuchmistrz) Technik żywienia i usług gastronomicznych 	deficyt	deficyt	równowaga
Kucharze	<ul style="list-style-type: none"> Kucharz 	deficyt	deficyt	deficyt
Kelnerzy i barmani	<ul style="list-style-type: none"> Kelner Barista Barman Sommelier 	deficyt	deficyt	równowaga
Pomoce kuchenne	<ul style="list-style-type: none"> Wydawca posiłków/bufetowy Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food Pomoc kuchenna Zmywacz naczyń 	deficyt	deficyt	równowaga

LEGENDA

Zawody deficytowe (deficyt) to te, w których w najbliższym roku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie w ich przypadku duże, a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje – niewielka.

Zawody zrównoważone (równowaga) to te, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się).

Zawody nadwyżkowe (nadwyżka) to te, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców.

VII. WYNIKI BADANIA UCZNIÓW OSTATNICH KLAS SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH: KUCHARZ, TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH

W powiecie chojnickim w badanych zawodach kształci sześć szkół:

- w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych - 1 szkoła: Technikum nr 2 w Chojnicach)
- w zawodzie kucharz – 5 szkół: Zespół Szkół nr 2 w Chojnicach (Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Chojnicach, Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna nr 2 w Chojnicach); Zespół Szkół w Malachinie (Branżowa Szkoła I stopnia w Malachinie, Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna w Malachinie);); Zespół Szkół w Brusach (Branżowa Szkoła I stopnia w Brusach)

Dyrektorzy wszystkich szkół wyrazili zgodę na przeprowadzenie ankiet wśród 82 uczniów (absolwentów rocznika 2021/2022). Ostatecznie w badaniu wzięło udział łącznie 73 uczniów (89% wszystkich uczniów).

1. CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW BADANIA

1.1. WIEK

Tabela 28. Wiek

	Ogółem	17 lat	18 lat	19 lat	
Liczba uczniów	73	4	24	16	29

Źródło: Opracowanie własne

1.2. PŁEĆ

Tabela 29. Płeć

	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
Liczba uczniów	73	50	23

Źródło: Opracowanie własne

1.3. MIEJSCE ZAMIESZKANIA

Tabela 30. Miejsce zamieszkania

	Ogółem	Wieś	Miasto
Liczba uczniów	73	47	26

Źródło: Opracowanie własne

2. KIERUNEK KSZTAŁCENIA

2. 1. CZYNNIKI DECYDUJĄCE O WYBORZE NAUKI W ZAWODACH KUCHARZ, TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH

Tabela 31. Czynniki decydujące o wyborze nauki

Czynniki	Liczba wskazań
Predyspozycje, zdolności	12
Zainteresowania	45
Sugestia rodziny	11
Tradycja rodzinna	2
Informacje od osób, którzy już kształcą się w tym kierunku	4
Dobry zawód	30
Przypadek	11
Inne (jakie)	0

*część ankietowanych wskazała więcej niż z 1 odpowiedź

Źródło: Opracowanie własne

62% osób wskazało, iż głównym czynnikiem wyboru zawodu były zainteresowania. W drugiej kolejności pojawiły się takie odpowiedzi jak: przekonanie, że jest to dobry zawód (41%), predyspozycje, zdolności (16%), sugestia rodziny (15%) oraz przypadek (15%). 4 osoby przy wyborze nauki sugerowały się informacjami od osób kształcących się w tym kierunku, a 2 osoby kierowały się tradycją rodzinną.

2. 2. OCENA WYBORU NAUKI W ZAWODACH KUCHARZ, TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH

Tabela 32. Ocena wyboru nauki

Ocena	Liczba wskazań
Bardzo dobry wybór	11
Dobry wybór	34
„Może być”	25
Zły wybór	0
Trudno powiedzieć	3

Źródło: Opracowanie własne

Podsumowując odpowiedzi uczniów można stwierdzić, że zdecydowana większość jest zadowolona ze swojego wyboru zawodu.

2. 3. OCENA PRZYGOTOWANIA DO PRACY W ZAWODACH KUCHARZ, TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH

Tabela 33. Ocena przygotowania do pracy

Ocena	Liczba wskazań
Jest odpowiednie	53
Nie jest odpowiednie	4
Trudno powiedzieć	16

Źródło: Opracowanie własne

73% uczniów biorących udział w badaniu pozytywnie oceniło stopień przygotowania przez szkołę do pracy. Wybór ten uczniowie najczęściej argumentowali nauką zgodną z programem nauczania, zaangażowaniem nauczycieli w przekazywaniu wiedzy oraz wysokim poziomem nauczania. 22% osób nie umiało wypowiedzieć się w tej kwestii, a zaledwie 5% uznało, że szkoła nie dała im odpowiedniego przygotowania do pracy.

3. PLANY PO ZAKOŃCZENIU NAUKI W SZKOLE PONADPODSTAWOWEJ

3.1. a) PLANY DOTYCZĄCE KONTYNUACJI NAUKI

Tabela 34. *Plany dotyczące kontynuacji nauki*

Plany	Liczba wskazań
Tak	27
Nie	24
Trudno powiedzieć	22

Źródło: Opracowanie własne

37% uczniów planuje kontynuować naukę, 33% badanych chce zakończyć edukację, zaś 30% ankietowanych jeszcze nie podjęła decyzji w tym zakresie. Dodatkowo uczniowie mieli możliwość zaznaczenia w badaniu czy kontynuacja nauki będzie zgodna z dotychczasowym kierunkiem kształcenia – aż 81% stwierdziło, że kolejna szkoła będzie konsekwencją aktualnego wyboru.

3. 1. b). PLANY DOTYCZĄCE PODJĘCIA PRACY PO ZAKOŃCZENIU SZKOŁY

Tabela 35. *Plany dotyczące podjęcia pracy po zakończeniu szkoły*

Podjęcie pracy	Liczba wskazań
Tak	55
Nie	1
Trudno powiedzieć	17

Źródło: Opracowanie własne

Zdecydowana większość, bo aż 75% uczniów planuje podjąć pracę, reszta uczniów nie dokonała jeszcze wyboru lub nie zamierza podjąć pracy. 51% badanych planujących podjąć zatrudnienie będzie szukało ofert w wyuczonym zawodzie. Alternatywne branże, które cieszą się zainteresowaniem to transport, prace sezonowe, sprzątnięcie. Wśród odpowiedzi zdarzały się sugestie nie tyle, co do wyboru stanowiska, ale co do warunków pracy np. korzystne płace, możliwość pogodzenia pracy z nauką.

3. 1. c) PLANY DOTYCZĄCE PODJĘCIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ PO ZAKOŃCZENIU SZKOŁY

Tabela 36. Plany dotyczące podjęcia działalności gospodarczej po zakończeniu szkoły

Podjęcie działalności gospodarczej	Liczba wskazań
Tak	10
Nie	34
Trudno powiedzieć	27

Źródło: Opracowanie własne

14% zadeklarowało podjęcie działalności gospodarczej, 46% nie jest zainteresowanych prowadzeniem własnego biznesu, 37% nie ma sprecyzowanych planów w tym zakresie. 2 osoby (3%) nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

Analiza udzielonych odpowiedzi prowadzi do wniosku, że prawie wszyscy rozważają własne działalności w kierunku gastronomii; pojawiały się również pomysły na firmy transportowe i informatyczne.

3. 1. d) PLANY DOTYCZĄCE WYJAZDU ZA GRANICĘ PO ZAKOŃCZENIU SZKOŁY

Tabela 37. Plany dotyczące wyjazdu za granicę po zakończeniu szkoły

Wyjazd za granicę	Liczba wskazań
Tak	23
Nie	29
Trudno powiedzieć	19

Źródło: Opracowanie własne

31% wyraziło chęć wyjazdu za granicę, 40% nie jest zainteresowanych opuszczeniem kraju, zaś 26% nie ma sprecyzowanych planów w tym zakresie. 2 osoby (3%) nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

Główny cel wyjazdu to możliwość wyższych zarobków.

3. 1. e) PLANY DOTYCZĄCE WAKACJI PO ZAKOŃCZENIU SZKOŁY

Tabela 38. Plany dotyczące wakacji po zakończeniu szkoły

Wakacje	Liczba wskazań
Tak	33
Nie	6
Trudno powiedzieć	30

Źródło: Opracowanie własne

45% osób badanych planuje zrobić przerwę (wakacje) po zakończeniu nauki, 8% jest zdecydowanych na aktywność edukacyjno-zawodową, 41% nie ma sprecyzowanych planów w tym zakresie. 4 osoby (6%) nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

3.2. BARIERY UTRUDNIAJĄCE ZNALEZIENIE PRACY/PODJĘCIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

28 uczniów (38%) dostrzega bariery utrudniające podjęcie aktywności zawodowej.

Tabela 39. Bariery utrudniające znalezienie pracy/podjęcie działalności gospodarczej
Bariery (możliwość wielokrotnego wyboru) Liczba wskazań

Brak odpowiednich uprawnień	0
Brak doświadczenia zawodowego	4
Brak umiejętności aktywnego poszukiwania pracy	0
Niska motywacja do podjęcia pracy	7
Brak odpowiednich ofert pracy	13
Brak mobilności	2
Brak środków finansowych	6
Sytuacja spowodowana koronawirusem	13
Inne (jakie)	1

Źródło: Opracowanie własne

Wśród najczęściej wymienianych barier w podjęciu aktywności zawodowej jest brak odpowiednich ofert pracy oraz sytuacja na rynku w dobie pandemii. 25% uczniów przyznaje, że barierą jest niska motywacja do podjęcia pracy. Jako „Inną” barierę wskazano na proponowane warunki pracy (finanse, odpowiednia ilość godzin, dojazd).

3. 3. CZYNNIKI BRANE POD UWAGĘ PRZY SZUKANIU PRACY

Tabela 40. Czynniki brane pod uwagę przy szukaniu pracy
Czynniki (możliwość wielokrotnego wyboru) Liczba wskazań

Rodzaj umowy	32
Czas pracy	28
Wysokość wynagrodzenia	52
Dogodna lokalizacja	33
Możliwość rozwoju zawodowego	19
Przyjazna atmosfera w pracy	47
Benefity pozapłacowe (np. karnet na siłownię, basen)	6
Inne (jakie)	1

Źródło: Opracowanie własne

24% udzielonych odpowiedzi wskazała, iż głównym czynnikiem brany pod uwagę przy szukaniu pracy jest wysokość wynagrodzenia. W drugiej kolejności pojawiły się takie odpowiedzi jak: przyjazna atmosfera w pracy (21%), dogodna lokalizacja (15%), rodzaj umowy (15%), czas pracy (13%), możliwość rozwoju zawodowego (9%).

3. 4. METODY POSZUKIWANIA PRACY

Tabela 41. *Metody poszukiwania pracy*
Metody(możliwość wielokrotnego wyboru)

	Liczba wskazań
Rejestracja w urzędzie pracy	21
Analiza ogłoszeń prasowych	23
Odpowiadanie na ogłoszenia w innych mediach (radio, lokalna telewizja, internet)	23
Kontakty osobiste, znajomi pracujący w wybranych firmach	48
Zamieszczenie własnego ogłoszenia w prasie lub na stronach internetowych	8
Wysyłanie swojej oferty bezpośrednio do wybranych firm	25
Osobiste wizyty u pracodawców	27
Inne (jakie)	0

Źródło: Opracowanie własne

66% wskazało, iż będzie szukać pracy poprzez kontakty osobiste, znajomych pracujących w wybranych firmach.

Pozostałe wskazania to: osobiste wizyty u pracodawców (37%), wysyłanie swojej oferty bezpośrednio do wybranych firm (34%), analiza ogłoszeń prasowych (34%) oraz odpowiadanie na ogłoszenia w innych mediach (radio, lokalna telewizja, internet) (34%). Przez urząd pracy (rejestracja) będzie szukało 29% badanych uczniów. Zamieszczenie własnego ogłoszenia w prasie lub na stronach internetowych planuje 11% uczniów.

3. 5. KLUCZOWE KOMPETENCJE KANDYDATÓW DO PRACY W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ

Tabela 42. *Kluczowe kompetencje kandydatów do pracy*
Kompetencje(możliwość wielokrotnego wyboru)

	Liczba wskazań
Kwalifikacje zawodowe	39
Doświadczenie zawodowe	45
Zdolności techniczne (obsługa sprzętu)	11
Zdolności manualne	11
Szybkie uczenie się nowych umiejętności	24
Dokładne wykonywanie pracy	26
Samodzielność w wykonywaniu zadań	21
Odpowiedzialność	24
Umiejętność pracy pod presją czasu	15
Inne (jakie)	1

Źródło: Opracowanie własne

Uczniowie uważają, że pracodawcy szukający pracowników najbardziej cenią sobie doświadczenie zawodowe (62%) oraz kwalifikacje zawodowe (53%). Następnie wskazywali na kompetencje miękkie tj.: dokładność (36%), szybkie uczenie się nowych umiejętności (33%), odpowiedzialność (33%), samodzielność (29%). Według uczniów w mniejszym stopniu liczą się zdolności techniczne (15%), manualne (15%) czy umiejętność pracy pod presją czasu (20%). 1 osoba wskazała „inne”, ale nie określiła precyzyjnie jakie to miałyby być kompetencje.

3.6. UMIEJĘTNOŚĆ POPRAWNEGO PRZYGOTOWANIA CV I LISTU MOTYWACYJNEGO

Tabela 43. Umiejętność poprawnego przygotowania CV i listu motywacyjnego

Umiejętność przygotowania	Liczba wskazań
Tak	50
Nie	4
Potrzebuję wsparcia	18

Źródło: Opracowanie własne

Większość uczniów (68%) uważa, że potrafi przygotować poprawnie swoje dokumenty aplikacyjne, 22 osoby (30%) uznały, że potrzebują pomocy i wskazówek w tym zakresie lub nie posiadają wiedzy jak napisać CV i list motywacyjny. 1 osoba nie udzieliła odpowiedzi na pytanie.

3.7. PREZENTACJA KANDYDATURY PODCZAS ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

Tabela 44. Prezentacja kandydatury podczas rozmowy kwalifikacyjnej

Umiejętność prezentacji	Liczba wskazań
Tak	48
Nie	5
Potrzebuję wsparcia	18

Źródło: Opracowanie własne

Większość uczniów (66%) potrafi przedstawić faktycznie posiadane umiejętności i kompetencje, 18 osób (25%) zaznaczyło, że potrzebuje pomocy w tym temacie, 5 osób (6%) nie posiada takiej umiejętności, a 2 osoby nie udzieliły odpowiedzi na pytanie.

3.8. WYMARZONA PRACA

26 osób (36%) ankietowanych swoją wymarzoną pracę utożsamia z branżą gastronomiczną. Zawody, w których chcieliby pracować to: kucharz, kelner, pomoc kuchenna. Z tej grupy 6 osób (23%) chciałoby mieć swój własny biznes. Kolejne 20 osób (27%) wymienia zawody spoza branży gastronomicznej m.in.: dietetyk, kierowca, kosmetyczka, hodowca zwierząt, masażysta, psycholog, trener personalny, nauczyciel, instruktor tańca, sprzedawca. Aż 27 osób (37%) nie posiada „wizji” wymarzonej pracy.

VIII. WYNIKI BADANIA PRZEDSIĘBIORCÓW - BRANŻA GASTRONOMICZNA

1. UCZESTNICZY BADANIA

1.1. LICZEBNOŚĆ BADANEJ GRUPY

Przystępując do opracowania niniejszego raportu dysponowaliśmy bazą 91 podmiotów gospodarczych z terenu powiatu chojnickiego, działających w branży gastronomicznej. Baza ta powstała w wyniku analizy danych otrzymanych z Urzędu Statystycznego, ewidencji prowadzonej przez PUP Chojnice oraz znajomości lokalnego rynku pracy. Nawiązaliśmy kontakt z wszystkimi przedsiębiorcami z tej bazy. Badaniem kwestionariuszem wywiadu objęto ostatecznie 61. Z powodu pandemii wywiady przeprowadzone były drogą telefoniczną.

Tabela 45. Uczestnicy badania według podziału na gminy

	Ogółem	Miasto Chojnice	Gmina Chojnice	Miasto i gmina Czersk	Miasto i gmina Brusy	Gmina Konarzyny
Liczba uczestników badania	61	32	11	11	5	2

Źródło: Opracowanie własne

1. 2. CHARAKTERYSTYKA FIRM:

- **wielkość przedsiębiorstwa**

Większość firm (49) uczestniczących w badaniu to mikroprzedsiębiorstwa, 9 respondentów kwalifikuje się do kategorii małe przedsiębiorstwo, 2 należy do grupy średnich przedsiębiorstw, a 1 podmiot spełnia kryteria dużego przedsiębiorstwa.

Tabela 46. Wielkość przedsiębiorstwa

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba podmiotów
Mikro	49
Małe	9
Średnie	2
Inne - duże	1

Źródło: Opracowanie własne

- **forma prawna prowadzonej działalności**

Dominujące formy prawne działalności to: jednoosobowa działalność gospodarcza (82%), spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (8,0%) oraz spółka cywilna (8,0%).

Tabela 47. Forma prawna prowadzonej działalności

Forma prawna	Jednoosobowa działalność gospodarcza	Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	Spółka cywilna	Spółka jawna
Liczba podmiotów	50	5	5	1

Źródło: Opracowanie własne

- **zasięg terytorialny działalności**

Wszystkie badane podmioty funkcjonują na rynku lokalnym, 3 przedsiębiorców oferuje swoje usługi dodatkowo również na obszarze całego kraju. 1 respondent realizuje swoją działalność na rynku lokalnym, krajowym oraz międzynarodowym.

Tabela 48. Zasięg terytorialny działalności

Zasięg prowadzenia działalności	Rynek lokalny	Rynek krajowy	Rynek międzynarodowy
Liczba podmiotów	61	3	1

Źródło: Opracowanie własne

- **tryb działalności**

Większość respondentów (58) oferuje swoje usługi w lokalach stacjonarnych, 3 prowadzi gastronomię w formie mobilnej, natomiast 18 firm łączy oba tryby prowadzenia działalności.

Tabela 49. Tryb działalności

Tryb działalności	stacjonarna	mobilna	stacjonarna i mobilna
Liczba podmiotów	58	3	18

Źródło: Opracowanie własne

- **okres prowadzenia działalności**

30% przedsiębiorców biorących udział w badaniu funkcjonuje na rynku krócej niż 5 lat. 16% respondentów oferuje swoje usługi od 5 do 10 lat, natomiast 15%, to firmy istniejące od 10 do 15 lat. 39% podmiotów prowadzi działalność gospodarczą już ponad 15 lat.

Tabela 50. Okres prowadzenia działalności

Okres prowadzenia działalności gospodarczej (w latach)	0-5	5-10	10-15	Powyżej 15
Liczba podmiotów	18	10	9	24

Źródło: Opracowanie własne

- **kadra**

Spośród 61 przedsiębiorców biorących udział w badaniu 49 zatrudnia pracowników. Część przedsiębiorców działa wyłącznie w branży gastronomicznej, ale są też firmy prowadzące dodatkowo inny rodzaj działalności. Dominujące stanowiska pracy związane z analizowaną branżą to: kucharz, kelner, pomoc kuchenna.

Tabela 51. Kadra (stan na koniec września 2021 r.)

	Liczebność kadry	Liczba podmiotów
	428, w tym:	
Kucharz	126	49*
Kelner	73	
Pomoc kuchenna	20	
Kierowca / dostawca potraw	13	
Technik technologii żywności	8	
Barman	7	
Barista	5	
Technik żywienia i usług gastronomicznych	4	

*12 badanych to przedsiębiorcy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniający pracowników.

2. WSPÓŁPRACA Z POWIATOWYM URZĘDEM PRACY W CHOJNICACH

2.1. DOTYCHCZASOWA WSPÓŁPRACA

Prawie 97% firm, tj. 59 podmiotów biorących udział w badaniu korzystało z usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach. Dominujące formy wsparcia to: zatrudnienie subsydiowane (37), pośrednictwo pracy (31), staże (24), zatrudnianie cudzoziemców (10). Z instrumentów realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach tzw. tarczy antykrzysowej skorzystało 43 respondentów.

Tabela 52. Dotychczasowa współpraca z PUP w Chojnicach

Forma współpracy	Liczba odpowiedzi*	Liczba podmiotów
Tarcza antykrzysowa	43	59
Zatrudnienie subsydiowane	37	
Pośrednictwo pracy	31	
Stáže	24	
Zatrudnianie cudzoziemców	10	
Finansowanie kształcenia w ramach KFS	8	
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	3	
Zatrudnianie uczestników szkoleń	2	

*Część badanych skorzystała więcej niż z 1 formy współpracy
Źródło: Opracowanie własne

2.2. PLANOWANA WSPÓŁPRACA

Niemal 84% badanych firm planuje współpracę z powiatowym urzędem pracy. Pozostali przedsiębiorcy (16%) nie mają obecnie takiej potrzeby. Najczęściej wymieniane formy współpracy to: zatrudnienie subsydiowane (32), staże (27), pośrednictwo pracy (25), zatrudnianie cudzoziemców (13). Ponadto 9 respondentów zamierza ubiegać się o pomoc finansową z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne ok. 50 pracowników w celu uzyskania/podwyższenia przez nich kwalifikacji związanych z branżą gastronomiczną w ramach m. in. nast. kursów:

kompetencje cyfrowe w restauracji, kurs barmański, kurs baristyczny, kurs w zakresie obsługi gości.

Tabela 53. Planowane formy współpracy z PUP w Chojnicach

Forma współpracy	Liczba odpowiedzi*	Liczba podmiotów
Zatrudnienie subsydiowane	32	51
Staże	27	
Pośrednictwo pracy	25	
Zatrudnianie cudzoziemców	13	
Finansowanie kształcenia w ramach KFS	9	
Poradnictwo zawodowe	2	

*Część badanych planuje skorzystać więcej niż z 1 formy współpracy

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 54. Planowana współpraca z PUP w Chojnicach

Ogółem	Liczba podmiotów biorących udział w badaniu	Liczba podmiotów planujących współpracę z PUP
Liczba podmiotów	61	51
Liczba podmiotów współpracujących dotychczas z PUP w Chojnicach	59	50
Liczba podmiotów niewspółpracujących dotychczas z PUP w Chojnicach	2	1

Źródło: Opracowanie własne

3. POLITYKA KADROWA PRZED I W DOBIE PANDEMII COVID-19

3.1. ZATRUDNIENIE – PRACOWNICY KRAJOWI

Porównując stan zatrudnienia rok do roku, to na dzień 13 marca 2021 roku liczba pracowników zatrudnionych przez badanych pracodawców na podstawie umów o pracę zmalała o 4 osoby. Natomiast liczba osób z którymi zawarto umowy cywilno-prawne nie zmieniła się. Oznacza to, że w dobie pandemii - w firmach biorących udział w badaniu - nie wystąpiły istotne zmiany w stanie zatrudnienia.

Tabela 55. Zatrudnienie rok do roku

	Stan zatrudnienia – pracownicy krajowi	
	na dzień 13.03.2020 r.	na dzień 13.03.2021 r.
	44 firmy, z tego:	44 firmy, z tego:
UMOWY O PRACĘ	39 firm	40 firm
- liczba pracowników	325	321
UMOWY CYWILNO-PRAWNE	19 firm	18 firm
- liczba osób, z którymi zawarto umowy cywilno-prawne	70	70

Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy objęci wywiadem, zatrudniali pracowników na podstawie umów o pracę, a część z nich (43% w 2020 r. i 41% w 2021 r.) dodatkowo zawierało też umowy cywilno-prawne.

Wskazywane przez pracodawców przyczyny zmiany stanu zatrudnienia w okresie od 13.03.2020 r. do 13.03.2021 r., to przede wszystkim:

- rotacja pracowników (przejście na emeryturę, zmiana pracy, wygaśnięcie umowy, względy zdrowotne, sezonowość prac) - 27% badanych,
- pandemia COVID-19 - 13% badanych.

3.2. ZATRUDNIENIE – CUDZOZIEMCY

40 pracodawców uczestniczących w badaniu (82%) nie zatrudnia obcokrajowców, pozostających 9 (18%) oznajmiło, że ma w swoich zasobach kadrowych cudzoziemców.

Tabela 56. Zatrudnienie rok do roku

	Stan zatrudnienia - cudzoziemcy	
	na dzień 13.03.2020 r.	na dzień 13.03.2021 r.
	8 firm, z tego:	6 firm, z tego:
UMOWY O PRACĘ	5 firm	4 firmy
- liczba pracowników	8	6
UMOWY CYWILNO-PRAWNE	3 firmy	2 firmy
- liczba osób, z którymi zawarto umowy cywilno-prawne	3	2

Źródło: Opracowanie własne

Porównując stan zatrudnienia rok do roku, to na dzień 13 marca 2021 roku liczba cudzoziemców zatrudnionych przez badanych pracodawców na podstawie umów o pracę zmniejszyła się o 2 osoby. Natomiast analizując umowy cywilno-prawne, to w tym przypadku również odnotowano nieznaczny spadek liczby osób, z którymi zawarto ten rodzaj umów (o 1 osobę). Oznacza to, że pandemia nie miała wpływu na stan zatrudnienia cudzoziemców u przedsiębiorców objętych wywiadem. Z informacji uzyskanych od pracodawców wynika, że zmiana stanu zatrudnienia w okresie od 13 marca 2020 r. do 13 marca 2021 r. wynikała z rotacji pracowników oraz braku potrzeby dalszego ich zatrudniania po wygaśnięciu umowy.

Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców preferują umowy o pracę, część z nich (37% w 2020 r. i 33% w 2021 r.) dodatkowo zawierało też umowy cywilno-prawne.

Siedmiu pracodawców zatrudnia obcokrajowców w oparciu o rejestrację oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, a sześciu dodatkowo na podstawie zezwolenia na pracę. Poszukując obcojęzycznych pracowników tylko jeden respondent skorzystał z usług agencji zatrudnienia, pozostali nie potrzebowali pomocy w tym zakresie.

Jako główną przyczynę zatrudniania cudzoziemców pracodawcy wskazali brak kandydatów na lokalnym/regionalnym rynku pracy (100%).

38 badanych pracodawców (78%) nie zamierza zatrudniać obcokrajowców. 11 respondentów (22%) oznajmiło, iż planują poszerzyć swoją kadrę o cudzoziemców, zatrudniając ich na stanowiskach: kucharz, pomoc kuchenna, kelner, barman.

3.3. PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE ZATRUDNIANEGO PRACOWNIKA

W 2020 r. w 9 firmach pracownicy otrzymywali miesięczne wynagrodzenie wyższe od minimalnego, w pozostałych (39) było ono na poziomie minimalnego. Ta proporcja odnotowana w 2020 r. uległa nieznacznej zmianie w roku 2021.

Tabela 58. Wynagrodzenie pracowników

Rok	Minimalne wynagrodzenie (brutto)*	Powyżej minimalnego wynagrodzenia (brutto)*
2020	39	9
2021	38	10

*W 2020 r. jedna firma nie prowadziła działalności, a w 2021 r. jedna firma nie zatrudniała pracowników.

Źródło: Opracowanie własne

3.4. ZMIANY KADROWE W OKRESIE PANDEMII COVID-19

W okresie pandemii pracodawcy dokonywali zmian kadrowych polegających na redukcji zatrudnienia (13 firm), ale też przyjmowali nowych pracowników (42 firmy). Na podejmowane w tym zakresie decyzje wpływ miał stan epidemii obowiązujący w danym okresie w naszym kraju i związane z nim łagodzenie bądź zaostrzenie obostrzeń, pozwalających na funkcjonowanie firm w pełnym lub ograniczonym zakresie.

Tabela 59. Zmiany kadrowe

Rodzaj zmiany	Zatrudnianie pracowników	Redukcja zatrudnienia
Liczba pracodawców	42*	13*
Liczba pracowników	109	37

*Część respondentów przeprowadziła oba rodzaje zmian kadrowych

Źródło: Opracowanie własne

3.5. TRUDNOŚCI W REKRUTACJI PRACOWNIKÓW W OKRESIE MARZEC 2020 – MARZEC 2021

23 pracodawców odnotowało problemy związane z rekrutacją pracowników, natomiast 16 firm nie doświadczyło trudności w tym zakresie. Porównując problemy w tym obszarze do okresu sprzed pandemii, to są one - zdaniem badanych firm - porównywalne (43%) i większe (30%).

Tabela 60. Problemy z zatrudnieniem pracowników

Problemy z zatrudnieniem pracowników		Tak	Nie
Liczba odpowiedzi		23	16
W porównaniu do okresu sprzed pandemii	• porównywalne	10	
	• większe	7	
	• mniejsze	2	
	• trudno ocenić	4	

Źródło: Opracowanie własne

W badanym okresie (marzec 2020 – marzec 2021) większości pracodawców udało się obsadzić wszystkie wolne w tym czasie etaty (66%).

4. REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

4.1. PLANY DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA (w 2022 r.)

28 podmiotów nie zamierza zmieniać stanu zatrudnienia. 31 firm planuje wzrost zatrudnienia łącznie o ok. 74 osoby, w tym 14 cudzoziemców - przewidywana liczba nowych etatów/umów o pracę: 53; umowy cywilno-prawne: 21. Dwóch pracodawców rozważa zwolnienie 8 pracowników. Powodem jest obawa przed zmianami przepisów podatkowych, które mogą być mniej korzystne dla jednoosobowych firm oraz przewidywany mniejszy dochód.

Tabela 61. Plany dotyczące zatrudnienia

Plany dot. zatrudnienia	Zatrudnienie bez zmian	Wzrost zatrudnienia	Spadek zatrudnienia
Liczba pracodawców	28	31	2
Liczba etatów/osób/cudzoziemców	-	53/74/14	7,5 / 8 / 0

Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy deklarujący zwiększenie zatrudnienia w swoich firmach tłumaczą, iż decyzja ta wynika ze wzrostu liczby zamówień/klientów i tym samym większego zakresu obowiązków, sezonowości prac, reorganizacji zakładu oraz uzupełniania braków kadrowych i wymiany pokoleniowej (przejście pracowników na emeryturę).

Planowane (nowe) stanowiska pracy to m. in.:

- kucharz,
- pomoc kuchenna,
- kelner,
- barman,
- barista.

4.2. METODY POSZUKIWANIA PRACOWNIKÓW

Pracodawcy uczestniczący w badaniu najchętniej prowadzą rekrutację wykorzystując w tym celu środki masowego przekazu. Skuteczną metodą poszukiwania pracowników jest też ich zdaniem zgłoszenie oferty pracy do urzędu pracy oraz tzw. „poczta pantoflowa”.

Dwóch pracodawców skorzystało z usług agencji zatrudnienia, tyle samo (2) zdecydowało się zwrócić o pomoc w procesie rekrutacji do firmy doradztwa personalnego.

Tabela 62. Źródła poszukiwania pracowników

Źródła poszukiwania pracowników	Liczba odpowiedzi*
Ogłoszenia w mediach (radio, lokalna telewizja, internet)	46
Urząd pracy	39
Tzw. „poczta pantoflowa”, rekrutacja własna, znajomi	5
Agencje zatrudnienia	2
Firma doradztwa personalnego	2

*Część pracodawców wskazała więcej niż 1 źródło

Źródło: Opracowanie własne

4.3. KLUCZOWE KOMPETENCJE KANDYDATÓW DO PRACY

Doświadczenie zawodowe, odpowiedzialność, szybkie uczenie się nowych umiejętności oraz samodzielność w wykonywaniu zadań to kompetencje najczęściej poszukiwane przez pracodawców u kandydatów do pracy. Większość podkreśla też, że oczekują przede wszystkim chęci do pracy, a z tym bywa różnie.

Tabela 63. Kluczowe kompetencje kandydatów do pracy

Rodzaj kompetencji	Liczba odpowiedzi*
Doświadczenie zawodowe	35
Odpowiedzialność	32
Szybkie uczenia się nowych umiejętności	29
Samodzielność w wykonywaniu zadań	28
Dokładne wykonywanie pracy	23
Kwalifikacje zawodowe	20
Umiejętność pracy po presją czasu	15
Zdolności manualne	10
Zdolności techniczne (obsługa sprzętu)	7

*część pracodawców wskazała więcej niż 1 rodzaj kompetencji

Źródło: Opracowanie własne

4.4. OCENA PRZYGOTOWANIA KANDYDATÓW DO PROCESU REKRUTACJI

Tabela 64. Poziom umiejętności zawodowych i kompetencji kandydatów do pracy

Poziom	Bardzo dobry	Dobry	Zadawalający	Niezadawalający
Liczba odpowiedzi	2	17	20	7

Źródło: Opracowanie własne

80% pracodawców uczestniczących w badaniu pozytywnie ocenia umiejętności i kompetencje kandydatów do pracy, jedynie 14% uważa je za niezadawalające. Trzech nie ma zdania w tym zakresie.

Tabela 65. Ocena przygotowania CV

Ocena	Poprawne	Zawiera drobne błędy	Niepoprawne	Rzeczne	Nierzeczne
Liczba odpowiedzi	27	10	3	4	2

Źródło: Opracowanie własne

Zdecydowana większość pracodawców (63%) nie ma zastrzeżeń do CV składanych przez kandydatów do pracy, jednak pewne nieprawidłowości w tej kwestii dostrzega 31% respondentów. Trzech nie ma zdania w tym zakresie.

4.5. TRUDNOŚCI W REKRUTACJI PRACOWNIKÓW

Prawie 80% pracodawców odnotowało problemy związane z rekrutacją pracowników, natomiast 20% firm nie doświadczyło trudności w tym zakresie.

Tabela 66. Problemy z zatrudnieniem pracowników

Problemy z zatrudnieniem pracowników	Tak	Nie
Liczba odpowiedzi	39	10

Źródło: Opracowanie własne

Najczęstsze problemy rekrutacyjne to:

- brak gotowości do podjęcia zatrudnienia,
- brak kandydatów spełniających wymogi stanowiska pracy/niskie bezrobocie,
- wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów.

Główne metody stosowane przez pracodawców celu ograniczenia problemów kadrowych to:

- zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do umiejętności i kompetencji pracownika,
- podwyżki, premie,
- zatrudnianie cudzoziemców.

6. RYNEK PRACY - RYNEK PRACOWNIKA CZY PRACODAWCY?

Większość firm uczestniczących w naszym badaniu potwierdza opinię, że mamy do czynienia z rynkiem pracownika. Takie zdanie wyraziło 67% respondentów. Zaledwie 3% respondentów nie zgadza się tym poglądem, a 30% pracodawców nie potrafi tej kwestii jednoznacznie rozstrzygnąć.

Tabela 67. Rynek pracy - rynkiem pracownika wg opinii pracodawców

Rynek pracy - rynkiem pracownika	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Liczba odpowiedzi	41	2	18

Źródło: Opracowanie własne

7. FUNKCJONOWANIE FIRMY PRZED I W DOBIE PANDEMII COVID-19

7.1 KONDYCJA FINANSOWA FIRM

- **ocena kondycji finansowej firmy przed pandemią COVID-19**

79% badanych dobrze oceniało kondycję finansową swoich firm przed wybuchem pandemii koronawirusa, a 15% z nich wystawiło sobie średnią ocenę. Jeden respondent dostrzegł zagrożenia dla funkcjonowania swojej firmy.

Tabela 68. Ocena kondycji finansowej firmy przed pandemią

Ocena kondycji finansowej firmy	Dobra	Średnia	Zła	Trudno powiedzieć
Liczba podmiotów	48	9	1	3

Źródło: Opracowanie własne

- ocena kondycji finansowej firmy w dobie pandemii koronawirusa**

Niemal 43% przedsiębiorców objętych wywiadem wystawiło średnią ocenę kondycji finansowej swoich firm w dobie pandemii (przed pandemią 15%), a 15% z nich oceniło ją dobrze (przed pandemią 79%). Aż 34% przedsiębiorców dostrzega zagrożenia dla funkcjonowania swojej firmy.

Tabela 69. Ocena kondycji finansowej firmy w dobie pandemii

Ocena kondycji finansowej firmy	Dobra	Średnia	Zła	Trudno powiedzieć
Liczba podmiotów	9	26	21	5

Źródło: Opracowanie własne

7.2 WPŁYW PANDEMII COVID-19 NA FUNKCJONOWANIE FIRMY

Zdecydowana większość firm odczuła negatywne skutki pandemii COVID-19 (82%). Najczęściej dostrzegalne trudności to: problemy kadrowe oraz finansowe skutkujące spadkiem przychodów.

Tabela 70. Wpływ pandemii COVID-19 na funkcjonowanie firmy

Wpływ pandemii	Liczba odpowiedzi*
Problemy finansowe / spadek przychodów	50
Czasowe przerwanie działalności	28
Problemy kadrowe	9
Poprawa sytuacji	2
Brak większego wpływu	4

*Część pracodawców wskazała więcej niż 1 skutek pandemii

Źródło: Opracowanie własne

7.3. PROBLEMY W CZASIE PANDEMII WPŁYWAJĄCE NA PROWADZONĄ DZIAŁALNOŚĆ

Negatywne skutki pandemii COVID-19 - które odczuły wszystkie firmy z branży gastronomicznej- przełożyły się na ich konkretne problemy. Największe z nich to: anulowanie zamówień przez klientów, utrzymanie stanu zatrudnienia, zakłócenia płynności finansowej oraz ograniczenia w przemieszczaniu i zamknięte granice.

Tabela 71. Problemy związane z funkcjonowaniem firmy w czasie pandemii

Problemy	Liczba odpowiedzi*
Anulowanie zamówień przez klientów	24
Utrzymanie stanu zatrudnienia	16
Opóźnienia w płatnościach ze strony klientów	8
Zakłócenia płynności finansowej	7
Ograniczenia w przemieszczaniu i zamknięte granice	4

*Część pracodawców wskazała więcej niż 1 problem

Źródło: Opracowanie własne

7.4. PODEJMOWANE DZIAŁANIA OPERACYJNE I ICH OCENA

54 firmy uczestniczące w badaniu (89%) wdrożyły w swoich firmach działania operacyjne w związku z pandemią COVID-19. Pozostałych 7 (11%) oznajmiło, że nie zdecydowało się na jakiegokolwiek kroki w tym zakresie. Aby przetrwać trudny czas pandemii firmy przede wszystkim ograniczały wydatki i koszty funkcjonowania, wstrzymywały inwestycje i rekrutacje.

Tabela 72. Działania operacyjne

Wdrożone działania	Liczba odpowiedzi*
Ograniczenie wydatków i kosztów funkcjonowania	30
Prześój / ograniczenie funkcjonowania	30
Wstrzymanie inwestycji	19
Wstrzymanie rekrutacji	16
Wstrzymanie podwyżek i premii	11
Zawieszenie spłaty zobowiązań	11
Redukcja zatrudnienia	3
Redukcja wynagrodzeń	1
Brak działań	7

*Część pracodawców wskazała więcej niż 1 działanie

Źródło: Opracowanie własne

Efekty podjętych przez siebie działań operacyjnych badane firmy oceniają jako wystarczające (41%), jednak 21% jest przeciwnego zdania, a 38% nie potrafi tego ocenić.

Tabela 73. Ocena podjętych działań operacyjnych

Działania okazały się wystarczające	Liczba odpowiedzi
Zdecydowanie tak	2
Raczej tak	23
Zdecydowanie nie	3
Raczej nie	10
Trudno ocenić	23

Źródło: Opracowanie własne

7.5 ZMIANY W POLITYCE ZATRUDNIENIA I WYNAGRADZANIA PLANOWANE W FIRMACH W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ

12 firm uczestniczących w badaniu (24%) planuje wprowadzać w swoich firmach zmiany w polityce zatrudnienia i wynagradzania w związku z pandemią COVID-19. Pozostałych 37 (76%) oznajmiło, że nie widzi takiej potrzeby.

Tabela 74. Zmiany w polityce zatrudnienia i wynagradzania

Planowane zmiany	Liczba odpowiedzi*
Uruchomienie kanałów online	5
Redukcja zatrudnienia	4
Zrewidowanie systemu wynagrodzeń	2
Brak zmian	37

*Część pracodawców wskazała więcej niż 1 zmianę

Źródło: Opracowanie własne

7.6 ROZWÓJ FIRMY W DOBIE PANDEMII /ZAKOŃCZENIE DZIAŁALNOŚCI

Część badanych przedsiębiorców (28%) dostrzegło w obecnym czasie szansę na rozwój swojej firmy. Przeciwnego zdania jest 31% firm, a 41% nie potrafi tego ocenić.

Tabela 75. Rozwój firmy

Szansa na rozwój firmy	Tak*	Nie	Trudno ocenić
	17		
Liczba odpowiedzi	- poszerzenie zakresu działalności / 12 - nowe inwestycje / 7 - trudno jednoznacznie wskazać / 1	19	25

*Część firm wskazała więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: Opracowanie własne

50 firm nie planuje zakończenia działalności w związku z pandemią, 3 rozważają taką ewentualność, a 8 nie potrafi udzielić odpowiedzi na to pytanie – czas pokaże.

8. POMOC W RAMACH TARCZ ANTYKRYZYSOWYCH

• Wnioskowanie o pomoc

57 firm uczestniczących w badaniu (93%) skorzystało z pomocy finansowej w ramach tzw. tarcz finansowych i antykryzysowych. 4 (7%) nie ubiegało się o wsparcie dla swojej firmy, ponieważ nie spełniali kryteriów (2), obawiali się konieczności zwrotu przyznanych środków (1), rozpoczęli działalność latem 2021 r. (1).

Tabela 76. Wnioskowanie o pomoc finansową w dobie pandemii

Złożone wnioski	Tak	Nie
Liczba odpowiedzi	57	4

Źródło: Opracowanie własne

- **Źródło pomocy**

45 przedsiębiorców biorących udział w badaniu skorzystało z instrumentów realizowanych przez powiatowy urząd pracy (PUP), 18 zwróciło się o wsparcie do Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP), 49 otrzymało pomoc oferowaną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), a 18 przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz Polski Fundusz Rozwoju (PFR). Część pracodawców łączyła wsparcie oferowane przez ww. instytucje.

Tabela 77. Źródło pomocy

Instytucja udzielająca pomocy	PUP	WUP	ZUS	PARP / PFR
Liczba odpowiedzi*	45	18	49	18

*Część pracodawców wskazała więcej niż 1 instytucję
Źródło: Opracowanie własne

- **Forma pomocy**

Główne formy pomocy, z których skorzystali badani pracodawcy to: zwolnienie ze składek ZUS, dofinansowanie do wynagrodzeń oraz dotacje i pożyczki.

Tabela 78. Forma pomocy

Forma pomocy*	PUP	WUP	ZUS	PARP / PFR
Pożyczka	43	-	-	-
Dofinansowanie do wynagrodzeń	20	18	-	-
Dofinansowanie do kosztów prowadzonej działalności gospodarczej	9	-	-	-
Dotacja	39	-	-	-
• Zwolnienie / umorzenie składek ZUS	-	-	49	-
• Postojowe	-	-	-	-
• Subwencja finansowa na pokrycie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej	-	-	-	18
• Zaliczka zwrotna	-	-	-	-

*Część pracodawców wskazała więcej niż 1 formę pomocy
Źródło: Opracowanie własne

- **Ocena otrzymanej pomocy i sprawności instytucji jej udzielających**

41% przedsiębiorców objętych wywiadem ocenia pomoc otrzymaną dla swoich firm w czasie pandemii jako wystarczającą, a 59% jest przeciwnego zdania. Wszyscy pracodawcy wyrazili pozytywne opinie na temat instytucji realizujących wsparcie dla firm.

Tabela 79. Ocena pomocy

Ocena pomocy	PUP	WUP	ZUS	PARP / PFR
Wystarczająca	19	6	16	11
Niewystarczająca	24	12	33	7

Źródło: Opracowanie własne

- **Plany skorzystania z aktualnie dostępnej pomocy**

21 firm planuje ubiegać się o dostępną dla nich pomoc w ramach tzw. tarcz finansowych i anty kryzysowych. 40 badanych przedsiębiorców nie będzie ubiegało się o wsparcie dla swojej firmy, ponieważ m. in. nie spełniają kryteriów (20), brakuje im informacji gdzie i z czego można konkretnie skorzystać (7), obawiają się konieczności zwrotu przyznanych środków (4), procedury są dla nich zbyt skomplikowane (2), nie mają takiej potrzeby (4).

Tabela 80. *Plany dotyczące skorzystania z dostępnej pomocy*

Plany dot. wnioskowania o pomoc	Tak	Nie
Liczba odpowiedzi	21	40

Źródło: Opracowanie własne

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu zgodnie podkreślają, że przede wszystkim potrzebują możliwości normalnego funkcjonowania bez żadnych przeszkód spowodowanych pandemią koronawirusa, napływu/powrotu klientów.

9. KSZTAŁCENIE W POWIECIE CHOJNICKIM W ZAWODACH BRANŻY GASTRONOMICZNEJ

Zdecydowana większość pracodawców biorących udział w badaniu (88%) jest zorientowana, jakie szkoły kształcą w zawodach branży gastronomicznej.

9.1 ZATRUDNIANIE ABSOLWENTÓW SZKÓŁ KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODACH BRANŻY GASTRONOMICZNEJ / OCENA ICH PRZYGOTOWANIA DO PRACY

Prawie 35% respondentów zatrudniało absolwentów szkół kształcących w zawodach branży gastronomicznej.

Tabela 81. *Zatrudnianie absolwentów*

Zatrudnianie absolwentów	Tak	Nie
Liczba odpowiedzi	17	32

Źródło: Opracowanie własne

Spośród 17 pracodawców posiadających doświadczenie w zatrudnianiu absolwentów szkół kształcących w zawodach branży gastronomicznej, 82% z nich uważa, że są oni odpowiednio przygotowani do wykonywania swojego zawodu. Natomiast 18% jest zdania, iż wymagają przyuczenia, brakuje im praktyki oraz potrzebują uzupełnienia kwalifikacji.

Tabela 82. *Przygotowanie absolwentów do pracy w wyuczonym zawodzie*

Przygotowanie absolwentów	Odpowiednie	Nieodpowiednie
Liczba pracodawców		3*
Liczba odpowiedzi	14	absolwenci wymagają przyuczenia z uwagi na małą liczbę zajęć praktycznych
		absolwenci wymagają uzupełnienia kwalifikacji
		3 2

*część pracodawców wskazała więcej niż 1 powód

Źródło: Opracowanie własne

Wśród głównych powodów niezatrudniania absolwentów pracodawcy wymieniają:

- brak takiej potrzeby (aktualna kadra jest wystarczająca),
- sytuacja firmy spowodowana pandemią,
- brak doświadczenia zawodowego/zatrudniając nowych pracowników preferują tych z doświadczeniem,
- brak odpowiedniego przygotowania / konieczność przyuczenia,
- brak gotowości do podjęcia pracy.

9.2. PLANY ZATRUDNIENIA ABSOLWENTÓW SZKÓŁ KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODACH BRANŻY GASTRONOMICZNEJ

Zatrudnienie absolwentów szkół kształcących w zawodach branży gastronomicznej rozważa 35 z badanych pracodawców. Większość z nich planuje zatrudnić pracowników na podstawie umowy o pracę, deklarując minimalne wynagrodzenie za pracę. 14 pracodawców nie jest zainteresowanych zatrudnieniem absolwentów tych szkół.

IX. LEGALIZACJA ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY W CHOJNICACH W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ

Pracodawcy współpracują z PUP Chojnice w zakresie legalizacji pracy cudzoziemców poprzez rejestrację oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wydawanie zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz sporządzanie informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, która stanowi załącznik do zezwolenia na pracę. Firmy z badanej branży, w zależności od rodzaju działalności, ubiegają się o wydanie zezwoleń na pracę sezonową – w przypadku ruchomych placówek gastronomicznych lub o wpis do ewidencji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – w przypadku stałych placówek gastronomicznych.

Tabela 83. Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom w zawodach badanej branży w latach 2019-2021.

Nazwa zawodu	14.03.2019- 13.03.2020	14.03.2020 – 13.03.2021	Wzrost +Spadek -
Kierownik działu w lokalu gastronomicznym	0	0	0
Kierownik lokalu gastronomicznego	0	0	0
Kierownik do spraw cateringu	0	0	0
Technik technologii żywności	0	0	0
Organizator usług cateringowych	0	0	0
Szef kuchni (kuchmistrz)	0	0	0
Technik żywienia i usług gastronomicznych	0	0	0
Kucharz	8	5	-3
Kelner	0	2	+2
Barista	1	0	-1
Barman	0	0	0
Sommelier	0	0	0
Wydawca posiłków/bufetowy	0	0	0
Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	0	0	0
Pomoc kuchenna	19	15	-4
Zmywacz naczyń	0	0	0
Ogółem	28	22	-6

Źródło: Opracowanie własne

W porównywalnym okresie wystąpił spadek wpisanych do ewidencji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi o 21%.

Tabela 84. Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemców w zawodach badanej branży w latach 2019-2021.

Nazwa zawodu	14.03.2019- 13.03.2020	14.03.2020 -13.03.2021	Wzrost +Spadek -
Kierownik działu w lokalu gastronomicznym	0	0	0
Kierownik lokalu gastronomicznego	0	0	0
Kierownik do spraw cateringu	0	0	0
Technik technologii żywności	0	0	0
Organizator usług cateringowych	0	0	0
Szef kuchni (kuchmistrz)	0	0	0
Technik żywienia i usług gastronomicznych	0	0	0
Kucharz	0	0	0
Kelner	0	0	0
Barista	0	0	0
Barman	0	0	0
Sommelier	0	0	0
Wydawca posiłków/bufetowy	0	0	0
Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	0	0	0
Pomoc kuchenna	3	1	-2
Zmywacz naczyń	0	0	0
Ogółem	3	1	-2

Źródło: Opracowanie własne

W porównywalnym okresie wydawano zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca wyłącznie na pomoc kuchenną.

X. BRANŻA GASTRONOMICZNA W OKRESIE PANDEMII COVID –19 – LOCKDOWN

Branża gastronomiczna znajduje się na czele branż, które najboleśniej odczuwają skutki lockdownu. Rok 2020 był najgorszym w historii gastronomii, uderzanej skutkami kolejnych lockdownów, podczas których sprzedaż mogła być prowadzona tylko na wynos lub z dostawą.



Pierwszy lockdown

13 marca 2020 decyzją premiera Mateusza Morawieckiego zawieszono działalność wszystkich restauracji, pubów, klubów, barów, kasyn i innych miejsc rozrywki. Dozwolone zostały tylko dostawy i branie jedzenia na wynos.

Już po tygodniu zamknięcia lokali restauratorzy wskazywali, że skutki zamknięcia dla branży mogą być katastrofalne. W pierwszych dniach kwarantanny większość miejsc gastro zanotowały spadek w obrotach o ok. 60%. W tym okresie wszyscy wierzyli jednak, że etap zamknięcia to jedynie przejściowa trudność.

Poluzowanie restrykcji przyszło po dwóch miesiącach. Wydawało się, że branża najgorsze ma już za sobą.

Krótkie odmrożenie

18 maja 2020, po 9 tygodniach, sektor gastronomiczny w końcu wznowił działalność. Bary, kawiarnie i restauracje zostały otwarte przy zachowaniu określonych ograniczeń i obostrzeń dot. bezpieczeństwa i higieny.

Pomimo licznych wytycznych, które trzeba było wprowadzić w bardzo krótkim czasie, restauratorzy podołali i ruszyli ze sprzedażą w lokalach. Gastronomia po 18 maja

znacznie różniła od tej, którą znaleźliśmy sprzed 13 marca 2020 roku. Dezynfekcja, wietrzenie, maseczki, odległości między stolikami (1,5 metra), limity gości (1 osoba na 4 m²), które całkowicie zniesiono 30 maja, ograniczenie interakcji personelu pracującego na różnych zmianach. Branża zachowywała standardy, a goście znów mogli cieszyć się spędzaniem czasu w ulubionych lokalach.

Nie trwało to długo. Na początku sierpnia zaczęły powoli wracać obostrzenia. Podano, że w powiatach oznaczonych jako czerwone i żółte liczba gości w restauracjach nie może przekraczać 1 osoby na 4 metry kwadratowe. W każdym tygodniu baza powiatów była aktualizowana, a czerwonych powiatów było coraz więcej, aż do momentu kolejnego lockdownu.

Drugi lockdown

24 października 2020 roku ponownie zamknięto lokale gastronomiczne dla gości. Ogłoszono, że ograniczenie będzie obowiązywać przez dwa tygodnie, a trwało do 28 maja 2021 r.

Na początku maja ogłoszono harmonogram luzowania obostrzeń.



15 maja 2021 roku dopuszczono prowadzenie gastronomii na świeżym powietrzu, ale przy zachowaniu dystansu między stolikami (zajęty mógł być co drugi stolik, odległość między stolikami musiała wynosić co najmniej 1,5 m – chyba że między nimi znajdowała się przegroda o wysokości co najmniej 1 m, licząc od powierzchni stolika).

28 maja 2021 roku, po 216 dniach, restauratorzy mogli wreszcie ponownie wznowić działalność wewnątrz lokali. Muszą jednak nadal stosować obostrzenia: maks. 50 % obłożenia lokalu, dystans między stolikami (zajęty może być co drugi stolik, odległość między stolikami musi wynosić co najmniej 1,5 m – chyba że między nimi znajduje się przegroda o wysokości co najmniej 1 m, licząc od powierzchni stolika). Imprezy okolicznościowe w lokalu (m.in. wesela i komunie) mogą być organizowane maks.

na 50 osób (**Ważne!** Do limitu nie wliczają się osoby w pełni zaszczepione przeciw COVID-19).

Dalsze luzowanie obostrzeń



06 czerwca 2021 roku, imprezy okolicznościowe w lokalu mogą być organizowane maks. na 150 osób.

13 czerwca 2021 roku, otwarcie stref gastronomicznych m.in. w kinach, teatrach, na koncertach.

26 czerwca 2021 roku, maks. 75 % obłożenia lokalu.

XI. WNIOSKI

A. BEZROBOCIE

- Na dzień 31 sierpnia 2021 roku w bazie Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach zarejestrowanych było 346 osób bezrobotnych z zawodem wyuczonym/wykonywanym z branży gastronomicznej.
- W trakcie pandemii odnotowano spadek liczby osób zarejestrowanych w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach (z branży gastronomicznej) o 32 osoby.
- 34% badanych bezrobotnych posiada wykształcenie w zawodach branży gastronomicznej. Pozostali uczestnicy nie posiadają formalnego wykształcenia gastronomicznego, posiadają jednak doświadczenie zawodowe w tej branży.
- Najwięcej badanych bezrobotnych posiada wykształcenie w zawodzie kucharz.
- Najwięcej badanych bezrobotnych posiada doświadczenie w zawodach kucharz (37%), a następnie kelner (30%). Bezrobotni podejmowali również prace jako: pomoc kuchenna – wg liczby wskazań (19%), barman (17%), pracownik przygotowujący posiłki typu fast food (2%) oraz szef kuchni (kuchmistrz) i wydawca posiłków/bufetowy (niecały 1%).
- Zdecydowana większość osób bezrobotnych dostrzega bariery utrudniające podjęcie aktywności zawodowej w postaci braku odpowiednich ofert pracy oraz pandemii COVID.
- Ponad połowa ankietowanych bezrobotnych nie chce podjąć pracy w tej branży, głównie ze względu na opiekę nad osobą zależną, chęć podjęcia aktywności w innej branży i inne.
- Tylko 1% badanych osób bezrobotnych jest zainteresowanych podjęciem działalności gospodarczej w branży gastronomicznej.
- Aż 70% badanych osób pozostaje bez pracy powyżej 12 miesięcy (status długotrwałego bezrobocia), co świadczy o braku chęci aktywizacji.
- Jedna czwarta badanych bezrobotnych uważa, że największą barierą w znalezieniu zatrudnienia jest brak odpowiednich ofert pracy. Wg badanych pandemia COVID utrudnia aktywność zawodową. Dostrzegają również problem w braku mobilności, doświadczenia zawodowego lub uprawnień.
- Zdecydowana większość osób wskazała, iż głównym czynnikiem branych pod uwagę przy szukaniu pracy jest wysokość wynagrodzenia. Istotny był również czas pracy, rodzaj umowy, dogodna lokalizacja oraz przyjazna atmosfera w pracy.
- Ponad połowa badanych bezrobotnych pozytywnie oceniło wybór zawodu z branży gastronomicznej

B. EDUKACJA

- Na terenie powiatu chojnickiego prowadzona jest edukacja w zawodach technik żywienia i usług gastronomicznych oraz kucharz. Kształcenie prowadzi sześć szkół.
- Planuje się, iż w 2022 roku edukację w powyższych szkołach ukończy 82 uczniów.
- Ponad połowa ankietowanych uczniów wskazała, iż głównym czynnikiem wyboru zawodu były faktyczne zainteresowania, przekonanie, że jest to dobry zawód, predyspozycje, zdolności, sugestia rodziny oraz przypadek.
- Zdecydowana większość badanych uczniów jest zadowolona ze swojego wyboru zawodu.
- Większość uczniów biorących udział w badaniu pozytywnie oceniło stopień przygotowania przez szkołę do pracy. Wybór ten uczniowie najczęściej argumentowali nauką zgodną z programem nauczania, zaangażowaniem nauczycieli w przekazywaniu wiedzy oraz wysokim poziomem nauczania.
- Zdecydowana większość uczniów po ukończeniu szkoły planuje podjąć pracę, z czego ponad połowa badanych planujących podjąć zatrudnienie będzie szukała ofert w wyuczonym zawodzie.
- 36% ankietowanych swoją wymarzoną pracę utożsamia z branżą gastronomiczną.
- 31% badanych uczniów planuje po ukończeniu szkoły wyjazd za granicę. Główny cel wyjazdu to możliwość pozyskania wyższych zarobków.
- Jedna czwarta uczniów wskazała, iż głównym czynnikiem branym pod uwagę przy szukaniu pracy jest wysokość wynagrodzenia. W drugiej kolejności pojawiły się takie odpowiedzi jak: przyjazna atmosfera w pracy, dogodna lokalizacja, rodzaj umowy, czas pracy, możliwość rozwoju zawodowego.
- Dla uczniów atrakcyjność oferty zatrudnienia jest związana głównie z: wysokością wynagrodzenia, wymiarem czasu pracy oraz rodzajem umowy.

C. PRZEDSIĘBIORCY

- Wg danych REGON, na terenie powiatu chojnickiego, w końcu grudnia 2020 roku działalność usługową związaną z żywnością (dział 56 PKD), prowadziły 182 podmioty gospodarcze.
- Badanie wykazało, iż w okresie pandemii zmniejszyła się o 196 liczba pracodawców zgłaszających do Powiatowego Urzędu pracy w Chojnicach potrzebę zatrudnienia pracownika (o 647 spadła ilość zgłoszonych ofert pracy).
- Wg danych statystycznych, w okresie pandemii spadła liczba oferowanych miejsc pracy (o 131), w tym w badanej branży o 27 wolnych stanowisk pracy w porównaniu z analogicznym okresem przed pandemią.
- Większość firm uczestniczących w badaniu to mikroprzedsiębiorstwa (dominująca forma prawna działalności, to jednoosobowa działalność gospodarcza).
- Większość przedsiębiorców objętych wywiadem oferuje swoje usługi w lokalach stacjonarnych, trzech prowadzi gastronomię w formie mobilnej, natomiast osiemnaście firm łączy oba tryby prowadzenia działalności. „Mobilna gastronomia” to wg badanych w dużym stopniu efekt pandemii.

- Prawie wszystkie firmy biorące udział w badaniu korzystały z usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach oraz deklarują dalszą współpracę. Dominujące formy wsparcia to: zatrudnienie subsydiowane, pośrednictwo pracy, zatrudnianie cudzoziemców.
- Zdecydowana większość firm odczuła negatywne skutki pandemii COVID-19. Najczęściej dostrzegalne trudności to: problemy kadrowe oraz finansowe skutkujące spadkiem przychodów.
- Większość firm uczestniczących w badaniu wdrożyła działania operacyjne w związku z pandemią COVID-19. Aby przetrwać trudny czas pandemii firmy przede wszystkim ograniczały wydatki i koszty funkcjonowania, wstrzymywały inwestycje i rekrutacje.
- Zdecydowana większość firm uczestniczących w badaniu skorzystała z pomocy finansowej w ramach tzw. tarcz finansowych i antykryzysowych.
- Główne formy pomocy, z których skorzystali badani pracodawcy to: zwolnienie ze składek ZUS, dofinansowanie do wynagrodzeń oraz dotacje i pożyczki.
- Ponad połowa objętych wywiadem przedsiębiorców ocenia pomoc otrzymaną dla swoich firm jako niewystarczającą.
- Wszyscy pracodawcy wyrazili pozytywne opinie na temat instytucji realizujących wsparcie dla firm.
- Część badanych przedsiębiorców dostrzegło w obecnym czasie szansę na rozwój swojej firmy.
- Wśród 61 badanych firm: 50 nie planuje zakończenia działalności w związku z pandemią, 3 rozważają taką ewentualność, a 8 nie potrafi udzielić odpowiedzi na to pytanie.
- W firmach biorących udział w badaniu nie wystąpiły istotne zmiany w stanie zatrudnienia, co oznacza, że w trudnym dla branży gastronomicznej czasie pandemii, udało się ochronić miejsca pracy. Wpływ na to miało wsparcie, które w tym celu otrzymali pracodawcy w ramach tarcz antykryzysowych i finansowych.
- W okresie pandemii pracodawcy dokonywali zmian kadrowych polegających na redukcji zatrudnienia, ale też przyjmowali nowych pracowników. Na podejmowane w tym zakresie decyzje wpływ miał stan epidemii obowiązujący w danym okresie w naszym kraju i związane z nim łagodzenie bądź zaostrzenie obostrzeń, pozwalających na funkcjonowanie firm w pełnym lub ograniczonym zakresie.
- Wg przedsiębiorców objętych wywiadem pandemia nie miała wpływu na stan zatrudnienia cudzoziemców.
- Według pracodawców uczestniczących w badaniu najskuteczniejszymi metodami poszukiwania pracowników są: środki masowego przekazu, zgłoszenie oferty pracy do urzędu pracy oraz tzw. „poczta pantoflowa”.
- Doświadczenie zawodowe, odpowiedzialność, szybkie uczenie się nowych umiejętności oraz samodzielność w wykonywaniu zadań to kompetencje najczęściej poszukiwane przez pracodawców u kandydatów do pracy. Większość podkreśla też, że oczekują przede wszystkim chęci do pracy.

- Część pracodawców (respondentów) zatrudniała już absolwentów szkół kształcących w zawodach branży gastronomicznej. Większość z nich uważa, że są oni odpowiednio przygotowani do wykonywania swojego zawodu.
- Zatrudnienie absolwentów szkół kształcących w zawodach branży gastronomicznej rozważa ponad połowa z badanych pracodawców.
- Gastronomia jest jedną z branż, które najmocniej ucierpiały z powodu ograniczeń działalności wywołanych pandemią koronawirusa. Z pewnością jednak wielu restauratorów wyciągnęło lekcję z dramatycznej sytuacji w roku 2020. Szybkie i zdecydowane kroki, takie jak zdywersyfikowanie oferty, urozmaicenie menu oraz udostępnienie opcji zamówienia z dostawą lub na wynos uratowały wiele firm przed bankructwem.

XII. ZAŁĄCZNIK NR 1. WYKAZ FIRM BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU KWESTIONARIUSZEM WYWIADU*

Lp.	Nazwa firmy
1.	FIRMA „BA-DAR” DARIUSZ DĄBROWSKI
2.	MML MATEUSZ POKRZYWIŃSKI
3.	PIZZERIA ROBERTTO ROBERT WIRKUS
4.	RESTAURACJA „STOKROTKA” USŁUGI GASTRONOMICZNO-HOTELOWE MARZENNA ORŁOWSKA-SAPIECHA
5.	BARTOSZ MUZOLF
6.	AGNIESZKA MICHALSKA „MASTER GRILL”
7.	KAWIARNIA ARABICA PAULINA CHOJNOWSKI
8.	PRZEDSIĘBIORSTWO HANDLOWO-USŁUGOWE „KARCZMA POD LIPAMI” ROBERT KASZUBOWSKI
9.	MARIA GIERSZEWSKA-LIEDTKE RESTAURACJA „WAGANT”
10.	MACIEJ WEROCHOWSKIMAWER
11.	AGROKAJAKI BARBARA MEYER-MYZYK
12.	DOROTA KAAK„OPUS”
13.	1. AGNIESZKA MALENDOWICZ POŚREDNICTWO UBEZPIECZENIOWE 2. AGNIESZKA MALENDOWICZ MALAGA
14.	KLAUDIUSZ PLAK GASTRONOMIA
15.	PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUGOWO-HANDLOWE IRENEUSZ SCHRAMKA
16.	MARIAN DROBIŃSKIDRINK BAR „DROPS”
17.	ONE CONNECT AGNIESZKA ELAK
18.	BARTŁOMIEJ MYZYK
19.	DANUTA LAMCZYK PHU„TERMINAL”
20.	PRZEDSIĘBIORSTWO HANDLOWO-USŁUGOWE „SAS” MAREK SAS
21.	PIZZERIA JULIA ANNA KLOSKOWSKA
22.	JAROSŁAW WOJEWSKIPPHU TURYSTA
23.	CZESŁAW CIUPIŃSKI „REJS”
24.	BAR GASTRONOMICZNY JOLANTA OSOWSKA
25.	TADEUSZ KĘSIK BAR „POD ARKADAMI”
26.	FIRMA DRAGON RESTAURACJA SUKIENNICE S. C. LUCYNA TRAN DINHTHUY TRAN DINH

27. RESTAURACJA - ODEJEWSKA ALEKSANDRA
28. RESTAURACJA MŁYN SZULCPAWEŁ
29. URSZULABRISZKA USŁUGI GASTRONOMICZNE „URSZULA”
30. FUH ALICJA WALKOWSKA
31. MR. TASTY SPÓŁKA Z O. O.
32. „ZAGŁOBA” JAKUB DRAŹKOWSKI, ZBIGNIEW DRAŹKOWSKI S. C.
33. SALA BANKIETOWA „ROMANTICA” MARTA SROKA
34. „STARY MŁYN” SPÓŁKA Z O. O.
35. TOMASZ I EWELINA WNUK LIPIŃSCY S. C.
36. BAR „ZŁOTY KARAŚ” JANINA POPOWCZAK
37. „BABIŃSKI” KRZYSZTOF BABIŃSKI
38. TAWERNA RAFA STASZKÓW SPÓŁKA JAWNA
39. PK SPÓŁKA Z O. O.
40. JAKUB BELING „VIKING”
41. ARKADIUSZ POROŻYŃSKI P. H. U. „LAGUNA”
42. KAWIARNIA SIÓDME NIEBO DOROTA SREBERSKA-BETSCHER
43. IRENEUSZ LESZCZYŃSKI P. H. U. IRAS01
44. CENTRUM HANDLOWO-USŁUGOWE SWORNEGACE GRZEGORZ KRZOSKA
45. ZBW SPÓŁKA Z O. O.
46. RESTAURACJA „AGA” JOLANTA WIECKA
47. ALICJA MICH KOLOROWA PAPUGA
48. “SAND” JADWIGA WIŚNIEWSKA
49. KAMIL MICHALSKI „IZMIR”
50. PRZEDSIĘBIORSTWO HANDLOWO-USŁUGOWE „OG-ROL” ADAM SPICHALSKI
51. MISTRAL CHOJNICE SPÓŁKA Z O. O.
52. MAREK RAJEWSKI WYTWÓRNIA WYROBÓW GARMAŻERYJNYCH „MARIMAR”

**które wyraziły zgodę na umieszczenie ich w wykazie*

XIII. - WYKAZ SZKÓŁ BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU ANKIETOWYM*

Lp. Nazwa szkoły

1. Technikum nr 2 w Chojnicach

2. Zespół Szkół nr 2 w Chojnicach

- Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Chojnicach
- Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna nr 2

3. Zespół Szkół w Brusach

4. Zespół Szkół w Malachinie

- Branżowa Szkoła I stopnia w Malachinie,
- Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna w Malachinie

* na podstawie wykazu ze Starostwa Powiatowego w Chojnicach (Wydział Edukacji i Sportu) z dnia 26.07.2021r.

XIV. ZAŁĄCZNIK NR 3- REALIZATORZY BADANIA

Koordynator:

Jadwiga Pestka – Zastępca Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach

Zespół:

- Beata Piwowarska – Kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej
- Ewelina Czapiewska-Brożek - Specjalista ds. programów
- Joanna Domaros-Gierszewska - Specjalista ds. programów
- Justyna Fierek - Specjalista ds. programów
- Jolanta Łupaczewska – Specjalista ds. programów
- Joanna Jażdżewska – Specjalista ds. rozwoju zawodowego
- Aleksandra Lubecka-Ratajczak - Specjalista ds. programów
- Agnieszka Mischka – Doradca zawodowy
- Monika Pietrzak – Doradca zawodowy
- Karolina Wójcik – Pośrednik pracy
- Iwona Wróbel - Specjalista ds. programów