

# **Identyfikacja potrzeb kwalifikacyjno- zawodowych na rynku pracy w branży tekstylno-odzieżowej**

## **Raport z badania**

**Wrzesień 2023**

**Zleceniodawca:**

Sektorowa Rada ds. Kompetencji Moda i Innowacyjne Tekstyli

Przeprowadzenie badania i opracowanie raportu współfinansowane zostało ze środków Unii Europejskiej w ramach projektu „Rada Sektorowa ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów” finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś priorytetowa II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych, umowa nr POWR.02.12.00-00-0008/16-02.

## Spis treści

1. Wstęp .....	4
2. Metodologia .....	5
3. Procesy biznesowe w sektorze.....	7
4. Kluczowe kompetencje w sektorze przemysłu mody i innowacyjnych tekstyliów.....	10
5. Deficyty kadrowe.....	13
6. Szanse i zagrożenia dla przemysłu tekstylnego-odzieżowego .....	16
7. Wyniki badania CAWI/ CATI .....	17
8. Wnioski z badania.....	31
9. Bibliografia.....	33
10. Załącznik .....	34

## 1. Wstęp

Sektor tekstylny-odzieżowy boryka się z problemami w zatrudnianiu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Problemy te z jednej strony wiążą się z dużą rotacją pracowników, z drugiej strony z ich rosnącymi oczekiwaniami co do warunków pracy, w tym poziomu wynagrodzeń.

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania przeprowadzonego na zlecenie Sektorowej Rady ds. Kompetencji Moda i Innowacyjne Tekstylnia. Celem raportu było zidentyfikowanie potrzeb kwalifikacyjno-kompetencyjnych dla tej branży.

Badanie stara się odpowiedzieć na pytania, w jakich zawodach przedsiębiorcy poszukują najczęściej pracowników, jakich oczekują od nich kompetencji zawodowych i społecznych, a także na jakie kompetencje powinny kłaść większy nacisk szkoły przygotowujące kadry dla tej branży. W raporcie starano się uchwycić zmiany w popycie na pracę w sektorze odzieżowo-tekstylnym, które wiążą się ze stosowaniem nowych technologii, jak i dążeniem do przejścia do gospodarki o obiegu zamkniętym.

Badanie realizowane zostało wśród przedstawicieli – przedsiębiorców, reprezentantów firm sektora, które prowadzą działalność we wszystkich województwach. Dominowały podmioty z województwa mazowieckiego i łódzkiego. Były to zarówno firmy produkcyjne, jak i handlowe aktywne w branżach odzieżowej tekstylnej i skórzanej.

Na badanie składały się dwie części: ilościowa (CAWI) oraz jakościowa – zogniskowany wywiad grupowy. Przed wywiadem zogniskowanym badacze przeprowadzili analizę danych zastanych (raporty, wyniki innych badań, dane statystyczne) mającą na celu przygotowanie zagadnień do dyskusji.

Raport został opracowany przez:

### **Instytut Analiz Rynku Pracy**

Autorzy:

Alena Ivanova

Marcin Budzewski

## 2. Metodologia

Badanie zrealizowano z wykorzystaniem metod jakościowych (wywiad grupowy – FGI) ilościowych (wywiady telefoniczne – CATI i kwestionariusz on-line – CAWI). Przed realizacją FGI przeanalizowano akty prawne (metoda desk research) dotyczące podstaw programowych kształcenia w barażu, a także raporty i opracowania dotyczące sytuacji w sektorze. Na tej podstawie przygotowano scenariusz do dyskusji grupowej.

### Opis wykorzystanych metod

#### Badanie desk research

Desk research jest metodą analizy danych zastanych, która polega na kwerendzie dokumentów, publikacji oraz innych dokumentów dotyczących tematyki badań. Jako cel tej metody badawczej określa się analizę zawartości dokumentów i zastosowanie jej w trakcie realizacji celów badania.

Lista wykorzystanych źródeł została zamieszczona w bibliografii.

#### CAWI

W ramach projektu zrealizowano badanie ilościowe z reprezentantami przedsiębiorstw z branży, które zostało przeprowadzone z wykorzystaniem techniki CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), uzupełnione o wywiady telefoniczne (CATI computer-assisted telephone interviewing).

Technika CAWI polega na realizacji badania ilościowego poprzez zamieszczenie kwestionariusza na umożliwiającej to stronie internetowej lub innej przeznaczonej do tego lub dającej takie możliwości techniczne platformie cyfrowej. CAWI daje możliwość modyfikowania zestawu i kolejności zadawania pytań w zależności od uzyskiwanych odpowiedzi na poprzednie pytania. Pozwala to na przeprowadzanie bardziej precyzyjnych badań poprzez eliminację niektórych pytań lub pogłębianie odpowiedzi udzielonych na inne. Technika ta jest dogodna także dla ankietowanego, które może wypełnić ankietę w dowolnym czasie i miejscu, co znacznie zwiększa szansę na jego zgodę na wzięcie udziału w badaniu.

Do respondentów została skierowana ankietę elektroniczną za pomocą linku wysłanego mailowo lub poprzez platformy (np. LinkedIn). Kilka dni po wysłaniu zaproszenia do wzięcia udziału w badaniu przesłano do respondentów przypomnienie o badaniu w formie mailowej lub innej wiadomości.

Kwestionariusz miał budowę modułową. Ankiety zostały skierowane do respondentów reprezentujących przedsiębiorstwa różnej wielkości, w różnych województwach.

### Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)

Zogniskowany wywiad grupowy (*Focus Group Interview*, FGI, tzw. fokus) to technika badań jakościowych, polegająca na wspólnej dyskusji grupy respondentów/uczestników wywiadu. Celem badania jakościowego realizowanego w technice FGI jest uzyskanie pogłębionego rozumienia określonych przez przedmiot badania doświadczeń ludzi, tj.: uchwycenie ich perspektyw, rozpoznanie motywacji w powiązaniu z celem, działaniem i rezultatem, czy planów dotyczących rzeczywistości, w jakiej funkcjonują. Badacz jest w tej sytuacji katalizatorem wypowiedzi uczestników wywiadu. Wywiad grupowy pozwala – przez zbliżenie go do sytuacji dyskusji bliskiej codziennemu doświadczeniu – na relatywnie swobodną/spontaniczną wymianę spostrzeżeń, opinii i sugestii.

W badaniu wzięli udział przedstawiciele firm, w tym także osoby jednocześnie pracujące w szkołach.

FGI przeprowadzony był zdalnie na platformie zoom. Wzięło w nim udział 8 przedstawicieli przedsiębiorstw w tym dwie osoby pracujące jednocześnie w szkołach

<b>Uczestnik</b>	<b>branża</b>	<b>role zawodowe</b>
Uczestnik nr 1	odzieżowa	przedsiębiorca
Uczestnik nr 2	skórzana	przedsiębiorca, instruktor zawodu
Uczestnik nr 3	odzieżowa	przedsiębiorca
Uczestnik nr 4	odzieżowa	przedsiębiorca
Uczestnik nr 5	odzieżowa	przedsiębiorca, nauczyciel w szkole
Uczestnik nr 6	tekstylna	przedsiębiorca
Uczestnik nr 7	odzieżowa	przedsiębiorca
Uczestnik nr 8	odzieżowa	przedsiębiorca

### 3. Procesy biznesowe w sektorze

Dyskutując z uczestnikami FGI na temat potrzeb w zakresie kwalifikacji i kompetencji w branży tekstylno-odzieżowej rozpoczęto o opisania najważniejszych procesów biznesowych, w których poszukiwane kompetencje i kwalifikacje będą miały zastosowanie. Na cykl wytwarzania odzieży i wyrobów tekstylnych składa się szereg procesów, z których każdy wymaga od ich uczestników innego zestawu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Pojedyncze procesy układają się grupy procesów, ze względu na względy na miejsce w całości procesu wytwórczego, jak i podobieństwo kompetencji potrzebnych do skutecznego przeprowadzenia danych procesów. Najważniejsze grupy procesów w opisywanym sektorze to:

- projektowanie
- wytwarzanie
- zapewnianie jakości
- marketing i sprzedaż
- renowacja i przeróbki
- utylizacja odpadów

Grupy kluczowych procesów zostały przypisane do obszarów działalności wyodrębnionych przez ekspertów z branży w oparciu o raporty z badań wśród przedstawicieli sektora.

Tabela 1. Kluczowe procesy biznesowe w przemyśle mody i innowacyjnych tekstyliów

Obszar działalności Sektora	Grupa procesów	Proces
Produkcja odzieży oraz elementów funkcjonalnych i dekoracyjnych ze skór, futer, materiałów włókienniczych	Projektowanie	Analiza potrzeb rynku
		Projektowanie/opracowywanie wzorów
		Projektowanie miarowe
		Konstruowanie i modelowanie
		Projektowanie technologii wykonania
	Wytwarzanie	Organizacja procesu produkcji
		Rozkrój materiałów
		Przygotowanie elementów do kolejnego etapu procesu produkcji

		Obróbka elementów przed montażem	
		Szycie/łącznie elementów wyrobu	
		Wykańczanie wyrobu	
		Nadzór nad procesem produkcji	
	Zapewnianie jakości	Zapewnienie jakości surowców	
		Zapewnienie jakości w procesie produkcji	
		Zapewnienie jakości wyrobu gotowego	
		Certyfikacja wyrobów	
	Marketing, sprzedaż	Doradztwo w procesie sprzedaży	
		Prezentacja wyrobu (działania marketingowe)	
	Renowacja, naprawa, przeróbki	Wykonywanie przeróbek renowacji, napraw	
	<b>Włókiennictwo</b>	Projektowanie	Analiza potrzeb rynku
			Projektowanie/opracowywanie wzorów
Opracowywanie nowych materiałów lub zastosowań			
Projektowanie techniczne wyrobu			
Wytwarzanie		Organizacja procesu produkcji – modernizacja zakładu produkcyjnego	
		Organizacja procesu produkcji – planowanie przebiegu procesu produkcji	
		Wytwarzanie liniowych wyrobów włókienniczych (obsługa maszyn)	
		Wytwarzanie płaskich wyrobów włókienniczych – tkanin (obsługa maszyn)	



		Wytwarzanie płaskich wyrobów włókienniczych – dzianin (obsługa maszyn)
		Wykańczanie produktów włókienniczych
		Nadzór nad procesem produkcji
	Zapewnianie jakości	Zapewnienie jakości surowców
		Zapewnienie jakości w procesie produkcji
		Zapewnienie jakości wyrobu gotowego
		Certyfikacja wyrobów
	<b>Produkcja skór</b>	Projektowanie
Planowanie przebiegu procesu produkcji		
Wytwarzanie Zapewnianie jakości		Przyjęcie skór – klasyfikowanie skór
		Konserwowanie i magazynowanie skór
		Garbowanie i wstępne przygotowanie skór do wykończenia – obróbka chemiczna
		Garbowanie i wstępne przygotowanie skór do wykończenia – obróbka mechaniczna
		Wykańczanie skór - suszenie
		Wykańczanie skór - uszlachetnianie
		Nadzór nad procesem produkcji
		Zapewnienie jakości surowców
		Zapewnienie jakości w procesie produkcji
		Zapewnienie jakości wyrobu gotowego
		Certyfikacja wyrobów

	Utylizacja odpadów	Utylizacja odpadów
	Czyszczenie i renowacja skór	Czyszczenie i renowacja skór

#### 4. Kluczowe kompetencje w sektorze przemysłu mody i innowacyjnych tekstyliów

W kolejnej części spotkania uczestnikom przedstawiono wykaz szczegółowych kompetencji (przypisanych do każdego z kluczowych, jak również szczegółowych procesów w sektorze znajduje się w Raporcie „Kompetencje kluczowe w sektorze Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów” zrealizowanego na potrzeby Rady Sektorowej ds. Kompetencji – Przemysł mody i innowacyjne tekstylia<sup>1</sup>. Następnie dyskutowano o kompetencjach zwracając uwagę na kompetencje społeczne, które co prawda nie są zazwyczaj specyficzne dla branży, ale są bardzo oczekiwane przez pracodawców i oceniają je oni jako deficytowe u osób szukających pracy (zwłaszcza tych dopiero wchodzących na rynek pracy).

Tabela 2. Kwalifikacje w języku efektów uczenia się wypracowane dla przemysłu mody i innowacyjnych tekstyliów

---

<sup>1</sup> Raport „Opracowanie kompetencji...” dostęp: <http://www.modakompetencje.prywatni.com.pl/wp-content/uploads/2017/01/Rekomendacje-zmian-rozwi%C4%85za%C5%84-w-obszarze-edukacji-do-2027.pdf>

Nazwa kwalifikacji	Jednostki efektów kształcenia
Projektowanie i wytwarzanie prostych wyrobów odzieżowych	Projektowanie prostych wyrobów odzieżowych Wykonywanie prostych wyrobów odzieżowych
Wytwarzanie i wykańczanie wyrobów włókienniczych	Obsługiwanie maszyn do wytwarzania liniowych wyrobów włókienniczych Obsługiwanie maszyn do wytwarzania płaskich wyrobów włókienniczych Przygotowanie surowców i wyrobów włókienniczych do procesu wykańczania Obsługiwanie maszyn do wykańczania wyrobów włókienniczych
Wykonywanie, naprawa i renowacja wyrobów kaletniczych	Wykonywanie wyrobów kaletniczych Wykonywanie napraw i renowacji wyrobów kaletniczych
Wytwarzanie obuwia	Wykonywanie elementów obuwia Wykonywanie montażu obuwia
Wyprawianie skór	Przygotowanie surowca skórzanego Garbowanie i wykańczanie skór Wykonywanie renowacji wyrobów skórzanych
Wykonywanie, naprawa i renowacja wyrobów kuśnierskich	Wykonywanie wyrobów kuśnierskich Wykonywanie napraw, przeróbek i renowacji wyrobów kuśnierskich
Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	Projektowanie wyrobów odzieżowych Wykonywanie wyrobów odzieżowych

Wytwarzanie, konserwacja i renowacja rękodzielniczych wyrobów włókienniczych	Wykonywanie rękodzielniczych wyrobów tkanych i haftowanych Wykonywanie rękodzielniczych wyrobów dzianych i koronkarskich Wykonywanie konserwacji i renowacji włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	Organizowanie procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych Organizowanie działań związanych z marketingiem oraz sprzedażą wyrobów odzieżowych
Nadzorowanie procesów wytwarzania i wykańczania wyrobów włókienniczych	Badanie parametrów surowców i wyrobów włókienniczych Opracowywanie dokumentacji wyrobów włókienniczych Nadzorowanie procesów wytwarzania i wykańczania wyrobów włókienniczych
Projektowanie i organizacja procesów wytwarzania włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	Badanie parametrów surowców i wyrobów włókienniczych Projektowanie włókienniczych wyrobów dekoracyjnych oraz planowanie procesów ich wytwarzania Organizowanie i kontrolowanie procesów wytwarzania włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
Organizacja i prowadzenie procesów wytwarzania wyrobów skórzanych	Określanie właściwości materiałów stosowanych w produkcji wyrobów skórzanych Sporządzanie dokumentacji techniczno-technologicznej wyrobu skórzanego Kierowanie procesami wytwarzania wyrobów skórzanych
Organizacja i prowadzenie procesów wytwarzania obuwia	Badanie właściwości materiałów stosowanych w procesie produkcji obuwia Planowanie i nadzorowanie procesu produkcji obuwia Przygotowanie procesu wyprawy skór

Organizacja i prowadzenie procesu wyprawy skór	Przygotowywanie zestawów technologicznych
	Określanie jakości skór

	3) wykonywania operacji związanych z montażem i wykańczaniem obuwia.
Garbarz skór	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) wykonywania czynności związanych z konserwacją, magazynowaniem oraz dobieraniem skór surowych i półproduktów skórzanych w partie produkcyjne,</li> <li>2) sporządzania kąpeli roboczych i zestawów wykańczalniczych stosowanych w procesie wyprawy skór,</li> <li>3) wykonywania operacji technologicznych związanych z procesem wyprawy skór,</li> <li>4) wykonywania renowacji skór wyprawionych i wyrobów skórzanych.</li> </ol>
Krawiec	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) konstruowania i modelowania wyrobów odzieżowych,</li> <li>2) dobierania materiałów i dodatków do wyrobów odzieżowych,</li> <li>3) obsługiwanie maszyn i urządzeń stosowanych podczas wytwarzania wyrobów odzieżowych,</li> <li>4) wytwarzania wyrobów odzieżowych.</li> </ol>
Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) przygotowywania surowców i półproduktów do wytwarzania rękodzielniczych wyrobów włókienniczych,</li> <li>2) obsługiwanie maszyn i urządzeń stosowanych do ręcznego wytwarzania wyrobów włókienniczych,</li> <li>3) wytwarzania i wykańczania rękodzielniczych wyrobów włókienniczych,</li> <li>4) wykonywania prac związanych z konserwacją i renowacją włókienniczych wyrobów dekoracyjnych.</li> </ol>
Technik włókiennik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) przygotowywania surowców i półproduktów do procesu wytwarzania i wykańczania wyrobów włókienniczych,</li> <li>2) obsługiwanie maszyn i urządzeń stosowanych w procesie wytwarzania i wykańczania wyrobów włókienniczych,</li> <li>3) wytwarzania wyrobów włókienniczych,</li> <li>4) wykańczania wyrobów włókienniczych,</li> <li>5) nadzorowania procesów wytwarzania i wykańczania wyrobów włókienniczych.</li> </ol>
Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) wykonywania projektów wyrobów włókienniczych dekoracyjnych,</li> <li>2) sporządzania dokumentacji technicznej włókienniczych wyrobów dekoracyjnych,</li> <li>3) wytwarzania i wykańczania włókienniczych wyrobów dekoracyjnych,</li> <li>4) wykonywania prac związanych z konserwacją i renowacją włókienniczych wyrobów dekoracyjnych.</li> </ol>
Technik technologii wyrobów skórzanych	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) dobierania surowców i materiałów do wykonania wyrobów skórzanych,</li> <li>2) sporządzania dokumentacji technicznej i technologicznej,</li> <li>3) obsługiwanie maszyn i urządzeń stosowanych w procesie produkcyjnym,</li> </ol>

Uczestnicy badania zgodzili się, że poniższe kompetencje (specyficzne dla sektora) są kluczowe dla przedsiębiorców:

- umiejętność obsługi nowoczesnych maszyn i systemów,
- umiejętność zarządzania zautomatyzowaną produkcją,
- umiejętność wdrażania w procesach projektowania i produkcji nowych rozwiązań i technologii,
- umiejętność stosowania nowoczesnych technologii (np. technologii projektowania 3D, wykorzystania avatarów i skanarów, stosowania narzędzi opartych na algorytmach sztucznej inteligencji),
- wiedza dotycząca nowych kanałów dotarcia do klienta, sposobów prezentacji wyrobów opartych na technologiach cyfrowych, w tym wirtualnej rzeczywistości,
- wiedza dotycząca nowych materiałów, ich właściwości, możliwości zastosowania, zasad łączenia różnych materiałów,
- umiejętność przeprowadzania pomiarów i analiz ciała ludzkiego, w tym również z wykorzystaniem nowoczesnych technologii,
- umiejętność identyfikowania potrzeb i gustów klienta,
- wiedza na temat zasad zrównoważonego projektowania i produkcji, w tym wiedza dotycząca zrównoważonych materiałów i dodatków, umiejętność ich stosowania i łączenia.

Wśród kompetencji społecznych wymieniono:

- umiejętność dostosowywania się do zmieniających się warunków pracy lub zakresu obowiązków,
- gotowość do podnoszenia własnych kompetencji,
- umiejętność dzielenia się swoim doświadczeniem i przyuczania innych osób do wykonywania zadań zawodowych,
- umiejętności manualne,
- umiejętności analityczne,
- umiejętność rozwiązywania problemów,
- umiejętność pracy w grupie,
- umiejętności matematyczne i techniczne,

Coraz większe znaczenie mają kompetencje cyfrowe oraz te związane z proekologicznym podejściem do środowiska.

## 5. Deficyty kadrowe

Z analizy przeprowadzonych badań, omówionych na wstępie do tej części FGI, które dotyczyły przemysłu odzieżowego wynika, że wiele przedsiębiorstw branży boryka się z deficytami pracownikami

– głównie dotyczy to stanowisk istotnych w procesie produkcyjnym. Co ciekawe, popyt na pracowników nie różnicował się w zależności od lokalizacji firmy – zarówno firmy z obszarów miejskich, jak i wiejskich zgłaszały zapotrzebowanie na pracowników. Duże znaczenie miała natomiast wielkość firmy – każde przedsiębiorstwo zaklasyfikowane jako duże w przeciągu roku zgłosiło deficyty pracowników, w grupie mikro podmiotów taki deficyt zgłaszała co trzecia firma. Znacząco większy popyt na pracowników zgłaszały firmy o zasięgu krajowym i międzynarodowym, w porównaniu do firm o zasięgu lokalnym.

Tym samym na podstawie przedstawionych badań można wnioskować, że przedsiębiorstwa branży włókienniczej mają duże problemy z dotarciem i pozyskaniem odpowiedniego potencjału roboczego. Największe luki dotyczyły umiejętności wymaganych na stanowiskach obsługiwanych przez szwaczki (58,9% wskazań). Prawie co piąty przedstawiciel firm wskazywał na luki kompetencyjne wśród dziewiarzy. Choć respondenci wskazywali również braki kompetencji w pozostałych deficytowych zawodach utrzymywały się one na dużo niższym poziomie: wśród prasowaczek i operatorów maszyn przędzalniczych, zgrzeblarskich czy pasmanteryjnych, odsetek wskazań dla każdego wyniósł 6,3%. Respondenci byli najmniej krytyczni wobec pracy tkaczy, konstruktorów odzieży, projektantów – dla przedstawicieli tych zawodów odsetek wskazań wyniósł 4%.

### **Próba zdefiniowania przyczyn deficytów kadrowych**

Badania przedsiębiorstw branży włókienniczej w województwie łódzkim wskazują, że w roku 2017 główną przyczyną deficytów na kluczowych stanowiskach było brak chęci podjęcia pracy. Ponad połowa respondentów wskazywała, że sytuacja na rynku pracy sprzyja swobodnym wyborom pracowników, którzy mają coraz to większe oczekiwania finansowe. Ponadto wskazywano na braki kompetencyjne osób, które mogłyby być potencjalnie zatrudnione w przemyśle włókienniczym (ponad 45% wskazań).

W tych samych badaniach, kiedy to szczegółowo przeanalizowano braki kompetencyjne. Przedstawiciele przedsiębiorstw najczęściej wskazywali na brak umiejętności szycia (ponad 30%), kolejno deficyty umiejętności dotyczyły obsługi i naprawy maszyn (27,4%). Wskazywane braki najczęściej tłumaczone były brakiem doświadczenia i według 13% respondentów wynikają one z niezyskania przez pracowników wykształcenia na kierunku włókienniczym. Brak doświadczenia według respondentów najczęściej dotyczył zawodu dziewiarzy i szwaczki, który w połączeniu z niebranżowym wykształceniem skutkowało niedysponowaniem podstawową wiedzą z zakresu włókiennictwa. Dodatkowo oprócz umiejętności twardych, autorzy badania uwzględnili kompetencje miękkie wśród pracowników branży włókienniczej. Badani wskazując na deficyty w tej kategorii umiejętności głównie wskazywali na problemy motywacyjne, związane z brakiem chęci do pracy (prawie co piąty przedstawiciel przedsiębiorstw włókienniczych), marginalnie wskazywano również na kłopoty z organizacją pracy (blisko 5% wskazań). Kompetencje miękkie okazały się głównie słabością szwaczek oraz konstruktorów odzieży.

Uczestnicy badania potwierdzili sytuację w sektorze. Mimo ofert pracy nie łatwo jest znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Trudno jest także znaleźć absolwentów szkół branżowych i techników chcących podjąć pracę w branży odzieżowej. Jedną z przyczyn może być mała liczba osób zdających egzaminy. Potwierdza to zestawienie danych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej

Tabela 3 Liczba osób przystępująca do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodach,

Nazwa kwalifikacji	01/02 2021	06/07 2021	01/02 2022	06/07 2022
A.07 Wykonywanie, naprawa i renowacja wyrobów kaletniczych	-	1	-	-
A.12 Wykonywanie usług krawieckich		1		
AU.03 Projektowanie i wytwarzanie prostych wyrobów odzieżowych	-		-	4
AU.07 Wytwarzanie i wykańczanie wyrobów włókienniczych	-	4	-	-
AU.09 Wykonywanie, naprawa i renowacja wyrobów kaletniczych	-	8	-	-
AU.14 Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	215	559	14	2
AU.18 Wykonywanie, naprawa i renowacja wyrobów kaletniczych	-	5	-	-
AU.42 Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	338	33	-	37
AU.44 Nadzorowanie procesów wytwarzania i wykańczania wyrobów włókienniczych	-	-	3	-
AU.45 Projektowanie i organizacja procesów wytwarzania włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	-	-	4	-
MOD.02 Wykonywanie i renowacja wyrobów kaletniczych	-	-	12	2
MOD.03 Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	-	55	195	1189
MOD.05 Wytwarzanie obuwia	-	-	-	10
MOD.06 Wytwarzanie i wykończanie wyrobów włókienniczych	-	-	-	3

MOD.07 Wykonywanie prostych wyrobów odzieżowych	-	-	-	3
MOD.08 Wytwarzanie, konserwacja i renowacja rękodzielniczych wyrobów włókienniczych	-	5	-	11
MOD.11 Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	-	23	39	28

Źródło: Centralna Komisja Egzaminacyjna

### Sposoby radzenia sobie z problemem deficytów pracowniczych

Pracodawcy muszą radzić sobie z problemami deficytu kadrowego. Badania, a także opinie uczestników FGI, wykazały, że pracodawcy najczęściej rozwiązując problem deficytów decydują się na zatrudnienie osób, która nie są w pełni kompetentne do wykonywania zawodu (brak wykształcenia kierunkowego, doświadczenia, umiejętności) i decydują się na przyuczenie jej do zawodu. Sektor mikroprzedsiębiorstw, blisko jedna trzecia badanych, przy braku możliwości zatrudnienia osoby z zewnątrz do obsługi deficytowych stanowisk pracy, angażuje osoby zarządzające – najczęściej korzysta ze wsparcia samych właścicieli firm. Nieliczne firmy decydują się na zgłoszenie oferty wolnych wakatów do urzędów pracy. Co szóste z przedsiębiorstw angażuje do pracy osoby z państw spoza Unii Europejskiej (głównie Ukrainą). Brak kadry stanowi kluczowy dla rozwoju przedsiębiorstw, co ósmy respondent przyznawał, że brak obsadzonych stanowisk pracy może prowadzić do ograniczenia zakresu działalności przedsiębiorstw. W dłuższej perspektywie jest to poważna bariera do rozwoju całego sektora. Potwierdzają to w dyskusji uczestnicy FGI.

## 6. Szanse i zagrożenia dla przemysłu tekstylno-odzieżowego

W czasie ostatniej części dyskusji grupowej uczestnicy rozmawiali o zagrożeniach i szansach dla branży w kontekście oczekiwań kwalifikacyjno-kompetencyjnych. Uczestnicy nie opracowywali analizy SWOT, a jedynie dyskutowali o tym, co stanowi zagrożenie dla branży, a co szansę, biorąc pod uwagę zarówno kompetencje i kwalifikacje osób wchodzących na rynek pracy, jak i już na nim będących.

### Zagrożenia

Analizując problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników uczestnicy FGI zwrócili uwagę na wysoką konkurencyjność innych kierunków, co może pogłębiać deficyt zawodów kluczowych dla branży. Po części spowodowane jest to postrzeganiem samej branży jako mało atrakcyjnej, mimo zmian, które od lat w niej zachodzą.

Oprócz systemu edukacji niesprzyjającym elementem w rozwoju branży jest również sytuacja demograficzna, która nie do końca daje się zniwelować przez zatrudnienie imigrantów. Uczestnicy zwrócili także uwagę na niskie kompetencje społeczne pracowników branży - słabnąca motywacja,



niechęć do pracy, co jest dodatkowo wzmacniane przez stosunkowo łatwy dostęp do transferów socjalnych. Kluczowym zagrożeniem jest również duża konkurencja na rynku odzieżowym - mamy do czynienia z ogromnym napływem wyrobów odzieżowych i tekstylnych spoza krajów Unii Europejskiej (głównie Chiny, Indie oraz inne kraje azjatyckie), które wiodą prym w nowatorskich i zaawansowanych rozwiązaniach oraz są konkurencyjne cenowo.

Zagrożeniem, ale bardziej na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw, jest zmiana podejścia do środowiska naturalnego, wykorzystania zasobów, utylizacji odpadów, a także do korzystania z produktów odzieżowych. Na to także zwracali uwagę uczestnicy FGI. To potencjalne zagrożenie może jednak, przy odpowiednim podejściu i wykorzystaniu odpowiednich kompetencji, stać się szansą dla sektora.

### **Szanse**

Niewątpliwą szansą na dalszy rozwój branży oparty na odpowiednich kompetencjach absolwentów wchodzących na rynek pracy jest istniejąca już dobrze rozwinięta infrastruktura, która mogłaby być wykorzystana na potrzeby nowatorskiego kształcenia kadry specjalistów w szkołach branżowych, technikach i szkołach wyższych. Dalsza promocja, zmiany w systemie edukacyjnych oraz poprawa warunków pracy mogłyby się przyczynić do wykorzystania bardzo wysokiego poziomu kapitału ludzkiego, co przyczyniłoby się do wzrostu innowacyjności branży.

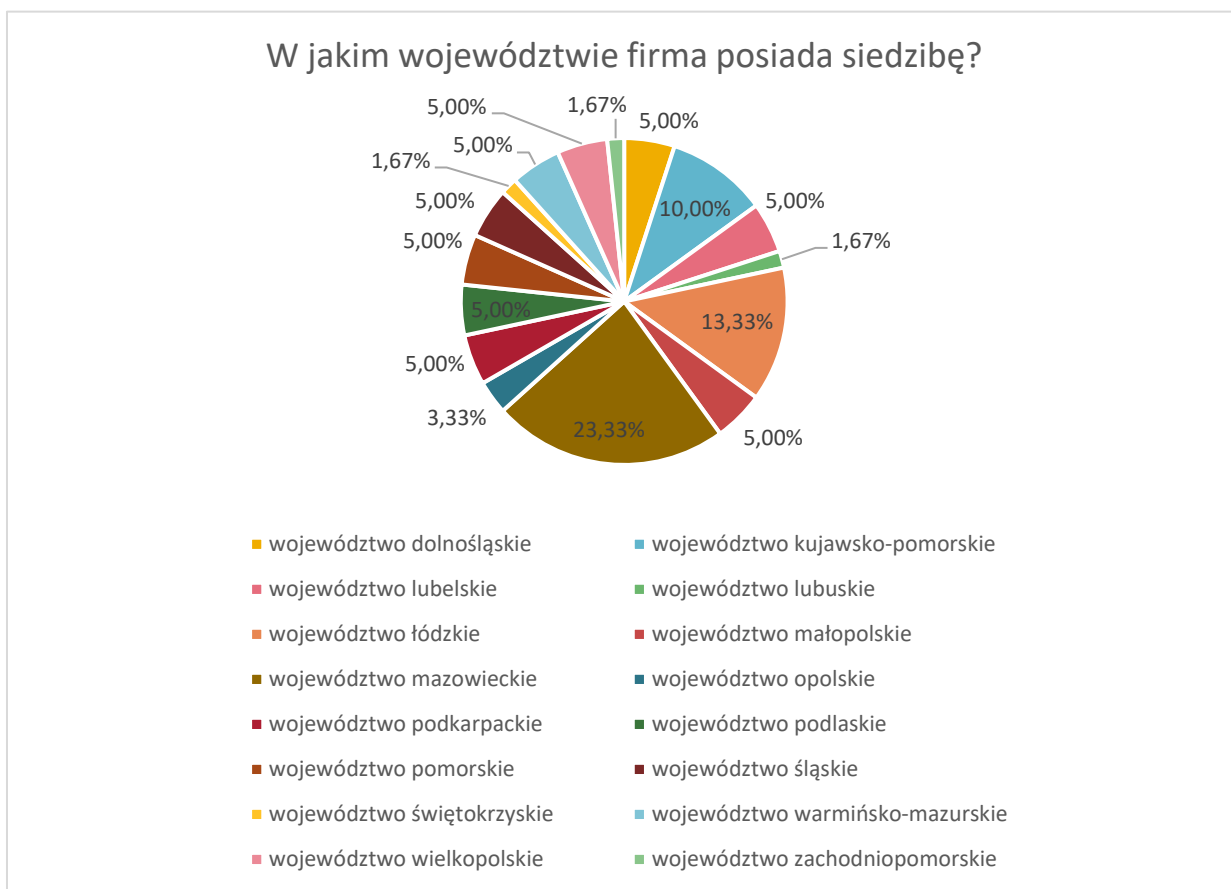
W opinii uczestników spotkania w zakresie promocji i rozwoju ogromną szansę dają osiągnięcia projektantów na wystawach międzynarodowych. Natomiast w kwestii produkcji jako szansa jawi się wprowadzanie innowacyjnych technologii opartych na maszynach cyfrowych, jak również nowego asortymentu, który wymaga zaawansowanej techniki, a także proekologiczne nastawienie przedsiębiorców, wykorzystywanie na szerszą skalę kompetencji cyfrowych oraz tych związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym.

## **7. Wyniki badania CAWI/ CATI**

W ankiecie wzięło udział 120 przedsiębiorstw. Część odpowiedziała ankietę internetową (badanie CAWI), część była ankietowana telefonicznie (66 firm).

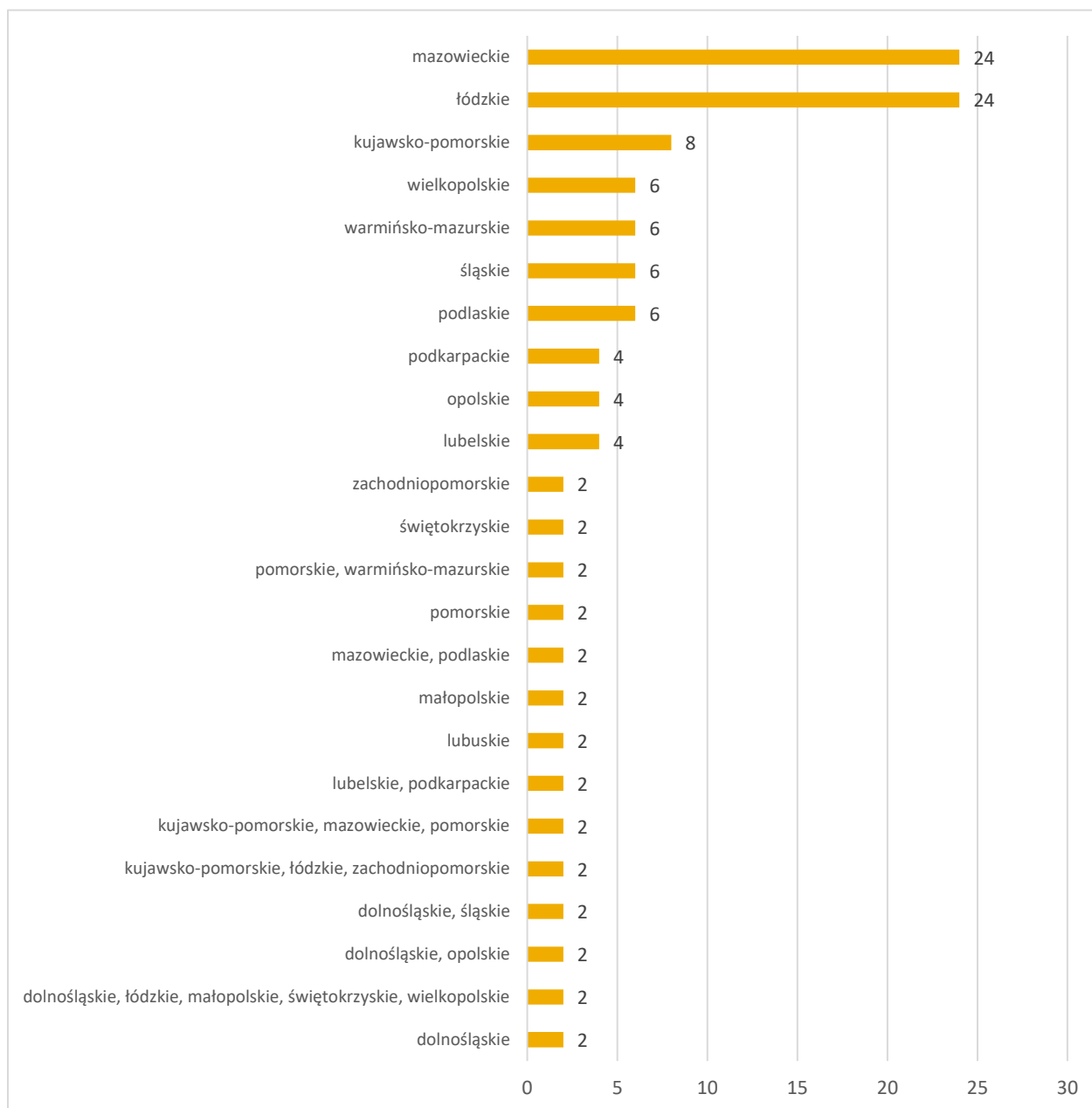
Ankietowane firmy miały swoje siedziby we wszystkich województwach. Rozkład pokazuje wykres 1. Firmy były także proszone o odpowiedź na pytanie, w jakim województwie prowadzą swoją działalność. Część firm miała swoje zakłady w więcej niż w jednym województwie.

Wykres 1. W jakim województwie firma posiada siedzibę?



N=120

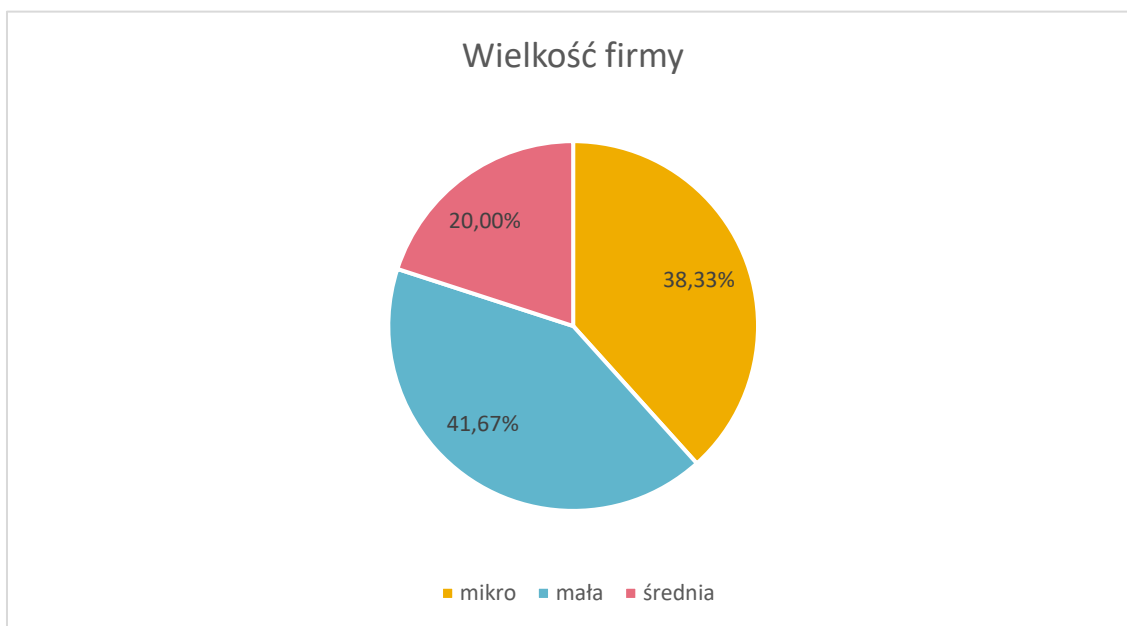
**Wykres 2. W jakich województwach mieszczą zakłady produkcyjne?**



N=120

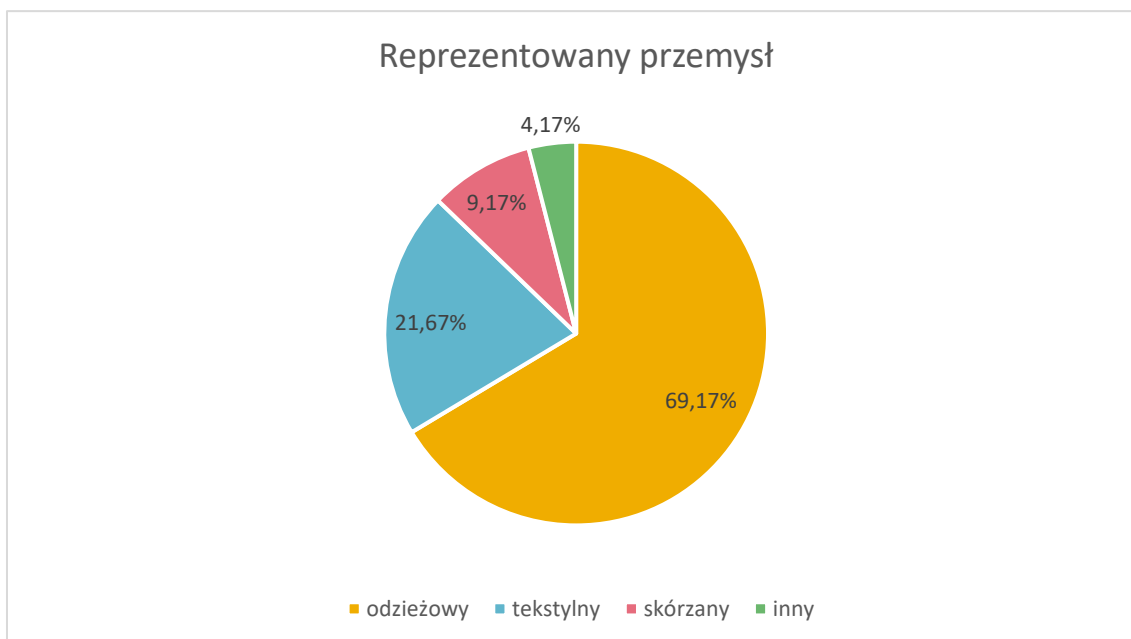
Wśród odpowiadających na ankietę przeważały firmy małe i mikro stanowiąc razem 80 % wszystkich respondentów. Odpowiada to strukturze branży. Mikro i średnich firm działa w sektorze 98%, a średnich niecałe 1,5%<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Dane GUS, baza regon firmy prowadzące działalności, stan na 30.06.2023 <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/kwartalna-informacja-o-podmiotach-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-rok-2023,7,13.html>

**Wykres 3. Wielkość firmy.**

N=120

Respondenci reprezentowali wszystkie branże, które obejmuje Sektorowa Rada Kompetencji Moda i Innowacyjne Tekstylna. Przeważali reprezentanci przemysłu odzieżowego (69,17%). Co także jest odzwierciedleniem struktury firm w sektorze. W branży odzieżowej działalność prowadzi 62% firm, w tekstylnej 25%, a w skórzanej 13%<sup>3</sup>.

**Wykres 4. Reprezentowana branża.**

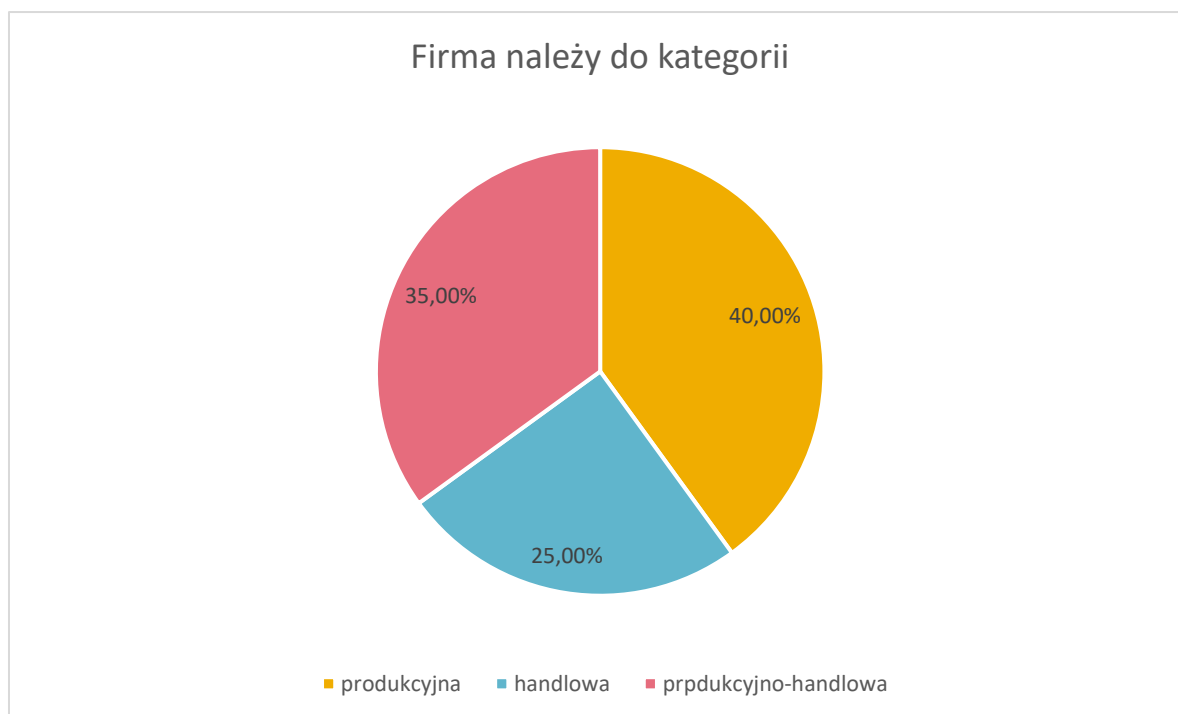
N=120

---

<sup>3</sup> Tamże.

W badaniu uczestniczyły firmy produkcyjne, handlowe i produkcyjno-handlowe. Ich udział procentowy w odpowiedziach pokazuje wykres 5.

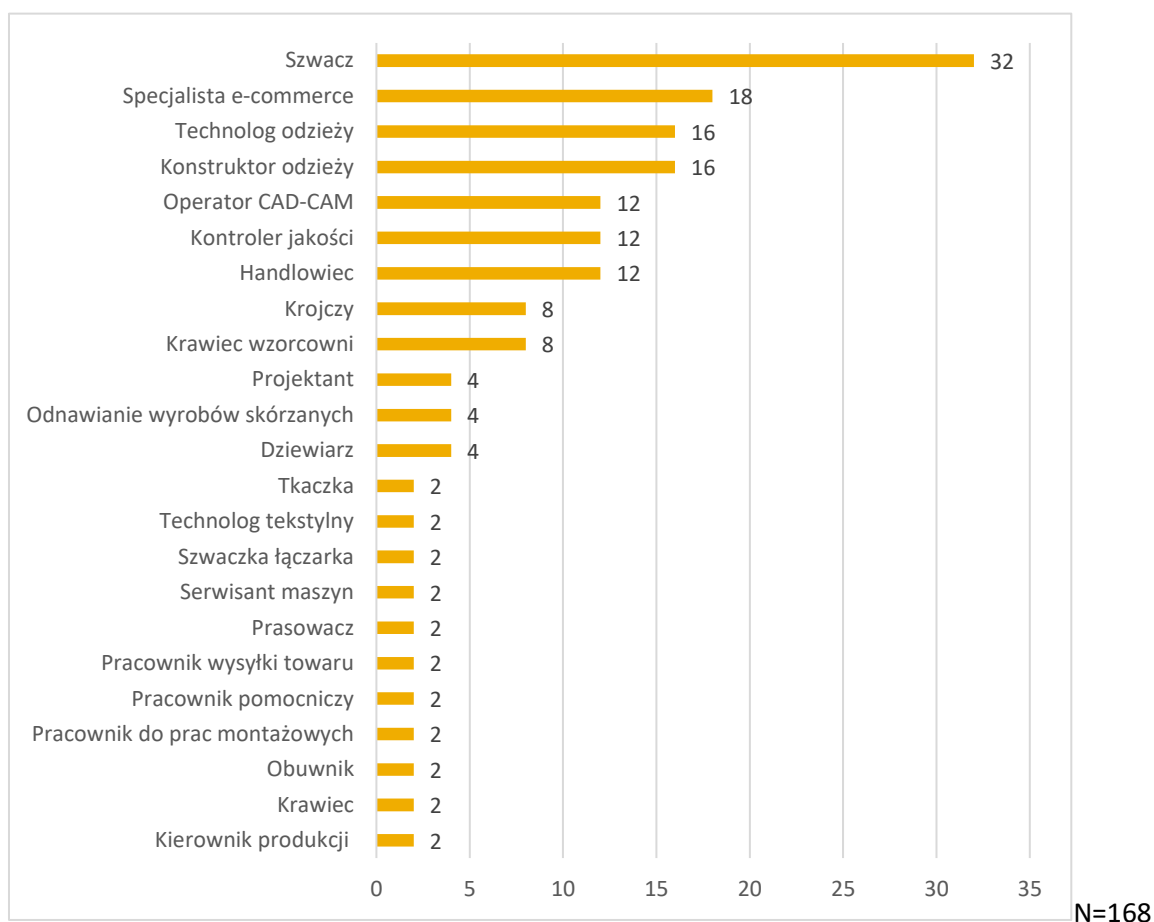
**Wykres 5. Kategoria firmy.**



N=120

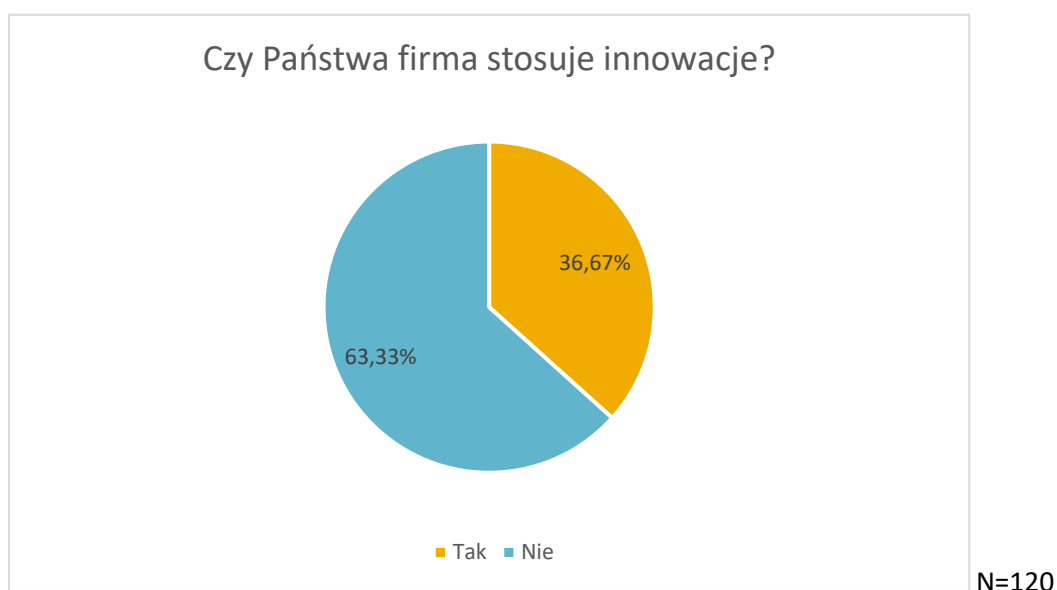
W kolejnej części ankiety respondenci byli pytani o potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe. Wśród zawodów najbardziej deficytowych przedsiębiorstwa wymieniały szwaczki/szwaczy (32 odpowiedzi), a na drugim miejscu specjaliści e-commerce 18 wskazań. W przypadku szwaczek przyczyn dużego zapotrzebowania można upatrywać w tym, że jest to zawód bardzo poszukiwany, w którym następuje dość szybka rotacja.

**Wykres 6. Które zawody są najbardziej deficytowe w Państwa firmie**



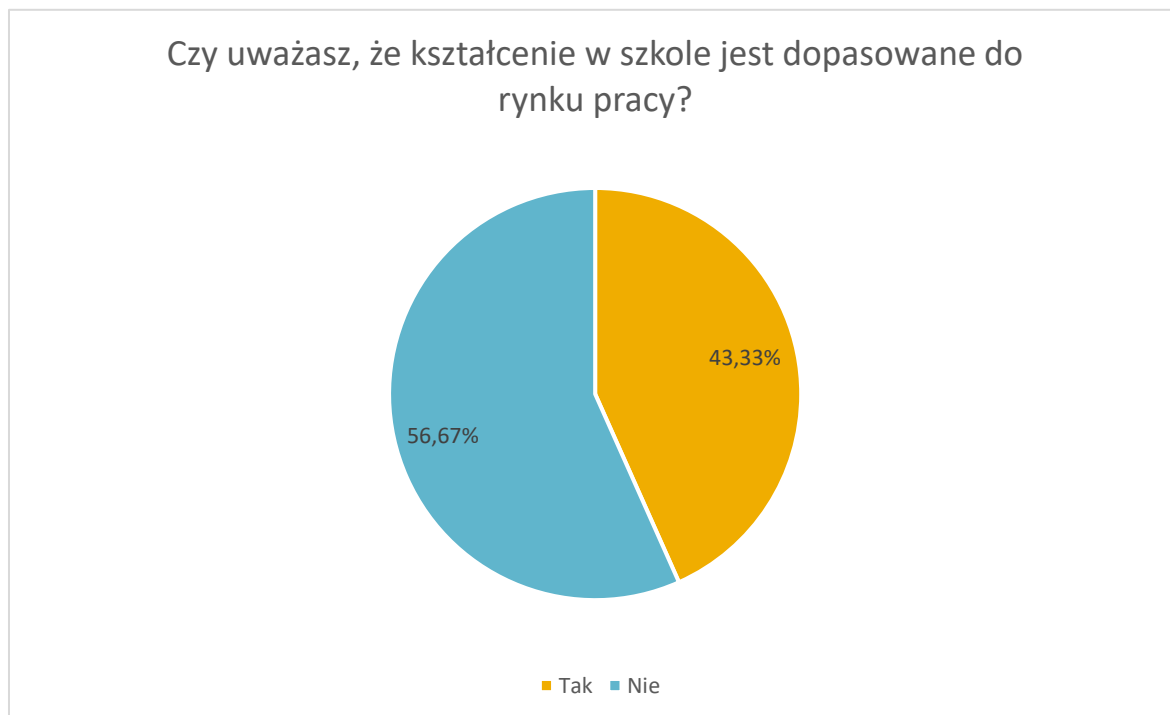
Wykres 7 pokazuje rozkład odpowiedzi na pytanie, czy firma stosuje innowacje. Zdecydowana większość firm oceniła, że nie stosuje innowacji. Warto tu jedną zwrócić uwagę na definicję „innowacji” i na to, że część firm nie określa innowacją zmian wprowadzanych na poziomie przedsiębiorstwa.

**Wykres 7. Czy Państwa firma stosuje innowacje?**



Ciekawy rozkład odpowiedzi pokazuje wykres 8 z odpowiedziami na pytanie, czy kształcenie w szkole jest dopasowane do rynku pracy. Większość – 56,67% potwierdziło, że w ich opinii nie jest dopasowane. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że badanie nie dotyczyło tylko kwalifikacji absolwentów szkół branżowych i techników i część pracodawców mogło ich nie zatrudniać w ostatnim czasie.

**Wykres 8. Czy w Państwa opinii kształcenie w szkole jest dopasowane do rynku pracy?**



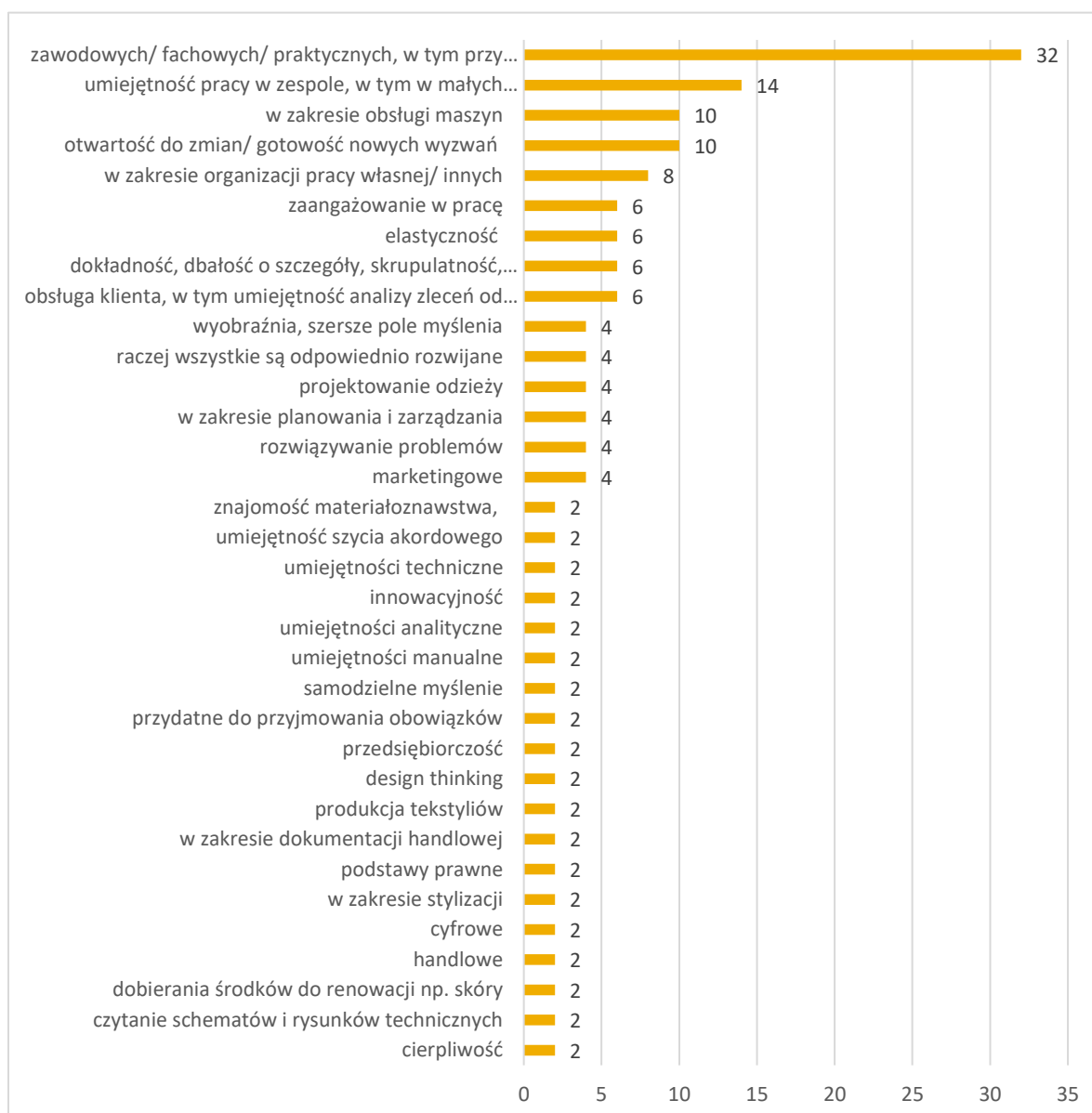
N=120

Kontynuując tematykę kształcenia respondenci, w pytaniu otwartym, określali na jakie kompetencje szkoły powinny kłaść większy nacisk. Wymieniano kompetencje zarówno zawodowe, jak i społeczne.

Poniżej najczęściej pojawiające się odpowiedzi:

- w zakresie organizacji pracy własnej/ innych
- otwartość do zmian/ gotowość nowych wyzwań
- w zakresie obsługi maszyn
- umiejętność pracy w zespole, w tym w małych multidyscyplinarnych zespołach
- zawodowych/ fachowych/ praktycznych, w tym przy oprogramowaniu, na którym pracują firmy obecnie

**Wykres 9. Jakie kompetencje powinny być rozwijane w szkole w większym zakresie?**



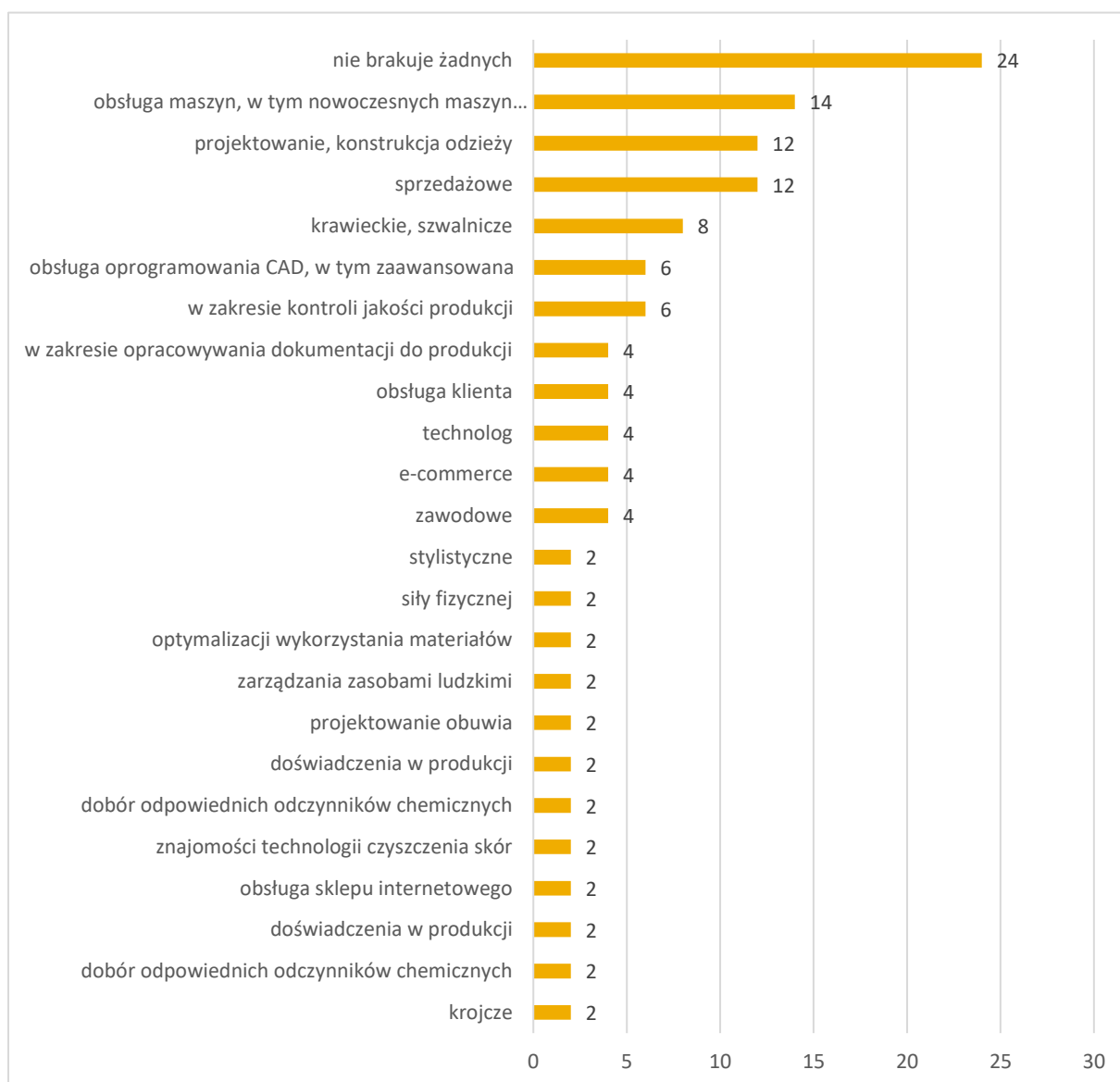
N=160

Przechodząc do pytań związanych z bezpośrednim zapotrzebowaniem przedsiębiorców na kwalifikacje pytano respondentów, jakich kwalifikacji najbardziej brakuje w ich firmach. Pytanie było otwarte, pozwalające uwzględnić jedną bądź kilka kompetencji. Odpowiadający przedstawiciele firm wymieniali najczęściej poniższe kwalifikacje:

- w zakresie kontroli jakości produkcji
- obsługa oprogramowania CAD, w tym zaawansowana
- krawieckie, szwalnicze
- sprzedażowe
- projektowanie, konstrukcja odzieży
- obsługa maszyn, w tym nowoczesnych maszyn szwalniczych, guzikarek



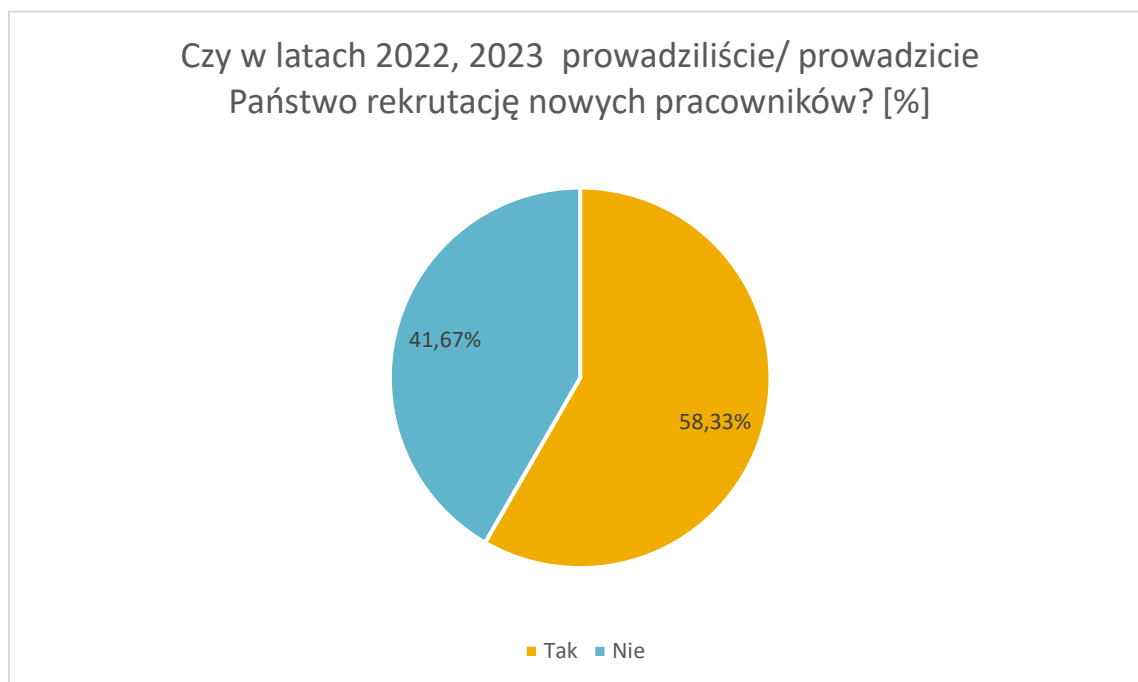
**Wykres 10. Jakich kwalifikacji najbardziej brakuje aktualnie w Państwa firmie?**



N=126

Wśród odpowiedzi pojawiała się także informacja, że nie brakuje w firmie żadnych kwalifikacji (24 odpowiedzi)

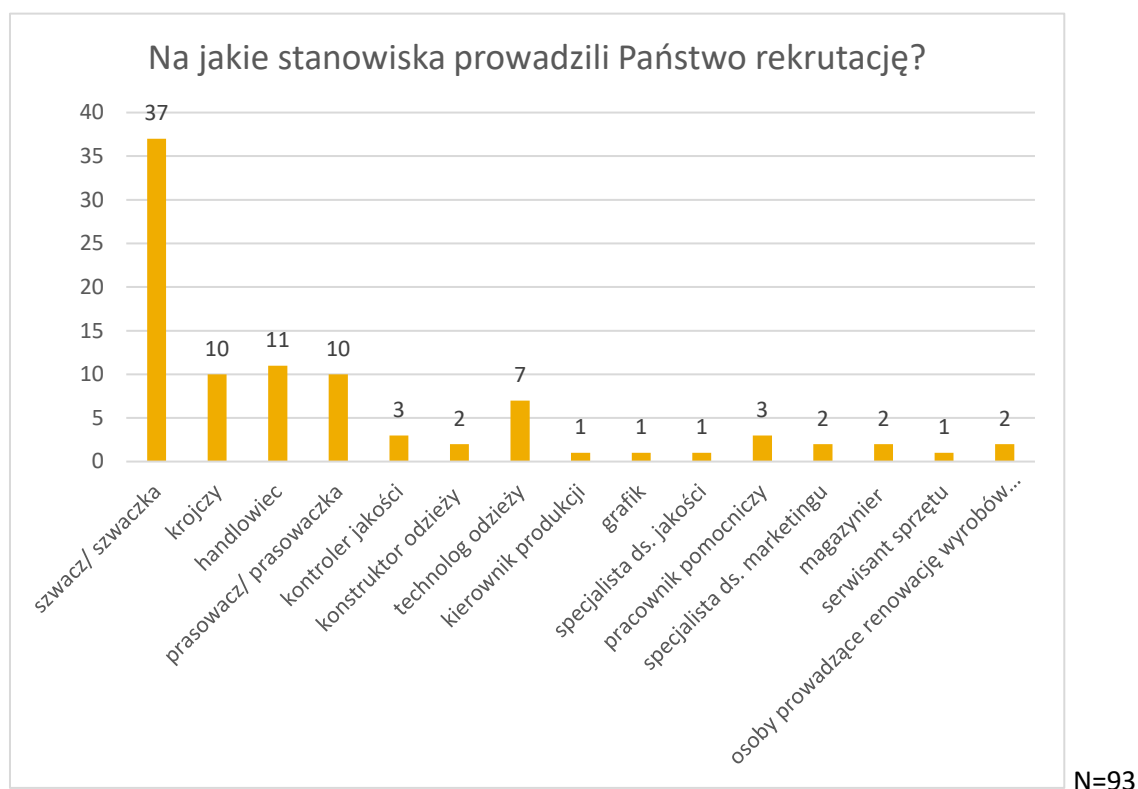
Kolejne pytanie dotyczyło prowadzenia rekrutacji przez przedsiębiorstwa. Wykres 11 pokazuje rozkład odpowiedzi.

**Wykres 11. Czy w latach 2022 i 2023 prowadziliście Państwo rekrutację nowych pracowników?**

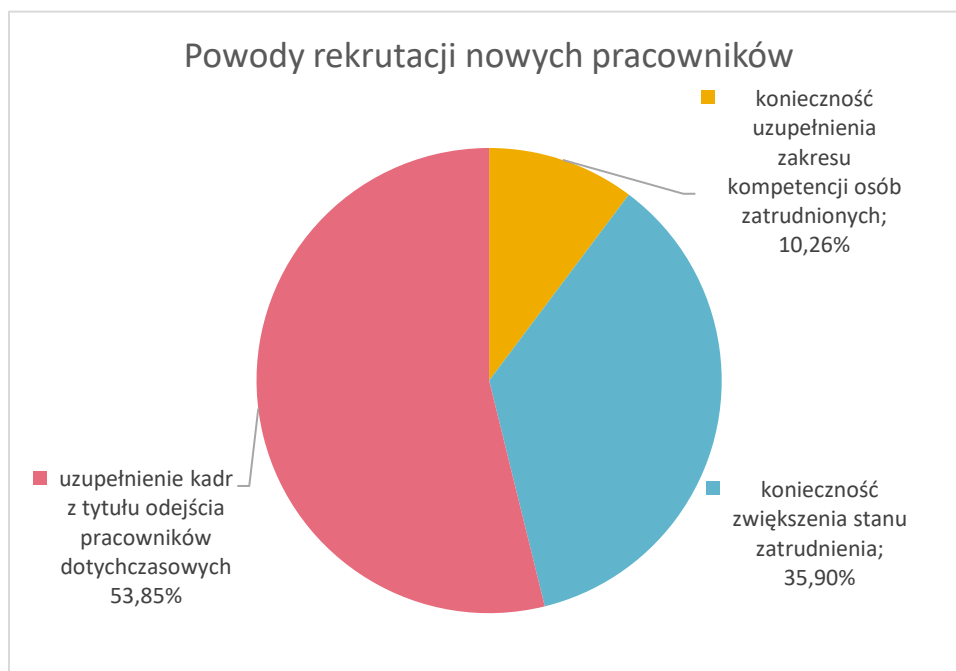
N=120

Większość firm (58,33%) prowadziła rekrutację. Wśród wymienianych stanowisk znalazły się takie stanowiska jak szwaczka, krojczy, kontroler jakości. Szczegółowe dane pokazuje wykres 10.

Wykres 12. Stanowiska na jakie rekrutowały firmy



Rekrutację prowadzono przede wszystkim (53,85%) ze względu na konieczność uzupełnienia stanu kadr ze względu na odejścia pracowników, ale także (35,90% wskazań) ze względu na konieczność zwiększenia stanu zatrudnienia.

**Wykres 13. Powody rekrutacji nowych pracowników**

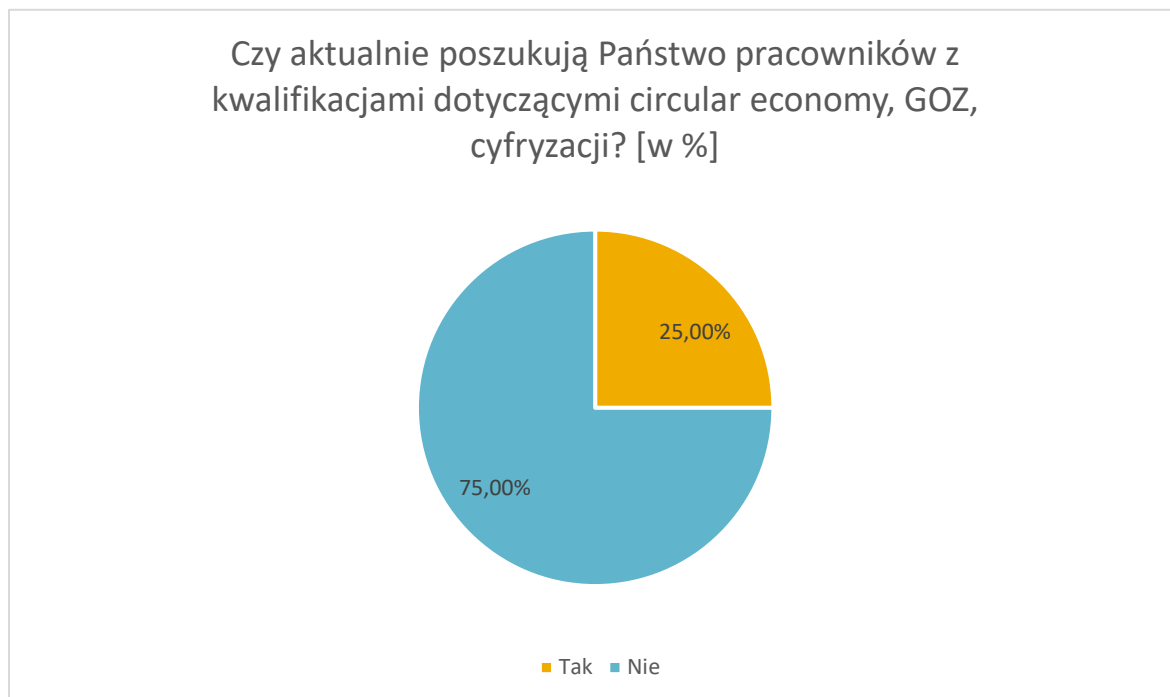
N=78

Respondenci proszeni byli o wskazanie jakich nadal poszukują kompetencji i dla jakich stanowisk. Respondenci wymieniali (pytanie otwarte) przede wszystkim kompetencje społeczne, które są wspólne dla różnych branż. Odpowiadający często nie wskazywali konkretnych stanowisk co może wskazywać, na to, że dana kompetencja potrzebna jest na wielu lub nawet na wszystkich stanowiskach. Poniżej zestawienie najczęściej wymienianych kompetencji.

- Kompetencje sprzedażowe – 8 wskazań
- Zaangażowanie w pracę – 8 wskazań
- Elastyczność, otwartość na zmiany – 11 wskazań
- Kompetencje cyfrowe, w tym obsługa oprogramowania typu CAD – 12 wskazań
- Kompetencje/ kwalifikacje zawodowe – 18 wskazań

W ostatnim pytaniu dotyczącym poszukiwanych kompetencji respondenci odpowiadali na pytanie czy poszukują pracowników z kwalifikacjami dotyczącymi circular economy, GOZ, cyfryzacji. Większość (75%) odpowiedziała, że nie. Można z tego wnioskować, że zagadnienia circular economy i gospodarki obiegu zamkniętego nie są jeszcze bardzo rozpowszechnione w mikro i małych firmach z branży.

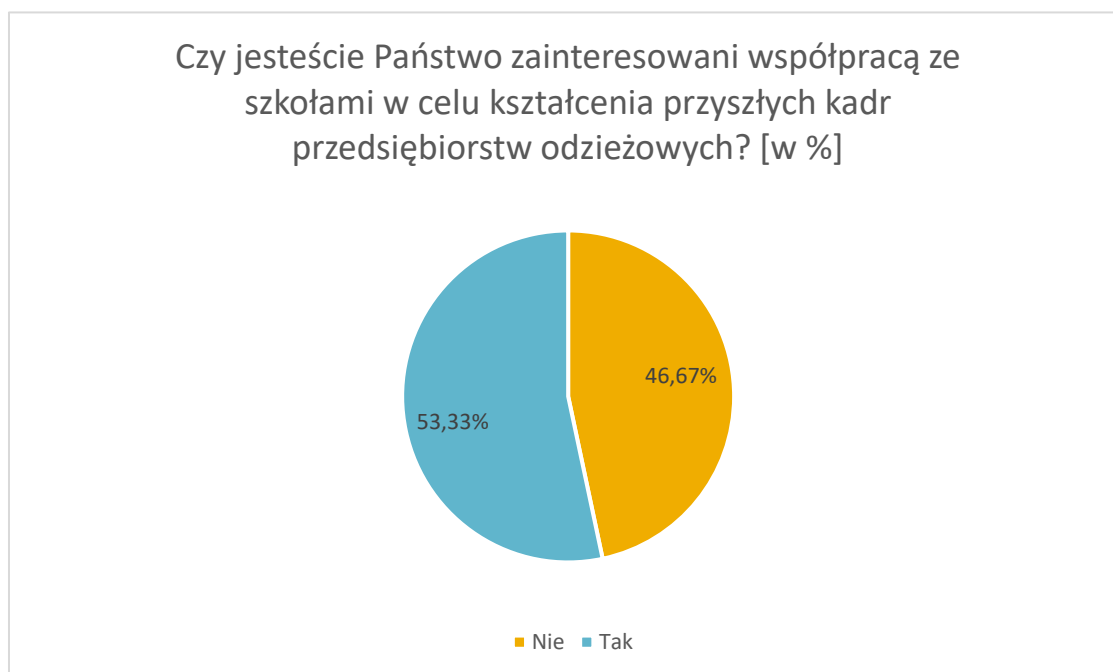
**Wykres 14. Czy aktualnie poszukują Państwo pracowników z kwalifikacjami dotyczącymi circular economy, GOZ, cyfryzacji?**



N=120

Ostatnie pytanie ankiety dotyczyło współpracy ze szkołami i miało pokazać na ile przedsiębiorstwa są zainteresowane współpracą. Odpowiedzi rozkładały się prawie po równo (64% jest zainteresowanych współpracą). Widać z tego, że firmy widzą potrzebę współpracy w celu lepszego dopasowania kompetencyjno-kwalifikacyjnego absolwentów do swoich potrzeb. A szerzej do potrzeb sektora.

**Wykres 15. Czy jesteście Państwo zainteresowani współpracą ze szkołami w celu kształcenia przyszłych kadr przedsiębiorstw odzieżowych?**



N=120

## 8. Wnioski z badania

W przeprowadzonym badaniu identyfikowano potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe na rynku pracy w branży tekstylno-odzieżowej.

1. Ponad połowa badanych prowadziło w obecnym i poprzednim roku rekrutację. Najczęściej powodem prowadzenia rekrutacji było uzupełnienie zespołu pracowników z powodu rotacji. Rotacja jest szczególnie widoczna na stanowiskach bezpośrednio produkcyjnych. Jedną z przyczyn może być wysokość oferowanych wynagrodzeń.
2. Wiele przedsiębiorstw branży boryka się z deficytami pracownikami – głównie dotyczy to stanowisk istotnych w procesie produkcyjnym (szwaczy/szwaczek, krojących itp.). Popyt na pracowników nie różnicował się w zależności od lokalizacji firmy.
3. Według uczestników badania poniższe specyficzne dla sektora kompetencje są kluczowe dla funkcjonowania przedsiębiorstw:
  - umiejętność obsługi nowoczesnych maszyn i systemów,
  - umiejętność zarządzania zautomatyzowaną produkcją,
  - umiejętność wdrażania w procesach projektowania i produkcji nowych rozwiązań i technologii,
  - umiejętność stosowania nowoczesnych technologii (np. technologii projektowania 3D, wykorzystania awatarów i skanatorów, stosowania narzędzi opartych na algorytmach sztucznej inteligencji),
  - wiedza dotycząca nowych materiałów, ich właściwości, możliwości zastosowania, zasad łączenia różnych materiałów,
  - umiejętność identyfikowania potrzeb i gustów klienta,
  - wiedza na temat zasad zrównoważonego projektowania i produkcji, w tym wiedza dotycząca zrównoważonych materiałów i dodatków, umiejętność ich stosowania i łączenia.
4. Wśród kompetencji społecznych istotne, według uczestników badania, dla przedsiębiorstw:
  - umiejętność dostosowywania się do zmieniających się warunków pracy lub zakresu obowiązków,
  - gotowość do podnoszenia własnych kompetencji,
  - umiejętności manualne,
  - umiejętności analityczne,
  - umiejętność rozwiązywania problemów,
  - umiejętność pracy w grupie.
5. Ponad połowa respondentów oceniła, że nie stosuje w firmach innowacji. Należy jednak zwrócić uwagę, że pojęcie innowacji jest bardzo różnie rozumiane i część respondentów może nie

kwalifikować jako innowacje wprowadzanie nowych rozwiązań w firmie (innowacje na poziomie własnej firmy).

6. Jedna czwarta badanych poszukuje pracowników z kwalifikacjami dotyczącymi circular economy, GOZ lub cyfryzacji. Analizując poszukiwane przez pracowników zawody i kompetencje będą to najczęściej kwalifikacje cyfrowe (związane z projektowaniem w programach typu CAD/CAM, grafiką).
7. Przedsiębiorcy, którzy brali udział w badaniu byli podzieleni co do opinii na temat jakości kształcenia w szkołach. Ponad połowa uważała, że szkoły nie przygotowują w pełni do pracy w sektorze mody. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że nie wszyscy zatrudniają absolwentów bezpośrednio po szkole. Może mieć to wpływ na taką ocenę. Z oceną kwalifikacji osób po szkołach ma związek kolejne zadane przedsiębiorcom pytanie: Czy jesteście Państwo zainteresowani współpracą ze szkołami w celu kształcenia przyszłych kadr przedsiębiorstw odzieżowych? Odpowiedzi twierdzących było ponad 60%. Brak zainteresowania współpracą ze szkołami wynikać może także z faktu, że np. firmy handlowe nie do końca mogą widzieć potrzebę uczestniczenia w kształceniu specjalistów dla produkcji.
8. Uczestnicy badania widzą duże szanse dla rozwoju sektora. Jedną z nich, opartą na odpowiednich kompetencjach absolwentów wchodzących na rynek pracy, jest istniejąca już dobrze rozwinięta infrastruktura, która może być wykorzystana na potrzeby nowatorskiego kształcenia kadry specjalistów w szkołach branżowych, technikach i szkołach wyższych. Promocja, zmiany w systemie edukacyjnym, a także poprawa warunków pracy mogą przyczynić się do wykorzystania wysokiego poziomu kapitału ludzkiego, co z kolei przyczyni się do wzrostu innowacyjności branży.



## 9. Bibliografia

- *Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Przemysłu Mody (SRK PM)*  
<https://kwalifikacje.edu.pl/sektorowa-rama-kwalifikacji-dla-przemyslu-mody-srk-pm/>  
(dostęp: 04.09.2023)
- Wróblewski J., Socha Z., Pilchowska I., Oleksyn-Wajda A., Wiszowata-Pilic U.. *Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – branża przemysł mody i innowacyjnych tekstyliów. Raport podsumowujący I edycję badań realizowanych w latach 2020–2021*. PARP, Warszawa.  
<https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/BBKL-Moda-i-innowacyjne-tekstyli%207%202022.pdf>
- Kryńska E. (red.) *Raport końcowy „Włókiennictwo przyszłości – analiza rynku pracy w obszarze branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim, Łódź, 2017*.
- Sienna Małgorzata *Współpraca doradców zawodowych, pracodawców ze szkołami w kontekście wyboru przyszłego zawodu o obszarze przemysłu mody i tekstyliów*, Ośrodek Doradztwa Zawodowego, materiały konferencyjne z Konferencji Przemysł Mody i Innowacyjne Tekstyli
- Pater R, Adamczyk P.M, Cherniaiev H., Drzymulska-Derda M., Hofman M., Markowska M., Przywara M., Szwedor K. (2022). *Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Raport 2022*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Podstawy programowe kształcenia w zawodach: Technik stylisty, Garbarz skór, Kaletnik, Krawiec, Kuśnierz, Obuwnik, Operator w przemyśle włókienniczym, Pracownik pomocniczy krawca, Rękodzielnik wyrobów włókienniczych, Technik garbarz, Technik obuwnik, Technik przemysłu mody, Technik technologii wyrobów skórzanych, Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych, Technik włókiennik, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019 r. poz. 991, z późn. zmianami).

## 10. Załącznik

Załącznik 1: Scenariusz FGI

Załącznik 2: Ankieta wykorzystana do wywiadów telefonicznych i badania CAWI

### Załącznik 1

Badanie focusowe zostanie zrealizowane na platformie zoom.

#### Cześć 1

Powitanie uczestników, podziękowanie im za przyjęcie zaproszenia do udziału w badaniu. Przedstawienie się moderatora, Prezentacja projektu, omówienie krótkie celów projektu: Przedstawienie się moderatora.

Przedstawienie się uczestników – każdy z uczestników badania w kilku zdaniach przedstawia się podając m.in. jaką firmę reprezentuje, jak długo związany jest z sektorem.

Ustalenie podstawowych reguł obowiązujące podczas badania focusowego Reguły obowiązujące podczas badań focusowych:

- każdy z uczestników swobodnie może pozostać przy swoich poglądach, przy swoim zdaniu,
- każdy z uczestników ma takie samo prawo zabierania głosu, każdy głos w dyskusji
- jest istotny,
- uczestnicy badania mogą zadawać pytania zarówno moderatorowi, obecnemu ekspertowi jak również innym osobom biorącym udział w badaniu
- wypowiedzi są anonimowe – w raporcie podsumowującym nie będzie można zestawić cytowanych i omawianych wypowiedzi z konkretnymi uczestnikami badania focusowego

#### Część 2

W tej części zidentyfikowane zostaną najważniejsze procesy biznesowych, w których poszukiwane kompetencje i kwalifikacje będą miały zastosowanie. Moderator prezentuje i poddaje pod dyskusję dane pochodzące z przeanalizowanych raportów.

#### Część 3

W kolejnej części spotkania moderator przedstawi uczestnikom wykaz szczegółowych kompetencji przypisanych do każdego z kluczowych procesów w sektorze znajduje się w Raporcie „Kompetencje kluczowe w sektorze Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów” zrealizowanego na potrzeby Rady Sektorowej ds. Kompetencji – Przemysł mody i innowacyjne tekstylia<sup>4</sup>. Na podstawie tego materiału uczestnicy określa najważniejsze specyficzne kompetencje dla branży oraz kompetencje społeczne niezbędne do pracy w firmach.

#### Część 4

W tej części dyskutowane będą problemy z zatrudnieniem pracowników. Celem będzie określenie przyczyn deficytów kadrowych. A także sposobów jakie wykorzystują przedsiębiorstwa, żeby radzić sobie z deficytami.

#### Część 5.

W tej części uczestnicy zostaną poproszeni o przedyskutowanie i opisanie co jest szansą, a co zagrożeniem dla branży tekstylno-odzieżowej.

#### Część 6

Moderator podsumuje dyskusję i podziękuję uczestnikom za udział w badaniu.

---

<sup>4</sup> Raport „Opracowanie kompetencji...” dostęp: <http://www.modakompetencje.prywatni.com.pl/wp-content/uploads/2017/01/Rekomendacje-zmian-rozwi%C4%85za%C5%84-w-obszarze-edukacji-do-2027.pdf>

**Załącznik 2**

## ANKIETA

Identyfikacja potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy w branży tekstylno-odzieżowej

## Informacje ogólne

1. Firma posiada siedzibę w województwie: .....

2. Zakłady produkcyjne mieszczą się w województwach: .....

3. Wielkość firmy:

- mikro ( zatrudnienie do 9 osób )
- mała ( zatrudnienie 10 - 49 osób )
- średnia ( zatrudnienie 50 - 249 osób )
- duża ( zatrudnienie 250 osób i powyżej )

4. Reprezentuję przemysł:

- tekstylny
- odzieżowy
- skórzany
- inny

Firma należy do kategorii:

Produkcyjna  
handlowa

Potrzeby kwalifikacyjno – zawodowe

5. Które zawody są najbardziej deficytowe w Państwa firmie:

Konstruktor odzieży	
Krawiec wzorcowni	
Operator CAD-CAM	
Technolog Odzieży	
Kontroler jakości	
Krojczy	
Szwacz	
Projektant	
Specjalista e-commerce	
Inny:.....	

6. Czy Państwa firma stosuje innowacje?

TAK

NIE

7. Czy uważasz, że kształcenie w szkole jest dopasowane do rynku pracy?

TAK

NIE

8. Jakie kompetencje powinny być rozwijane w szkole w większym zakresie?

.....

9. Jakich kwalifikacji najbardziej brakuje aktualnie w Państwa firmie?

.....

10. Czy w latach 2022, 2023 prowadziliście Państwo rekrutację nowych pracowników?

TAK                      NIE

11. Jeżeli TAK, na jakie stanowiska?

.....

Powody rekrutacji nowych pracowników:

- konieczność zwiększenia stanu zatrudnienia
- uzupełnienie kadr z tytułu odejścia pracowników dotychczasowych ( np. wiek emerytalny, urlop macierzyński, zmiana miejsca pracy )
- konieczność uzupełnienia zakresu kompetencji osób zatrudnionych,
- inne ( jakie?).....

Jakie kompetencje są nadal poszukiwane w ankietowanej firmie i jakich stanowisk dotyczą?

a/ .....

b/.....

c/.....

.....

Czy aktualnie poszukują Państwo pracowników z kwalifikacjami dotyczącymi circular economy, GOZ, cyfryzacji

TAK

NIE

Czy jesteście Państwo zainteresowani współpracą ze szkołami w celu kształcenia przyszłych kadr przedsiębiorstw odzieżowych?

TAK

NIE