

Raport zapotrzebowania ryнку na zawody, kwalifikacje i umiejętności z dziedziny gastronomii i kelnerstwa – województwa: małopolskie, świętokrzyskie, podkarpackie, lubelskie

Rzeszów, Grudzień 2024r.

Autorzy:
Sylwia Przysasz
Daniel Paprocki

„Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa”, projekt współfinansowany ze środków UE w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, Inwestycja A.3.1.1. „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”.



BCU GASTRONOMIA
I KELNERSTWO

Spis treści

1. Wstęp.....	3
2. Metodologia badania.....	5
2.1 Opis przedmiotu i celu badania	5
2.2 Koncepcja badawcza.....	7
2.2.1 Narzędzia badawcze	8
2.2.2 Profil próby badawczej	9
3. Zapotrzebowanie na zawody, specjalizacje i stanowiska pracy w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa perspektywie najbliższych 3-5 lat.....	18
3.1 Kadra branży kulinarnej.....	18
3.1.1 Kluczowe stanowiska pracy	19
3.1.2 Bariery rekrutacyjne	22
3.1.3 Atrakcyjność pracowników na rynku pracy	24
3.2 Kwalifikacje zawodowe, umiejętności i kompetencje kadry kulinarnej	25
3.2.1 Zapotrzebowanie w zakresie kwalifikacji, umiejętności, kompetencji zawodowych pracowników w dziedzinie gastronomii.....	26
3.2.2 Zapotrzebowanie w zakresie kwalifikacji, umiejętności, kompetencji zawodowych pracowników w dziedzinie kelnerstwa	29
3.2.3 Zapotrzebowanie w zakresie dodatkowych kwalifikacji, umiejętności, zawodowych pracowników w branży gastronomicznej w kontekście trendów rozwojowych branży gastronomicznej, kluczowych tendencji globalnych i lokalnych.....	31
3.2.4 Potrzeby w zakresie kompetencji kluczowych kadry gastronomicznej.....	34
3.2.5 Potrzeby w zakresie kompetencji cyfrowych kadry gastronomicznej.....	36
3.2.6 Potrzeby w zakresie kompetencji zielonych kadry gastronomicznej	37
4. Działania wspierające rozwój zawodów w branży gastronomicznej - współpraca przedsiębiorstw ze szkołami branżowymi i uczelniami wyższymi	39
4.1 Strategie dostosowania kompetencji absolwentów szkół gastronomicznych do potrzeb rynku pracy	40
4.2 Strategie współpracy, które warto rozwijać w przyszłości	42
5. Wpływ megatrendów na zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej w perspektywie najbliższych 10 lat.....	44
6. Trendy, wyzwania i rekomendacje dla dziedziny gastronomii i kelnerstwa – podsumowanie	49
Spis Rysunków i Tabel.....	57
Załączniki	58

1. Wstęp

Realizacja badania dotyczącego zapotrzebowania rynku na zawody, kwalifikacje i umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa stanowi odpowiedź na potrzeby wynikające z modernizacji systemu kształcenia zawodowego i branżowego w kierunku optymalnego dopasowania do wymagań zmieniającego się rynku pracy w branży gastronomicznej.

Według Gremi Personal - ogólnopolskiej sieci agencji zatrudnienia: *„Branża gastronomiczna w Polsce odnotowuje zauważalny wzrost zapotrzebowania na pracowników. W pierwszej połowie roku 2024 liczba opublikowanych ogłoszeń o pracę w sektorze HoReCa wzrosła o 5-7 proc. w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego. Na jakie stanowiska zapotrzebowanie jest największe? ...Po pandemii zmieniła się proporcja ogłoszeń: kiedyś głównie potrzebni byli pracownicy do pomocy, tacy jak podkuchenni, kelnerzy czy sprzątaczk, a teraz głównie poszukiwani są specjaliści, czyli szefowie kuchni oraz kucharze....Pracowników brakuje, a w szczególności wyspecjalizowanych, więc branża HoReCa stawia na jakość, a nie ilość... W branży HoReCa jest bardzo duża rotacja, praca w Polsce jest w większości sezonowa. Jeśli chodzi o samych pracowników, szczególnie z zagranicy, to jest ich więcej niż rok temu”*.¹

W związku z powyższym prognozowanie zapotrzebowania na pracowników w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa stanowi również dobrą okazję do spojrzenia na mechanizmy rynkowe związane z poszukiwaniem wykwalifikowanej kadry, a tym samym do wzbogacenia rekomendacji w zakresie poszczególnych zawodów, specjalizacji czy stanowisk w branży gastronomicznej, m.in. o pojawiające się nowe trendy i rozwiązania.

„Raport zapotrzebowania rynku na zawody, kwalifikacje i umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa” opracowany został na potrzeby projektu pn. **„Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa”**, realizowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, Komponent A: „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, Inwestycja A.3.1.1. „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” oraz stanowi podsumowanie badania przeprowadzonego wśród pracodawców branży gastronomicznej w 2024 roku w województwach: małopolskim, świętokrzyskim, podkarpackim, lubelskim.

Informacje zawarte w Raporcie mają wspomóc celowe i adekwatne do potrzeb rynkowych kształcenie branżowe realizowane w Niepublicznym Branżowym Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w Tarnowie (w skrócie BCU), poprzez udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakież są trendy w zapotrzebowaniu na pracę na rynku gastronomicznym?
- Na przedstawicieli których zawodów, specjalizacji, stanowisk w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa wzrośnie zapotrzebowanie w perspektywie najbliższych lat?

¹ <https://raportrestauratora.pl/restauracje/w-branzy-horeca-rosnie-zapotrzebowanie-na-specjalistow/>

- Jakie kierunki kształcenia powinny być realizowane?
- Jakie obszary wiedzy, a także jakie kwalifikacje zawodowe, umiejętności i kompetencje powinny być rozwijane wśród pracowników sektora gastronomii i kelnerstwa w nadchodzącym roku?

Pozyskane informacje umożliwią dokonanie ewentualnej aktualizacji oferty szkoleniowej BCU. Raport stanowić może także materiał informacyjny dla szkół branżowych i technicznych, które na jego podstawie mogą proponować ofertę kształcenia zawodowego odpowiadającą aktualnym potrzebom rynku.

W Raporcie wykorzystano wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców z branży gastronomicznej, konsultacje z ekspertami i specjalistami BCU, a także dotychczasowe doświadczenia, spostrzeżenia oraz obserwacje rynku gastronomicznego.

Opracowanie niniejszego Raportu jest również spełnieniem **corocznego obowiązku**, jakie nakłada na Branżowe Centra Umiejętności Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, §5 ust. 3 lit. c, wskazujące, że „**Publiczne branżowe centrum umiejętności pozyskuje od pracodawców, za pośrednictwem organizacji branżowej właściwej dla danej dziedziny zawodowej, informacje dotyczące zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w danej dziedzinie zawodowej i przekazuje je Instytutowi Badań Edukacyjnych w Warszawie do wykorzystania w opracowywaniu danych, w oparciu o które jest ustalana coroczna prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, o której mowa w art. 46b ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe**”.

2. Metodologia badania

2.1 Opis przedmiotu i celu badania

Głównym celem badania było określenie aktualnego zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa na rynku pracy, a tym samym dostarczenie informacji dotyczących potrzeb szkoleniowych pracodawców z dziedziny gastronomii i kelnerstwa na rok 2025.

Badanie zrealizowane zostało w ramach projektu pn. „Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa”.

WPROWADZENIE DO PROJEKTU W KONTEKŚCIE PRZEDMIOTOWEGO BADANIA:

Głównym celem projektu pn. „Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa” jest wsparcie przygotowania kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej, poprzez utworzenie i wsparcie funkcjonowania **Niepublicznego Branżowego Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w Tarnowie**.

- BCU pozwoli na poprawę dopasowania umiejętności i kwalifikacji kadr do wymogów rynku pracy w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce, a także na przygotowanie i funkcjonowanie kadr w sytuacjach kryzysowych.
- BCU umożliwi także wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, poprzez uzupełnienie istniejącej oferty kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie średnim i wyższym.
- Ponadto umożliwi wdrożenie europejskiej inicjatywy centrów doskonałości zawodowej w polskim systemie kształcenia zawodowego, a także wpłynie na zwiększenie transferu wiedzy i technologii do edukacji, w tym upowszechnienie innowacji w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa.

BCU tworzą Partnerzy posiadający bogate i wszechstronne doświadczenie w zakresie realizacji działalności oświatowej i egzaminacyjnej, realizacji projektów edukacyjnych i usług rozwojowych, w tym w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa, kształceniu kucharzy i promowaniu sztuki kulinarnej, itp. W skład partnerstwa wchodzi:

- Lider Projektu, którym jest Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości,
- Partner branżowy jakim jest Stowarzyszenie „Polska Akademia Sztuki Kulinarnej”,
- Partner Dodatkowy jakim jest Podkarpacka Akademia Przedsiębiorczości Katarzyna Podraza,
- Partner Dodatkowy jakim jest Podkarpacka Akademia Umiejętności Piotr Bassara.

ZAŁOŻENIA PROJEKTU DOTYCZĄCE PRZEDMIOTU I CELU BADANIA:

- ✓ Ofertę kształcenia zawodowego w BCU stanowić będą zawody określone w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego lub zawody eksperymentalne.
- ✓ Oferta BCU będzie poszerzona o kwalifikacje uzyskane w edukacji pozaformalnej.
- ✓ Dostępne w ofercie zawody oraz ich podstawy programowe będą regularnie monitorowane, tak by oferować zrównoważony zestaw umiejętności zawodowych, w tym technicznych, dobrze dostosowanych do cykli koniunkturalnych, zmieniających się miejsc pracy i metod pracy oraz kompetencji kluczowych.
- ✓ Zgodnie z założeniami Zintegrowanego Systemu Umiejętności 2030 BCU zapewni równy dostęp do kształcenia zawodowego i rozwoju umiejętności wszystkim bez względu na posiadane deficyty.
- ✓ Celem przygotowania oferty kształcenia BCU, będą przeprowadzane corocznie analizy i obserwacje, z których zostanie przygotowany raport służący opracowaniu, a następnie uaktualnieniu oferty edukacyjnej w BCU oraz oferty edukacyjnej szkół kształcących zawodowo.
- ✓ Pozyskane informacje będą stanowić również podstawę do przygotowania tematyki warsztatów i konkursów umiejętności, które będą zorganizowane w ramach projektu jako zadanie dodatkowe.
- ✓ Dodatkowo celem zwiększenia dopasowania umiejętności i kwalifikacji do wymagań rynku pracy, przed rozpoczęciem każdego szkolenia będą badane potrzeby w zakresie poszerzenia dodatkowych umiejętności zawodowych oraz kwalifikacji rynkowych możliwych do zaoferowania uczestnikom, w tym nauczycielom, w kształceniu zawodowym w związku z zieloną i cyfrową transformacją, po czym zostanie przygotowany autorski program zgodny z wynikami badania predyspozycji czy rekomendacji dot. zakresu kształcenia.

Tym sposobem każde szkolenia „szyte” będzie na miarę oczekiwań uczestników. Wartością dodaną każdego szkolenia będzie rozwijanie umiejętności cyfrowych i zielonych w poszczególnych zawodach.

2.2 Koncepcja badawcza

Realizacja badania zapotrzebowania pracodawców na zawody, kwalifikacje i umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa stanowi jedno z zadań projektu.

Badania dotyczące określenia aktualnego zapotrzebowania rynku na zawody, kwalifikacje i umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa zostały przeprowadzone wśród pracodawców z branży gastronomicznej w czterech województwach: małopolskim, świętokrzyskim, podkarpackim, lubelskim.

Głównym celem badania było dostarczenie informacji dotyczących potrzeb szkoleniowych pracodawców z dziedziny gastronomii i kelnerstwa na rok 2025.

ZAŁOŻENIA ODNOŚNIE EFEKTÓW PRZEPROWADZONEGO BADANIA:

1. Zdiagnozowanie zapotrzebowania na kluczowe zawody, specjalizacje, stanowiska pracy w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa aktualnie oraz w perspektywie najbliższych 3-5 lat.
2. Zdiagnozowanie, jakie obszary wiedzy, a także jakie kwalifikacje zawodowe, umiejętności i kompetencje zdaniem pracodawców wymagają rozwoju wśród pracowników sektora gastronomii i kelnerstwa w 2025 roku.
3. Wybranie priorytetowych obszarów i tematów szkoleń, które powinny znaleźć się w obszarze zainteresowania i działań BCU w 2025 roku.
4. Wskazanie najważniejszych umiejętności cyfrowych i zielonych, które powinny znaleźć się w programach szkoleń i kursów BCU w 2025 roku dla pracowników sektora gastronomii i kelnerstwa, a także nauczycieli i absolwentów.
5. Przedstawienie propozycji w zakresie włączenia nowych kwalifikacji zawodowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji odpowiadających na potrzeby branży gastronomicznej.
6. Przedstawienie propozycji współpracy międzyinstytucjonalnej w ramach tzw. trójkąta wiedzy: szkoła/uczelnia/pracodawca.

Wskazania pracodawców z branży gastronomicznej, biorących udział w badaniu pomogły nam lepiej zrozumieć aktualne potrzeby pracodawców, uwzględnić pożądane kwalifikacje i umiejętności zawodowe pracowników branży gastronomicznej w programach szkoleń i kursów branżowych, a także określić zapotrzebowanie na nowe zawody w dziedzinie gastronomia i kelnerstwo.

2.2.1 Narzędzia badawcze

Do udziału w badaniu zapotrzebowania rynku na zawody, kwalifikacje i umiejętności zawodowe z dziedziny gastronomii i kelnerstwa zostało zaproszonych łącznie 100 przedstawicieli przedsiębiorstw z sektora gastronomii i kelnerstwa z terenu Polski wschodniej (subregion obejmujący województwa: podkarpackie, świętokrzyskie, małopolskie, lubelskie). **Finalnie ankietę badania potrzeb wypełniło łącznie 80 podmiotów zainteresowanych współpracą z Niepublicznym Branżowym Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w Tarnowie.** Stopa zwrotu wyniosła 80%, w tym część badań ankietowych zostało przeprowadzonych w formie wywiadu telefonicznego, a następnie wyniki przeprowadzonych badań zostały wprowadzone do zbioru wyników za pomocą narzędzia online służącemu zbieraniu danych.

W ramach założeń projektowych badanie miało być zrealizowane za pomocą **ankiety w wersji papierowej lub elektronicznej lub wywiadu telefonicznego.** Badanie w większości przypadków miało charakter spotkań bezpośrednich z przedstawicielami, właścicielami, kierownikami i managerami placówek gastronomicznych w ich siedzibach na terenie poszczególnych województw.

Dodatkowo część ankiet została rozesłana drogą elektroniczną - przedstawiciele, właściciele, kierownicy i managerowie placówek gastronomicznych to osoby pracujące w różnych porach ze względu na godziny otwarcia lokali gastronomicznych, w związku z tym jedną z metod dotarcia do tej grupy respondentów był kwestionariusz ankiety w formie elektronicznej z możliwością wypełnienia go w dogodnym dla nich czasie wolnym. Do przedsiębiorstw z dziedziny gastronomii i kelnerstwa wytypowanych w sposób losowy, z wykorzystaniem danych źródłowych z dostępnych baz i przeglądarek branżowych internetowych, zostało wysłane zaproszenie e-mailowe do nawiązania współpracy oraz wypełnienia **elektronicznej ankiety pod przestany linkiem.** Z każdym z tych podmiotów został nawiązany kontakt telefoniczny i została im przedstawiona w sposób skrócony oferta BCU oraz zaproszenie do udziału w badaniu.

PROJEKT BADANIA SKŁADA SIĘ Z NASTĘPUJĄCYCH ETAPÓW:

1. ETAP PROJEKTOWANIA

Etap, który miał na celu zdefiniowanie co będzie badane. Projektowanie badania zawiera opis obszaru badawczego, dobór metody badawczej w postaci kwestionariusza ankiety. Na tym etapie powstaje metodologiczna koncepcja badania.

Kwestionariusz ankiety został dopracowany pod kątem zapewnienia anonimowości respondentom. Kwestionariusz składał się ze wstępu oraz dwóch części, tj. 20 pytań zamkniętych (pytania jednokrotnego i wielokrotnego wyboru) i otwartych o charakterze jakościowym oraz metryczki z 14 pytaniami dotyczącymi respondenta biorącego udział w badaniu.

Kwestionariusz ankiety został wprowadzony do programu Microsoft Forms, będącego częścią aplikacji Microsoft 365, który zbierał wyniki z wypełnionych ankiet w formie elektronicznej i umożliwił ich eksport do pliku EXCEL.

2. ETAP ZBIERANIA INFORMACJI

Kolejnym etapem jest zbieranie potrzebnych informacji (danych) zgodnie z określoną wcześniej metodologią oraz na podstawie określonych narzędzi badawczych.

3. ETAP ANALIZY DANYCH

Kolejnym etapem jest analiza statystyczna i jakościowa danych zebranych w wyniku etapu zbierania informacji, analiza efektów (ex-post). Przy pomocy programu Microsoft Forms, będącego częścią aplikacji Microsoft 365, zostały zbadane wyniki z wypełnionych ankiet w formie elektronicznej, co umożliwiło ich eksport do pliku EXCEL, a następnie zliczenie wybranych odpowiedzi w każdym z pytań kwestionariusza i ich analizę jakościową.

4. ETAP SFORMUŁOWANIA WNIOSKÓW I REKOMENDACJI

Ostatni etap jest procesem wyciągania wniosków i formułowania rekomendacji w zakresie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw z dziedziny gastronomii i kelnerstwa dla BCU.

2.2.2 Profil próby badawczej

OKRES FUNKCJONOWANIA NA RYNKU PRZEDSIĘBIORSTW OBJĘTYCH BADANIEM

Rysunek 1 Okres funkcjonowania na rynku przedsiębiorstw objętych badaniem

28. Jak długo funkcjonuje przedsiębiorstwo na rynku:



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_ edycja 2024)

- ✓ Uczestnikami badania byli w większości przedsiębiorcy z sektora gastronomii i kelnerstwa funkcjonujący na rynku powyżej 5 lat (58 odpowiedzi - ok. 73% badanych podmiotów),
- ✓ przedsiębiorstwa młode, działające poniżej pięciu i trzech lat reprezentuje tylko po ok. 10% badanych podmiotów (po 8 odpowiedzi),
- ✓ a przedsiębiorstwa poniżej jednego roku to ok. 8% badanych (6 odpowiedzi).

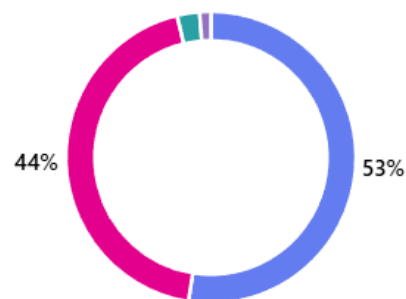
Wniosek: przedstawiciele przedsiębiorstw działających dłużej na rynku chętniej zgadzali się na przeprowadzenie badania, udzielali odpowiedzi oraz wykazywali więcej zainteresowania potencjalną współpracą z BCU.

WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW OBJĘTYCH BADANIEM

Rysunek 2 Wielkość przedsiębiorstw objętych badaniem

29. Wielkość przedsiębiorstwa według zatrudnienia:

● do 9 pracowników	42
● 10-49 pracowników	35
● 50-249 pracowników	2
● od 250 pracowników	1



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms (Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

- ✓ Respondenci reprezentują w większości mikro przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników, które stanowią ok. 53% ogółu badanych (42 odpowiedzi).
- ✓ Małe przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników, stanowią odpowiednio ok. 44% (35 odpowiedzi) badanych respondentów.
- ✓ Przedsiębiorstwa średnie zatrudniające od 50 do 249 pracowników stanowią ok. 2% badanej populacji (2 odpowiedzi).
- ✓ Przedsiębiorstwa duże to zaledwie 1% badanych respondentów (1 odpowiedź).

Wniosek: przedstawiciele mikro i małych przedsiębiorstw chętniej zgadzali się na przeprowadzenie badania, udzielali odpowiedzi oraz wykazywali więcej zainteresowania potencjalną współpracą z BCU. Wynika to również z faktu, iż większość przedsiębiorstw działających w branży gastronomicznej, zwłaszcza restauracyjnej to właśnie mikro i mali przedsiębiorcy.

MIEJSCE PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA OBJĘTE BADANIEM

Rysunek 3 Liczba i miejsce prowadzenia działalności badanych przedsiębiorstw według województw



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

Grupę badanych reprezentują przedsiębiorstwa z sektora gastronomii i kelnerstwa, prowadzące działalność gospodarczą w województwach: podkarpackim, lubelskim, świętokrzyskim oraz małopolskim w równej wielkości po 20 badanych respondentów z każdego województwa, co stanowi po 25% z ogółu badanych z wyżej wymienionych województw. Łącznie w badaniu wzięło udział 80 podmiotów z branży gastronomicznej z subregionu obejmującego województwa: podkarpackie, lubelskie, świętokrzyskie oraz małopolskie.

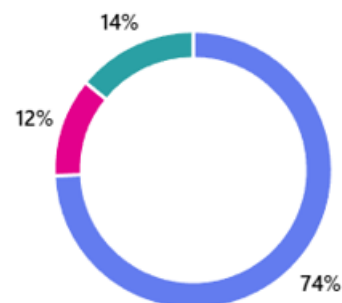
Wniosek: Badanie przeprowadzone zgodnie z założeniami próby badawczej.

OBSZAR PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW OBJĘTYCH BADANIEM

Rysunek 4 Lokalizacja przedsiębiorstw objętych badaniem

31. Lokalizacja przedsiębiorstwa:

● obszar miejski	60
● obszar wiejski	9
● obszar miejsko – wiejski	11



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_ edycja 2024)

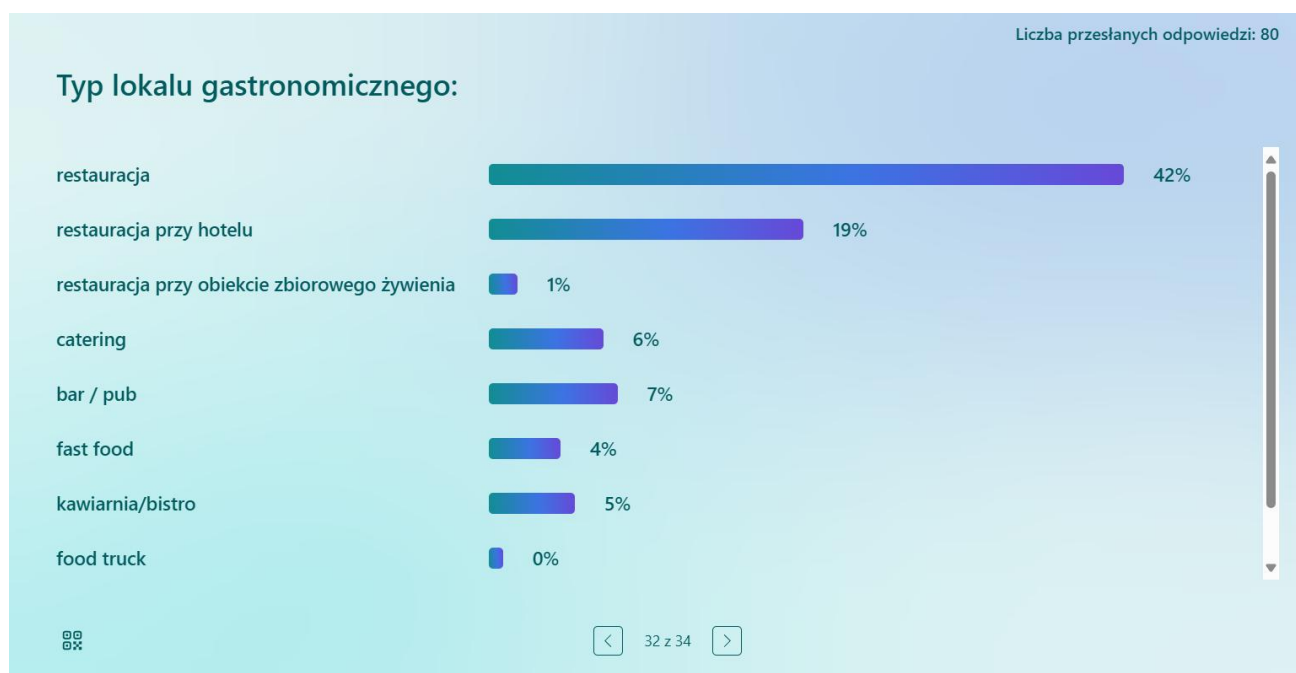
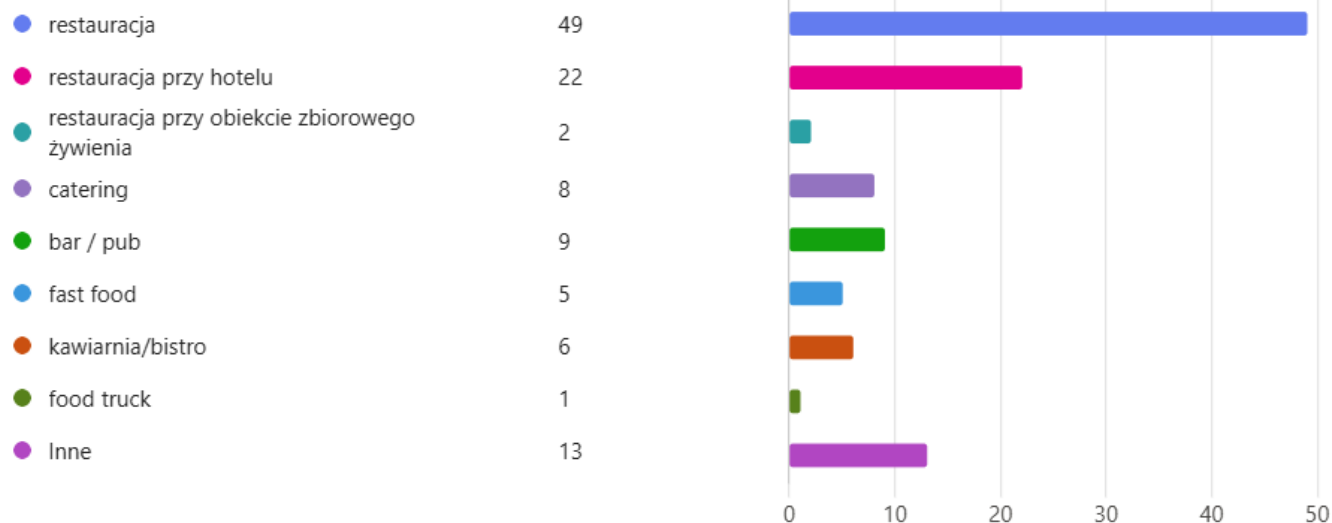
- ✓ Grupa badanych respondentów jest zlokalizowana w zdecydowanej większości na obszarze miejskim (ok. 74% - 60 odpowiedzi),
- ✓ w mniejszym zakresie na obszarze miejsko – wiejskim (ok. 14% - 11 odpowiedzi).
- ✓ W mniejszości na terenach wiejskich (ok. 12% - 9 odpowiedzi).

Wniosek: przedstawiciele przedsiębiorstw zlokalizowanych na obszarze miejskim chętniej zgadzali się na przeprowadzenie badania, udzielali odpowiedzi oraz wykazywali więcej zainteresowania potencjalną współpracą z BCU. Wynika to również faktu, że przedsiębiorstw zlokalizowanych na obszarach miejskich jest najwięcej.

TYP LOKALU GASTRONOMICZNEGO PROWADZONEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA OBJĘTE BADANIEM

Rysunek 5 Typ lokalu gastronomicznego w przedsiębiorstwach objętych badaniem

32. Typ lokalu gastronomicznego:



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

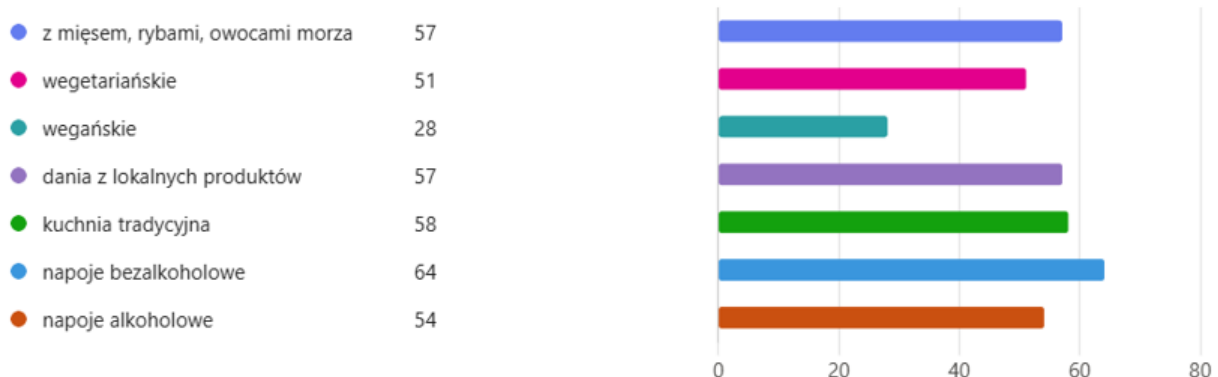
- ✓ Respondenci w zdecydowanej większości prowadzą obiekty gastronomiczne w postaci **restauracji**, które stanowią 42% badanej populacji (49 odpowiedzi).
- ✓ Drugą najliczniejszą grupą są przedsiębiorcy prowadzący **restaurację przy hotelu** (19% badanych respondentów - 22 odpowiedzi).
- ✓ Trzecią grupą pod względem liczebności stanowią podmioty prowadzące **bary/puby** (7% respondentów - 9 odpowiedzi), zajmujące się **cateringiem** (6% respondentów – 8 odpowiedzi), **kawiarnie** (5% respondentów – 6 odpowiedzi) i **fastfood** (4% respondentów – 5 odpowiedzi).
- ✓ 11 % respondentów (13 odpowiedzi) prowadzi inne typy obiektów, takiej jak: **cukiernie, punkty zbiorowego żywienia, pizzerie, punkty garmazeryjne**.
- ✓ Wśród respondentów znalazły się także podmioty prowadzące kilka różnych obiektów gastronomicznych, np. restaurację, kawiarnię i catering, stąd część z nich wskazywała kilka typów prowadzonych lokalów gastronomicznych.

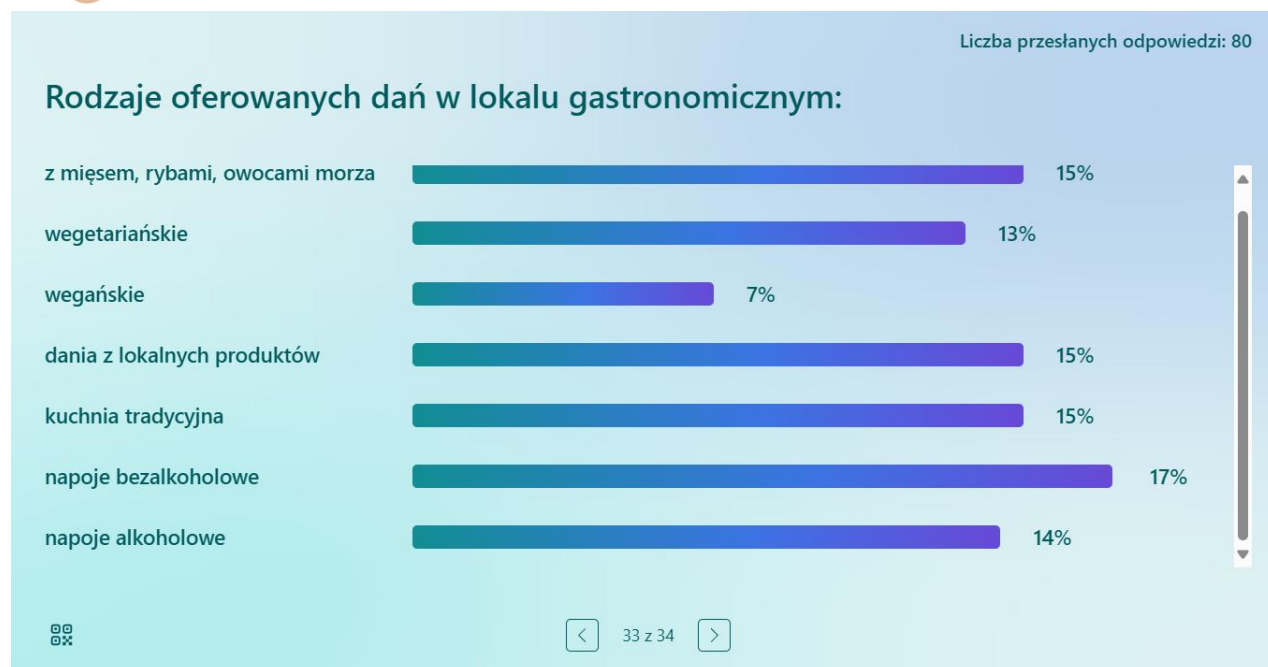
Wniosek: W badaniu wzięło udział ponad 61% przedsiębiorstw prowadzących restauracje oraz restauracje przy hotelu, czyli prawdopodobnie jest to typ podmiotów najbardziej zainteresowanych nawiązaniem współpracy w ramach BCU. Pozostałe 39% badanych obiektów typu gastronomicznego są również zainteresowane skorzystaniem z oferty szkoleniowej BCU, choć w mniejszym stopniu, niż przedstawiciele restauracji. Wynika to również z faktu, że przedsiębiorstw gastronomicznych prowadzących restauracje oraz restauracje przy hotelu jest najwięcej na rynku.

RODZAJE OFEROWANYCH DAŃ W PRZEDSIĘBIORSTWACH OBJĘTYCH BADANIEM

Rysunek 6 Rodzaje oferowanych dań w lokalach gastronomicznych przedsiębiorstw objętych badaniem

33. Rodzaje oferowanych dań w lokalu gastronomicznym:





Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_ edycja 2024)

- ✓ Grupa badanych respondentów z sektora gastronomii i kelnerstwa serwuje w swoich lokalach gastronomicznych przeważnie **dania z mięsem, rybami, owocami morza** (57 odpowiedzi co stanowi ok. 71% respondentów, dania te stanowią 15% wszystkich serwowanych dań i napojów u danego przedsiębiorcy), **dania z lokalnych produktów** (57 odpowiedzi co stanowi ok. 71% respondentów, dania te stanowią 15% wszystkich serwowanych dań i napojów u danego przedsiębiorcy) oraz **dania kuchni tradycyjnej** (57 odpowiedzi co stanowi ok. 71% respondentów, dania te stanowią 15% wszystkich serwowanych dań i napojów u danego przedsiębiorcy).
- ✓ **Dania wegetariańskie** (51 odpowiedzi co stanowi ok. 64% respondentów, dania te stanowią 13% wszystkich serwowanych dań i napojów u danego przedsiębiorcy) oraz mniej **dania wegańskie** (28 odpowiedzi co stanowi 35% respondentów, dania te stanowią 7% wszystkich serwowanych dań i napojów u danego przedsiębiorcy).
- ✓ **Napoje bezalkoholowe** (64 odpowiedzi co stanowi 80% respondentów, napoje te stanowią 17% wszystkich serwowanych dań i napojów u danego przedsiębiorcy), **napoje alkoholowe** (54 odpowiedzi co stanowi ok. 67 % respondentów, napoje te stanowią 14% wszystkich serwowanych dań i napojów u danego przedsiębiorcy).

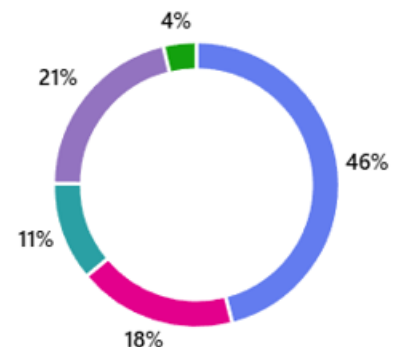
Wniosek: Większość badanych podmiotów gastronomicznych serwuje w swoich lokalach wszystkie rodzaje dań i napojów, część nie posiada w swojej ofercie dań mięsnych, serwując kuchnię wegetariańską. Wśród badanych znalazły się także lokale oferujące tylko napoje bezalkoholowe. Warto zwrócić uwagę, że w ramach całej puli serwowanych dań i napojów stosunkowo duże znaczenie mają dania mięsne, dania z lokalnych produktów, kuchnia tradycyjna, ale także dania wegetariańskie. Sposoby przygotowywania tych dań, zwłaszcza w nowoczesnym wydaniu powinny nadal znajdować się w ofercie szkoleniowej BCU.

GŁÓWNE ŹRÓDŁA DOCHODÓW PRZEDSIĘBIORSTW OBJĘTYCH BADANIEM

Rysunek 7 Główne źródła dochodów w lokalach gastronomicznych przedsiębiorstw objętych badaniem

34. Główne źródła dochodów w lokalu gastronomicznym

● sprzedaż posiłków do spożycia w lokalu	74
● dowóz, dostawa jedzenia i catering	29
● sprzedaż gotowych potraw	18
● sprzedaż napojów ciepłych i zimnych	34
● Inne	6



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

- ✓ Dla grupy badanych respondentów głównymi źródłami dochodów jest **sprzedaż posiłków do spożycia na miejscu** – dotyczy to ponad 46% wszystkich możliwych źródeł dochodów badanych przedsiębiorstw (74 odpowiedzi),
- ✓ dochody pochodzące ze **sprzedaży napojów ciepłych i zimnych** stanowią 21% wszystkich możliwych źródeł dochodów badanych przedsiębiorstw (34 odpowiedzi), podobnie dochody z tytułu **dostawy jedzenia i cateringu** dotyczą 18% wszystkich możliwych źródeł dochodów badanych przedsiębiorstw (29 odpowiedzi),
- ✓ **sprzedaż gotowych potraw** występowała rzadziej (11% wszystkich możliwych źródeł dochodów badanych przedsiębiorstw – 18 wskazanych odpowiedzi),
- ✓ na **inne źródła dochodu** wskazano tylko w 6 przypadkach (4% wszystkich możliwości badanych przedsiębiorstw).

PROFIL TYPOWEGO PRZEDSIĘBIORSTWA GASTRONOMICZNEGO ZAINTERESOWANEGO OFERTĄ BCU PRZEDSTAWIA SIĘ NASTĘPUJĄCO:

- ✓ przedsiębiorstwo funkcjonujące na rynku powyżej 5 lat,
- ✓ mikro lub małe przedsiębiorstwo,
- ✓ przedsiębiorstwo zlokalizowane na terenie obszaru miejskiego,
- ✓ przedsiębiorstwo prowadzące lokal gastronomiczny w postaci restauracji,
- ✓ przedsiębiorstwo oferujące dania mięsne, dania z lokalnych produktów, dania kuchni tradycyjnej, dania wegetariańskie oraz napoje bezalkoholowe,
- ✓ przedsiębiorstwo, którego głównymi źródłami dochodów jest sprzedaż posiłków do spożycia w lokalu.

3. Zapotrzebowanie na zawody, specjalizacje i stanowiska pracy w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa perspektywie najbliższych 3-5 lat

3.1 Kadra branży kulinarnej

Na potrzeby określenia aktualnego, jak również oczekiwanego przez pracodawców w perspektywie 3-5 lat zapotrzebowania na zawody, specjalizacje, stanowiska pracy w branży gastronomicznej wskazano najważniejsze zawody, specjalizacje oraz stanowiska występujące w obiektach gastronomicznych, takie jak:

- Główny Manager/Kierownik restauracji,
- Dyrektor gastronomii,
- Szef kuchni,
- Kierownik sali/bankietu,
- Technik żywienia i usług gastronomicznych,
- Kucharz/Kucharka,
- Kelner/Kelnerka,
- Technik usług kelnerskich,
- Barman/Barwoman,
- Barista/Baristka,
- Sommelier,
- Pracownik pomocniczy gastronomii/Pomoc kuchenna,
- Kierowca/Dostawca/Kurier (np. zaangażowany w usługi dostawy posiłków),
- Specjaliści ds. promocji (np. zaangażowani w promocję zakładu w social media).

Dodatkowo uczestnicy badania mieli możliwość podania własnych, innych niż wymienione na liście dodatkowych zawodów, specjalizacji czy stanowisk występujących w branży gastronomicznej.

Oprócz wskazania oczekiwanego zawodu, specjalizacji czy stanowiska, uczestnicy badania zostali poproszeni również o określenie stopnia zapotrzebowania na dany zawód, specjalizację, stanowisko w skali:

- istotne zapotrzebowanie,
- umiarkowane zapotrzebowanie,
- brak zapotrzebowania.

Wyniki przeprowadzonego badania zostały przedstawione w dalszych rozdziałach niniejszego opracowania.

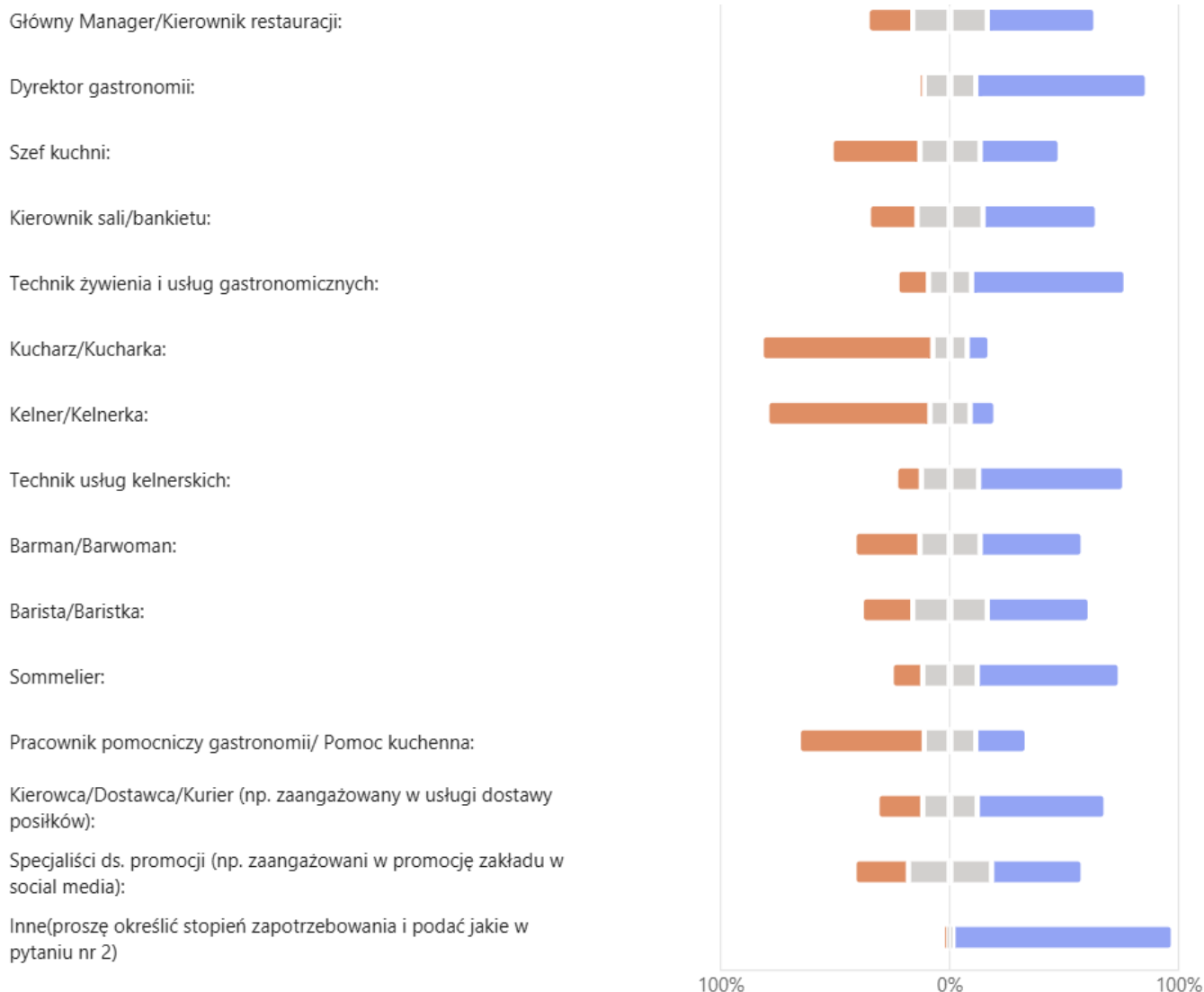
3.1.1 Kluczowe stanowiska pracy

Kluczowe stanowiska pracy w branży gastronomicznej według pracodawców objętych badaniem

Rysunek 8 Kluczowe stanowiska pracy w gastronomii i kelnerstwie

1. Jakie zapotrzebowanie na zawody, specjalizacje i stanowiska pracy obecnie występuje oraz będzie występować w perspektywie 3-5 lat w Państwa zakładzie gastronomicznym?

● istotne zapotrzebowanie ● umiarkowane zapotrzebowanie ● brak zapotrzebowania



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_ edycja 2024)

Rysunek 9 Stopień zapotrzebowania na poszczególne stanowiska pracy w gastronomii i kelnerstwie

Kucharz/Kucharka:		Kelner/Kelnerka:		Pracownik pomocniczy gastronomii/ Pomoc kuchenna:		Szef kuchni:	
● istotne zapotrzebowanie	75%	● istotne zapotrzebowanie...	71.3%	● istotne zapotrzebowanie	55%	● istotne zapotrzebowanie...	38.8%
● umiarkowane zapotrzeb...	15%	● umiarkowane zapotrzeb...	17.5%	● umiarkowane zapotrzeb...	22.5%	● umiarkowane zapotrzeb...	26.3%
● brak zapotrzebowania	10%	● brak zapotrzebowania	11.3%	● brak zapotrzebowania	22.5%	● brak zapotrzebowania	35%

Barman/Barwoman:		Barista/Baristka:		Specjaliści ds. promocji (np. zaangażowani w promocję zakładu ...	
● istotne zapotrzebowanie...	28.8%	● istotne zapotrzebowanie...	22.5%	● istotne zapotrzebowanie...	23.8%
● umiarkowane zapotrzeb...	26.3%	● umiarkowane zapotrzeb...	32.5%	● umiarkowane zapotrzeb...	36.3%
● brak zapotrzebowania	45%	● brak zapotrzebowania	45%	● brak zapotrzebowania	40%

Kierownik sali/bankietu:		Kierowca/Dostawca/Kurier (np. zaangażowany w usługi dostawy...		Główny Manager/Kierownik restauracji:	
● istotne zapotrzebowanie...	21.3%	● istotne zapotrzebowanie	20%	● istotne zapotrzebowanie	20%
● umiarkowane zapotrzeb...	28.8%	● umiarkowane zapotrzeb...	23.8%	● umiarkowane zapotrzeb...	32.5%
● brak zapotrzebowania	50%	● brak zapotrzebowania	56.3%	● brak zapotrzebowania	47.5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

Rosnące oczekiwania pracowników i pracodawców sprawiają, że branża gastronomiczna, w tym kelnerska, stoją obecnie przed nowymi wyzwaniami w obszarze personalnym. Wyniki badania wskazują, że kluczowe znaczenie dla funkcjonowania tego sektora mają osoby zatrudniane na stanowiskach **kucharz/kucharka**, **kelner/kelnerka**, **pracownik pomocniczy gastronomii/pomoc kuchenna**, czy też **szef kuchni**.

Jak wskazano, równie ważnym stanowiskiem jest **barman/barwoman**, **barista/baristka**, a także **główny manager** i **kierownik restauracji**, **kierownik sali/bankietu**. Na uwagę zasługuje fakt wysokiego zapotrzebowania na **specjalistów ds. promocji** - pracowników zaangażowanych w promocję zakładu w socialmedia oraz **kierowców/dostawców/kurierów** zaangażowanych w usługi dostawy posiłków, co ma związek koniecznością widoczności w sieci oraz zwiększonym zainteresowaniem dotyczącym zamawiania posiłków na wynos.

Według Uczestników badania mniejszego znaczenia nabierają takie zawody jak **technik żywienia i usług gastronomicznych** czy **technik usług kelnerskich**. Małe zapotrzebowanie zgłaszane jest także na stanowiskach takich jak **dyrektor gastronomii** czy **sommelier**.

Wniosek: Osoby szukające pracy na stanowiskach **kucharz, kelner, szef kuchni, pracownik pomocniczy gastronomii**, a także **specjalista ds. promocji i marketingu w branży gastronomicznej** oraz **kierowca/dostawca/kurier zaangażowany w usługi dostawy posiłków** mają bardzo duże szanse na zatrudnienie w branży gastronomicznej. Dlatego też właśnie te kierunki kształcenia czy specjalizacje powinny stanowić główne obszary zainteresowań BCU w nadchodzącym roku.

Na pytanie nr 2:

„Jakie zapotrzebowanie na inne niż wymienione w pytaniu nr 1 zawody, specjalizacje i stanowiska pracy obecnie występuje oraz będzie występować w perspektywie 3-5 lat w Państwa zakładzie gastronomicznym?”

W większości nie podano odpowiedzi, a wśród pojawiających się - odpowiedzi udzielone przez respondentów to:

- ✓ "Cukiernik"
- ✓ "Nie wiem czy zmywak to pomoc kuchenna ale najtrudniej znaleźć dobrą osobę"
- ✓ "piekarz, cukiernik"
- ✓ "Dekorator sali - umiarkowane zapotrzebowanie"
- ✓ "ekonomiczne, innowacyjne rozwiązania w gastronomii"
- ✓ "innowacyjne rozwiązania w cukiernictwie"
- ✓ "technolog żywienia (dbałość o higienę wydawanych posiłków)"

Na pytanie nr 3:

„Czy według Państwa istnieje zapotrzebowanie na nowe, nieistniejące obecnie w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Branżowego[1], zawody w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa? [1] Klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego wraz z jej uaktualnieniami, określająca branże i zawody szkolnictwa branżowego: <https://www.gov.pl/web/edukacja/zawody-szkolnictwa-branzowego>”

W większości nie podano odpowiedzi, a wśród pojawiających się najwięcej wskazań dotyczyło obsługi klienta/gościa VIP - odpowiedzi udzielone przez respondentów to:

- ✓ "Podstawowa obsługa gościa w restauracji"
- ✓ "sommelier"
- ✓ "Kelner VIP"
- ✓ "specjalista ds. promocji i marketingu w gastronomii"
- ✓ "Host-gospodarz"
- ✓ "PIEKARZ"
- ✓ "podstawy dobrej obsługi klienta (brak wiedzy w danym zawodzie)"
- ✓ "Technika dekoracji wydawanych dań"

PODSUMOWUJĄC:

- Rola każdego z wyżej wymienionych zawodów, specjalizacji czy stanowisk jest istotna z punktu widzenia prowadzenia działalności gastronomicznej.
- Największe zapotrzebowanie występuje na stanowiskach: **kucharz/kucharka, kelner/kelnerka, pracownik pomocniczy gastronomii/pomoc kuchenna, szef kuchni.**
- Stosunkowo duże zapotrzebowanie występuje także na stanowiskach **barman/barwoman, barista/baristka, główny manager i kierownik restauracji, kierownik sali/bankietu, specjalista ds. promocji** oraz **kierowca/dostawca/kurier.**
- Wśród innych niż wymienione na liście wskazań pracodawców pojawiają się takie zawody specjalizacje, stanowiska jak: **kelner VIP, host-gospodarz, piekarz, cukiernik, dekorator sali**, co powinno zostać wzięte pod uwagę podczas aktualizowania oferty szkoleniowej BCU.
- Wyniki tegorocznych badań są zbieżne z wynikami badań przeprowadzonych wśród pracodawców w roku poprzednim (2023 r.).

Wniosek: Mając na uwadze wnioski z tegorocznego badania oraz doświadczenia z ubiegłego roku należy stwierdzić, iż obecna oferta szkoleniowa, realizowana obecnie przez BCU, zawierająca zarówno tematykę związaną z przygotowywaniem posiłków - dedykowaną szefom kuchni, kucharzom, pomocom kuchennym, jak również obsługą gości - dedykowaną zawodom kelnerskim, dodatkowo obejmująca cyfrowe i zielone rozwiązania w gastronomii, jest jak najbardziej zasadna, wymaga kontynuowania oraz bieżącego aktualizowania w nadchodzącym roku zgodnie z pojawiającymi się nowymi trendami i wymaganiami rynku.

3.1.2 Bariery rekrutacyjne

Bariery rekrutacyjne pojawiające się przy zatrudnianiu nowych pracowników w gastronomii określane są najczęściej mianem przeszkód zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Związane są one najczęściej z niemożliwością aplikowania na stanowisko, bądź trudnością w znalezieniu odpowiedniego kandydata. Bariery rekrutacyjne mogą obejmować etap rekrutacji, jak również mogą być związane z sytuacją panującą na rynku.

Przeszkody i bariery przy zatrudnianiu nowych pracowników według pracodawców objętych badaniem

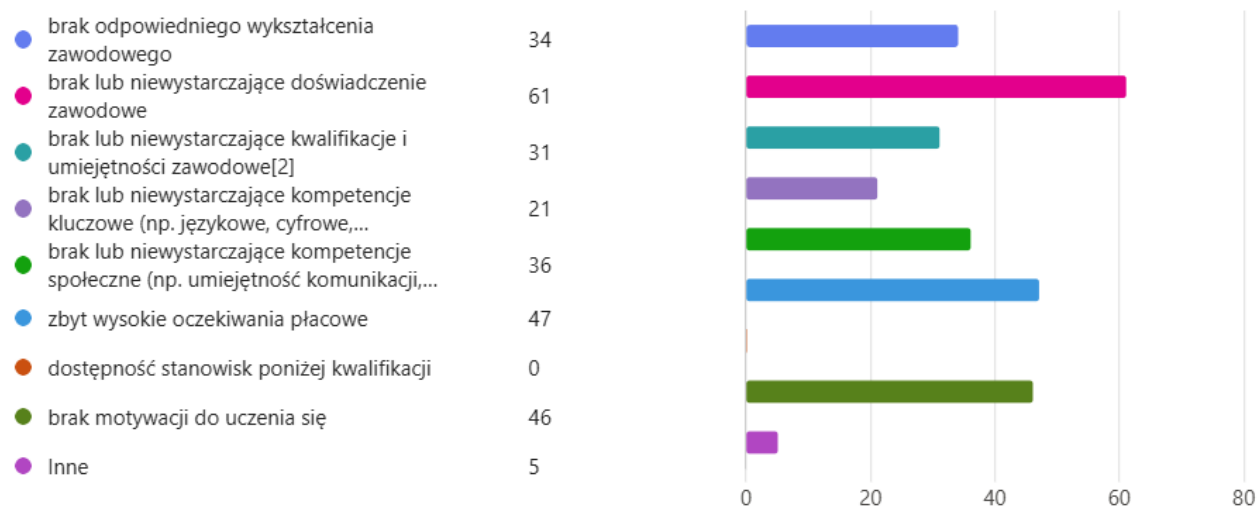
Rysunek 10 Przeszkody i bariery przy zatrudnianiu nowych pracowników w gastronomii i kelnerstwie

4. Jakie największe przeszkody/bariery napotyka Państwo przy zatrudnianiu nowych pracowników?

[2] **Kwalifikacje zawodowe** – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący (art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

[3] **Umiejętności zawodowe** – zdolność wykorzystania wiedzy z określonej branży/dziedziny oraz nabytych sprawności do wykonywania określonych i specyficznych dla danej profesji działań (ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030 (część szczegółowa), Załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.).

[4] **Kompetencje kluczowe** – połączenie wiedzy, umiejętności i postaw możliwych do zastosowania w wielu różnych kontekstach i rozmaitych powiązaniach, potrzebnych każdej osobie do samorealizacji i rozwoju osobistego, uzyskania szans na zatrudnienie, włączenia społecznego i aktywnego obywatelstwa (Rada Unii Europejskiej, 2018).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_ edycja 2024)

- ✓ Zdaniem respondentów do trzech najczęstszych przyczyn niezatrudniania kandydatów do pracy na nowe i istniejące stanowiska pracy należą: **brak lub niewystarczające doświadczenie zawodowe** (61 odpowiedzi), **zbyt wysokie oczekiwania płacowe** (47 odpowiedzi), **brak motywacji do uczenia się** (46 odpowiedzi).
- ✓ Istotną przeszkodą jest również **brak lub niewystarczające kompetencje społeczne** (36 odpowiedzi), **brak odpowiedniego wykształcenia zawodowego** (34 odpowiedzi) oraz **brak lub niewystarczające kwalifikacje i umiejętności zawodowe** (31 odpowiedzi).

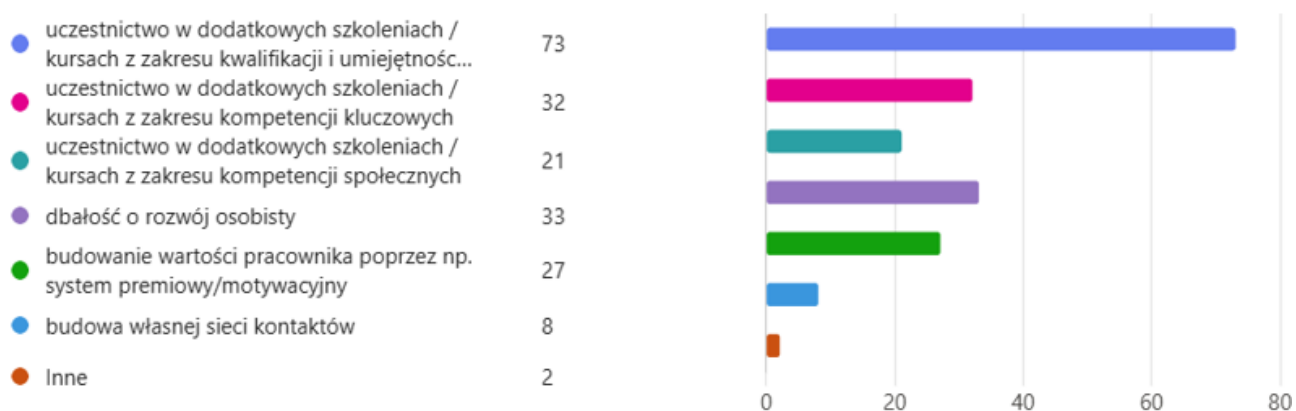
Wniosek: Większość wskazanych przeszkód/barier związanych z zatrudnianiem pracowników w branży gastronomicznej powinna znaleźć się w sferze zainteresowań i polach działania BCU. Programy oraz tematyka oferowanych szkoleń/kursów powinny zapewnić wyposażenie przyszłych oraz obecnych pracowników branży gastronomicznej w oczekiwane przez pracodawców kwalifikacje, umiejętności oraz kompetencje niezbędne do pracy w branży gastronomicznej.

3.1.3 Atrakcyjność pracowników na rynku pracy

Sposoby podnoszenia atrakcyjności pracowników według pracodawców objętych badaniem

Rysunek 11 Sposoby podnoszenia atrakcyjności pracowników w gastronomii i kelnerstwie

5. Co Państwa zdaniem może podnieść atrakcyjność pracowników z obszaru gastronomii i kelnerstwa na rynku pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

- ✓ Wyniki badania wskazują, że warto podnosić atrakcyjność pracowników w gastronomii i kelnerstwie, poprzez **zwiększanie ich uczestnictwa w dodatkowych szkoleniach i kursach z zakresu kwalifikacji i umiejętności zawodowych (73 odpowiedzi)**.
- ✓ Bardzo ważna według uczestników badania jest również **dbałość pracowników o rozwój osobisty (33 odpowiedzi)**, **uczestnictwo w dodatkowych szkoleniach, kursach z zakresu kompetencji kluczowych (32 odpowiedzi)**, **budowanie wartości pracownika poprzez np. system**

premiowy/motywacyjny (27 odpowiedzi) oraz uczestnictwo w dodatkowych szkoleniach, kursach z zakresu kompetencji społecznych (21 odpowiedzi).

Wniosek: Według pracodawców warto inwestować w dodatkowe szkolenia i kursy, zarówno z zakresu kwalifikacji i umiejętności zawodowych, jak i kompetencji kluczowych i społecznych pracowników lub kandydatów na pracowników w branży gastronomicznej. Rolą branżowych centrów umiejętności jest przygotowanie kadry na potrzeby nowoczesnej gospodarki, a działalność BCU w pełni wpisuje się w realizację tego założenia.

3.2 Kwalifikacje zawodowe, umiejętności i kompetencje kadry kulinarnej

Kwalifikacje zawodowe, umiejętności i kompetencje to tzw. kompetencje przyszłości, czyli takie, które są niezbędne w życiu społecznym i gospodarczym. Poniżej prezentujemy definicje poszczególnych z nich w celu ułatwienia analizy wyników przeprowadzonych badań.

- ✓ **Kwalifikacje zawodowe** – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący (art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).
- ✓ **Umiejętności zawodowe** – zdolność wykorzystania wiedzy z określonej branży/dziedziny oraz nabytych sprawności do wykonywania określonych i specyficznych dla danej profesji działań (ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030 (część szczegółowa), Załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.)
- ✓ **Kompetencje kluczowe** – połączenie wiedzy, umiejętności i postaw możliwych do zastosowania w wielu różnych kontekstach i rozmaitych powiązaniach, potrzebnych każdej osobie do samorealizacji i rozwoju osobistego, uzyskania szans na zatrudnienie, włączenia społecznego i aktywnego obywatelstwa (Rada Unii Europejskiej, 2018).
- ✓ **Kompetencje społeczne** – rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania (art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

KOMPETENCJE KLUCZOWE SWOIM ZAKRESEM OBEJMUJĄ:

- ✓ **Porozumiewanie się w języku ojczystym** to zdolność wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) oraz językowej interakcji w odpowiedniej i kreatywnej formie w pełnym zakresie kontekstów społecznych i kulturowych – w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym.
- ✓ **Komunikacja w językach obcych** opiera się na równorzędnych umiejętnościach co komunikacja w języku ojczystym.
- ✓ **Kompetencje cyfrowe** opierają się na umiejętnym i krytycznym wykorzystywaniu technologii w pracy, rozrywce oraz procesie porozumiewania się.
- ✓ **Kompetencje obejmujące umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego** w celu rozwiązywania problemów, a także posiadanie zdolności i chęci wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach.
- ✓ **Kompetencje, osobowe, interpersonalne i międzykulturowe** obejmują zachowania przydatne w skutecznym i konstruktywnym uczestnictwie w życiu społecznym i zawodowym oraz rozwiązywanie konfliktów.
- ✓ **Kompetencje obywatelskie** przygotowują do skutecznego, aktywnego i demokratycznego uczestnictwa w życiu obywatelskim w oparciu o znajomość pojęć i struktur społecznych i politycznych.
- ✓ **Kompetencje przedsiębiorcze** są rozumiane jako zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn, obejmuje kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów.
- ✓ **Kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej** obejmują rozumienie sposobów kreatywnego wyrażania i wymiany pomysłów i znaczeń w różnych kulturach, za pomocą różnych rodzajów sztuki i innych form kulturalnych oraz poszanowanie dla tego procesu.

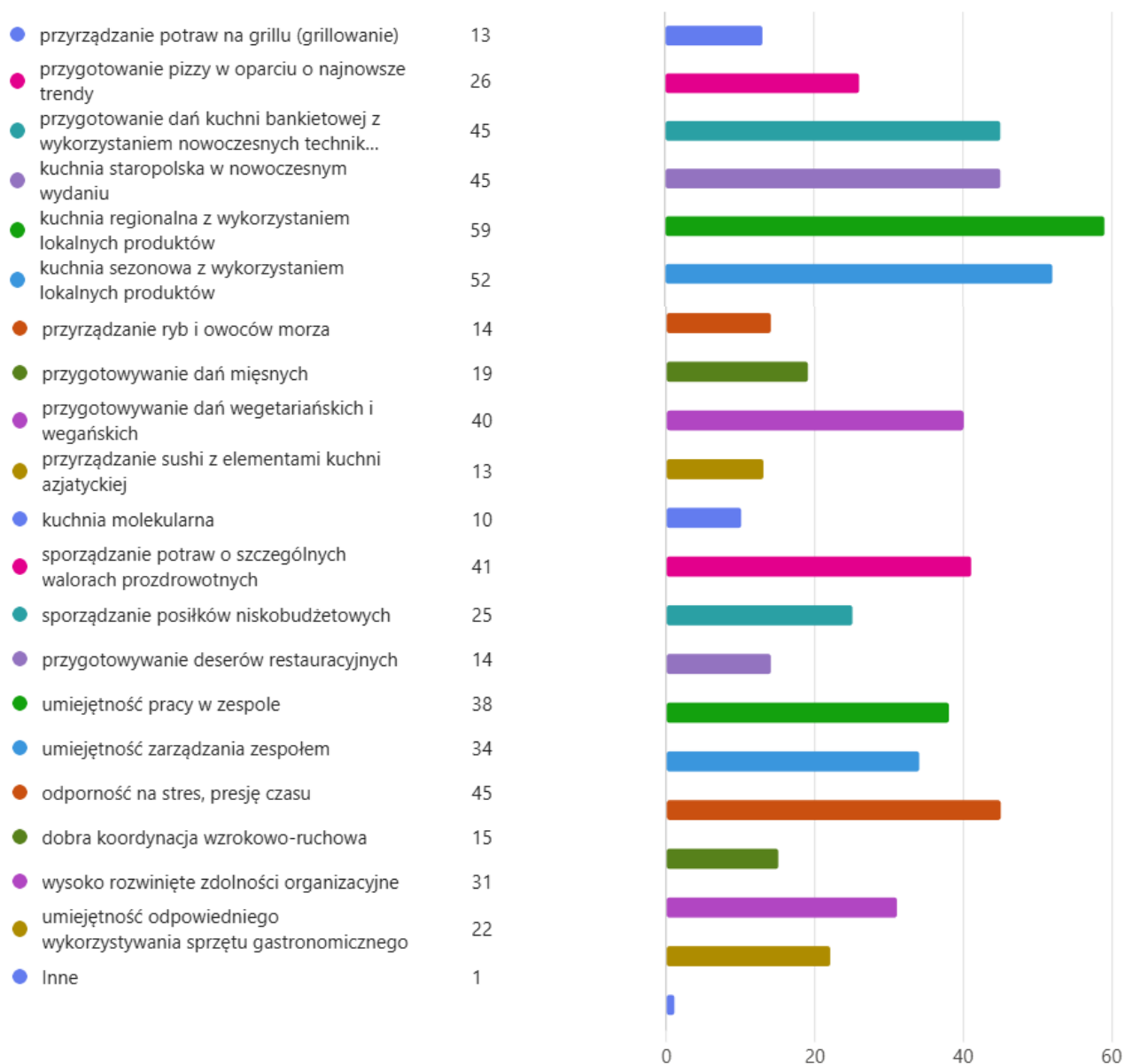
3.2.1 Zapotrzebowanie w zakresie kwalifikacji, umiejętności, kompetencji zawodowych pracowników w dziedzinie gastronomii

Kwalifikacje, umiejętności i kompetencje zawodowe, jakich oczekuje się aktualnie od personelu zatrudnionego na stanowiskach związanych z pracą w kuchni (szefowie kuchni, kucharze, pomoc kuchenna itp.), zgodnie z opiniami uczestników badania, pokazuje kompleksowo i sumarycznie poniższy wykres.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe, umiejętności i kompetencje personelu kuchni według pracodawców objętych badaniem

Rysunek 12 Zapotrzebowanie na kwalifikacje, umiejętności i kompetencje zawodowe personelu kuchni

6. Na jakie według Państwa kwalifikacje/umiejętności/kompetencje zawodowe związane z pracą w kuchni (personel kuchni, tj. szefowie kuchni, kucharze, pomoc kuchenna, itp.) w największym stopniu wzrośnie zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3-5 lat, biorąc pod uwagę kluczowe tendencje globalne i lokalne (związane np. ze zmianami technologicznymi, demograficznymi, społecznymi, gospodarczymi, ekologicznymi, politycznymi, prawnymi)?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_ edycja 2024)

- ✓ Według respondentów najważniejszymi aktualnie kwalifikacjami /umiejętnościami /kompetencjami zawodowymi związanymi z pracą w kuchni jest **kuchnia regionalna z wykorzystaniem lokalnych produktów (59 odpowiedzi)**, **kuchnia sezonowa z wykorzystaniem lokalnych produktów (52 odpowiedzi)**.
- ✓ Często wskazywane były także - **przygotowanie dań kuchni bankietowej z wykorzystaniem nowoczesnych technik kulinarnych** oraz **kuchnia staropolska w nowoczesnym wydaniu (po 45 odpowiedzi)**, a także **odporność na stres i presję czasu (45 odpowiedzi)**, **sporządzanie potraw o szczególnych walorach prozdrowotnych (41 odpowiedzi)**, **przygotowywanie dań wegetariańskich i wegańskich (40 odpowiedzi)**.
- ✓ Ważne też są **umiejętności pracy w zespole (38 odpowiedzi)**, **umiejętności zarządzania zespołem (34 odpowiedzi)**, oraz **wysoko rozwinięte zdolności organizacyjne (31 odpowiedzi)**.
- ✓ Umiejętności takie jak **przyrządzanie potraw na grillu (13 odpowiedzi)**, **przyrządzanie ryb i owoców morza (14 odpowiedzi)**, **przyrządzanie sushi z elementami kuchni azjatyckiej (13 odpowiedzi)**, **przygotowywanie deserów restauracyjnych (14 odpowiedzi)**, **kuchnia molekularna (10 odpowiedzi)**, czy kompetencje takie jak **dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa (15 odpowiedzi)**, były wskazywane przez respondentów zdecydowanie rzadziej.

Wniosek: Współczesny profesjonalny kucharz nie może ograniczać się jedynie do umiejętności gotowania. Oczekuje się od niego szerokiej wiedzy i umiejętności w zakresie stosowania zaawansowanych technik kulinarnych, tworzenia nowoczesnych dań zgodnie z obowiązującymi trendami, a także umiejętności zarządzania i organizacji pracy zespołu, kreatywności i umiejętności prezentacji dań. Szczególną uwagę zwraca się na kuchnię regionalną i sezonową z wykorzystaniem produktów pochodzących od lokalnych dostawców – umiejętność planowania menu w zależności sezonowości i lokalności produktów nabiera więc ogromnego znaczenia. Wysoce pożądane jest także przygotowanie dań kuchni bankietowej z wykorzystaniem nowoczesnych technik kulinarnych, czy staropolskiej w nowoczesnym wydaniu, czyli połączenie polskiej tradycji z nowoczesnymi technologiami i rozwiązaniami gastronomicznymi. Coraz więcej osób zwraca uwagę na zdrowe odżywianie - kucharze, którzy są w stanie dostosować swoje umiejętności do potrzeb zdrowotnych klientów, znający zasady tworzenia menu dla osób na dietach eliminacyjnych, takich jak wegańska, bezglutenowa, bezlaktozowa, itp. stają się nieocenionymi członkami zespołów kuchennych. Oferta programowa szkoleń, kursów, warsztatów czy innych form edukacyjnych realizowanych w BCU powinna umożliwiać nabycie wyżej wymienionych kwalifikacji, umiejętności i kompetencji.

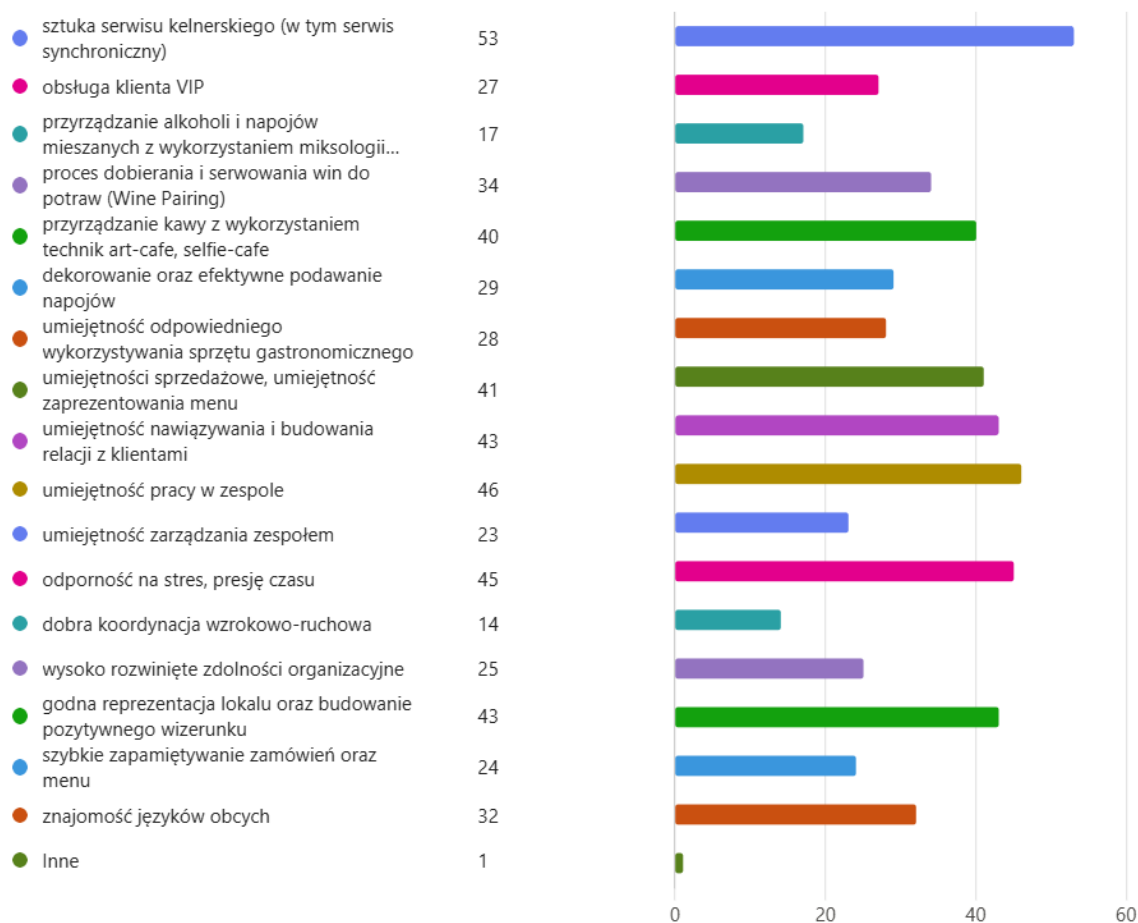
3.2.2 Zapotrzebowanie w zakresie kwalifikacji, umiejętności, kompetencji zawodowych pracowników w dziedzinie kelnerstwa

Kwalifikacje, umiejętności i kompetencje zawodowe, jakich oczekuje się aktualnie od personelu zatrudnionego na stanowiskach kelnerskich związanych z obsługą gości (kelnerzy, barmani, sommelierzy, bariści, itp.) pokazuje kompleksowo i sumarycznie poniższy wykres.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe, umiejętności i kompetencje personelu obsługującego gości według pracodawców objętych badaniem

Rysunek 13 Zapotrzebowanie na kwalifikacje, umiejętności i kompetencje zawodowe personelu obsługującego gości

7. Na jakie według Państwa kwalifikacje/umiejętności/kompetencje zawodowe związane z pracą na stanowiskach kelnerskich (personel obsługujący gości, tj. kelnerzy, barmani, sommelierzy, bariści) w największym stopniu wzmocnienie zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3-5 lat, biorąc pod uwagę kluczowe tendencje globalne i lokalne (związane np. ze zmianami technologicznymi, demograficznymi, społecznymi, gospodarczymi, ekologicznymi, politycznymi, prawnymi)?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

- ✓ Zdaniem respondentów jednomyślnie, najistotniejszą umiejętnością na stanowiskach kelnerskich jest **sztuka serwisu kelnerskiego (w tym serwis synchroniczny)** (53 odpowiedzi).
- ✓ Bardzo pożądane są również, **umiejętności interpersonalne**, wśród których wymienia się najczęściej: **umiejętność pracy w zespole** (46 odpowiedzi), **odporność na stres, presję czasu** (45 odpowiedzi), **umiejętność nawiązywania i budowania relacji z klientami** (43 odpowiedzi), **godna reprezentacja lokalu oraz budowanie pozytywnego wizerunku** (43 odpowiedzi), **umiejętności sprzedażowe, umiejętność zaprezentowania menu** (41 odpowiedzi).
- ✓ Wysoko ocenione zostały także umiejętności związane z **przyrządzaniem kawy z wykorzystaniem technik art-cafe, selfie-cafe** (40 odpowiedzi), **dobieraniem i serwowaniem win do potraw (Wine Pairing)** (34 odpowiedzi), **znajomością języków obcych** (32 odpowiedzi).
- ✓ Dodatkowymi umiejętnościami pożądanymi przez pracodawców są także **dekorowanie oraz efektywne podawanie napojów** (29 odpowiedzi) oraz **umiejętność odpowiedniego wykorzystywania sprzętu gastronomicznego** (28 odpowiedzi).
- ✓ Umiejętności takie jak **przyrządzanie alkoholi i napojów mieszanych z wykorzystaniem miksologii molekularnej** (17 odpowiedzi), czy kompetencje takie jak **dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa** (14 odpowiedzi) były wskazywane rzadziej.

Wniosek: Profesjonalny i uprzejmy personel to wizytówka każdego lokalu. Osoby pracujące na stanowiskach kelnerskich, zajmujące się obsługą gości powinny posiadać umiejętności profesjonalnej obsługi klienta w zakresie serwisu kelnerskiego, przyrządzania kawy i innych napojów z zastosowaniem nowoczesnych technik ich przyrządzania, dekorowania i efektywnego podawania, dobierania i serwowania win do potraw, czy znajomości języków obcych. Oprócz określonych umiejętności personel dedykowany do obsługi gości powinien posiadać odpowiednie cechy osobowości i odznaczać się rozwiniętymi umiejętnościami miękkimi, takimi jak: umiejętność pracy w zespole, odporność na stres, presję czasu, umiejętność nawiązywania i budowania relacji z klientami, godna reprezentacja lokalu oraz budowanie pozytywnego wizerunku, umiejętności sprzedażowe, umiejętność zaprezentowania menu. Dodatkowo wśród najczęściej się pojawiających odpowiedzi dotyczących zapotrzebowania na nowe, nieistniejące zawody wskazywany był „Kelner VIP”, co wskazuje na konieczność szkolenia w zakresie obsługi gościa wymagającego szczególnego, wyjątkowego traktowania, w szczególnych okolicznościach i sytuacjach. Zapewnienie profesjonalnej, spersonalizowanej obsługi kelnerskiej na jak najwyższym poziomie i zgodnie z oczekiwaniami gościa VIP wymaga wyposażenia kadry obsługującej gościa w dodatkowe, zaawansowane umiejętności i kompetencje. Oferta programowa szkoleń, kursów, warsztatów czy innych form edukacyjnych realizowanych w BCU powinna umożliwiać nabycie wyżej wymienionych kwalifikacji, umiejętności i kompetencji.

3.2.3 Zapotrzebowanie w zakresie dodatkowych kwalifikacji, umiejętności, zawodowych pracowników w branży gastronomicznej w kontekście trendów rozwojowych branży gastronomicznej, kluczowych tendencji globalnych i lokalnych

W ramach przeprowadzonego badania zapytano pracodawców z branży gastronomicznej o inne, dodatkowe kwalifikacje, umiejętności zawodowe pracowników, które mogą być przydatne w branży gastronomicznej w perspektywie 3-5 lat, biorąc pod uwagę kluczowe tendencje globalne i lokalne (związane np. ze zmianami technologicznymi, demograficznymi, społecznymi, gospodarczymi, ekologicznymi, politycznymi, prawnymi). Uczestnicy badania wskazywali odpowiedzi znajdujące się liście, określając jednocześnie stopień zapotrzebowania na wybraną opcję w skali: istotne zapotrzebowanie, umiarkowane zapotrzebowanie, brak zapotrzebowania. Dodatkowo uczestnicy badania mieli możliwość podania własnych, innych niż wymienione na liście dodatkowych kwalifikacji, umiejętności zawodowych pracowników oczekiwanych na stanowiskach w branży gastronomicznej.

Zapotrzebowanie na dodatkowe kwalifikacje, umiejętności i kompetencje zawodowe pracowników według pracodawców objętych badaniem

Rysunek 14 Zapotrzebowanie na dodatkowe kwalifikacje, umiejętności zawodowe pracowników branży gastronomicznej

8. Jakie Państwa zdaniem i w jakim stopniu, dodatkowe kwalifikacje i umiejętności zawodowe pracowników są/ mogą być potrzebne w perspektywie 3-5 lat w Państwa zakładzie gastronomicznym, biorąc pod uwagę trendy rozwojowe branży gastronomicznej, kluczowe tendencje globalne i lokalne (związane np. ze zmianami technologicznymi, demograficznymi, społecznymi, gospodarczymi, ekologicznymi, politycznymi, prawnymi)?

● istotne zapotrzebowanie ● umiarkowane zapotrzebowanie ● brak zapotrzebowania

Stosowanie nowych technik gastronomicznych, takich jak kuchnia fusion, kuchnia molekularna, technologia sous – vide, technologi...

Umiejętność przygotowywania żywności prozdrowotnej, żywności ekologicznej, potraw regionalnych z wykorzystaniem sezonowyc...

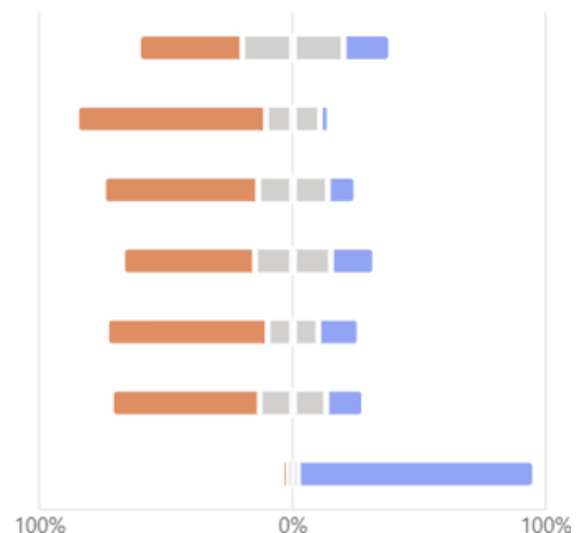
Umiejętność właściwego wykorzystywania nowoczesnego sprzętu gastronomicznego (roboty kuchenne, innowacyjne roboty do...

Umiejętność korzystania z technologii informacyjnych i cyfrowych – komputeryzacja obsługi, rezerwacja przez Internet, tablety lub...

Stosowanie nowych form promocji, świadczenia dodatkowych usług, podawania potraw w ciekawej, niespotykanej dotąd formi...

Umiejętność wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju w gastronomii - pozyskiwanie surowców od sprawdzonych...

Inne(proszę określić stopień zapotrzebowania i podać jakie w pytaniu nr 9)



Stosowanie nowych technik gastronomicznych, takich jak kuchni...	Umiejętność przygotowywania żywności prozdrowotnej, żywności...	Umiejętność właściwego wykorzystywania nowoczesnego...
- istotne zapotrzebowanie... 41.3% - umiarkowane zapotrze... 40% - brak zapotrzebowania 18.8%	- istotne zapotrzebowanie 75% - umiarkowane zapotrze... 21.3% - brak zapotrzebowania 3.8%	- istotne zapotrzebowanie... 61.3% - umiarkowane zapotrze... 27.5% - brak zapotrzebowania 11.3%
Umiejętność korzystania z technologii informacyjnych i cyfrowych –...	Stosowanie nowych form promocji, świadczenia dodatkowych usług,...	Umiejętność wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju w...
- istotne zapotrzebowanie... 52.5% - umiarkowane zapotrze... 30% - brak zapotrzebowania 17.5%	- istotne zapotrzebowanie... 63.8% - umiarkowane zapotrze... 20% - brak zapotrzebowania 16.3%	- istotne zapotrzebowanie... 58.8% - umiarkowane zapotrze... 26.3% - brak zapotrzebowania 15%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

- ✓ Według uczestników badania najistotniejszą dodatkową kwalifikacją i umiejętnością, jaką powinni wykazywać się pracownicy w branży gastronomicznej jest **umiejętność przygotowywania żywności prozdrowotnej, żywności ekologicznej, potraw regionalnych z wykorzystaniem sezonowych, lokalnych produktów, zamieszczania informacji o składzie i wartości odżywczej potraw w menu** (istotne zapotrzebowanie na poziomie 75%).
- ✓ Wysokie zapotrzebowanie zgłaszano także na: **umiejętność właściwego wykorzystywania nowoczesnego sprzętu gastronomicznego (roboty kuchenne, innowacyjne roboty do sushi, nowoczesne piece konwekcyjno-parowe, inteligentne grille, frytownice, urządzenia wielofunkcyjne, które dysponują programami oraz zapisanymi inteligentnymi i samoregulującymi się procesami przyrządzania potraw, itp.)** (istotne zapotrzebowanie na poziomie ok. 61%), **umiejętność stosowania nowych form promocji, świadczenia dodatkowych usług, podawania potraw w ciekawej, niespotykanej dotąd formie, nowych metod sprzedaży** (istotne zapotrzebowanie na poziomie ok. 64%), **umiejętność wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju w gastronomii - pozyskiwanie surowców od sprawdzonych dostawców regionalnych, lokalne produkty ekologiczne** (istotne zapotrzebowanie na poziomie bliskim 59%).
- ✓ Nieco niżej, choć nadal wysoko oceniono **zapotrzebowanie na umiejętność korzystania z technologii informacyjnych i cyfrowych – komputeryzacja obsługi, rezerwacja przez Internet, tablety lub aplikacje zamiast karty menu, roboty towarzyszące kelnerom** (istotne zapotrzebowanie na poziomie ok. 53%) oraz **stosowanie nowych technik gastronomicznych, takich jak kuchnia fusion, kuchnia molekularna, technologia sous – vide, technologia konfitowania, cook & chill, cleansmoke (oczyszczony dym) i inne** (istotne zapotrzebowanie na poziomie ok. 41%).

Na pytanie nr 9:

„Jakie inne niż wymienione w pytaniu nr 8 Państwa zdaniem dodatkowe kwalifikacje i umiejętności zawodowe pracowników są/mogą być potrzebne w perspektywie 3-5 lat w Państwa zakładzie gastronomicznym, biorąc pod uwagę trendy rozwojowe branży gastronomicznej, kluczowe tendencje globalne i lokalne (związane np. ze zmianami technologicznymi, demograficznymi, społecznymi, gospodarczymi, ekologicznymi, politycznymi, prawnymi)?”

W większości nie podano odpowiedzi, a wśród pojawiających się - odpowiedzi udzielone przez respondentów to:

- ✓ "Język obcy"
- ✓ "Obsługa kelnerska"
- ✓ "więcej szkoleń w danej dziedzinie"
- ✓ "Umiejętności w zawodzie barman- istotne zapotrzebowanie"
- ✓ "Nowe techniki gastronomiczne"

Wniosek: Trendy rozwojowe branży gastronomicznej oraz kluczowe tendencje globalne i lokalne związane np. ze zmianami technologicznymi, demograficznymi, społecznymi, gospodarczymi, ekologicznymi, politycznymi, prawnymi, wymuszają zmiany w podejściu do kwalifikacji i umiejętności zatrudnianych pracowników. Dzisiaj umiejętność odnalezienia się w świecie nowoczesnych technologii, urządzeń, metod przygotowywania i serwowania posiłków, współpraca ze sztuczną inteligencją, czy zarządzanie procesami związanymi z pracą na kuchni, obsługą klienta, przy jednoczesnym dbaniu o środowisko naturalne, wymaga wyposażenia kadry pracowniczej w nowe, dodatkowe kwalifikacje i umiejętności. Wszystkie wskazane powyżej kwalifikacje i umiejętności zawodowe znajdują się w programach szkoleniowych oferowanych przez BCU, z uwagi jednak na tempo zachodzących zmian w każdym aspekcie prowadzenia działalności gastronomicznej - powinny być one na bieżąco uaktualniane i uzupełniane zgodnie z obowiązującymi trendami i wymaganiami rynku gastronomicznego, a także potrzebami uczestników szkoleń.

3.2.4 Potrzeby w zakresie kompetencji kluczowych kadry gastronomicznej

Potrzeby w zakresie kompetencji kluczowych pracowników według pracodawców objętych badaniem

Rysunek 15 Potrzeby w zakresie kompetencji kluczowych kadry gastronomicznej

10. Które z poniższych kompetencji kluczowych pracowników[5] są i będą Państwa zdaniem istotne dla przedsiębiorstwa – pracodawcy z dziedziny gastronomicznej w perspektywie najbliższych 3-5 lat?

[5] Zalecenia Rady Unii Europejskiej z dnia 22 maja 2018r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01)

[6] **Porozumiewanie się w języku ojczystym** to zdolność wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) oraz językowej interakcji w odpowiedniej i kreatywnej formie w pełnym zakresie kontekstów społecznych i kulturowych – w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym.

[7] **Komunikacja w językach obcych** opiera się na równorzędnych umiejętnościach co komunikacja w języku ojczystym.

[8] **Kompetencje obejmujące umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego** w celu rozwiązywania problemów, a także posiadanie zdolności i chęci wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach.

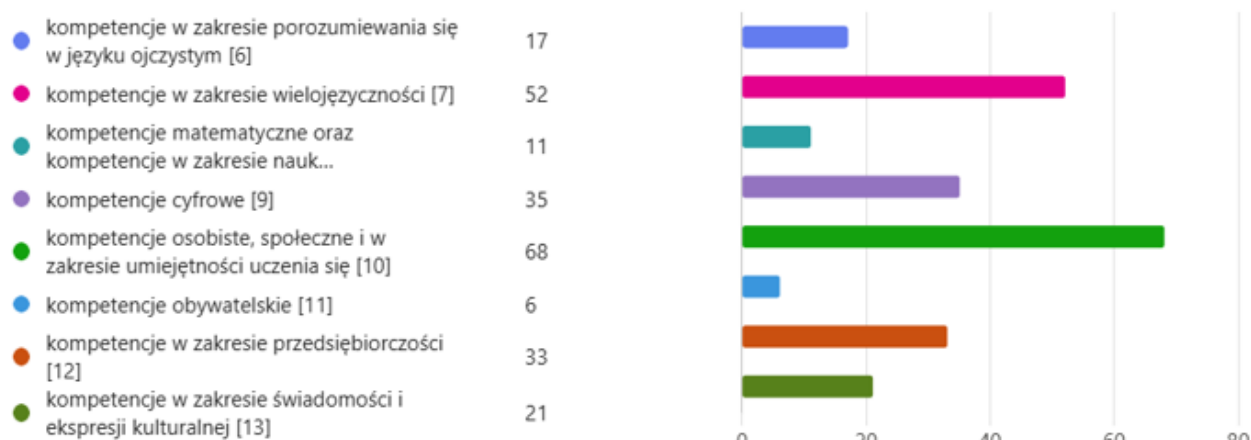
[9] **Kompetencje cyfrowe** opierają się na umiejętnym i krytycznym wykorzystywaniu technologii w pracy, rozrywce oraz procesie porozumiewania się.

[10] **Kompetencje, osobowe, interpersonalne i międzykulturowe** obejmują zachowania przydatne w skutecznym i konstruktywnym uczestnictwie w życiu społecznym i zawodowym oraz rozwiązywanie konfliktów

[11] **Kompetencje obywatelskie** przygotowują do skutecznego, aktywnego i demokratycznego uczestnictwa w życiu obywatelskim w oparciu o znajomość pojęć i struktur społecznych i politycznych

[12] **Kompetencje przedsiębiorcze** są rozumiane jako zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn, obejmuje kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów.

[13] **Kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej** obejmują rozumienie sposobów kreatywnego wyrażania i wymiany pomysłów i znaczeń w różnych kulturach, za pomocą różnych rodzajów sztuki i innych form kulturalnych, oraz poszanowanie dla tego procesu.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

- ✓ Zgodnie z opiniami badanych pracodawców **kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się** pracowników są najistotniejsze w zawodach gastronomicznych (68 odpowiedzi).
- ✓ Wysoko oceniane są także **kompetencje w zakresie wielojęzyczności** (52 odpowiedzi).
- ✓ Często wskazywane były także **kompetencje cyfrowe** (35 odpowiedzi), **kompetencje w zakresie przedsiębiorczości** (33 odpowiedzi), często rozumiane w tym znaczeniu jako umiejętność radzenia sobie w różnych sytuacjach, zaradności i improwizacji oraz **kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej** (21 odpowiedzi).
- ✓ **Kompetencje w zakresie porozumiewania się w języku ojczystym** (17 odpowiedzi), **kompetencje matematyczne oraz w zakresie nauk przyrodniczych, technologicznych i inżynierii** (11 odpowiedzi) oraz **kompetencje obywatelskie** (6 odpowiedzi) były wskazywane zdecydowanie rzadziej.

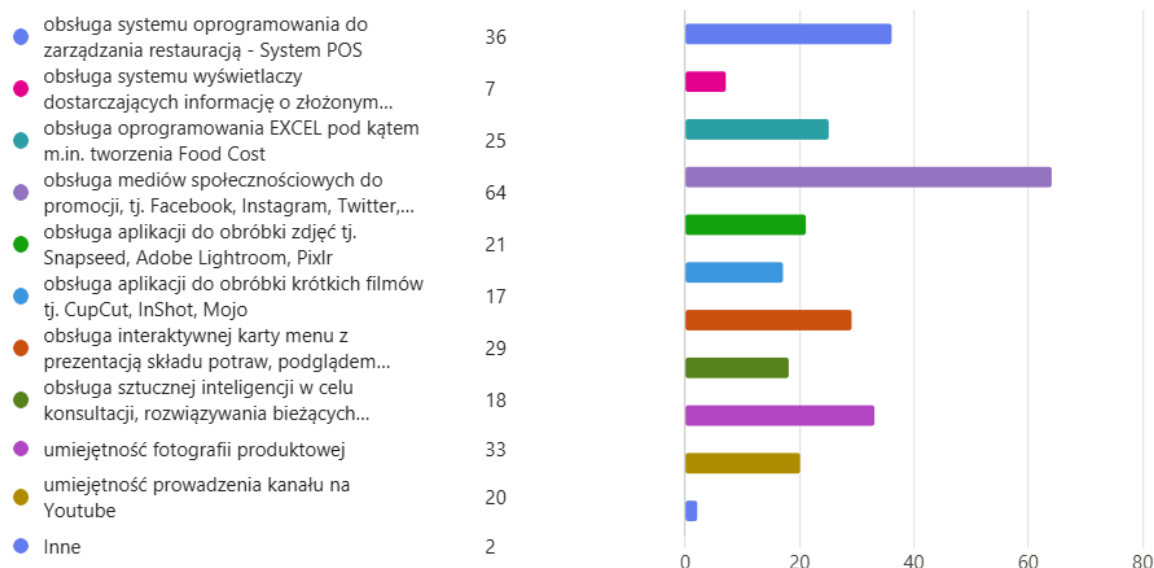
Wniosek: Wybór kluczowych kompetencji przez pracodawców pokazuje, jak bardzo zmieniła się sytuacja geopolityczna, która również miała wpływ na rynek gastronomiczny, jak również na zmianę oczekiwań pracodawców wobec pracowników. Wymienione powyżej kompetencje kluczowe powinny znaleźć się w sferze zainteresowań i obszarach działania BCU, poprzez włączanie ich elementów w tematykę szkoleń, kursów, czy innych form edukacyjnych podnoszących kwalifikacje.

3.2.5 Potrzeby w zakresie kompetencji cyfrowych kadry gastronomicznej

Potrzeby w zakresie kompetencji cyfrowych pracowników według pracodawców objętych badaniem

Rysunek 16 Potrzeby w zakresie kompetencji cyfrowych kadry gastronomicznej

11. Które z poniższych kompetencji cyfrowych pracowników są i mogą być istotne dla Państwa jako pracodawcy w perspektywie najbliższych 3-5 lat?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_ edycja 2024)

- ✓ Spośród wszystkich kompetencji cyfrowych ocenianych w badaniu, kompetencje w zakresie **obsługi mediów społecznościowych do promocji, tj. Facebook, Instagram, Twitter, TIK TOK** zostały uznane za najistotniejsze w branży gastronomicznej (64 odpowiedzi).
- ✓ Wysoko ocenione zostały kompetencje cyfrowe w zakresie **obsługi systemu do zarządzania restauracją (system POS) (36 odpowiedzi), umiejętność fotografii produktowej (33 odpowiedzi), obsługa interaktywnej karty menu z prezentacją składu potraw, podglądem zdjęć i możliwością złożenia zamówienia - QR Menu (29 odpowiedzi), umiejętność obsługi oprogramowania Excel pod kątem m.in. tworzenia Food Cost (25 odpowiedzi).**
- ✓ Nieco rzadziej wskazywane były umiejętności takie jak: **obsługa aplikacji do obróbki zdjęć, tj. Snapseed, Adobe Lightroom, Pixlr (21 odpowiedzi), umiejętność prowadzenia kanału na Youtube (20 odpowiedzi), obsługa sztucznej inteligencji w celu konsultacji, rozwiązywania bieżących problemów, szybkiego generowania grafiki, opisów, itp. (18 odpowiedzi), obsługa aplikacji do obróbki krótkich filmów tj. CupCut, InShot, Mojo (17 odpowiedzi).**

- ✓ Najmniej istotna okazała się **obsługa systemów wyświetlaczy dostarczających informację o złożonym zamówieniu-Kitchen Display System (KDS)** (7 odpowiedzi).

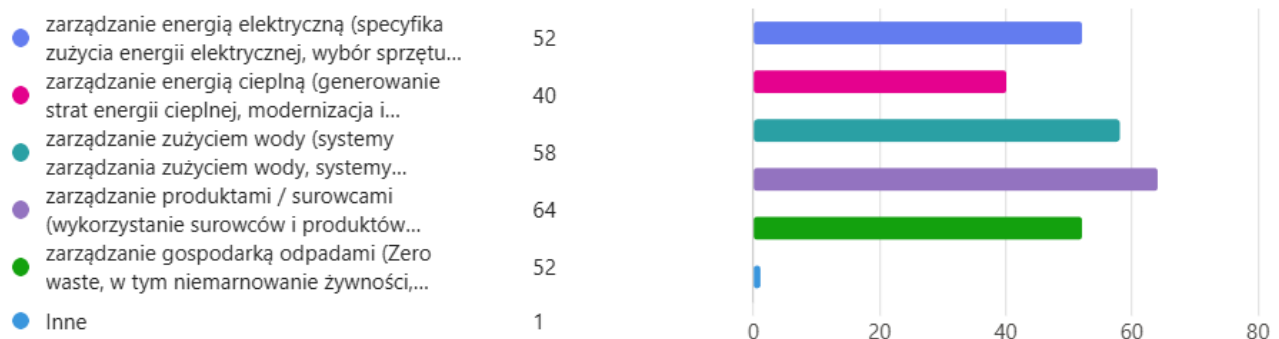
Wniosek: Biorąc pod uwagę zmiany trendów w gastronomii, konieczność zapewnienia widoczności w sieci należy zwrócić szczególną uwagę kadry na umiejętność prowadzenia mediów społecznościowych, stąd warto wzbogacić ofertę szkoleniową BCU o kwestie związane z realizacją skutecznej, nowoczesnej kampanii marketingowej prowadzonych biznesów gastronomicznych. Pozostałe wymienione powyżej obszary w zakresie kompetencji cyfrowych powinny także znaleźć się w sferze zainteresowań i obszarach działania BCU, poprzez włączenie ich elementów w tematykę szkoleń, kursów i innych form edukacyjnych, podnoszących kwalifikacje pracowników branży gastronomicznej.

3.2.6 Potrzeby w zakresie kompetencji zielonych kadry gastronomicznej

Potrzeby w zakresie kompetencji zielonych pracowników objętych badaniem

Rysunek 17 Potrzeby w zakresie kompetencji zielonych kadry gastronomicznej

12. Które z poniższych kompetencji zielonych pracowników są i mogą być istotne dla Państwa jako pracodawcy w perspektywie najbliższych 3-5 lat?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_ edycja 2024)

- ✓ Wszystkie kompetencje zielone oceniane w badaniu uzyskały wysokie wskazania.



- ✓ Najistotniejsze wskazane przez respondentów to: **zarządzanie produktami/surowcami** (64 odpowiedzi), **zarządzanie zużyciem wody** (58 odpowiedzi).
- ✓ Kolejne wskazania dotyczyły kompetencji związanych z **zarządzaniem gospodarką odpadami i energią elektryczną** (52 odpowiedzi).
- ✓ Nieco rzadziej wskazywane było **zarządzanie energią cieplną** (40 odpowiedzi).

Wniosek: Wszystkie wskazane obszary w zakresie kompetencji zielonych, służące generowaniu oszczędności, działalności zgodnej z zasadami zrównoważonego rozwoju, poszanowaniu środowiska naturalnego powinny znaleźć się w sferze zainteresowań i obszarach działania BCU, poprzez włączenie ich elementów w tematykę szkoleń, kursów i innych form edukacyjnych, podnoszących kwalifikacje pracowników branży gastronomicznej.

4. Działania wspierające rozwój zawodów w branży gastronomicznej - współpraca przedsiębiorstw ze szkołami branżowymi i uczelniami wyższymi

Współpraca przedsiębiorców/pracodawców z placówkami oświatowymi, w tym ze szkołami kształcenia zawodowego, jak również z uczelniami wyższymi przynosi korzyści zarówno placówkom oświatowym, jak i pracodawcom. Nawiązanie współpracy szkół z zakładami gastronomicznymi ułatwia absolwentom zdobycie atrakcyjnej pracy po ukończeniu szkoły, a pracodawcy stwarza możliwość zatrudnienia pracownika kompetentnego, dobrze przygotowanego do pracy w swoim zawodzie. Bardzo ważne jest zatem, aby w realizacji kształcenia zawodowego była możliwość organizacji zajęć praktycznych u pracodawców. Wspólne działanie szkół, uczelni i biznesu jest kolejnym wyzwaniem, któremu zarówno branża gastronomiczna, jak i edukacyjna muszą sprostać.

Współpraca pracodawców objętych badaniem ze szkołami gastronomicznymi i uczelniami wyższymi

Na pytanie nr 15:

„Czy współpracują Państwo z uczelniami, szkołami podstawowymi oraz szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe, placówkami kształcenia ustawicznego, centrami kształcenia zawodowego?”

- ✓ 34 respondentów odpowiedziało, że nie współpracuje ze szkołami i uczelniami
- ✓ 28 respondentów nie udzieliło odpowiedzi
- ✓ 18 respondentów odpowiedziało, że współpracuje ze szkołami zawodowymi

Z przeprowadzonego badania wynika, że:

- tylko **23% badanych przedsiębiorców współpracuje ze szkołami** podstawowymi oraz ponad podstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe, z placówkami kształcenia zawodowego i ustawicznego. W większości przypadków ta współpraca to praktyki zawodowe.
- **43% badanych przedsiębiorców nie współpracuje ze szkołami** podstawowymi oraz ponad podstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe, z placówkami kształcenia zawodowego i ustawicznego czy uczelniami wyższymi prowadzącymi kształcenie na kierunkach gastronomicznych.
- **35 % badanych przedsiębiorców nie udzieliło odpowiedzi** – trudno jest więc wskazać czy są to pracodawcy współpracujący czy nie współpracujący ze szkołami, uczelniami wyższymi prowadzącymi kształcenie na kierunkach gastronomicznych.
- Współpracę ze szkołami branżowymi nawiązują zarówno przedsiębiorcy mali, średni jak i duzi, funkcjonujący na rynku krócej i dłużej niż 5 lat.

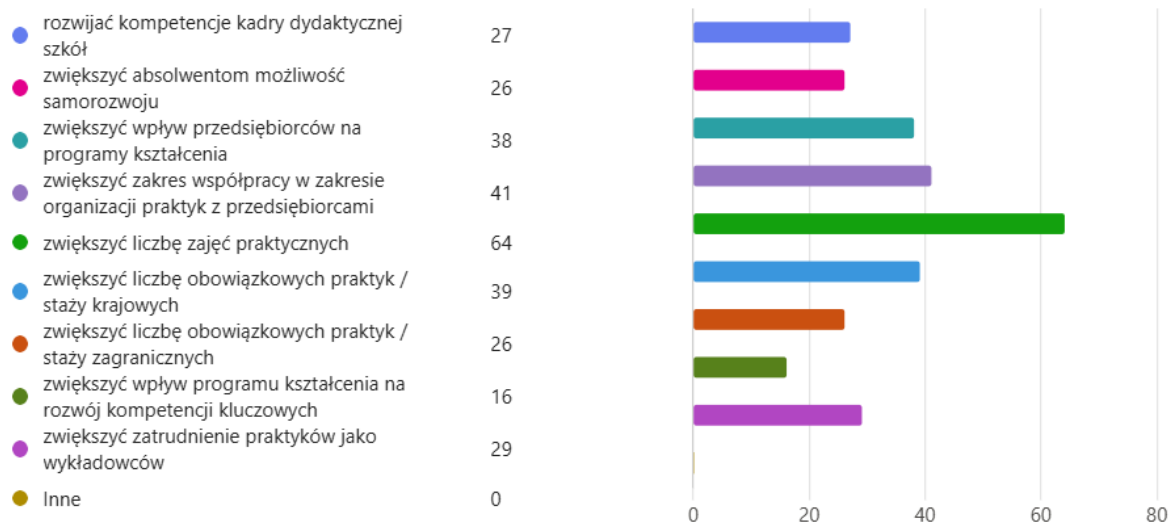
Wniosek: Biorąc pod uwagę wyniki tego badania można wnioskować, że istnieje świadomość korzyści ze współpracy przedsiębiorców z branżowymi jednostkami oświatowymi i część z uczestników badania taką współpracę realizuje, aby jednak osiągnąć zamierzone cele ważne jest jej odpowiednie zaplanowanie i realizacja. Rolą BCU jest prowadzenie działań diagnozujących, integracyjnych i wspierających, mających na celu nawiązywanie i wzmacnianie współpracy pomiędzy edukacją a biznesem, dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do popytu na umiejętności na rynku pracy. Współpraca międzyinstytucjonalna inicjowana i wspierana przez BCU w ramach tzw. trójkąta wiedzy: szkoła-uczelnia-pracodawca powinna być kontynuowana.

4.1 Strategie dostosowania kompetencji absolwentów szkół gastronomicznych do potrzeb rynku pracy

Rekomendacje pracodawców objętych badaniem w zakresie przygotowania pracowników do potrzeb rynku gastronomicznego

Rysunek 18 Rekomendowane działania dostosowujące kompetencje absolwentów do potrzeb rynku pracy zdaniem przedsiębiorców z dziedziny gastronomii i kelnerstwa

13. Jakie działania w ciągu najbliższych 10 lat, Państwa zdaniem, powinny podejmować szkoły / uczelnie kształcące w zawodach gastronomicznych i kelnerskich, aby lepiej dostosować kompetencje absolwentów do potrzeb rynku pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms (Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

- ✓ Zdaniem badanych respondentów najefektywniejszym działaniem dostosowującym kompetencje absolwentów do potrzeb rynku jest **zwiększenie liczby zajęć praktycznych** w szkołach i na uczelniach kształcących na kierunkach gastronomicznych (64 odpowiedzi).
- ✓ Pracodawcy rekomendują także **zwiększenie zakresu współpracy w zakresie organizacji praktyk z przedsiębiorcami** (41 odpowiedzi), **zwiększenie liczby obowiązkowych praktyk/staży krajowych** (39 odpowiedzi) i **zwiększenie wpływu przedsiębiorców na programy kształcenia** (38 odpowiedzi), aby kształcenie było zgodne z potrzebami rynku pracy i przekładało się na umiejętności praktyczne.
- ✓ Najrzadziej wskazywanym działaniem było **zwiększenie wpływu programów kształcenia na rozwój kompetencji kluczowych** (16 odpowiedzi).

Wniosek: Wyniki badań branżowych kolejny raz potwierdzają, że praktyki są zbyt krótkie, aby uczniowie mogli z nich wynieść rzeczywiste korzyści, a zaangażowanie szkół w ich przebieg powinno być większe. Pracodawcy mają na ogół niewielki wpływ na dobór praktykantów. Powyższe tematy powinny zatem znaleźć się w sferze zainteresowań i obszarach działania BCU.

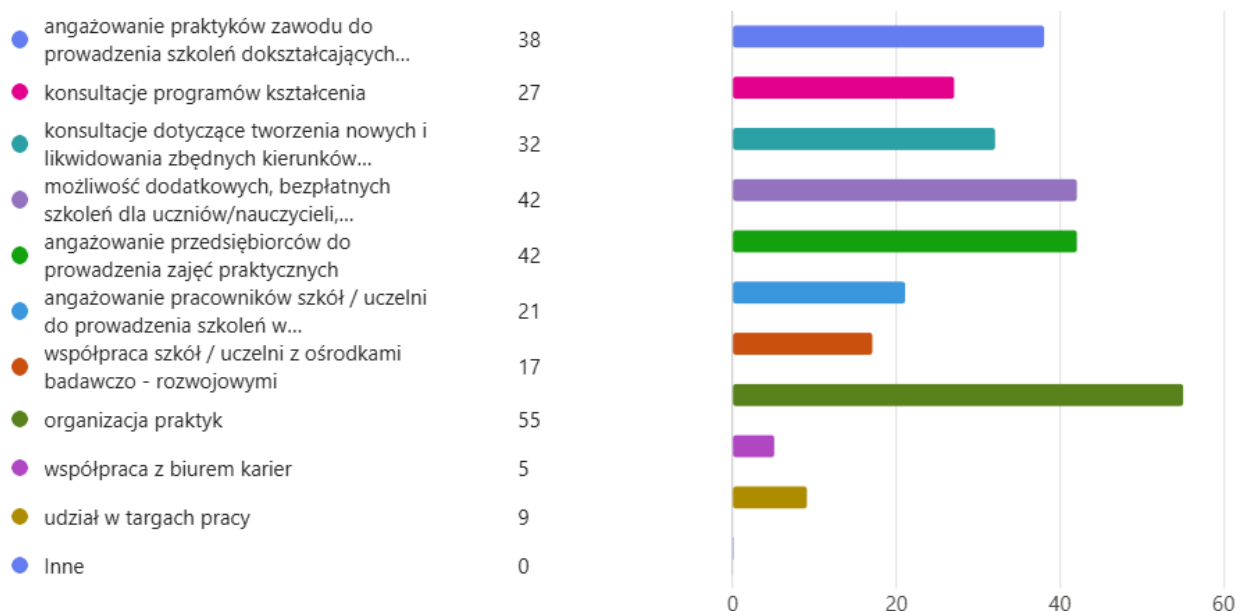
4.2 Strategie współpracy, które warto rozwijać w przyszłości

Współpraca przedsiębiorstw gastronomicznych z uczelniami i szkołami może przynieść obopólne korzyści. Dlatego niezwykle ważne jest określenie jasnych celów, formy współpracy, jak również wypracowanie odpowiedniej strategii współpracy.

Rekomendacje pracodawców objętych badaniem w zakresie współpracy ze szkołami/uczelniami

Rysunek 19 Efektywne formy współpracy ze szkołami / uczelniami kształcącymi w zawodach gastronomicznych zdaniem przedsiębiorców z dziedziny gastronomii i kelnerstwa

14. Jakie Państwa zdaniem są najbardziej efektywne formy współpracy przedsiębiorstw ze szkołami / uczelniami kształcącymi w zawodach gastronomicznych i kelnerskich czy też z placówkami typu BCU?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

- ✓ Zdaniem respondentów do najefektywniejszych form współpracy ze szkołami i uczelniami kształcącymi w zawodach gastronomicznych należy nadal **organizacja praktyk** (55 odpowiedzi).
- ✓ Bardzo wysoko zostały też wskazane: **możliwości dodatkowych, bezpłatnych szkoleń dla uczniów /nauczycieli, organizowanych przez takie placówki edukacyjne jak BCU w ramach lekcji - jako obowiązkowe podnoszenie kompetencji** (42 odpowiedzi) oraz **angażowanie przedsiębiorców do prowadzenia zajęć praktycznych** (42 odpowiedzi), a także **angażowanie praktyków zawodu do prowadzenia szkoleń dokształcających nauczycieli** (38 odpowiedzi).

- ✓ Wysoko cenione są także **konsultacje dotyczące tworzenia nowych i likwidowania zbędnych kierunków kształcenia (32 odpowiedzi)** oraz **konsultacje programów kształcenia (27 odpowiedzi)**.
- ✓ Nieco niżej jako efektywne formy współpracy oceniono **angażowanie pracowników szkół/uczelni do prowadzenia szkoleń w przedsiębiorstwach (21 odpowiedzi)** oraz **współpracę szkół/uczelni z ośrodkami badawczo – rozwojowymi (17 odpowiedzi)**.
- ✓ Najmniej wskazań otrzymały odpowiedzi: **udział w targach pracy (9 odpowiedzi)** i **współpraca z biurem karier (5 odpowiedzi)**.

Wniosek: Pracodawcy kładą duży nacisk na praktyczne umiejętności pracowników, wskazując na potrzebę współpracy pracodawców, praktyków ze szkołami/uczelniami kształcącymi na kierunkach gastronomicznych. Realizacja praktyk dla uczniów szkół branżowych może przynieść wiele korzyści, m.in.: możliwość wyszkolenia nowych pracowników od podstaw w rzeczywistym środowisku pracy, czy odciążenie pracowników. W celu osiągnięcia obustronnych korzyści istotne jest zadbanie o odpowiednią jakość i zakres tych praktyk. Pracodawcy chcą mieć realny wpływ na programy kształcenia realizowane w szkolnictwie branżowym, uczestniczyć w przygotowywaniu przyszłej kadry do pracy w branży gastronomicznej.

Powyższe tematy powinny zatem znaleźć się w sferze działań BCU, w szczególności w obszarze działań integrująco-wspierających, zmierzających do zainicjowania i nawiązania współpracy pomiędzy edukacją a biznesem.

5. Wpływ megatrendów na zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej w perspektywie najbliższych 10 lat

Na potrzeby niniejszego badania określono następujące kategorie tzw. megatrendów:

- starzenie się społeczeństw, zmiana struktury wiekowej,
- rozwój technologii cyfrowych, w tym sztuczna inteligencja, internet rzeczy (IoT), blockchain i robotyka, automatyzacja pracy,
- zmiany klimatyczne dot. globalnych zjawisk atmosferycznych i środowiskowych,
- globalizacja: zwiększenie wzajemnych powiązań między ludźmi, narodami i kulturami na całym świecie,
- deglobalizacja: zmniejszenie wzajemnych powiązań między ludźmi, narodami i kulturami na całym świecie,
- zmiany geopolityczne wpływające na globalną politykę, gospodarkę i bezpieczeństwo,
- urbanizacja: zwiększająca się koncentracja ludności w obszarach miejskich,
- zrównoważony rozwój; dążenie do równowagi między rozwojem gospodarczym a ochroną środowiska.

Następnie zbadano stopień ich wpływu na zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej w perspektywie najbliższych 10 lat według skali: duży stopień, umiarkowany stopień, niewielki/żaden stopień. Wyniki badania prezentuje poniższy wykres.

Wpływ megatrendów na zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej według pracodawców objętych badaniem

Rysunek 20 Wpływ megatrendów na zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej

16. W jakim stopniu według Państwa poszczególne megatrendy będą wpływać na zapotrzebowanie na pracowników w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w perspektywie najbliższych 10 lat?

● w dużym stopniu ● w umiarkowanym stopniu ● w niewielkim stopniu/żadnym stopniu

Starzenie się społeczeństwa, zmiana struktury wiekowej:

Rozwój technologii cyfrowych, w tym sztuczna inteligencja, internet rzeczy(IoT), blockchain i robotyka, automatyzacja pracy:

Zmiany klimatyczne dotyczące globalnych zjawisk atmosferycznych i środowiskowych:

Globalizacja/deglobalizacja – zwiększenie/zmniejszenie wzajemnych powiązań między ludźmi, narodami i kulturami na...

Urbanizacja – zwiększająca się koncentracja ludności w obszarach miejskich:

Zrównoważony rozwój, dążenie do równowagi między rozwojem gospodarczym a ochroną środowiska:

Inny (proszę przejść do pytania nr 17):



Starzenie się społeczeństwa, zmiana struktury wiekowej:

● w dużym stopniu	55%
● w umiarkowanym sto...	37.5%
● w niewielkim stopniu/ż...	7.5%

Rozwój technologii cyfrowych, w tym sztuczna inteligencja, internet...

● w dużym stopniu	63.8%
● w umiarkowanym sto...	23.8%
● w niewielkim stopniu/...	12.5%

Zmiany klimatyczne dotyczące globalnych zjawisk atmosferycznych...

● w dużym stopniu	28.8%
● w umiarkowanym sto...	37.5%
● w niewielkim stopniu/...	33.8%

Globalizacja/deglobalizacja – zwiększenie/zmniejszenie...

● w dużym stopniu	33.8%
● w umiarkowanym sto...	42.5%
● w niewielkim stopniu/...	23.8%

Urbanizacja – zwiększająca się koncentracja ludności w obszarach...

● w dużym stopniu	41.3%
● w umiarkowanym sto...	32.5%
● w niewielkim stopniu/...	26.3%

Zrównoważony rozwój, dążenie do równowagi między rozwojem...

● w dużym stopniu	41.3%
● w umiarkowanym sto...	42.5%
● w niewielkim stopniu/...	16.3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

Na pytanie 17:

„W jaki sposób uzasadniają Państwo wpływ wybranych w pytaniu nr 16 megatrendów na zapotrzebowanie na pracowników w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w perspektywie najbliższych 10 lat?”

W większości nie podano odpowiedzi, a wśród pojawiających się - odpowiedzi udzielone przez respondentów to:

- ✓ "Zmiana struktury wiekowej - kurczący się rynek - Zmiany klimatyczne - zbyt wysokie temperatury w miastach - urbanizacja - zmiany w strukturze miasta i nowe osiedla"
- ✓ "Potrzeba młodych i energicznych osób, a jest z tym duży problem."
- ✓ "potrzebni kucharze umiejący przygotowywać dania odpowiednie dla osób starszych, odpowiednio dobrane składniki, dania dietetyczne. Potrzebni pracownicy przeszkoleni w zakresie nowych technologii w gastronomii. potrzebni pracownicy dbający o środowisko, generujący oszczędności poprzez właściwe używanie sprzętu i maszyn gastronomicznych, wody."
- ✓ "starzenie się społeczeństwa - konieczność dostosowania oferty do potrzeb osób starszych, specjalne wymagania żywieniowe. Globalizacja - konieczna znajomość kuchni międzynarodowej - wiele kultur, różne oczekiwania klientów w zakresie oferowanych dań. Urbanizacja - konieczne szybkie zaspokajanie potrzeb żywieniowych mieszkańców miast, w tym dostawa i jedzenie na wynos."
- ✓ "Urbanizacja-brak ludzi do pracy w mniejszych miejscowościach"
- ✓ "zwiększenie zapotrzebowania na usługi gastronomiczne"
- ✓ "wymogi UE, zmiana świadomości społeczeństwa"
- ✓ "Wszystko zależy od dynamiki rozwoju gospodarki"
- ✓ "pozytywnie"
- ✓ "Uważam, że jest brak wykształconej kadry, brak osób chętnych do pracy w gastronomii - związane ze starzeniem się społeczeństwa"
- ✓ "Brak młodej kadry"

- ✓ "Starzejące się społeczeństwo brak rąk do pracy, młodzi preferują inne branże"
- ✓ "Brak następców"
- ✓ "Starzenie się społeczeństwa -Brak młodych ludzi do pracy, sztuczna inteligencja, automatyzacja- może doprowadzić do braku zapotrzebowania na czynnik ludzki na niektórych stanowiskach"
- ✓ "Starzejące się społeczeństwo wpływa na brak do pracy młodych pracowników, rozwój nowych technologii, automatyzacja zastąpi pracę na niektórych stanowiskach, globalizacja wpłynie na konieczność dostosowania się do wymogów kulinarnych różnych kultur, zrównoważony rozwój i ochrona środowiska wymaga wdrożenia rozwiązań proekologicznych w restauracji"

Na pytanie 18:

„Jakie inne niż wymienione w pytaniu nr 16 megatrendy będą według Państwa wpływać na zapotrzebowanie na pracowników w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w perspektywie najbliższych 10 lat?”

W większości nie podano odpowiedzi, a wśród pojawiających się - odpowiedzi udzielone przez respondentów to:

- ✓ "Kuchnia otwarta"
- ✓ "Tutaj też zależy wszystko od chęci rozwoju pracowników"
- ✓ "większa wiedza w danej dziedzinie pracy"

Na podstawie udzielonych odpowiedzi oraz obserwacji własnych kadry BCU wynikających z dotychczasowego doświadczenia, analizy rynku gastronomicznego oraz rozmów z przedsiębiorcami oraz ekspertami z branży gastronomicznej, sformułowano wnioski dotyczące wpływu powyższych megatrendów na zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej w perspektywie najbliższych 10 lat. Wnioski przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 1 Wpływ megatrendów na zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej w perspektywie najbliższych 10-lat

Megatrend	Wpływ megatrendu: w niewielkim/ żadnym stopniu, w umiarkowanym stopniu, w dużym stopniu	Uzasadnienie
Starzenie się społeczeństw, zmiana struktury wiekowej	w dużym stopniu	Starzenie się społeczeństwa może wpłynąć na zmiany w menu oraz podejściu do obsługi klientów. Będzie rosła zapotrzebowanie na dania dietetyczne, zdrowotne oraz łatwo przyswajalne. Gastronomia może także widzieć wzrost w specjalistycznych usługach cateringowych dla osób starszych. Restauracje mogą potrzebować dostosować swoje wnętrza, tak aby były bardziej przyjazne dla osób starszych. Wprowadzenie technologii, takich jak aplikacje do zamawiania jedzenia online, może być wyzwaniem dla starszych osób, w związku z tym restauracje mogą potrzebować wprowadzenia dodatkowo alternatywnych metod zamawiania, bardziej intuicyjnych dla osób starszych. Wzrośnie zapotrzebowanie na specjalistów/pracowników w zakresie przygotowywania dietetycznych, prozdrowotnych dań, uwzględniających potrzeby i preferencje osób starszych.
Rozwój technologii cyfrowych, w tym sztuczna inteligencja, internet rzeczy (IoT), blockchain i robotyka, automatyzacja pracy	w dużym stopniu	Wdrożenie technologii takich jak IoT, robotyka i AI zrewolucjonizuje funkcjonowanie w branży gastronomicznej, od automatyzacji zamówień i płatności po zarządzanie zapasami i optymalizację dostaw. Możliwość personalizacji zamówień i analizowanie preferencji klientów dzięki sztucznej inteligencji może znacząco zwiększyć efektywność i zadowolenie klientów. Wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników z umiejętnościami cyfrowymi, zarządzania technologią oraz analizy danych, związanych m.in. z preferencjami klientów w zakresie serwowanych dań.
Zmiany klimatyczne dot. globalnych zjawisk atmosferycznych i środowiskowych	w dużym stopniu	Zmiany klimatyczne mogą wpłynąć na dostępność i ceny surowców spożywczych, a także wzrost kosztów energii co sprawi, że branża gastronomiczna będzie adoptować się do nowych realiów rynkowych, m.in. w zakresie menu oraz dostawców, inwestycji w oszczędną infrastrukturę, itp. Może również wzrosnąć zapotrzebowanie na lokalne, zrównoważone źródła żywności. Wzrośnie zapotrzebowanie na specjalistów ds. zrównoważonego rozwoju i zarządzania dostawami.

Globalizacja: zwiększenie wzajemnych powiązań między ludźmi, narodami i kulturami na całym świecie	w dużym stopniu	Globalizacja wpłynie na rozszerzenie ofert gastronomicznych, wprowadzając różnorodne kuchnie świata i fuzje smaków. Restauracje mogą korzystać z międzynarodowych trendów kulinarnych, aby przyciągnąć klientów poszukujących nowych doświadczeń kulinarnych. Zwiększy to zapotrzebowanie na kucharzy z doświadczeniem międzynarodowym i menadżerów ds. międzykulturowych oraz kadry wyposażonej kompetencji w zakresie wielojęzyczności oraz świadomości i ekspresji kulturalnej.
Deglobalizacja: zmniejszenie wzajemnych powiązań między ludźmi, narodami i kulturami na całym świecie	w umiarkowanym stopniu	Deglobalizacja może mieć ograniczony wpływ na branżę gastronomiczną, chociaż może wpłynąć na dostępność niektórych importowanych składników. W dłuższej perspektywie lokalne produkty mogą zyskać na znaczeniu.
Zmiany geopolityczne wpływające na globalną politykę, gospodarkę i bezpieczeństwo	w dużym stopniu	Zmiany geopolityczne mogą wpłynąć na dostępność i ceny surowców spożywczych, a także na przepisy regulacyjne dotyczące importu i eksportu żywności. Branża będzie musiała dostosować się do nowych warunków rynkowych i regulacyjnych. Zwiększy się zapotrzebowanie na specjalistów ds. bezpieczeństwa oraz ekspertów ds. zgodności regulacyjnej w celu dostosowania działalności do zmieniających się warunków.
Urbanizacja: zwiększająca się koncentracja ludności w obszarach miejskich	w dużym stopniu	Wzrost populacji miejskiej zwiększy zapotrzebowanie na usługi gastronomiczne. Restauracje będą musiały dostosować swoje oferty do szybkiego tempa życia miejskiego, wprowadzając więcej opcji szybkiego jedzenia, dostaw oraz jedzenia na wynos. Wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników w miastach.
Zrównoważony rozwój; dążenie do równowagi między rozwojem gospodarczym a ochroną środowiska	w dużym stopniu	Klienci coraz częściej oczekują, że restauracje będą działać w sposób zrównoważony. Wzrośnie zapotrzebowanie na ekologiczne opakowania, zrównoważone źródła żywności oraz redukcję odpadów. Restauracje będą musiały wprowadzać praktyki zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju, aby przyciągnąć świadomych ekologicznie klientów. Zwiększy się zapotrzebowanie na specjalistów ds. zrównoważonego rozwoju w różnych sektorach. Restauracje będą musiały wdrażać praktyki zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Form

6. Trendy, wyzwania i rekomendacje dla dziedziny gastronomii i kelnerstwa – podsumowanie

Trendy i wyzwania branży gastronomicznej

Zgodnie z raportem „Rynek HoReCa w Polsce 2024” opublikowanym przez PMR Market Experts, sektor odnotowuje roczne wzrosty na poziomie około 8 proc., a podobne tempo rozwoju prognozowane jest na przyszły rok. Sugeruje to, że trudności związane z pandemią, które doprowadziły do zamknięcia wielu lokali gastronomicznych, powoli odchodzą w przeszłość... Wzrosty branży HoReCa wynikają również z rosnącej popularności Polski jako destynacji turystycznej dla obcokrajowców, ...Prognozujemy dalsze wzrosty w branży HoReCa, na poziomie 8-8,5 proc. rocznie. Ekologiczne i prozdrowotne preferencje konsumentów oraz rosnące zainteresowanie wellbeingiem przekładają się na większe zyski dla sektora. Rośnie również świadomość ekologiczna, co sprawia, że klienci chętniej wybierają oferty lokali dbających o środowisko... Najlepsze wyniki mogą osiągnąć punkty gastronomiczne z różnorodną ofertą uwzględniającą wymagania zdrowotne oraz deklarujące dbałość o środowisko ...Ten trend jest widoczny zarówno wśród konsumentów, jak i na rynku pracy, gdzie kandydaci coraz częściej wybierają odpowiedzialnych społecznie i ekologicznie pracodawców².

Ewolucja zawodów (zmiany w charakterze, wymaganiach i specyfice zawodów w odpowiedzi na nowe technologie, zmieniające się potrzeby rynku pracy, regulacje prawne i zmiany społeczne), programów nauczania, jak i **rozwój kwalifikacji pracowników** (podnoszenie, aktualizowanie i dostosowywanie umiejętności pracowników do bieżących i przyszłych potrzeb branży), będą kluczowe dla rozwoju dziedziny gastronomii i kelnerstwa w nadchodzącej dekadzie.

Ewolucja zawodów i rozwój kwalifikacji pracowników są ze sobą nierozdzielnie związane i wzajemnie się uzupełniają. Branża HoReCa bardzo dynamicznie się rozwija - w ciągu najbliższych 10 lat konieczne będzie dostosowanie się do nowych realiów, zachodzących zmian technologicznych, społecznych, poddanie się nowym regulacjom prawnym oraz zmieniającym się oczekiwaniom klientów.

Ewolucja zawodów będzie kluczowa, ponieważ pojawią się nowe role i specjalizacje, które jeszcze kilka lat temu nie istniały, a te istniejące będą musiały się dostosować do nowej rzeczywistości. Automatyzacja, rozwój technologii cyfrowych czy większy nacisk na zrównoważony rozwój wymuszą na pracodawcach i pracownikach gotowość do elastycznego reagowania na zmieniające się warunki.

Rozwój odpowiednich kwalifikacji pracowników będzie decydujący, aby nadążyć za tymi zmianami. Programy nauczania w szkołach, a co za tym idzie również uzyskiwane kwalifikacje zawodowe – są przestarzałe i bardzo nieaktualne. Nieadekwatne programy nauczania zawodów w szkołach gastronomicznych, nienadążanie systemu edukacji za zmieniającymi się trendami, brak zdefiniowanych ścieżek kariery i wspierania pracowników w samorozwoju, to tylko nieliczne powody, dla których wiele osób po skończeniu szkoły gastronomicznej nie chce pracować w wyuczonym zawodzie. Inwestowanie

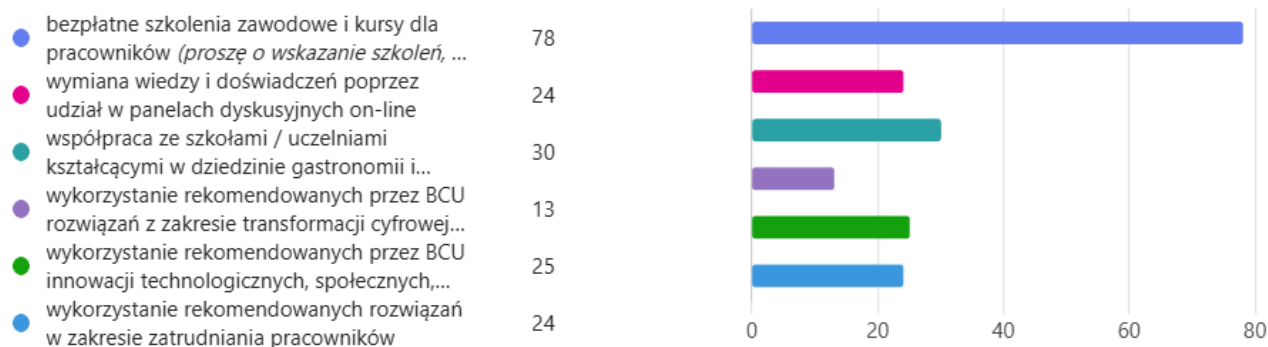
² <https://raportrestauratora.pl/restauracje/rynek-horeca-dynamicznie-rosnie-jak-wygladaja-perspektywy-na-przyszly-rok/>

w ciągłe podnoszenie kompetencji (uczenie się przez całe życie), zdobywanie nowych umiejętności oraz adaptacja do zmieniających się potrzeb rynku pracy staną się niezbędne dla utrzymania konkurencyjności. Pracownicy, którzy będą w stanie szybko przyswajać nowe technologie i metody pracy, będą najbardziej poszukiwani. Należy więc tworzyć programy szkoleń podnoszących kwalifikacje obecnych i przyszłych pracowników branży. **Niepubliczne Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w Tarnowie** swoją działalnością wspiera zarówno ewolucję zawodów, jak i rozwój kwalifikacji pracowników w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa.

Zainteresowanie pracodawców objętych badaniem współpracą z BCU

Rysunek 21 Zainteresowanie pracodawców z branży gastronomicznej współpracą z BCU

19. W jakich obszarach są Państwo zainteresowani współpracą/ wymianą informacji i doświadczeń z Branżowym Centrum Umiejętności (BCU) w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_ edycja 2024)

- ✓ Chęć współpracy z BCU w zakresie **udziału pracowników w bezpłatnych szkoleniach zawodowych i kursach** znajdujących się w ofercie szkoleniowej BCU zgłosiło **78 badanych pracodawców** – co stanowi ok. **98 % wszystkich uczestników badania**.
- ✓ **Współpracę ze szkołami/uczelniemi kształcącymi w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa** zadeklarowało **30 badanych pracodawców** - co stanowi ok. **38 % wszystkich uczestników badania**.
- ✓ **Wykorzystaniem rekomendowanych przez BCU innowacji technologicznych, społecznych, marketingowych i organizacyjnych, mających zastosowanie w gastronomii i kelnerstwie** zainteresowanych było **25 badanych pracodawców** - co stanowi ok. **31 % wszystkich uczestników badania**.
- ✓ **Wymianą wiedzy i doświadczeń poprzez udział w panelach dyskusyjnych on-line** zainteresowanych było **24 badanych pracodawców** – co stanowi **30 % wszystkich uczestników badania**.

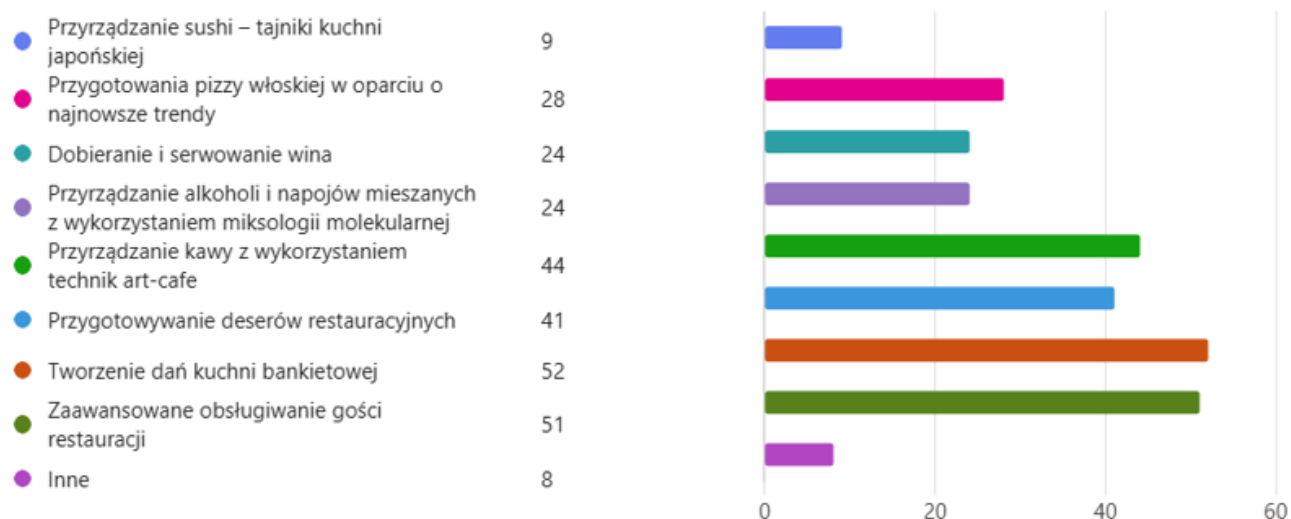
- ✓ Wykorzystaniem rekomendowanych rozwiązań w zakresie zatrudniania pracowników również 24 odpowiedzi – co stanowi 30 % wszystkich uczestników badania.
- ✓ Najmniej wskazań otrzymało wykorzystanie rekomendowanych przez BCU rozwiązań z zakresie transformacji cyfrowej i zielonej (13 odpowiedzi) – co stanowi ok. 16 % wszystkich uczestników badania.

Wniosek: Prawie wszyscy uczestnicy badania są zainteresowani szkoleniem swoich pracowników w BCU. Pozostałe formy współpracy między przedsiębiorcami z branży gastronomicznej a BCU cieszą się również dużym zainteresowaniem, co tylko potwierdza zasadność istnienia takich palcówek jak branżowe centra umiejętności, a co się z tym wiąże potrzebę kontynuowania realizowanych działań w kolejnych latach.

Zainteresowanie pracodawców objętych badaniem ofertą szkoleniową BCU

Rysunek 22 Zainteresowanie udziałem w szkoleniach oferowanych przez BCU

20. W których z poniższych szkoleń chcielibyście Państwo wziąć udział w najbliższym czasie?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych za pomocą programu Microsoft Forms
(Print screen z wygenerowanego podsumowania wyników badań_edycja 2024)

- ✓ Jak pokazują powyższe wyniki **największym zainteresowaniem** wśród pracodawców i ich pracowników cieszą się szkolenia kulinarne z zakresu **tworzenia dań kuchni bankietowej**

(52 odpowiedzi) oraz szkolenia kelnerskie z zakresu **zaawansowanego obsługiwanie gości restauracji** (51 odpowiedzi).

- ✓ **Dużym zainteresowaniem** cieszą się także szkolenia baristyczne z zakresu **przyrządzania kawy z wykorzystaniem technik art-cafe** (44 odpowiedzi) oraz szkolenia z zakresu **przygotowywania deserów restauracyjnych** (41 odpowiedzi).
- ✓ **Nieco mniej wskazań** uzyskały szkolenia z zakresu **przygotowania pizzy włoskiej w oparciu o najnowsze trendy** (28 odpowiedzi) oraz szkolenia barmańskie **przyrządzanie alkoholi i napojów mieszanych z wykorzystaniem miksologii molekularnej** (24 odpowiedzi) i **sommelierskie dobieranie i serwowanie wina** (24 odpowiedzi).
- ✓ **Najmniej atrakcyjne** w ocenie respondentów badania okazały się szkolenia z zakresu **przyrządzania sushi – tajniki kuchni japońskiej** (9 odpowiedzi).

Wskazano również zainteresowanie innymi niż wymienione na liście szkoleniami, takimi jak:

- ✓ „rozbudowanie oferty kuchni wege, hałam, diety szczególne, itp.”,
- ✓ „menagerskie”,
- ✓ „zarządzanie zespołem”,
- ✓ „menager gastronomii”,
- ✓ „marketing w gastronomii”,
- ✓ „sesja produktowa, fotografia”,
- ✓ „kuchnia wietnamska”.

Wniosek: Ze względu na duże zainteresowanie większością szkoleń znajdujących się w aktualnej ofercie BCU istnieje zasadność kontynuowania ich realizacji. Dodatkowo wskazane jest wzbogacenie oferty szkoleń, kursów, warsztatów bądź innych form przekazywania wiedzy o obszary związane z zarządzaniem w gastronomii, zarządzaniem kadrą pracowniczą, czy prowadzeniem efektywnych, nowoczesnych działań marketingowych.

Rekomendacje w zakresie kwalifikacji i umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa

Biorąc pod uwagę wnioski i spostrzeżenia wpływające z analizy wyników przeprowadzonych badań wśród pracodawców z branży gastronomicznej, jak również dotychczasowe doświadczenia i obserwacje rynku gastronomicznego, **rekomenduje się wspieranie i rozwijanie następujących obszarów wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych** pracowników sektora gastronomii i kelnerstwa, w ramach działalności BCU:

KWALIFIKACJE:

1. Przygotowywanie i wydawanie dań kuchni regionalnej z wykorzystaniem lokalnych produktów z uwzględnieniem kompetencji zielonych i cyfrowych.
2. Przygotowywanie i wydawanie dań kuchni sezonowej z wykorzystaniem lokalnych produktów z uwzględnieniem kompetencji zielonych i cyfrowych.
3. Przygotowywanie i wydawanie dań wegetariańskich i wegańskich z uwzględnieniem kompetencji zielonych i cyfrowych.
4. Sporządzanie potraw o szczególnych walorach prozdrowotnych z uwzględnieniem kompetencji zielonych i cyfrowych.
5. Sporządzanie posiłków niskobudżetowych z uwzględnieniem kompetencji zielonych i cyfrowych.
6. Przygotowanie dań kuchni bankietowej z wykorzystaniem nowoczesnych technik kulinarnych z uwzględnieniem kompetencji zielonych i cyfrowych.
7. Wykonywanie usług kelnerskich: sztuka serwisu kelnerskiego (w tym serwis synchroniczny), obsługa klienta VIP z uwzględnieniem kompetencji zielonych i cyfrowych.
8. Dekorowanie oraz efektywne podawanie napojów zimnych i gorących (przyrządzanie kawy z wykorzystaniem technik art-cafe, selfie-cafe, przyrządzanie alkoholi i napojów mieszanych z wykorzystaniem miksologii molekularnej, proces dobierania i serwowania win do potraw (Wine Pairing) z uwzględnieniem kompetencji zielonych i cyfrowych.
9. Przygotowywanie deserów restauracyjnych z uwzględnieniem kompetencji zielonych i cyfrowych.
10. Znajomość przepisów dotyczących bezpieczeństwa żywności, zapewnienia odpowiednich standardów higienicznych z uwzględnieniem kompetencji zielonych i cyfrowych.

UMIEJĘTNOŚCI:

1. Umiejętność przygotowywania żywności prozdrowotnej, żywności ekologicznej, potraw regionalnych z wykorzystaniem sezonowych, lokalnych produktów, zamieszczania informacji o składzie i wartości odżywczej potraw w menu.
2. Umiejętność właściwego wykorzystywania nowoczesnego sprzętu gastronomicznego (roboty kuchenne, innowacyjne roboty do sushi, nowoczesne piece konwekcyjno-parowe, inteligentne grille, frytownice, urządzenia wielofunkcyjne, które dysponują programami oraz zapisanymi inteligentnymi i samoregulującymi się procesami przyrządzania potraw, itp.).

UMIEJĘTNOŚCI cd:

3. Umiejętność stosowania nowych technik gastronomicznych, takich jak kuchnia fusion, kuchnia molekularna, technologia sous – vide, technologia konfitowania, cook & chill, cleansmoke (oczyszczony dym) i inne.
4. Umiejętność korzystania z technologii informacyjnych i cyfrowych – komputeryzacja obsługi, rezerwacja przez Internet, tablety lub aplikacje zamiast karty menu, roboty towarzyszące kelnerom, itp.
5. Umiejętność stosowania nowych form promocji, świadczenia dodatkowych usług, podawania potraw w ciekawej, niespotykanej dotąd formie, nowych metod sprzedaży, obsługi mediów społecznościowych, wdrożenia i obsługi interaktywnej karty menu QR Menu, obsługi sztucznej inteligencji w celu konsultacji, rozwiązywania bieżących problemów, szybkiego generowania grafiki, opisów, umiejętność wykonywania fotografii produktowej, umiejętność prowadzenia kanału na Youtube.
6. Umiejętność wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju w gastronomii - pozyskiwanie surowców od sprawdzonych dostawców regionalnych, lokalne produkty ekologiczne, zarządzanie energią elektryczną, ciepłą, zużyciem wody, produktami/surowcami, gospodarką odpadami.
7. Umiejętność zarządzania zasobami ludzkimi, pracy w zespole, nawiązywania i budowania relacji z klientami, rozwiązywania konfliktów.
8. Umiejętność radzenia sobie ze stresem, pracy pod presją czasu.
9. Umiejętność zarządzania budżetem, kontrola kosztów i analiza finansowa.
10. Znajomość języków obcych.

Rekomendacje w zakresie obszarów i tematów szkoleń, kursów, warsztatów w ramach oferty BCU

Obecnie realizowana oferta szkoleniowa BCU obejmuje 15-sto, 30-sto oraz 120-sto godzinne szkolenia otwarte, o charakterze zawodowym/branżowym, adresowane do grup takich jak osoby dorosłe, osoby młode (uczniowie i studenci) oraz nauczyciele kształcenia zawodowego z terenu całej Polski.

Wszystkie szkolenia realizowane w ramach BCU mają na celu rozwój umiejętności zawodowych w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa, w tym umiejętności związanych z zieloną i cyfrową transformacją, a tym samym zwiększenie dopasowania umiejętności i kwalifikacji kadry gospodarki do wymagań rynku pracy.

Szkolenia realizowane są w formie stacjonarnej, kończą się uzyskaniem Branżowego Certyfikatu Umiejętności.

Aktualnie realizowana tematyka szkoleń:

1. Przygotowanie pizzy włoskiej w oparciu o najnowsze trendy
2. Tworzenie dań kuchni bankietowej z wykorzystaniem nowoczesnych trendów
3. Dobieranie i serwowanie wina
4. Przygotowywanie deserów restauracyjnych
5. Tworzenie kuchni azjatyckiej z elementami sushi
6. Przyrządzanie alkoholi i napojów mieszanych z wykorzystaniem miksologii molekularnej
7. Przyrządzanie kawy z wykorzystaniem technik art-cafe
8. Zaawansowane obsługiwane gości restauracji
9. Tworzenie pasty – od klasycznych włoskich dań po nowoczesne wariacje

Biorąc pod uwagę wnioski i spostrzeżenia wpływające z analizy wyników przeprowadzonych badań wśród pracodawców z branży gastronomicznej, jak również dotychczasowe doświadczenia i obserwacje rynku gastronomicznego, stwierdza się, że **obecnie realizowana oferta szkoleniowa BCU odpowiada na zapotrzebowanie pracowników w zakresie potrzeb szkoleniowych na 2025 rok, dlatego rekomenduje się jej kontynuowanie.**

Dodatkowo rekomenduje się wprowadzenie dodatkowych szkoleń, warsztatów, kursów lub innych form edukacyjnych, które obejmować będą następujące obszary wiedzy:

- planowanie menu i przygotowywanie dań w zależności od sezonowości i lokalności produktów,
- planowanie menu i przygotowywanie dań dla osób na dietach eliminacyjnych, takich jak wegańska, bezglutenowa, bezlaktozowa itp.,
- manager gastronomii - zarządzanie kuchnią i personelem,
- efektywny marketing w gastronomii z wykorzystaniem sztucznej inteligencji (AI).

Rekomendacje w zakresie włączenia nowych kwalifikacji zawodowych do ZSK

Jednym z założeń działalności BCU jest **włączenie nowej kwalifikacji z zakresu edukacji pozaformalnej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji** odpowiadającej na potrzeby branży gastronomicznej. Zgodnie z dotychczasowymi spostrzeżeniami oraz konsultacjami z pracodawcami z branży

gastronomicznej, jak również biorąc pod uwagę wyniki przedmiotowego badania, proponuje się rozważenie włączenia do ZSK jednej z poniższych kwalifikacji:

Kelner do obsługi gości o statusie VIP – istnieje zapotrzebowanie w zakresie obsługi gościa wymagającego szczególnego, wyjątkowego traktowania, w szczególnych okolicznościach i sytuacjach. Zapewnienie profesjonalnej, spersonalizowanej obsługi kelnerskiej na jak najwyższym poziomie i zgodnie z oczekiwaniami gościa VIP, wymaga wyposażenia kadry obsługującej gościa w dodatkowe umiejętności i kompetencje w zakresie m.in.: doskonałej znajomości preferencji gościa, etykiety i zasad savior-vivre, zachowania dyskrecji, doskonałej znajomości menu, szybkiego i skutecznego reagowania na potrzeby i prośby gościa, tworzenia wyjątkowej atmosfery. Wymienione umiejętności i kompetencje nie wymagają tak dużego poziomu zaawansowania i dbałości o detale jak w przypadku tradycyjnej obsługi kelnerskiej. W związku z powyższym istnieje uzasadnienie do wprowadzenia dodatkowego zawodu/specjalizacji w zakresie obsługi gościa VIP.

Kucharz bankietowy/serwis bankietowy – istnieje wysokie zapotrzebowanie na szefów i kucharzy kuchni bankietowej, deserantów czy pracowników serwisu z doświadczeniem do obsługi bankietowej, ze znajomością zasad obowiązujących przy obsłudze prestiżowych imprez i bankietów, z uwzględnieniem nowoczesnych trendów panujących w kuchni bankietowej oraz zasad zrównoważonego rozwoju. Kucharze bankietowi są odpowiedzialni za przygotowywanie i gotowanie posiłków dla dużych grup ludzi, często na specjalne okazje. Konieczne jest wyposażenie kadry kucharskiej w umiejętności i kompetencje w zakresie m.in.: przygotowywania menu oraz planowania i przygotowywania potraw na bankiety i inne imprezy okolicznościowe zgodnie z preferencjami klientów oraz aktualnymi trendami w zakresie przygotowania i serowania kuchni bankietowej, zamawiania i pozyskiwania żywności i materiałów, w tym od lokalnych dostawców, zapewnienia, że wszystkie artykuły spożywcze są przygotowane zgodnie z normami bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzegania przepisów i standardów prezentacji, interakcji z gośćmi w celu zapewnienia satysfakcji z jedzenia i obsługi. Pracownicy serwisu bankietowego powinni charakteryzować się m.in. bardzo dobrą organizacją pracy, umiejętnościami pracy pod presją czasu, bardzo dobrą umiejętnością pracy zespołowej oraz profesjonalną obsługą klienta. W związku z powyższym istnieje uzasadnienie do wprowadzenia dodatkowych zawodów/specjalizacji w zakresie obsługi bankietowej.

Reasumując, wskazane w niniejszym Raporcie rekomendacje powinny znaleźć się w obszarze zainteresowania Niepublicznego Branżowego Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w Tarnowie w kolejnych latach.

Spis Rysunków i Tabel

Rysunek 1 Okres funkcjonowania na rynku przedsiębiorstw objętych badaniem	9
Rysunek 2 Wielkość przedsiębiorstw objętych badaniem	10
Rysunek 3 Liczba i miejsce prowadzenia działalności badanych przedsiębiorstw według województw ...	11
Rysunek 4 Lokalizacja przedsiębiorstw objętych badaniem	12
Rysunek 5 Typ lokalu gastronomicznego w przedsiębiorstwach objętych badaniem	13
Rysunek 6 Rodzaje oferowanych dań w lokalach gastronomicznych przedsiębiorstw objętych badaniem	14
Rysunek 7 Główne źródła dochodów w lokalach gastronomicznych przedsiębiorstw objętych badaniem	16
Rysunek 8 Kluczowe stanowiska pracy w gastronomii i kelnerstwie	19
Rysunek 9 Stopień zapotrzebowania na poszczególne stanowiska pracy w gastronomii i kelnerstwie	20
Rysunek 10 Przeszkody i bariery przy zatrudnianiu nowych pracowników w gastronomii i kelnerstwie .	23
Rysunek 11 Sposoby podnoszenia atrakcyjności pracowników w gastronomii i kelnerstwie	24
Rysunek 12 Zapotrzebowanie na kwalifikacje, umiejętności i kompetencje zawodowe personelu kuchni	27
Rysunek 13 Zapotrzebowanie na kwalifikacje, umiejętności i kompetencje zawodowe personelu obsługującego gości	29
Rysunek 14 Zapotrzebowanie na dodatkowe kwalifikacje, umiejętności zawodowe pracowników branży gastronomicznej	31
Rysunek 15 Potrzeby w zakresie kompetencji kluczowych kadry gastronomicznej	34
Rysunek 16 Potrzeby w zakresie kompetencji cyfrowych kadry gastronomicznej	36
Rysunek 17 Potrzeby w zakresie kompetencji zielonych kadry gastronomicznej	37
Rysunek 18 Rekomendowane działania dostosowujące kompetencje absolwentów do potrzeb rynku pracy zdaniem przedsiębiorców z dziedziny gastronomii i kelnerstwa	40
Rysunek 19 Efektywne formy współpracy ze szkołami / uczelniami kształcącymi w zawodach gastronomicznych zdaniem przedsiębiorców z dziedziny gastronomii i kelnerstwa	42
Rysunek 20 Wpływ megatrendów na zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej	44
Rysunek 21 Zainteresowanie pracodawców z branży gastronomicznej współpracą z BCU	50
Rysunek 22 Zainteresowanie udziałem w szkoleniach oferowanych przez BCU	51
Tabela 1 Wpływ megatrendów na zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej w perspektywie najbliższych 10-lat	47



Załączniki

1. Ankieta - Badanie zapotrzebowania na rynku na zawody, kwalifikacje i umiejętności z dziedziny gastronomii i kelnerstwa



Badanie zapotrzebowania na rynku na zawody, kwalifikacje i umiejętności z dziedziny gastronomii i kelnerstwa

Szanowni Państwo,

Celem badania jest określenie aktualnego zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa na rynku pracy. Państwa odpowiedzi pomogą nam lepiej zrozumieć aktualne potrzeby pracodawców, uwzględnić pożądane kwalifikacje i umiejętności zawodowe pracowników branży gastronomicznej w programach szkoleń i kursów zawodowych a także pozwolą określić zapotrzebowanie na nowe zawody w dziedzinie gastronomia i kelnerstwo.

Wypełnienie kwestionariusza ankiety zajmie Państwu ok. 10 minut.

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

1. Jakie zapotrzebowanie na zawody, specjalizacje i stanowiska pracy obecnie występuje oraz będzie występować w perspektywie 3-5 lat w Państwa zakładzie gastronomicznym?

Proszę wskazać w jakim stopniu występuje zapotrzebowanie na wszystkie poniższe zawody/specjalizacje/ stanowiska pracy:

- ☐ Główny Manager/Kierownik restauracji:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Dyrektor gastronomii:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Szef kuchni:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Kierownik sali / bankietu:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Technik żywienia i usług gastronomicznych:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Kucharz/Kucharka:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Kelner/Kelnerka:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Technik usług kelnerskich:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Barman/Barwoman:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Barista/Baristka:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Sommelier:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Pracownik pomocniczy gastronomii/Pomoc kuchenna:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Kierowca/Dostawca/Kurier (np. zaangażowany w usługi dostawy posiłków):

- ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Specjaliści ds. promocji (np. zaangażowani w promocję zakładu w social media):
- ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ Inne (proszę określić stopień zapotrzebowania i podać jakie w pytaniu nr 2)
- ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania

2. Jakie zapotrzebowanie na inne niż wymienione w pytaniu nr 1 zawody, specjalizacje i stanowiska pracy obecnie występuje oraz będzie występować w perspektywie 3-5 lat w Państwa zakładzie gastronomicznym?

Proszę podać jakie i określić stopień zapotrzebowania:

.....

.....

.....

.....

3. Czy według Państwa istnieje zapotrzebowanie na nowe, nieistniejące obecnie w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Branżowego³, zawody w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa?

Jeśli tak, proszę wymienić jakie oraz uzasadnić swoją odpowiedź:

.....

.....

.....

.....

.....

4. Jakie największe przeszkody/bariery napotyka Państwo przy zatrudnianiu nowych pracowników? Proszę zaznaczyć max. 5 najważniejszych odpowiedzi:

- ☐ brak odpowiedniego wykształcenia zawodowego
- ☐ brak lub niewystarczające doświadczenie zawodowe
- ☐ brak lub niewystarczające kwalifikacje i umiejętności zawodowe⁴
- ☐ brak lub niewystarczające kompetencje kluczowe⁵ (np. językowe, cyfrowe, matematyczne itp.)
- ☐ brak lub niewystarczające kompetencje społeczne⁶ (np. umiejętność komunikacji, pracy w zespole)

³ **Klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego** wraz z jej uaktualnieniami, określająca branże i zawody szkolnictwa branżowego: <https://www.gov.pl/web/edukacja/zawody-szkolnictwa-branzowego>

⁴ **Kwalifikacje zawodowe** – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący (art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

Umiejętności zawodowe – zdolność wykorzystania wiedzy z określonej branży/dziedziny oraz nabytych sprawności do wykonywania określonych i specyficznych dla danej profesji działań (ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030 (część szczegółowa), Załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.).

⁵ **Kompetencje kluczowe** – połączenie wiedzy, umiejętności i postaw możliwych do zastosowania w wielu różnych kontekstach i rozmaitych powiązaniach, potrzebnych każdej osobie do samorealizacji i rozwoju osobistego, uzyskania szans na zatrudnienie, włączenia społecznego i aktywnego obywatelstwa (Rada Unii Europejskiej, 2018).

⁶ **Kompetencje społeczne** – rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania (art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

- ☐ zbyt wysokie oczekiwania płacowe
- ☐ dostępność stanowisk poniżej kwalifikacji
- ☐ brak motywacji do uczenia się
- ☐ inne, jakie?

5. Co Państwa zdaniem może podnieść atrakcyjność pracowników z obszaru gastronomii i kelnerstwa na rynku pracy? Proszę zaznaczyć max. 3 najważniejsze odpowiedzi:

- ☐ uczestnictwo w dodatkowych szkoleniach / kursach z zakresu kwalifikacji i umiejętności zawodowych/branżowych
- ☐ uczestnictwo w dodatkowych szkoleniach / kursach z zakresu kompetencji kluczowych
- ☐ uczestnictwo w dodatkowych szkoleniach / kursach z zakresu kompetencji społecznych
- ☐ dbałość o rozwój osobisty
- ☐ budowanie wartości pracownika poprzez np. system premiowy/motywacyjny
- ☐ budowa własnej sieci kontaktów
- ☐ inne, jakie?

6. Na jakie według Państwa kwalifikacje/umiejętności/kompetencje zawodowe związane z pracą w kuchni (personel kuchni, tj. szefowie kuchni, kucharze, pomoc kuchenna, itp.) w największym stopniu wzrośnie zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3-5 lat, biorąc pod uwagę kluczowe tendencje globalne i lokalne (związane np. ze zmianami technologicznymi, demograficznymi, społecznymi, gospodarczymi, ekologicznymi, politycznymi, prawnymi)?

Proszę zaznaczyć max. 10 najważniejszych odpowiedzi:

- ☐ przyrządzanie potraw na grillu (grillowanie)
- ☐ przygotowanie pizzy w oparciu o najnowsze trendy
- ☐ przygotowanie dań kuchni bankietowej z wykorzystaniem nowoczesnych technik kulinarnych
- ☐ kuchnia staropolska w nowoczesnym wydaniu
- ☐ kuchnia regionalna z wykorzystaniem lokalnych produktów
- ☐ kuchnia sezonowa z wykorzystaniem lokalnych produktów
- ☐ przyrządzanie ryb i owoców morza
- ☐ przygotowywanie dań mięsnych
- ☐ przygotowywanie dań wegetariańskich i wegańskich
- ☐ przyrządzanie sushi z elementami kuchni azjatyckiej
- ☐ kuchnia molekularna
- ☐ sporządzanie potraw o szczególnych walorach prozdrowotnych
- ☐ sporządzanie posiłków niskobudżetowych
- ☐ przygotowywanie deserów restauracyjnych
- ☐ umiejętność pracy w zespole
- ☐ umiejętność zarządzania zespołem
- ☐ odporność na stres, presję czasu
- ☐ dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa
- ☐ wysoko rozwinięte zdolności organizacyjne
- ☐ umiejętność odpowiedniego wykorzystywania sprzętu gastronomicznego
- ☐ inne, jakie?

7. Na jakie według Państwa kwalifikacje/umiejętności/kompetencje zawodowe związane z pracą na stanowiskach kelnerskich (personel obsługujący gości, tj. kelnerzy, barmani, sommelierzy,

bariści) w największym stopniu wzrośnie zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3-5 lat, biorąc pod uwagę kluczowe tendencje globalne i lokalne (związane np. ze zmianami technologicznymi, demograficznymi, społecznymi, gospodarczymi, ekologicznymi, politycznymi, prawnymi)?

Proszę zaznaczyć max. 10 najważniejszych odpowiedzi:

- ☐ sztuka serwisu kelnerskiego (w tym serwis synchroniczny)
- ☐ obsługa klienta VIP
- ☐ przyrządzanie alkoholi i napojów mieszanych z wykorzystaniem miksologii molekularnej (z zastosowaniem m.in. ciekłego azotu)
- ☐ proces dobierania i serwowania win do potraw (Wine Pairing)
- ☐ przyrządzanie kawy z wykorzystaniem technik art-cafe, selfie-cafe
- ☐ dekorowanie oraz efektywne podawanie napojów
- ☐ umiejętność odpowiedniego wykorzystywania sprzętu gastronomicznego
- ☐ umiejętności sprzedażowe, umiejętność zaprezentowania menu
- ☐ umiejętność nawiązywania i budowania relacji z klientami
- ☐ umiejętność pracy w zespole
- ☐ umiejętność zarządzania zespołem
- ☐ odporność na stres, presję czasu
- ☐ dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa
- ☐ wysoko rozwinięte zdolności organizacyjne
- ☐ godna reprezentacja lokalu oraz budowanie pozytywnego wizerunku
- ☐ szybkie zapamiętywanie zamówień oraz menu
- ☐ znajomość języków obcych
- ☐ inne, jakie?

8. Jakie Państwa zdaniem i w jakim stopniu, dodatkowe kwalifikacje i umiejętności zawodowe pracowników są/mogą być potrzebne w perspektywie 3-5 lat w Państwa zakładzie gastronomicznym, biorąc pod uwagę trendy rozwojowe branży gastronomicznej, kluczowe tendencje globalne i lokalne (związane np. ze zmianami technologicznymi, demograficznymi, społecznymi, gospodarczymi, ekologicznymi, politycznymi, prawnymi)?

Proszę wskazać w jakim stopniu występuje zapotrzebowanie na wszystkie poniższe dodatkowe kwalifikacje i umiejętności zawodowe pracowników:

- ☐ stosowanie nowych technik gastronomicznych, takich jak kuchnia fusion, kuchnia molekularna, technologia sous – vide, technologia konfitowania, cook & chill, cleansmoke (oczyszczony dym) i inne:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ umiejętność przygotowywania żywności prozdrowotnej, żywności ekologicznej, potraw regionalnych z wykorzystaniem sezonowych, lokalnych produktów, zamieszczania informacji o składzie i wartości odżywczej potraw w menu:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ umiejętność właściwego wykorzystywania nowoczesnego sprzętu gastronomicznego (roboty kuchenne, innowacyjne roboty do sushi, nowoczesne piece konwekcyjno-parowe, inteligentne grille, frytownice, urządzenia wielofunkcyjne, które dysponują programami oraz zapisanymi inteligentnymi i samoregulującymi się procesami przyrządzania potraw itp.):
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania

- ☐ umiejętność korzystania z technologii informacyjnych i cyfrowych – komputeryzacja obsługi, rezerwacja przez Internet, tablety lub aplikacje zamiast karty menu, roboty towarzyszące kelnerom:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ stosowanie nowych form promocji, świadczenia dodatkowych usług, podawania potraw w ciekawej, niespotykanej dotąd formie, nowych metod sprzedaży:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ umiejętność wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju w gastronomii - pozyskiwanie surowców od sprawdzonych dostawców regionalnych, lokalne produkty ekologiczne:
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania
- ☐ inne (proszę określić stopień zapotrzebowania i podać jakie w pytaniu nr 9)
 - ☐ istotne zapotrzebowanie ☐ umiarkowane zapotrzebowanie ☐ brak zapotrzebowania

9. Jakie inne niż wymienione w pytaniu nr 8 Państwa zdaniem dodatkowe kwalifikacje i umiejętności zawodowe pracowników są/mogą być potrzebne w perspektywie 3-5 lat w Państwa zakładzie gastronomicznym, biorąc pod uwagę trendy rozwojowe branży gastronomicznej, kluczowe tendencje globalne i lokalne (związane np. ze zmianami technologicznymi, demograficznymi, społecznymi, gospodarczymi, ekologicznymi, politycznymi, prawnymi)?

Proszę podać jakie i określić stopień zapotrzebowania:

.....

.....

.....

.....

.....

10. Które z poniższych kompetencji kluczowych pracowników⁷ są i będą Państwa zdaniem istotne dla przedsiębiorstwa – pracodawcy z dziedziny gastronomicznej, w perspektywie najbliższych 3-5 lat? Proszę zaznaczyć max. 5 najważniejszych odpowiedzi:

- ☐ kompetencje w zakresie porozumiewania się w języku ojczystym⁸
- ☐ kompetencje w zakresie wielojęzyczności⁹
- ☐ kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii¹⁰
- ☐ kompetencje cyfrowe¹¹

⁷ Zalecenia Rady Unii Europejskiej z dnia 22 maja 2018r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01)

⁸ **Porozumiewanie się w języku ojczystym** to zdolność wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) oraz językowej interakcji w odpowiedniej i kreatywnej formie w pełnym zakresie kontekstów społecznych i kulturowych – w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym.

⁹ **Komunikacja w językach obcych** opiera się na równorzędnych umiejętnościach co komunikacja w języku ojczystym.

¹⁰ **Kompetencje obejmujące umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego** w celu rozwiązywania problemów, a także posiadanie zdolności i chęci wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach.

¹¹ **Kompetencje cyfrowe** opierają się na umiejętnym i krytycznym wykorzystywaniu technologii w pracy, rozrywce oraz procesie porozumiewania się.

- ☐ kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się¹²
- ☐ kompetencje obywatelskie¹³
- ☐ kompetencje w zakresie przedsiębiorczości¹⁴
- ☐ kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej¹⁵

11. Które z poniższych kompetencji cyfrowych pracowników są i mogą być istotne dla Państwa jako pracodawcy w perspektywie najbliższych 3-5 lat? Proszę zaznaczyć właściwe odpowiedzi:

- ☐ obsługa systemu oprogramowania do zarządzania restauracją - **System POS**
- ☐ obsługa systemu wyświetlaczy dostarczających informację o złożonym zamówieniu - **Kitchen Display System (KDS)**
- ☐ obsługa **oprogramowania EXCEL** pod kątem m.in. tworzenia Food Cost
- ☐ obsługa **mediów społecznościowych** do promocji, tj. Facebook, Instagram, Twitter, TIK TOK
- ☐ obsługa **aplikacji do obróbki zdjęć** tj. Snapseed, Adobe Lightroom, Pixlr
- ☐ obsługa **aplikacji do obróbki krótkich filmów** tj. CupCut, InShot, Mojo
- ☐ obsługa **interaktywnej karty menu** z prezentacją składu potraw, podglądem zdjęć i możliwością złożenia zamówienia - **QR Menu**
- ☐ obsługa **sztucznej inteligencji** w celu konsultacji, rozwiązywania bieżących problemów, szybkiego generowania grafiki, opisów, itp.
- ☐ umiejętność **fotografii produktowej**
- ☐ umiejętność **prowadzenia kanału na Youtube**
- ☐ inne, jakie?

12. Które z poniższych kompetencji zielonych pracowników są i mogą być istotne dla Państwa jako pracodawcy w perspektywie najbliższych 3-5 lat? Proszę zaznaczyć właściwe odpowiedzi:

- ☐ **zarządzanie energią elektryczną** (specyfika zużycia energii elektrycznej, wybór sprzętu elektrycznego i elektronicznego wraz z odpowiednim/ekonomicznym jego wykorzystaniem, energooszczędne systemy oświetlenia i sterowania oświetleniem, energia czynna i energia bierna w miejscu pracy)
- ☐ **zarządzanie energią cieplną** (generowanie strat energii cieplnej, modernizacja i termomodernizacja jako niwelowanie strat energii cieplnej, odzyskiwanie energii cieplnej)
- ☐ **zarządzanie zużyciem wody** (systemy zarządzania zużyciem wody, systemy odzyskiwania i oszczędzania zużycia wody)
- ☐ **zarządzanie produktami / surowcami** (wykorzystanie surowców i produktów ekologicznych oraz od lokalnych dostawców, dobór akcesoriów, naczyń i dodatków, dobór opakowań, sposób prowadzenia zamówień, gospodarka wielomagazynowa, Food cost, Slow Food)
- ☐ **zarządzanie gospodarką odpadami** (Zero waste, w tym niemarnowanie żywności, segregacja odpadów, zmniejszenie ilości odpadów, zagospodarowanie/przetwarzanie odpadów)

¹² **Kompetencje, osobowe, interpersonalne i międzykulturowe** obejmują zachowania przydatne w skutecznym i konstruktywnym uczestnictwie w życiu społecznym i zawodowym oraz rozwiązywanie konfliktów

¹³ **Kompetencje obywatelskie** przygotowują do skutecznego, aktywnego i demokratycznego uczestnictwa w życiu obywatelskim w oparciu o znajomość pojęć i struktur społecznych i politycznych

¹⁴ **Kompetencje przedsiębiorcze** są rozumiane jako zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn, obejmuje kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów.

¹⁵ **Kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej** obejmują rozumienie sposobów kreatywnego wyrażania i wymiany pomysłów i znaczeń w różnych kulturach, za pomocą różnych rodzajów sztuki i innych form kulturalnych, oraz poszanowanie dla tego procesu.

☐ inne, jakie?

13. Jakie działania w ciągu najbliższych 10 lat, Państwa zdaniem, powinny podejmować szkoły / uczelnie kształcące w zawodach gastronomicznych i kelnerskich, aby lepiej dostosować kompetencje absolwentów do potrzeb rynku pracy? Proszę zaznaczyć max. 5 najważniejszych odpowiedzi:

- ☐ rozwijać kompetencje kadry dydaktycznej szkół
- ☐ zwiększyć absolwentom możliwość samorozwoju
- ☐ zwiększyć wpływ przedsiębiorców na programy kształcenia
- ☐ zwiększyć zakres współpracy w zakresie organizacji praktyk z przedsiębiorcami
- ☐ zwiększyć liczbę zajęć praktycznych
- ☐ zwiększyć liczbę obowiązkowych praktyk / staży krajowych
- ☐ zwiększyć liczbę obowiązkowych praktyk / staży zagranicznych
- ☐ zwiększyć wpływ programu kształcenia na rozwój kompetencji kluczowych
- ☐ zwiększyć zatrudnienie praktyków jako wykładowców
- ☐ inne, jakie?

14. Jakie Państwa zdaniem są najbardziej efektywne formy współpracy przedsiębiorstw ze szkołami / uczelniami kształcącymi w zawodach gastronomicznych i kelnerskich czy też z placówkami typu BCU? Proszę zaznaczyć max. 5 najważniejszych odpowiedzi:

- ☐ angażowanie praktyków zawodu do prowadzenia szkoleń doksztalających nauczycieli
- ☐ konsultacje programów kształcenia
- ☐ konsultacje dotyczące tworzenia nowych i likwidowania zbędnych kierunków kształcenia
- ☐ możliwość dodatkowych, bezpłatnych szkoleń dla uczniów/nauczycieli, organizowanych przez takie placówki edukacyjne jak BCU w ramach lekcji-jako obowiązkowe podnoszenie kompetencji
- ☐ angażowanie przedsiębiorców do prowadzenia zajęć praktycznych
- ☐ angażowanie pracowników szkół / uczelni do prowadzenia szkoleń w przedsiębiorstwach
- ☐ współpraca szkół / uczelni z ośrodkami badawczo - rozwojowymi
- ☐ organizacja praktyk
- ☐ współpraca z biurem karier
- ☐ udział w targach pracy
- ☐ inne, jakie?

15. Czy współpracują Państwo z uczelniami, szkołami podstawowymi oraz szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe, placówkami kształcenia ustawicznego, centrami kształcenia zawodowego?

Jeżeli tak, proszę o wymienienie co najmniej 2 placówek oraz wskazanie zakresu współpracy:

.....

.....

.....

.....

.....

16. W jakim stopniu według Państwa poszczególne megatrendy będą wpływać na zapotrzebowanie na pracowników w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w perspektywie

najbliższych 10 lat? Proszę wskazać w jakim stopniu występuje zapotrzebowanie na wszystkie poniższe megatrendy:

- ☐ starzenie się społeczeństwa, zmiana struktury wiekowej:
 - ☐ w dużym stopniu ☐ w umiarkowanym stopniu ☐ w niewielkim stopniu/żadnym stopniu
- ☐ rozwój technologii cyfrowych, w tym sztuczna inteligencja, internet rzeczy(IoT), blockchain i robotyka, automatyzacja pracy:
 - ☐ w dużym stopniu ☐ w umiarkowanym stopniu ☐ w niewielkim stopniu/żadnym stopniu
- ☐ zmiany klimatyczne dotyczące globalnych zjawisk atmosferycznych i środowiskowych:
 - ☐ w dużym stopniu ☐ w umiarkowanym stopniu ☐ w niewielkim stopniu/żadnym stopniu
- ☐ globalizacja/deglobalizacja – zwiększenie/zmniejszenie wzajemnych powiązań między ludźmi, narodami i kulturami na całym świecie:
 - ☐ w dużym stopniu ☐ w umiarkowanym stopniu ☐ w niewielkim stopniu/żadnym stopniu
- ☐ urbanizacja – zwiększająca się koncentracja ludności w obszarach miejskich:
 - ☐ w dużym stopniu ☐ w umiarkowanym stopniu ☐ w niewielkim stopniu/żadnym stopniu
- ☐ zrównoważony rozwój, dążenie do równowagi między rozwojem gospodarczym a ochroną środowiska:
 - ☐ w dużym stopniu ☐ w umiarkowanym stopniu ☐ w niewielkim stopniu/żadnym stopniu
- ☐ inny (proszę określić stopień zapotrzebowania i podać jakie w pytaniu 17):
 - ☐ w dużym stopniu ☐ w umiarkowanym stopniu ☐ w niewielkim stopniu/żadnym stopniu

17. W jaki sposób uzasadniają Państwo wpływ określonych w pytaniu nr 16 megatrendów na zapotrzebowanie na pracowników w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w perspektywie najbliższych 10 lat?

Proszę podać uzasadnienie do każdego megatrendu, określonego przez Państwo w dużym i umiarkowanym stopniu:

.....

.....

.....

.....

.....

18. Jakie inne niż wymienione w pytaniu nr 16 megatrendy będą według Państwa wpływać na zapotrzebowanie na pracowników w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w perspektywie najbliższych 10 lat? Proszę podać jakie i określić w jakim stopniu występuje zapotrzebowanie na wskazane megatrendy:

.....

.....

.....

19. W jakich obszarach są Państwo zainteresowani współpracą/ wymianą informacji i doświadczeń z Branżowym Centrum Umiejętności (BCU) w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa? Proszę wybrać właściwe odpowiedzi.

- ☐ bezpłatne szkolenia zawodowe i kursy dla pracowników (proszę o wskazanie szkoleń, z których chcielibyście Państwo skorzystać w pytaniu nr 20)
- ☐ wymiana wiedzy i doświadczeń poprzez udział w panelach dyskusyjnych on-line

- ☐ współpraca ze szkołami / uczelniami kształcącymi w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa
- ☐ wykorzystanie rekomendowanych przez BCU rozwiązań z zakresie transformacji cyfrowej i zielonej
- ☐ wykorzystanie rekomendowanych przez BCU innowacji technologicznych, społecznych, marketingowych i organizacyjnych, mających zastosowanie w gastronomii i kelnerstwie
- ☐ wykorzystanie rekomendowanych rozwiązań w zakresie zatrudniania pracowników.

20. W których z poniższych szkoleń chcielibyście Państwo wziąć udział w najbliższym czasie?

Proszę o wskazanie wybranych odpowiedzi:

- ☐ Przyrządzanie sushi – tajniki kuchni japońskiej
- ☐ Przygotowania pizzy włoskiej w oparciu o najnowsze trendy
- ☐ Dobieranie i serwowanie wina
- ☐ Przyrządzanie alkoholi i napojów mieszanych z wykorzystaniem miksologii molekularnej
- ☐ Przyrządzanie kawy z wykorzystaniem technik art-cafe
- ☐ Przygotowywanie deserów restauracyjnych
- ☐ Tworzenie dań kuchni bankietowej
- ☐ Zaawansowane obsługiwane gości restauracji
- ☐ inne, jakie?.....

METRYCZKA

1. Nazwa restauracji/zakładu gastronomicznego:
2. Adres:
3. NIP:
4. Osoba do kontaktu (imię i nazwisko):
5. Numer telefonu kontaktowego:
6. Adres e-mail:
7. Adres www i/lub media społecznościowe FB/IG/inne:

8. Jak długo funkcjonuje przedsiębiorstwo na rynku:
 - ☐ Poniżej roku
 - ☐ 1 – 3 lata
 - ☐ 4 – 5 lat
 - ☐ Powyżej 5 lat

9. Wielkość przedsiębiorstwa według zatrudnienia:
 - ☐ do 9 pracowników
 - ☐ 10-49 pracowników
 - ☐ 50-249 pracowników
 - ☐ od 250 pracowników

10. Siedziba przedsiębiorstwa znajduje się w województwie:
 - ☐ dolnośląskie
 - ☐ kujawsko – pomorskie
 - ☐ lubelskie
 - ☐ lubuskie
 - ☐ łódzkie
 - ☐ małopolskie
 - ☐ mazowieckie
 - ☐ opolskie
 - ☐ podkarpackie
 - ☐ podlaskie
 - ☐ pomorskie
 - ☐ śląskie
 - ☐ świętokrzyskie
 - ☐ warmińsko – mazurskie
 - ☐ wielkopolskie
 - ☐ zachodniopomorskie

11. Lokalizacja przedsiębiorstwa:
 - ☐ obszar miejski
 - ☐ obszar wiejski
 - ☐ obszar miejsko – wiejski

12. Typ lokalu gastronomicznego:

- ☐ restauracja
- ☐ restauracja przy hotelu
- ☐ restauracja przy obiekcie zbiorowego żywienia
- ☐ catering
- ☐ bar / pub
- ☐ fast food
- ☐ kawiarnia/bistro
- ☐ food truck
- ☐ inne, jakie?

13. Rodzaje oferowanych dań w lokalu gastronomicznym:

- ☐ z mięsem, rybami, owocami morza
- ☐ wegetariańskie
- ☐ wegańskie
- ☐ dania z lokalnych produktów
- ☐ kuchnia tradycyjna
- ☐ napoje bezalkoholowe
- ☐ napoje alkoholowe

14. Główne źródła dochodów w lokalu gastronomicznym:

- ☐ sprzedaż posiłków do spożycia w lokalu
- ☐ dowóz, dostawa jedzenia i catering
- ☐ sprzedaż gotowych potraw
- ☐ sprzedaż napojów ciepłych i zimnych
- ☐ inne, jakie?

Bardzo dziękujemy za poświęcony czas na wypełnienie ankiety.