



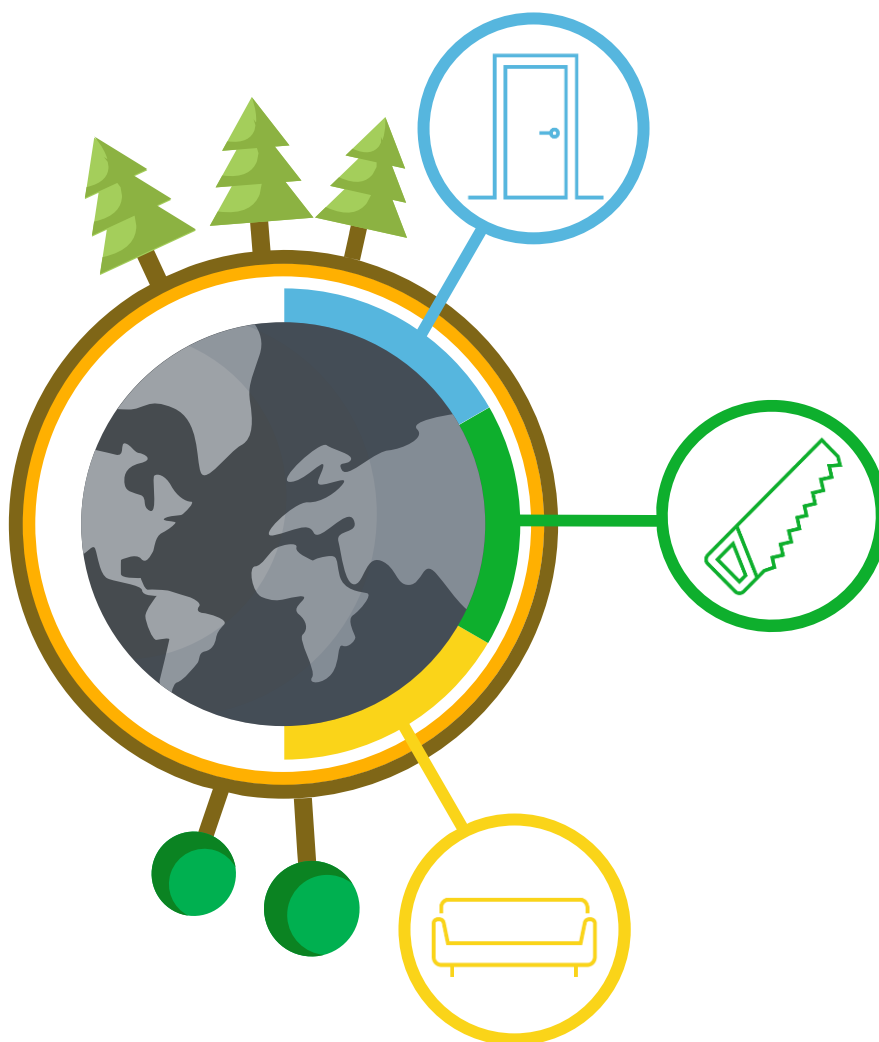
Wojewódzki  
Urząd Pracy  
w Olsztynie



Krajowy  
Fundusz  
Szkoleniowy

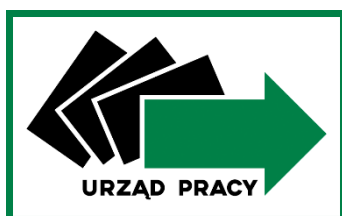
# Zapotrzebowanie na zawody wśród przedsiębiorców działających w obszarze inteligentnej specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego – drewno i meblarstwo

RAPORT KOŃCOWY



Olsztyn 2023

**Zamawiający:**



Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie  
ul. Głowackiego 28  
10-448 Olsztyn

**Wykonawca:**



Grupa BST Sp. z o.o.  
ul. Mieczyków 12  
40-748 Katowice

## Spis treści

Streszczenie.....	4
Wprowadzenie.....	6
Cel badania .....	6
Metodologia badania.....	6
Realizacja badania .....	7
Charakterystyka inteligentnej specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego – drewno i meblarstwo .....	10
Analiza podmiotów działających w obszarze specjalizacji drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim.....	10
Najczęściej występujące i kluczowe zawody dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo oraz zawody deficytowe .....	12
Kierunki kształcenia związane z inteligentną specjalizacją drewno i meblarstwo na poziomie szkół ponadpodstawowych i uczelni wyższych.....	15
Charakterystyka badanej grupy .....	18
Wyniki badania .....	20
Zawody kluczowe dla rozwoju inteligentnej specjalizacji regionu – drewno i meblarstwo (lista opracowana przez przedsiębiorców).....	20
Plany dotyczące zmiany wielkości zatrudnienia .....	33
Wymagania i oczekiwania przedsiębiorców wobec przyszłych pracowników .....	38
Potrzeby przedsiębiorców związane z systemem edukacji.....	41
Aktualna sytuacja kadrowa .....	45
Ocena kondycji przedsiębiorstwa.....	48
Potrzeby szkoleniowe .....	52
Współpraca z sektorem edukacji i innymi instytucjami wspierającymi działalność gospodarczą .....	54
Podsumowanie.....	59
Rekomendacje.....	62
Spis tabel .....	64
Spis wykresów.....	65
Narzędzie badawcze – ankieta.....	68

## Streszczenie

Niniejszy raport jest efektem prac w ramach badania „Zapotrzebowanie na zawody wśród przedsiębiorców działających w obszarze inteligentnej specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego – drewno i meblarstwo” wykonanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie przez firmę Grupa BST Sp. z o.o. z siedzibą w Katowicach.

Celami szczegółowymi badania była identyfikacja zawodów kluczowych dla rozwoju inteligentnej specjalizacji – drewno i meblarstwo w opinii przedsiębiorców działających w województwie warmińsko-mazurskim, poznanie ich ruchów kadrowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy, diagnoza ich wymagań i oczekiwań wobec przyszłych pracowników (w szczególności w odniesieniu do absolwentów szkół ponadpodstawowych i uczelni wyższych kształcących w obszarze inteligentnej specjalizacji – drewno i meblarstwo na terenie województwa), a także określenie ich aktualnej sytuacji kadrowej oraz gospodarczej.

Niniejsze badanie zrealizowane zostało przy zastosowaniu analizy desk research oraz badania ilościowego CATI (wywiad wspomagany telefonicznie) z pracodawcami z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, działającymi w obszarze inteligentnej specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego – drewno i meblarstwo.

Przeprowadzone badania pozwoliły na sformułowanie kilku kluczowych wniosków:

- Najistotniejsze dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo są zawody z grupy stolarzy meblowych i pokrewnych, robotników leśnych i pokrewnych oraz operatorów maszyn i urządzeń do obróbki drewna.
- Ankietowani przedsiębiorcy stworzyli listę zawodów kluczowych dla branży, do której zaklasyfikowano: stolarzy, stolarzy meblowych, drwali/pilarzy drzew, robotników leśnych, pozostałych operatorów maszyn i urządzeń do obróbki drewna, monterów mebli, monterów wyrobów z drewna, tapicerów meblowych, operatorów maszyn do produkcji wyrobów drewnianych oraz pilarzy.
- Większość badanych przedsiębiorców planuje w kolejnych 12 miesiącach utrzymać zatrudnienie na obecnym poziomie. Zwiększenie zatrudnienia planuje co ósmy pracodawca, najczęściej z powodu wzrostu sprzedaży produktów/świadczonych usług.
- W opinii pracodawców w procesie rekrutacji najistotniejszymi cechami charakteryzującymi pracowników są chęć do pracy oraz doświadczenie zawodowe. Nieco mniejsze znaczenie mają posiadane uprawnienia i kwalifikacje. Najistotniejszymi kompetencjami miękkimi dla pracodawców są zdolność szybkiego uczenia się, chęć podnoszenia kwalifikacji oraz umiejętność dobrej organizacji pracy.
- Do tej pory większość badanych pracodawców nie zatrudniła jeszcze żadnego absolwenta tuż po zakończeniu edukacji. Odmiennie deklaracje złożyło trzech na dziesięciu badanych.
- Co trzeci ankietowany pracodawca przeciętnie ocenia dopasowanie kompetencji absolwentów szkół ponadpodstawowych do potrzeb rozwojowych firmy, a co czwarty nie potrafił ocenić tego aspektu. Podobnie oceniano dopasowanie kompetencji absolwentów

uczelni wyższych - badani przedsiębiorcy najczęściej nie potrafili dokonać oceny, bądź też przyznawali ocenę przeciętną.

- W większości ankietowanych przedsiębiorstw w ciągu ostatnich 12 miesięcy poziom zatrudnienia nie uległ zmianie. W momencie realizacji badania, pracowników poszukiwał co piąty spośród badanych pracodawców, z których większość ma trudności z obsadzeniem wakatów.
- Większość badanych przedsiębiorców pozytywnie oceniła kondycję swojej firmy. Zdaniem pracodawców w kolejnych 24 miesiącach wzrosną zarówno koszty prowadzenia działalności, jak i koszty pracy. Jednocześnie wzrost wielkości sprzedaży przewiduje czterech na dziesięciu ankietowanych, a wzrost rentowności – co trzeci respondent.
- W ciągu kolejnych 24 miesięcy w badanych przedsiębiorstwach najczęściej planowane jest poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczony usługi oraz wprowadzenie innowacji procesowych i/lub produktowych.
- Co piąty spośród ankietowanych pracodawców planuje szkolić pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy, co wynika najczęściej z chęci podniesienia ich kompetencji oraz usprawnienia ich pracy. Najwięcej pracodawców planuje szkolenia stolarzy i operatorów maszyn do produkcji wyrobów drewnianych. Biorąc pod uwagę liczbę pracowników, którzy zostaną objęci szkoleniami, będą to przede wszystkim: pracownicy innych zawodów związanych ze służbą leśną (m.in. leśniczy, podleśniczy), operatorzy maszyn do produkcji wyrobów drewnianych oraz robotnicy leśni.
- W ostatnich 2 latach przedsiębiorcy z branży drzewno-meblarskiej w większości nie podejmowali współpracy z instytucjami/organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą. Plany w tym zakresie posiada blisko połowa badanych przedsiębiorstw, a planowana współpraca miałaby polegać w głównej mierze na pomocy w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach oraz organizacji szkoleń i kursów doszkalających do pracy.

## Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie stanowi raport końcowy z badania „Zapotrzebowanie na zawody wśród przedsiębiorców działających w obszarze wiodącej inteligentnej specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego – drewno i meblarstwo”. Badanie zrealizowane zostało w okresie od lipca do września 2023 roku przez firmę Grupa BST Sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.

## Cel badania

Głównym celem badania było określenie zapotrzebowania na zawody wśród przedsiębiorców działających w obszarze inteligentnej specjalizacji – drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim, określonej w „Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025”. Na cele szczegółowe badania składały się:

1. Identyfikacja zawodów kluczowych dla rozwoju inteligentnej specjalizacji – drewno i meblarstwo w opinii przedsiębiorców działających w województwie warmińsko-mazurskim.
2. Poznanie ruchów kadrowych przedsiębiorców (planów dotyczących zatrudnienia oraz ewentualnych zwolnień pracowników) działających w obszarze inteligentnej specjalizacji – drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim w ciągu najbliższych 12 miesięcy.
3. Diagnoza wymagań i oczekiwań przedsiębiorców wobec przyszłych pracowników, w szczególności w odniesieniu do absolwentów szkół ponadpodstawowych i uczelni wyższych kształcących w obszarze inteligentnej specjalizacji – drewno i meblarstwo na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.
4. Określenie aktualnej sytuacji kadrowej oraz gospodarczej przedsiębiorców działających w obszarze inteligentnej specjalizacji – drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim.

## Metodologia badania

### Analiza desk research



**Analiza desk research** – metoda polegająca na analizie dostępnych danych i dokumentów. Stanowi bazę związaną z realizacją dalszych etapów badania. Badanie dokumentów służyć może ustaleniu faktycznego stanu rzeczy, jak również stworzyć prognozy na przyszłość.

### Badanie ilościowe CATI wśród przedsiębiorców



**CATI** – wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (z ang. *Computer-Assisted Telephone Interview*). Jest to technika, podczas której zbieranie informacji odbywa się za pośrednictwem łącza telefonicznego. Badanie polega na odczytywaniu przez ankietera pytań z przygotowanego programu, w którym zapisuje uzyskane odpowiedzi.

Dane z badania ilościowego zostały przedstawione w formie zestawień tabelarycznych bądź graficznych (tj. na wykresach). Należy mieć na uwadze, iż w przypadku części wykresów prezentujących odpowiedzi na pytania jednokrotnego wyboru suma procentów nie daje 100,0% – wynika to z elektronicznej techniki zaokrągleń, zatem nie stanowi to błędu.

## Realizacja badania

W ramach analizy danych zastanych wykorzystane zostały dane przekazane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie oraz ogólnodostępne dane Głównego Urzędu Statystycznego zawarte w Banku Danych Lokalnych.

W ramach badań ilościowych Wykonawca przeprowadził ankietyzację wśród przedsiębiorców działających w obszarze wszystkich działów Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007), wchodzących w skład inteligentnej specjalizacji – drewno i meblarstwo. Inteligentna specjalizacja drewno i meblarstwo osadzona jest na tradycjach regionu, w którym to sektor meblarski oraz szerokie wykorzystanie drewna rozwijało się jeszcze przed 1989 r. Specjalizacja ta obejmuje obszary aktywności gospodarczej takie jak: produkcja mebli, naprawa i konserwacja, produkcja innych wyrobów stolarskich, nauka i instytucje otoczenia biznesu (IOB), usługi projektowe, sprzedaż produktów drewno-meblarskich, przetwórstwo i sprzedaż drewna<sup>1</sup>.

W kolejnej tabeli przedstawiono rodzaje działalności wpisujące się w inteligentną specjalizację Drewno i meblarstwo według PKD 2007 (do poziomu podklas włącznie). Należy mieć na uwadze, że w niektórych działach PKD (takich jak np. leśnictwo i pozyskiwanie drewna czy też produkcja mebli), omawiana specjalizacja obejmuje wszystkie podklasy, natomiast w części działów – mniej podklas (np. w dziale roboty budowlane i specjalistyczne specjalizacja obejmuje wyłącznie jedną podklasę: 4332Z – zakładanie stolarki budowlanej, z kolei w dziale produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń specjalizacja obejmuje 2 podklasy: 2512Z – produkcja metalowych elementów stolarki budowlanej oraz 2572Z – produkcja zamków i zawiasów).

**Tabela 1. Rodzaje działalności wpisujące się w inteligentną specjalizację drewno i meblarstwo według PKD 2007, do poziomu podklas włącznie**

Sekcja	Dział	Nazwa działu	Podklasa	Nazwa podklasy
A	02	Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	wszystkie	wszystkie
C	16	Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania	wszystkie	wszystkie
	31	Produkcja mebli	wszystkie	wszystkie
	20	Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	2052Z	Produkcja klejów
	22	Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	2223Z	Produkcja wyrobów dla budownictwa z tworzyw sztucznych

<sup>1</sup> Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025 r.

Sekcja	Dział	Nazwa działu	Podklasa	Nazwa podklasy
	25	Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń	2512Z	Produkcja metalowych elementów stolarki budowlanej
			2572Z	Produkcja zamków i zawiasów
	23	Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	2311Z	Produkcja szkła płaskiego
			2312Z	Kształtowanie i obróbka szkła płaskiego
S	95	Naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego	9524Z	Naprawa i konserwacja mebli i wyposażenia domowego
G	46	Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	4647Z	Sprzedaż hurtowa mebli, dywanów i sprzętu oświetleniowego
			4673Z	Sprzedaż hurtowa drewna, materiałów budowlanych i wyposażenia sanitarnego
			4665Z	Sprzedaż hurtowa mebli biurowych
F	43	Roboty budowlane specjalistyczne	4332Z	Zakładanie stolarki budowlanej

Źródło: *Badanie potencjału innowacyjnego i rozwojowego przedsiębiorstw funkcjonujących w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego – Zarządzanie i monitoring inteligentnych specjalizacji w województwie warmińsko-mazurskim*, Geoprofit Wojciech Dziemianowicz ECORYS Polska Sp. z o.o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Warszawa 2015

Przed rozpoczęciem badań ilościowych, Wykonawca zorganizował szkolenie ankieterów, w którym to szkoleniu uczestniczyli także przedstawiciele Zamawiającego. Szkolenie miało na celu przygotowanie ankieterów do rzetelnej realizacji ich zadań, w celu podniesienia jakości wyników badania. Należy nadmienić, że zespół ankierski Wykonawcy bierze udział w cyklicznych szkoleniach, niemniej jednak to szkolenie było zindywidualizowane pod kątem niniejszego badania.

Wykonawca na podstawie przekazanej przez Zamawiającego bazy danych wylosował podmioty, z którymi podejmował próby realizacji badania (do 3 prób)<sup>2</sup>. Wykorzystana została baza przedsiębiorców, pozyskana z Urzędu Statystycznego w Olsztynie, która obejmowała 5 290 przedsiębiorców<sup>3</sup> działających w obszarze wiodącej inteligentnej specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego – drewno i meblarstwo. Dobór próby do badania miał charakter losowy, przy założeniu realizacji badania wyłącznie wśród przedsiębiorców działających w obszarze wszystkich działów Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007), wchodzących w skład inteligentnej specjalizacji – drewno i meblarstwo z zachowaniem odpowiednich proporcji w każdym dziale.

<sup>2</sup> Konieczne były 4 dołosowania przedsiębiorców – łącznie dołosowano 465 podmiotów. Przyczynami ponownych dołosowań były: odmowy udziału w badaniu, brak możliwości nawiązania kontaktu (w tym brak dostępnych aktualnych danych kontaktowych oraz nieaktywne numery telefonu), nieaktualne dane w bazie (rekordy zawierające podmioty w likwidacji).

<sup>3</sup> Przypisanie rodzajów działalności PKD wpisujących się w inteligentną specjalizację drewno i meblarstwo, dokonano w oparciu o raport pn. „*Badanie potencjału innowacyjnego i rozwojowego przedsiębiorstw funkcjonujących w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego - Zarządzanie i monitoring inteligentnych specjalizacji w województwie warmińsko-mazurskim*”, Geoprofit Wojciech Dziemianowicz ECORYS Polska Sp. z o.o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Warszawa 2015.



Tabela 2. Dobór próby - badanie przedsiębiorców

Dział PKD	Liczba	Odsetek	Liczba wywiadów
Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	539	10,2%	82
Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	1 156	21,9%	175
Naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego	101	1,9%	15
Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	1	0,0%	1
Produkcja mebli	1 231	23,3%	187 (186+1) <sup>4</sup>
Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń	100	1,9%	15
Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania	1 284	24,3%	193
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	70	1,3%	11
Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	42	0,8%	7 (6+1) <sup>5</sup>
Roboty budowlane specjalistyczne	766	14,5%	116
<b>Razem</b>	<b>5 290</b>	<b>100,0%</b>	<b>802</b>

Źródło: baza adresowa podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON województwa warmińsko-mazurskiego (stan na dzień 30 kwietnia 2023 r.)

<sup>4</sup> Dział PKD Produkcja mebli reprezentowana była przez dodatkowy podmiot (względem początkowych założeń badania).

<sup>5</sup> Dział PKD Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych reprezentowana była przez dodatkowy podmiot (względem początkowych założeń badania).

## Charakterystyka inteligentnej specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego – drewno i meblarstwo

### Analiza podmiotów działających w obszarze specjalizacji drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim

Na podstawie bazy adresowej podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON województwa warmińsko-mazurskiego udało się ustalić, że liczba podmiotów działających w obszarze inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo wynosi 5 290. Wśród nich najwięcej przedsiębiorstw działa w produkcji wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcji wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania (24,3%), produkcji mebli (23,3%) oraz leśnictwie i pozyskiwaniu drewna (21,9%).

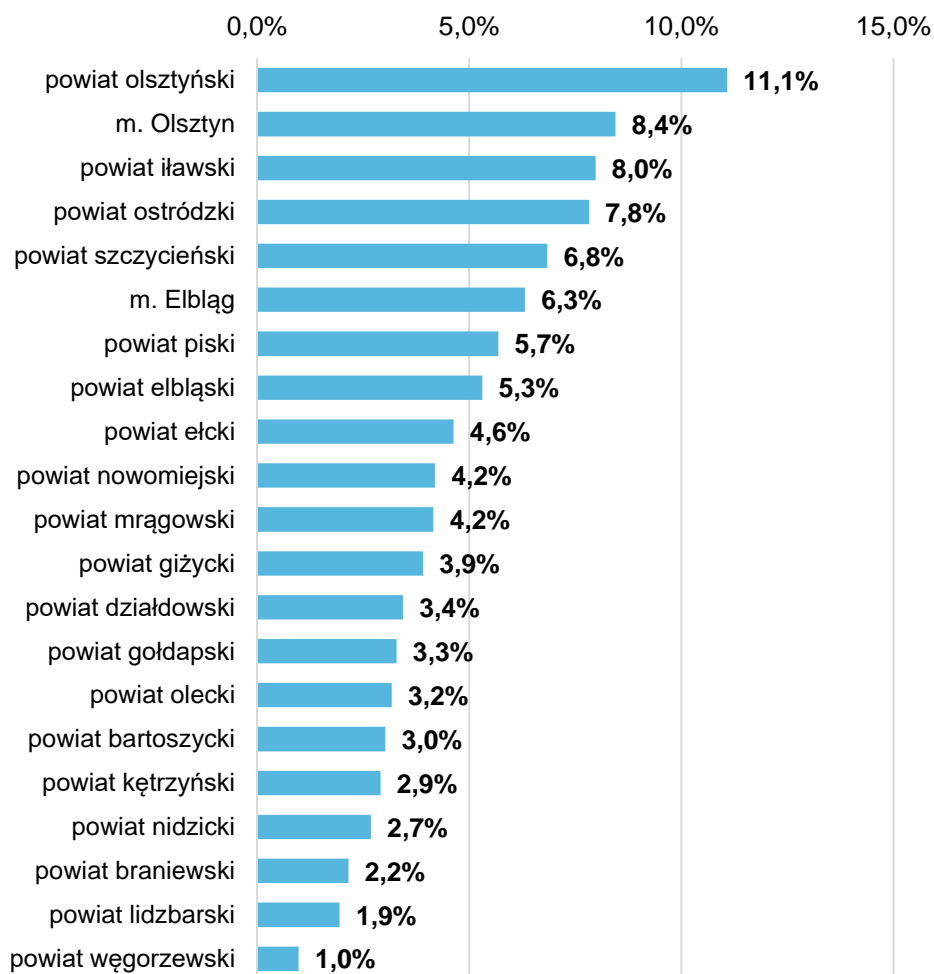
Tabela 3. Liczba podmiotów działających w obszarze inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim

Dział PKD	Liczba	Odsetek
Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	539	10,2%
Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	1 156	21,9%
Naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego	101	1,9%
Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	1	0,0%
Produkcja mebli	1 231	23,3%
Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń	100	1,9%
Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania	1 284	24,3%
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	70	1,3%
Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	42	0,8%
Roboty budowlane specjalistyczne	766	14,5%
<b>RAZEM</b>	<b>5 290</b>	<b>100%</b>

Źródło: baza adresowa podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON województwa warmińsko-mazurskiego (stan na dzień 30 kwietnia 2023 r.)

Analiza bazy adresowej podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON województwa warmińsko-mazurskiego wykazała, że najwięcej podmiotów działających w obszarze inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo działa w: powiecie olsztyńskim (11,1%), m. Olsztyn (8,4%) oraz powiecie iławskim (8,0%). Najmniej podmiotów działających w tym obszarze funkcjonuje natomiast w powiecie węgorzewskim (1,0%), lidzbarskim (1,9%) oraz braniewskim (2,2%).

**Wykres 1. Liczba podmiotów działających w obszarze inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim ze względu na powiat**



Źródło: baza adresowa podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON województwa warmińsko-mazurskiego (stan na dzień 30 kwietnia 2023 r.)

W województwie warmińsko-mazurskim w 2020 roku największą liczbę pracujących w obszarze inteligentnej specjalizacji związanej z drewnem i meblarstwem odnotowano w dziale produkcji mebli (21 445). Szczegółowe dane przedstawiono w poniższej tabeli.

**Tabela 4. Liczba pracujących w działach PKD wpisujących się w obszar inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w 2020 r. (dotyczy całych działów PKD – wszystkich podklas)<sup>6</sup>**

Dział PKD	Liczba pracujących
Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	15 985
Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	Brak danych
Naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego	945

<sup>6</sup> W oparciu o dostępne dane nie można wskazać dokładnej liczby osób pracujących w inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo. Dane zawarte w tabeli zawiązują więc tę liczbę, gdyż zgodnie z przyjętymi założeniami nie wszystkie podklasy z wyodrębnionych działów PKD wpisują się w omawianą specjalizację.

Dział PKD	Liczba pracujących
Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	453
Produkcja mebli	21 445
Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń	9 958
Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania	10 292
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	10 211
Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	4 842
Roboty budowlane specjalistyczne	17 484
<b>RAZEM</b>	<b>91 615</b>

*Źródło: Bank Danych Lokalnych [podgrupa: Strukturalna statystyka przedsiębiorstw wg PKD 2007]*

## Najczęściej występujące i kluczowe zawody dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo oraz zawody deficytowe

Metodologia doboru zawodów z branży drzewno-meblarskiej opierała się na trzech sposobach pozyskiwania danych. Podstawowym źródłem informacji była Klasyfikacja Zawodów i Specjalności, w ramach której dokonano hasłowego wyszukiwania kluczowych słów, takich jak „drewno”, „meble”, itp. Innym źródłem wykorzystywanym podczas opracowywania listy zawodów było Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Struktura klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego uwzględnia przyporządkowanie poszczególnych zawodów do jednej z 32 branż (w tym również branży drzewno-meblarskiej). W celu opracowania listy zawodów na potrzeby niniejszego badania, dokonano także analizy badań o podobnej tematyce. Wykorzystanie powyższych źródeł umożliwiło opracowanie wykazu zawodów, zawierającego 15 grup, w ramach których wyodrębniono 78 zawodów.

W przypadku opracowywania listy kwalifikacji i umiejętności kluczowych w branży drzewno-meblarskiej posłużono się wykazem ofert pracy, które wpłynęły do powiatowych urzędów pracy z województwa warmińsko-mazurskiego (napływy w I półroczu 2023 r.), przygotowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie w oparciu o zaproponowane w raporcie grupy zawodów. W następnej kolejności dokonano przeglądu portali, w których zamieszczane są ogłoszenia o pracę (pracuj.pl, olx.pl itp.). W ramach każdego z zawodów przygotowano listę kwalifikacji, spośród których wytypowane zostały te, które powtarzały się najczęściej. Ostatnim krokiem było ich pogrupowanie, dzięki czemu możliwe było sporządzenie katalogu kwalifikacji/kompetencji/umiejętności kluczowych dla branży.

Powyższa metodologia pozwoliła utworzyć listę 78 zawodów z branży drzewno-meblarskiej, które przedstawia kolejna tabela. W tabeli wytłuszczono nazwy zawodów, które w rezultacie dalszych prac zostały określone mianem kluczowych dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo.

**Tabela 5. Lista zawodów z branży drzewno-meblarskiej z wyróżnieniem zawodów kluczowych**

Lp.	Grupa zawodów	Nazwa zawodu
1.	Inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani	1. Inżynier technologii drewna
2.	Technicy technologii chemicznej i pokrewni	2. Technik papiernictwa
3.	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	3. Technik technologii drewna
4.	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym	4. Mistrz produkcji w przemyśle drzewnym
5.	Robotnicy leśni i pokrewni	5. <b>Drwal / pilarz drzew</b> 6. <b>Robotnik leśny</b> 7. Wozak zrywkarz 8. Pozostali robotnicy leśni i pokrewni
6.	Lakiernicy	9. Lakiernik wyrobów drzewnych
7.	Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów	10. Fajkarz 11. Koszykarz-plecionkarz 12. Łubiankarz 13. Modelarz wyrobów plecionkarskich 14. Rzeźbiarz w drewnie 15. Sitarz 16. Szczotkarz 17. Trzciniarz 18. Pozostali rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów
8.	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	19. Impregnator drewna 20. Manipulant drewna okrągłego 21. Myglowacz 22. Parzelniczy drewna 23. Sortowacz materiałów drzewnych 24. Suszarniowy drewna 25. Pozostali robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni
9.	Stolarze meblowi i pokrewni	26. Bednarz 27. Gięciarz drewna 28. Kołodziej 29. Renowator mebli artystycznych 30. <b>Stolarz</b> 31. Stolarz galanterii drzewnej 32. Stolarz mebli artystycznych i wzorcowych 33. <b>Stolarz meblowy</b> 34. Stolarz modelarz instrumentów muzycznych 35. Pozostali stolarze meblowi i pokrewni
10.	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	36. Frezer drewna 37. <b>Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych</b> 38. Operator urządzeń do polerowania drewna 39. Polerowacz wyrobów z drewna

Lp.	Grupa zawodów	Nazwa zawodu
		40. Strugacz drewna 41. Szlifierz materiałów drzewnych 42. Tokarz w drewnie 43. Ustawiacz maszyn do obróbki drewna 44. Wiertacz w drewnie 45. Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni
11.	Tapicerzy i pokrewni	<b>46. Tapicer meblowy</b>
12.	Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	47. Operator kalandrow wyrobów papierowych 48. Operator linii do belowania makulatury 49. Operator maszyny odwadniającej celulozę 50. Operator maszyny papierniczej 51. Operator maszyny tekturkowej 52. Operator pergaminiarki 53. Operator urządzeń bielących masy włóknistej 54. Operator urządzeń do impregnowania i powlekania wyrobów papierowych 55. Operator urządzeń do mielenia masy włóknistej 56. Operator urządzeń do przygotowywania i dozowania dodatków masowych 57. Operator urządzeń do ścierania drewna 58. Operator urządzeń rębalni drewna 59. Operator urządzeń rozwłókniających 60. Operator urządzeń warzelni 61. Pozostali operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru
13.	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	62. Operator maszyn do produkcji płyt i klejek 63. Operator pilarek do pozyskiwania tarcicy 64. Operator pras w produkcji drzewnej 65. Operator sklejarów płyt stolarskich 66. Operator skrawarek drewna 67. Operator spajarek okleiny i łuszczki 68. Operator strugarek i frezarek do drewna 69. Operator urządzeń do końcowej obróbki płyt 70. Sterowniczy linii sztaplowania i pakietowania tarcicy <b>71. Pilarz</b> 72. Tartacznik 73. Mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej <b>74. Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna</b>
14.	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	<b>75. Monter mebli</b> 76. Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów <b>77. Monter wyrobów z drewna</b>
15.	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	78. Pracownik pomocniczy stolarza

*Źródło: opracowanie własne na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego*

W województwie warmińsko-mazurskim w 2023 roku wśród zawodów deficytowych należących do inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo, znalazły się takie grupy zawodów jak: cieśle i stolarze budowlani, operatorzy obrabiarek skrawających, robotnicy obróbki drewna i stolarze. Do przedstawicieli zawodów z równowagą popytu i podaży zalicza się lakierników, monterów okien i szklarzy, operatorów maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru, robotników leśnych, pracowników fizycznych w produkcji i pracach prostych, specjalistów ds. organizacji produkcji, specjalistów rolnictwa i leśnictwa oraz tapicerów. W branżach związanych z drewnem i meblarstwem nie występuje nadwyżka poszukujących pracę. Dane dla województwa warmińsko-mazurskiego przedstawiono w poniższej tabeli.

**Tabela 6. Wykaz grup zawodów deficytowych, zrównoważonych oraz nadwyżkowych należących do inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim**

Województwo warmińsko-mazurskie		
Deficyt poszukujących pracy		
Cieśle i stolarze budowlani	Operatorzy obrabiarek skrawających	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Równowaga popytu i podaży		
Lakiernicy	Monterzy okien i szklarze	Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
Robotnicy leśni	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Specjaliści ds. organizacji produkcji
Specjaliści rolnictwa i leśnictwa	Tapicerzy	

Źródło: Barometr zawodów 2023 województwo warmińsko-mazurskie

## Kierunki kształcenia związane z inteligentną specjalizacją drewno i meblarstwo na poziomie szkół ponadpodstawowych i uczelni wyższych

Analiza danych zastanych wykazała, że w szkołach ponadpodstawowych w województwie warmińsko-mazurskim dostępne są kierunki kształcenia związane z inteligentną specjalizacją drewno i meblarstwo. Kształcenie w zawodach z branż drzewno-meblarskiej i leśnej oferuje w województwie 56 szkół ponadpodstawowych, w tym 46 szkół branżowych I stopnia, 2 szkoły branżowe II stopnia oraz 8 techników. Aktualnie kształcenie odbywa się w zawodach: mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej, pracownik pomocniczy stolarza, stolarz, tapicer, technik leśnik oraz technik technologii drewna.

**Tabela 7. Szkoły ponadpodstawowe oferujące kształcenie w zawodach związanych z inteligentną specjalizacją drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim**

Typ szkoły	Podregion			Razem
	Olsztyński	Elbląski	Elcki	
Branżowa szkoła I stopnia	23	15	8	46
Branżowa szkoła II stopnia	0	2	0	2
Technikum	2	4	2	8
<b>Razem</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>56</b>

Źródło: dane oświatowe przekazane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

Obecnie w tych zawodach kształci się 1 346 uczniów, z czego większość to przyszli stolarze (546 uczniów) oraz technicy leśnicy (384 uczniów). Warto nadmienić, że kształcenie odbywało się także w zawodzie cieśla i koszykarz-plecionkarz (szkoły branżowe I stopnia), lecz obecnie żaden uczeń nie kształci się w tych kierunkach.

**Tabela 8. Liczba uczniów szkół ponadpodstawowych kształcących się w zawodach związanych z inteligentną specjalizacją drewno i meblarstwo**

Typ szkoły	Nazwa i kod zawodu		Podregion			Razem
			Olsztyński	Elbląski	Elcki	
Branżowa szkoła I stopnia	Cieśla	711501	0	0	0	0
	Koszykarz-plecionkarz	731702	0	0	0	0
	Mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej	817212	67	62	24	153
	Pracownik pomocniczy stolarza	932918	8	10	3	21
	Stolarz	752205	199	262	85	546
	Tapicer	753402	54	53	0	107
Branżowa szkoła II stopnia	Technik technologii drewna	311922	0	25	0	25
Technikum	Technik leśnik	314301	0	108	276	384
	Technik technologii drewna	311922	110	0	0	110
<b>Razem</b>			<b>438</b>	<b>520</b>	<b>388</b>	<b>1346</b>

*Źródło: dane oświatowe przekazane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie*

Oferta kształcenia w obszarze związanym z branżą drewno-meblarską obejmuje również kierunki studiów. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie kształci na kierunku:

- Leśnictwo: studia łączą nauki przyrodnicze z elementami nauk ścisłych i technicznych. W trakcie studiów zdobywa się wiedzę i umiejętności niezbędne w nowoczesnym leśnictwie, w tym z zakresu gospodarki leśnej i ochrony środowiska, a także dotyczącą projektowania, urządzania, organizowania oraz zarządzania gospodarstwem leśnym zgodnie z zasadami ochrony środowiska i prawami przyrody. Uczą się planować i organizować produkcję oraz ochronę lasu przed zagrożeniami abiotycznymi, biotycznymi i antropogenicznymi w trakcie pozyskiwania i transportu surowców leśnych oraz wykorzystywania lasu do celów łowieckich.

W przeszłości funkcjonowały także dwa inne kierunki:

- Technologia drewna: studia są odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie na specjalistów z tej dziedziny, które wynika z rozwoju branży drewno-meblarskiej. W trakcie studiów studenci zdobywają wiedzę z zakresu: nauk o drewnie; mechanicznej obróbki drewna i tworzyw drzewnych; chemicznego przetwórstwa surowców drzewnych; konstrukcji i technologii mebli i wyrobów z drewna; użytkowania maszyn i narzędzi do obróbki drewna; użytkowania urządzeń transportowych stosowanych przy obróbce drewna; obsługi aparatury diagnostycznej i pomiarowej stosowanej w obróbce drewna, systemów projektowych obróbki oraz przetwórstwa drewna i tworzyw drzewnych wykorzystujących techniki informatyczne, a także znają i rozumieją potrzeby rynku z jego preferencjami ekonomicznymi.



- Technika rolnicza i leśna: studia na kierunku technika rolnicza i leśna obejmują wiedzę z zakresu budowy, eksploatacji i użytkowania maszyn. Są to studia o charakterze techniczno-rolniczym, łączące wiedzę techniczną z wiadomościami z dziedziny rolnictwa, leśnictwa i ekologii. Studenci zdobywają specjalistyczną wiedzę konieczną do formułowania i rozwiązywania współczesnych i przyszłych problemów techniki dotyczącej produkcji płodów rolnych, zabezpieczania ich jakości podczas przechowywania i przetwarzania w zakładach sektora rolno-spożywczego. Absolwenci kierunku posiadają wiedzę, która może być wykorzystana w dziedzinie mechanizacji produkcji zwierzęcej i leśnej.

### **Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego w województwie warmińsko-mazurskim**

Zgodnie z prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego Ministerstwa Edukacji i Nauki<sup>7</sup> w 2023 roku do zawodów związanych z branżą drewno i meblarstwo, w których występuje istotne zapotrzebowanie w województwie warmińsko-mazurskim należą m.in. zawody:

- cieśla,
- monter stolarki budowlanej,
- operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego,
- operator maszyn leśnych,
- stolarz,
- tapicer,
- technik leśnik,
- technik montażu i automatyki stolarki budowlanej,
- technik przemysłu drzewnego,
- technik technologii drewna.

Zawody szkolnictwa branżowego, dla których w 2023 roku jest prognozowane umiarkowane zapotrzebowanie na pracowników w województwie to koszykarz-plecionkarz oraz pracownik pomocniczy stolarza.

---

<sup>7</sup> <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20230000145/O/M20230145.pdf>, [dostęp: 25.09.2023 r.]

## Charakterystyka badanej grupy

Badaniem objęto 802 przedsiębiorców z województwa warmińsko-mazurskiego, którzy działają w obszarze inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo. Wiodącą działalność gospodarczą co czwartego podmiotu (24,1%) to produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli i produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania. Nieco mniejsze grupy badanych stanowiły firmy zajmujące się produkcją mebli (23,3%) oraz leśnictwem i pozyskiwaniem drewna (21,8%). Mniejszy odsetek ankietowanej grupy to podmioty, których wiodącą działalnością są roboty budowlane specjalistyczne (14,5%) oraz handel hurtowy z wyłączeniem handlu pojazdami (10,2%).

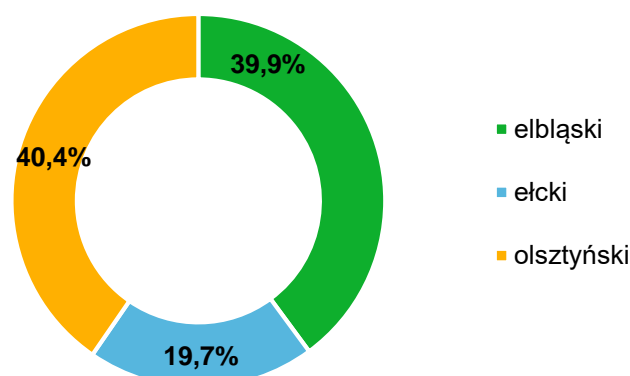
Tabela 9. Wiodąca działalność gospodarcza badanych przedsiębiorstw [N=802]

Dział PKD	Odsetek	Częstość
Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania	24,1%	193
Produkcja mebli	23,3%	187
Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	21,8%	175
Roboty budowlane specjalistyczne	14,5%	116
Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	10,2%	82
Naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego	1,9%	15
Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń	1,9%	15
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	1,4%	11
Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	0,9%	7
Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	0,1%	1
Inny	0,0%	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

W ankiecie uczestniczyły przede wszystkim przedsiębiorstwa z podregionu olsztyńskiego (40,4%) oraz elbląskiego (39,9%). Co piąty ankietowany podmiot (19,7%) ma swoją siedzibę w podregionie ełckim.

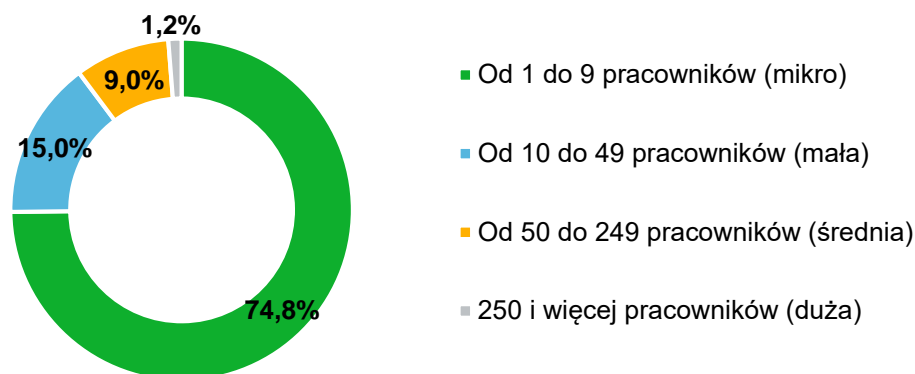
Wykres 2. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw – podregion [N=802]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

W badaniu dominowały mikroprzedsiębiorstwa – trzy na cztery przedsiębiorstwa objęte badaniem (74,8%) zatrudniają od 1 do 9 pracowników. Co siódmy respondent (15,0%) to przedstawiciel małej firmy, liczącej od 10 do 49 pracowników.

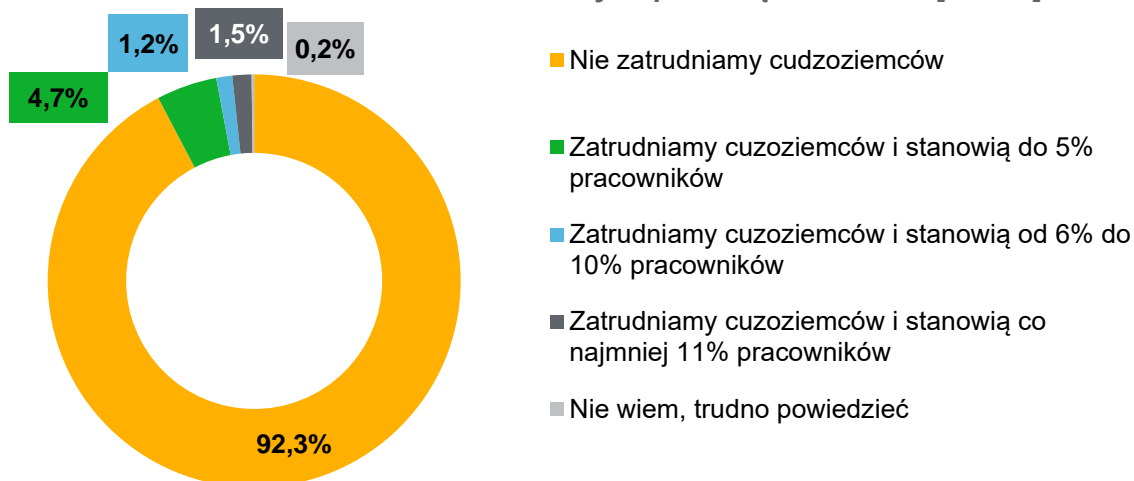
**Wykres 3. Wielkość badanych firm [N=802]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Większość ankietowanych pracodawców nie zatrudnia cudzoziemców (92,3%). Tym samym pozostałe 7,4% firm zatrudnia obywateli innych krajów, przy czym stanowią oni najczęściej do 5% personelu (4,7%).

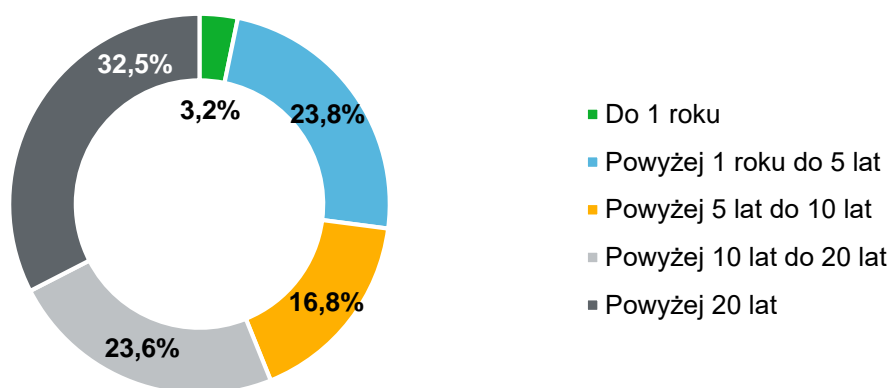
**Wykres 4. Zatrudnienie cudzoziemców w badanych przedsiębiorstwach [N=802]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Jedna trzecia spośród ankietowanych przedsiębiorstw (32,5%) funkcjonuje na rynku powyżej 20 lat. Okres funkcjonowania na rynku co czwartej firmy (23,8%) mieści się w przedziale od 1 roku do 5 lat. Nieco mniejszy odsetek badanych (23,6%) to podmioty działające na rynku od 10 do 20 lat. Tylko nieliczni potwierdzili, że działają na rynku co najwyżej rok (3,2%).

**Wykres 5. Okres funkcjonowania na rynku badanych firm [N=802]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Wyniki badania

### Zawody kluczowe dla rozwoju inteligentnej specjalizacji regionu – drewno i meblarstwo (lista opracowana przez przedsiębiorców)

Aby opracować listę zawodów kluczowych dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim, poproszono badanych przedsiębiorców – przedstawicieli tej branży – o wskazanie maksymalnie 5 zawodów, które ich zdaniem są najistotniejsze w tym kontekście. Do wyboru w kwestionariuszu badania znalazło się 78 zawodów. Profesje te wytypowane zostały już podczas prac nad metodologią niniejszego badania, tak, aby odpowiadały one inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo. Metodologia doboru zawodów z branży drzewno-meblarskiej opierała się na trzech sposobach pozyskiwania danych, mianowicie analizie poddano: Klasyfikację Zawodów i Specjalności, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego oraz inne badania o podobnej tematyce<sup>8</sup>. Wówczas zawody z branży drzewno-meblarskiej poddano klasyfikacji, w wyniku której w kwestionariuszu zawarto zbiór 15 grup, na które łącznie składało się 78 zawodów.

Mimo iż pracodawcy mogli wskazywać do pięciu zawodów spośród wytypowanych 78 profesji, większość z nich (74,2%) wskazała tylko po jednym zawodzie, który w ich opinii jest kluczowy dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w regionie. Wskazania przedsiębiorców w pierwszej kolejności zaprezentowano w podziale na grupy zawodów, co pozwoliło nakreślić ogólne tendencje.

Najczęściej wskazywano na zawody z grupy stolarzy meblowych i pokrewnych (48,4%) – w tej grupie 8 zawodów spośród 10 uzyskało co najmniej jedno wskazanie. Co czwarty respondent (24,6%) wskazał na zawody zaklasyfikowane do grupy robotników leśnych i pokrewnych, przy czym w tym zbiorze wszystkie 4 zawody wskazano co najmniej raz. Trzecią najczęściej wskazywaną grupą byli operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna (19,5%), a spośród zaklasyfikowanych do niej trzynastu zawodów aż 12 uzyskało co najmniej jedno wskazanie.

Najrzadziej wskazywanymi grupami zawodów (po 0,5%) były natomiast następujące grupy: mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym, robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni oraz robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle, gdzie indziej nieklasyfikowani.

Należy podkreślić, iż pracodawcy mogli wskazywać także te zawody, które nie zostały ujęte w nadmienionym powyżej katalogu, klasyfikując je do grupy „inne”. Wśród innych zawodów (14,2%) wskazano zawody związane bezpośrednio z branżą drzewno-meblarską jak: cieśli i leśniczych oraz zawody umożliwiające prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa, tj.: sprzedawców i handlowców (w tym sprzedawców materiałów budowlanych czy też stolarki okiennej), robotników budowlanych, ślusarzy i spawaczy, dekarzy, informatyków, szwaczki oraz kierowców.

---

<sup>8</sup> Metodologia tworzenia listy zawodów została opisana na str. 7 niniejszego opracowania.

**Wykres 6. Kluczowe grupy zawodów dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w opinii badanych przedsiębiorców [N=802; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



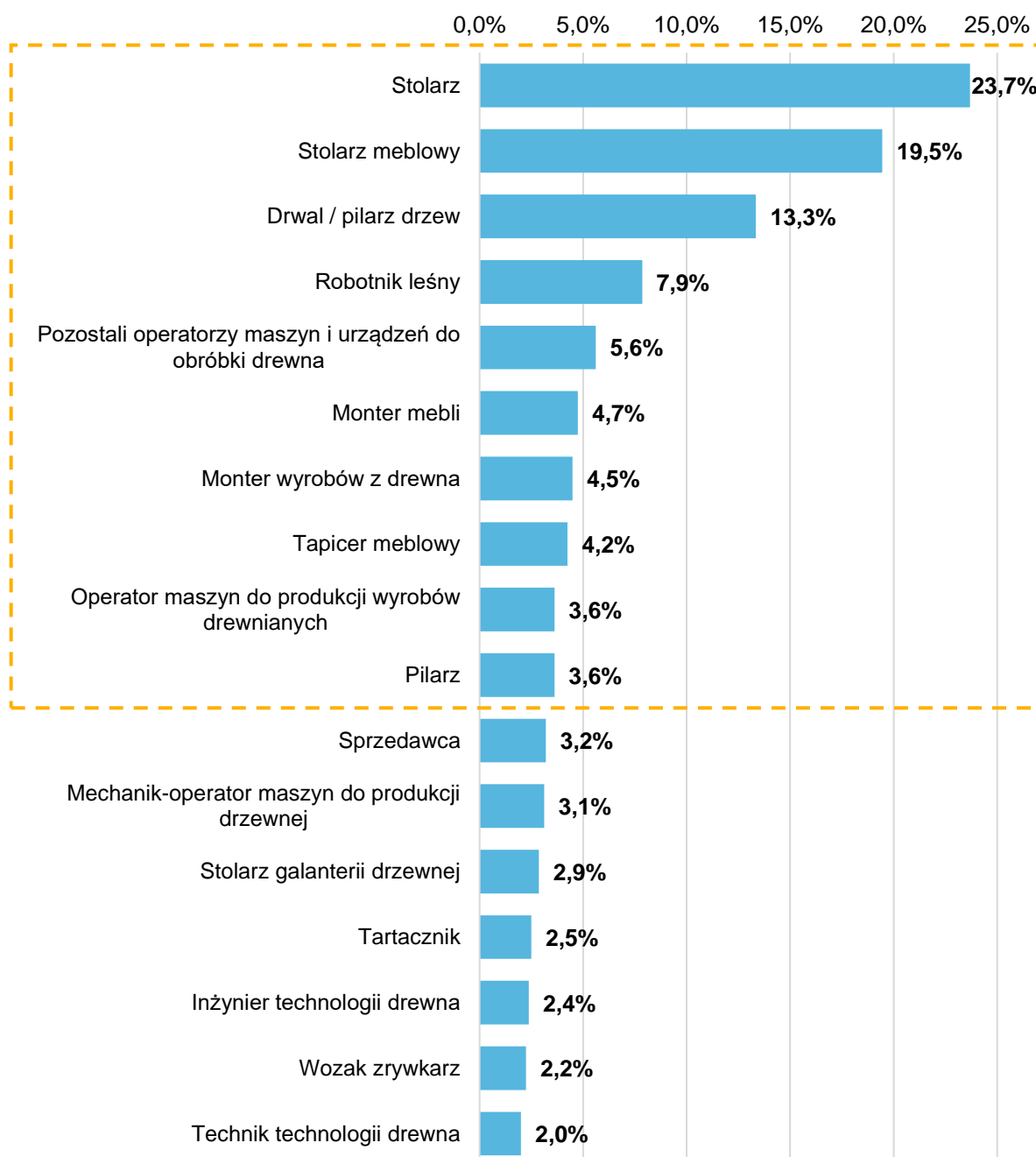
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

W dalszej kolejności opracowano listę profesji, które wskazywane były przez co najmniej 2,0% ankietowanych przedsiębiorców. Do listy zawodów kluczowych dla branży zaklasyfikowano 10 pierwszych najczęściej wskazywanych zawodów (oznaczone ramką na kolejnym wykresie).

Z badania wynika, iż co czwarty przedsiębiorca (23,7%) uważa, że kluczowym zawodem dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim jest stolarz. Co piąty wskazał na stolarza meblowego (19,5%). Rzadziej pracodawcy wskazywali drwali/pilarzy drzew (13,3%). Pozostałymi kluczowymi zawodami są

także: robotnik leśny (7,9%), pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna (5,6%), monterzy mebli (4,7%), monterzy wyrobów z drewna (4,5%), tapicery meblowi (4,2%), operatorzy maszyn do produkcji wyrobów drewnianych (3,6%) oraz pilarze (3,6%).

**Wykres 7. Zawody kluczowe dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w opinii badanych przedsiębiorców [N=802; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Stolarz

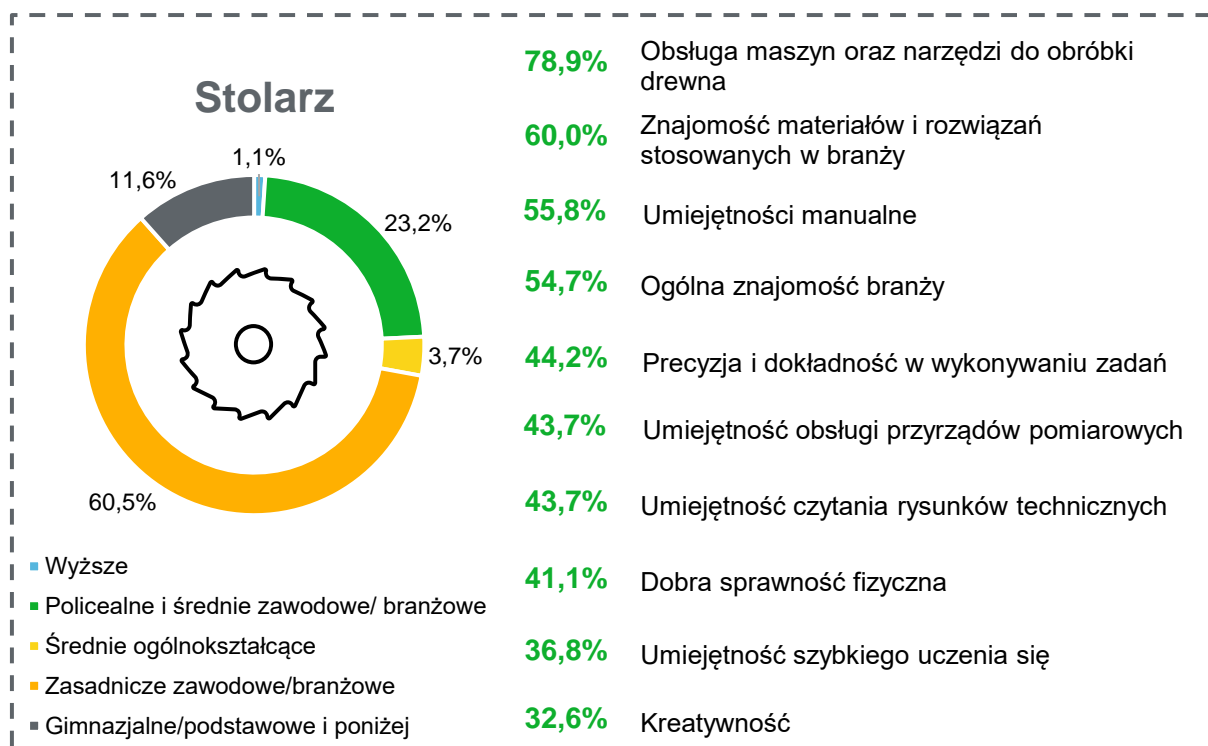
**Wykonuje za pomocą narzędzi do ręcznej obróbki drewna oraz maszyn i urządzeń do obróbki drewna (w tym obrabiarek sterowanych numerycznie) różnego rodzaju meble, stolarkę budowlaną oraz galanterię z wykorzystaniem różnego gatunku drewna oraz materiałów drewnopodobnych tj. płyt, oklein i innych.**

*Źródło: definicja zaczerpnięta z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)*

Większość spośród 190 ankietowanych, którzy jako kluczowy wskazali zawód stolarz, uważa, że osoba pracująca w tym zawodzie powinna posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe (60,5%). Ich zdaniem, stolarz powinien posiadać umiejętności w zakresie obsługi maszyn i narzędzi do obróbki drewna (78,9%), a także znać materiały i rozwiązania stosowane w branży drzewno-meblarskiej (60,0%). Większość tych pracodawców jest zdania, że stolarz powinien posiadać umiejętności manualne (55,8%), a także wyróżniać się ogólną znajomością branży (54,7%).

W przypadku tego zawodu, uprawnieniami preferowanymi przez badanych przedsiębiorców są przede wszystkim: prawo jazdy kategorii B, dyplom czeladnika, uprawnienia stolarskie oraz uprawnienia na pilarki.

**Wykres 8. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód stolarz [N=190; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*

## Stolarz meblowy

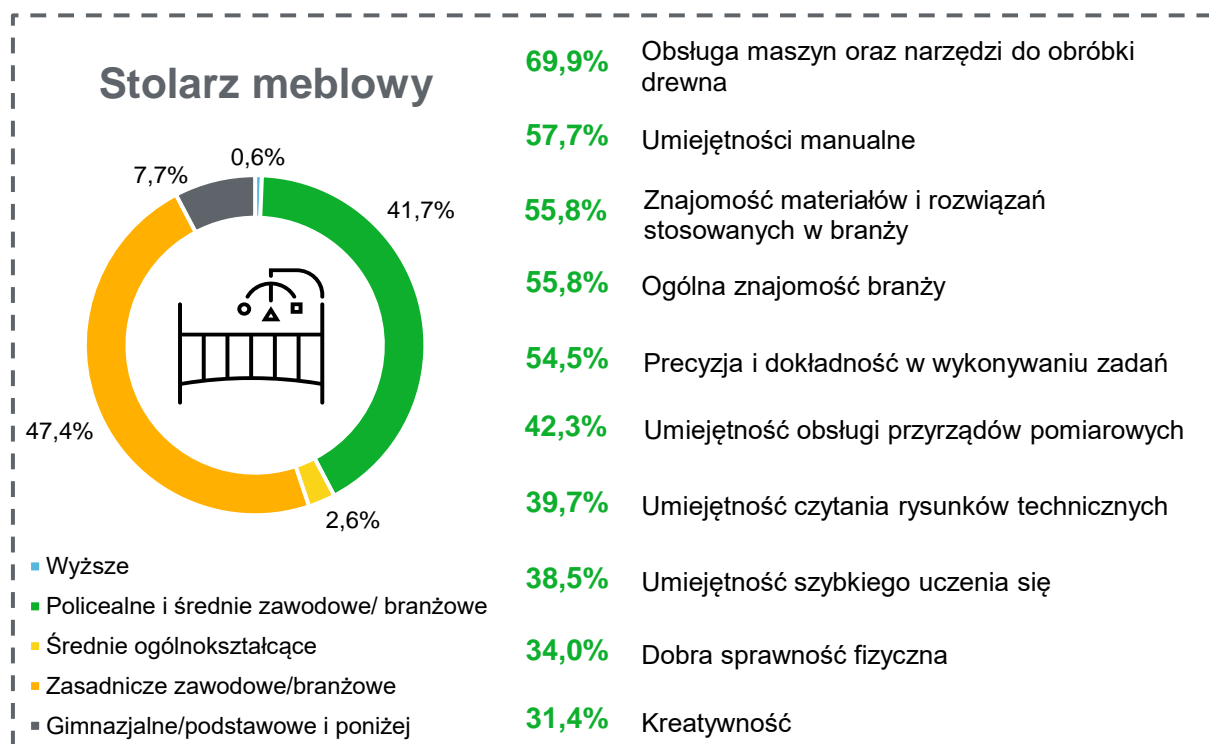
**Wykonuje, na podstawie dokumentacji lub szkiców, meble skrzyniowe, szkieletowe i inne przeznaczone do wyposażenia mieszkań, biur, sklepów, szkół i innych lokali.**

*Źródło: definicja zaczerpnięta z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)*

Zdaniem ankietowanych, osoby wykonujące zawód stolarza meblowego powinny posiadać przede wszystkim wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe (47,4%) bądź też policealne lub średnie zawodowe/branżowe (41,7%). W opinii większości spośród 156 pracodawców, którzy uznali ten zawód za kluczowy, niezbędnymi kwalifikacjami i kompetencjami na tym stanowisku są: umiejętność obsługi maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna (69,9%), umiejętności manualne (57,7%), znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży (55,8%), ogólna znajomość branży (55,8%) oraz precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań (54,5%).

W przypadku tego zawodu, uprawnieniami preferowanymi przez badanych przedsiębiorców są przede wszystkim: prawo jazdy kategorii B i uprawnienia na pilarki. Ponadto często wskazywano także na kursy zawodowe (w tym stolarski) oraz kurs czeladnika, przy czym należy mieć na uwadze, że nie są to uprawnienia.

**Wykres 9. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód stolarz meblowy [N=156; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*



## Drwal/pilarz drzew

**Wykonuje prace z zakresu ścinki drzew (na zrębach, trzebieżach, w młodnikach), okrzusuje i przerzyna obalone drzewa przy użyciu pilarki łańcuchowej.**

Źródło: definicja zaczerpnięta z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)

Zdaniem pracodawców, drwal/pilarz drzew powinien posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe (46,7%) bądź niższe – podstawowe lub gimnazjalne (30,8%). Osoba pracująca na tym stanowisku powinna umieć obsługiwać maszyny oraz narzędzia do obróbki drewna (71,0%). Ponadto w tym zawodzie kluczowe są też: dobra sprawność fizyczna (60,7%) oraz ogólna znajomość branży (52,3%), a także umiejętności manualne (51,4%).

W przypadku tego zawodu, uprawnieniami preferowanymi przez badanych przedsiębiorców są przede wszystkim uprawnienia pilarza (w tym ukończony kurs).

**Wykres 10. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód drwal/pilarz drzew [N=107; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Robotnik leśny

**Wykonuje podstawowe prace w leśnictwie z zakresu: nasiennictwa, szkółkarstwa, hodowli, ochrony i użytkowania lasu, oraz prace konserwacyjno-naprawcze obiektów i urządzeń leśnych w zasadzie przy użyciu prostych narzędzi i urządzeń.**

*Źródło: definicja zaczerpnięta z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)*

Pracodawcy wskazywali najczęściej, że osoba wykonująca zawód robotnika leśnego powinna posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe (41,3%). Co piąty respondent, który uważa ten zawód za kluczowy, twierdzi, że na tym stanowisku preferowane jest wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne (22,2%). Z kolei do niezbędnych w tym zawodzie kwalifikacji, kompetencji oraz umiejętności zaliczono: dobrą sprawność fizyczną (60,3%) i ogólną znajomość branży (55,6%).

W przypadku tego zawodu, preferowanym przez badanych przedsiębiorców uprawnieniem jest przede wszystkim prawo jazdy kategorii B, choć często wskazywano także na kurs brakarski (mimo iż nie jest on uprawnieniem).

**Wykres 11. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód robotnik leśny [N=63; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



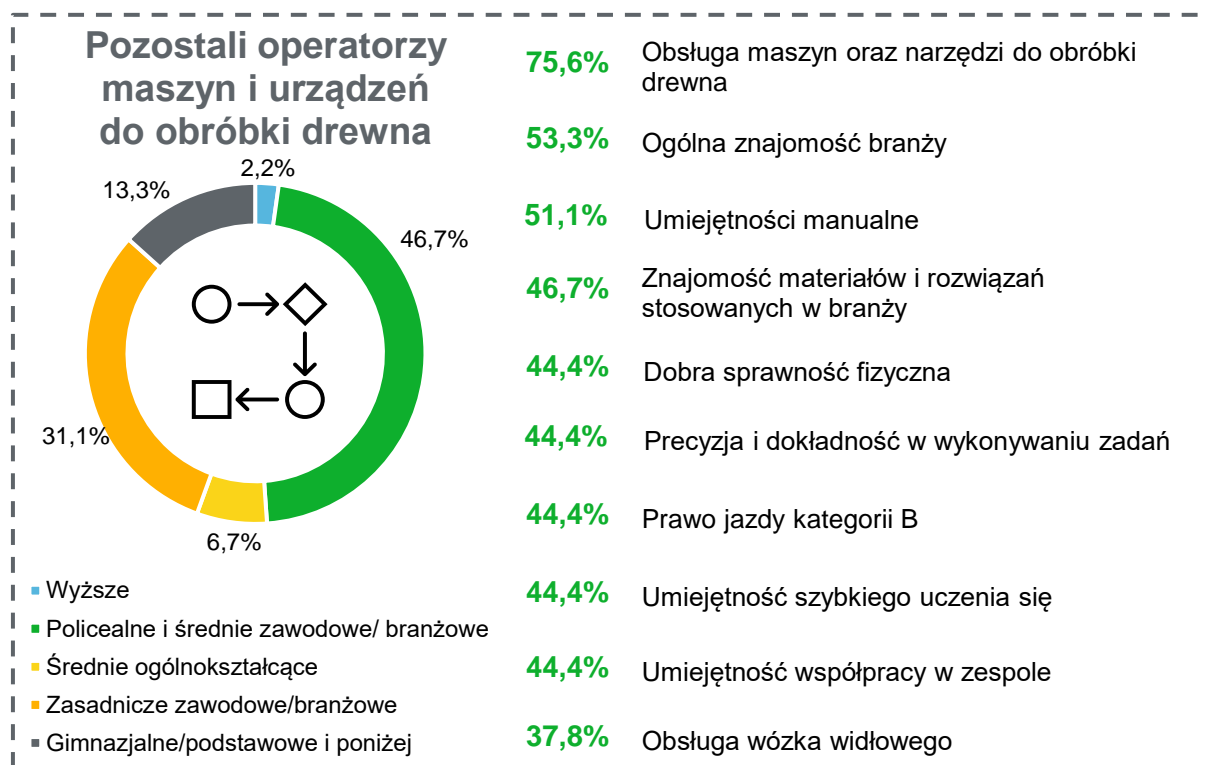
*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*

## Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna<sup>9</sup>

Ankietowani pracodawcy wskazywali najczęściej (46,7%), że osoby pracujące na stanowiskach pozostałych operatorów maszyn i urządzeń od obróbki drewna powinny posiadać przede wszystkim wykształcenie policealne lub średnie zawodowe/branżowe. Mniejszy odsetek (31,3%) spośród respondentów, dla których zawód ten jest kluczowy uważa, że w tym zawodzie wystarczy co najmniej wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe. Do kluczowych kwalifikacji i kompetencji w tym zawodzie zaklasyfikowano umiejętność obsługi maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna (75,6%) oraz ogólną znajomość branży (53,3%). Według większości badanych w tej grupie, nie bez znaczenia są na tym stanowisku także umiejętności manualne (51,1%).

W przypadku tego zawodu, uprawnieniami preferowanymi przez badanych przedsiębiorców są przede wszystkim uprawnienia związane z obsługą maszyn oraz uprawnienia na wózki widłowe.

**Wykres 12. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna [N=45; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

<sup>9</sup> Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (KZIS) nie definiuje tego zawodu, dlatego też w opracowaniu nie została wskazana jego definicja.

## Monter mebli

**Montuje różnego typu meble – przy użyciu narzędzi do obróbki ręcznej i urządzeń mechanicznych, z zachowaniem wymagań technologicznych i eksploatacyjnych.**

*Źródło: definicja zaczerpnięta z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)*

Ponad połowa (52,6%) z 38 przedsiębiorców, według których monter mebli jest kluczowym zawodem dla rozwoju specjalizacji drewno i meblarstwo, uważa, że osoba pracująca na tym stanowisku powinna posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe. Co trzeci (31,6%) jest zdania, że na tym stanowisku trzeba mieć wykształcenie policealne i średnie zawodowe/branżowe. Z badania wynika, że do katalogu niezbędnych w tym zawodzie kwalifikacji, kompetencji i umiejętności zalicza się ogólną znajomość branży (68,4%), umiejętności manualne (63,2%), precyzję i dokładność w wykonywaniu zadań (57,9%), dobrą sprawność fizyczną (52,6%) oraz prawo jazdy kat. B (52,6%).

W przypadku tego zawodu, preferowanym przez badanych przedsiębiorców uprawnieniem jest przede wszystkim prawo jazdy kategorii B. Należy podkreślić, że często wskazywano też na kursy monterskie, choć nie jest to uprawnienie.

**Wykres 13. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód monter mebli [N=38; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*

## Monter wyrobów z drewna

Monter wyrobów z drewna montuje elementy i podzespoły z drewna i tworzy drewnych w wyroby gotowe. Po zapoznaniu się z dokumentacją montażową wyrobu monter ocenia ilościowo i jakościowo przewidziane i przygotowane do montażu elementy i podzespoły, ustala logistyczny plan prac związanych z montażem. Do obowiązków montera należy również wykonanie drobnych napraw i renowacji elementów składowych wyrobu.

Źródło: definicja zaczerpnięta z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)

Prawie trzy czwarte badanych (72,2%) uważa, że monter wyrobów z drewna powinien posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe. Z deklaracji respondentów uznających tę profesję za kluczową wynika, że w jej przypadku kluczowymi kwalifikacjami, kompetencjami i umiejętnościami są ogólna znajomość branży oraz precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań (po 41,7%). Nieco rzadziej (po 38,9%) wskazywano także na umiejętności manualne, znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży oraz umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych.

W przypadku tego zawodu, uprawnieniami preferowanymi przez badanych przedsiębiorców są przede wszystkim: uprawnienia związane z obsługą maszyn, uprawnienia na wózki widłowe oraz prawo jazdy kategorii B.

Wykres 14. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód monter wyrobów z drewna [N=36; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Tapicer meblowy

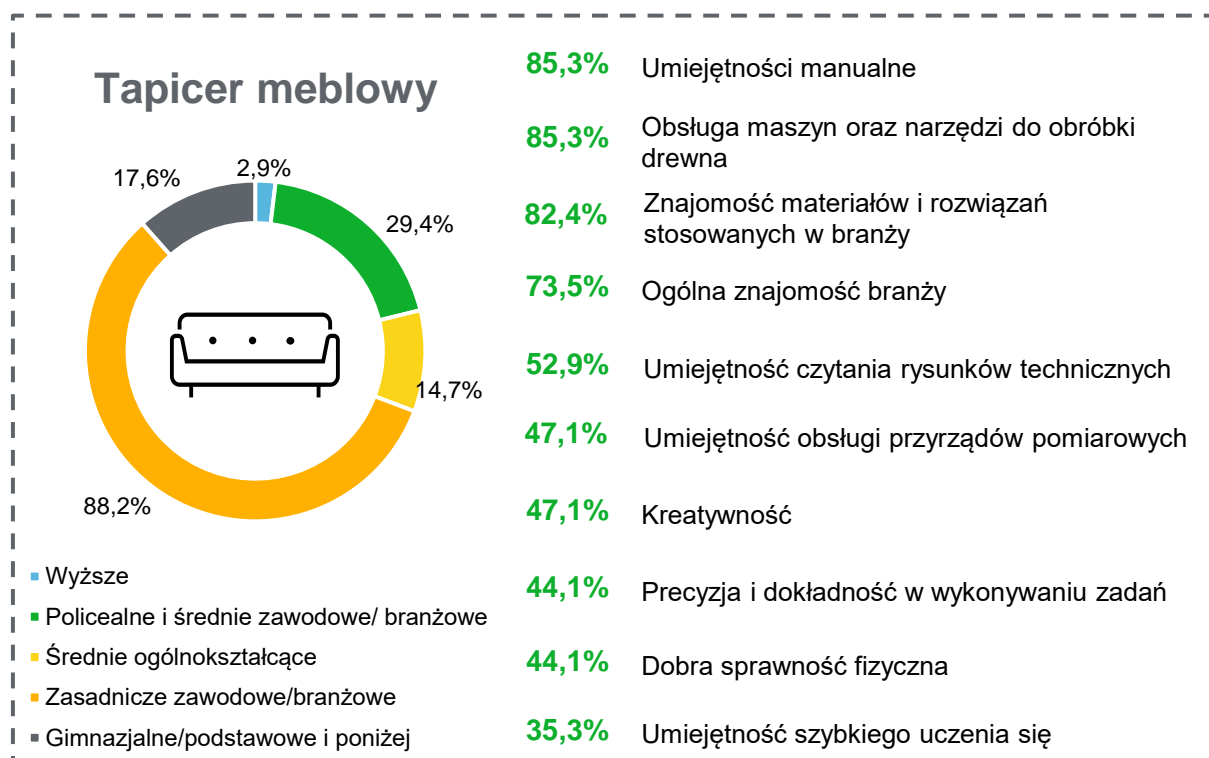
**Tapicer meblowy świadczy usługi o charakterze produkcyjnym i/lub usługowym. Wykonuje konstrukcje sprężynowe i bez sprężynowe układów tapicerskich w różnych technologiach z użyciem odpowiednich materiałów. Zgodnie z technologią tapicerską wykonuje wszystkie warstwy układów tapicerskich. Tapicer wykonuje także prace naprawcze i renowacyjne zużytych lub uszkodzonych układów tapicerskich oraz może wykonywać renowację mebli zabytkowych.**

*Źródło: definicja zaczerpnięta z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)*

Zdaniem ankietowanych, tapicer meblowy powinien posiadać przede wszystkim wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe – taką opinię podziela 88,2% spośród 34 pracodawców uznających ten zawód za kluczowy. Według badanych przedsiębiorców, w tym zawodzie istotne są w szczególności umiejętności manualne oraz umiejętności w zakresie obsługi maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna (po 85,3%). Nie bez znaczenia na tym stanowisku jest też znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży (82,4%) oraz ogólna znajomość branży (73,5%).

W przypadku tego zawodu, uprawnieniami preferowanymi przez badanych przedsiębiorców są przede wszystkim: prawo jazdy kategorii B oraz uprawnienia związane z obsługą maszyn (w tym CNC). Często wskazywano też na kursy tapicerskie (w tym czeladnicze), mimo iż nie są to uprawnienia.

**Wykres 15. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód tapicer meblowy [N=34; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



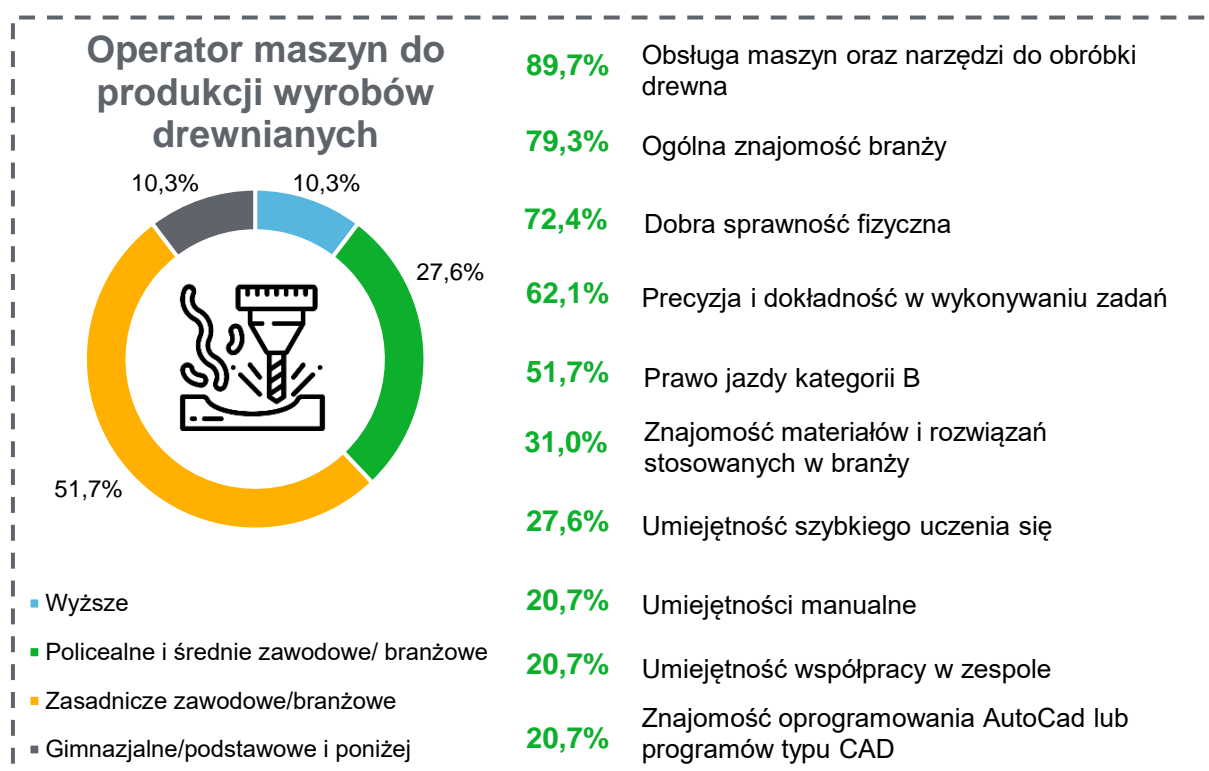
*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*

## Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych<sup>10</sup>

Aby wykonywać pracę na stanowisku operatora maszyn do produkcji wyrobów drewnianych, należy mieć wykształcenie zasadnicze zawodowe. Takiego zdania jest ponad połowa (51,7%) spośród 29 respondentów, dla których profesja ta jest kluczowa dla rozwoju specjalizacji drewno i meblarstwo. Z badania wynika, iż osoba pracująca na tym stanowisku powinna umieć obsługiwać maszyny oraz narzędzia do obróbki drewna (89,7%), posiadać ogólną znajomość branży (79,3%) i dobrą sprawność fizyczną (72,4%). Istotna jest także precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań (62,1%).

W przypadku tego zawodu, uprawnieniami preferowanymi przez badanych przedsiębiorców są przede wszystkim: uprawnienia związane z obsługą maszyn leśniczych (w tym żurawi przenośnych, maszyn typu Hardwader, ładowarek teleskopowych, maszyn CNC) oraz uprawnienia na wózek widłowy.

**Wykres 16. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych [N=29; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

<sup>10</sup> Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (KZiS) nie definiuje tego zawodu, dlatego też w opracowaniu nie została wskazana jego definicja.

## Pilarz

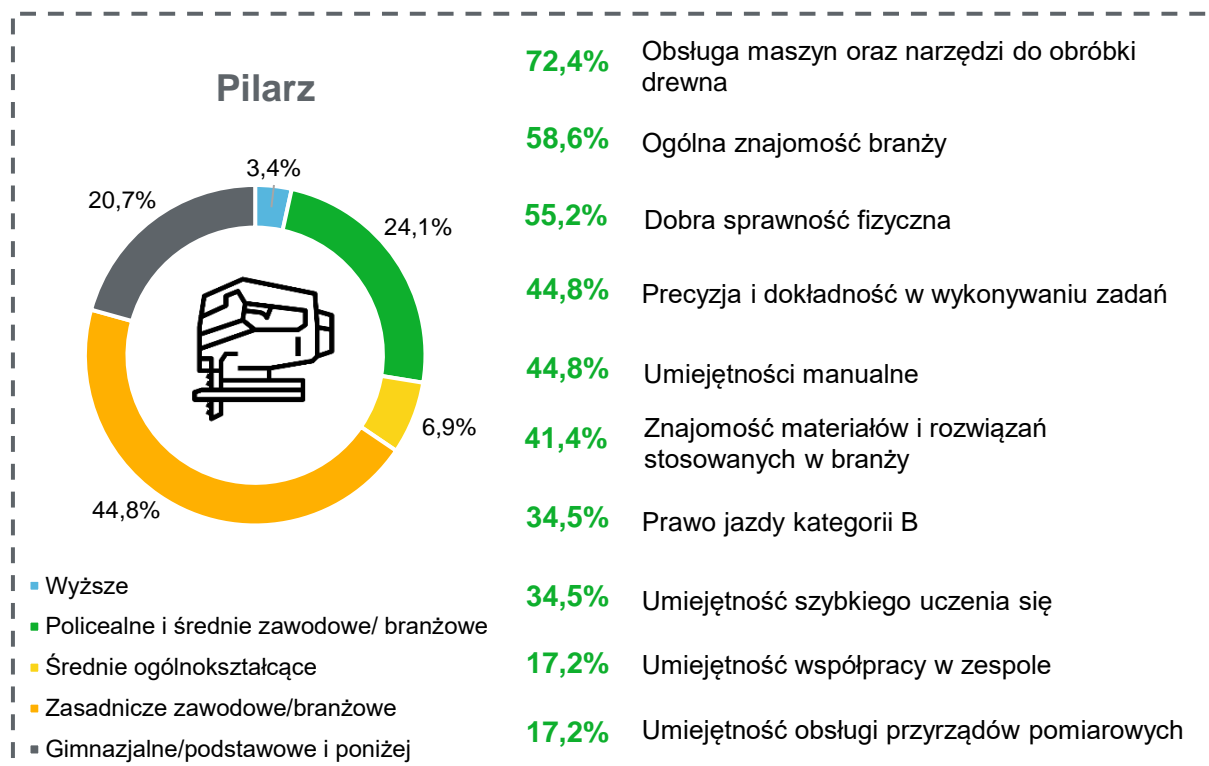
**Obsługuje, nadzoruje i utrzymuje w należytym stanie technicznym różne odmiany pilarek stacjonarnych i przenośnych, wykorzystując je do piłowania wzdłużnego i poprzecznego różnych gatunków i asortymentów drewna oraz wszelkiego rodzaju tworzyw drzewnych.**

*Źródło: definicja zaczerpnięta z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)*

Zdaniem badanych osoba pracująca w zawodzie pilarza – podobnie jak w przypadku poprzednich zawodów uznanych za kluczowe dla branży – także powinna posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe (44,8%). W opinii co czwartego (24,1%) spośród 29 pracodawców uznających tę profesję za istotną, pilarz powinien posiadać wykształcenie policealne lub średnie zawodowe/branżowe, a co piąty (20,7%) wskazał wykształcenie gimnazjalne lub podstawowe. Dla tego zawodu niezbędny jest katalog kwalifikacji, kompetencji i umiejętności wykazanych na wykresie, w tym przede wszystkim: znajomość obsługi maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna (72,4%) i ogólna znajomość branży (58,6%). W tej profesji kluczowa jest także dobra sprawność fizyczna (55,2%).

W przypadku tego zawodu, uprawnieniami preferowanymi przez badanych przedsiębiorców są przede wszystkim: uprawnienia na pilarkę (spalinową/motorową) oraz uprawnienia w zakresie BHP.

**Wykres 17. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód pilarz [N=29; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



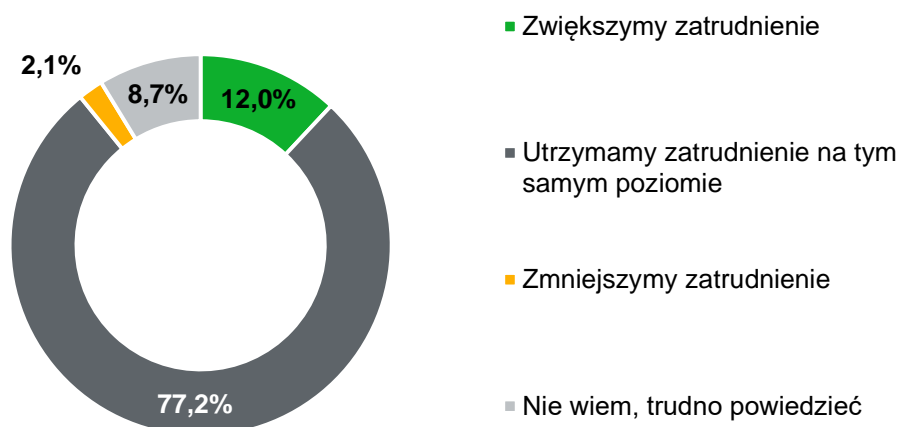
*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*



## Plany dotyczące zmiany wielkości zatrudnienia

Trzech na czterech badanych przedsiębiorców (77,2%) planuje w kolejnych 12 miesiącach utrzymać zatrudnienie na tym samym poziomie. Warto nadmienić, że utrzymanie poziomu zatrudnienia na niezmiennym poziomie deklarowano najczęściej bez względu na wielkość firmy, jej lokalizację czy rodzaj wiodącej działalności. Co ósmy pracodawca (12,0%) deklaruje, że w najbliższym roku zwiększy zatrudnienie. Co dwunasty respondent (8,7%) nie potrafił określić swoich planów zatrudnieniowych na ten okres. Tym samym tylko nieliczni (2,1%) przyznali, że w analizowanym okresie poziom zatrudnienia ulegnie zmniejszeniu.

Wykres 18. Plany zatrudnieniowe badanych firm na najbliższe 12 miesięcy [N=802]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Zwolnienia planowane są przede wszystkim w mikroprzedsiębiorstwach oraz podmiotach zajmujących się produkcją mebli. Zmniejszenie zatrudnienia deklarowali przede wszystkim przedsiębiorcy z podregionu elbląskiego. Zwolnienia planują przede wszystkim podmioty funkcjonujące na rynku powyżej 20 lat.

Badani pracodawcy, którzy planują zmniejszyć zatrudnienie w firmie, w głównej mierze zredukują personel z uwagi na rosnące koszty pracy (52,9%). W dalszej kolejności często jako powód zmniejszenia zatrudnienia wskazano spadek popytu na dobra i usługi (47,1%).

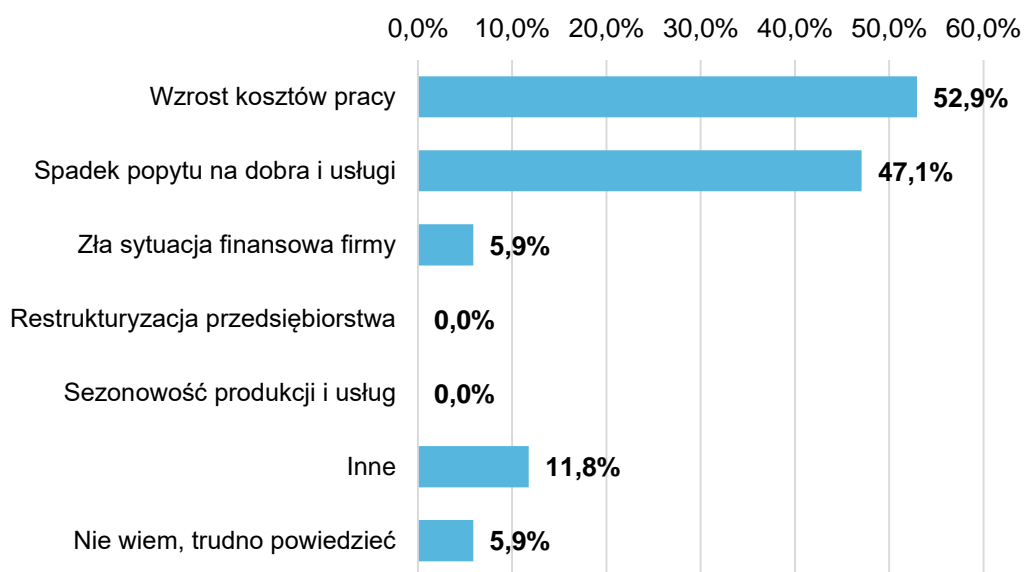
Analiza danych ze względu na cechy badanych podmiotów pozwoliła ustalić, że oba wymienione powyżej powody wskazywano najczęściej bez względu na wielkość firmy, jej lokalizację czy rodzaj wiodącej działalności. Warto nadmienić, że wzrost kosztów pracy będzie powodem redukcji poziomu zatrudnienia w mikroprzedsiębiorstwach i małych firmach, natomiast spadek popytu na dobra i usługi przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia głównie w małych i średnich podmiotach.

Należy dodać, że żaden z przedsiębiorców nie wskazał na restrukturyzację przedsiębiorstwa ani sezonowość produkcji i usług. Wśród innych odpowiedzi wskazywano natomiast na niestabilne prawo i kryzys gospodarczy.

Plany dotyczące zwolnień obejmują przede wszystkim pracowników produkcji (dwie średnie firmy zajmujące się produkcją mebli, funkcjonujące na rynku powyżej 10 lat planują zwolnić

łącznie 80 takich pracowników). W innej badanej firmie planowane jest zwolnienie 10 operatorów maszyn do produkcji wyrobów drewnianych (mała firma zajmująca się produkcją mebli, funkcjonująca na rynku powyżej 20 lat). Z badania wynika, że dwa mikroprzedsiębiorstwa planują zwolnienie łącznie 8 stolarzy meblowych (staż firm na rynku wynosi powyżej 20 lat). Wśród innych pracowników planowanych do objęcia zwolnieniem wskazywano: pozostałych operatorów maszyn i urządzeń do obróbki drewna (4 pracowników), handlowców (4 pracowników), stolarzy galanterii drzewnej (3 pracowników), operatorów traka (3 pracowników), monterów (2 pracowników), stolarzy (2 pracowników) i magazynierów (1 pracownik).

**Wykres 19. Powody, dla których badane firmy planują zmniejszenie zatrudnienia [N=17; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



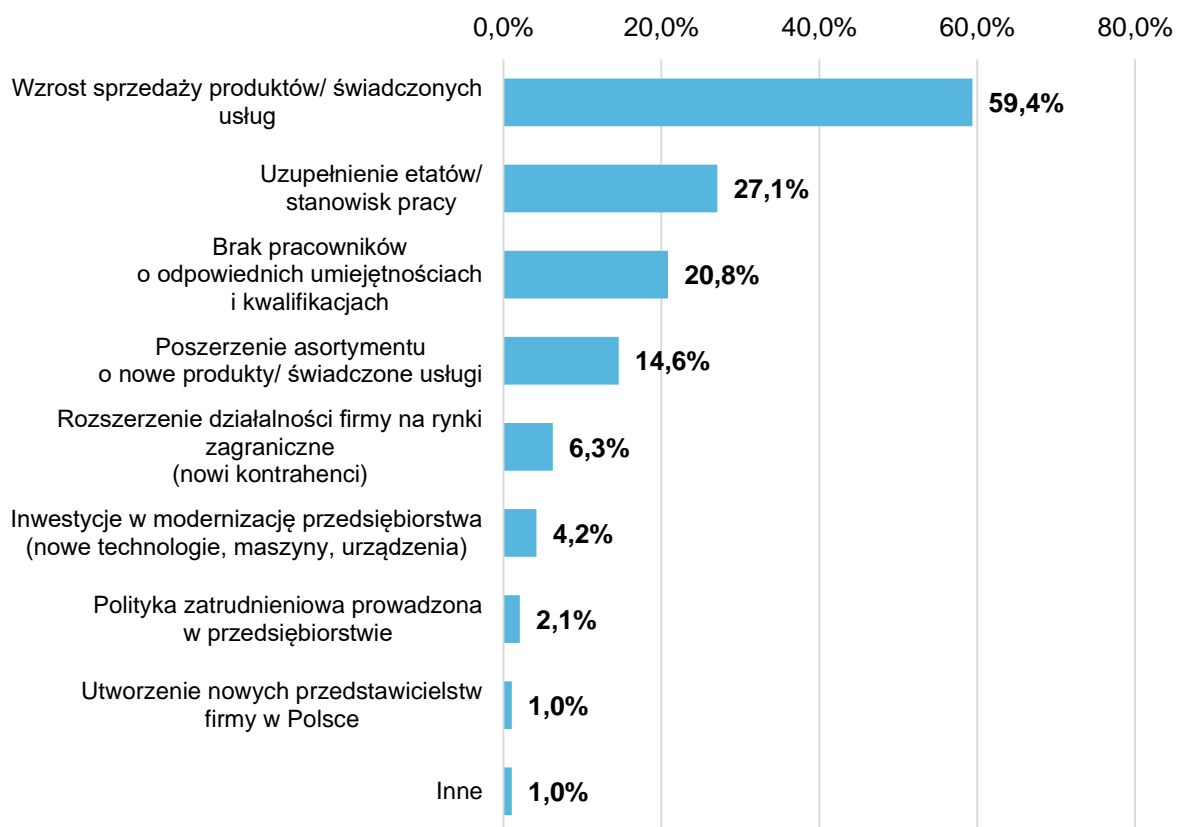
*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*

Przedsiębiorcy, którzy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą tworzyć nowe miejsca pracy, zrobią to przede wszystkim z powodu wzrostu sprzedaży produktów/świadczonych usług (59,4%). Plany w zakresie zwiększenia poziomu zatrudnienia często motywowano też potrzebą uzupełnienia etatów i stanowisk pracy (27,1%) czy też brakiem pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach (20,8%).

Dokonując analizy odpowiedzi z uwzględnieniem kryterium wielkości, lokalizacji i działu PKD zaobserwowano, że wszystkie te powody wskazywane były najczęściej bez względu na cechy badanych podmiotów. Należy jednak podkreślić, że wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług przedstawiciele średnich firm (76,9%) oraz mikroprzedsiębiorstw (61,9%) wskazywali częściej niż przedstawiciele małych podmiotów (42,1%). Z kolei ta grupa – małych przedsiębiorstw – nieco częściej wskazywała na brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach (31,6% w małych firmach w stosunku do 23,1% w średnich firmach i 15,9% mikroprzedsiębiorstwach).

Należy nadmienić, że żaden spośród ankietowanych nie wskazał utworzenia nowych przedstawicielstw firmy w Polsce jako powodu planowanego zwiększenia zatrudnienia.

**Wykres 20. Powody, dla których badane firmy planują zwiększenie zatrudnienia [N=96; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Pracodawcy, którzy planują zwiększenie poziomu zatrudnienia, deklarowali, że w najbliższych 12 miesiącach będą zatrudniać pracowników m.in. na stanowiska: stolarzy (26 firm planuje łącznie zatrudnić 56 pracowników w tym zawodzie), stolarzy meblowych (11 firm planuje łącznie zatrudnić 16 pracowników), pilarzy (9 firm planuje łącznie zatrudnić 18 pracowników), operatorów maszyn do produkcji wyrobów drewnianych (9 firm planuje łącznie zatrudnić 24 pracowników), drwali/pilarzy drzew (6 firm planuje łącznie zatrudnić 26 pracowników), monterów mebli (6 firm planuje łącznie zatrudnić 11 pracowników), pracowników pomocniczych stolarza (5 firm planuje łącznie zatrudnić 14 pracowników) oraz tapicerów meblowych (5 firm planuje łącznie zatrudnić 14 pracowników).

Większość planowanych do zatrudnienia pracowników otrzyma wynagrodzenie netto w wysokości powyżej 3 tys. zł do 5 tys. zł, z wyjątkiem pracownika pomocniczego stolarza – pracownikom, którzy zostaną zatrudnieni na to stanowisko częściej oferowane będzie niższe wynagrodzenie (powyżej 2 tys. zł do 3 tys. zł). W przypadku wskazanych w tabeli zawodów, żaden z respondentów nie wskazał wynagrodzenia w przedziale do 2 tys. zł.

Badani pracodawcy planują najczęściej, by zaoferować nowym pracownikom umowę o pracę. Inne rodzaje umów oferowane będą rzadko i tylko w przypadku stolarzy, pilarzy oraz pracowników pomocniczych stolarza. Co ważne, żaden z pracodawców nie zamierza zaoferować pracownikom kontraktu B2B.

Tabela 10. Przewidywany poziom wynagrodzenia netto „na rękę” oraz rodzaj umowy, na podstawie której zatrudniani będą nowi pracownicy [N wskazane w tabeli]

Zawód	Wskazania		Wynagrodzenie			Umowa		
	N	Suma stanowisk	Powyżej 2 tys. zł do 3 tys. zł	Powyżej 3 tys. zł do 5 tys. zł	Powyżej 5 tys. zł	Umowa o pracę	Umowa zlecenie/ Umowa o dzieło	Nie wiem, trudno powiedzieć
Stolarz	26	56	30,8%	65,4%	3,8%	88,5%	7,8%	3,8%
Stolarz meblowy	11	16	9,1%	90,9%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Pilarz	9	18	33,3%	66,7%	0,0%	88,9%	11,1%	0,0%
Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	9	24	11,1%	55,6%	33,3%	100,0%	0,0%	0,0%
Drwal/pilarz drzew	6	26	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%	0,0%
Monter mebli	6	11	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Pracownik pomocniczy stolarza	5	14	80,0%	20,0%	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%
Tapicer meblowy	5	14	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Przedsiębiorcy, którzy w najbliższych 12 miesiącach planują zwiększyć poziom zatrudnienia, będą poszukiwać pracowników przede wszystkim poprzez zamieszczanie ogłoszeń w Internecie (65,6%). Nieco mniejszy odsetek pracodawców zamierza skorzystać w tym celu z usług powiatowego urzędu pracy (59,4%). Co trzeci przedsiębiorca (35,4%) zadeklarował, że skorzysta z polecenia pracowników lub osób bliskich – rodziny bądź znajomych. Pozostałe sposoby poszukiwania pracowników wskazywano znacznie rzadziej. Wśród innych sposobów (7,3%) wskazywano m.in. na rekrutację wewnętrzną oraz targi pracy.

Cechy badanych przedsiębiorstw nie różnicują istotnie rozkładu odpowiedzi – wszystkie trzy wskazane powyżej sposoby poszukiwania nowych pracowników będą wykorzystywane najczęściej bez względu na wielkość zatrudnienia, lokalizację firmy czy też dział PKD. Warto jednak dodać, że firmy z podregionu elbląskiego częściej od pozostałych planują zamieszczać ogłoszenia w Internecie (82,9% w podregionie elbląskim w stosunku do 56,3% w podregionie olsztyńskim i 53,8% w podregionie ełckim). Z usług powiatowego urzędu pracy częściej od pozostałych zamierzają skorzystać podmioty z podregionu ełckiego (69,2% w stosunku do 60,0% w podregionie elbląskim oraz 56,3% w podregionie olsztyńskim), podczas gdy z polecenia pracowników lub osób bliskich – rodziny bądź znajomych, pracodawcy z podregionu olsztyńskiego planują skorzystać częściej niż firmy z innych części regionu (43,8% w stosunku do 30,8% w podregionie ełckim i 25,7% w podregionie elbląskim).

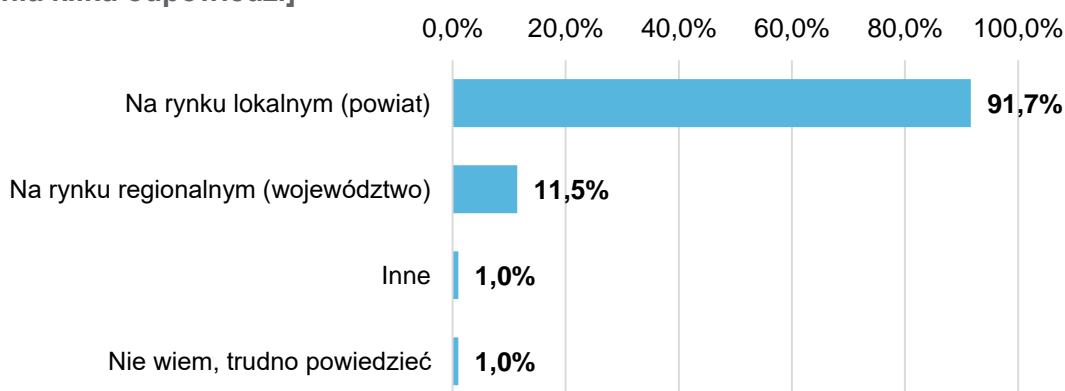
**Wykres 21. Sposoby poszukiwania nowych pracowników w przedsiębiorstwach [N=96; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Zdecydowana większość (91,7%) spośród badanych, którzy planują zwiększenie zatrudnienia, będzie poszukiwać nowych pracowników na rynku lokalnym (tj. na rynku pracy w powiecie). Co dziewiąty (11,5%) przedsiębiorca będzie szukał pracowników na rynku regionalnym, przy czym tę możliwość dopuszczają jedynie firmy z podregionów elbląskiego i olsztyńskiego. Wśród innych odpowiedzi (1,0%) wskazano zasięg ogólnopolski.

**Wykres 22. Zasięg poszukiwania pracowników przez badane firmy [N=96; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



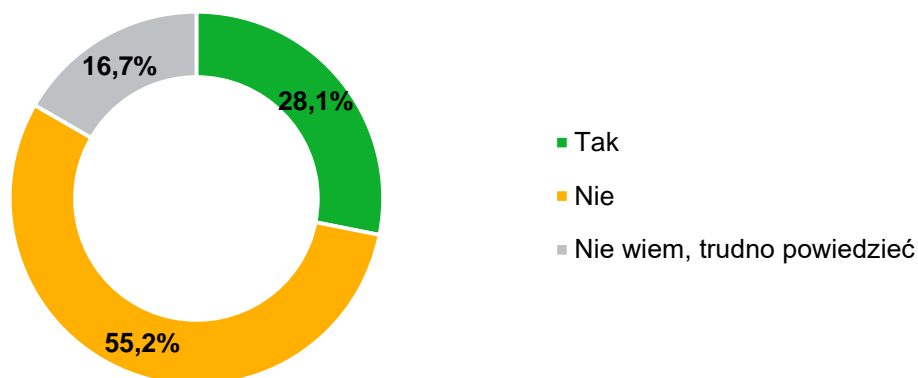
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Ponad połowa (55,2%) pracodawców, którzy w najbliższych 12 miesiącach będą poszukiwać pracowników, nie zamierza zatrudniać cudzoziemców. Taką możliwość rozważa co trzeci

przedsiębiorca (28,1%), podczas gdy 16,7% ankietowanych nie potrafiło jeszcze określić swoich planów w tym zakresie.

Analiza odpowiedzi z uwzględnieniem cech badanych podmiotów pozwoliła ustalić, że w mikroprzedsiębiorstwach możliwość zatrudniania cudzoziemców jest brana pod uwagę rzadziej aniżeli w małych czy średnich firmach (odpowiednio: 23,8% w stosunku do 31,6% i 38,5%). Co więcej, zatrudnienie cudzoziemców relatywnie częściej rozważają podmioty z podregionu ełckiego (38,5% w stosunku do 27,1% w podregionie olsztyńskim i 25,7% w podregionie elbląskim).

**Wykres 23. Plany w zakresie zatrudniania cudzoziemców w przedsiębiorstwach [N=96]**



*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*

Trzech na czterech (77,8%) pracodawców, którzy planują zatrudnienie cudzoziemców, uzasadniało swoją decyzję brakiem polskich pracowników gotowych podjąć pracę. Co dziewiąty wskazał, że zamierza zatrudniać obcokrajowców z uwagi na większą ich dyspozycyjność oraz wydajność pracy (po 11,1%). W dalszej kolejności wskazywano także na specyficzne kwalifikacje cudzoziemców (7,4%) oraz niższe oczekiwania świadczeń pozapłacowych (3,7%). Żaden ankietowany nie wskazał znajomości języka obcego, znajomości zagranicznych rynków zbytu czy też niższych oczekiwań płacowych.

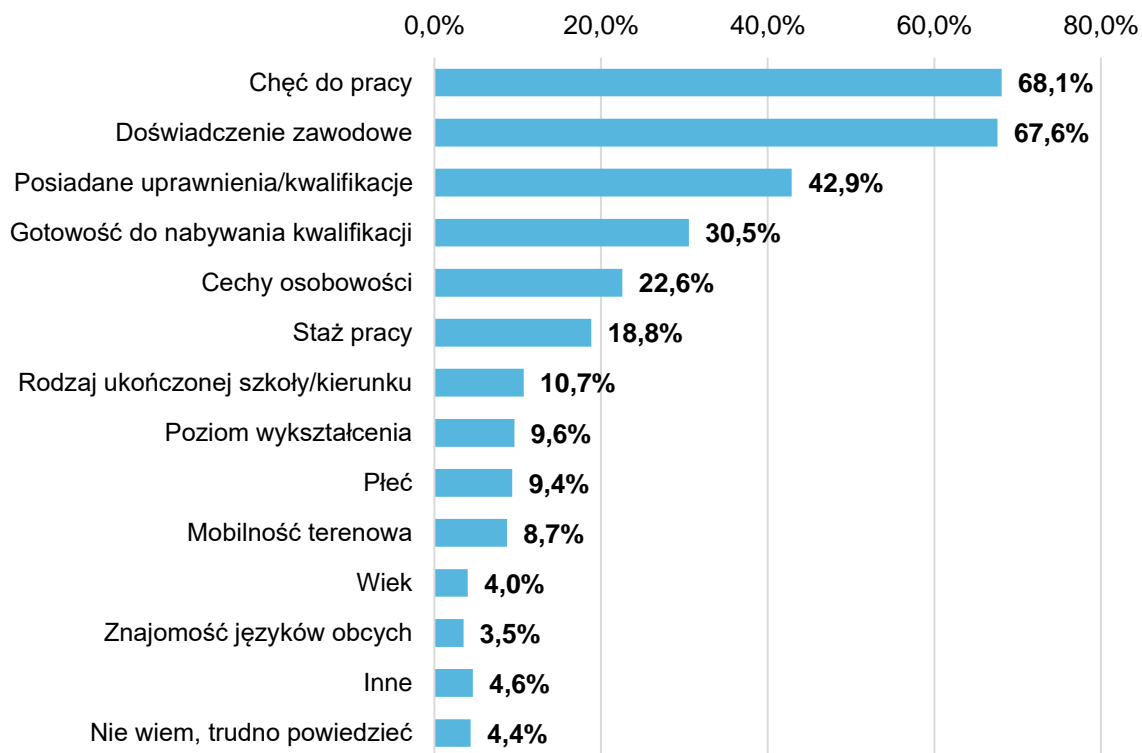
## **Wymagania i oczekiwania przedsiębiorców wobec przyszłych pracowników**

Dla pracodawców w procesie rekrutacji najistotniejszymi cechami charakteryzującymi pracowników są chęć do pracy (68,1%) oraz doświadczenie zawodowe (67,6%). Posiadane uprawnienia i kwalifikacje mogą mieć nieco mniejsze znaczenie, gdyż wskazywano je rzadziej (42,9%). Co trzeci przedsiębiorca (30,5%) ceni sobie gotowość kandydatów do nabywania kwalifikacji. Cechy osobowości mają znaczenie dla co piątego pracodawcy (22,6%). Natomiast najmniejsze znaczenie mają dla przedsiębiorców takie cechy jak wiek kandydatów (4,0%) czy też znajomość języków obcych (3,5%). Wśród innych odpowiedzi (4,6%) wskazywano najczęściej na: sumienność, punktualność, brak nałogów, rzetelność, uczciwość, komunikatywność, odpowiedzialność, dokładność, dyspozycyjność i umiejętności manualne.

Biorąc pod uwagę cechy badanych przedsiębiorstw ustalono, iż pracodawcy z podregionu elbląskiego wskazywali na chęć do pracy nieco częściej niż przedsiębiorcy z pozostałych części regionu (70,9% w stosunku do 67,3% w podregionie olsztyńskim i 63,9% w podregionie ełckim). Z kolei w firmach z podregionu ełckiego doświadczenie zawodowe określano jako

istotne nieco częściej niż w innych częściach województwa (70,3% w stosunku do 68,2% w podregionie olsztyńskim i 65,6% w podregionie elbląskim). Niemniej jednak obie te cechy wskazywano najczęściej bez względu na wielkość firmy, jej lokalizację czy dział PKD.

**Wykres 24. Najistotniejsze cechy charakteryzujące pracowników w procesie rekrutacji w opinii badanych przedsiębiorców [N=802; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

W kolejnej tabeli przedstawiono dane dotyczące kwalifikacji zawodowych/kompetencji/umiejętności, jakie będą wymagane przez badanych pracodawców od przyszłych pracowników. W związku z faktem, iż jedynie 12,0% firm planuje zatrudniać nowych pracowników, w analizie uwzględniono zawody, które wskazało co najmniej 5 respondentów. Poniższe dane wskazują, że w przypadku stolarzy oczekiwane są najczęściej kwalifikacje z zakresu obsługi maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna (80,8%), znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży (61,5%) oraz ogólna znajomość branży (50,5%). Podobne odpowiedzi odnotowano wśród pracodawców planujących zatrudnić stolarzy meblowych, którzy najczęściej wskazywali na kwalifikacje z zakresu obsługi maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna (90,9%), ogólną znajomość branży (81,8%) oraz dobrą sprawność fizyczną (72,7%). W przypadku pilarzy odsetki wskazań były identyczne dla wszystkich analizowanych kwalifikacji zawodowych/kompetencji/umiejętności (po 44,4%). Od operatorów maszyn do produkcji wyrobów drewnianych oczekuje się głównie umiejętności obsługi maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna (66,7%), od drwali/pilarzy - dobrej sprawności fizycznej (83,3%), od monterów mebli - prawa jazdy kategorii B (66,7%), od pracowników pomocniczych stolarza - umiejętności obsługi maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna (80,0%), a od tapicerów meblowych – umiejętności manualnych (100,0%).

Tabela 11. Kwalifikacje zawodowe/kompetencje/umiejętności, których ankieterzy będą wymagać od przyszłych pracowników [N=96; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]

Zawód/stanowisko pracy	Kwalifikacje zawodowe/kompetencje/umiejętności	Odsetek
<b>Stolarz [N=26]</b>	Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna	80,8%
	Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży	61,5%
	Ogólna znajomość branży	50,0%
	Dobra sprawność fizyczna	46,2%
	Umiejętności manualne	38,5%
	Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań	38,5%
<b>Stolarz meblowy [N=11]</b>	Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna	90,9%
	Ogólna znajomość branży	81,8%
	Dobra sprawność fizyczna	72,7%
	Umiejętności manualne	72,7%
	Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych	54,5%
<b>Pilarz [N=9]</b>	Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna	44,4%
	Ogólna znajomość branży	44,4%
	Dobra sprawność fizyczna	44,4%
	Umiejętności manualne	44,4%
	Inne tj. kurs pilarza	44,4%
<b>Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych [N=9]</b>	Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna	66,7%
	Ogólna znajomość branży	55,6%
	Prawo jazdy kategorii B	44,4%
	Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży	44,4%
	Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań	44,4%
<b>Drwal/pilarz drzew [N=6]</b>	Dobra sprawność fizyczna	83,3%
	Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna	50,0%
	Ogólna znajomość branży	50,0%
	Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań	50,0%
	Umiejętności manualne	50,0%
<b>Monter mebli [N=6]</b>	Prawo jazdy kategorii B	66,7%
	Umiejętności manualne	50,0%
	Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych	50,0%
<b>Pracownik pomocniczy stolarza [N=5]</b>	Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna	80,0%
	Umiejętności manualne	40,0%
	Dobra sprawność fizyczna	40,0%
	Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań	40,0%
	Umiejętność szybkiego uczenia się	40,0%
<b>Tapicer meblowy [N=5]</b>	Umiejętności manualne	100,0%
	Umiejętność szybkiego uczenia się	60,0%
	Ogólna znajomość branży	60,0%
	Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży	60,0%

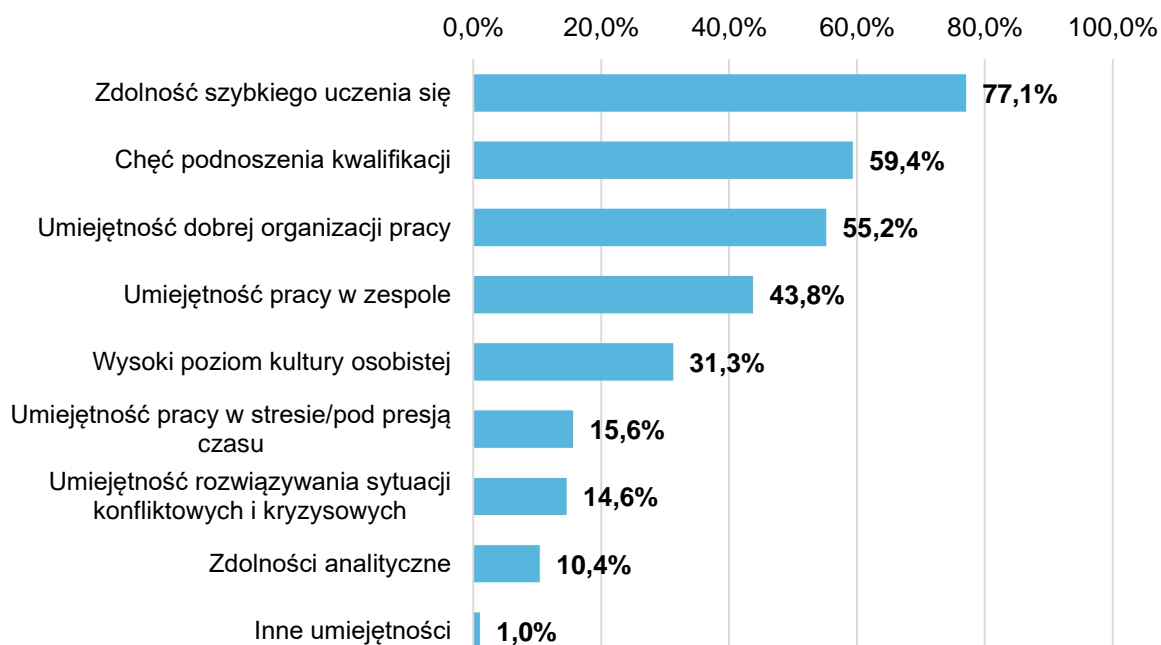
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Najistotniejszymi kompetencjami miękkimi są dla pracodawców zdolność szybkiego uczenia się (77,1%) oraz chęć podnoszenia kwalifikacji (59,4%) co koresponduje z odpowiedziami respondentów na jedno z wcześniejszych pytań – wówczas przyznali, że cenią gotowość kandydatów do nabywania kwalifikacji. Istotną cechą przyszłych pracowników będzie dla



pracodawców także umiejętność dobrej organizacji pracy (55,2%) oraz umiejętność pracy w zespole (43,8%).

**Wykres 25. Najistotniejsze kompetencje miękkie w procesie rekrutacji pracowników w opinii badanych przedsiębiorców [N=96; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



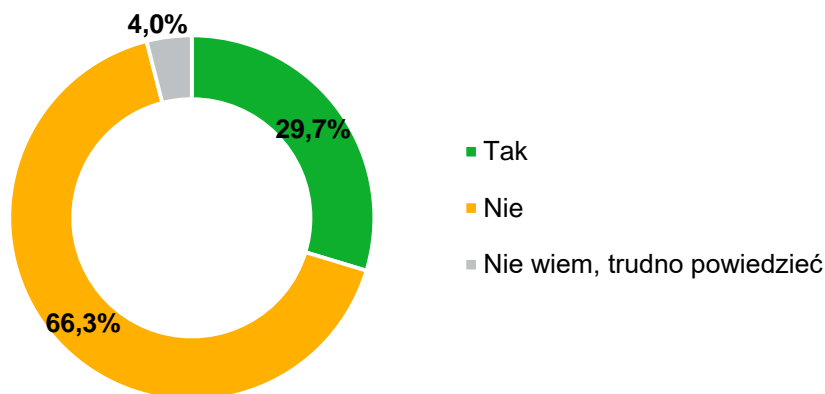
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

### Potrzeby przedsiębiorców związane z systemem edukacji

Blisko jedna trzecia respondentów (29,7%) potwierdziła, że zatrudniała absolwenta szkoły ponadpodstawowej lub uczelni wyższej bezpośrednio po jej ukończeniu. Tym samym większość badanych pracodawców (66,3%) nie zatrudniła jeszcze żadnego absolwenta tuż po zakończeniu edukacji.

Analiza z uwzględnieniem kryterium wielkości i lokalizacji pozwoliła ustalić, iż zatrudnienie absolwentów tuż po ukończeniu edukacji potwierdzały najczęściej podmioty z podregionu elbląskiego (31,9% w stosunku do 29,0% w podregionie olsztyńskim i 26,6% w podregionie elckim). Zaobserwowano też, że potwierdzały to częściej większe podmioty (80,0% w dużych firmach i 66,7% w średnich podmiotach w stosunku do 49,2% w małych podmiotach oraz 29,7% w mikroprzedsiębiorstwach).

**Wykres 26. Zatrudnianie absolwentów szkół ponadpodstawowych lub uczelni wyższych w badanych podmiotach bezpośrednio po zakończeniu przez nich edukacji [N=802]**

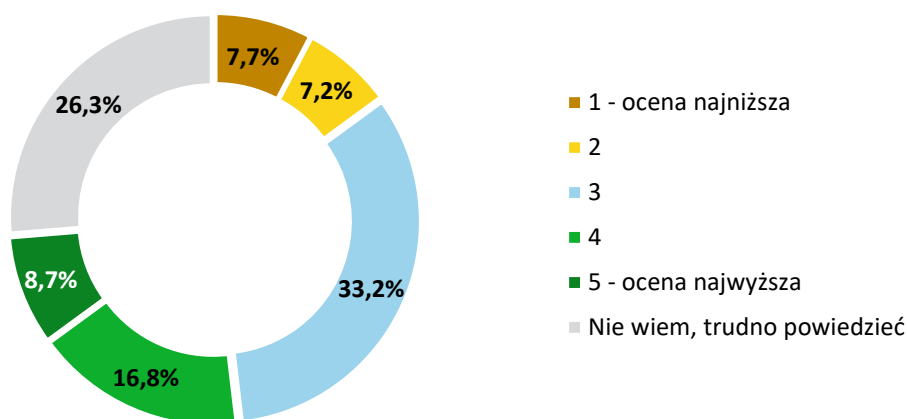


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Co trzeci ankietowany pracodawca (33,2%) przeciętnie ocenia dopasowanie kompetencji absolwentów szkół ponadpodstawowych do potrzeb rozwojowych firmy. Co czwarty przedsiębiorca (26,3%) nie potrafił tego ocenić. Z badania wynika jednak, że oceny najwyższe przypisywano temu dopasowaniu częściej aniżeli oceny najniższe (suma wskazań ocen 4 i 5 25,5% w stosunku do 14,9% – sumy wskazań ocen 1 i 2). Analiza odpowiedzi z uwzględnieniem lokalizacji firm wykazała, że wysokie oceny w tym zakresie relatywnie najczęściej wskazywali przedsiębiorcy z podregionu olsztyńskiego (suma wskazań ocen 4 i 5 – 28,1%, w stosunku do 25,6% w podregionie elbląskim i 20,3% w podregionie ełckim).

Z opinii przedsiębiorców wynika, że absolwentom szkół ponadpodstawowych brakuje przede wszystkim praktyki, chęci do pracy, doświadczenia, wiedzy oraz sumienności. Pojawiło się kilka opinii, według których brakuje szkół kształcących w zawodach z branży drzewno-meblarskiej.

**Wykres 27. Ocena stopnia dopasowania kompetencji absolwentów szkół ponadpodstawowych do potrzeb rozwojowych badanych firm [N=802]**



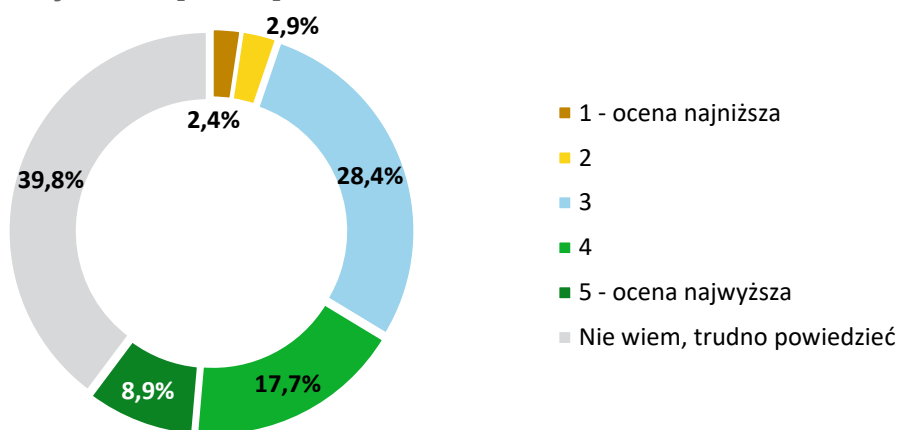
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Dopasowanie kompetencji absolwentów uczelni wyższych oceniano podobnie jak w przypadku absolwentów szkół ponadpodstawowych. Wielu przedsiębiorców nie potrafiło dokonać oceny (39,8%) bądź też przyznawało ocenę przeciętną (28,4%). Pozytywnie aspekt ten postrzega 26,6% badanych pracodawców (suma wskazań ocen 4 i 5), natomiast negatywnie – 5,3% ankietowanych (suma wskazań ocen 1 i 2). Zaobserwowano więc, że pracodawcom trudniej

było dokonać tej oceny (większy odsetek odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć”). Odsetek ocen pozytywnych był nieco większy niż w przypadku absolwentów szkół ponadpodstawowych, a odsetek ocen negatywnych – znacznie mniejszy. Analiza odpowiedzi z uwzględnieniem cech badanych podmiotów wykazała, że najwyższe oceny ponownie nieco częściej przyznawali pracodawcy z podregionu olsztyńskiego (suma wskazań ocen 4 i 5 – 29,0% w stosunku do 26,9% w podregionie elbląskim i 20,9% w podregionie etckim).

Według pracodawców, absolwentom uczelni wyższych tuż po zakończeniu edukacji brakuje przede wszystkim chęci do pracy, wiedzy (zwłaszcza branżowej), doświadczenia zawodowego oraz umiejętności praktycznych.

**Wykres 28. Ocena stopnia dopasowania kompetencji uczelni wyższych do potrzeb rozwojowych badanych firm [N=802]**

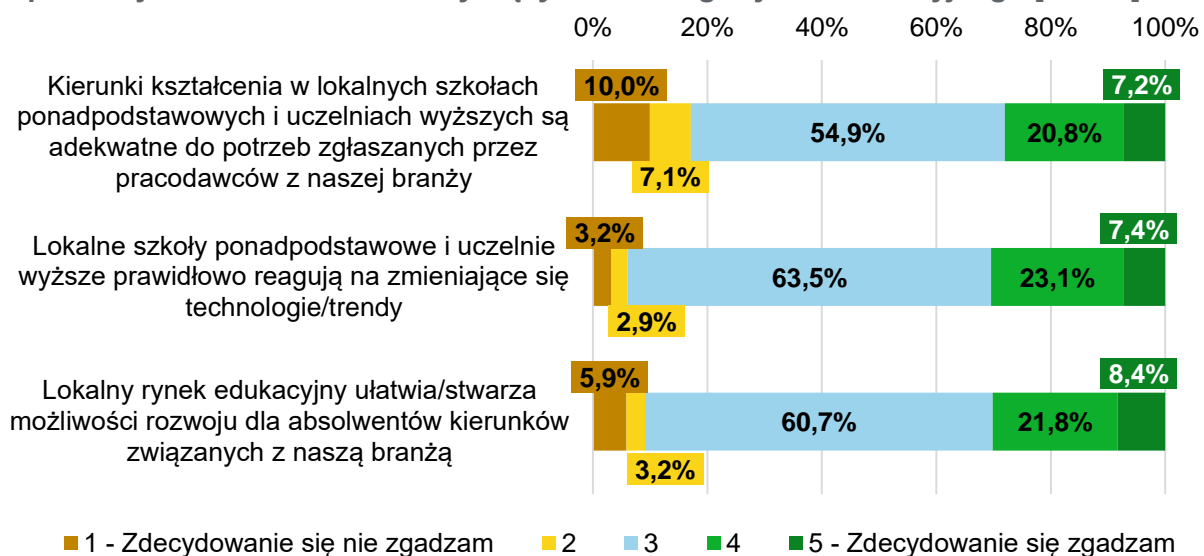


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Ankietowanych pracodawców poproszono o ocenę swojego stosunku w odniesieniu do stwierdzeń dotyczących lokalnego rynku edukacyjnego. Większość badanych wyraziła neutralny stosunek względem postawionych tez (odsetek ocen przeciętnych wynosił od 54,9% do 63,5% w zależności od stwierdzenia).

Jedna trzecia badanych zgodziła się ze stwierdzeniem, że lokalne szkoły ponadpodstawowe i uczelnie wyższe prawidłowo reagują na zmieniające się technologie i trendy (30,5% – suma wskazań odpowiedzi „raczej się zgadzam” i „zdecydowanie się zgadzam”). Nieco mniejszy odsetek respondentów zgadza się z tym, że lokalny rynek edukacyjny ułatwia/stwarza możliwości rozwoju dla absolwentów kierunków związanych z branżą (30,2%). Z ostatnim stwierdzeniem, według którego kierunki kształcenia w lokalnych szkołach ponadpodstawowych i uczelniach wyższych są adekwatne do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców z branży, zgodziło się 28,0% ankietowanych.

**Wykres 29. Proszę wskazać, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi lokalnego rynku edukacyjnego [N=802]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Niemalże połowa spośród badanych, według których kierunki kształcenia w lokalnych szkołach nie są adekwatne do potrzeb rynku, uważa, że powinny pojawić się nowe kierunki kształcenia. Wśród nich wskazywano między innymi kierunki kształcące w zawodzie stolarza, leśniczego (leśnictwo) i monterów, a także kierunki handlowe i budownicze.

Wśród innych propozycji mających na celu lepsze dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb pracodawców z branży drzewno-meblarskiej, wskazywano przede wszystkim na bardziej praktyczną ofertę kształcenia (więcej godzin praktyki, więcej zajęć praktycznych, mniej teorii). Pojawiały się także postulaty dotyczące przywrócenia szkół zawodowych, zwiększenia dostępności kursów, rozwijania kreatywności uczniów/studentów oraz nawiązywania współpracy szkół z zakładami stolarskimi i mechanicznymi.

Badani pracodawcy zaproponowali rozwiązania, dzięki którym lokalne szkoły ponadpodstawowe oraz uczelnie wyższe będą mogły lepiej – bardziej prawidłowo – reagować na zmieniające się technologie i trendy. Wśród propozycji działań pojawiły się przede wszystkim: otwieranie nowych kierunków kształcenia adekwatnych do aktualnego zapotrzebowania na rynku, dostosowanie oferty do rynku poprzez zwiększenie liczby zajęć praktycznych (w szczególności uwzględniających nowoczesne technologie, obsługę nowych maszyn), zwiększenie środków na nowe technologie w sektorze edukacji czy też organizację większej liczby spotkań z pracodawcami.

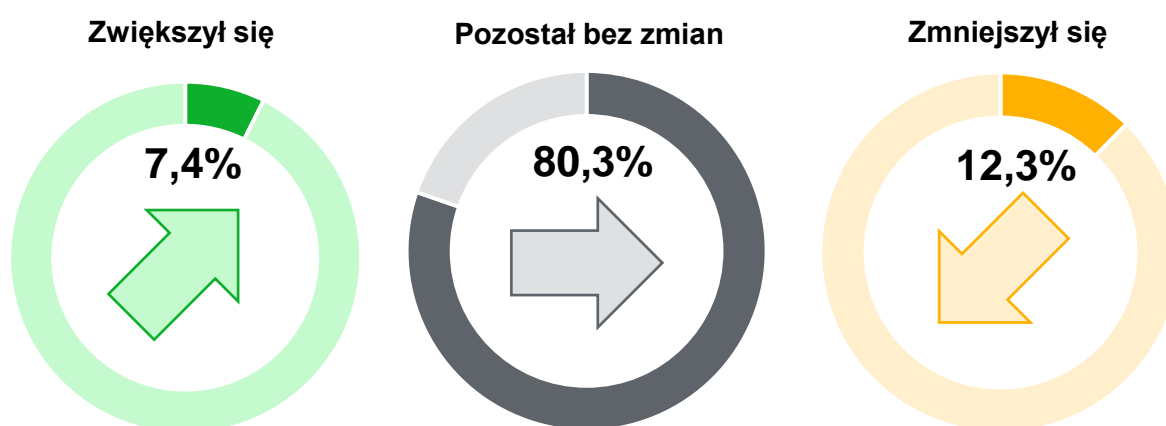
Respondentów poproszono także o wskazanie działań, które pozwolą lokalnemu rynkowi edukacyjnemu w większym stopniu ułatwiać/stwarzać możliwości rozwoju dla absolwentów kierunków związanych z branżą drzewno-meblarską. Wśród propozycji przedsiębiorców znalazły się: utworzenie większej liczby szkół zasadniczych, uwzględnianie większej liczby praktyk w ofercie edukacyjnej (bardziej praktyczne kierunki kształcenia), tworzenie większej liczby kierunków rzemieślniczych i technicznych (zwłaszcza w zawodach branży drzewno-meblarskiej), intensyfikacja współpracy szkół z przedsiębiorcami i poszerzenie oferty kursów dokształcających, przygotowawczych do zawodów.

## Aktualna sytuacja kadrowa

Większość ankietowanych przedsiębiorstw (80,3%) w ciągu ostatnich 12 miesięcy utrzymała poziom zatrudnienia na niezmiennym poziomie. Co ósmy pracodawca (12,3%) przyznał, że w tym okresie zatrudnienie w firmie uległo zmniejszeniu, podczas gdy w 7,4% badanych firm poziom zatrudnienia wzrósł.

Należy podkreślić, iż analiza z uwzględnieniem cech badanych przedsiębiorstw nie wykazała zróżnicowania, a zatem stabilny poziom zatrudnienia wskazywano najczęściej bez względu na wielkość firmy, podregion czy dział PKD.

**Wykres 30. Zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu ostatnich 12 miesięcy [N=802]**

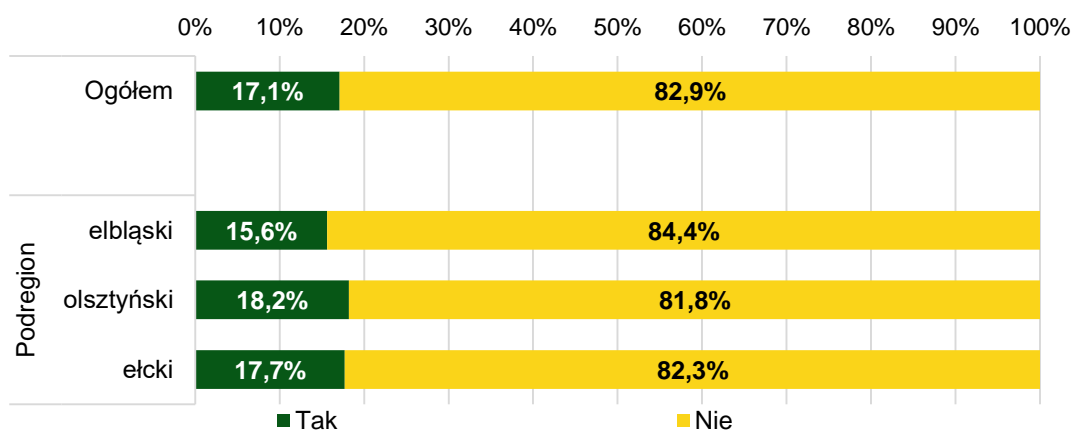


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Obecnie pracowników poszukuje co piąty spośród badanych pracodawców (17,1%). Tym samym w większości ankietowanych przedsiębiorstw (82,9%) nie prowadzi się aktualnie rekrutacji na wolne stanowiska.

Analiza odpowiedzi z uwzględnieniem cech badanych podmiotów wykazała, że relatywnie najczęściej pracownicy poszukiwani są w firmach z podregionu olsztyńskiego (18,2%). Firmy prowadzące działalność w obszarze związanym z leśnictwem i pozyskiwaniem drewna najczęściej potwierdzały, że poszukują obecnie pracowników.

**Wykres 31. Poszukiwanie pracowników w badanych firmach [N=802]**

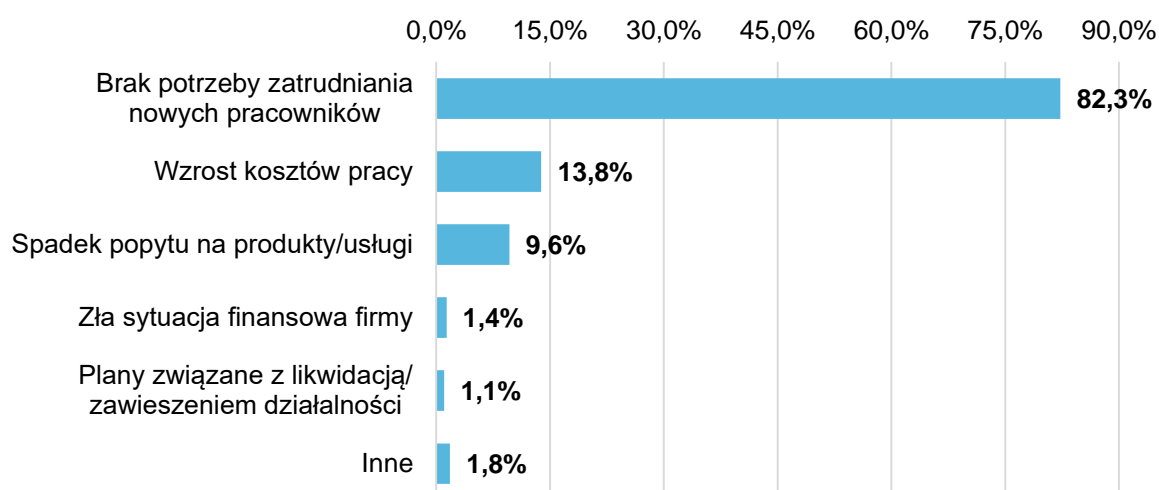


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Badani, którzy nie poszukują aktualnie pracowników, w głównej mierze uzasadniali tę decyzję brakiem potrzeby zatrudnienia nowych osób (82,3%), przy czym taką argumentację stosunkowo najczęściej wskazywali przedsiębiorcy z podregionu ełckiego. W dalszej kolejności, lecz znacznie rzadziej, wskazywano na wzrost kosztów pracy (13,8%) jako czynnik, przez który obecnie w firmach nie są poszukiwani nowi pracownicy. Co dziesiąte przedsiębiorstwo (9,6%) odnotowało spadek popytu na oferowane przez siebie produkty/usługi i z tego powodu nie poszukuje pracowników.

Analiza odpowiedzi respondentów z uwzględnieniem kryterium wielkości i lokalizacji pozwoliła ustalić, że wzrost kosztów pracy, jako powód nieposzukiwania pracowników częściej od pozostałych deklarowali przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw (16,1% w stosunku do 9,5% w małych firmach i 1,7% w średnich firmach) oraz podmiotów z podregionu elbląskiego (17,8% w stosunku do 12,8% w podregionie olsztyńskim i 7,7% w podregionie ełckim). Niemniej jednak bez względu na wielkość firmy, lokalizację jej siedziby oraz dział PKD, główną przyczyną nieposzukiwania pracowników jest brak potrzeby zatrudnienia nowych osób.

**Wykres 32. Przyczyny nieposzukiwania pracowników w przedsiębiorstwach [N=665; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**

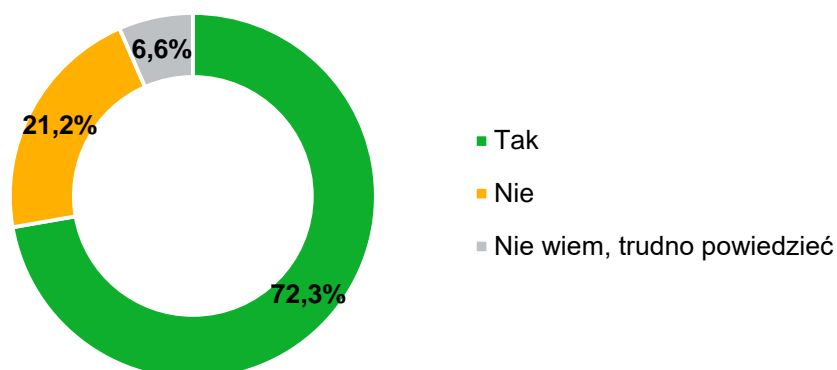


*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*

Spośród pracodawców, którzy poszukują obecnie pracowników, aż 72,3% potwierdziło, że ma trudności z obsadzeniem wakatów. Co piąty przedsiębiorca (21,2%) w tej grupie nie napotkał problemów związanych z obsadzeniem wolnych stanowisk w trakcie rekrutacji.

Uwzględniając cechy badanych podmiotów można zaobserwować, że z trudnościami zmagają się najczęściej firmy z podregionu elbląskiego (80,0% w stosunku do 66,1% w podregionie olsztyńskim i 71,4% w podregionie ełckim).

Wykres 33. Występowanie trudności z obsadzeniem wakatów w badanych podmiotach [N=137]

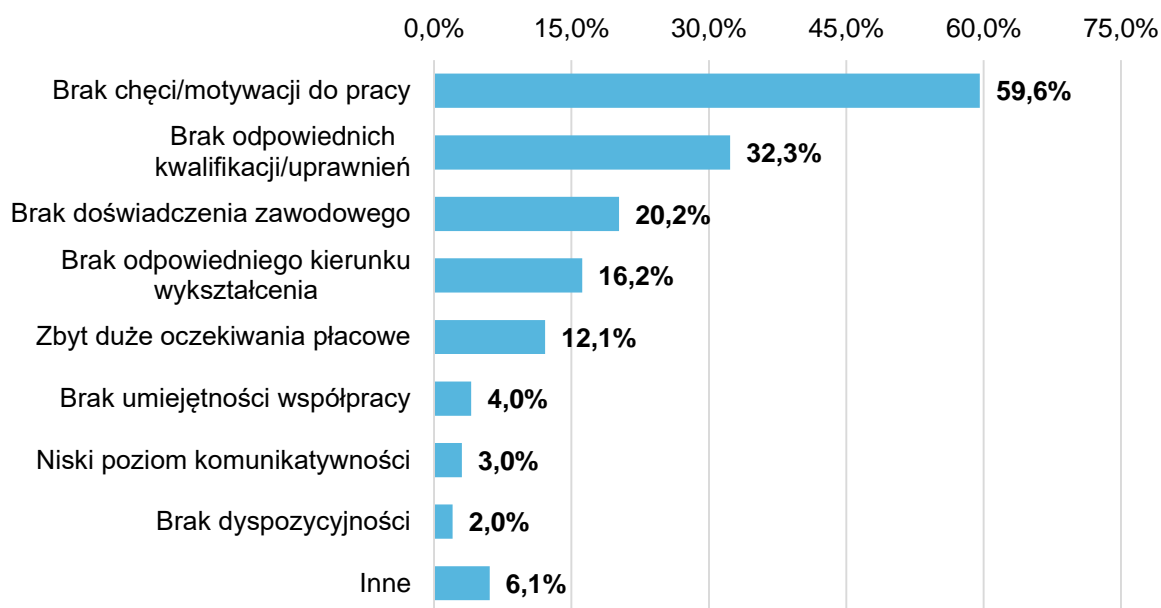


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Badani, którzy doświadczają trudności z obsadzeniem wakatów, deklarowali najczęściej, że problemy te spowodowane są brakiem chęci i motywacji do pracy wśród kandydatów (59,6%). Należy podkreślić, że problem braku chęci do pracy wskazywano najczęściej bez względu na wielkość, lokalizację czy dział PKD – może to więc być powszechnym zjawiskiem w branży drzewno-meblarskiej w województwie. Co trzeci respondent w tej grupie (32,3%) uważa, że trudności w rekrutacji wynikają z braku odpowiednich kwalifikacji i uprawnień kandydatów, a co piąty (20,2%) – z braku doświadczenia osób ubiegających się o pracę. Brak odpowiedniego kierunku wykształcenia kandydatów wskazało 16,2% badanych pracodawców. Dla 12,1% przedsiębiorców problem stanowią zbyt duże oczekiwania płacowe kandydatów. Co istotne, trudności te występują najczęściej w przypadku obsadzania następujących stanowisk: stolarzy, pilarzy-drwali, stolarzy meblowych, pilarzy, robotników leśnych, tapicerów meblowych, monterów mebli, szwaczek, tartaczników i operatorów maszyn leśnych.

Należy podkreślić, że wśród innych trudności (6,1%) wskazywano także na następujące: nieodpowiedzialność i brak poczucia obowiązku wśród kandydatów, warunki pracy nieodpowiadające kandydatom do pracy oraz niewystarczająca liczba osób na rynku pracy.

**Wykres 34. Trudności z obsadzeniem wakatów występujące w badanych firmach [N=99; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

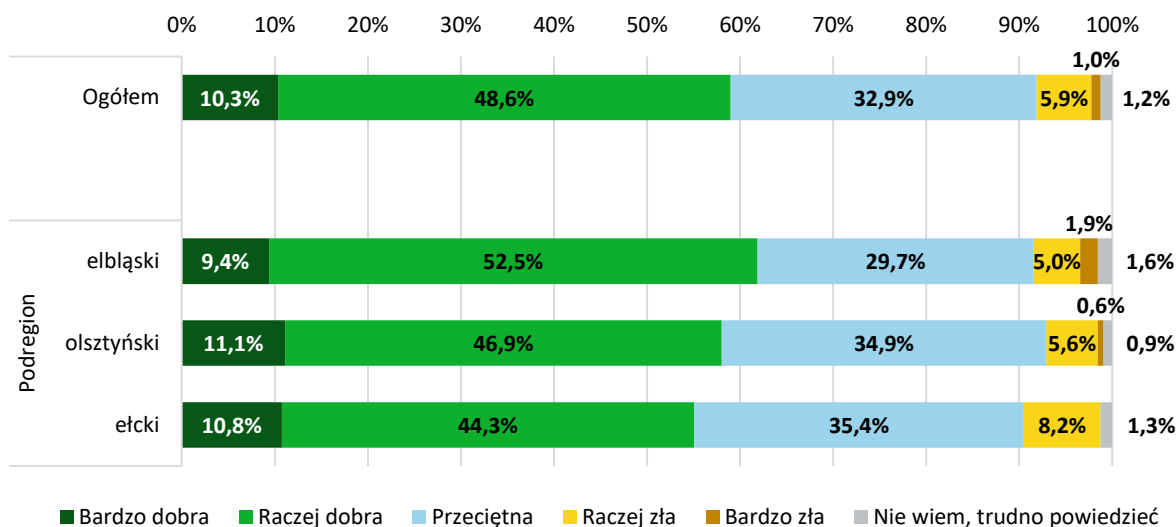
## Ocena kondycji przedsiębiorstwa

Większość badanych przedsiębiorców (58,9% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo dobra” i „raczej dobra”) pozytywnie oceniła kondycję swojej firmy, przy czym 48,6% określa ją jako raczej dobrą, a 10,3% – jako bardzo dobrą. Co trzeci pracodawca (32,9%) przyznał, że kondycja jego firmy jest przeciętna. W złej kondycji znajduje się zatem niewielka grupa badanych podmiotów (5,9% – w raczej złej oraz 1,0% w bardzo złej). Tylko nieliczni respondenci (1,2%) nie potrafili udzielić odpowiedzi na pytanie dotyczące kondycji przedsiębiorstwa.

Najlepiej kondycję swoich przedsiębiorstw oceniali pracodawcy z podregionu elbląskiego (61,9% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo dobra” i „raczej dobra”, w stosunku do 58,0% w podregionie olsztyńskim i 55,1% w podregionie ełckim), a także duże i średnie firmy (suma wskazań odpowiedzi „bardzo dobra” i „raczej dobra” wyniosła odpowiednio 80,0% dla dużych firm i 79,2% dla średnich podmiotów, w stosunku do 59,2% w małych firmach i 56,2% w mikroprzedsiębiorstwach). Pozytywnie tę kondycję oceniali w szczególności przedstawiciele firm działających w obszarach związanych z: produkcją wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (71,4% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo dobra” i „raczej dobra”), produkcją mebli (68,4%) oraz robotami budowlanymi specjalistycznymi (67,2%). Relatywnie najrzadziej oceny pozytywne wskazywali przedstawiciele podmiotów zajmujących się naprawą i konserwacją komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego (46,7%). Biorąc pod uwagę okres funkcjonowania przedsiębiorstwa, najlepiej kondycję oceniali podmioty działające na rynku powyżej roku do pięciu lat (61,8%). Najrzadziej oceny pozytywne wskazywały podmioty funkcjonujące na rynku nie dłużej niż rok (46,2%).



**Wykres 35. Kondycja badanych przedsiębiorstw [N=802]**

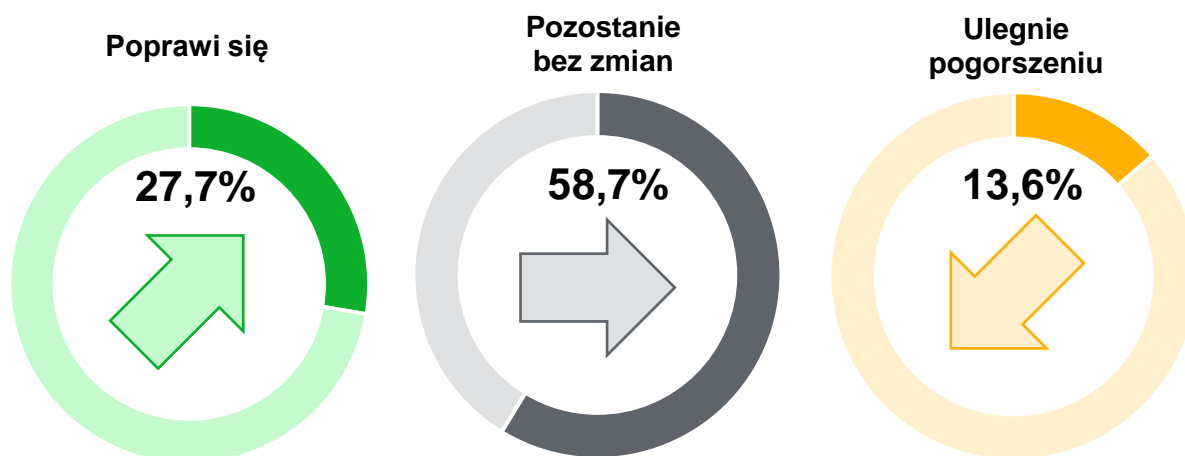


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Niemalże 60% ankietowanych uważa, że w ciągu najbliższych 24 miesięcy sytuacja reprezentowanych przez nich podmiotów nie zmieni się i pozostanie na stabilnym poziomie. Zdaniem co czwartego respondenta (27,7%) sytuacja przedsiębiorstwa poprawi się, a co siódmy (13,6%) przewiduje, iż ulegnie ona pogorszeniu.

Analiza z uwzględnieniem cech badanych podmiotów pozwoliła ustalić, że małe podmioty relatywnie najrzadziej przewidują poprawę kondycji przedsiębiorstwa w kolejnych 24 miesiącach (19,2% w stosunku do 20,8% w średnich firmach, 30,0% w dużych firmach i 30,2% w mikroprzedsiębiorstwach). Stosunkowo najczęściej poprawy sytuacji spodziewają się pracodawcy z podregionu olsztyńskiego (29,6%), a najrzadziej – z ełckiego (22,2%).

**Wykres 36. Przewidywana zmiana kondycji przedsiębiorstw w ciągu najbliższych 24 miesięcy [N=802]**

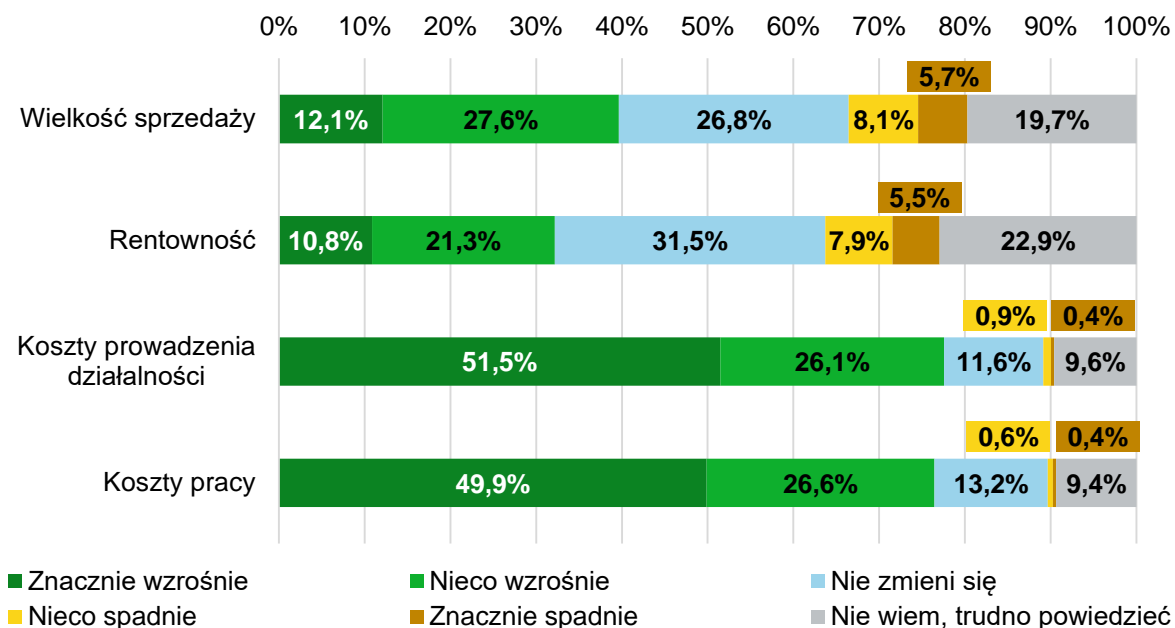


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Badani przedsiębiorcy są przekonani, że w ich przedsiębiorstwach w kolejnych 24 miesiącach wzrosną zarówno koszty prowadzenia działalności (77,6%), jak i koszty pracy (76,5%). W przypadku rentowności oraz wielkości sprzedaży zdania respondentów były nieco bardziej podzielone. Wzrost wielkości sprzedaży przewiduje 39,7% ankietowanych, podczas gdy

26,8% uważa, że nie ulegnie ona zmianom. Wzrost rentowności prognozuje 32,1% badanych, a nieco mniejszy odsetek (31,5%) nie przewiduje zmian w tym zakresie. Jednocześnie kierunek zmian obu tych aspektów często bywał dla przedsiębiorców trudny do określenia – odsetek odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć” wynosił odpowiednio 19,7% w przypadku wielkości sprzedaży oraz 22,9% w przypadku rentowności.

**Wykres 37. Zmiany poszczególnych aspektów związanych z funkcjonowaniem badanych firm przewidywane w ciągu kolejnych 24 miesięcy [N=802]**

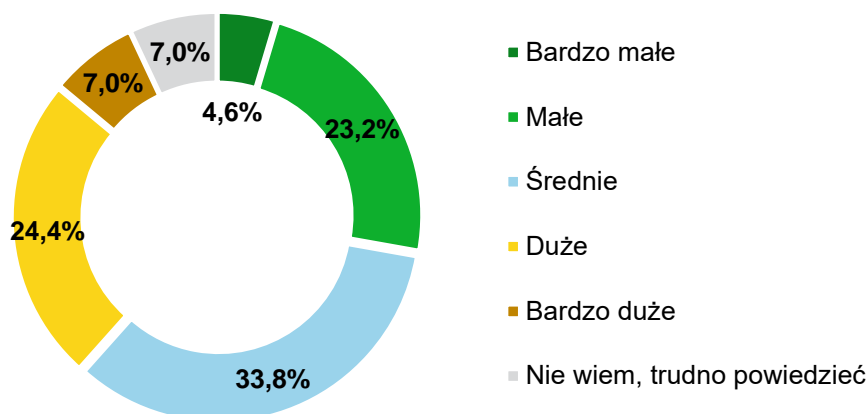


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Opinie ankietowanych przedsiębiorców dotyczące obecnego natężenia konkurencji w branży drzewno-meblarskiej były zróżnicowane. Najczęściej natężenie to określano jako przeciętne (33,8%). Jednocześnie niewiele mniejszy odsetek respondentów ocenia je jako duże (31,4% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo duże” i „duże”). Nieco rzadziej wskazywano, że jest ono małe (27,8% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo małe” i „małe”).

Analizując odpowiedzi z uwzględnieniem cech badanych przedsiębiorstw zaobserwowano, że duże natężenie konkurencji w branży drzewno-meblarskiej występuje w podregionie elbląskim – pracodawcy z tej części województwa nieco częściej od pozostałych określali je jako duże (36,3% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo duże” i „duże”, w stosunku do 30,6% w podregionie olsztyńskim i 23,4% w podregionie ełckim). Ponadto jako duże lub bardzo duże natężenie często określali przedsiębiorcy działający w obszarze robót budowlanych specjalistycznych (44,8%), handlu hurtowego z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi (36,6%) oraz produkcji mebli (32,1%).

**Wykres 38. Obecne natężenie konkurencji w branży drzewno-meblarskiej w województwie warmińsko-mazurskim [N=802]**

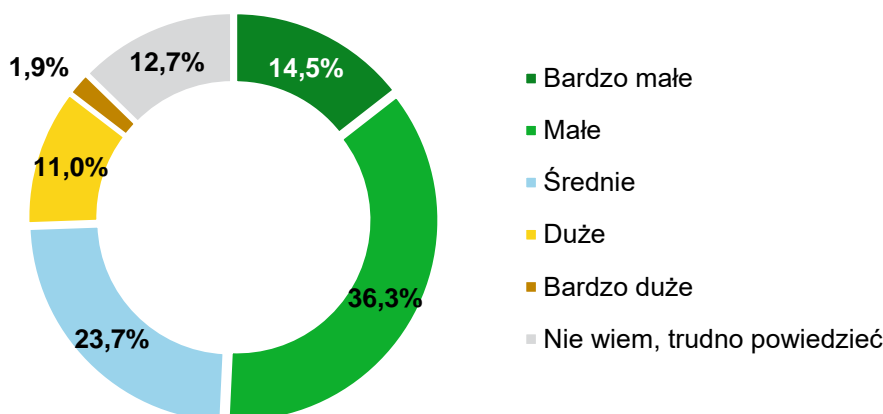


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Nieco ponad połowa respondentów (50,8% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo małe” i „małe”) uważa, że obecnie zagrożenie związane z pojawieniem się nowych konkurentów w branży drzewno-meblarskiej jest małe. Co czwarty ankietowany (23,7%) określił to prawdopodobieństwo jako średnie. Co ósmy (12,9% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo duże” i „duże”) jest zdania, że istnieje duże zagrożenie związane z pojawieniem się nowych konkurentów, w tym tylko 1,9% ocenia je jako bardzo duże.

Analiza odpowiedzi z uwzględnieniem cech badanych podmiotów wykazała, że przedsiębiorcy z podregionu elbląskiego nieco częściej od pozostałych określali zagrożenie związane z pojawieniem się nowych konkurentów w branży jako duże (15,6% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo duże” i „duże”, w stosunku do 12,7% w podregionie olsztyńskim i 7,6% w podregionie ełckim).

**Wykres 39. Ocena zagrożenia związanego z pojawieniem się nowych konkurentów w branży drzewno-meblarskiej w województwie warmińsko-mazurskim [N=802]**

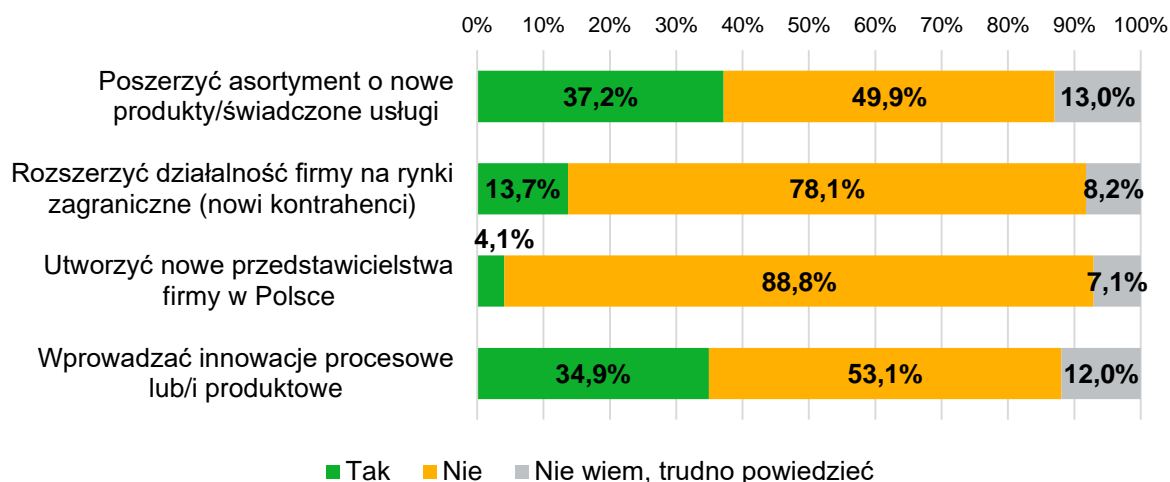


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

W ciągu kolejnych 24 miesięcy w badanych przedsiębiorstwach najczęściej planowane jest poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczane usługi (37,2%) oraz wprowadzenie innowacji procesowych i/lub produktowych (34,9%). Najrzadziej natomiast potwierdzano plany w zakresie rozszerzenia działalności firmy na rynki zagraniczne (13,7%), jak i utworzenie

nowych przedstawicielstw firmy w Polsce (4,1%). Należy jednak podkreślić, że większość firm nie posiada planów na najbliższe 2 lata w wyżej wymienionym zakresie.

**Wykres 40. Plany związane z działalnością badanych przedsiębiorstw na najbliższe 24 miesiące [N=802]**



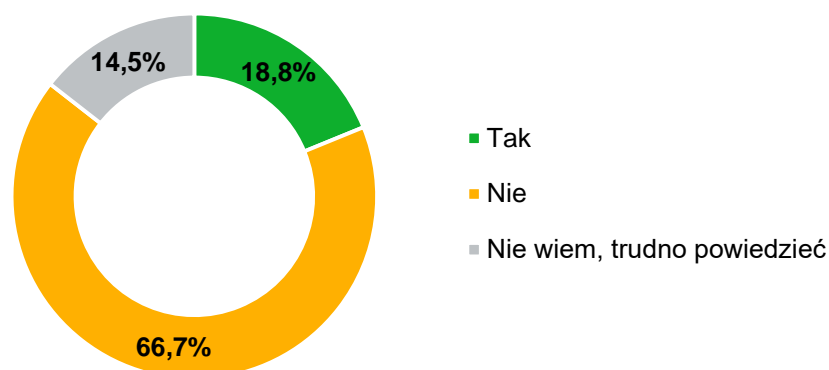
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Potrzeby szkoleniowe

Szkolenie pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy planuje prawie co piąty spośród ankietowanych pracodawców (18,8%). Dwie trzecie przedsiębiorców (66,7%) nie zamierza szkolić personelu, a co siódmy (14,5%) – nie potrafił tego określić.

Szkolenia pracowników planowane są najczęściej w firmach dużych i średnich (odpowiednio: 70,0% i 45,8% w stosunku do 28,3% w małych firmach i 12,5% w mikroprzedsiębiorstwach), a także w podmiotach z podregionu olsztyńskiego (21,0% w stosunku do 18,1% w podregionie elbląskim i 15,8% w podregionie ełckim).

**Wykres 41. Plany dotyczące szkolenia pracowników w badanych firmach w kolejnych 12 miesiącach [N=802]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Kolejna tabela przedstawia dane dotyczące planów szkoleniowych na najbliższe 12 miesięcy w badanych przedsiębiorstwach. Co piąty pracodawca (19,9%), który planuje szkolenia, zamierza przeszkolić stolarzy, a co ósmy (13,2%) – operatorów maszyn do produkcji wyrobów drewnianych. Nieco rzadziej (8,6%) wskazywano na inne zawody związane ze służbą leśną.

Ponad 7% firm ma w planach szkolenie stolarzy meblowych (7,9%), księgowych (7,3%) i sprzedawców (7,3%). Mniejszy odsetek respondentów zamierza przeszkolić robotników leśnych (5,3%), techników administracji (5,3%), drwali/pilarzy drzew (5,3%) oraz monterów wyrobów z drewna (5,3%).

Biorąc pod uwagę liczbę pracowników, którzy zostaną objęci szkoleniami, zaobserwowano, że będą to przede wszystkim pracownicy innych zawodów związanych ze służbą leśną (318 osób), operatorzy maszyn do produkcji wyrobów drewnianych (155 osób), robotnicy leśni (106 osób), technicy administracji (95 osób) i stolarze (91 osób).

**Tabela 12. Liczba osób w poszczególnych zawodach planowanych do objęcia szkoleniem w kolejnych 12 miesiącach w badanych firmach<sup>11</sup> [N=151; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**

Wyszczególnienie	Odsetek pracodawców, którzy planują szkolić pracowników w tym zawodzie	Łączna liczba pracowników w tym zawodzie planowanych do objęcia szkoleniem
Stolarz	19,9%	91
Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	13,2%	155
Inne, związane ze służbą leśną, w tym m.in. leśniczy i podleśniczy	8,6%	318
Stolarz meblowy	7,9%	25
Księgowy	7,3%	31
Sprzedawca	7,3%	28
Robotnik leśny	5,3%	106
Technik administracji	5,3%	95
Drwal / pilarz drzew	5,3%	39
Monter wyrobów z drewna	5,3%	22
Tapicer meblowy	4,0%	56
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	4,0%	55
Pracownik produkcji	1,3%	51
Technik technologii drewna	1,3%	32
Mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej	1,3%	31
Inżynier technologii drewna	0,7%	25

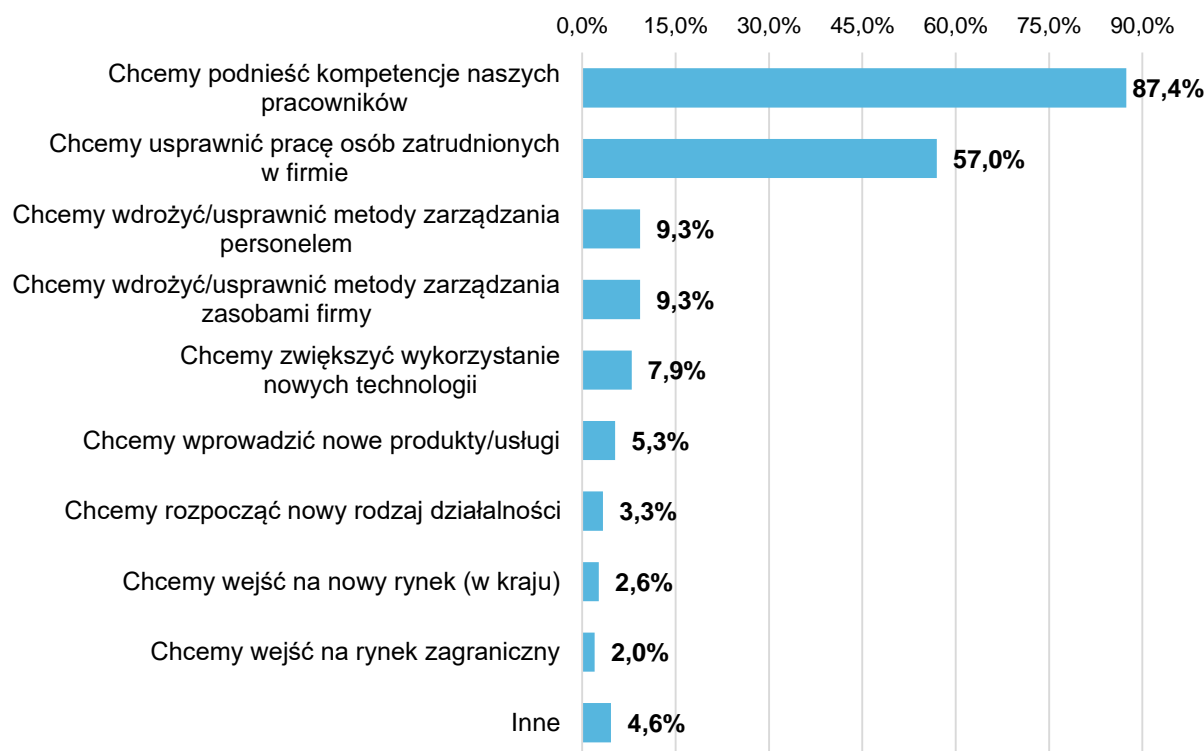
*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*

Plany w zakresie szkolenia pracowników w najbliższym roku wynikają w szczególności z chęci podniesienia ich kompetencji (87,4%). Ponad połowa pracodawców (57,0%) zamierza szkolić personel celem usprawnienia jego pracy. Pozostałe powody, dla których planowane jest szkolenie kadr, wskazywano znacznie rzadziej. Cechy badanych przedsiębiorstw nie wpływają na zróżnicowanie odpowiedzi na to pytanie. Wśród innych powodów (4,6%), dla których planowane jest szkolenie personelu, wskazywano m.in. na: poprawę jakości pracy oraz dokładności, konieczność dostosowania się do przepisów/wymogów i spełnienie obowiązków

<sup>11</sup> W tabeli wykazano wszystkie zawody, które wskazane zostały przez co najmniej 5% pracodawców planujących szkolenia. Ponadto wskazano też te zawody, które zostały wskazane przez mniejszą liczbę respondentów, przy założeniu, że liczba pracowników planowanych do objęcia szkoleniem wynosi co najmniej 22 osoby.

szkolenia. Pojawiła się także odpowiedź, że szkolenie pomoże wprowadzać nowości do branży.

**Wykres 42. Powody, dla których planowane jest szkolenie personelu w badanych firmach [N=151; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

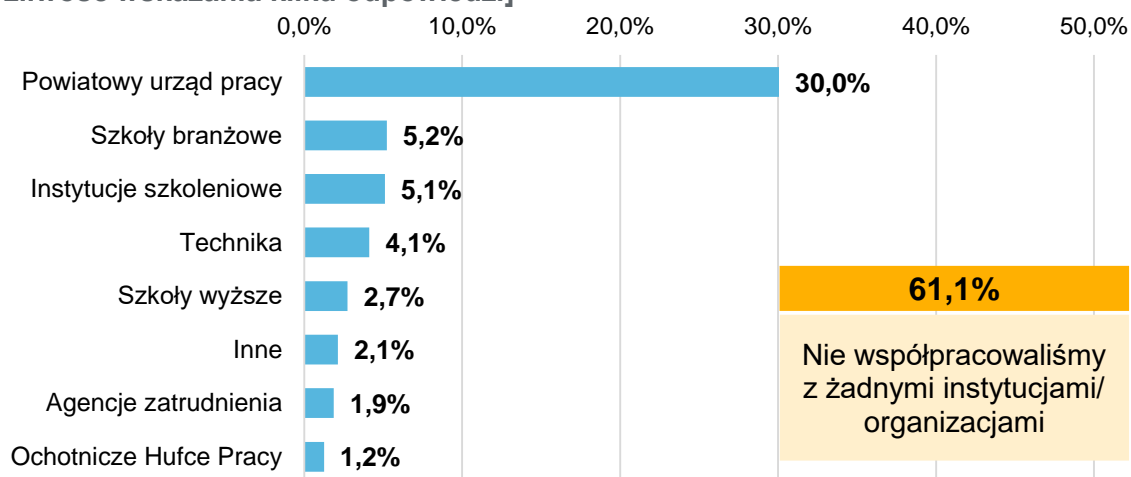
## Współpraca z sektorem edukacji i innymi instytucjami wspierającymi działalność gospodarczą

Badanie wykazało, że przedsiębiorcy z branży drzewno-meblarskiej w ostatnich 2 latach nie wykazywali chęci do podejmowania współpracy z instytucjami/organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą. Większość badanych przedsiębiorców (61,1%) zadeklarowała, że w ostatnich 2 latach nie nawiązała współpracy z takimi podmiotami. Tym samym taką współpracę podjęło 38,9% pracodawców, przy czym co trzeci ankietowany (30,0%) potwierdził, że w ostatnich dwóch latach reprezentowana przez niego firma współpracowała z powiatowym urzędem pracy. Współpracę z pozostałymi jednostkami podejmowano znacznie rzadziej. Kooperację ze szkołami w ostatnich dwóch latach podjęło 12,0% ankietowanych, przy czym najczęściej były to branżowe szkoły (5,2%), a rzadziej – technika (4,1%) lub uczelnie wyższe (2,7%). Wśród innych odpowiedzi (2,1%) wskazywano m.in. na Centrum Integracji Społecznej, Fundusz Rozwoju oraz gminę.

Analiza z uwzględnieniem cech badanych firm pozwoliła ustalić, że mikroprzedsiębiorstwa częściej od pozostałych deklarowały, że w ostatnich 2 latach nie podejmowały współpracy z instytucjami i organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą (67,7% w stosunku do 50,0% w małych firmach, 31,9% w średnich firmach i 10,0% w dużych firmach). Dostrzega się więc, że im mniejsze przedsiębiorstwo, tym mniejsza skłonność do nawiązywania współpracy

z instytucjami wspierającymi. Zaobserwowano także, że w analizowanym okresie przedsiębiorcy z podregionu łęckiego nawiązywali współpracę z takimi organizacjami nieco częściej od pracodawców z innej części województwa (40,5% w stosunku do 38,9% w podregionie olsztyńskim i 38,1% w podregionie elbląskim). Największą chęć do współpracy dostrzega się po stronie podmiotów zajmujących się produkcją mebli (42,8%), leśnictwem i pozyskiwaniem drewna (41,7%) oraz handlem hurtowym z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi (41,8%). Biorąc pod uwagę okres działalności na rynku – największą chęć współpracy wykazały się podmioty o najdłuższym stażu na rynku (47,9% firm funkcjonujących powyżej 20 lat i 40,2% o stażu powyżej 10 do 20 lat w stosunku do 28,8% podmiotów funkcjonujących powyżej 1 roku do 5 lat i 30,8% firm funkcjonujących do 1 roku). Dostrzeżono więc, że im dłuży okres funkcjonowania firmy, tym większa chęć do podjęcia współpracy.

**Wykres 43. Instytucje/organizacje wspierające działalność gospodarczą, z którymi współpracowali badani przedsiębiorcy w okresie ostatnich 24 miesięcy [N=802; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**

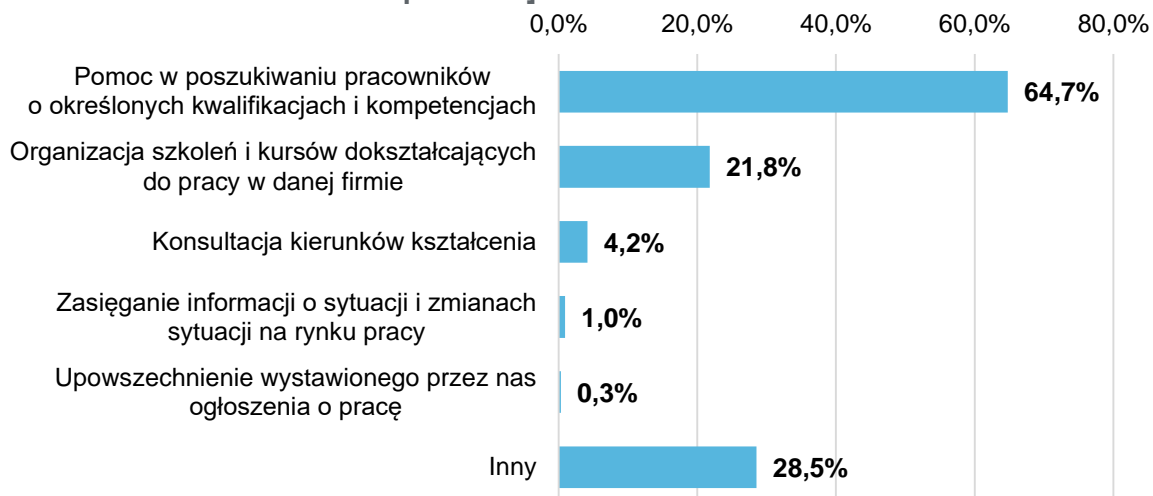


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Zakres współpracy przedsiębiorstw z sektorem edukacji i innymi instytucjami wspierającymi działalność gospodarczą obejmował przede wszystkim pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach (64,7%). W zakres co piątej nawiązanej w ostatnich dwóch latach współpracy (21,8%) wchodziła organizacja szkoleń i kursów doszkalających do pracy w danej firmie. Na konsultacji kierunków kształcenia polegało 4,2% zawartych w tym okresie kooperacji. Wśród innych odpowiedzi (28,5%) wskazywano przede wszystkim na współpracę w formie wsparcia finansowego poprzez udzielanie dofinansowań i dotacji (m.in. na doposażenie stanowisk pracy) oraz organizację praktyk, staży i prac interwencyjnych.

Analiza odpowiedzi z uwzględnieniem kryterium wielkości i lokalizacji wykazała, że bez względu na te cechy, współpraca z instytucjami i organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą polegała najczęściej na pomocy w poszukiwaniu pracowników. Zaobserwowano jednak, że organizację szkoleń jako zakres takiej współpracy częściej od pozostałych wskazywały duże i średnie firmy (odpowiednio: 55,6% i 38,8% w stosunku do 18,3% w małych firmach i 17,0% w mikroprzedsiębiorstwach).

**Wykres 44. Zakres współpracy przedsiębiorców z instytucjami/organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą w ciągu ostatnich 24 miesięcy [N=312; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

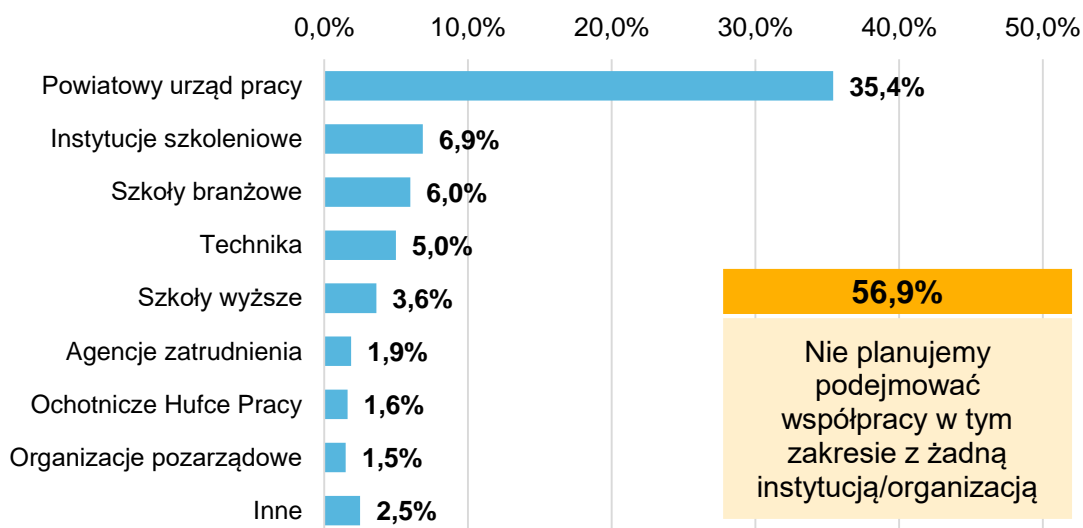
Ponad połowa ankietowanych przedsiębiorców nie planuje w przyszłości nawiązania współpracy z sektorem edukacji, czy też z innymi instytucjami wspierającymi działalność gospodarczą (56,9%). Tym samym blisko połowa respondentów (43,1%) ma plany w tym zakresie.

Badani pracodawcy zamierzają w przyszłości podejmować współpracę przede wszystkim z powiatowymi urzędami pracy (35,4%). Co siódmy przedsiębiorca (14,6%) zamierza współpracować z sektorem edukacji, przy czym najczęściej ze szkołami branżowymi (6,0%) i technikami (5,0%), a nieco rzadziej ze szkołami wyższymi (3,6%) – należy podkreślić, iż dotychczas badane firmy również najczęściej podejmowały współpracę ze szkołami branżowymi. Wśród innych odpowiedzi (2,5%) wskazywano najczęściej na Centrum Integracji Społecznej oraz na jednostki samorządu terytorialnego (gminę, powiat).

Uwzględniając cechy badanych podmiotów w analizie odpowiedzi dostrzega się, że mikroprzedsiębiorstwa najczęściej wskazywały, że nie zamierzają w przyszłości podejmować współpracy z instytucjami i organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą (61,7% w stosunku do 47,5% w małych firmach, 37,5% w średnich firmach oraz 20,0% w dużych firmach). Ponownie nasuwa się wniosek, że skłonność do kooperacji z instytucjami wspierającymi jest tym mniejsza, im mniejsza jest wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie.



**Wykres 45. Instytucje/organizacje wspierające działalność gospodarczą, z którymi badani przedsiębiorcy planują współpracować w przyszłości [N=802; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**

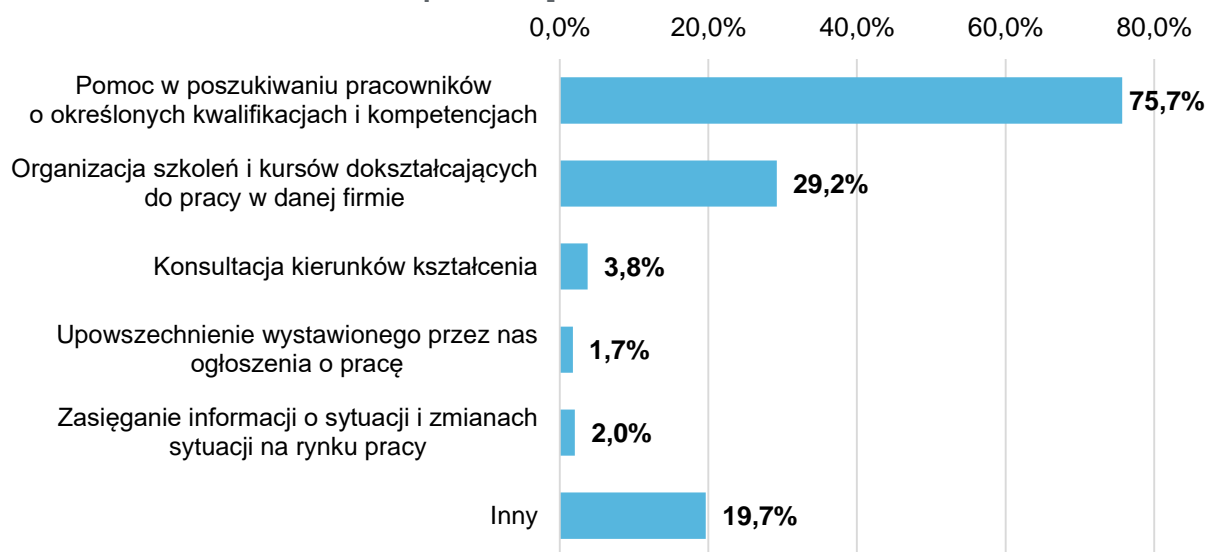


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Współpraca, którą zamierzają podjąć badani pracodawcy, miałaby polegać w głównej mierze na tym, na czym najczęściej polegała ta podejmowana dotychczas – a zatem na pomocy w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach (75,7%). Co trzeci spośród pracodawców (29,2%), którzy zamierzają podjęcie współpracy w przyszłości, planuje, by polegała ona na organizacji szkoleń i kursów doszkalających do pracy. Wśród innych odpowiedzi (19,7%) wskazywano natomiast najczęściej na dofinansowania i dotacje oraz na organizację praktyk i staży.

Analiza odpowiedzi respondentów z uwzględnieniem cech badanych firm nie wykazała znacznego zróżnicowania – bez względu na wielkość firmy i jej lokalizację, najczęściej plany dotyczące współpracy dotyczą pomocy w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach. Warto jednak podkreślić, że większe firmy częściej od małych podmiotów wyrażały zainteresowanie współpracą w zakresie organizacji szkoleń (od 26,5% w mikroprzedsiębiorstwach do 62,5% w dużych firmach). Może to oznaczać, że im większa firma, tym większa gotowość do nawiązania współpracy w zakresie doszkalcenia personelu.

**Wykres 46. Planowany zakres przyszłej współpracy badanych pracodawców z instytucjami/organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą [N=346; możliwość wskazania kilku odpowiedzi]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Podsumowanie

### Zawody kluczowe dla rozwoju inteligentnej specjalizacji – drewno i meblarstwo

Zdaniem przedsiębiorców – przedstawicieli branży drzewno-meblarskiej – najistotniejsze dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo są zawody z grupy stolarzy meblowych i pokrewnych (48,4%), robotników leśnych i pokrewnych (24,6%) oraz operatorów maszyn i urządzeń do obróbki drewna (19,5%).

Co istotne, pracodawcy mogli wskazywać także te zawody, które nie zostały ujęte w katalogu, klasyfikując je do grupy „inne” (14,2%). Wśród innych zawodów wskazano te związane bezpośrednio z branżą drzewno-meblarską: cieśli i leśniczych, jak również zawody niezwiązane z nią bezpośrednio, lecz umożliwiające prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa, tj.: sprzedawców i handlowców (w tym sprzedawców materiałów budowlanych czy też stolarki okiennej), robotników budowlanych, ślusarzy i spawaczy, dekarzy, informatyków, szwaczki oraz kierowców.

Do listy zawodów kluczowych dla branży zaklasyfikowano 10 pierwszych najczęściej wskazywanych zawodów, wśród których znaleźli się: stolarze (23,7%), stolarze meblowi (19,5%), drwale/pilarze drzew (13,3%), robotnicy leśni (7,9%), pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna (5,6%), monterzy mebli (4,7%), monterzy wyrobów z drewna (4,5%), tapicerzy meblowi (4,2%), operatorzy maszyn do produkcji wyrobów drewnianych (3,6%) oraz pilarze (3,6%).

### Plany dotyczące zmiany wielkości zatrudnienia

Większość badanych przedsiębiorców (77,2%) planuje w kolejnych 12 miesiącach utrzymać zatrudnienie na obecnym poziomie. Zwiększenie zatrudnienia planuje co ósmy pracodawca (12,0%), najczęściej z powodu wzrostu sprzedaży produktów/świadczonych usług (59,4%). Nowi pracownicy będą zajmować głównie stanowiska: stolarzy, stolarzy meblowych, pilarzy, operatorów maszyn do produkcji wyrobów drewnianych, drwali/pilarzy, monterów mebli, pracowników pomocniczych stolarza oraz tapicerów meblowych. Głównym sposobem poszukiwania kandydatów do pracy będzie zamieszczanie ogłoszeń w Internecie (65,6%) oraz korzystanie z usług powiatowego urzędu pracy (59,4%). Zdecydowana większość (91,7%) spośród pracodawców planujących zwiększenie zatrudnienia będzie poszukiwać nowych pracowników na rynku lokalnym (tj. na rynku pracy w powiecie). Ponad połowa badanych (55,2%) nie zamierza zatrudniać cudzoziemców.

Zmniejszenie zatrudnienia planuje 2,1% pracodawców, a zwolnienia wynikać będą głównie z powodu wzrostu kosztów pracy (52,9%) bądź spadku popytu na dobra i usługi (47,1%). Zwolnieniami objęci zostaną przede wszystkim pracownicy produkcji, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów drewnianych oraz stolarze meblowi.

### Wymagania i oczekiwania przedsiębiorców wobec przyszłych pracowników

W opinii pracodawców w procesie rekrutacji najistotniejszymi cechami charakteryzującymi pracowników są chęci do pracy (68,1%) oraz doświadczenie zawodowe (67,6%). Nieco mniejsze znaczenie mają posiadane uprawnienia i kwalifikacje (42,9%). Najistotniejszymi

kompetencjami miękkimi dla pracodawców są zdolność szybkiego uczenia się (77,1%), chęć podnoszenia kwalifikacji (59,4%) oraz umiejętność dobrej organizacji pracy (55,2%).

### **Potrzeby przedsiębiorstw związane z systemem edukacji**

Do tej pory większość badanych pracodawców (66,3%) nie zatrudniła jeszcze żadnego absolwenta tuż po zakończeniu edukacji. Odmienne deklaracje złożyło 29,7% badanych.

Co trzeci ankietowany pracodawca (33,2%) przeciętnie ocenia dopasowanie kompetencji absolwentów szkół ponadpodstawowych do potrzeb rozwojowych firmy, a co czwarty nie potrafił ocenić tego aspektu (26,3%). W opinii przedsiębiorców absolwentom szkół ponadpodstawowych brakuje przede wszystkim praktyki, chęci do pracy, doświadczenia, wiedzy oraz sumienności. Podobnie oceniano dopasowanie kompetencji absolwentów uczelni wyższych - badani przedsiębiorcy najczęściej nie potrafili dokonać oceny (39,8%) bądź też przyznawali ocenę przeciętną (28,4%). Zdaniem ankietowanych absolwentom uczelni wyższych tuż po zakończeniu edukacji brakuje przede wszystkim chęci do pracy, wiedzy (zwłaszcza branżowej), doświadczenia zawodowego oraz umiejętności praktycznych.

Jedna trzecia badanych zgodziła się ze stwierdzeniem, że lokalne szkoły ponadpodstawowe i uczelnie wyższe prawidłowo reagują na zmieniające się technologie i trendy (30,5%). Trzech na dziesięciu respondentów (30,2%) zgadza się z tym, że lokalny rynek edukacyjny ułatwia/stwarza możliwości rozwoju dla absolwentów kierunków związanych z branżą, a ze stwierdzeniem, według którego kierunki kształcenia w lokalnych szkołach ponadpodstawowych i uczelniach wyższych są adekwatne do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców z branży, zgodziło się 28,0% ankietowanych. Należy jednak mieć na uwadze, że najczęściej wyrażano neutralny stosunek względem przedstawionych stwierdzeń (od 54,9% do 63,5% wskazań odpowiedzi „średnio się zgadzam”).

### **Aktualna sytuacja kadrowa**

W większości ankietowanych przedsiębiorstw (80,3%) w ciągu ostatnich 12 miesięcy poziom zatrudnienia nie uległ zmianie. W momencie realizacji badania, pracowników poszukiwał co piąty spośród badanych pracodawców (17,1%), spośród których większość (72,3%) ma trudności z obsadzeniem wakatów. W opinii badanych są one spowodowane w głównej mierze brakiem chęci i motywacji do pracy wśród kandydatów (59,6%), brakiem odpowiednich kwalifikacji i uprawnień (32,3%) oraz brakiem doświadczenia (20,2%). Trudności te dotyczą najczęściej: stolarzy, pilarzy-drwali, stolarzy meblowych, pilarzy, robotników leśnych, tapicerów meblowych, monterów mebli, szwaczek, tartaczników i operatorów maszyn leśnych.

### **Ocena kondycji przedsiębiorstwa**

Większość badanych przedsiębiorców (58,9%) pozytywnie oceniła kondycję swojej firmy, a co trzeci (32,9%) określił ją jako przeciętną. Ponadto większość ankietowanych przewiduje, że w ciągu najbliższych 24 miesięcy sytuacja reprezentowanych przez nich podmiotów nie ulegnie zmianie i pozostanie na stabilnym poziomie (58,7%).

Zdaniem badanych pracodawców w kolejnych 24 miesiącach wzrosną zarówno koszty prowadzenia działalności (77,6%), jak i koszty pracy (76,5%). Jednocześnie wzrost wielkości sprzedaży przewiduje 39,7% ankietowanych, a wzrost rentowności - 32,1% badanych.

Opinie ankietowanych przedsiębiorców dotyczące obecnego natężenia konkurencji w branży drzewno-meblarskiej były zróżnicowane. Co trzeci z nich określił je jako przeciętne (33,8%) lub duże (31,4%). Nieco ponad połowa respondentów (50,8%) uważa, że obecnie zagrożenie związane z pojawieniem się nowych konkurentów w branży jest małe, a co czwarty ankietowany (23,7%) określił je jako średnie.

W ciągu kolejnych 24 miesięcy w badanych przedsiębiorstwach najczęściej planowane jest poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczony usługi (37,2%) oraz wprowadzenie innowacji procesowych i/lub produktowych (34,9%). Stosunkowo rzadko potwierdzano natomiast plany w zakresie rozszerzenia działalności firmy na rynki zagraniczne (13,7%), jak i utworzenia nowych przedstawicielstw firmy w Polsce (4,1%).

### **Potrzeby szkoleniowe**

Co piąty spośród ankietowanych pracodawców (18,8%) planuje szkolić pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy, co wynika najczęściej z chęci podniesienia ich kompetencji (87,4%) oraz usprawnienia ich pracy (57,0%). Najwięcej pracodawców zamierza objąć szkoleniami stolarzy (19,9%) oraz operatorów maszyn do produkcji wyrobów drewnianych (13,2%). Biorąc pod uwagę liczbę pracowników, którzy zostaną objęci szkoleniami, zaobserwowano, że dominują wśród nich pracownicy innych zawodów związanych ze służbą leśną (m.in. leśniczy, podleśniczy), operatorzy maszyn do produkcji wyrobów drewnianych oraz robotnicy leśni.

### **Współpraca z sektorem edukacji i innymi instytucjami wspierającymi działalność gospodarczą**

W ostatnich 2 latach przedsiębiorcy z branży drzewno-meblarskiej w większości nie podejmowali współpracy z instytucjami/organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą (61,1%). Pozostali najczęściej współpracowali z powiatowym urzędem pracy (30,0%). Należy zauważyć, że im mniejsze przedsiębiorstwo, tym mniejsza chęć do nawiązywania współpracy z instytucjami wspierającymi.

Współpraca przedsiębiorstw z sektorem edukacji i innymi instytucjami wspierającymi działalność gospodarczą polegała przede wszystkim na pomocy w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach (64,7%) oraz organizowaniu szkoleń i kursów doszkalających do pracy w danej firmie (21,8%).

Plany w zakresie nawiązania współpracy z sektorem edukacji czy też z innymi instytucjami wspierającymi działalność gospodarczą posiada blisko połowa badanych przedsiębiorstw (43,1%). Z powiatowymi urzędami pracy zamierza współpracować co trzeci przedsiębiorca (35,4%), a z sektorem edukacji - co siódmy (14,6%). Zaobserwowano, że skłonność do kooperacji z instytucjami wspierającymi jest tym mniejsza, im mniejsza jest wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Planowana współpraca miałaby polegać w głównej mierze na pomocy w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach (75,7%) oraz organizacji szkoleń i kursów doszkalających do pracy (29,2%), co oznacza, że badane przedsiębiorstwa zamierzają kontynuować dotychczasowy jej zakres.

## Rekomendacje

Z badania wynika, że w ostatnich 2 latach większość badanych przedsiębiorców z branży drzewno-meblarskiej nie podejmowała współpracy z instytucjami/organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą (m.in. powiatowe urzędy pracy, szkoły ponadpodstawowe i wyższe, instytucje szkoleniowe). Zaobserwowano, że im mniejsze przedsiębiorstwo, tym mniejsza chęć do nawiązywania współpracy z instytucjami wspierającymi. **Rekomenduje się zatem, aby ww. instytucje/organizacje zadbały o znalezienie sposobów na zintensyfikowanie współpracy, w szczególności z mniejszymi przedsiębiorstwami z branży drzewno-meblarskiej.** Należy podkreślić, że pewne działania na rzecz nawiązania współpracy zostały już podjęte (inicjatywa WAMA SMART LAB „Drewno i Meblarstwo” Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego) i na ich podstawie warto zasięgnąć dobrych praktyk. Zakres współpracy powinien obejmować przede wszystkim pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach oraz organizację szkoleń i kursów doszkalających do pracy w danej firmie. Szczególnie ważna jest współpraca przedsiębiorców z branży drzewno-meblarskiej ze szkołami ponadpodstawowymi oraz uczelniami wyższymi, które powinny rozbudowywać kierunki dedykowane inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo (w tym studia podyplomowe, szkolenia na różnym poziomie), dostosowywać zakres kształcenia do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych, jak również promować swoją ofertę skierowaną do firm.

Pozostając w kwestii współpracy, **postuluje się, aby w ramach wsparcia dla przedsiębiorstw zapewnić lepszy kontakt urzędów pracy z przedsiębiorcami w zakresie zapotrzebowania na pracowników.** W szczególności należy polepszyć przepływ informacji o ofertach rynku pracy, jak również zachęcać bezrobotnych do przekwalifikowania się na zawody z branży drzewno-meblarskiej. Urzędy pracy powinny zatem zadbać o regularny kontakt i wymianę informacji z pracodawcami, by posiadać możliwie aktualne informacje o sytuacji na rynku pracy branży drzewno-meblarskiej i potrzebach lokalnych przedsiębiorców działających w tym obszarze.

Z badania wynika, że ankietowani przedsiębiorcy w procesie rekrutacji cenią sobie w szczególności – poza chęcią do pracy – także umiejętność dobrej organizacji pracy oraz umiejętność pracy w zespole. **Warto uwzględnić te aspekty podczas szkoleń motywacyjnych bądź też zachęcać szkoły ponadpodstawowe i urzędy pracy do organizacji dodatkowych, odrębnych szkoleń w tym zakresie.** Takie szkolenia mogłyby skupiać się m.in. na zarządzaniu czasem, wykorzystywaniu narzędzi do efektywnego zarządzania obowiązkami, komunikacji międzyludzkiej, rozwiązywaniu konfliktów, budowaniu zaufania oraz roli lidera w zespole. Rozwój takich umiejętności pomógłby osobom bezrobotnym oraz przyszłym absolwentom szkół zwiększyć szanse na uzyskanie zatrudnienia. Szkolenia w tym zakresie umożliwiłyby więc ukształtowanie bardziej konkurencyjnych kandydatów na rynku pracy, jednocześnie przekładając się na korzyści dla przedsiębiorców z branży drzewno-meblarskiej, którzy mogliby dzięki takim szkoleniom pozyskać efektywnych pracowników. Urzędy pracy i szkoły ponadpodstawowe mogłyby wspólnie tworzyć programy takich szkoleń, dostosowane do potrzeb miejscowego rynku pracy, zaś przedsiębiorcy mogliby uzupełniać ten program o aspekty praktyczne uwzględniające rzeczywiste warunki pracy.

Wielu przedsiębiorców wyraziło brak zainteresowania szkoleniami. **Zaleca się, by zintensyfikować działania promocyjne dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego dedykowane tej grupie odbiorców**, co mogłoby potencjalnie przekonać ich do doskonalenia umiejętności personelu. Konieczne byłoby podjęcie kompleksowych działań promocyjnych. Sugeruje się więc, aby opracować kampanie promocyjne skierowane bezpośrednio do przedsiębiorców z branży drzewno-meblarskiej, bazujące na szeregu różnorodnych kanałów komunikacji. Kampanie promocyjne powinny podkreślać korzyści płynące z rozwijania kompetencji pracowników, takie jak poprawa jakości usług, większa lojalność klientów i wzrost konkurencyjności, jednocześnie przekazując najważniejsze informacje o możliwości skorzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. **W ramach takich kampanii warto uświadamić przedsiębiorców o możliwościach w zakresie szkolenia pracowników wynikających z programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur na lata 2021-2027.**

Inteligentna specjalizacja drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim potrzebuje stabilnej marki rozpoznawalnej w regionie i kraju. Aby to osiągnąć, potrzebna jest dobra organizacja tego sektora i środki finansowe, które zostaną przekazane na wdrażanie nowych technologii i innowacji. Z badania wynika, że co trzeci badany przedsiębiorca planuje wprowadzać innowacje procesowe lub/i produktowe. Technologiczne zaawansowanie przedsiębiorstw wpływa na wydajność pracy i przede wszystkim na jakość wytwarzanych produktów, a im wyższa jakość, tym większe możliwości zaistnienia nie tylko na rynku regionalnym i krajowym, ale również na rynkach zagranicznych. **Zaleca się zatem wsparcie firm działających w branży drzewno-meblarskiej w zakresie użytkowania nowych technologii.** Kadra kierownicza przedsiębiorstw powinna być świadoma, że współpraca ze sferą naukową pozwoli na przyspieszenie realizacji założonych celów rozwojowych, dlatego uczelnie powinny tworzyć nowe technologie i przełomowe innowacje we współpracy z przemysłem.

## Spis tabel

Tabela 1. Rodzaje działalności wpisujące się w inteligentną specjalizację drewno i meblarstwo według PKD 2007, do poziomu podklas włącznie .....	7
Tabela 2. Dobór próby - badanie przedsiębiorców .....	9
Tabela 3. Liczba podmiotów działających w obszarze inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim.....	10
Tabela 4. Liczba pracujących w działach PKD wpisujących się w obszar inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w 2020 r. (dotyczy całych działów PKD – wszystkich podklas) .....	11
Tabela 5. Lista zawodów z branży drzewno-meblarskiej z wyróżnieniem zawodów kluczowych.....	13
Tabela 6. Wykaz grup zawodów deficytowych, zrównoważonych oraz nadwyżkowych należących do inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim.....	15
Tabela 7. Szkoły ponadpodstawowe oferujące kształcenie w zawodach związanych z inteligentną specjalizacją drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim ...	15
Tabela 8. Liczba uczniów szkół ponadpodstawowych kształcących się w zawodach związanych z inteligentną specjalizacją drewno i meblarstwo.....	16
Tabela 9. Wiodąca działalność gospodarcza badanych przedsiębiorstw .....	18
Tabela 10. Przewidywany poziom wynagrodzenia netto „na rękę” oraz rodzaj umowy, na podstawie której zatrudniani będą nowi pracownicy .....	36
Tabela 11. Kwalifikacje zawodowe/kompetencje/umiejętności, których ankietowani pracodawcy będą wymagać od przyszłych pracowników.....	40
Tabela 12. Liczba osób w poszczególnych zawodach planowanych do objęcia szkoleniem w kolejnych 12 miesiącach w badanych firmach.....	53



## Spis wykresów

Wykres 1. Liczba podmiotów działających w obszarze inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim ze względu na powiat .....	11
Wykres 2. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw – podregion .....	18
Wykres 3. Wielkość badanych firm .....	19
Wykres 4. Zatrudnienie cudzoziemców w badanych przedsiębiorstwach.....	19
Wykres 5. Okres funkcjonowania na rynku badanych firm.....	19
Wykres 6. Kluczowe grupy zawodów dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w opinii badanych przedsiębiorców.....	21
Wykres 7. Zawody kluczowe dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo w opinii badanych przedsiębiorców .....	22
Wykres 8. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód stolarz .....	23
Wykres 9. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód stolarz meblowy .....	24
Wykres 10. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód drwal/pilarz drzew .....	25
Wykres 11. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód robotnik leśny.....	26
Wykres 12. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna.....	27
Wykres 13. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód monter mebli .....	28
Wykres 14. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód monter wyrobów z drewna ...	29
Wykres 15. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód tapicer meblowy .....	30
Wykres 16. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych .....	31
Wykres 17. Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie według przedsiębiorców powinny posiadać osoby wykonujące zawód pilarz .....	32
Wykres 18. Plany zatrudnieniowe badanych firm na najbliższe 12 miesięcy .....	33
Wykres 19. Powody, dla których badane firmy planują zmniejszenie zatrudnienia .....	34
Wykres 20. Powody, dla których badane firmy planują zwiększenie zatrudnienia .....	35

Wykres 21. Sposoby poszukiwania nowych pracowników w przedsiębiorstwach .....	37
Wykres 22. Zasięg poszukiwania pracowników przez badane firmy .....	37
Wykres 23. Plany w zakresie zatrudniania cudzoziemców w przedsiębiorstwach.....	38
Wykres 24. Najistotniejsze cechy charakteryzujące pracowników w procesie rekrutacji w opinii badanych przedsiębiorców .....	39
Wykres 25. Najistotniejsze kompetencje miękkie w procesie rekrutacji pracowników w opinii badanych przedsiębiorców .....	41
Wykres 26. Zatrudnianie absolwentów szkół ponadpodstawowych lub uczelni wyższych w badanych podmiotach bezpośrednio po zakończeniu przez nich edukacji .....	42
Wykres 27. Ocena stopnia dopasowania kompetencji absolwentów szkół ponadpodstawowych do potrzeb rozwojowych badanych firm.....	42
Wykres 28. Ocena stopnia dopasowania kompetencji uczelni wyższych do potrzeb rozwojowych badanych firm.....	43
Wykres 29. Proszę wskazać, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi lokalnego rynku edukacyjnego.....	44
Wykres 30. Zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu ostatnich 12 miesięcy .....	45
Wykres 31. Poszukiwanie pracowników w badanych firmach .....	45
Wykres 32. Przyczyny nieposzukiwania pracowników w przedsiębiorstwach .....	46
Wykres 33. Występowanie trudności z obsadzeniem wakatów w badanych podmiotach.....	47
Wykres 34. Trudności z obsadzeniem wakatów występujące w badanych firmach.....	48
Wykres 35. Kondycja badanych przedsiębiorstw .....	49
Wykres 36. Przewidywana zmiana kondycji przedsiębiorstw w ciągu najbliższych 24 miesięcy .....	49
Wykres 37. Zmiany poszczególnych aspektów związanych z funkcjonowaniem badanych firm przewidywane w ciągu kolejnych 24 miesięcy .....	50
Wykres 38. Obecne natężenie konkurencji w branży drzewno-meblarskiej w województwie warmińsko-mazurskim.....	51
Wykres 39. Ocena zagrożenia związanego z pojawieniem się nowych konkurentów w branży drzewno-meblarskiej w województwie warmińsko-mazurskim .....	51
Wykres 40. Plany związane z działalnością badanych przedsiębiorstw na najbliższe 24 miesiące.....	52
Wykres 41. Plany dotyczące szkolenia pracowników w badanych firmach w kolejnych 12 miesiącach .....	52
Wykres 42. Powody, dla których planowane jest szkolenie personelu w badanych firmach ..	54

Wykres 43. Instytucje/organizacje wspierające działalność gospodarczą, z którymi współpracowali badani przedsiębiorcy w okresie ostatnich 24 miesięcy .....	55
Wykres 44. Zakres współpracy przedsiębiorców z instytucjami/organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą w ciągu ostatnich 24 miesięcy.....	56
Wykres 45. Instytucje/organizacje wspierające działalność gospodarczą, z którymi badani przedsiębiorcy planują współpracować w przyszłości.....	57
Wykres 46. Planowany zakres przyszłej współpracy badanych pracodawców z instytucjami/organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą .....	58

## Narzędzie badawcze – ankieta

Szanowni Państwo,

Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie realizuje badanie zapotrzebowania na zawody wśród przedsiębiorców działających w obszarze wiodącej inteligentnej specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego - drewno i meblarstwo, którego celem jest określenie zapotrzebowania na zawody wśród przedsiębiorców działających w obszarze inteligentnej specjalizacji - drewno i meblarstwo w województwie warmińsko-mazurskim. Badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki posłużą do opracowania raportu zbiorczego.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

### Metryka

#### 1. Proszę wskazać wiodącą działalność gospodarczą Państwa przedsiębiorstwa, związaną z inteligentną specjalizacją - drewno i meblarstwo.

- Leśnictwo i pozyskiwanie drewna
- Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania
- Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych
- Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych
- Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń
- Produkcja mebli
- Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi
- Roboty budowlane specjalistyczne
- Naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego
- Inny, jaki?...

#### 2. Lokalizacja firmy – powiat

- m. Elbląg
- m. Olsztyn
- powiat bartoszycki
- powiat braniewski
- powiat działdowski
- powiat elbląski
- powiat ełcki
- powiat giżycki
- powiat gołdapski
- powiat iławski
- powiat kętrzyński
- powiat lidzbarski
- powiat mrągowski
- powiat nidzicki
- powiat nowomiejski
- powiat olecki
- powiat olsztyński
- powiat ostródzki
- powiat piski

- powiat szczycieński
- powiat węgorzewski

### 3. Wielkość firmy

- Od 1 do 9 pracowników (mikro)
- Od 10 do 49 pracowników (mała)
- Od 50 do 249 pracowników (średnia)
- 250 i więcej pracowników (duża)

### 4. Czy obecnie w Państwa przedsiębiorstwie są zatrudnieni cudzoziemcy?

- Tak
- Nie (*przejdźcie do pyt. 7*)

### 5. Jaki odsetek ogółu pracowników Państwa przedsiębiorstwa stanowią cudzoziemcy?

- ... %
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać*

### 6. Od ilu lat Państwa przedsiębiorstwo funkcjonuje na rynku?

- Do 1 roku
- Powyżej 1 roku do 5 lat
- Powyżej 5 lat do 10 lat
- Powyżej 10 lat do 20
- Powyżej 20 lat

### Zawody kluczowe dla rozwoju inteligentnej specjalizacji - drewno i meblarstwo

### 7. Proszę wskazać zawody (maksymalnie 5), które Państwa zdaniem są kluczowe dla rozwoju inteligentnej specjalizacji drewno i meblarstwo.

Lp.	Grupa zawodów	Nazwa zawodu
1.	Inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani	<input type="checkbox"/> Inżynier technologii drewna
2.	Technicy technologii chemicznej i pokrewni	<input type="checkbox"/> Technik papiernictwa
3.	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	<input type="checkbox"/> Technik technologii drewna
4.	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym	<input type="checkbox"/> Mistrz produkcji w przemyśle drzewnym
5.	Robotnicy leśni i pokrewni	<input type="checkbox"/> Drwal / pilarz drzew <input type="checkbox"/> Robotnik leśny <input type="checkbox"/> Wozak zrywkarz <input type="checkbox"/> Pozostali robotnicy leśni i pokrewni
6.	Lakiernicy	<input type="checkbox"/> Lakiernik wyrobów drzewnych

Lp.	Grupa zawodów	Nazwa zawodu
7.	Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów	<input type="checkbox"/> Fajkarz <input type="checkbox"/> Koszykarz-plecionkarz <input type="checkbox"/> Łubiankarz <input type="checkbox"/> Modelarz wyrobów plecionkarskich <input type="checkbox"/> Rzeźbiarz w drewnie <input type="checkbox"/> Sitarz <input type="checkbox"/> Szczotkarz <input type="checkbox"/> Trzciniarz <input type="checkbox"/> Pozostali rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów
8.	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	<input type="checkbox"/> Impregnator drewna <input type="checkbox"/> Manipulant drewna okrągłego <input type="checkbox"/> Myglowacz <input type="checkbox"/> Parzelniczy drewna <input type="checkbox"/> Sortowacz materiałów drzewnych <input type="checkbox"/> Suszarniowy drewna <input type="checkbox"/> Pozostali robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni
9.	Stolarze meblowi i pokrewni	<input type="checkbox"/> Bednarz <input type="checkbox"/> Gięciarz drewna <input type="checkbox"/> Kołodziej <input type="checkbox"/> Renowator mebli artystycznych <input type="checkbox"/> Stolarz <input type="checkbox"/> Stolarz galanterii drzewnej <input type="checkbox"/> Stolarz mebli artystycznych i wzorcowych <input type="checkbox"/> Stolarz meblowy <input type="checkbox"/> Stolarz modelarz instrumentów muzycznych <input type="checkbox"/> Pozostali stolarze meblowi i pokrewni
10.	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	<input type="checkbox"/> Frezer drewna <input type="checkbox"/> Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych <input type="checkbox"/> Operator urządzeń do polerowania drewna <input type="checkbox"/> Polerowacz wyrobów z drewna <input type="checkbox"/> Strugacz drewna <input type="checkbox"/> Szlifierz materiałów drzewnych <input type="checkbox"/> Tokarz w drewnie <input type="checkbox"/> Ustawiacz maszyn do obróbki drewna <input type="checkbox"/> Wiertacz w drewnie <input type="checkbox"/> Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni
11.	Tapicerzy i pokrewni	<input type="checkbox"/> Tapicer meblowy
12.	Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	<input type="checkbox"/> Operator kalandrów wyrobów papierowych <input type="checkbox"/> Operator linii do belowania makulatury <input type="checkbox"/> Operator maszyny odwadniającej celulozę <input type="checkbox"/> Operator maszyny papierniczej <input type="checkbox"/> Operator maszyny tekturkowej <input type="checkbox"/> Operator pergamiarki <input type="checkbox"/> Operator urządzeń bielących masy włókniste <input type="checkbox"/> Operator urządzeń do impregnowania i powlekania wyrobów papierowych <input type="checkbox"/> Operator urządzeń do mielenia masy włóknistej <input type="checkbox"/> Operator urządzeń do przygotowywania i dozowania dodatków masowych <input type="checkbox"/> Operator urządzeń do ścierania drewna <input type="checkbox"/> Operator urządzeń rębalni drewna <input type="checkbox"/> Operator urządzeń rozwłókniających <input type="checkbox"/> Operator urządzeń warzelni

Lp.	Grupa zawodów	Nazwa zawodu
		<input type="checkbox"/> Pozostali operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru
13.	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	<input type="checkbox"/> Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek <input type="checkbox"/> Operator pilarek do pozyskiwania tarcicy <input type="checkbox"/> Operator pras w produkcji drzewnej <input type="checkbox"/> Operator sklejarok płyt stolarskich <input type="checkbox"/> Operator skrawarek drewna <input type="checkbox"/> Operator spajarek okleiny i łuszczki <input type="checkbox"/> Operator strugarek i frezarek do drewna <input type="checkbox"/> Operator urządzeń do końcowej obróbki płyt <input type="checkbox"/> Sterowniczy linii sztaplowania i pakietowania tarcicy <input type="checkbox"/> Pilarz <input type="checkbox"/> Tartacznik <input type="checkbox"/> Mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej <input type="checkbox"/> Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna
14.	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	<input type="checkbox"/> Monter mebli <input type="checkbox"/> Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów <input type="checkbox"/> Monter wyrobów z drewna
15.	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	<input type="checkbox"/> Pracownik pomocniczy stolarza
16.	Inny, jaki?...	

**8. Proszę wskazać kwalifikacje/kompetencje/umiejętności oraz poziom wykształcenia, jakie powinny posiadać osoby wykonujące ww. zawody. Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

Lp.	Kwalifikacje/kompetencje/umiejętności	Wykształcenie
Zawód 1	<input type="checkbox"/> Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna <input type="checkbox"/> Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży <input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych <input type="checkbox"/> Umiejętność czytania rysunków technicznych <input type="checkbox"/> Umiejętność tworzenia dokumentacji technologicznej <input type="checkbox"/> Umiejętności specyficzne dla branży (np. obróbka drewna, składanie mebli, lakierowanie), jakie? ... <input type="checkbox"/> Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych <input type="checkbox"/> Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych <input type="checkbox"/> Ogólna znajomość branży <input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi pakietu MS Office <input type="checkbox"/> Znajomość oprogramowania AutoCad lub programów typu CAD <input type="checkbox"/> Podstawowa znajomość języka angielskiego <input type="checkbox"/> Prawo jazdy kategorii B <input type="checkbox"/> Obsługa wózka widłowego <input type="checkbox"/> Umiejętności manualne <input type="checkbox"/> Dobra sprawność fizyczna <input type="checkbox"/> Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań <input type="checkbox"/> Umiejętność współpracy w zespole <input type="checkbox"/> Umiejętność szybkiego uczenia się	<input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Policealne i średnie zawodowe/branżowe <input type="checkbox"/> Średnie ogólnokształcące <input type="checkbox"/> Zasadnicze zawodowe/branżowe <input type="checkbox"/> Gimnazjalne/podstawowe i poniżej

	<input type="checkbox"/> Kreatywność <input type="checkbox"/> Inne, jakie? ...	
Zawód 2	<input type="checkbox"/> Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna <input type="checkbox"/> Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży <input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych <input type="checkbox"/> Umiejętność czytania rysunków technicznych <input type="checkbox"/> Umiejętność tworzenia dokumentacji technologicznej <input type="checkbox"/> Umiejętności specyficzne dla branży (np. obróbka drewna, składanie mebli, lakierowanie), jakie? ... <input type="checkbox"/> Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych <input type="checkbox"/> Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych <input type="checkbox"/> Ogólna znajomość branży <input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi pakietu MS Office <input type="checkbox"/> Znajomość oprogramowania AutoCad lub programów typu CAD <input type="checkbox"/> Podstawowa znajomość języka angielskiego <input type="checkbox"/> Prawo jazdy kategorii B <input type="checkbox"/> Obsługa wózka widłowego <input type="checkbox"/> Umiejętności manualne <input type="checkbox"/> Dobra sprawność fizyczna <input type="checkbox"/> Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań <input type="checkbox"/> Umiejętność współpracy w zespole <input type="checkbox"/> Umiejętność szybkiego uczenia się <input type="checkbox"/> Kreatywność <input type="checkbox"/> Inne, jakie? ...	<input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Policealne i średnie zawodowe/branżowe <input type="checkbox"/> Średnie ogólnokształcące <input type="checkbox"/> Zasadnicze zawodowe/branżowe <input type="checkbox"/> Gimnazjalne/podstawowe i poniżej
Zawód 3	<input type="checkbox"/> Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna <input type="checkbox"/> Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży <input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych <input type="checkbox"/> Umiejętność czytania rysunków technicznych <input type="checkbox"/> Umiejętność tworzenia dokumentacji technologicznej <input type="checkbox"/> Umiejętności specyficzne dla branży (np. obróbka drewna, składanie mebli, lakierowanie), jakie? ... <input type="checkbox"/> Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych <input type="checkbox"/> Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych <input type="checkbox"/> Ogólna znajomość branży <input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi pakietu MS Office <input type="checkbox"/> Znajomość oprogramowania AutoCad lub programów typu CAD <input type="checkbox"/> Podstawowa znajomość języka angielskiego <input type="checkbox"/> Prawo jazdy kategorii B <input type="checkbox"/> Obsługa wózka widłowego <input type="checkbox"/> Umiejętności manualne <input type="checkbox"/> Dobra sprawność fizyczna <input type="checkbox"/> Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań <input type="checkbox"/> Umiejętność współpracy w zespole <input type="checkbox"/> Umiejętność szybkiego uczenia się <input type="checkbox"/> Kreatywność <input type="checkbox"/> Inne, jakie? ...	<input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Policealne i średnie zawodowe/branżowe <input type="checkbox"/> Średnie ogólnokształcące <input type="checkbox"/> Zasadnicze zawodowe/branżowe <input type="checkbox"/> Gimnazjalne/podstawowe i poniżej
Zawód 4	<input type="checkbox"/> Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna <input type="checkbox"/> Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży <input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych <input type="checkbox"/> Umiejętność czytania rysunków technicznych <input type="checkbox"/> Umiejętność tworzenia dokumentacji technologicznej	<input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Policealne i średnie zawodowe/branżowe <input type="checkbox"/> Średnie ogólnokształcące <input type="checkbox"/> Zasadnicze zawodowe/branżowe



	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności specyficzne dla branży (np. obróbka drewna, składanie mebli, lakierowanie), jakie? ...</li> <li><input type="checkbox"/> Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Ogólna znajomość branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi pakietu MS Office</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość oprogramowania AutoCad lub programów typu CAD</li> <li><input type="checkbox"/> Podstawowa znajomość języka angielskiego</li> <li><input type="checkbox"/> Prawo jazdy kategorii B</li> <li><input type="checkbox"/> Obsługa wózka widłowego</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności manualne</li> <li><input type="checkbox"/> Dobra sprawność fizyczna</li> <li><input type="checkbox"/> Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność współpracy w zespole</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność szybkiego uczenia się</li> <li><input type="checkbox"/> Kreatywność</li> <li><input type="checkbox"/> Inne, jakie? ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gimnazjalne/podstawowe i poniżej</li> </ul>
Zawód 5	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność czytania rysunków technicznych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność tworzenia dokumentacji technologicznej</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności specyficzne dla branży (np. obróbka drewna, składanie mebli, lakierowanie), jakie? ...</li> <li><input type="checkbox"/> Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Ogólna znajomość branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi pakietu MS Office</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość oprogramowania AutoCad lub programów typu CAD</li> <li><input type="checkbox"/> Podstawowa znajomość języka angielskiego</li> <li><input type="checkbox"/> Prawo jazdy kategorii B</li> <li><input type="checkbox"/> Obsługa wózka widłowego</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności manualne</li> <li><input type="checkbox"/> Dobra sprawność fizyczna</li> <li><input type="checkbox"/> Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność współpracy w zespole</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność szybkiego uczenia się</li> <li><input type="checkbox"/> Kreatywność</li> <li><input type="checkbox"/> Inne, jakie? ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Wyższe</li> <li><input type="checkbox"/> Policealne i średnie zawodowe/branżowe</li> <li><input type="checkbox"/> Średnie ogólnokształcące</li> <li><input type="checkbox"/> Zasadnicze zawodowe/branżowe</li> <li><input type="checkbox"/> Gimnazjalne/podstawowe i poniżej</li> </ul>

**9. Jakie niezbędne/preferowane uprawnienia zawodowe powinny posiadać osoby wykonujące ww. zawody?**

Lp.	Uprawnienia
Zawód 1	
Zawód 2	
Zawód 3	
Zawód 4	
Zawód 5	

## Plany dotyczące zmiany wielkości zatrudnienia

**10. Jakie mają Państwo plany zatrudnieniowe na najbliższe 12 miesięcy? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

- Zwiększymy zatrudnienie (*przejdź do pyt. 13*)
- Zmniejszymy zatrudnienie (*przejdź do pyt. 11-12, a następnie 20*)
- Utrzymamy zatrudnienie na tym samym poziomie (*przejdź do pyt. 20*)
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać* (*przejdź do pyt. 20*)

*PYTANIA 11-12 TYLKO DLA RESPONDENTÓW, KTÓRZY W PYTANIU P10 WSKAZALI ODPOWIEDŹ „ZMNIEJSZYMY ZATRUDNIENIE”*

**11. Dlaczego planują Państwo zmniejszyć zatrudnienie? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Spadek popytu na dobra i usługi
- Zła sytuacja finansowa firmy
- Restrukturyzacja przedsiębiorstwa
- Sezonowość produkcji i usług
- Wzrost kosztów pracy
- Inne, jakie?.....
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać*

**12. Ilu pracowników i na jakich stanowiskach planują Państwo zwolnić w ciągu najbliższych 12 miesięcy?**

Lp.	Liczba pracowników	Zawód/stanowisko prac
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

*PYTANIA 13-22 TYLKO DLA RESPONDENTÓW, KTÓRZY W PYTANIU P10 WSKAZALI ODPOWIEDŹ „ZWIĘKSZYMY ZATRUDNIENIE”*

**13. Z czego wynika potrzeba tworzenia nowych miejsc pracy? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Ze wzrostu sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej firmy
- Z poszerzenia asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi
- Z rozszerzenia działalności firmy na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)
- Z utworzenia nowych przedstawicielstw firmy w Polsce
- Z inwestycji w modernizację przedsiębiorstwa (nowe technologie, maszyny, urządzenia)
- Z potrzeby uzupełnienia etatów/stanowisk pracy
- Z braku pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach
- Z polityki zatrudnieniowej prowadzonej w przedsiębiorstwie
- Inne, jakie?.....

**14. Ilu pracowników, na jakich stanowiskach planują Państwo zatrudnić w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

Lp.	Liczba pracowników	Zawód/stanowisko prac
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

**15. Proszę wskazać przewidywany poziom wynagrodzenia netto („na rękę”) oraz rodzaj umowy, na podstawie której zatrudniani będą nowi pracownicy. Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

Lp.	Przewidywany poziom wynagrodzenia netto („na rękę”)	Rodzaj umowy
Zawód 1	<input type="checkbox"/> Do 2 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 2 tys. zł do 3 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 3 tys. zł do 5 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 5 tys. zł	<input type="checkbox"/> Umowa o pracę <input type="checkbox"/> Umowa zlecenie <input type="checkbox"/> Umowa o dzieło <input type="checkbox"/> Kontrakt B2B <input type="checkbox"/> Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i>
Zawód 2	<input type="checkbox"/> Do 2 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 2 tys. zł do 3 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 3 tys. zł do 5 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 5 tys. zł	<input type="checkbox"/> Umowa o pracę <input type="checkbox"/> Umowa zlecenie <input type="checkbox"/> Umowa o dzieło <input type="checkbox"/> Kontrakt B2B <input type="checkbox"/> Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i>
Zawód 3	<input type="checkbox"/> Do 2 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 2 tys. zł do 3 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 3 tys. zł do 5 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 5 tys. zł	<input type="checkbox"/> Umowa o pracę <input type="checkbox"/> Umowa zlecenie <input type="checkbox"/> Umowa o dzieło <input type="checkbox"/> Kontrakt B2B <input type="checkbox"/> Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i>
Zawód 4	<input type="checkbox"/> Do 2 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 2 tys. zł do 3 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 3 tys. zł do 5 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 5 tys. zł	<input type="checkbox"/> Umowa o pracę <input type="checkbox"/> Umowa zlecenie <input type="checkbox"/> Umowa o dzieło <input type="checkbox"/> Kontrakt B2B <input type="checkbox"/> Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i>
Zawód 5	<input type="checkbox"/> Do 2 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 2 tys. zł do 3 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 3 tys. zł do 5 tys. zł <input type="checkbox"/> Powyżej 5 tys. zł	<input type="checkbox"/> Umowa o pracę <input type="checkbox"/> Umowa zlecenie <input type="checkbox"/> Umowa o dzieło <input type="checkbox"/> Kontrakt B2B <input type="checkbox"/> Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i>

**16. W jaki sposób zamierzają Państwo poszukiwać nowych pracowników? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Zamieszczanie ogłoszeń w prasie
- Zamieszczanie ogłoszeń w Internecie
- Korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy
- Korzystanie z polecenia pracowników/rodziny/znajomych
- Zamieszczanie ogłoszeń w miejscach ogólnodostępnych, np. na witrynie, tablicach ogłoszeniowych

- Za pośrednictwem szkół ponadpodstawowych
- Za pośrednictwem szkół wyższych
- Korzystanie z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy
- W inny sposób, jaki?...

**17. Na jakim rynku zamierzają Państwo poszukiwać pracowników? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Na rynku lokalnym (powiat)
- Na rynku regionalnym (województwo)
- Inne, jakie?...
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać*

**18. Czy planują Państwo zatrudniać cudzoziemców? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

- Tak
- Nie (**przejdźcie do pyt. 20**)
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać (przejdźcie do pyt. 20)*

**19. Z jakich powodów zamierzają Państwo zatrudniać cudzoziemców? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę
- Specyficzne kwalifikacje cudzoziemców:
- Znajomość języka obcego
- Znajomość zagranicznych rynków zbytu
- Inne - jakie?.....
- Większa dyspozycyjność
- Większa wydajność pracy
- Niższe oczekiwania płacowe
- Niższe oczekiwania świadczeń pozapłacowych
- Inny powód - jaki?.....

**Wymagania i oczekiwania przedsiębiorców wobec przyszłych pracowników**

**20. Jakie cechy charakteryzujące pracowników będą dla Państwa najbardziej istotne w procesie rekrutacji? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Staż pracy
- Posiadane uprawnienia/kwalifikacje
- Doświadczenie zawodowe
- Cechy osobowości
- Płeć
- Wiek
- Poziom wykształcenia
- Rodzaj ukończonej szkoły/kierunku
- Chęć do pracy
- Gotowość do nabywania kwalifikacji
- Znajomość języków obcych
- Mobilność terenowa
- Inne, jakie?.....
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać*

PYTANIA 21-22 TYLKO DLA RESPONDENTÓW, KTÓRZY W PYTANIU P10 WSKAZALI  
ODPOWIEDŹ „ZWIĘKSZYMY ZATRUDNIENIE”

**21. Jakich kwalifikacji zawodowych/kompetencji/umiejętności będą Państwo wymagać od przyszłych pracowników? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

Lp.	Kwalifikacje/kompetencje/umiejętności
Zawód 1	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność czytania rysunków technicznych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność tworzenia dokumentacji technologicznej</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności specyficzne dla branży (np. obróbka drewna, składanie mebli, lakierowanie), jakie? ...</li> <li><input type="checkbox"/> Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Ogólna znajomość branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi pakietu MS Office</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość oprogramowania AutoCad lub programów typu CAD</li> <li><input type="checkbox"/> Podstawowa znajomość języka angielskiego</li> <li><input type="checkbox"/> Prawo jazdy kategorii B</li> <li><input type="checkbox"/> Obsługa wózka widłowego</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności manualne</li> <li><input type="checkbox"/> Dobra sprawność fizyczna</li> <li><input type="checkbox"/> Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność współpracy w zespole</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność szybkiego uczenia się</li> <li><input type="checkbox"/> Kreatywność</li> <li><input type="checkbox"/> Inne, jakie? ...</li> </ul>
Zawód 2	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność czytania rysunków technicznych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność tworzenia dokumentacji technologicznej</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności specyficzne dla branży (np. obróbka drewna, składanie mebli, lakierowanie), jakie? ...</li> <li><input type="checkbox"/> Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Ogólna znajomość branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi pakietu MS Office</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość oprogramowania AutoCad lub programów typu CAD</li> <li><input type="checkbox"/> Podstawowa znajomość języka angielskiego</li> <li><input type="checkbox"/> Prawo jazdy kategorii B</li> <li><input type="checkbox"/> Obsługa wózka widłowego</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności manualne</li> <li><input type="checkbox"/> Dobra sprawność fizyczna</li> <li><input type="checkbox"/> Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność współpracy w zespole</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność szybkiego uczenia się</li> <li><input type="checkbox"/> Kreatywność</li> <li><input type="checkbox"/> Inne, jakie? ...</li> </ul>
Zawód 3	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność czytania rysunków technicznych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność tworzenia dokumentacji technologicznej</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności specyficzne dla branży (np. obróbka drewna, składanie mebli, lakierowanie), jakie? ...</li> <li><input type="checkbox"/> Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ogólna znajomość branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi pakietu MS Office</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość oprogramowania AutoCad lub programów typu CAD</li> <li><input type="checkbox"/> Podstawowa znajomość języka angielskiego</li> <li><input type="checkbox"/> Prawo jazdy kategorii B</li> <li><input type="checkbox"/> Obsługa wózka widłowego</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności manualne</li> <li><input type="checkbox"/> Dobra sprawność fizyczna</li> <li><input type="checkbox"/> Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność współpracy w zespole</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność szybkiego uczenia się</li> <li><input type="checkbox"/> Kreatywność</li> <li><input type="checkbox"/> Inne, jakie? ...</li> </ul>
Zawód 4	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność czytania rysunków technicznych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność tworzenia dokumentacji technologicznej</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności specyficzne dla branży (np. obróbka drewna, składanie mebli, lakierowanie), jakie? ...</li> <li><input type="checkbox"/> Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Ogólna znajomość branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi pakietu MS Office</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość oprogramowania AutoCad lub programów typu CAD</li> <li><input type="checkbox"/> Podstawowa znajomość języka angielskiego</li> <li><input type="checkbox"/> Prawo jazdy kategorii B</li> <li><input type="checkbox"/> Obsługa wózka widłowego</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności manualne</li> <li><input type="checkbox"/> Dobra sprawność fizyczna</li> <li><input type="checkbox"/> Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność współpracy w zespole</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność szybkiego uczenia się</li> <li><input type="checkbox"/> Kreatywność</li> <li><input type="checkbox"/> Inne, jakie? ...</li> </ul>
Zawód 5	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Obsługa maszyn oraz narzędzi do obróbki drewna</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość materiałów i rozwiązań stosowanych w branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi przyrządów pomiarowych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność czytania rysunków technicznych</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność tworzenia dokumentacji technologicznej</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności specyficzne dla branży (np. obróbka drewna, składanie mebli, lakierowanie), jakie? ...</li> <li><input type="checkbox"/> Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych</li> <li><input type="checkbox"/> Ogólna znajomość branży</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność obsługi pakietu MS Office</li> <li><input type="checkbox"/> Znajomość oprogramowania AutoCad lub programów typu CAD</li> <li><input type="checkbox"/> Podstawowa znajomość języka angielskiego</li> <li><input type="checkbox"/> Prawo jazdy kategorii B</li> <li><input type="checkbox"/> Obsługa wózka widłowego</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętności manualne</li> <li><input type="checkbox"/> Dobra sprawność fizyczna</li> <li><input type="checkbox"/> Precyzja i dokładność w wykonywaniu zadań</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność współpracy w zespole</li> <li><input type="checkbox"/> Umiejętność szybkiego uczenia się</li> <li><input type="checkbox"/> Kreatywność</li> <li><input type="checkbox"/> Inne, jakie? ...</li> </ul>

**22. Które z wymienionych kompetencji miękkich będą dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Zdolność szybkiego uczenia się
- Chęć podnoszenia kwalifikacji
- Umiejętność dobrej organizacji pracy
- Umiejętność pracy w zespole
- Wysoki poziom kultury osobistej
- Umiejętność rozwiązywania sytuacji konfliktowych i kryzysowych
- Umiejętność pracy w stresie/pod presją czasu
- Zdolności analityczne
- Inne umiejętności, jakie?...

**Potrzeby przedsiębiorców związane z systemem edukacji**

**23. Czy kiedykolwiek zatrudnili Państwo absolwenta szkoły bezpośrednio po jej zakończeniu?**

- Tak
- Nie
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać*

**24. W jakim stopniu kompetencje absolwentów szkół są dopasowane do potrzeb rozwojowych Państwa przedsiębiorstwa? Oceny proszę dokonać w skali 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 najwyższą.**

Typ szkoły	1	2	3	4	5	Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i>
Szkoły ponadpodstawowe			(przejdźcie do pyt. 26)	(przejdźcie do pyt. 26)	(przejdźcie do pyt. 26)	(przejdźcie do pyt. 26)
Uczelnie wyższe			(przejdźcie do pyt. 26)	(przejdźcie do pyt. 26)	(przejdźcie do pyt. 26)	(przejdźcie do pyt. 26)

PYTANIE 25 TYLKO DLA RESPONDENTÓW, KTÓRZY W PYTANIU P24 WSKAZALI OCENĘ 1 LUB 2

**25. Jakich kompetencji, Państwa zdaniem, brakuje absolwentom szkół?**

Typ szkoły	Brakujące kompetencje
Szkoły ponadpodstawowe	...
Uczelnie wyższe	...

**26. Proszę wskazać, w jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi lokalnego rynku edukacyjnego. Ocen proszę dokonać na skali 1-5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie się nie zgadzam, a 5 zdecydowanie się zgadzam.**

Stwierdzenie	1 Zdecydowanie się nie zgadzam	2	3	4	5 Zdecydowanie się zgadzam
Kierunki kształcenia w lokalnych szkołach ponadpodstawowych i uczelniach wyższych są adekwatne do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców z naszej branży.			(przejdźcie do pyt. 29)	(przejdźcie do pyt. 29)	(przejdźcie do pyt. 29)

Lokalne szkoły ponadpodstawowe i uczelnie wyższe prawidłowo reagują na zmieniające się technologie/trendy.			(przejdźcie do pyt. 29)	(przejdźcie do pyt. 29)	(przejdźcie do pyt. 29)
Lokalny rynek edukacyjny ułatwia/stwarza możliwości rozwoju dla absolwentów kierunków związanych z naszą branżą.			(przejdźcie do pyt. 29)	(przejdźcie do pyt. 29)	(przejdźcie do pyt. 29)

**PYTANIE 27 TYLKO DLA RESPONDENTÓW, KTÓRZY W PYTANIU P26 WSKAZALI OCENĘ 1 LUB 2 W PRZYPADKU STWIERDZENIA 1**

**27. Jakie zmiany powinny nastąpić w lokalnych szkołach ponadpodstawowych i uczelniach wyższych w zakresie oferty kształcenia, aby była ona lepiej dopasowana do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców z Państwa branży?**

- Powinny pojawić się nowe kierunki kształcenia – jakie?...
- Powinno się zlikwidować niektóre kierunki kształcenia – jakie?...
- Inne, jakie?...
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać*

**PYTANIE 28 TYLKO DLA RESPONDENTÓW, KTÓRZY W PYTANIU P26 WSKAZALI OCENĘ 1 LUB 2 W PRZYPADKU STWIERDZENIA 2 I 3**

**28. Jakie działania w kierunku poprawy w tym zakresie należałoby podjąć?**

Stwierdzenie	Działania
Lokalne szkoły ponadpodstawowe i uczelnie wyższe prawidłowo reagują na zmieniające się technologie/trendy.	
Lokalny rynek edukacyjny ułatwia/stwarza możliwości rozwoju dla absolwentów kierunków związanych z naszą branżą.	

#### Aktualna sytuacja kadrowa

**29. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy poziom zatrudnienia w Państwa firmie? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

- Zwiększył się
- Pozostał bez zmian
- Zmniejszył się

**30. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

- Tak (przejdźcie do pyt. 32)
- Nie (przejdźcie do pyt. 31, a następnie 35)

**31. Dlaczego obecnie nie poszukują Państwo pracowników? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Brak potrzeby zatrudniania nowych pracowników
- Spadek popytu na produkty/usługi
- Zła sytuacja finansowa firmy
- Wzrost kosztów pracy
- Plany związane z likwidacją/zawieszeniem działalności
- Inne, jakie?.....

**32. Czy mają Państwo trudności z obsadzeniem wakatów? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

- Tak



- Nie (*przejdźcie do pyt. 35*)
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać* (*przejdźcie do pyt. 35*)

**33. Proszę wskazać, jakiego rodzaju są to trudności? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Brak odpowiedniego kierunku wykształcenia
- Brak odpowiednich kwalifikacji/uprawnień
- Brak doświadczenia zawodowego
- Zbyt duże oczekiwania płacowe
- Brak chęci/motywacji do pracy
- Brak umiejętności współpracy
- Niski poziom komunikatywności
- Brak dyspozycyjności
- Inne, jakie? .....

**34. Jakich zawodów/stanowisk dotyczą ww. trudności?**

Lp.	Zawód/stanowisko
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

#### Ocena kondycji przedsiębiorstwa

**35. Proszę określić kondycję Państwa przedsiębiorstwa. Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

- Bardzo dobra
- Raczej dobra
- Przeciętna
- Raczej zła
- Bardzo zła
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać*

**36. Jak, Państwa zdaniem, zmieni się kondycja przedsiębiorstwa w ciągu najbliższych 24 miesięcy? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

- Poprawi się
- Pozostanie bez zmian
- Ulegnie pogorszeniu

**37. Jak, Państwa zdaniem, w ciągu najbliższych 24 miesięcy w Państwa przedsiębiorstwie zmienią się:**

Wyszczególnienie	Kierunek zmian
Wielkość sprzedaży	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Znacznie spadnie</li> <li><input type="checkbox"/> Nieco spadnie</li> <li><input type="checkbox"/> Nie zmieni się</li> <li><input type="checkbox"/> Nieco wzrośnie</li> <li><input type="checkbox"/> Znacznie wzrośnie</li> <li><input type="checkbox"/> Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i></li> </ul>
Rentowność	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Znacznie spadnie</li> <li><input type="checkbox"/> Nieco spadnie</li> <li><input type="checkbox"/> Nie zmieni się</li> <li><input type="checkbox"/> Nieco wzrośnie</li> </ul>

	<input type="checkbox"/> Znacznie wzrosnie <input type="checkbox"/> Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i>
Koszty prowadzenia działalności	<input type="checkbox"/> Znacznie spadną <input type="checkbox"/> Nieco spadną <input type="checkbox"/> Nie zmienia się <input type="checkbox"/> Nieco wzrosną <input type="checkbox"/> Znacznie wzrosną <input type="checkbox"/> Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i>
Koszty pracy	<input type="checkbox"/> Znacznie spadną <input type="checkbox"/> Nieco spadną <input type="checkbox"/> Nie zmienia się <input type="checkbox"/> Nieco wzrosną <input type="checkbox"/> Znacznie wzrosną <input type="checkbox"/> Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i>

**38. Jakie jest, Państwa zdaniem, obecnie natężenie konkurencji w branży drzewno-meblarskiej w województwie warmińsko-mazurskim? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

- Bardzo małe
- Małe
- Średnie
- Duże
- Bardzo duże
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać*

**39. Na ile, Państwa zdaniem, obecnie realne jest zagrożenie związane z pojawieniem się nowych konkurentów w branży drzewno-meblarskiej w województwie warmińsko-mazurskim? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

- Bardzo małe
- Małe
- Średnie
- Duże
- Bardzo duże
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać*

**40. Czy w ciągu najbliższych 24 miesięcy Państwa przedsiębiorstwo planuje:**

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Nie wiem, trudno powiedzieć <i>nie czytać</i>
Poszerzyć asortyment o nowe produkty/świadczony usługi			
Rozszerzyć działalność firmy na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)			
Utworzyć nowe przedstawicielstwa firmy w Polsce			
Wprowadzać innowacje procesowe lub/i produktowe			

#### Potrzeby szkoleniowe

**41. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy szkolić pracowników? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**

- Tak
- Nie (*przejdźcie do pyt. 44*)
- Nie wiem, trudno powiedzieć *nie czytać* (*przejdźcie do pyt. 44*)

**42. Jaką liczbę osób, wykonujących jaki zawód zamierzają Państwo szkolić?**

Lp.	Liczba osób	Zawód/stanowisko

1.		
2.		
3.		
4.		

**43. Dlaczego planują Państwo szkolić pracowników? Proszę wskazać 3 najważniejsze powody**

- Chcemy podnieść kompetencje naszych pracowników
- Chcemy usprawnić pracę osób zatrudnionych w firmie
- Chcemy rozpocząć nowy rodzaj działalności
- Chcemy wejść na nowy rynek (w kraju)
- Chcemy wejść na rynek zagraniczny
- Chcemy wprowadzić nowe produkty/usługi
- Chcemy wdrożyć/usprawnić metody zarządzania personelem
- Chcemy wdrożyć/usprawnić metody zarządzania zasobami firmy
- Chcemy zwiększyć wykorzystanie nowych technologii
- Inne, jakie?.....

**Współpraca z sektorem edukacji i innymi instytucjami wspierającymi działalność gospodarczą**

**44. Z jakimi instytucjami/organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą współpracowali Państwo w okresie ostatnich 24 miesięcy? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Powiatowy urząd pracy
- Ochotnicze Hufce Pracy
- Agencje zatrudnienia
- Instytucje szkoleniowe
- Organizacje pozarządowe
- Szkoły wyższe
- Technika
- Szkoły branżowe
- Inne, jakie?.....
- Nie współpracowaliśmy z żadnymi instytucjami/organizacjami (**przejsćie do pyt. 46**)

**45. Jaki był zakres tej współpracy? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach
- Organizacja szkoleń i kursów doszkalających do pracy w danej firmie
- Konsultacja kierunków kształcenia
- Upowszechnienie wystawionego przez nas ogłoszenia o pracę
- Zasięganie informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy
- Inny, jaki?...

**46. Z jakimi instytucjami/organizacjami wspierającymi działalność gospodarczą planują Państwo współpracować w przyszłości? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Powiatowy urząd pracy
- Ochotnicze Hufce Pracy
- Agencje zatrudnienia
- Instytucje szkoleniowe
- Organizacje pozarządowe
- Szkoły wyższe
- Technika
- Szkoły branżowe
- Inne, jakie?.....

- Nie planujemy podejmować współpracy w tym zakresie z żadną instytucją/organizacją  
**(zakończenie badania)**

**47. Jaki będzie zakres tej współpracy? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi**

- Pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach
- Organizacja szkoleń i kursów doszkalających do pracy w danej firmie
- Konsultacja kierunków kształcenia
- Upowszechnienie wystawionego przez nas ogłoszenia o pracę
- Zasięganie informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy
- Inny, jaki?...