



**Praktyczna
Szkoła Zawodu**

**Raport na temat potrzeb pracodawców
i rynku pracy dla zawodów kucharz
oraz technik żywienia i usług gastronomicznych**

Kraków, 2017



Opracowanie powstało w ramach projektu „Praktyczna szkoła zawodu” realizowanego przez Fundację Rozwoju Kompetencji i Przedsiębiorczości PROAKTYWNI wraz z partnerami. Projekt „Praktyczna szkoła zawodu” realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 na podstawie Umowy o dofinansowanie projektu zawartej z Centrum Projektów Europejskich, nr umowy POWR.04.03.00-00-0289/15 i jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Lider Projektu:

Fundacja Rozwoju Kompetencji i Przedsiębiorczości



Biuro Projektu: ul. Szlak 8a/5, 31-161 Kraków
www.praktycznaszkola.fundacjaproaktywni.pl
tel.: +48 12 200 21 77
e-mail: biuro@fundacjaproaktywni.pl

Partnerzy projektu:



GRODZKI
URZĄD PRACY
w Krakowie



Urząd Pracy Powiatu
Krakowskiego



Krakowska
Izba Turystyki



Spis treści

Wprowadzenie	4
Wnioski	5
Warunki do rozwoju branży gastronomicznej	9
Sytuacja w branży gastronomicznej	15
Podmioty zajmujące się gastronomią	15
Pracujący w gastronomii	20
Wynagrodzenia w gastronomii	22
Warunki i jakość pracy w gastronomii	24
Zapotrzebowanie na pracowników	25
Bezrobocie w zawodach gastronomicznych	26
Kobiety w gastronomii	28
Napływ nowych pracowników	31
Oczekiwania względem pracowników	38
Wykształcenie a doświadczenie	38
Kompetencje zawodowe	39
Kompetencje miękkie	42
Kompetencje językowe	46
Współpraca ze szkołami zawodowymi	48
Zakres współpracy	48
Ocena wyposażenia szkolnej pracowni	50
Praktyki	51
Ocena współpracy ze szkołami	56
Dlaczego firmy (już) nie współpracują?	57
Przygotowanie absolwentów do pracy w gastronomii	60
Sytuacja absolwentów po roku od ukończenia szkoły	60
Zatrudnianie absolwentów	62
Kompetencje absolwentów do pracy w branży	63
Oczekiwania finansowe absolwentów	64
Prognozy dla branży	65
Perspektywa europejska	65
Perspektywa regionalna	66
Metodologia	69

Wprowadzenie

Niniejszy raport powstał na potrzeby projektu „Praktyczna szkoła zawodu”, który realizowany jest przez Fundację Rozwoju Kompetencji i Przedsiębiorczości PROAKTYWNI wraz z Wyższą Szkołą Integracji Europejskiej, Zespołem Szkół Gastronomicznych nr 1 w Krakowie, Zespołem Szkół Przemysłu Spożywczego w Krakowie oraz Centro de Formación Profesional Altaviana z Walencji (Hiszpania). W projekcie czynny udział biorą instytucje rynku pracy oraz organizacje pracodawców z branży usług hotelarsko-gastronomicznych: Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego, Krakowska Izba Turystyki, Krakowska Kongregacja Kupiecka, Małopolska Izba Hotelarska GREMIUM. Projekt ma na celu zaadoptowanie do warunków polskich oraz wdrożenie rozwiązań stosowanych przez partnera zagranicznego, tak aby w rezultacie **lepiej dostosować kształcenie w zawodach gastronomicznych do potrzeb rynku pracy**.

Dla jak najefektywniejszego przygotowania powstających rozwiązań zostały przeprowadzone pogłębione analizy oraz badania. Ich wyniki zostały szczegółowo opisane w kolejnych rozdziałach raportu. Do najważniejszych tematów poruszonych w opracowaniu należą:

- sytuacja zatrudnieniowa branży gastronomicznej,
- oczekiwania pracodawców względem kompetencji pracowników w zawodach gastronomicznych (kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych),
- współpraca szkół i pracodawców,
- przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy,
- prognozy rozwoju branży w krótkiej i długiej perspektywie.

Raport nie mógłby powstać, gdyby nie zaangażowanie i pomoc wielu firm i instytucji. Serdeczne podziękowania kierujemy do pracowników szkół zawodowych, przedstawicieli Krakowskiej Kongregacji Kupieckiej oraz Małopolskiej Izby Hotelarskiej GREMIUM, którzy pomogli w nawiązaniu kontaktu z pracodawcami. Szczególne słowa wdzięczności kierujemy do wszystkich uczestników badania (szefów kuchni, właścicieli restauracji, menedżerów), którzy poświęcili swój czas, aby podzielić się z nami wiedzą, doświadczeniem i odczuciami, czy to w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych, grupowych wywiadów pogłębionych, czy wywiadów telefonicznych.

Jesteśmy przekonani, że wnioski z badania pomogą wypracować skuteczne rozwiązania, które zostaną na trwałe wprowadzone do kształcenia w zawodach gastronomicznych. A korzyści z wprowadzonych zmian będą odczuwalne zarówno przez uczniów – lepiej przygotowanych do wejścia na rynek pracy, jak i pracodawców – mających dostęp do kompetentnych pracowników.

Zespół projektu „Praktyczna Szkoła Zawodu”

Wnioski

Branża gastronomiczna rozwija się głównie dzięki turystom

Wśród mieszkańców Małopolski, jak i innych województw nie zwiększa się częstotliwość korzystania z usług lokali gastronomicznych, a osoby które odwiedzają restauracje czy też bary nie robią tego zbyt często. Natomiast dynamicznie rozwija się turystyka w regionie. Z roku na rok przybywa turystów zarówno krajowych, jak i zagranicznych. W 2016 było ich w Małopolsce 11,5 mln tj. o 7,5% więcej niż rok wcześniej. W budżecie turystów ważną pozycję stanowią wydatki na wyżywienie.

Systematyczny rozwój branży w regionie

W województwie stopniowo zwiększa się liczba podmiotów zajmujących się turystyką i gastronomią. W szybkim tempie rosną przychody w branży (na przestrzeni 10 lat się one podwoiły). Poprawiają się również warunki finansowe pracowników, aczkolwiek cały czas pozostają na poziomie niższym niż średnia krajowa.

Małopolska stanowi ważny ośrodek rozwoju branży w Polsce. Co dziesiąty podmiot prowadzący działalność turystyczno-gastronomiczną pochodzi z Małopolski. Małopolska jest drugim po Mazowszu regionem pod względem liczby osób pracujących w branży.

Wśród Małopolan pracujących w gastronomii przeważają kobiety. Zajmują one stanowiska kucharzy i pomocy kuchennych, natomiast rzadko osiągnęły pozycje kierownicze.

Duża popularność zawodów gastronomicznych w szkołach, ale wybór zawodu zbyt często nietrafiony

Zawody gastronomiczne należą do jednych z najchętniej wybieranych przez uczniów. Niestety, wiele osób podejmuje decyzję o kierunku kształcenia przypadkowo, kierując się namowami rodziców, czy też przekazem medialnym. Jak wynika z badania, rozczarowanie pojawia się zazwyczaj po zetknięciu z realiami pracy w kuchni, czyli na praktykach. Szacuje się, że około 1/3 uczniów kształcących się na kucharzy bądź techników żywienia i usług gastronomicznych żałuje decyzji o wyborze zawodu i szkoły.

Pracodawcy wyżej cenią doświadczenie niż wykształcenie

Kierunkowe wykształcenie jest mile widziane przez pracodawców, aczkolwiek jego brak nie stanowi bariery w podjęciu pracy w gastronomii. Doświadczenie na stanowisku pracy nie tylko wiąże się z lepszymi umiejętnościami zawodowymi, ale także z lepszą organizacją pracy (pracownik szybciej odnajduje się na stanowisku pracy).

Kucharz musi mieć poczucie smaku i znać podstawowe techniki gotowania

W zawodzie kucharza niezwykle ważne są predyspozycje do zawodu, dlatego tak ważny jest świadomy wybór kierunku kształcenia, zgodny z zainteresowaniami. Wszyscy pracodawcy oczekują od kucharzy poczucia smaku. Kompetencji, która podlega wyszkoleniu tylko do pewnego stopnia. Osoby, które nie rozróżniają podstawowych smaków (słodkiego, słonego, gorzkiego) mają bardzo małe szanse na odniesienie sukcesu w branży.

Poczucie smaku to jednak za mało, aby spełnić wymagania pracodawców. Osoba kończąca szkołę zawodową w zawodzie kucharza czy technika żywienia i usług gastronomicznych powinna mieć opanowany kanon. Pracodawcy oczekują bowiem od pracowników podstawowych umiejętności

i wiedzy przedmiotowej, które można później rozwijać.

Kompetencje miękkie często postrzegane są jako ważniejsze niż te stricte zawodowe

Wśród kompetencji miękkich pracodawcy najwyżej cenią pracowitość i otwartość na wiedzę. Pracodawcy podkreślają, że praca w gastronomii nie należy do lekkich: wymaga sprawności fizycznej, pracy w godzinach nocnych, weekendy i święta, często w sytuacjach stresowych. Dlatego tak ważny dla kucharzy jest zapał do pracy. Wielu pracodawców uważa, że jeśli osoba wykazuje chęci do pracy, to już stanowi materiał na kucharza.

Pracodawcy bardzo wysoko cenią u pracowników otwartość na wiedzę. Chęć dokształcania, próbowania, eksperymentowania jest kluczowa, aby rozwijać się zawodowo.

Znajomość języków obcych to atut, a nie wymóg

Rekrutując na stanowisko kucharza, pracodawcy nie przykładają wielkiej wagi do znajomości języków obcych. Są sytuacje, kiedy jest ona pomocna, ale jej brak nie stanowi bariery w podjęciu pracy.

Współpraca ze szkołami ogranicza się do organizacji praktyk

Tylko sporadycznie pojawiły się przykłady, kiedy współpraca szkół i pracodawców wyszła poza organizację praktyk. Pracodawcy przeważnie nie są włączani w konsultację programu praktyk. Otrzymują go ze szkoły i, jak sami mówią, „elastycznie” dostosowują do realiów pracy w kuchni. Częstotliwość wizyt opiekunów praktyk różni się znacząco pomiędzy szkołami. Są tacy, którzy kontrolują przebieg praktyki regularnie (raz w tygodniu lub częściej) i tacy, którzy nie pojawiają się w zakładzie pracy ani razu. Sami pracodawcy z rzadka odwiedzają szkoły i dlatego nie są w stanie ocenić, jak wyglądają pracownie.

Szkoła musi zadbać o to, aby uczyć zgodnie z najnowszymi trendami

Pracodawcy zaangażowani we współpracę ze szkołami wyraźnie widzą konieczność dokształcania nauczycieli. Chodzi o to, aby grono pedagogiczne dysponowało nie tylko wiedzą teoretyczną (która niestety w wielu przypadkach już się zdezaktualizowała), ale przede wszystkim praktyczną. Wtedy bowiem będzie w stanie zainteresować uczniów zawodem.

Poza tym w szkołach powinni regularnie pojawiać się szefowie kuchni z renomowanych restauracji. Najlepiej młodzi, którzy nie tylko podzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem, ale zainspirują uczniów do kariery w gastronomii.

Absolwenci szkół zawodowych średnio przygotowani do pracy

Około połowa pracujących absolwentów po roku od ukończenia szkoły pracuje zgodnie z wyuczonym zawodem. Pracodawcy średnio oceniają kompetencje absolwentów, z którymi mieli do czynienia w swoich lokalach. Najbardziej, w ich opinii, wyglądają praktyczne umiejętności zawodowe.

Poza tym, badani zwracają uwagę, że absolwenci nie są przygotowani do kontaktów z pracodawcą: nie dbają o strój, punktualność, prezentację osoby. Podczas gdy pierwszy kontakt często decyduje o przebiegu dalszej współpracy. Podobne zastrzeżenia pojawiły także w odniesieniu do praktykantów, którzy często nie wykazują należytego (a nawet minimalnego) zaangażowania w praktykę. Ze szkodą dla siebie, gdyż, jak wskazują respondenci, praktykanci, którzy wykażą się predyspozycjami do zawodu, pracowitością i otwartością na wiedzę, mogą liczyć na zatrudnienie po skończeniu szkoły.

Optymistyczne perspektywy dla branży

Dostępne prognozy, zarówno krótko, jak i długoterminowe wskazują, że sytuacja w branży będzie się nadal poprawiała. Co najmniej do 2023 roku powinna rosnąć liczba pracujących w gastronomii. Niemniej już teraz w wielu powiatach pojawiają się problemy z rekrutacją kompetentnych pracowników. Liczba ofert pracy przewyższa liczbę chętnych do pracy w zawodzie, co powoduje, że wiele stanowisk może zostać nieobsadzonych.

Rekomendowane działania:

- przekazywać kandydatom do szkoły szczegółowe informacje na temat procesu nauki zawodu i realiów pracy w zawodzie oraz doradzać, tak aby podejmowana przez kandydata decyzja o podjęciu nauki była świadoma,
- zwiększyć współpracę szkół zawodowych z pracodawcami m.in. umożliwić uczniom dostęp do najnowszych trendów w gastronomii poprzez stałą współpracę z szefami kuchni z renomowanych restauracji,
- wzmocnić kształcenie wymaganych przez pracodawców postaw i umiejętności
- aktualizować wiedzę nauczycieli poprzez praktyki w zakładach pracy, kursy i szkolenia,
- umożliwić uczniom zdobywanie doświadczenia zawodowego poprzez dodatkowe praktyki i staże,
- zwiększyć częstotliwość kontroli praktyk, jeżeli odbywają się rzadziej niż raz na tydzień.
- lepiej przygotować uczniów do rozmowy z pracodawcą m.in. pomóc im opracować portfolio – prezentujące dokonania lub pomysły własnych dań,

Warunki do rozwoju branży gastronomicznej

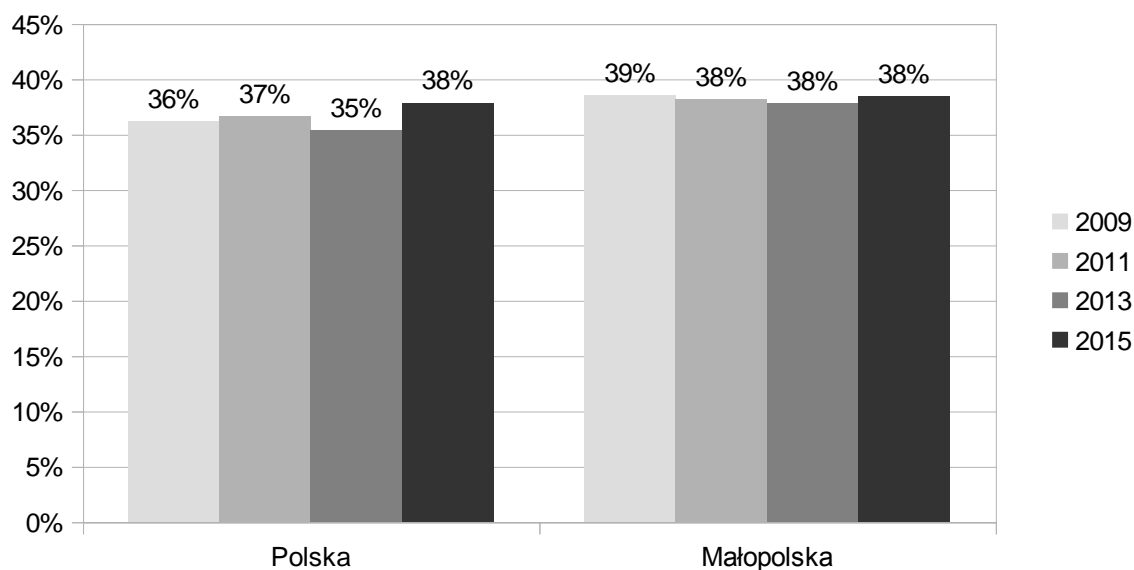
Nawet najlepsze restauracje nie odniosą sukcesu, jeżeli nie będzie popytu na ich usługi. Klientelę lokali gastronomicznych stanowią z jednej strony mieszkańcy, którzy zamiast gotować w domu wybierają tzw. posiłek „na mieście”. Z drugiej strony turyści, dla których lokalna gastronomia stanowi jedną z atrakcji, często równie ważną jak zabytki.

Warto więc na wstępie zastanowić się, jak często mieszkańcy poszczególnych województw bywają w lokalach gastronomicznych? Jak wygląda natężenie ruchu turystycznego w różnych miejscach Polski? Jak sytuacja ta zmienia się w czasie?

Stałe i umiarkowane zainteresowanie ofertą restauracyjną wśród mieszkańców

Korzystanie z usług gastronomicznych przez mieszkańców nie zmienia się znacząco na przestrzeni lat. Jak pokazują wyniki „Diagnozy społecznej”¹ w okresie pomiędzy 2009 a 2015 rokiem, odsetek Polaków, którzy choć raz odwiedzili restaurację, kawiarnię, czy też bar w miesiącu poprzedzającym badanie oscylował pomiędzy 35 a 38%. W Małopolsce od 2011 do 2015 roku odsetek ten utrzymywał się na poziomie 38%. Okazuje się więc, że mimo poprawiającej się sytuacji materialnej, większość społeczeństwa nadal stołuje się w domu i bardzo sporadycznie korzysta z usług profesjonalnej gastronomii.

Wykres 1.



Odsetek osób korzystających w ostatnim miesiącu z usług restauracji, kawiarni, baru

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Diagnoza społeczna” 2009-2015, dostęp: www.diagnoza.com [27.03.2017].

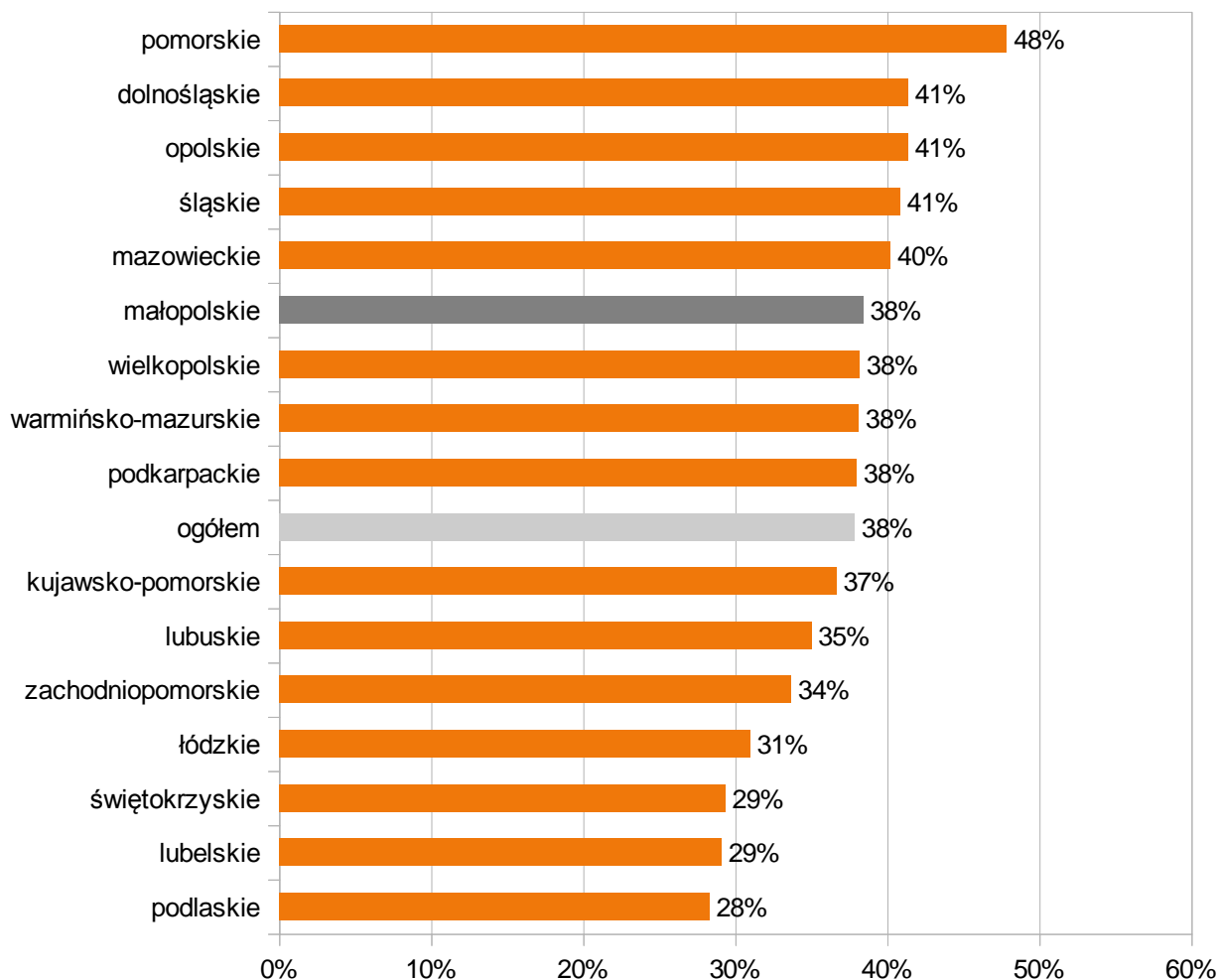
Przy czym, stołowanie się w lokalach gastronomicznych różni się znacząco pomiędzy regionami. Zdecydowanie najlepiej sytuacja wygląda w województwie pomorskim. W 2015 roku, w ostatnim miesiącu poprzedzającym badanie, z usług gastronomicznych korzystała niemal połowa mieszkańców tego regionu. Małopolska zajęła 6 miejsce, za wspomnianym województwem

1 Diagnoza społeczna to ogólnopolskie badanie dot. warunków życia Polaków, przeprowadzane co dwa lata, na próbie reprezentatywnej dla województw. Szczegółowe informacje na temat badania, raporty, bazy danych oraz narzędzia dostępne są na stronie www.diagnoza.com.

pomorskim, a także opolskim, dolnośląskim, śląskim i mazowieckim, gdzie odsetek mieszkańców odwiedzających w ostatnim miesiącu restaurację, kawiarnię czy bar przekroczył 40%. Najmniejsze zainteresowanie ofertą profesjonalnej gastronomii widać w województwach położonych we wschodniej części kraju tj. w podlaskim i lubelskim, a także w świętokrzyskim. Mieszkańcy tych regionów, którzy choć raz w ciągu miesiąca odwiedzili lokal gastronomiczny stanowili mniej niż 30% swoich społeczności.

Wykres 2.

Odsetek osób korzystających w 2015 roku (w miesiącu poprzedzającym badanie) z usług restauracji, kawiarni, baru w poszczególnych województwach

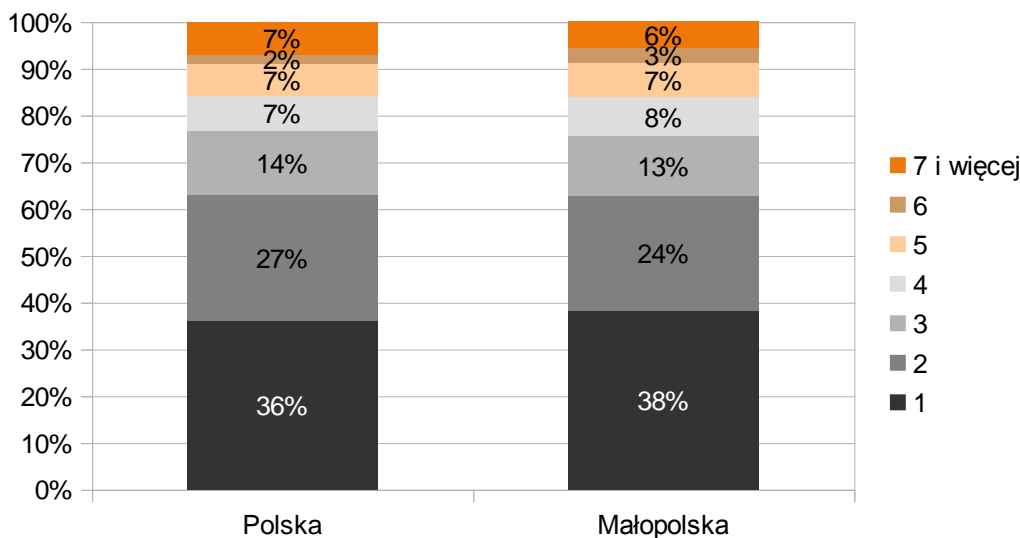


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Diagnoza społeczna” 2015, dostęp: www.diagnoza.com [27.03.2017].

Osoby, które w 2015 roku zadeklarowały, że w ciągu miesiąca poprzedzającego badanie odwiedziły lokal gastronomiczny, przeważnie odwiedziły go tylko raz (36%, w Małopolsce 38%). Częste bywanie w restauracjach, kawiarniach czy barach należało do rozrywek niewielkiej grupy mieszkańców Polski (Małopolski także). Osoby, o których można powiedzieć, że regularnie korzystały z oferty profesjonalnej gastronomii, czyli co najmniej 4 razy w miesiącu (co przekłada się mniej więcej na jedną wizytę w tygodniu), w 2015 roku stanowiły mniej niż jedną czwartą bywalców.

Wykres 3.

Częstotliwość korzystania z usług restauracji, kawiarni, barów w 2015 roku, w miesiącu poprzedzającym badanie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Diagnoza społeczna” 2015, dostęp: www.diagnoza.com [27.03.2017].

W Małopolsce kwitnie ruch turystyczny

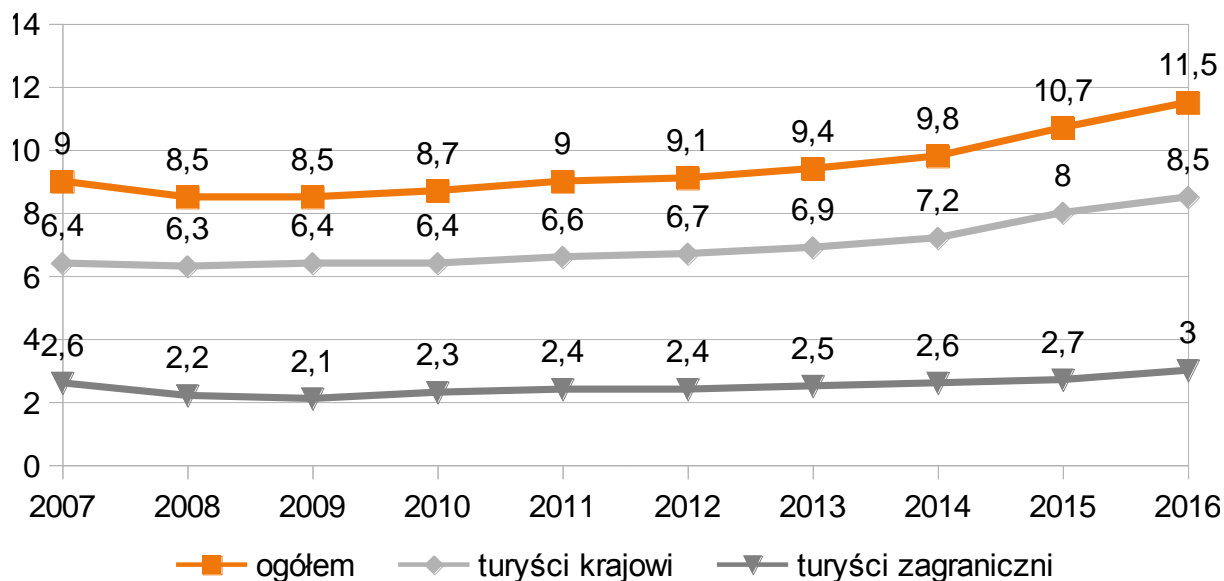
Małopolska staje się coraz ważniejszym punktem na turystycznej mapie Polski. W 2016 roku województwo odwiedziło 11,5 miliona turystów², tj. o 7,5% więcej niż rok wcześniej. Zdecydowanie największą siłą przyciągania w regionie odznaczył się Kraków. Na przynajmniej jedną noc do stolicy województwa przyjechało w 2016 roku 7,6 miliona osób, tj. o 7,8% więcej niż w 2015 roku.

Wśród turystów odwiedzających Małopolskę przeważają ci krajowi. W 2016 roku wygenerowali oni niemal 75% ruchu turystycznego w regionie. Poza granicami Polski, zainteresowanie regionem także nabiera na sile. Liczba turystów zagranicznych od 2009 roku systematycznie rośnie i w 2016 roku wyniosła 3 miliony.

² Przez turystów rozumie się odwiedzających spędzających na danym obszarze co najmniej jedną noc

Wykres 4.

Liczba turystów w Małopolsce w latach 2007-2016 (w milionach)



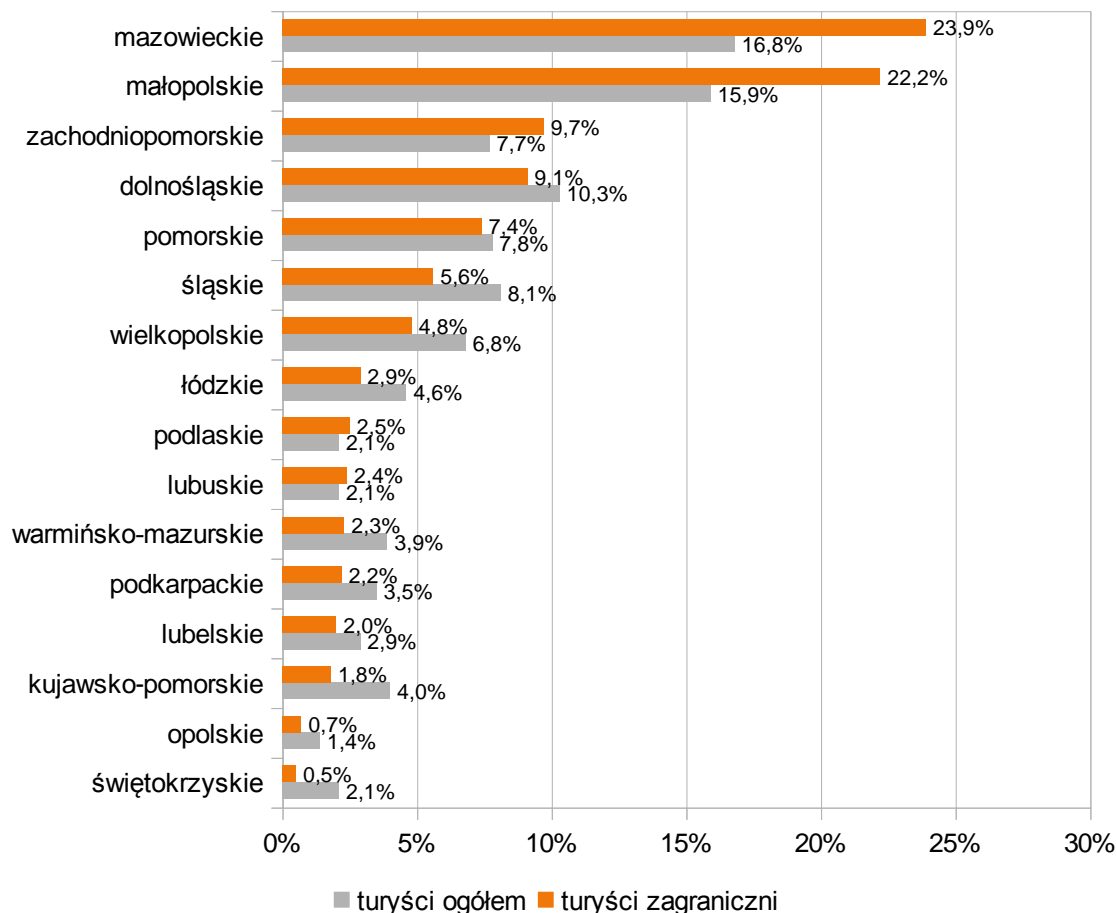
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z raportu „Badanie ruchu turystycznego w województwie małopolskim w 2016 roku”, dostęp: <https://www.malopolska.pl/userfiles/uploads/Turystyka/Badanie%20ruchu%20turystycznego%20w%20Wojew%C3%B3dztwie%20Ma%C5%82opolskim%20w%202016%20roku%20-%20raporty%20ko%C5%84cowy.pdf> [27.03.2017]

Jak wygląda sytuacja w województwie na tle pozostałych regionów? Biorąc pod uwagę liczbę turystów korzystających z noclegów, publikowaną przez Główny Urząd Statystyczny – bardzo korzystnie. Od czterech lat Małopolska utrzymuje drugie miejsce, zaraz za Mazowszem.

W pierwszym półroczu 2016 roku w województwie małopolskim nocowało 15,9% wszystkich turystów, którzy korzystali z obiektów noclegowych w Polsce, podczas gdy na Mazowszu 16,8%. Oznacza to, iż 1/3 wszystkich turystów nocujących w kraju skupiona była na obszarze zaledwie dwóch województw. Jeszcze większą dominację obu województw widać, jeśli przyjrzeć się noclegom turystów z zagranicy. Na obszarze Małopolski i Mazowsza nocowało łącznie ponad 46% ogółu obcokrajowców odwiedzających Polskę.

Wykres 5.

Odsetek turystów korzystających z noclegów w obiektach turystycznych na terenie poszczególnych województw w pierwszej połowie 2016 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z raportu „Badanie ruchu turystycznego w województwie małopolskim w 2016 roku”, dostęp: <https://www.malopolska.pl/userfiles/uploads/Turystyka/Badanie%20ruchu%20turystycznego%20w%20Wojew%C3%B3dztwie%20Ma%C5%82opolskim%20w%202016%20roku%20-%20raporty%20ko%C5%84cowy.pdf> [27.03.2017]

Wydatki na usługi gastronomiczne stanowią ważną pozycję w budżecie turysty. Jak pokazują badania zrealizowane w Małopolsce, w 2016 roku przeciętny krajowy turysta zostawił w małopolskich lokalach ok. 201 zł, a turysta z zagranicy 316 zł.

Turyści z zagranicy wydali więcej niż turyści krajowi nie tylko na wizyty w lokalach gastronomicznych, ale także na zakwaterowanie, komunikację czy bilety wstępu. Ogólnie rzecz biorąc, wydatki turystów krajowych poniesione podczas pobytu w 2016 roku stanowiły zaledwie 57% wydatków turystów zagranicznych.



Tabela 1.

Średnie wydatki w PLN na różne cele, przypadające na jednego turystę odwiedzającego województwo małopolskie w 2016 roku

pochodzenie turystów	noclegi	usługi gastronomiczne	usługi komunikacyjne i bilety wstępu		inne	łącznie*
			podróżowanie po Małopolsce			
krajowi	351	201	104	146	163	848
zagraniczni	501	316	247	175	402	1484

*łączna kwota wydatków nie jest sumą kwot na poszczególne typy wydatków, ze względu na fakt, iż część respondentów nie podała kwot szczegółowych, w wyliczeniu łącznej kwoty wykorzystano więc większą liczbę danych niż przy wyliczeniach kwot szczegółowych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z raportu „Badanie ruchu turystycznego w województwie małopolskim w 2016 roku”, dostęp: <https://www.malopolska.pl/userfiles/uploads/Turystyka/Badanie%20ruchu%20turystycznego%20w%20Wojew%C3%B3dztwie%20Ma%C5%82opolskim%20w%202016%20roku%20-%20raporty%20ko%C5%84cowy.pdf> [27.03.2017]

Sytuacja w branży gastronomicznej

Podmioty zajmujące się gastronomią

Gastronomia na 9 miejscu w Małopolsce pod względem liczby firm

W województwie małopolskim w 2015 r. funkcjonowało w sumie 363 883 podmiotów gospodarczych wpisanych do rejestru regon, z których 13 735 (3,8%) charakteryzowała działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja „I” wg polskiej klasyfikacji gospodarczej 2007). Udział tego typu przedsiębiorstw był nieco wyższy niż średnio w kraju (3,1%). Wśród nich większość – 66,2% – stanowiły podmioty specjalizujące się w usługach gastronomicznych, natomiast pozostałe 33,8% przedsiębiorstw oferowało usługi związane z zakwaterowaniem. W tym roku przybyły również nowe firmy w branży gastronomicznej i hotelarskiej – w sumie 1 424, z czego 64% to te specjalizujące się w usługach związanych z żywnością. Część tego typu firm zostało również wyrejestrowanych z rejestru regon (w sumie 1 270), a większość z nich (69,2%) to były firmy gastronomiczne.

Wykres 6.

Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2015 r. wg rodzaju ich działalności (w tys.)



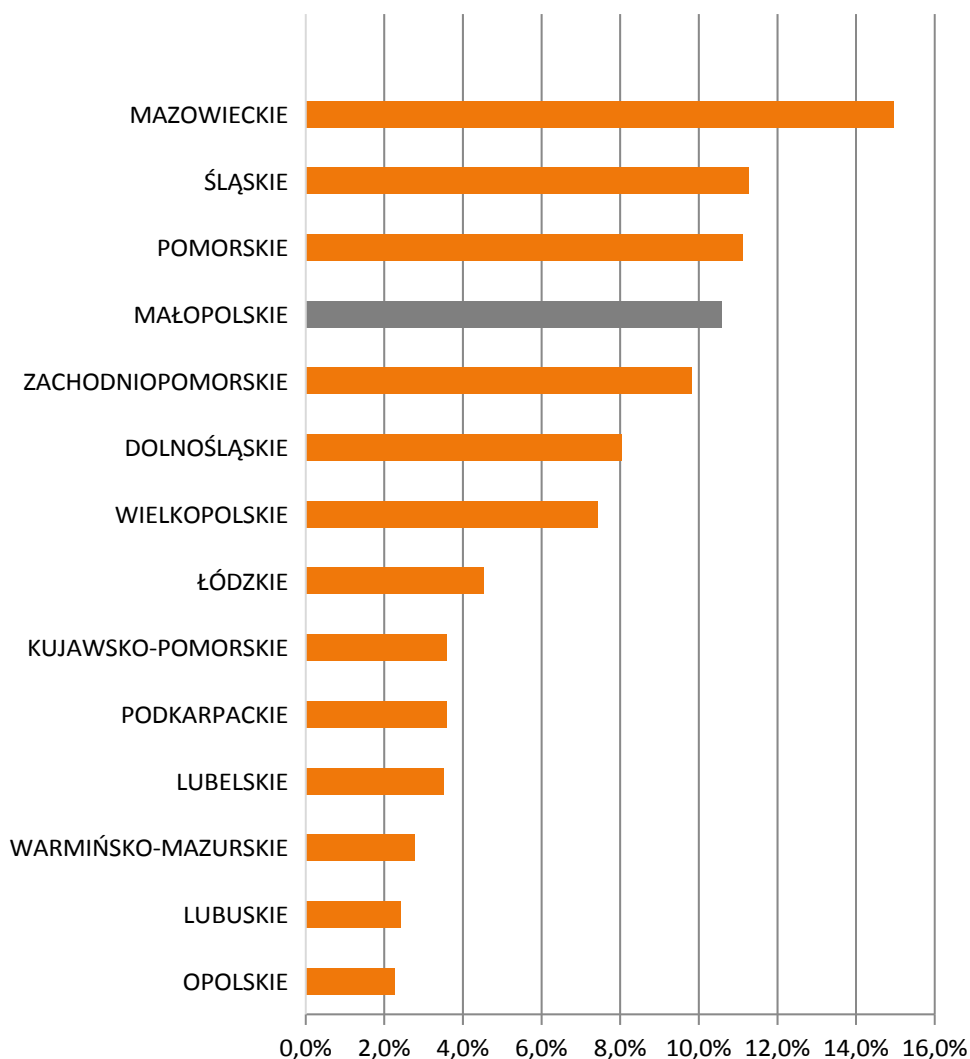
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych



W skali kraju Małopolska znajduje się w czołówce pod względem liczby podmiotów zajmujących się gastronomią. Więcej tego typu podmiotów działało na terenie województw: mazowieckiego (19 402), śląskiego (14 623) oraz pomorskiego (14 624). W sumie ponad co dziesiąta polska firma specjalizująca się w usługach związanych z gastronomią i zakwaterowaniem działała w na terenie województwa małopolskiego.

Wykres 7.

Odsetek polskich podmiotów gospodarczych branży gastronomicznej i hotelarskiej w 2015 r. wg województw

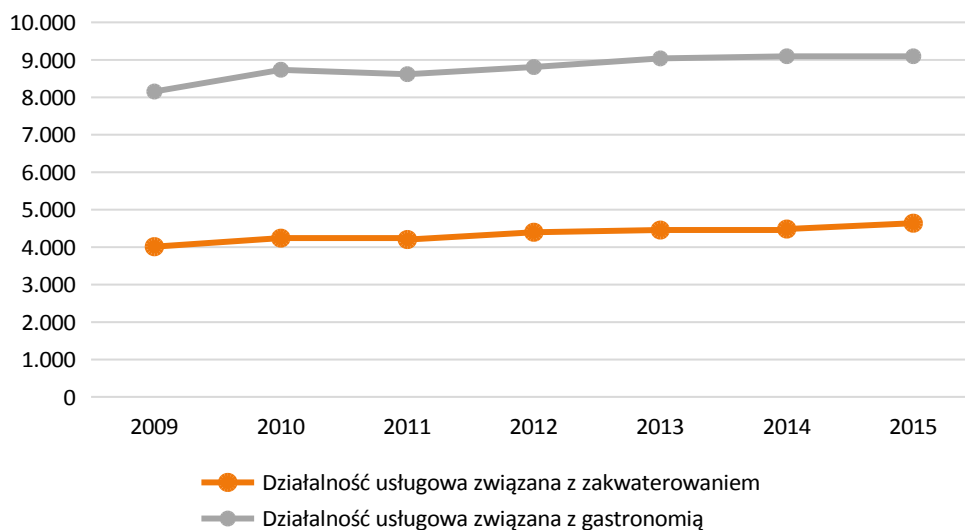


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

W Małopolsce obserwowalny jest niewielki, ale systematyczny wzrost liczby podmiotów gastronomiczno-hotelarskich. W latach 2009 – 2015 w sumie przybyło ich 1 569 (wzrost o 12,9%). Co warto zauważyć, w podobnym tempie rozwija się zarówno działalność związana z zakwaterowaniem, jak i z gastronomią.

Wykres 8.

Liczba podmiotów gospodarczych oferujących usługi związane z zakwaterowaniem



i gastronomią w województwie małopolskim w latach 2009 – 2015

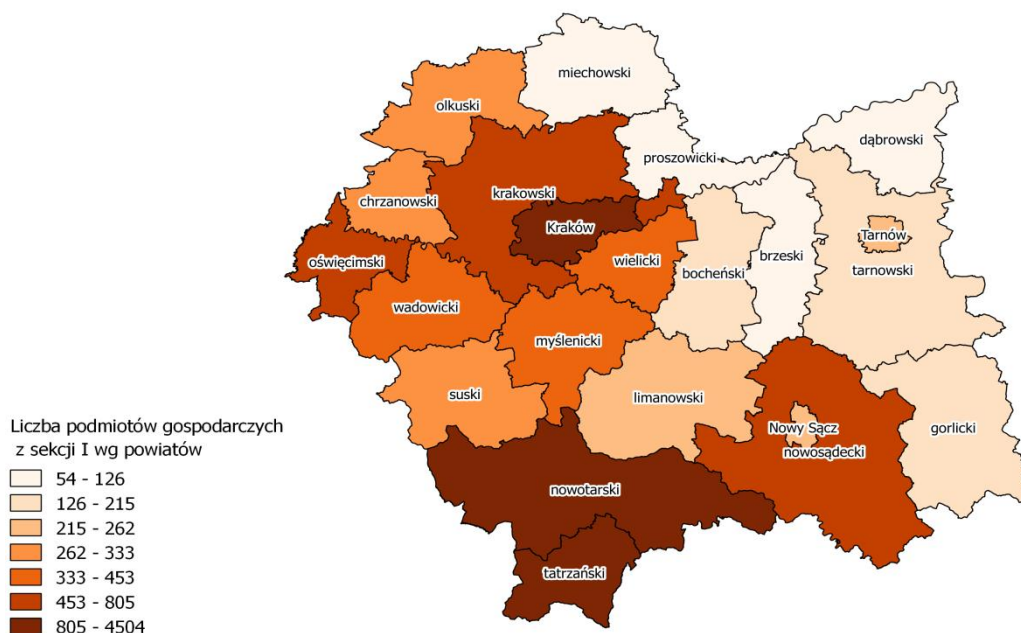
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

Firmy z branży zlokalizowane są w Krakowie lub na południu województwa

Według danych za 2015 rok ponad połowa podmiotów z branży turystyczno-gastronomicznej (51,8%) znajdowała się na terenie dwóch powiatów, stanowiących główny cel odwiedzin turystów w Małopolsce: Krakowa (32,8%) oraz powiatu tatrzańskiego (19,0%). Zdecydowanie mniejszą aktywność w obszarze turystyki i gastronomii widać było we wschodniej części województwa.

Mapa 1.

Liczba podmiotów gospodarczych oferujących usługi związane z gastronomią oraz zakwaterowaniem w małopolskich powiatach w 2015 r.



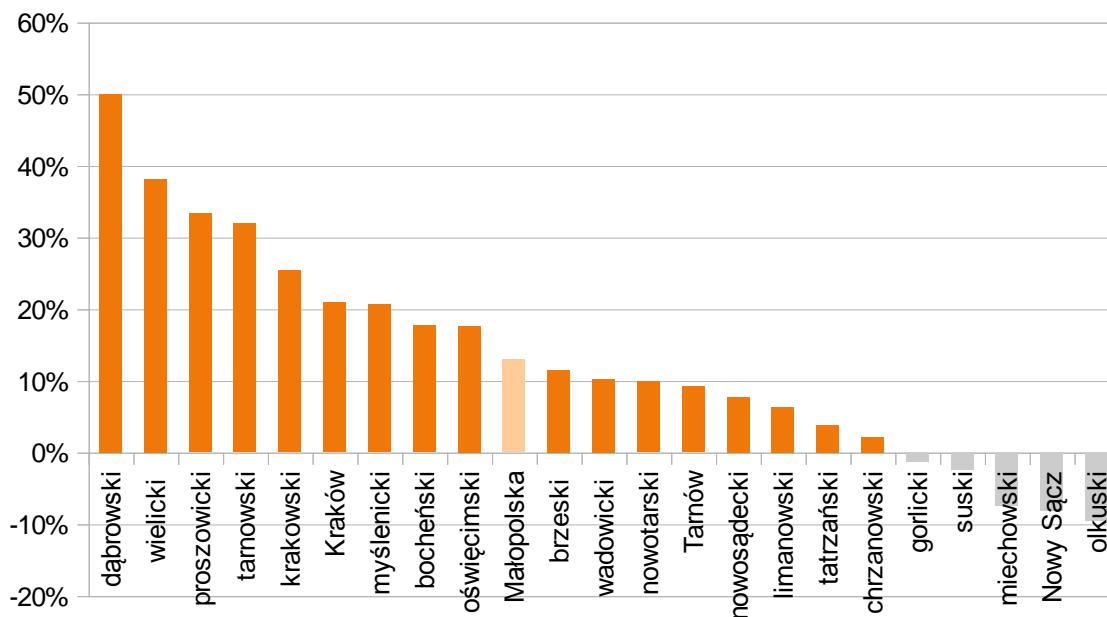
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych



Z drugiej jednak strony, zauważalny jest rozwój branży na terenie innych, mniej turystycznych powiatów Małopolski. W perspektywie lat 2009 – 2015 największy wzrost tego typu podmiotów zaobserwowano w powiatach: dąbrowskim, wielickim, proszowickim oraz tarnowskim. W każdym z nich przybyło o ponad 30% tego typu firm usługowych. Zmniejszenie liczby podmiotów z branży odnotowano w czterech powiatach. Największy spadek, rzędu 10%, miał miejsce w powiecie olkuskim. Kraków, który na przestrzeni analizowanych lat odnotował dynamikę powyżej średniej wojewódzkiej, umocnił się na pozycji lidera.

Wykres 9.

Zmiana liczby podmiotów gospodarczych oferujących usługi związane z zakwaterowaniem oraz wyżywieniem w małopolskich powiatach pomiędzy 2009 a 2015 rokiem



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

Bogata oferta lokali gastronomicznych w województwie

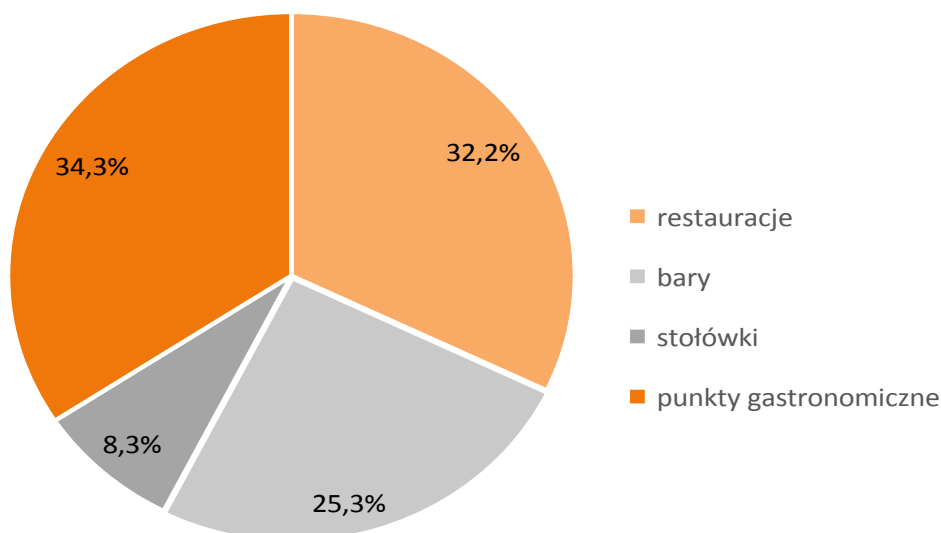
Firmy z branży turystyczno-gastronomicznej mogą mieć różny profil działalności i niekoniecznie prowadzić lokal gastronomiczny (mogą np. zajmować się cateringiem). Dlatego też liczba lokali nie pokrywa się z liczbą firm z branży.

Małopolska może poszczycić się dużą ofertą lokali gastronomicznych. Województwo w stosunku do pozostałych regionów ma drugą co do wielkości liczbę różnego rodzaju placówek (tj. restauracji, barów, stołówek oraz punktów gastronomicznych). W skali kraju liderem jest województwo mazowieckie, gdzie w 2015 roku funkcjonowało 5 206 lokali gastronomicznych. W Małopolsce było ich 1 934 (o 260 więcej niż w 2014 r.), z czego największą grupę stanowiły punkty gastronomiczne (34,3%) oraz restauracje (32,2%).

Usługi gastronomiczne w dużej mierze oferuje również branża hotelarska. W 2015 r. w województwie małopolskim funkcjonowały w sumie 1 123 lokale gastronomiczne, działające pod szyldem hotelu lub innego ośrodka zakwaterowania. Najczęściej były to restauracje (35,7%), stołówki (35,0%), bary i kawiarnie (25,9%) oraz innego rodzaju punkty gastronomiczne (3,4%). Najwięcej tego typu obiektów było w hotelach (46,5%), pokojach gościnnych (10,2%) oraz ośrodkach wczasowych (8,5%).

Wykres 10.

Lokale gastronomiczne w województwie małopolskim w 2015 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

Dynamiczny wzrost przychodów w branży

W porównaniu do innych regionów, w Małopolsce branża gastronomiczna rozwija się w szybkim tempie. W ciągu dekady (w latach 2005-2015) suma przychodów osiąganych przez podmioty zajmujące się działalnością turystyczno-gastronomiczną zwiększyła się ponad dwukrotnie. W 2015 r. osiągnęła wartość 1,89 mld zł, co stanowiło 9,9% sumy przychodów branży w skali całego kraju.

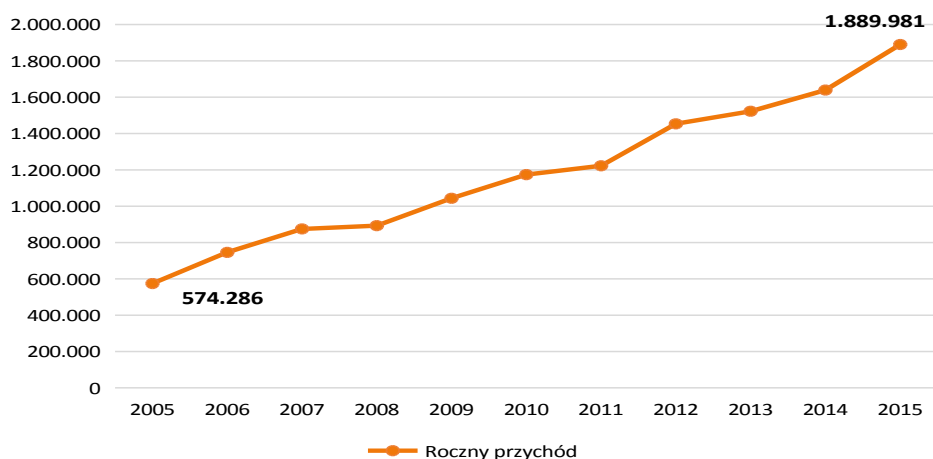
Wyższe przychody odnotowały tylko dwa województwa: mazowieckie (6,32 mld zł) oraz dolnośląskie (2,87 mld zł).

W Małopolsce największą część przychodu uzyskano kolejno z: produkcji gastronomicznej (80,0%), sprzedaży napojów alkoholowych i wyrobów tytoniowych (11,1%), a następnie: ze sprzedaży towarów handlowych (bez napojów alkoholowych) – 8,0% oraz z pozostałej działalności – 1,0%.



Wykres 11.

Roczny przychód podmiotów gospodarczych branży gastronomicznej w Małopolsce w latach 2005-2015 (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

Pracujący w gastronomii

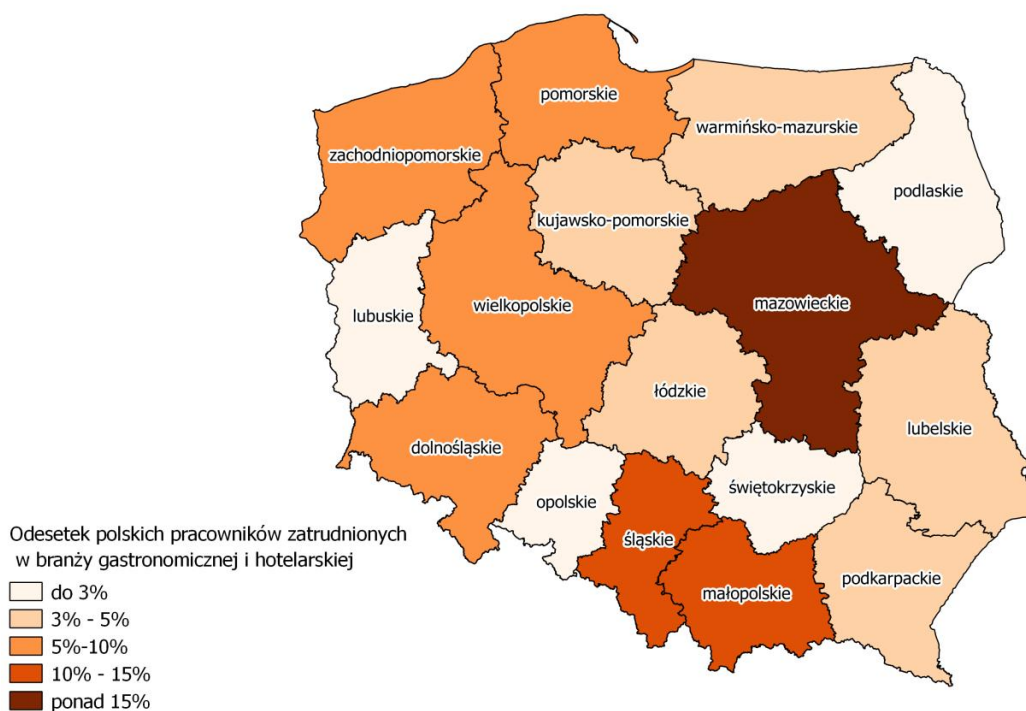
Co dziesiąta osoba z branży pracuje w Małopolsce

W usługach związanych z zakwaterowaniem i gastronomią pracowało w 2015 roku **30,7 tys.** Małopolan co stanowiło:

- **2,3% ogółu pracujących Małopolan**, a więc nieco więcej niż średnio w kraju (1,8%). Mniej natomiast niż w nadmorskich, turystycznych regionach, tj. województwach zachodniopomorskim (3,5%) oraz pomorskim (2,4%),
- **11,9% ogółu osób pracujących w branży gastronomicznej**. Więcej pracujących w branży odnotowano jedynie w województwie mazowieckim (17,5%). Taka sytuacja wiąże się zapewne z dużą liczbą podmiotów gospodarczych zajmujących się turystyką i gastronomią oraz większą gęstością zaludnienia w tych częściach Polski.

Mapa 2.

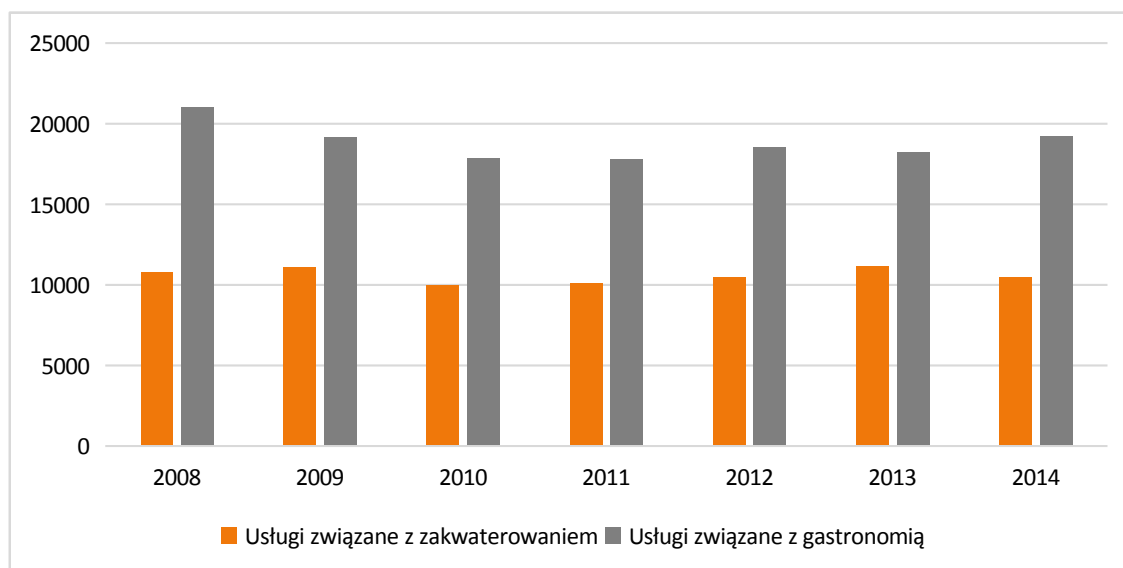
Odsetek pracujących w usługach gastronomicznych i hotelarskich w 2015 r. w województwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

Na przestrzeni lat 2008-2014 liczba pracujących w branży turystyczno-gastronomicznej nie ulegała dużym zmianom. W przypadku pracujących w usługach gastronomicznych oscylowała w okolicy 18 tys., a w przypadku pracujących w usługach związanych z zakwaterowaniem w okolicach 10 tys. Najprawdopodobniej jest to wynikiem utrzymującej się w miarę stabilnie liczby podmiotów gospodarczych.

Wykres 12. Liczba pracujących w branży hotelarskiej i gastronomicznej w Małopolsce w latach 2008-2014

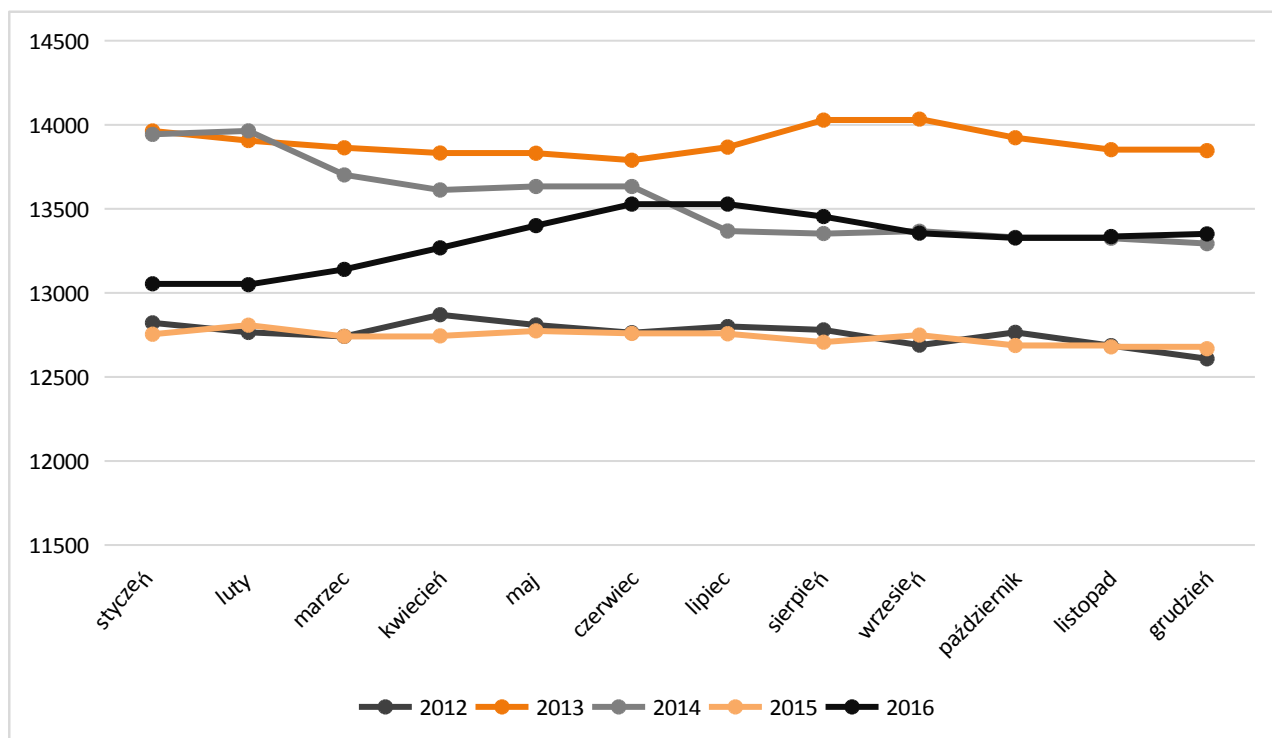


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

Charakterystyczna dla branży turystyczno-gastronomicznej jest sezonowość zatrudnienia. W 2016 roku, zarówno w Małopolsce, jak i w innych regionach kraju, największą liczbę pracujących zanotowano w miesiącach wiosenno-letnich, tj. od maja do września.

Wykres 13.

Liczba pracujących w branży gastronomicznej i hotelarskiej w Małopolsce w poszczególnych miesiącach w latach 2012-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

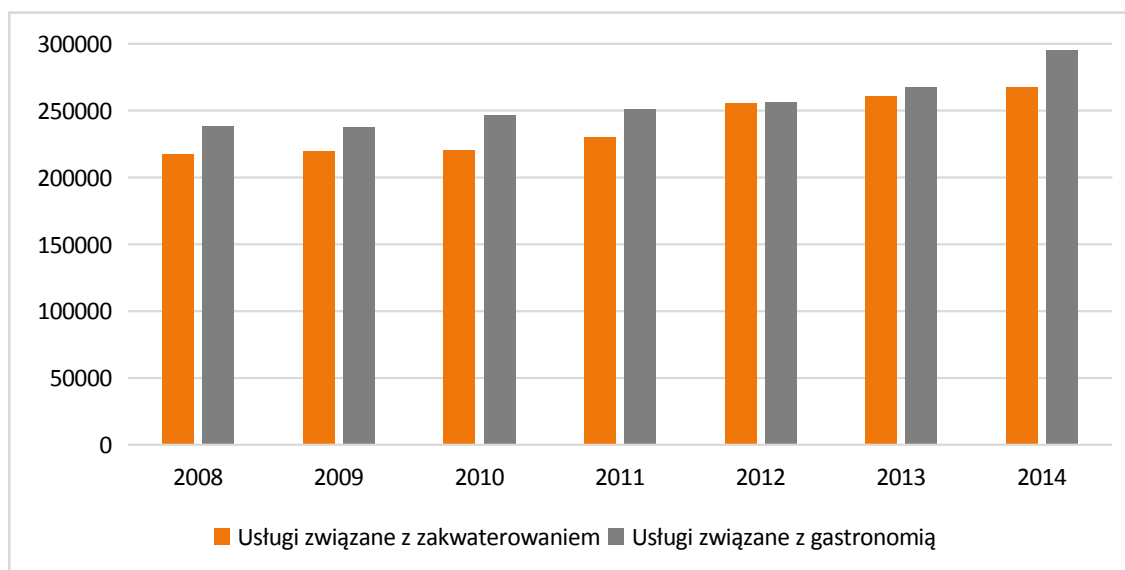
Wynagrodzenia w gastronomii

Płace w Małopolsce coraz lepsze, ale poniżej średniej krajowej

Mimo utrzymującej się w ostatnich latach porównywalnej liczby pracujących w sektorze usług gastronomicznych i hotelarskich, koszty związane z płacami i wynagrodzeniami, ponoszone przez pracodawców, systematycznie rosły. W Małopolsce w latach 2008-2014 zwiększyły się one o ponad 20% i w 2014 r. wyniosły 267,3 mln. zł w branży związanej z zakwaterowaniem oraz 295,0 mln. zł w branży związanej z żywnością.



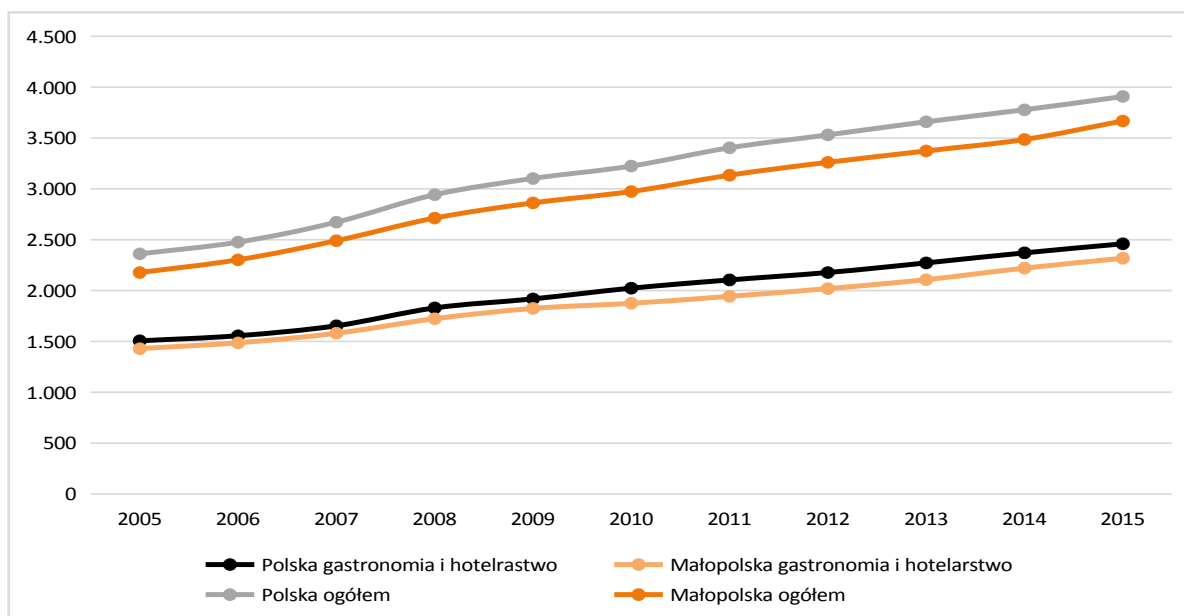
Wykres 14. Suma płac i wynagrodzeń w branży gastronomicznej i hotelarskiej w województwie małopolskim w latach 2008-2014 (w tys. zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

W województwie małopolskim, podobnie jak w całym kraju, średnie wynagrodzenie brutto systematycznie rośnie. Od lat jest ono jednak niższe niż średnio w kraju. W 2015 r. w Małopolsce wyniosło ono 3 667,02 zł (w Polsce: 3 907, 85 zł). Podobną tendencję, chociaż nieco z mniejszym nasileniem, obserwuje się w branży hotelarskiej i gastronomicznej. W 2015 r. w województwie małopolskim średnie wynagrodzenie w tego typu przedsiębiorstwach wyniosło: 2 317,33 zł (w Polsce: 2 459,59 zł). W całym kraju pracownicy usług gastronomicznych i zakwaterowania najlepiej zarabiają w regionach: mazowieckim, dolnośląskim i zachodniopomorskim.

Wykres 15. Średnie wynagrodzenie brutto w Polsce i Małopolsce – dynamika zmian w latach 2005-2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych



Tabela 2.

Ranking województw – średnie wynagrodzenia brutto w branży gastronomicznej i hotelarskiej w 2015 r.

Województwo	Średnie wynagrodzenie brutto w 2015 r. w branży gastronomicznej i hotelarskiej	Wskaźnik zmiany w stosunku do 2014 r.
Polska	2 459,6	3,8%
mazowieckie	2 986,2	5,9%
dolnośląskie	2 480,3	-1,3%
zachodniopomorskie	2 372,6	3,9%
pomorskie	2 331,2	3,1%
świętokrzyskie	2 329,5	3,7%
warmińsko-mazurskie	2 323,7	6,2%
małopolskie	2 317,3	4,4%
podlaskie	2 313,0	3,5%
kujawsko-pomorskie	2 295,8	3,8%
łódzkie	2 233,3	1,4%
wielkopolskie	2 227,6	2,8%
lubelskie	2 221,0	2,8%
podkarpackie	2 171,3	6,3%
śląskie	2 147,8	3,5%
lubuskie	2 147,7	7,6%
opolskie	2 115,5	4,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

Wyniki badania „Diagnozy społecznej” z 2015 r. wykazały, iż wśród osób wykonujących zawody gastronomiczne deklarowany średni miesięczny dochód netto wyniósł 1 708 zł i w stosunku do 2011 r. wzrósł o 7,7%. Nieco więcej zarabiali kucharze – 1 773 zł, natomiast kelnerzy, barmani i stewardzi zarabiali średnio 1 643 zł. Mimo niższych wypłat, to jednak ta grupa była nieco w większym stopniu zadowolona ze swojej sytuacji finansowej (23%), niż kucharze (21%). Być może wiąże się to z niższym średnim wiekiem kelnerów, barmanów i stewardów, co może powodować nieco mniejsze oczekiwania finansowe ze względu na krótszy staż pracy.

Warunki i jakość pracy w gastronomii

„Diagnoza społeczna”³ uwzględnia dane o respondentach w podziale na 51 grup zawodowych. Profesje branży gastronomicznej są reprezentowane przez dwie grupy: kucharzy oraz kelnerów, barmanów i stewardów.

Jak wynika z badania przeprowadzonego w 2015 roku, kucharze byli średnio starsi od kelnerów, barmanów i stewardów mniej więcej o 10 lat. Średni wiek kucharza to 44 lat, natomiast jego młodszych kolegów z branży to 30,4 lat. Co ciekawe, to kucharze średnio krócej się uczyli od kelnerów (kolejno: 11,8 i 13,9 lat nauki).

Analiza nie potwierdziła dużej skali rotacji miejsc pracy (w porównaniu do innych zawodów). Tylko 16% kucharzy oraz 20% kelnerów, barmanów i stewardów zdecydowało się na zmianę pracy w minionych dwóch latach (tj. przed 2015 r.), co z pewnością nie przewyższało średniej obliczonej dla pozostałych profesji w grupie ankietowanych.

³ *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, (red.) Czapiński J., Panek T., Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, Dostępny na: http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf



Wśród respondentów pracujących w gastronomii mniej niż połowa była zadowolona ze swojej pracy. Przy czym, zdecydowanie częściej satysfakcję z sytuacji zawodowej deklarowali kelnerzy (43%) niż kucharze (24%). Na zadowolenie z pracy w gastronomii mógł wpłynąć względnie wysoki, w porównaniu do innych zawodów, poziom stresu. Przykładowo w 2015 r. wartość wskaźnika poziomu stresu, obliczonego dla kelnerów, barmanów i stewardów (1,98) była wyższa niż w grupie: przedstawicieli władz i dyrektorów (1,74), kierowników różnych specjalności (1,85), lekarzy, weterynarzy, dentyistów (1,51), czy nawet w niewielkim stopniu prawników (1,96).

Mimo nietatwych warunków pracy niewielki odsetek ankietowanych pracujących w gastronomii deklarował plany odnośnie ewentualnej emigracji z kraju (6% kucharzy oraz 8% kelnerów, barmanów i stewardów).

Niezależnie od różnic występujących pomiędzy kucharzami i kelnerami, w obu zawodach odnotowano podobny odsetek osób deklarujących, że są bardzo szczęśliwi. W przypadku kucharzy było to 13%, a w przypadku kelnerów 16%.

Zapotrzebowanie na pracowników

Dużo ofert pracy w gastronomii

Rynek pracy w Małopolsce zmienia się na korzyść pracownika. Z roku na rok powstaje coraz więcej nowych miejsc pracy. W 2015 r. małopolscy pracodawcy utworzyli ich 52,8 tys. tj. o 3,9 tys. więcej niż w poprzednim 2014 r., natomiast zlikwidowali 27,6 tys. Pod względem organizacji nowych miejsc pracy od lat przodują regiony: mazowiecki (123,9 tys. w 2015 r.), śląski (69,2 tys. w 2015 r.) oraz wielkopolski (65,2 tys. w 2015 r.).

W Małopolsce widać duże zapotrzebowanie na zawody typowe dla branży gastronomicznej, tj. kucharzy, pomoce kuchenne oraz kelnerów. Gros ofert pracy, które pojawiają się na rynku pracy adresowanych jest do osób posiadających kwalifikacje niezbędne do wykonywania tych właśnie zawodów. Wg. danych urzędów pracy, w 2015 r. na terenie Małopolski napłynęło w sumie: 1 099 ofert pracy przeznaczonych dla pomocy kuchennych, 1 064 ofert pracy przeznaczonych dla kucharzy oraz 819 ofert pracy dla kelnerów, co sprawiło, że każda z profesji znalazła się w pierwszej dwudziestce najbardziej poszukiwanych zawodów. Do pozostałych profesji związanych z branżą gastronomiczną, na które również było zgłaszane zapotrzebowanie w 2015 r. (zaliczyły się do stu zawodów o największej liczbie ofert pracy) należały: cukiernik (321 ofert pracy), pracownik przygotowujący posiłki typu fast food (304 ofert pracy), piekarz (260 ofert pracy), barman (238 ofert pracy) oraz pozostali kucharze (197 ofert pracy).

Tabela 3.

Napływ ofert pracy i bezrobotnych w województwie małopolskim w 2015 r.

Nazwa zawodu	Liczba ofert pracy	% maksymalnej liczby ofert pracy	Miejsce w rankingu liczby ofert pracy	Liczba bezrobotnych	Miejsce w rankingu liczby bezrobotnych
pomoc kuchenna	1 099	18,2	9	1 016	27
kucharz	1 064	17,7	10	4 481	3
kelner	1 713	13,6	14	819	17

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, dostęp: [http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/bezrobotni-oraz-oferty-pracy-wedlug-zawodow-i-specjalnosci-2](http://wup.krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/bezrobotni-oraz-oferty-pracy-wedlug-zawodow-i-specjalnosci-2), 27.03.2017.

Najwięcej ofert pracy dla kucharzy napłynęło w 2015 roku do powiatów: nowosądeckiego (14,9%



ogółu ofert pracy w zwodzie kucharza), krakowskiego (12,8%) oraz miasta Krakowa (10,6%). Podobnie wyglądała sytuacja w zawodzie kelnera – 18,3% ofert pracy zgłoszono w powiecie krakowskim, 12,3% w powiecie nowosądeckim oraz 10,1% w Krakowie. Około jedna piąta ogłoszeń o pracę skierowanych do pomocy kuchennych napłynęła do powiatu krakowskiego, poza tym wiele ofert pracy pojawiło się w Krakowie (13,0%) oraz w powiecie limanowskim (7,5%). Interesujące jest, iż w powiecie tatrzańskim liczba ofert pracy w branży gastronomicznej i hotelarskiej była stosunkowo niewielka, mimo iż jest to jeden z głównych ośrodków turystycznych w województwie, charakteryzujący się dużą liczbą podmiotów z branży.

Bezrobocie w zawodach gastronomicznych

Małopolska charakteryzuje się korzystniejszą sytuacją pod względem poziomu bezrobocia niż większość województw. Od lat stopa bezrobocia utrzymuje się na niższym poziomie niż średnio w Polsce. W 2016 r. wyniosła 6,7%, podczas gdy ogółem w kraju 8,3%.

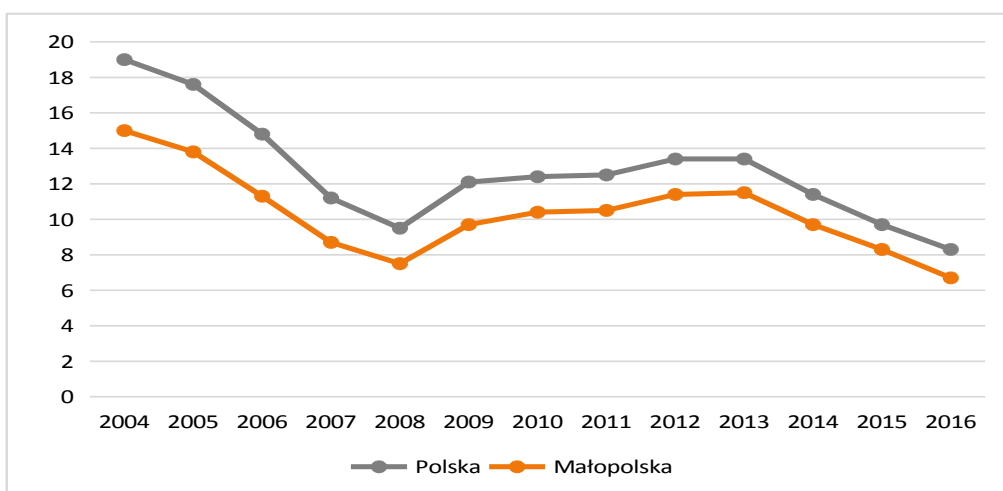
Mimo poprawiającej się sytuacji na rynku pracy (w 2016 roku stopa bezrobocia osiągnęła rekordowo niski poziom) w rejestrach bezrobotnych nadal widnieje wiele osób, które jak same deklarują, nie mają pracy i jej aktywnie poszukują. W Małopolsce pod koniec 2016 r. było ich ponad 96 tys. z czego:

- większość stanowili długotrwale bezrobotni, pozostający poza rynkiem pracy dłużej niż 12 miesięcy.
- 54,2% stanowiły kobiety,
- spory udział (31,0%) miały osoby młode – do 30 roku życia.

Poziom bezrobocia różni się znacząco pomiędzy powiatami. Zdecydowanie najniższy jest w Krakowie (na koniec 2016 roku stopa wyniosła 3,8%). Poza tym w 2016 roku korzystnie przedstawiała się sytuacja w Nowym Sączu (stopa wyniosła 6,3%) oraz w powiatach: suskim (5,6%), krakowskim (5,8%), bocheńskim (6,2%), wadowickim (6,2%) i myślenickim (6,6%). Z kolei najwyższe bezrobocie odnotowano w powiatach: dąbrowskim (13,9%), tatrzańskim (11,6%) i nowosądeckim (10,5%).

Wykres 16.

Stopa bezrobocia w Polsce i w Małopolsce w latach 2004-2016 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

Jak pokazują statystyki powiatowych urzędów pracy problem bezrobocia w Małopolsce, w dużej mierze dotyczy branży gastronomicznej. W latach 2013-2015 kucharze, kelnerzy, cukiernicy,

piekarze oraz pomoce kuchenne znaleźli się wśród zawodów charakteryzujących się największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych. I to pomimo, znacznej liczby ofert pracy, które pojawiły się dla nich na rynku – o czym była mowa w poprzednim rozdziale.

Niedopasowanie podaży pracowników do popytu wynika z kilku przyczyn. Po pierwsze, kandydaci nie posiadają umiejętności ani doświadczenia wymaganego przez pracodawcę, często również brakuje im predyspozycji i chęci do pracy – co może świadczyć o chybotliwych wyborach edukacyjnych, podążaniu za modą (tzw. Efekt Master Chefa). Po drugie, do wykonywania zawodu zniechęcają kandydatów trudne warunki pracy: wieczorne/nocne zmiany, wysoka temperatura, problemy zdrowotne (alergie) i dodatkowo niskie wynagrodzenie⁴.

Tabela 4.

Napływ bezrobotnych w zawodach gastronomicznych w województwie małopolskim w 2015 r.

Nazwa zawodu	Liczba bezrobotnych	Miejsce w rankingu liczby bezrobotnych
kucharz	4 481	3
kelner	1 713	14
cukiernik	1 275	19
technik żywienia i gospodarstwa domowego	1 255	20
pomoc kuchenna	1 016	27
piekarz	930	28

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, dostęp: [http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/bezrobotni-oraz-oferty-pracy-wedlug-zawodow-i-specjalnosci-2](http://wup.krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/bezrobotni-oraz-oferty-pracy-wedlug-zawodow-i-specjalnosci-2), 27.03.2017.

Największy odsetek bezrobotnych kucharzy zarejestrowano w powiatach nowosądeckim (11,2%), tarnowskim (9,1%) oraz w Krakowie (7,4%). Jednocześnie na Nowosądecczyźnie oraz w Krakowie opublikowano najwięcej ogłoszeń kierowanych do przedstawicieli tych profesji. Podobna sytuacja wysokich wskaźników popytu oraz podaży pracy dotyczyła kelnerów (szczególnie na terenie powiatów: nowosądeckiego, nowotarskiego oraz w Krakowie).

⁴ Por. Barometr zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2016, dostęp: https://barometr.zawodow.pl/userfiles/Barometr/2017/malopolskie/Raport_wojewodztwo_malopolskie_web.pdf [27.03.2017].

Kobiety w gastronomii

Branża sfeminizowana

Zarówno dane ze statystyki publicznej, jak i badań (przeprowadzonych na potrzeby niniejszego raportu oraz Diagnostyki Społecznej) pokazują, że w branży gastronomicznej przeważają kobiety.

Po pierwsze **statystyka**: w 2015 r. w województwie małopolskim, wśród 1,3 mln pracujących osób, 30,7 tys. osób pracowało w sektorze usług związanych z zakwaterowaniem i gastronomią, co stanowiło w sumie 2,3% małopolskich pracowników. W tej grupie przeważały kobiety, które w sumie stanowiły **65,5%** w stosunku do 34,5% mężczyzn.

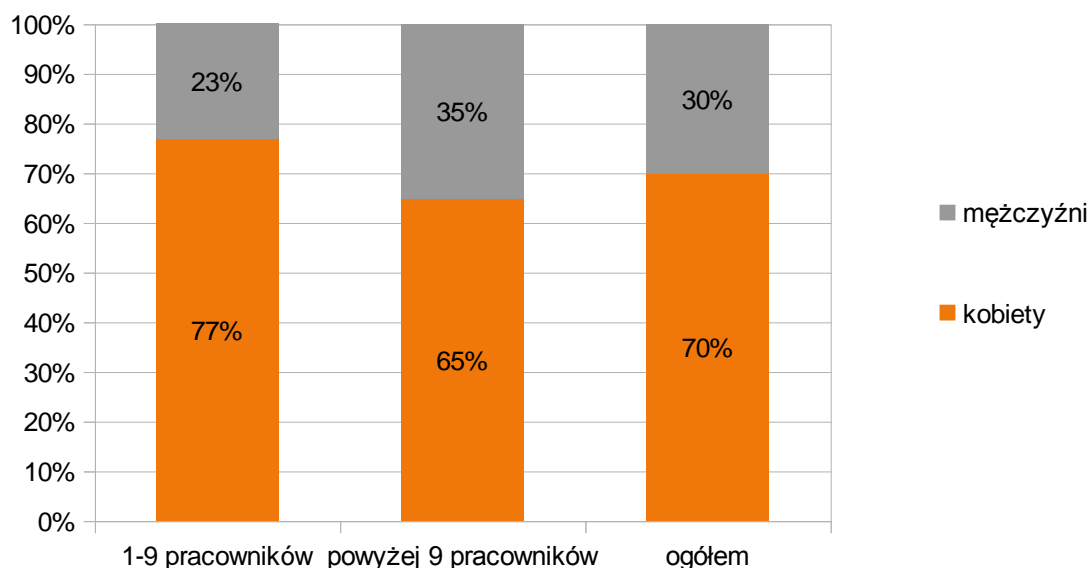
Po drugie **Diagnoza Społeczna**: analizy wykazały wysoki współczynnik feminizacji dla zawodów gastronomicznych, ponad **80%** badanych kucharzy stanowiły kobiety.

Po trzecie **wyniki przeprowadzonych badań**: z deklaracji pracodawców objętych badaniem wynika, że wśród ogółu pracowników zatrudnionych w firmie **70%** stanowią kobiety. Zwłaszcza w firmach mikro (zatrudniających od 1 do 9 pracowników) dominacja kobiet jest szczególnie widoczna (stanowią ponad 3/4 załogi). W większych firmach (zatrudniających powyżej 9 pracowników) ich przewaga liczebna istotnie zmniejsza się i mężczyźni stanowią ponad 1/3 pracowników.

Natomiast pomiędzy województwami różnice praktycznie nie występują.

Wykres 17.

Pracownicy firm objętych badaniem w podziale na płeć

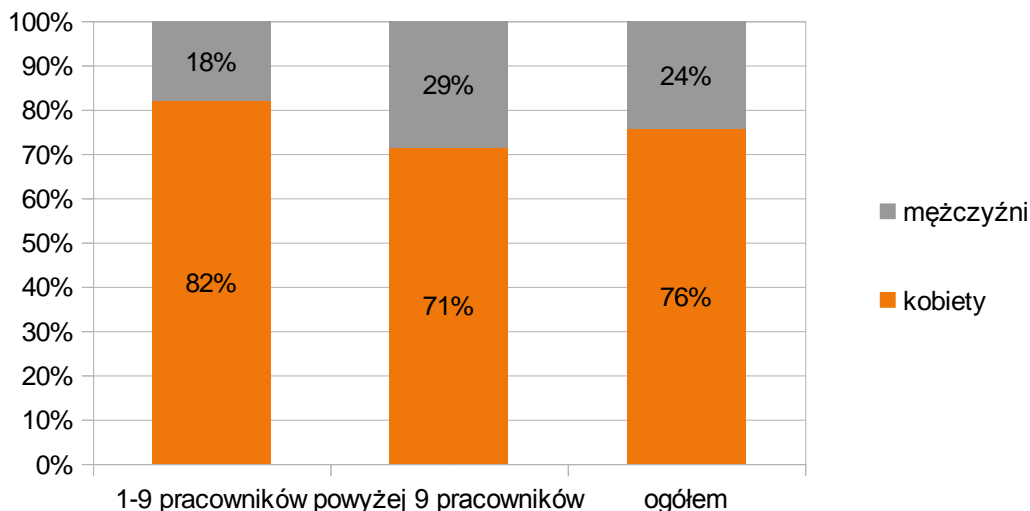


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Znacząca przewaga kobiet zaznacza się także wśród pracowników kuchni, zatrudnionych na stanowiskach związanych z przygotowaniem żywności. I tak, biorąc pod uwagę ogół firm objętych badaniem, odsetek kobiet w kuchni wynosi 76%. Przy czym w firmach mikro jest o 6 pp. wyższy, a w firmach małych/średnich/dużych o 5 pp. niższy. Tym samym potwierdza się, że mężczyźni, pracują głównie w większych lokalach.

Wykres 18.

Pracownicy kuchni w podziale na płeć



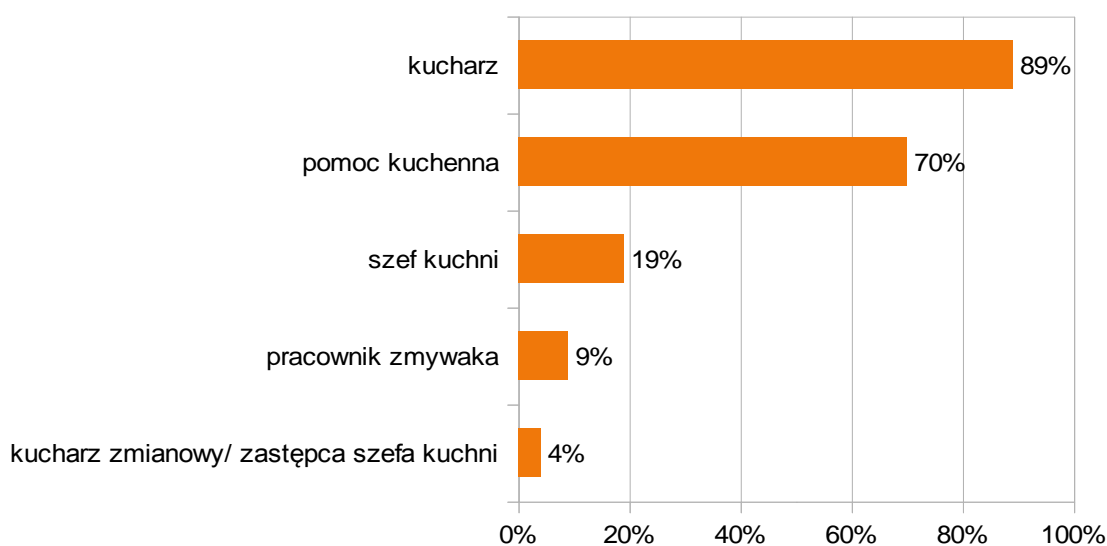
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Kobiety gotują, mężczyźni kierują

Jakie funkcje pełnią w kuchni kobiety? Z badania wynika, że zdecydowana większość firm zatrudnia kobiety na stanowiskach kucharzy (niemal 90%) oraz pomocy kuchennych (70% podmiotów). Wyraźnie rzadziej zdarza się, aby kobiety zajmowały stanowiska kierownicze. Jedynie 19% badanych firm zatrudnia panie w charakterze szefów kuchni, 4% kucharzy zmianowych lub zastępców szefów kuchni.

Wykres 19.

Odsetek firm zatrudniających kobiety na poszczególnych stanowiskach



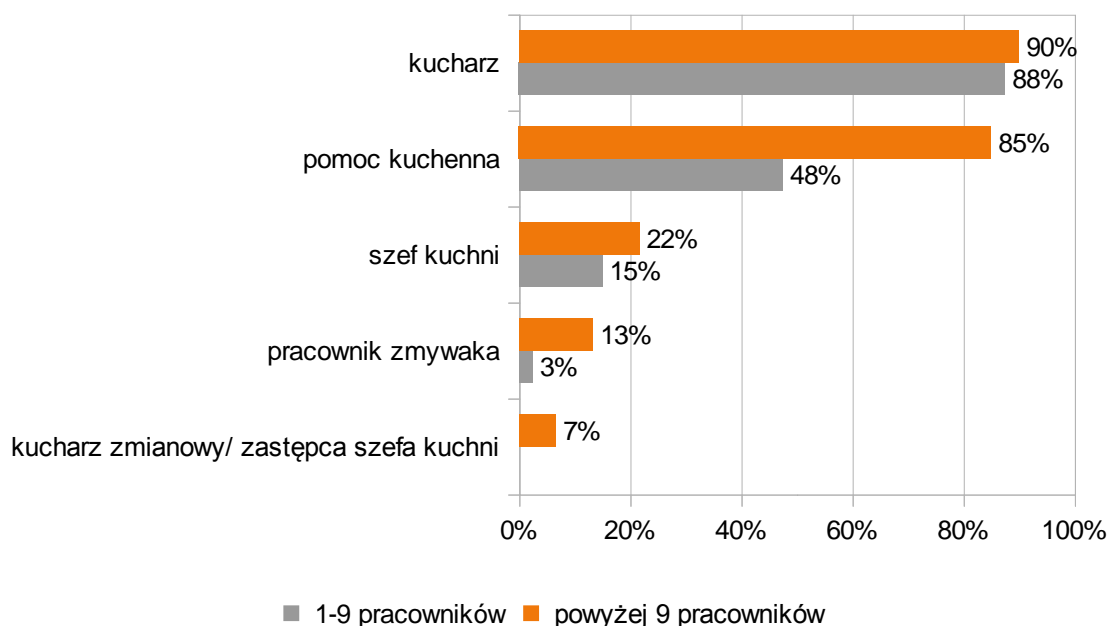
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Biorąc pod uwagę wielkość firm, trzeba pamiętać, że w podmiotach zatrudniających powyżej 9 pracowników zazwyczaj występuje większa różnorodność stanowisk i wyraźny podział ról. W firmach mikro, jedna osoba pełni zwykle kilka funkcji.

Zaangażowanie kobiet wygląda odmiennie w firmach mikro i większych przede wszystkim, jeśli chodzi o stanowiska pomocnicze: pomoc kuchenna, czy zmywak. W mikro podmiotach jest ono wyraźnie mniejsze, co zapewne wynika z faktu, że obowiązki te należą po prostu do kompetencji kucharzy. Większe firmy, częściej niż mikro podmioty powierzają także kobietom stanowiska kierownicze: szefa kuchni, zastępcy szefa kuchni/ kucharza zmianowego.

Wykres 20.

Odsetek firm zatrudniających kobiety na poszczególnych stanowiskach w podziale na wielkość firmy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Zdaniem uczestników panelu, czynniki, które wypychają kobiety z branży gastronomicznej i utrudniają im zdobywanie kolejnych szczebli kariery to: długość zmiany (kilkanaście godzin), godziny pracy (do późnych godzin nocnych, często w weekendy i święta), charakter pracy (ciężka, fizyczna) oraz stereotypy na temat płci. Zdaniem części panelistów, kobiety mają inne, mniej ambitne podejście do nauki i pracy w zawodzie kucharza, inne cechy charakteru i uzdolnienia. Pojawiają się głosy, że mężczyźni mają bardziej wysublimowany smak, chcą się wykazać, widzą cel, są bardziej wszechstronni. Kobiety są lepsze w kuchni domowej – tam mogą zaistnieć zwłaszcza te, które nie uczyły się w szkole gastronomicznej [panel_2].

Wśród uczestników badania, reprezentujących międzynarodowe korporacje hotelowe, przeważa pogląd, że perspektywy kariery są takie same zarówno dla pań jak i panów.

W wielu krajach, głównie azjatyckich, kobiety świetnie radzą sobie na stanowiskach szefów kuchni hotelowych i wprowadzają wiele innowacji [panel_2].

U nas w hotelu nie mieliśmy szefa kuchni kobiety, natomiast w naszym hotelu w Sopotcie szefowała pani. Teraz zmieniło się i już tam nie pracuje. U nas w hotelu panie stanowią 100% na zimnej kuchni. Nie chodzi tylko o wycucie smaku, co kwestie wizerunkowego podania tych potraw. Mamy też panie, które pracują na open kitchen. Nie ma z tym żadnego problemu [wywiad_18].

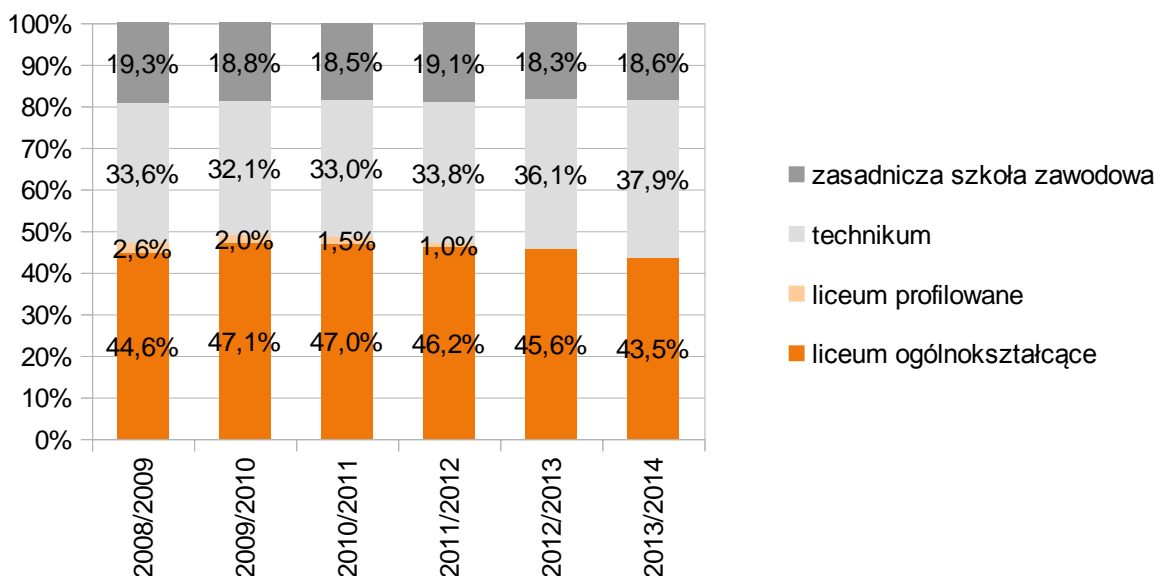
Napływ nowych pracowników

Duża popularność szkół zawodowych i zawodów gastronomicznych

Od kilku lat systematycznie zmieniają się preferencje młodych co do wyboru ścieżki kształcenia. Co prawda cały czas największa grupa uczniów po skończeniu szkoły trafia do liceów ogólnokształcących, które przygotowują do zdania matury i podjęcia studiów. Jednakże od kilku lat widać, że zwiększa się odsetek uczniów kontynuujących edukację w technikach. Pokazuje to, że młodzi nie rezygnują z ambicji edukacyjnych, gdyż technika umożliwia kontynuowanie nauki na studiach, ale z drugiej strony myślą już o rynku pracy: chcą zdobyć zawód, który ułatwi znalezienie zatrudnienia. Zainteresowanie nauką w zasadniczych szkołach zawodowych od lat kształtuje się na podobnym poziomie⁵.

Wykres 21.

Dalsza ścieżka kształcenia absolwentów gimnazjum

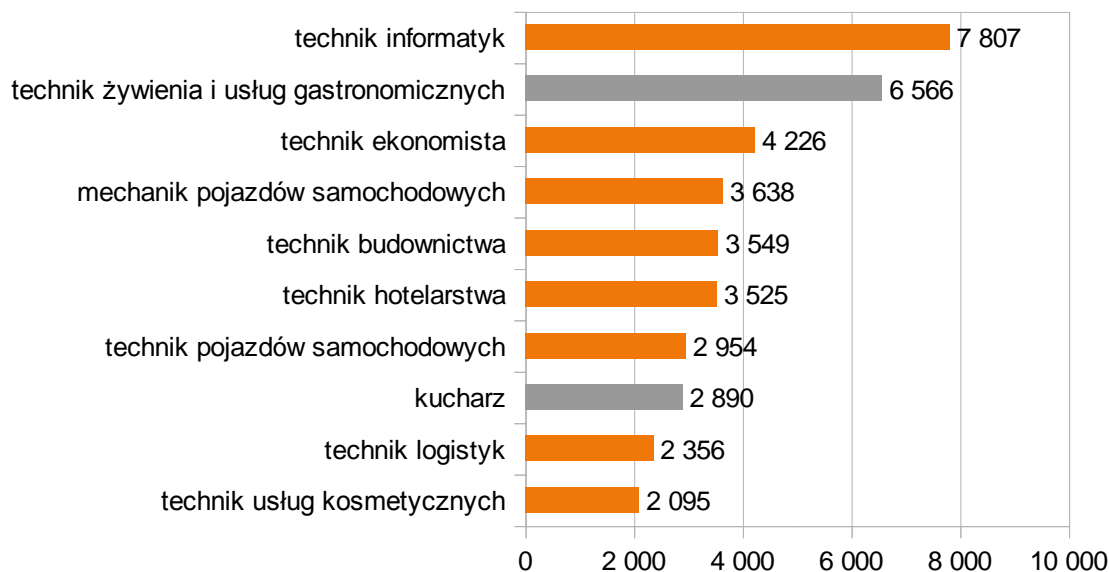


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2014 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2015.

Zarówno wśród uczniów technikum, jak i uczniów szkół zawodowych w Małopolsce, dużym zainteresowaniem cieszą się zawody gastronomiczne. W roku szkolnym 2015/2016 w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych kształciło się 6,6 tys. osób (tj. 8% ogółu uczniów), co sprawiło, że był to drugi najpopularniejszy zawód w województwie. Więcej osób uczyło się tylko w zawodzie technik informatyk (7,8 tys. osób, tj. 9% ogółu uczniów). Zawód kucharz, z liczbą uczniów 2,9 tys. (3% ogółu), znalazł się na 8 pozycji w województwie. Jeśli jednak brać pod uwagę tylko zawody nauczane w zasadniczych szkołach zawodowych, to zajął drugie miejsce, ustępując pod względem popularności jedynie mechanikowi pojazdów samochodowych (3,6 tys. uczniów tj. 4% ogółu).

5 Por. Rynek pracy w Małopolsce 2014, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2015, dostępny: <http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/ocena-sytuacji-na-ryнку-pracy/OcenaRoczn2014.PDF> [15.03.2017]

Wykres 22.



Liczba uczniów w roku szkolnym 2015/2016 w 10-ciu najpopularniejszych zawodach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, dostęp: <http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/wojewodzka-rada-zatrudnienia/opiniowanie-nowych-kierunkow-ksztalcenia> [15.03.2017]

Nie wszyscy trafnie wybierają zawód

Jak wskazują uczestnicy badania, nie wszyscy uczniowie świadomie wybierają zawód. Często decydują się na gastronomię, ulegając namowom rodziców. Później, czasem dopiero na etapie praktyk, okazuje się, że nie mają predyspozycji do pracy w zawodzie, czy też nie odpowiada im specyfika pracy w gastronomii (np. praca w weekendy, do późnych godzin nocnych). Naturalnie pojawiające się rozczarowanie powoduje, że uczniowie nie kończą szkoły, nie potwierdzają kwalifikacji zawodowych, a nawet jeśli, to nie chcą podejmować pracy w zawodzie.

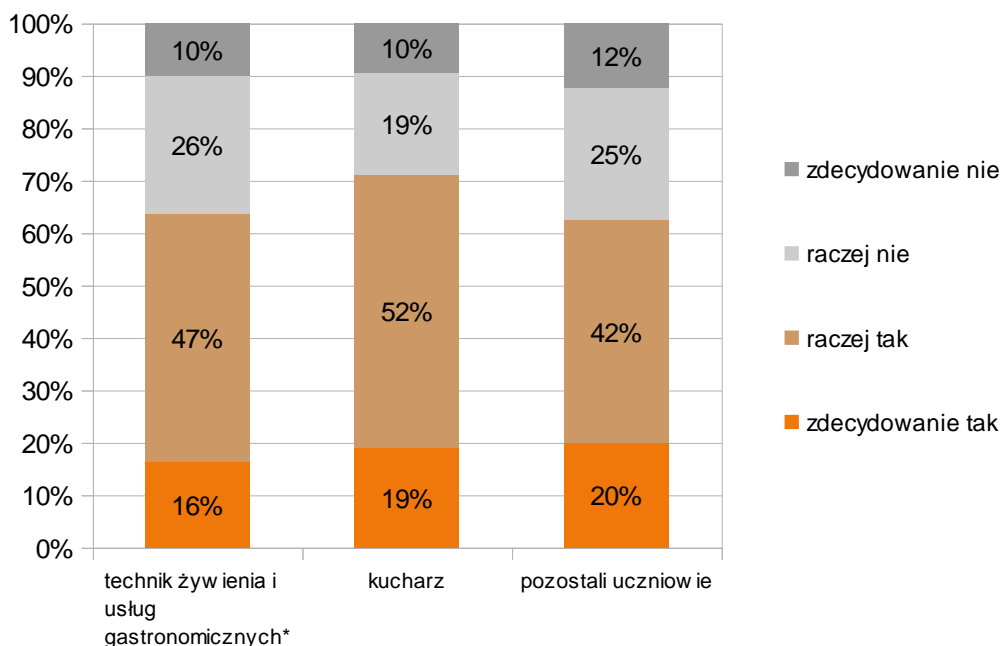
Przychodzą dzieciaki, za których rodzice wybrali zawód. Mam tutaj np. stolarza, który zdecydował być kucharzem w trakcie roku szkolnego [wywiad_19].

Opinię uczestników badania potwierdzają także wyniki badania Bilans Kapitału Ludzkiego – przeprowadzonego wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych.

Okazuje się bowiem, że wśród osób kształcących się w zawodach gastronomicznych *gros* stanowią uczniowie, którzy nie trafili z wyborem zawodu. Przy czym większą skalę rozczarowania widać wśród techników żywienia i usług gastronomicznych, gdzie 36% deklaruje, że z dzisiejszej perspektywy wybrałoby inny zawód, niż wśród kucharzy, gdzie takiego zdania jest 29% uczniów.

Wykres 23.

Zadowolenie z wyboru szkoły i zawodu wśród uczniów ostatnich klas



*technik żywienia i usług gastronomicznych to analizowane łącznie dane dla zawodów technik żywienia i gospodarstwa domowego oraz technik organizacji usług gastronomicznych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Bilans Kapitału Ludzkiego – badanie uczniów 2013 r.

Mocne i słabe strony uczniów

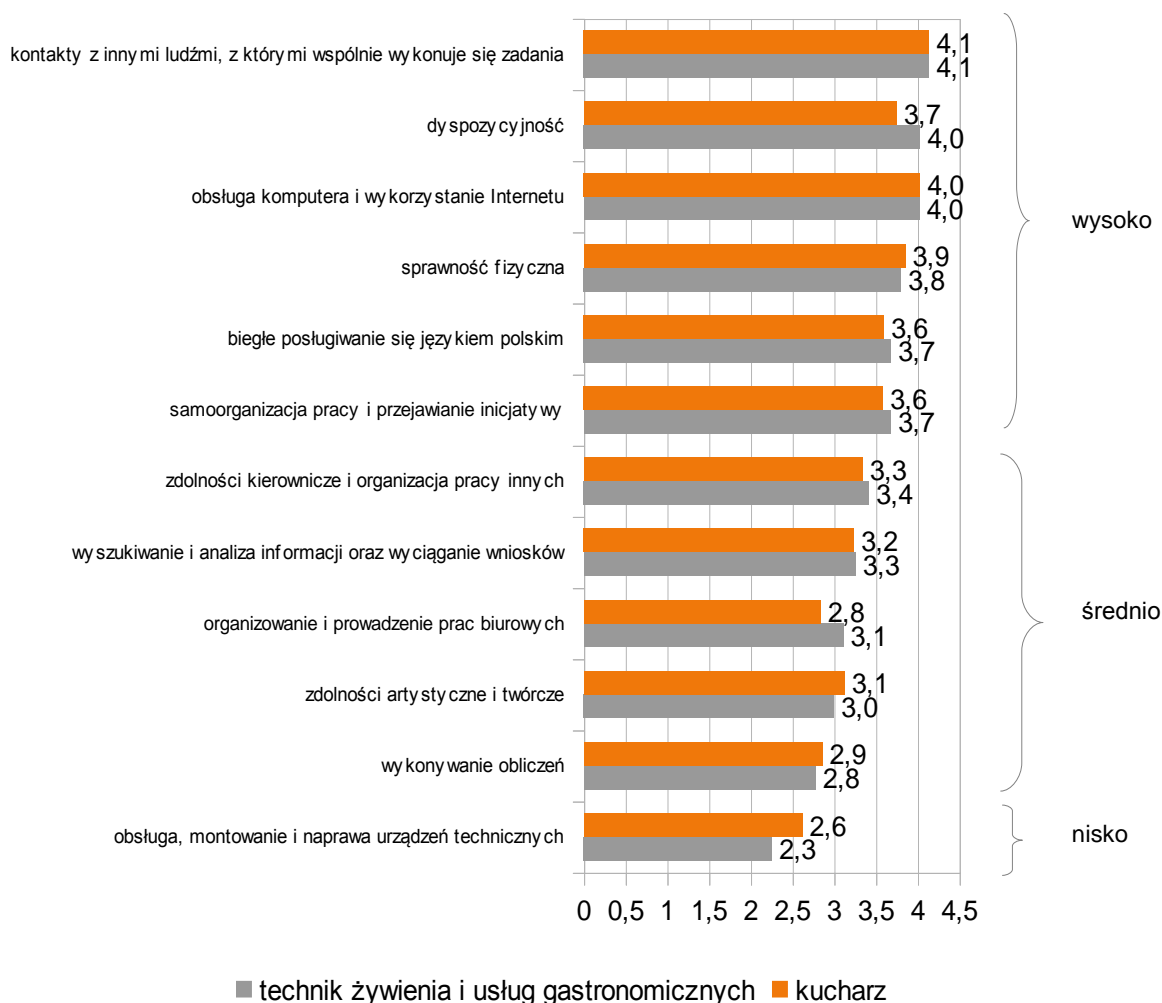
Uczniowie kształcący się w zawodach gastronomicznych raczej pozytywnie oceniają swój poziom kompetencji przydatnych, a wręcz niezbędnych w pracy zawodowej.

Zarówno kucharze, jak i technicy żywienia twierdzą, że ich główny atut stanowi umiejętność podtrzymania kontaktów z innymi ludźmi, z którymi wspólnie wykonuje się zadania. Tak więc uczniowie, we własnej opinii, najsilniej mają rozwinięte zdolności interpersonalne oraz pracy w grupie. Ciekawe różnice pomiędzy zawodami gastronomicznymi ujawniają się na kolejnych pozycjach. U techników żywienia na drugim miejscu, pod względem rozwoju kompetencji, znalazła się dyspozycyjność, na trzecim obsługa komputerów, a następnie sprawność fizyczna. Natomiast u kucharzy dyspozycyjność uplasowała się dopiero na 4 miejscu, za obsługą komputerów i sprawnością fizyczną.

Uczniowie obu zawodów, we własnej opinii, najgorzej radzą sobie z obsługą, montowaniem i naprawą urządzeń technicznych, a także z wykonywaniem obliczeń. Tak więc sami uczniowie zauważają niedostatki, jeśli chodzi o kompetencje manualno-techniczne oraz matematyczne.

Wykres 24.

Samoocena poziomu rozwoju poszczególnych kompetencji przez uczniów ostatnich klas zawodów gastronomicznych*



*uczniowie każdą kompetencję oceniali na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza, że poziom jest bardzo niski, a 5 bardzo wysoki.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Bilans Kapitału Ludzkiego – badanie uczniów 2013 r.

Nie dziwi generalna tendencja, że im wyżej uczniowie ocenili u siebie daną kompetencję, tym większą wykazywali skłonność do pracy wymagającej tej właśnie kompetencji. I tak, zarówno kucharze, jak i technicy żywienia najbardziej chcieliby wykonywać pracę opierającą się na kontaktach z innymi ludźmi oraz pracy w zespole, co pokrywa się z realiami pracy w gastronomii. Zastanawia natomiast duża skłonność uczniów do wykonywania pracy z komputerem i Internetem. Zwłaszcza w przypadku kucharzy, gdzie została ona oceniona wyżej niż skłonność do pracy wymagającej dyspozycyjności.

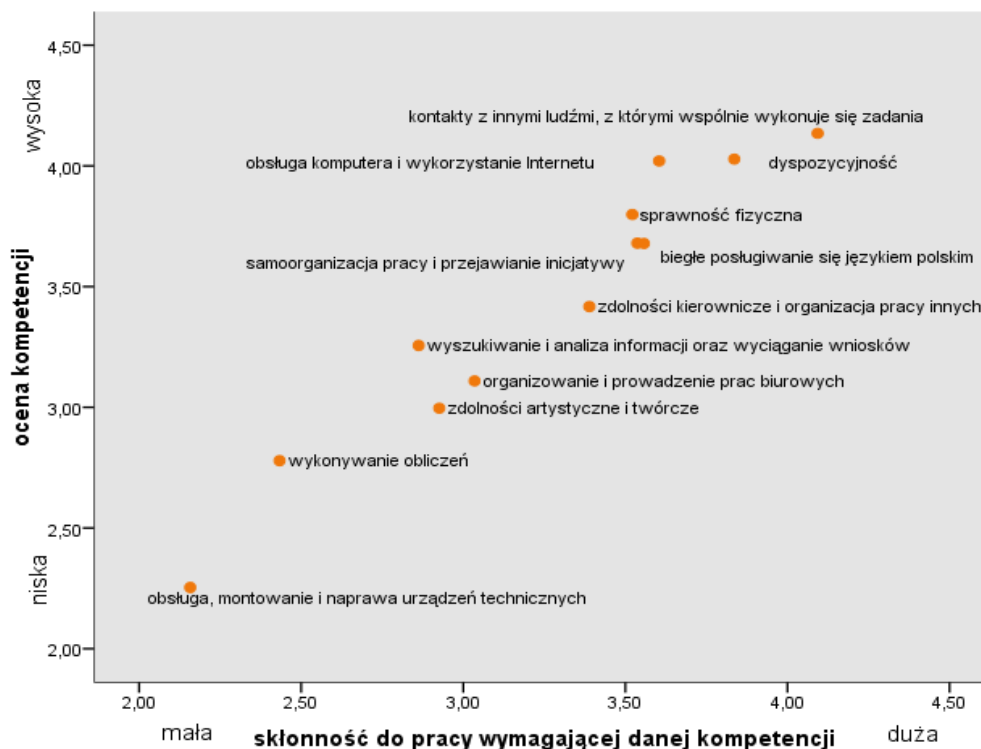
Technicy żywienia najmniej chętnie widzą siebie w pracy wymagającej obsługi, montowania i naprawy urządzeń technicznych, a kucharze wymagającej wykonywania obliczeń.

Pokazuje to, że uczniowie (szczególnie dotyczy to zawodu kucharza) albo nie do końca mają świadomość, jaka jest specyfika pracy na kuchni, albo już kończąc szkołę, nastawiają się na szukanie pracy w innej branży. Z przeprowadzonych na potrzeby niniejszego raportu badań jasno wynika, że praca kucharza nierozzerwalnie wiąże się z dyspozycyjnością, obsługą sprzętu gastronomicznego

oraz wykonywaniem obliczeń (m.in. w celu zaplanowania dostawy produktów).

Wykres 25.

Samocena kompetencji a skłonność do pracy wymagającej danej kompetencji – uczniowie ostatnich klas w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Bilans Kapitału Ludzkiego – badanie uczniów 2013 r.

Wykres 26.

Samocena kompetencji a skłonność do pracy wymagającej danej kompetencji – uczniowie ostatnich klas w zawodzie kucharz.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Bilans Kapitału Ludzkiego – badanie uczniów 2013 r.

Kwalifikacje do wejścia na rynek pracy

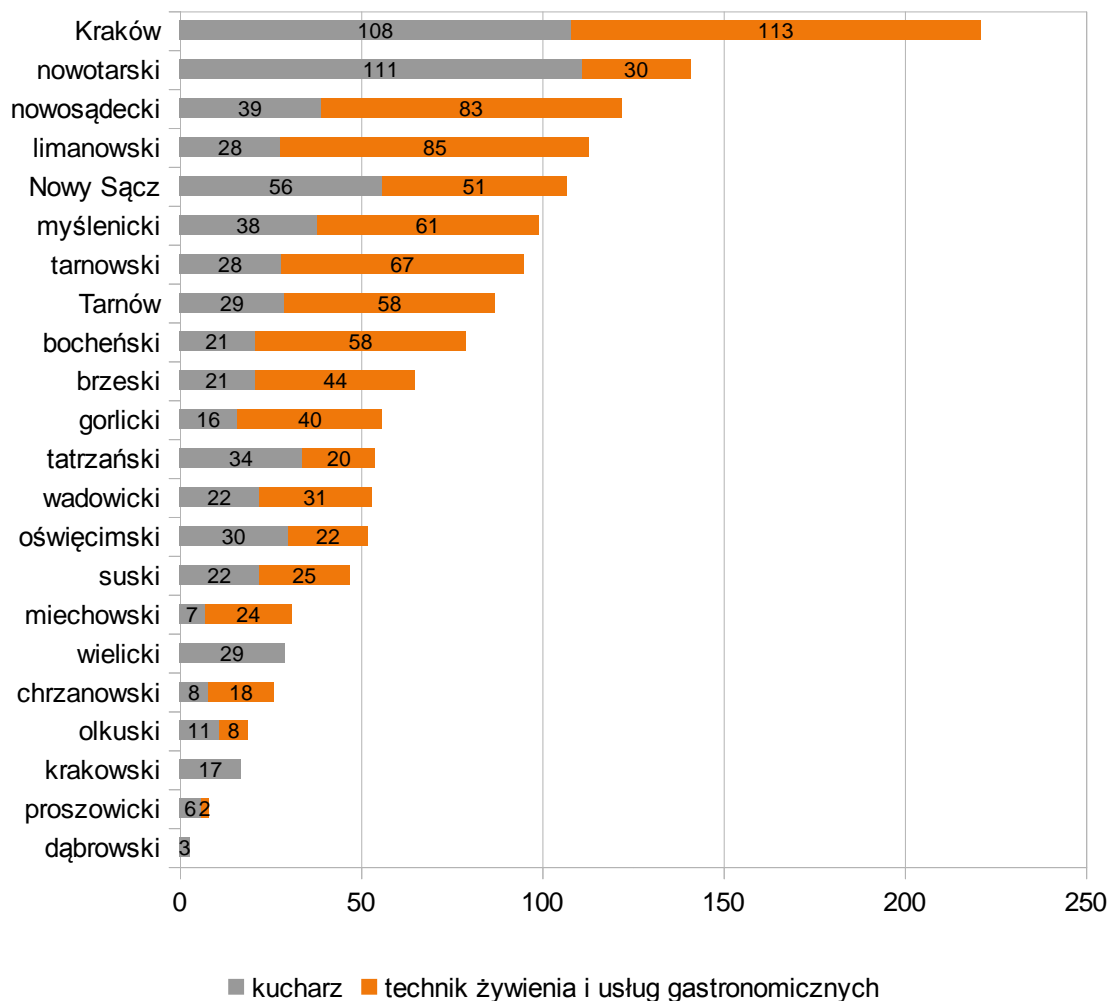
Zgodnie z założeniami systemu edukacji, o gotowości do pracy w danym zawodzie świadczy dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Dyplom jest wydawany osobom, które posiadają świadectwa potwierdzające wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w danym zawodzie i mają odpowiedni dla zawodu poziom wykształcenia ogólnego⁶.

W 2016 roku w województwie małopolskim dyplomy otrzymało 840 techników żywienia i gospodarstwa domowego oraz 684 kucharzy. Tak więc na rynku pracy powinno pojawić się ponad 1500 „nowych”, wykwalifikowanych pracowników. Najwięcej w powiatach silnie związanych z branżą turystyczno-gastronomiczną tj. mieście Krakowie, powiecie nowotarskim, nowosądeckim i mieście Nowym Sączu (ponad 100).

⁶ Por. Sprawozdanie zbiorcze wyników egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie przeprowadzonych w 2016 roku, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie, Kraków, grudzień 2016, dostęp: http://oke.krakow.pl/inf/filedata/w2016/EK/EK_2016_powiat_bochenski.pdf [19.03.2017].

Wykres 27.

Liczba dyplomów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych oraz kucharz wydanych w 2016 roku w powiatach województwa małopolskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie, dostęp: http://www.oke.krakow.pl/inf/filedata/files/6111_21_wyniki%20egzamin%F3w%20z%20kwalifikacji%20zawodowych%20DYPLOMY%20w%202016%20r._MALOPOLSKIE.pdf [15.03.2017]

Ile osób faktycznie weszło na rynek pracy? Jak potoczyła się ich kariera zawodowa? Czy osoby, które zdecydowały się na pracę w gastronomii spełniły oczekiwania pracodawców? Czy są zadowolone z dokonanego wyboru? O tym będzie można się przekonać dopiero za jakiś czas. Na ten moment warto zastanowić się, jak wygląda z perspektywy pracodawców przygotowanie pracowników do pracy w kuchni.

Oczekiwania względem pracowników

Wykształcenie a doświadczenie

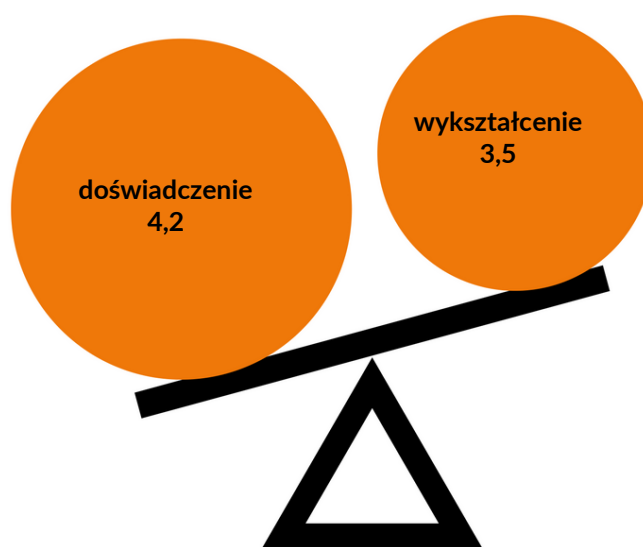
Wykształcenie kierunkowe powinno dawać solidne podstawy do wejścia na rynek pracy i sukcesywnego zdobywania doświadczenia zawodowego. Niewielkie bariery rozpoczęcia pracy w gastronomii, zwłaszcza na najniższych posadach, powodują, że w profesjonalnej kuchni pojawiają się ludzie bez skończonej szkoły, którzy dopiero na stanowisku pracy zdobywają niezbędną wiedzę.

Doświadczenie ważniejsze niż wykształcenie

Nauka zawodu poprzez praktykowanie w nim daje w wielu przypadkach pozytywne efekty. Pracodawcy objęci badaniem ocenili, że na stanowisku kucharza ważniejszą rolę odgrywa doświadczenie niż wykształcenie zawodowe. Doświadczenie otrzymało od respondentów mocną czwórkę, natomiast wykształcenie mocną trójkę. Przy czym, do wykształcenia większą wagę przywiązywały firmy zatrudniające powyżej 9 pracowników niż firmy mikro. Średnia ocena wyniosła odpowiednio 3,6 i 3,4. W przypadku doświadczenia zawodowego, wielkość zatrudnienia nie różnicowała ocen pracodawców.

Schemat 1.

Znaczenie wykształcenia kierunkowego i doświadczenia zawodowego w pracy na stanowisku kucharza*



*respondenci oceniali każdy z aspektów na skali od 1 do 5. Gdzie 1 – zupełnie nieważne, 2 – nieważne, 3 – średnio ważne, 4 – raczej ważne, 5 – bardzo ważne. Po zsumowaniu odpowiedzi, została wyliczona średnia arytmetyczna.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Powyższe wyniki znajdują potwierdzenie także w wypowiedziach kadry zarządzającej restauracjami. Wśród uczestników badania dominował pogląd, że w zawodzie kucharza doświadczenie jest kluczowe, a kierunkowe wykształcenie stanowi dodatkowy atut, który przemawia za zatrudnieniem danej osoby. Nie jest jednak warunkiem koniecznym do rozpoczęcia pracy.

Szczerze, [wykształcenie – przyp. autora] nie jest to warunek niezbędny. Jeżeli ktoś ma doświadczenie w gastronomii, to nie jest to niezbędne [wywiad_8].

Jest bardzo fajnie, jeżeli osoba ma kierunkowe wykształcenie, aczkolwiek zdarzają się ludzie, którzy tego wykształcenia nie mają i robią to bardzo dobrze. Są ludzie - amatorzy, którzy mają fajne zacięcie, chcą i lubią to robić, i wtedy nawet braki techniczne ze szkoły nie przeszkadzają w tym, że to jest fajny, dobry kucharz. Nikt

nie wymaga, żeby to był wykształcony kucharz. Takie osoby trafiają na zmywak, później idą wyżej i wyżej i robią się z nich fajni kucharze, którzy dużo potrafią po 7-8 latach pracy, nawet nie mając wykształcenia [wywiad_9].

Niemniej pojawiają się też lokale, gdzie na stanowisku kucharza wykształcenie wymagane jest bezwzględnie.

Patrzemy, żeby ktoś miał papiery kucharza. Musi mieć ukończona szkołę gastronomiczną i to już wystarczy, żeby ją wziąć na próbę [wywiad_13].

Dlaczego wykształcenie jest ważne? Osoby, które ukończyły szkoły gastronomiczne łatwiej odnajdują się w pracy, *taka osoba, która jest samoukiem ma... trudniej i musi się więcej uczyć [wywiad_1].* Dyplomowani kucharze, którzy w trakcie edukacji mieli styczność z tą kuchnią mieli, *z jakimiś gdzieś tam podstawowymi elementami pracy w tej kuchni [wywiad_2]* wymagają krótszego szkolenia, co stanowi duże ułatwienie dla szefów kuchni. Nie muszą oni inwestować czasu w przekazywanie całej wiedzy, a pracownik szybciej wdraża się we wszystkie obowiązki.

Oczekiwania kadry zarządzającej restauracjami, co do doświadczenia zawodowego na stanowisku kucharza starają się być wyważone np. *około 3-4 lat. To takie jest minimum, co byśmy chcieli [wywiad_5].* Respondenci zdają sobie bowiem sprawę, że osoby z większym doświadczeniem aplikują na wyższe stanowiska i mają zdecydowanie wyższe oczekiwania finansowe.

Nie ulega wątpliwości, że doświadczenie w zawodzie kucharza jest ważne dla pracodawców, jednakże pojawiają się głosy i to nie odosobnione, że może też mieć swoje negatywne strony i niekorzystnie wpływać na pracę w nowym środowisku. Jak wskazują respondenci:

Nie zawsze doświadczenie jest pożądane. Jeżeli to jest młody człowiek, dobrze by miał podstawową wiedzę. Reszty wolę go sam nauczyć. Każda kuchnia, każda restauracja ma swój sposób gotowania. Jak ktoś ma złe nawyki, to później trudno go potem oduczyć. Lepiej jest go samemu nauczyć. [wywiad_9].

Budując kuchnię i zatrudniając moich bezpośrednich zastępców musieli się wykazać doświadczeniem na jakimś tam poziomie, językiem angielskim na jakimś tam poziomie, powiedzmy, komunikatywnym i wiedzą przede wszystkim na temat współpracy i kierowania ludźmi, tak? Bo generalnie powinni być tak naprawdę podobnym stylem, nie takim samym, ale podobnym stylem zarządzania, jaki ja sobie założyłem, jaki ja bym chciał reprezentować (...). Więc doświadczenie - tak. Natomiast... nie wiem, dlaczego od początku tego miejsca wolę osoby młode, które można wykształcić [wywiad_4].

Kompetencje zawodowe

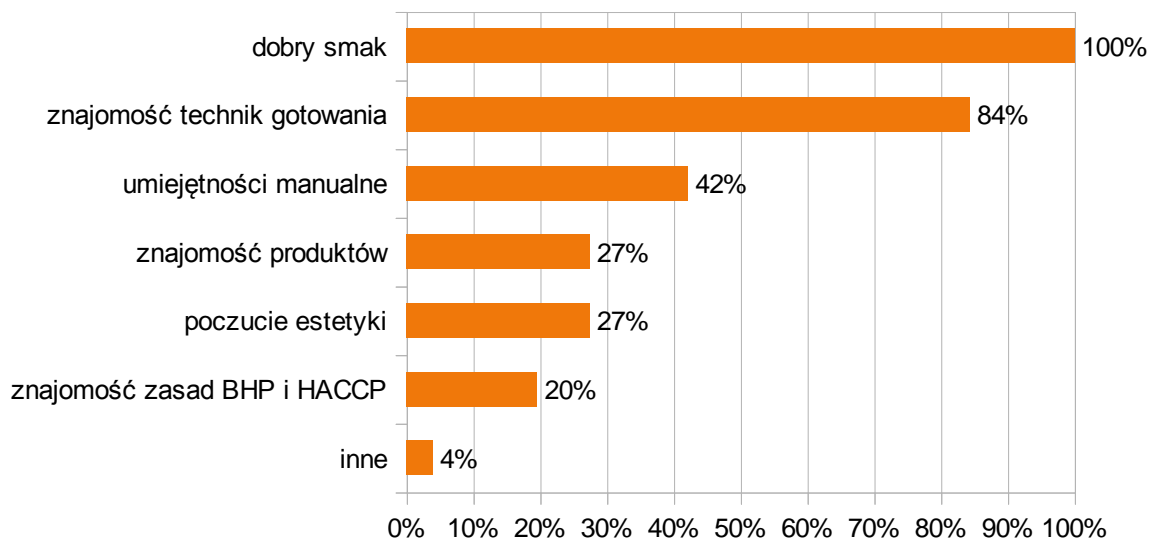
Termin **kompetencja** oznacza zbiór zachowań należących do wspólnej kategorii, umożliwiających skuteczną realizację celów organizacji i zadań na określonym stanowisku pracy, determinowanych przez różnorodne czynniki psychologiczne.

Por. Bilans kompetencji w branży turystycznej, Urząd Miasta Krakowa, Kraków, listopad 2015

Kompetencje zawodowe to z jednej strony znajomość teorii z danej dziedziny, a z drugiej strony umiejętność stosowania jej w praktyce. Jakich kompetencji zawodowych oczekują od kucharzy pracodawcy z branży gastronomicznej? Sporo światła na to zagadnienie rzucają wyniki przeprowadzonych badań.

Wykres 28.

Kluczowe kompetencje zawodowe kucharzy wymieniane przez pracodawców z branży gastronomicznej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Zdaniem respondentów, kluczową kompetencję na stanowisku kucharza stanowi **dobry smak**. Wśród pracodawców panuje pełna zgoda, że jest on niezbędny, żeby odnosić sukcesy w gastronomii i czerpać satysfakcję z wykonywanego zawodu.

Świetnie, jak kucharz ma wycucie... odnośnie łączenia smaków i tego, co do czego pasuje. (...) Jakaś inicjatywa i taka inwencja twórcza w zakresie właśnie tego łączenia smaków, nie wiem... produktów. Żeby móc, no jednak, coś ciągle nowego trzeba wymyślać [wywiad_1].

U nas oprócz władania nożem, te wszystkie inne umiejętności czy wiedza odnośnie przyprawiania danej potrawy, czy to z kuchni polskiej, włoskiej, francuskiej tu się zdają na nic. Tu się trzeba otworzyć na wszystkie nowe smaki. [wywiad_6]

Poczucia smaku można się nauczyć, ale tylko do pewnego stopnia. Szkoła powinna wyposażać w wiedzę na temat łączenia produktów i doprawiania, ale co ważne, nie powinna w tym względzie wyręczać się gotowymi mieszankami przypraw, które sprawiają, że wszystkie potrawy smakują podobnie. Powinna umożliwić uczniom testowanie różnych proporcji i odkrywanie własnych kombinacji.

Tragedią są firmy, które oferują gotowe mieszanki przypraw, którymi posmarujemy mięso, obróbka cieplna i podajemy klientowi. Idzie Pani do restauracji i w jednej je Pani wołowinę, w drugiej wieprzowinę, a wszystko smakuje tak samo. To się niczym nie różni, ponieważ tam nie ma żadnego wkładu kucharza. To nie o to chodzi. Jak ja zrobię pączki wołowe wg tego samego przepisu, co Pani, ale będę chciał je bardziej winne, użyję więcej wina, bardziej mięsne użyję mniej wina. To zależy od tego, co ja chcę uzyskać na końcu, a nie, co producent przypraw chce uzyskać na końcu. Dla kucharzy jest to dużo prostsze (...) szkoła powinna nauczyć łączenia smaków [wywiad_14].

Poczucie smaku to jednak przede wszystkim kwestia predyspozycji do zawodu, które to, jak wspominają doświadczeni szefowie kuchni, kilkadziesiąt lat temu były weryfikowane na egzaminach wstępnych. Prosty test pozwalał ustalić, czy kandydat rozróżnia podstawowe smaki i tym samym rokuje na dobrego kucharza [panel_1].

Kolejną bardzo ważną kompetencją zawodową, wymienianą przez niemal wszystkich pracodawców

(84%), stanowi **znajomość technik gotowania**. Kompetencja w dużo większym zakresie podatna na kształcenie, czy to w szkole, czy na kursach, czy na stanowisku pracy.

Jak mówią sami pracodawcy, nie oczekują w tym zakresie wyszukanych, skomplikowanych umiejętności, a obeznania z podstawami. Przy czym nie wymieniają uniwersalnego zestawu, a raczej podają przykłady wynikające ze specyfiki danego lokalu i dotychczasowego doświadczenia ze współpracy z początkującymi kucharzami:

- *No wiadomo, że (...) ziemniaki każdy umie obrać, ale jednak są niektóre rzeczy, które no po prostu [trzeba wiedzieć] ile coś powinno się gotować, nie wiem, no chociażby, obróbka mięsa. My się przede wszystkim opieramy (...) na mięsie (...) więc jak to wszystko wyciąć, jak wyfiletować rybę. Jeśli chodzi o mięsa, to znajomość mniej więcej z jakiej części pochodzą... znaczy które mięsa pochodzą z jakiej części zwierzęcia. Jak długo powinno być to smażone, jeśli chodzi o stopień wysmażenia [wywiad_2].*
- *Jak się robi rosół, sos beszamelowy. To są tak naprawdę podstawy. Na pewno musi być oswojony z kuchnią. Jak zobaczy wielki gar, to się nie może go bać [wywiad_5],*
- *gotowanie makaronu, naprawdę proste rzeczy, banalne [wywiad_17],*
- *ta osoba nie musi umieć ugotować zupy, ale ona musi wiedzieć, że jak będzie gotowała np. zupę ogórkową i wrzuci warzywa razem z ogórkami małosolnymi, to te warzywa się nie ugotują [wywiad_16].*

Niewątpliwym atutem na stanowisku kucharza jest znajomość zaawansowanych technik gotowania, z wykorzystaniem nowoczesnego sprzętu np. pieca konwekcyjnego. Niemniej, jak zaznacza jeden z badanych, nowinki technologiczne powinny urozmaicać warsztat kucharza, a nie stanowić jego podstawę. Warsztat powinien bazować na silnych fundamentach, czyli na znajomości tradycyjnych technik jak np. smażenie.

Kucharz musi umieć przygotować kotleta schabowego na patelni, a nie tylko w piecu konwekcyjnym [wywiad_19].

Pozostałe kompetencje zawodowe były wymieniane rzadziej – przez mniej niż połowę pracodawców. Mówiąc o:

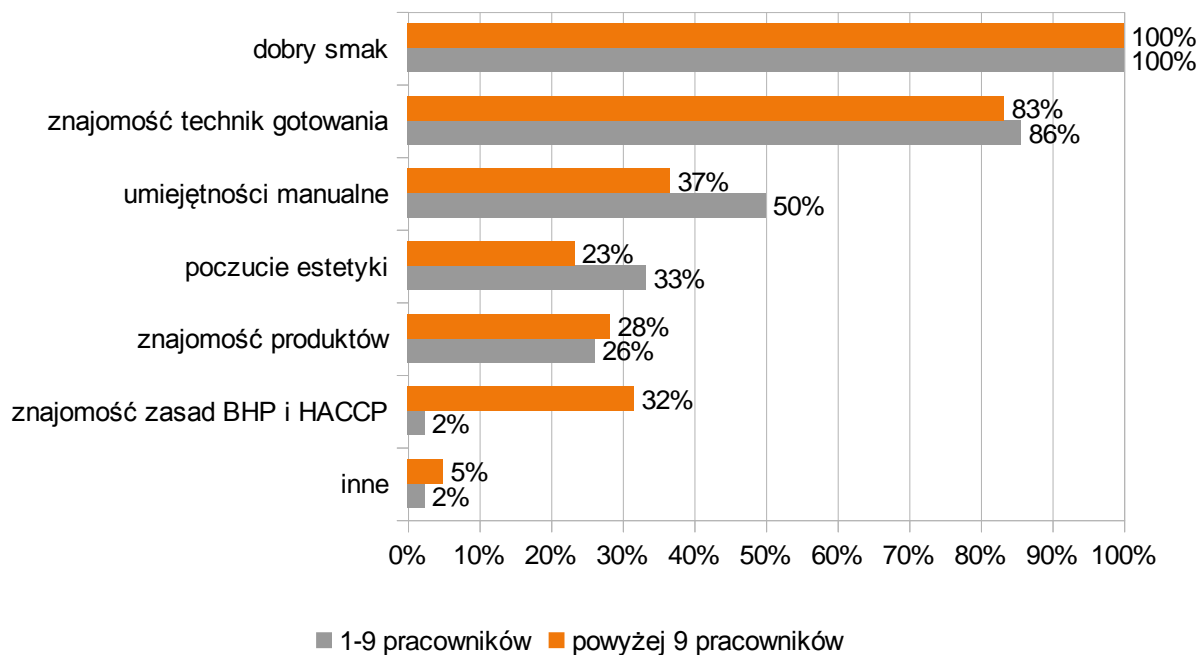
- zdolnościach manualnych pracodawcy wskazywali m.in. *na umiejętność pracy z nożem [wywiad_17]*
- znajomości produktów oczekiwali: *rozdzielania kapusty od sałaty [wywiad_15], rozróżniania rodzajów mięs (jeżeli powiemy mu (...) żeby przyniósł schab, to żeby on wiedział, jak ten schab wygląda [wywiad_5]), podstawowej wiedzy na temat dobierania wina do potrawy oraz znajomości serów [wywiad_14], stosowania przypraw np. czosnku (dodajemy przypraw, żeby wzbogacić, podbić smaki, a nie po to żeby zabić potrawę. Czosnek jest takim mordercą. Trzeba go używać z głową [wywiad_14]).*
- poczuciu estetyki pracodawcy mieli na myśli m.in. *żeby to jedzenie dobrze prezentowało się na talerzu, żeby można było jeść oczami [wywiad_8].*
- znajomości zasad BHP i HACCAP pracodawcom chodziło o to, *żeby [pracownik - przyp. autora] rozumiał, kiedy i po co ma nosić czapkę, myć ręce w pracy [wywiad_8].*

Warto również zauważyć, że ocena kompetencji zawodowych zmienia się w zależności do wielkości zatrudnienia

- firmy: podmioty mikro, zatrudniające do 9 pracowników, częściej zwracają uwagę na umiejętności manualne kucharzy oraz ich poczucie estetyki,
- natomiast firmy większe, zatrudniające powyżej 9 pracowników kładą zdecydowanie większy nacisk na znajomość zasad BHP i HACCAP.

Wykres 29.

Kompetencje zawodowe kucharzy, a wielkość zatrudnienia w firmie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Kompetencje miękkie często ważniejsze lub również ważne jak zawodowe

Często ważniejsze lub równie ważne jak zawodowe

Kompetencje miękkie są pochodną charakteru danej osoby oraz nabytych na przestrzeni lat postaw. Pojawiają się nieodosobnione opinie, że są trudniejsze do kształtowania niż kompetencje zawodowe, czy to na etapie nauki szkolnej, czy już na stanowisku pracy. Dlatego też często traktowane są priorytetowo, jako ważniejsze niż te *stricte* zawodowe. Wyniki zrealizowanych badań pokazują, jakie postawy są kluczowe, aby odnaleźć się w pracy kucharza.

Wśród pracodawców panuje pełna zgodność, że niezbędna jest **pracowitość**. 100% pracodawców wskazało, że jest bardzo ważna. Niestety jak zauważają szefowie kuchni, niewielu kandydatów do pracy zdaje sobie sprawę z realiów pracy w kuchni, które nawet w przypadku renomowanych lokali, odbiegają od medialnego przekazu.

Zaczęliśmy żyć w takich czasach, gdzie ludzie dokonują wyborów różnych (...) chcą gotować z różnych względów. Ze względów takich, że, nie wiem, widzieli teraz bardzo dużo kucharzy, szefów kuchni w telewizji i to jest fajne, jest wyobrażenie, że można zarobić dużo pieniędzy i być medialnym, być rozpoznawalnym (...). Może tak jest. Jest to zupełnie mylne wrażenie. To jest dość ciężka praca i na każdym, na każdym spotkaniu rekrutującym, jeżeli zdarza się, że wyczuję takie intencje (...) to staram się zaznaczyć pewnego rodzaju rzeczy. (...) i po minach czasami widziałem, że byli tak bardzo sprowadzeni do parteru i postawieni na dwóch nogach [wywiad_4].

Specyfika zawodu wymaga, aby kandydaci byli przygotowani na pracę: w szybkim tempie, o fizycznym charakterze, w trybie zmianowym.



Bardzo ważna w pracy kucharza jest także **otwartość na nową wiedzę**, zapąd do ciągłego kształcenia się, ciekawość nowych smaków, a także refleksyjność i zdolność do uczenia się na błędach. Dobrą praktyką na początku jest robienie notatek, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik ma problemy z zapamiętaniem wytycznych przełożonych.

Otwartość na wiedzę, którą ma szef kuchni, kucharze współpracujący, czy kierownik sali. Fajnie jest, jeśli ktoś robi notatki, bo wiadomo, że nie jesteśmy w stanie tej wiedzy przyswoić teraz, naraz, od razu, ale można sobie robić notatki, żeby do nich wracać. Wiadomo, że popełniamy wszyscy błędy, tym bardziej na początku, więc kwestia nastawienia się na to, że będę popełniał błędy, ktoś zwróci mi uwagę, nie po to żebym czuł się zmieszany, ale żebym nie popełnił tego błędu ponownie. Nie można się nastawić, że przyjdę i będę wszystko robił genialnie, bo tak się nie da [wywiad_16].

Trzeba przy tym pamiętać, że kształcenie jest procesem ciągłym. Szefowie kuchni podkreślają, że oni, by dość i utrzymać zajmowaną pozycję, uczestniczą w kilkumiesięcznych stażach, podczas których płacą za swoje utrzymanie, a czasem również za staż. Zwykle nie otrzymując wynagrodzenia. Zdarza się także, że podejmują pracę w najlepszych restauracjach (np. w Anglii) gdzie powszechne są stawki dla pracowników poniżej minimalnego wynagrodzenia. Mimo to, są chętni do pracy, którym zależy na zdobyciu doświadczenia.

Uczestnicy panelu zwracali uwagę, że osób silnie zmotywowanych wśród uczniów szkół zawodowych jest niewielu, może 2-5 na klasę. Pozostali nie mają dostatecznej ilości samozaparcia, ale też środków materialnych, by inwestować w samorozwój zawodowy, gdyż odbywa się to kosztem życia prywatnego. Z tego wynika, że niewielu kucharzy ma szansę stać się szefem kuchni w znanej restauracji – nie tyle z uwagi na liczbę miejsc pracy, co z uwagi na konieczność poświęcenia czasu i nakładów na zdobycie odpowiedniego doświadczenia i pozycji zawodowej.

Kolejną bardzo wysoko ocenianą przez pracodawców kompetencją stanowi **odpowiedzialność za własne działania**. Odpowiedzialność, zdaniem badanych, przejawia się m.in. następującymi zachowaniami:

- świadomością zagrożeń związanych z przygotowaniem jedzenia: *gastronomia to jest też ryzykowne miejsce z tego względu, że to co my oferujemy wpływa na zdrowie i życie ludzi i tutaj dodanie czasem jajka, mięsa, połączenie różnych rzeczy może spowodować różne skutki, to musi być przemyślane [wywiad_18],*
- dbałością o stanowisko pracy: *był świetnym kucharzem, też miał zadatki, żeby tutaj świetnie funkcjonować. Nie miał kompletnie poczucia czystości i odpowiedzialności, żeby posprzątać. Ja osobiście nie wyobrażam sobie, żeby kuchnia była brudna [wywiad_6],*
- ponoszeniem konsekwencji za błędy: *jak coś nie wyjdzie, no to ponosimy jakieś sankcje. Nie zawsze to tak wygląda, bo osoby np. zepsują sprzęt, nie powiedzą o tym i rozmywa się odpowiedzialność [wywiad_7],*
- unikaniem używek: *nie chcę generalizować... (...) Mnóstwo jest takich osób o takiej niewielkiej odpowiedzialności. Przychodzą cały czas do pracy pod wpływem alkoholu. (...) Jeśli chodzi o wydawanie tych dań, no to wtedy nie trudno o wypadek [wywiad_2].*

W pracy kucharza szczególnie ważna jest także **organizacja pracy**. Jak wskazuje jeden z menedżerów *to jest praca szybka, w której trzeba być dobrze zorganizowanym i dokładnym [wywiad_8],* oraz jak dodaje inny, racjonalnie gospodarować produktami.

[Kucharz - przyp. autora] taką żyłkę ekonomiczną troszkę musi mieć, bo nie sztuka jest przygotować danie z ekskluzywnych produktów, a ktoś jeszcze musi to danie kupić. (...), żeby to było dostępne dla przeciętnego gościa. (...) dobrego gospodarowania produktami, które się ma do dyspozycji. Żeby się dużo rzeczy nie marnowało [wywiad_1]

Pracodawcy oczekują także, aby kucharze posiadali wysoko rozwiniętą **umiejętność pracy w zespole**. Badani podkreślają, że *to jest podstawa i w gastronomii to zawsze będzie podstawa [wywiad_10].* Pracownicy muszą ze sobą zgodnie działać, gdyż *praca idzie taśmowo. Jedna osoba gotuje, druga dekoruje i to się musi zgrać [wywiad_11].*



Równie wysoko jak umiejętność pracy w zespole, pracodawcy cenią:

- **dyspozycyjność** kucharzy. Praca w restauracji wymaga bowiem elastyczności, jeśli chodzi o godziny pracy, a także gotowości do pracy w weekendy i święta. *Jako pracodawcy oczekujemy, aby nie było dyskusji na temat godzin pracy np. pracy w niedziele i święta. Gastronomia jest specyficznym miejscem, gdzie nie ma czegoś takiego, że jak jest święto, to ja mam mieć wolne. To jest rola szkoły. Szkoły za mało uczą tych ludzi, że oni wybrali zawód, który nie liczy się z dniami wolnymi i nie liczy się z ich wygodą. Wygoda klienta wymaga, aby się podporządkować. Kiedy jest niedziela, kiedy jest święto, wszyscy ludzie odpoczywają, a my mamy najwięcej pracy [wywiad_14].*
- **umiejętność rozwiązywania problemów**. Jak zostało powiedziane praca w kuchni opiera się na współpracy, dlatego szczególnie ważne jest szybkie wyjaśnianie konfliktów interpersonalnych.
- **samodzielność** jest ważna, gdyż, jak zauważa jeden z respondentów: *szef kuchni nie będzie stał przy każdym i pomagał mu coś tam kroić, filetować rybę czy pokroić mięso [wywiad_2]*. Natomiast pojawiają się opinie, że poziom samodzielności zależy od etapu rozwoju pracownika. *Jeśli już się nauczył u nas gotować, to tak. Natomiast tutaj nie ma miejsca na "mistrzów kuchni", ważne jest, aby osoba wykonywała nasze polecenia [wywiad_5].*

Nieco mniej ważna na stanowisku kucharza jest, zdaniem pracodawców, **inicjatywa i gotowość do podejmowania decyzji**, co ma bezpośredni związek z poglądem kadry zarządzającej na samodzielność pracowników. Przełożeni oczekują przede wszystkim przygotowywania dań zgodnie z ustalonymi przepisami.

Inicjatywa może tylko i wyłącznie w zakresie funkcjonowania i organizacji pracy kuchni jak najbardziej. Natomiast w zakresie tworzenia nowych dań tutaj raczej odpada. To jest coś, czego my uczymy. Nie jest to kuchnia jakaś autorska, innowacyjna, tylko coś, czego trzeba się nauczyć [wywiad_6]

W niektórych lokalach szefowie kuchni zostawiają przestrzeń na inicjatywę własną kucharzy i cenią sobie pomysły zgłaszane przez pracowników.

Kreatywność, myślę, że to teraz jest w gastronomii bardzo ważne, jak nie najważniejsze. U nas ja daję pracownikom możliwość wyjścia do gości, własnej inicjatywy (...) Nawet tworząc kartę, menu na przerwy kawowe, konferencje, ja daję pracownikom możliwość, żeby tam coś od siebie włożyli. Nie wszyscy z tego korzystają, bo to zależy od osoby, ale bardzo dużo osób tak [wywiad_17].

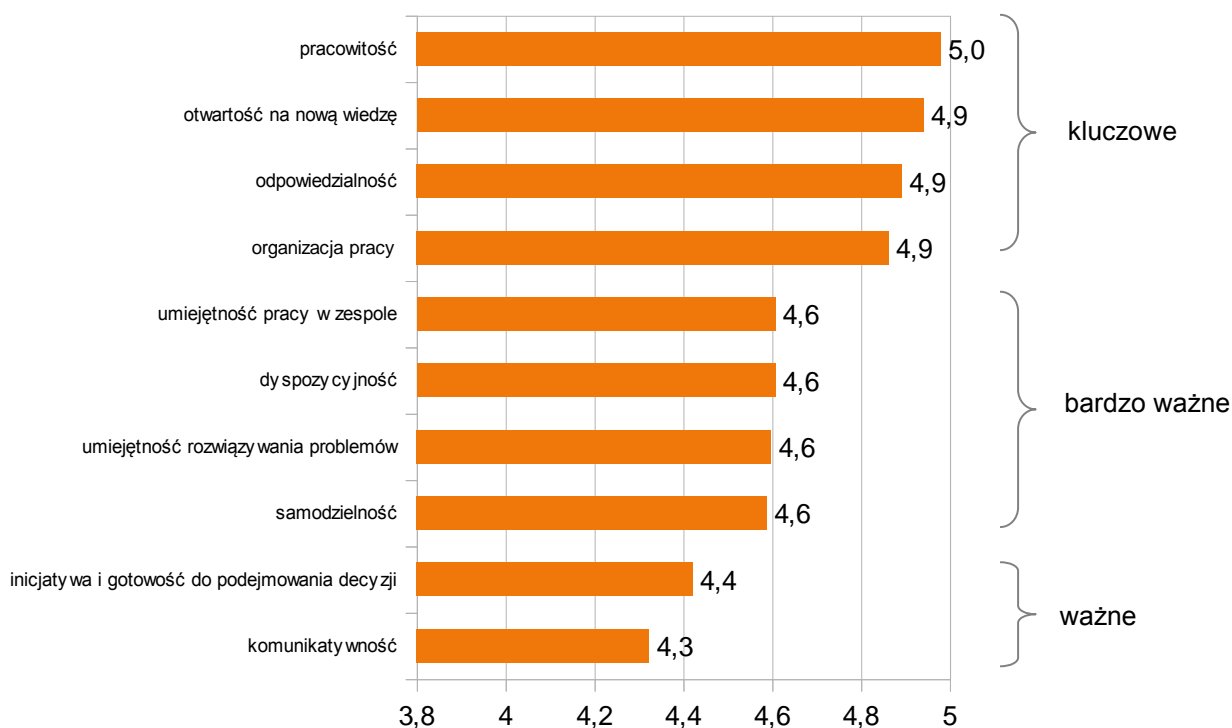
Najmniejszą wagę pracodawcy przywiązują do **komunikatywności** kucharzy. W stosunku do pozostałych kompetencji określanych jako bardzo ważne, ta oceniana jest jako ważna. Zdaniem pracodawców komunikatywność przydaje się kucharzowi w relacjach ze współpracownikami (Za dużo spędzamy czasu razem, żebyśmy się nie dogadywali ze sobą i działali nawzajem na siebie jak płachta na byka [wywiad_10]) oraz z klientami (klient niespokojny, coraz częściej się to zdarza. Chce mieć wydane w ciągu pięciu minut [wywiad_11]).

Pojawiają się też głosy wskazujące, że komunikatywność będzie zyskiwała na znaczeniu.

Widzimy, w którym kierunku idzie gastronomia. Kilka lat temu kucharz nie musiał wychodzić z kuchni. W tym momencie jest duże ciśnienie, żeby kreować stacje z live cooking, gotowaniem na żywo. Tutaj już pewna część obsługi kelnera przechodzi na kucharza, bo to on musi zainteresować klienta tym, co robi, no i na pewno musi być otwarty na gości [wywiad_18].

Wykres 30.

Znaczenie* kompetencji miękkich w zawodzie kucharza



*respondenci ocenili każdą kompetencję na skali od 1 do 5. Gdzie 1 – zupełnie nie ważna, 2 – nie ważna, 3 – średnio ważna, 4 – raczej ważna, 5 – bardzo ważna. Po zsumowaniu ocen, została wyliczona średnia arytmetyczna.

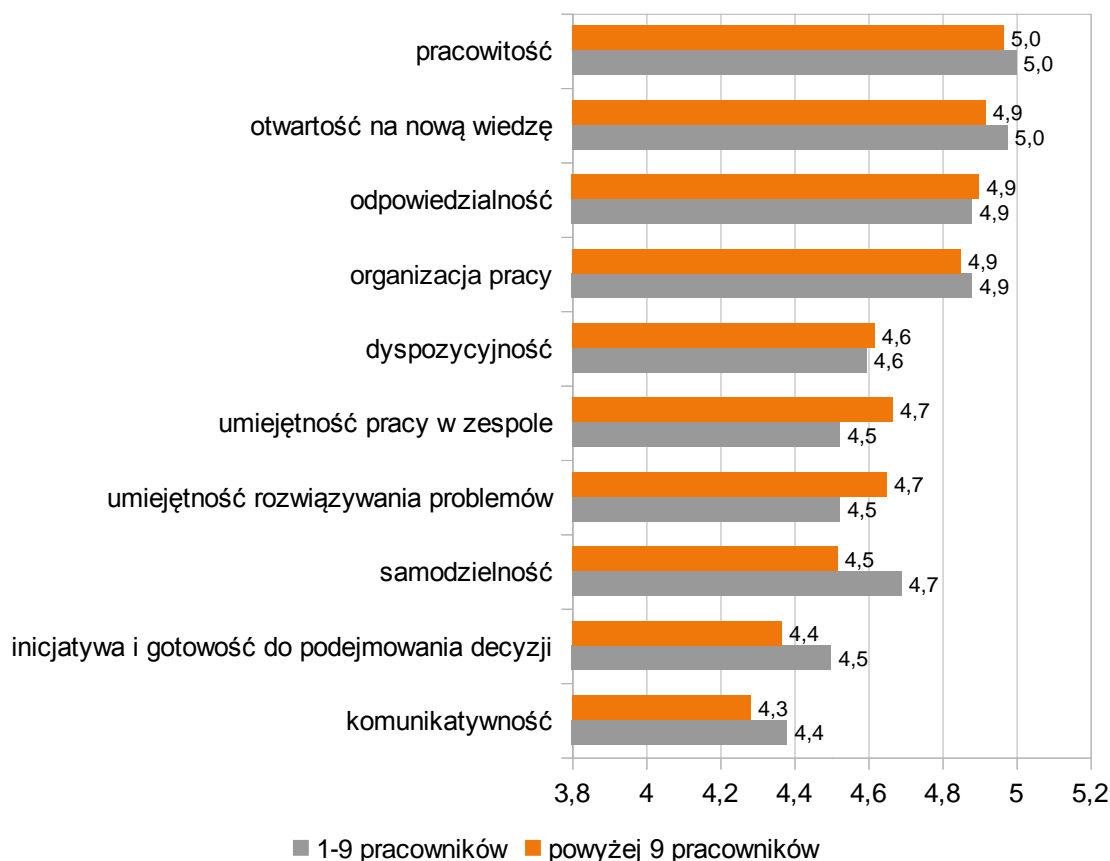
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Podobnie jak w przypadku kompetencji zawodowych, pracodawcy różnią się w ocenie kompetencji miękkich, w zależności od liczby zatrudnianych pracowników:

- firmy większe, zatrudniające powyżej 9 osób, znacząco wyżej cenią u kucharzy: umiejętność pracy w zespole i umiejętność rozwiązywania problemów,
- firmy mikro większy nacisk kładą na: komunikatywność, inicjatywę oraz samodzielność.

Wykres 31.

Znaczenie* kompetencji miękkich w zawodzie kucharza a wielkość firmy



*respondenci ocenili każdą kompetencję na skali od 1 do 5. Gdzie 1 – zupełnie nie ważna, 2 – nie ważna, 3 – średnio ważna, 4 – raczej ważna, 5 – bardzo ważna. Po zsumowaniu ocen, została wyliczona średnia arytmetyczna.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Kompetencje językowe

Język obcy przydatny, ale nie wymagany

Spośród wszystkich kompetencji ocenianych w badaniu, znajomość języków obcych zdaje się w zawodzie kucharza najmniej istotna. Ani jeden pracodawca objęty badaniem nie wskazał, że jest bardzo ważna. Dominowały opinie, że jest średnio ważna (49%) lub wręcz nieważna (45% - suma odpowiedzi nieważne i zupełnie nieważne).

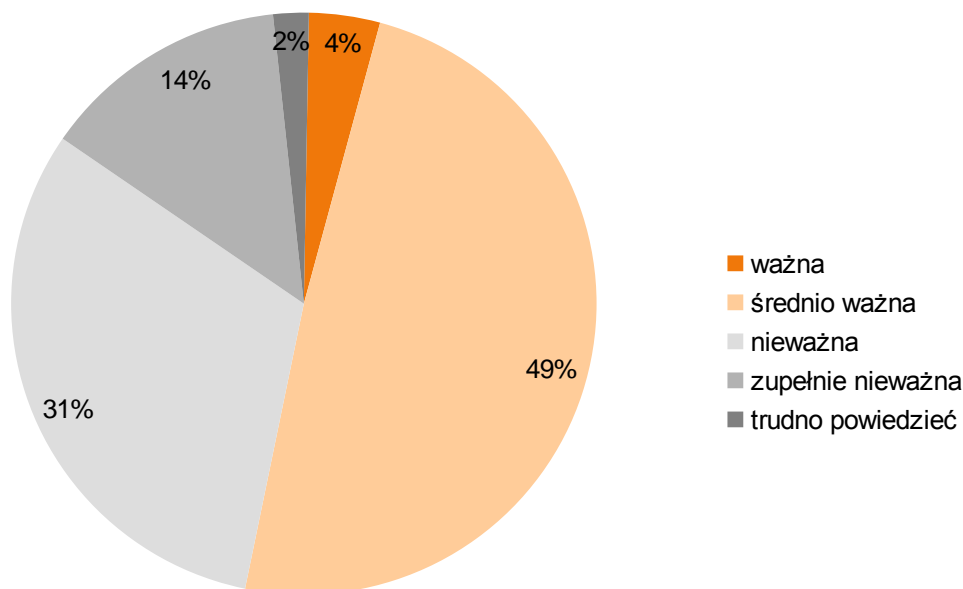
Jeżeli ta osoba nie będzie znała angielskiego, to tutaj się nic nie dzieje [wywiad_17].

Ogólnie rzecz biorąc, większą wagę do znajomości języków obcych przykładają większe firmy. Wśród mikro podmiotów, zatrudniających do 9 pracowników, ponad połowa (52%) stwierdziła, że kompetencje językowe kucharzy są nieważne lub zupełnie nieważne. Wśród większych firm zatrudniających powyżej 9 pracowników takie deklaracje stanowiły 40%.

Warto jeszcze dodać, że w Małopolsce, być może ze względu na dużą liczbę turystów zagranicznych, pracodawcy mają trochę wyższe oczekiwania, co do znajomości języków. 6% małopolskich firm uważa, że języki obce są ważne na stanowisku kucharza, podczas gdy w województwie pomorskim i śląskim jedynie 2%.

Wykres 32.

Znaczenie kompetencji językowych w zawodzie kucharza



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Kompetencje językowe przydają się do kontaktu z gośćmi oraz, co ma coraz częściej miejsce, do kontaktu ze współpracownikami z zagranicy. W niektórych lokalach umożliwiają kucharzom korzystanie z atrakcyjnego pakietu szkoleń, w tym zagranicznych.

Jeśli ktoś zna język angielski, to jest to super, ponieważ mamy bardzo dużo szkoleń, które odbywają się za granicą. Mamy też szkolenia online i wszystkie materiały są w języku angielskim. Jeżeli ktoś nie zna tego języka, no to nie może z tych szkoleń korzystać. Mamy też taki program wymiany pracowników pomiędzy hotelami, pracownicy wyjeżdżają do różnych miejsc na świecie, żeby zobaczyć jak ta praca wygląda. Jeżeli ktoś nie zna języka, no to nie może z tego skorzystać [wywiad_8].

Poza tym, jeżeli kucharz ma ambicję, aby piąć się po kolejnych szczeblach kariery, znajomość języka stanowi konieczność.

Nie na każdym poziomie jest taki nacisk [na znajomość języków obcych – przyp. autora]. Jeśli mówimy o bezpośrednich moich zastępcach na pewno, na pewno to jest jeden z punktów, który jest istotny w ich ocenie [wywiad_1].

Współpraca ze szkołami zawodowymi

Konieczność współpracy szkół i pracodawców podnoszona jest w wielu badaniach, bowiem tylko przy zaangażowaniu obu stron możliwe jest lepsze dopasowanie edukacji do oczekiwań rynku pracy. Informacje zawarte w tym rozdziale pokazują, jak wygląda współpraca z perspektywy firm działających w branży gastronomicznej.

Z przeprowadzonego badania wynika, że jedna czwarta pracodawców (dokładnie 26%) ma epizod współpracy ze szkołą zawodową. Przy czym w momencie badania (tj. w roku szkolnym 2016/2017) współpracę prowadziło już tylko 13% badanych podmiotów.

Średni czas współpracy w przypadku firm, które nadal są aktywne w tym obszarze wynosi ponad 7 lat. Firmy, które wycofały swoje zaangażowanie, współpracowały średnio 4 lata.

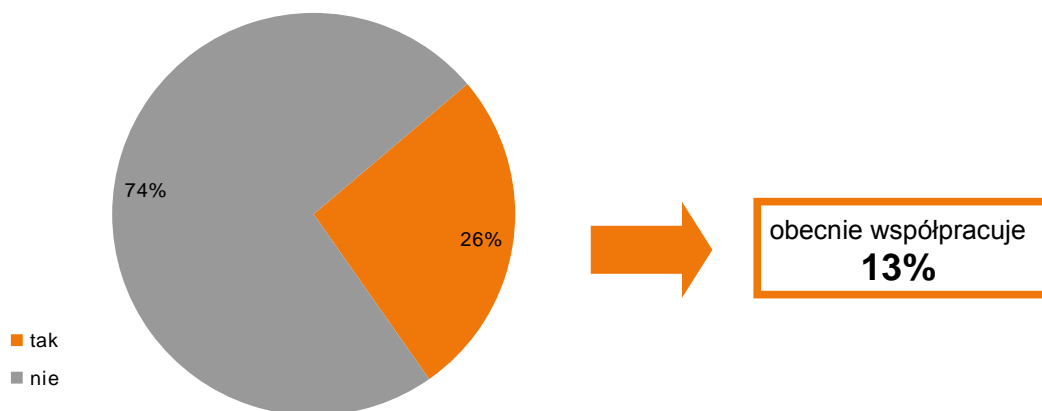
Współpraca ze szkołami stanowi zdecydowanie domenę większych firm. Wśród podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników blisko połowa (42%) deklaruje doświadczenie we współpracy ze szkołami zawodowymi. Podczas, gdy wśród mikro firm jedynie 5%.

Warto też zauważyć, że większą aktywność w tym względzie, widać wśród pracodawców z województwa małopolskiego. Na Śląsku i Pomorzu we współpracę ze szkołami zaangażowało się dotychczas 20% firm, w Małopolsce 33%.

Wykres 33.

Współpraca firm ze szkołami zawodowymi

Czy firma kiedykolwiek współpracowała ze szkołą zawodową?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Zakres współpracy

Praktyki i niewiele więcej

Dotychczasowe zaangażowanie pracodawców polegało przede wszystkim na organizacji praktyk u siebie w firmie (93% firm mających epizod współpracy ze szkołą). Zdecydowanie rzadziej na kształceniu młodocianych (19%) czy prowadzeniu zajęć w szkole (11%). Tylko pojedyncze podmioty brały udział w konkursach gastronomicznych, czy też prowadziły w szkołach działania marketingowe.

Wykres 34. Zakres dotychczasowej współpracy szkół i pracodawców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Warunkiem angażowania się firm, czy konkretnych szefów kuchni w różnego rodzaju przedsięwzięcia jest przede wszystkim inicjatywa po stronie szkoły. Bez konkretnej propozycji współpracy trudno liczyć na zaangażowanie pracodawców.

Kiedyś mieliśmy taki wyjazd pokazowy do szkoły w Myślenicach. No i tam normalnie pojechałem ja z moimi młodocianymi pracownikami, no i tam gotowaliśmy wspólnie z ich uczniami. Także jeżeli są jakieś takie eventy czy jakieś takie organizowanie jakichś imprez, no to ich bierzemy w ramach pracy [wywiad_5].

Pojawiają się głosy, że to zaangażowanie powinno być większe.

Dobrze, aby w szkołach pojawiły się nowe, młode osoby, ja jestem za tym. Jest mnóstwo świetnych szefów kuchni w Krakowie, którzy mogliby pomóc. Czy oni będą mieli czas i ochotę pomóc, to jest rzecz druga [wywiad_19].

Zdarza się, że współpraca pomiędzy szkołami i pracodawcami uwarunkowana jest finansowo.

Raz to był taki projekt organizowany przez Unię, Centrum Kształcenia Ustawicznego i to były praktyki dla osób, które nie mają wykształcenia w tym zawodzie, a chciały pracować jako kucharz. Te osoby zdobyły wykształcenie w tej szkole, a u nas miały praktyki. To były osoby dorosłe, które zazwyczaj miały już doświadczenie w zawodzie kucharza, ale nie miały wykształcenia. Każda z tych osób była u nas przez 4 miesiące na praktykach [wywiad_8].

Miałem serię prelekcji na temat pracy w Anglii, na temat książki, którą napisałem o pewnych historiach kucharzy, szefów kuchni w Anglii i z innych części Europy, takich bardziej kulinarno-emigranckich, może tak to nazwać. (...) Zawsze jest ten temat wsparcia, finansowania i w pewnym momencie to się po prostu gdzieś tam rozjechało. [wywiad_4]

Nauczyciele nie korzystają ze współpracy z firmami, a powinni

Tylko pojedyncze firmy uczestniczyły w doksztalaniu nauczycieli. Tymczasem pod adresem grona pedagogicznego padło wiele krytycznych uwag.

Gastronomia czy hotelarstwo idzie do przodu. Jak ja słyszę (...), że jest pani blokierka, która zanoszą białki na kuchnię i na ich podstawie realizowane są zamówienia, to jest to po prostu bzdurą i jest po prostu śmieszne. Są systemy elektroniczne, które wszystko generują. Wszystko wychodzi tam, gdzie trzeba, czyli na kuchnię. Nie trzeba żadnej pani blokierki (...). Wydaje mi się, że wiedza powinna być bardziej uaktualniana. To co jest w książkach, to co jest nauczane, to jest daleko, daleko od rzeczywistości [wywiad_16].

Uczestnicy panelu eksperckiego wskazali m.in., że wielu nauczycieli zawodu ma tylko przygotowanie pedagogiczne (tzn. magisterium z pedagogiki). Nie ma natomiast przygotowania do nauki zawodu – nie posiada kompetencji z zakresu nauczanego zawodu, nie zna podstaw teoretycznych (np. towaroznawstwa, znajomości sprzętu, zasad BHP i ergonomii). Zdaniem pracodawców uczestniczących w badaniu, w Polsce (inaczej, niż w wielu krajach europejskich) nie wymaga się od nauczycieli doświadczenia w pracy w restauracji czy hotelu. Nie zdarza się także, aby nauczyciele pracowali razem z uczniami w miejscu praktyk.

Zadaniem panelistów, pewną barierą w podnoszeniu kompetencji kadry pedagogicznej stanowi jej wiek. Znaczna część nauczycieli to osoby w wieku przedemerytalnym, które nie chcą się angażować w szkolenia; młodzi (głównie kobiety) chętniej uczestniczą w kursach, ale z kolei niekoniecznie chcą brać udział w weekendowych praktykach w restauracjach [panel_2].

Tym bardziej trzeba docenić nauczycieli, którzy stale aktualizują swoją wiedzę, a później chętnie dzielą się nią z uczniami. Bo tacy również się zdarzają. Jak zauważa jeden z respondentów:

Poziom zrozumienia nauczycieli na ten moment jest różny. Każdy do tej pracy podchodzi albo tak odtwórczo, albo z pasją. Są różni nauczyciele w szkole. Takim przykładem idealnej szkoły w tym momencie jest szkoła, niestety, mówię niestety, bo jest w Rzeszowie, która bardzo mocno inwestuje i wskazuje wszelkiego rodzaju trendy, które są obecne w gastronomii (...), to, co jest nowe. Ja byłem pod wrażeniem (...) parę lat temu, gdzie jeden z nauczycieli technologii, czy zajęć praktycznych wprowadzał elementy kuchni molekularnej, pokazywał podstawy, sam się doksztalając. To jest cenne. Zwracał uwagę na takie szczegóły, na które rzeczywiście zwraca się w restauracji i zwraca się przy normalnej pracy, co automatycznie pokazuje uczniom, pokazuje przyszłym pracownikom, na czym ta praca polega i przygotowuje ich do tego pierwszego wrażenia przed pierwszym pracodawcą, że on już coś wie. [wywiad_4]

Dobłą praktyką podnoszenia kwalifikacji pedagogów, przywołaną przez jednego z uczestników badania, był projekt finansowany z Unii Europejskiej, polegający na organizacji praktyk w hotelowej restauracji dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu jednej ze szkół.

To była doskonała idea. Oni się naprawdę dużo nauczyli. Skonfrontowali tą swoją wiedzę z rzeczywistością. Ja przypuszczam, że będą teraz uczyć dzieci, tak jak to naprawdę wygląda (...). To było chyba ze trzy tygodnie. Nauczyciele mieli refundowany nocleg, my gwarantowaliśmy wyżywienie i normalnie mieli godziny praktyki na kuchni, na sali, również w biurze w rozliczeniach [wywiad_16].

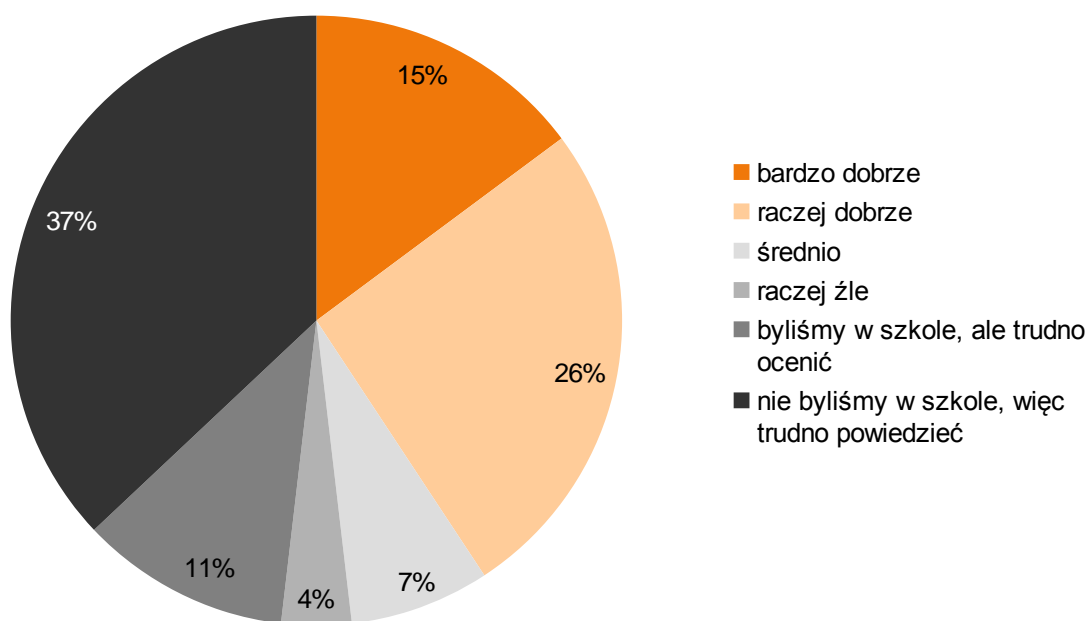
Ocena wyposażenia szkolnej pracowni

Pracodawcy (za) rzadko odwiedzają szkoły, aby wyrobić sobie zdanie

Największa grupa pracodawców nie jest w stanie ocenić wyposażenia szkolnego, gdyż w ramach dotychczasowej współpracy nie odwiedzili szkoły ani razu (37% spośród tych, którzy zadeklarowali epizod współpracy ze szkołami zawodowymi). Pracodawcy, którzy mieli okazję przyjrzeć się pracowniom szkolnym zostają raczej z pozytywnymi wrażeniami. Jedynie 4% firm negatywnie oceniło wyposażenie.

Wykres 35.

Ocena pracodawców dot. wyposażenia pracowni szkolnych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Tylko sporadycznie uczestnicy badania wymieniali konkretne elementy wyposażenia, które powinny znaleźć się w pracowni szkolnej m.in.:

- cyrkulator *sous vide* [wywiad_4],
- piec wielofunkcyjny do pieczenia [wywiad_15],
- piec konwekcyjny [wywiad_14],
- krajalnica, miksery, profesjonalna zastawa stołowa [wywiad_17]
- narzędzia do obróbki warzyw, do obróbki mięs [wywiad_18].

Oceniając wyposażenie, respondenci zwracali uwagę przede wszystkim na jego praktyczne wykorzystanie. Chodzi o to, aby nauczyciele mieli odpowiednią wiedzę, aby nauczyć jego obsługi, a uczniowie wystarczająco dużo czasu na zajęciach, aby wypróbować go w praktyce.

Widziałem pracownie i wyposażenie. W większości szkół jest w porządku. Natomiast oni uczą za dużo teorii, a za mało praktyki [wywiad_9].

*[Nauka zawodu – przyp. autora] nie ma być w teorii, to ma być w praktyce. Bo jeżeli mówimy o gotowaniu *sous vide* i mówimy o gotowaniu w niskich temperaturach, no to (...) ten młody kucharz musi wiedzieć, jak to spakować, jak to przygotować i popełnić ten 2, 5, 8, 10 razy ten błąd, żeby wiedzieć, jak to zrobić za tym 11 razem dobrze. On musi to zrobić. (...) I przy popełnianiu błędów widzi pewne procesy. Co mógłby zrobić inaczej, co ulepszyć (...) Więc to jest istotne, co jest dla mnie irytujące, gdzie pokazujemy młodym książkę: popatrzcie, to jest piec konwekcyjny, tak się w teorii załącza, tak się wyłącza [wywiad_4]*

Praktyki

Jak już zostało powiedziane, przyjmowanie uczniów na praktyki stanowi główny, a w przypadku większości firm, jedyny obszar współpracy ze szkołami zawodowymi.

Z punktu widzenia uczniów praktyki stanowią często moment zwrotny w kształceniu, kiedy to poznają realia pracy w gastronomii. Niestety wielu uczniów traci wtedy motywację do pracy

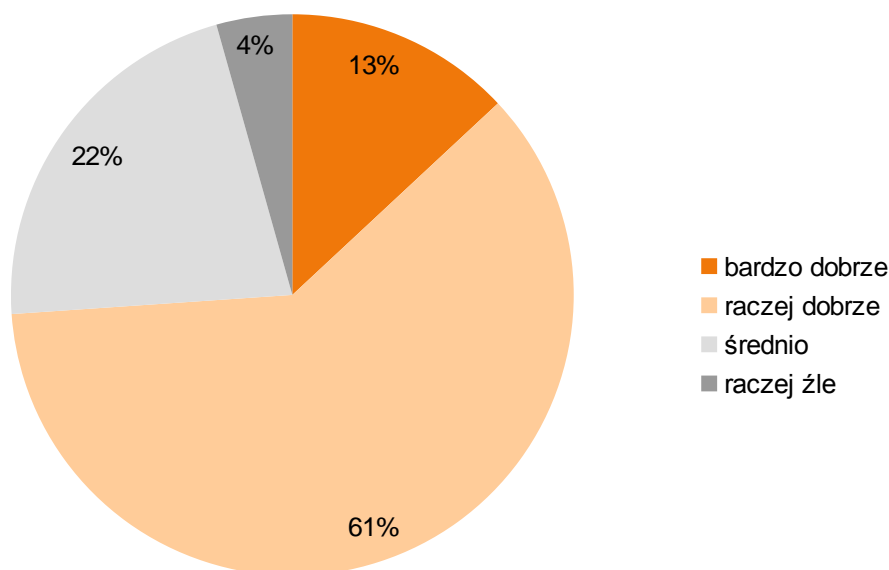
w zawodzie. Z drugiej strony wielu odkrywa prawdziwą pasję do gotowania.

Zaangażowanie uczniów na czwórkę

Pracodawcy mają niewielki wpływ na dobór praktykantów, gdyż tylko sporadycznie odbywają się rozmowy rekrutacyjne. Przeważnie to szkoła decyduje, który uczeń trafi do danego miejsca. Choć wśród respondentów pojawiają się dość liczne zastrzeżenia, co do wiedzy i zaangażowania uczniów, to generalnie z badania wyłania się raczej pozytywny obraz młodzieży. Aż 61% firm objętych badaniem oceniło zaangażowanie uczniów na czwórkę (czyli raczej dobrze). Jedynie 4% pracodawców stwierdziło, że uczniom za zaangażowanie, a właściwie jego brak, należy się dwójka.

Wykres 36.

Ocena pracodawców dot. zaangażowania uczniów w praktyki



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Jakie uwagi, co do postawy praktykantów, zgłasza kadra zarządzająca lokalami gastronomicznymi?

- brakuje im podstawowych umiejętności praktycznych, *takiej stricte techniki pracy. Nikt ich nie nauczył, jak mają kroić, jak mają pracować [wywiad_10],*
- nie dbają o higienę na stanowisku pracy, *nie wiedzą, jak utrzymać stanowisko pracy w czystości [wywiad_10],*
- nie mają podstawowej wiedzy o produktach, *w mojej karierze zdarzyło się, że praktykant, który był już w drugiej klasie szkoły średniej, powinien być na poziomie osoby, która ma pojęcie o pewnych rzeczach - mówię tutaj o rozpoznawaniu, identyfikowaniu ziół, przypraw, w dobie smartfonów, internetu - można zobaczyć wszystko. Natomiast ten (...) człowiek miał problem z rozpoznaniem świeżego tymianku i, jak dobrze pamiętam, chyba szczypiorku. (...) To pokazuje poziom zainteresowania, zaangażowania w pewne rzeczy [wywiad_4],*
- są mało zaangażowani, *sprawiają wrażenie, że są na tych praktykach, bo muszą, bo muszą skończyć tą szkołę, a nie że są po to, by się czegoś nauczyć i że im się przyda to w przyszłości [wywiad_8]. Zdaniem respondentów taka postawa może wynikać z sytuacji rynkowej kucharzy nie walczą o te etaty, wychodzą z założenia, że "jak nie tu, to wyjadą za granicę" [wywiad_3].*

Wśród respondentów dominuje przekonanie, że praktyki są zbyt krótkie, aby uczniowie mogli



z nich wynieść rzeczywistą korzyść. W momencie, gdy uda im się zaaklimatyzować w miejscu praktyki, ta zazwyczaj właśnie się kończy. Tymczasem pracodawcy, którzy mają sposobność współpracować z uczniami przez dłuższy czas, kształtując ich w trybie młodocianego pracownika, obserwują jak stopniowo uczniowie zdobywają kompetencje i stają się coraz bardziej samodzielni w swoich działaniach.

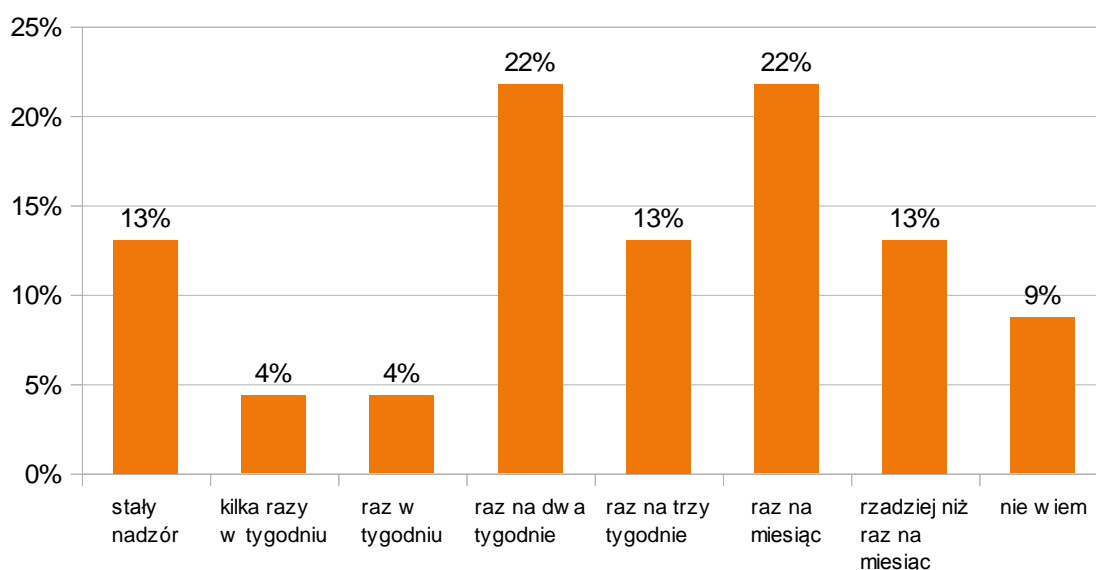
Ja jestem zadowolony, bo ja w sumie mam trzynastu młodocianych pracowników. No pierwsze klasy, jak to pierwsze klasy, to tam potencjału no nie widać, tak? W drugiej klasie już są odważniejsi, w trzeciej klasie już chcą gotować. Ale to tak naprawdę na 13 młodocianych pracowników to (...) 5 będzie kucharzami [wywiad_5].

Zaangażowanie szkół w przebieg praktyki powinno być większe

W każdej szkole, która wysła uczniów na praktyki, musi być wyznaczony opiekun, odpowiedzialny za kontrolę uczniów i pracodawców. Z wypowiedzi uczestników badania wynika, że szkoły bardzo różnią się podejściem do tego obowiązku. Jedne placówki wykazują duże zaangażowanie i stale monitorują przebieg praktyki. Inne tylko sporadycznie kontaktują się z pracodawcą. Przeprowadzone analizy pokazują, że z pierwszą sytuacją styka się 21% firm (kontakt raz w tygodniu lub częściej), z drugą 35% (częstotliwość kontroli raz w miesiącu lub rzadziej).

Wykres 37.

Częstotliwość kontroli praktyk u pracodawców

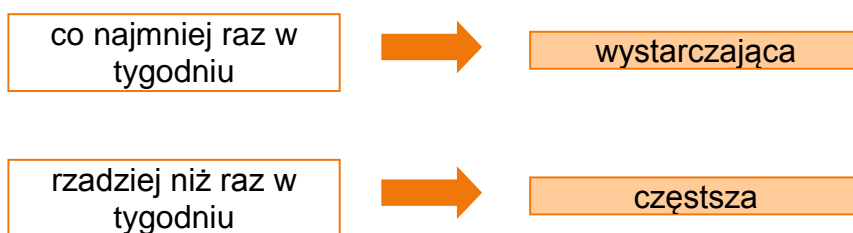


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Obecne zaangażowanie szkół w kontrolę praktykantów jest jednak dla większości pracodawców niewystarczające. 56% oczekiwałoby, że będzie większe. 22% uważa, że obecny stan jest zadowalający. Są to jednak firmy, które mają regularną współpracę ze szkołami (co najmniej raz w tygodniu) i nie mają potrzeby jej intensyfikacji. 22% ma trudność z ustosunkowaniem się do problemu.

Schemat 2.

Częstotliwość kontroli przebiegu praktyki, a oczekiwania pracodawców w tym zakresie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Z wypowiedzi kadry zarządzającej wynika, że zaangażowanie szkół w przebieg praktyki polega głównie na weryfikacji obecności uczniów. Nauczyciel pojawia się w tym celu w firmie lub kontaktuje się telefonicznie. Tymczasem, jak zauważa jeden z respondentów, większy nacisk powinien położyć na kwestie merytoryczne.

Wydaje mi się, że powinny być takie spotkania razem z nauczycielem na kuchni, że on też powinien przyjść, zobaczyć na kuchnię, jak oni pracują. Bo tak naprawdę no przychodzą tutaj ci nauczyciele, rozmawiają ze mną, rozmawiają z dziećmi, ale tak naprawdę nie wiedzą, co się na kuchni dzieje [wywiad_5].

Wśród restauratorów objętych badaniem nie zdarzyło się, aby wspólnie ze szkołą został wypracowany program praktyk. **Najczęściej to szkoła przekazuje wytyczne, jak ma przebiegać praktyka. Jednakże dokładna realizacja sztywno ustalonego programu jest często niemożliwa.** W programie poszczególnym zadaniom przypisana jest liczba godzin, natomiast w rzeczywistości restauracja żyje swoim życiem i praktykanci często robią to, co aktualnie trzeba zrobić. Czasem mocno naginają ten program (bo np. okazuje się, że będzie organizowana impreza na 300 osób) [wywiad_3].

Większość lokali objętych badaniem podkreśla, że niezależnie od programu, stara się pokazać praktykantom różne aspekty pracy w zawodzie. Tak, żeby mieli okazję uczestniczyć w czynnościach: prostych – jak praca na zmywaku i obieranie warzyw oraz złożonych – jak przygotowanie potraw zgodnie z przepisami.

To nie sztuka zebrać sobie praktykantów i wysprzątać sobie hotel kosztem praktykantów. My mamy je w piątek, to jest taki dzień, w którym dużo się dzieje. Mogą one wiec z nami popracować, a nie tylko wysprzątać nam hotel i przyszykować jakieś proste rzeczy. One z nami i układają bufety i przygotowują bankiety, więc są z nami cały czas w tej pracy. Myślę, że to jest lepsza opcja dla nich, niż stołówka i robienie cały czas tego samego. [wywiad_10]

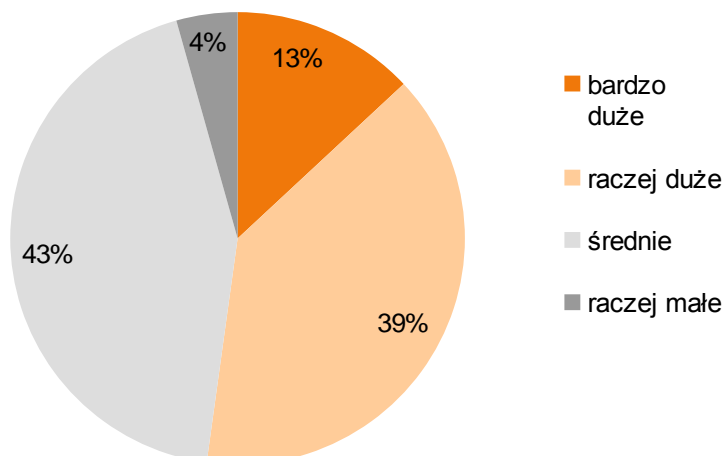
Przyjmowania praktykantów musi być dla firm opłacalne

Pracodawcy nie ukrywają, że traktują praktykantów jak dodatkowych pracowników. Mają stanowić realną pomoc na kuchni. Z drugiej strony, firmy zdają sobie sprawę, że są to osoby, które dopiero wdrażają się do zawodu i wymagają z ich strony sporego zaangażowania. Jeden z respondentów ocenia, że: *jak już się [praktykant – przyp. autora] wyuczy, to jest tak jak pół pracownika [wywiad_9].*

Zestawiając zyski i koszty z prowadzenia praktyk, pracodawcy raczej zostają „na plusie”. 52% podmiotów objętych badaniem twierdzi, że czerpie wymierne korzyści (bardzo duże lub raczej duże) z przyjmowania uczniów na praktyki.

Wykres 38.

Ocena pracodawców dot. korzyści z przyjmowania uczniów na praktyki



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Uczestnicy badania wymieniają następujące wady i zalety z przyjmowania praktykantów:

zalety

- możliwość wyszkolenia od podstaw przyszłego pracownika [wywiad_3]
- odciążenie w obowiązkach: te proste czynności, które nie wymagają jakiegoś doświadczenia, przy pracach porządkowych czy takich, które przygotowują prostych dań, to jest na pewno duża pomoc dla kucharzy [wywiad_8],
- obniżenie kosztów działalności: firma ma korzyści, bo ma pracownika, który ich kosztuje tylko utrzymanie, a więc: nocleg, wyżywienie i opieka [wywiad_10].

wady

- obciążenie pracownika opieką nad praktykantem: *każdym praktykantem ktoś się musi zaopiekować. To duża odpowiedzialność, spore dodatkowe obciążenie, za które ci pracownicy nie dostają dodatkowego wynagrodzenia* [wywiad_3],
- formalności: *dużo papierkowej roboty* [wywiad_5],
- sztywny terminarz praktyk: *na praktyki przychodzą osoby z kilku szkół jednocześnie. Czyli mamy tygodnie, kiedy nie mamy żadnych praktykantów, po czym nagle z kilku szkół przychodzą po 4 osoby. Praktykanci potykają się o siebie* [wywiad_8].



bilans wychodzi dla firm korzystnie

Jakie są oczekiwania pracodawców względem organizacji praktyk?

Po pierwsze, **wydłużyć czas trwania praktyk**, dwutygodniowe czy miesięczne praktyki są zdaniem firm mało efektywne:

Jeżeli długość praktyk wynosi dwa tygodnie, to niestety, ale dużo się nie nauczy. Jeżeli przez dwa tygodnie oni obierają ziemniaki, no to nie jest coś, co wnosi wiele w ich doświadczenie zawodowe i coś, co ułatwi znalezienie

im pracy. Gdyby te praktyki trwały dłużej, to mogliby zdobyć większe doświadczenie i większe możliwości - większe korzyści dla nich i dla pracodawcy [wywiad_8].

Po drugie lepiej **przygotować uczniów do praktyk**. Chodzi m.in. o odpowiedni strój, przygotowanie do rozmowy z pracodawcą, zwrócenie uwagi na punktualność. **Przed wszystkim chodzi jednak o odpowiednią motywację**. Uczniowie, którzy wykażą się pracowitością i predyspozycjami do zawodu mają dużą szansę na stałą współpracę.

Szkoła mogłaby bardziej przygotowywać tych uczniów do praktyk. Chodzi o to, że to nie jest tylko o to, bo muszą mieć wpisane w dziennik praktyk, że odbyli, tylko po prostu od tego zależy ich późniejsza praca. Czyli na przykład od tego, jak się zaprezentują, będzie zależne, że będą mogli dostać pracę. Chodzi o taką większą świadomość, po co oni tam w ogóle przychodzą [wywiad_8].

Jak wynika z badania, **22%** pracodawców po zakończeniu praktyki zatrudniło uczniów na stałe.

Ja w większości zostawiam uczniów, których sam wyszkoliłem. Czyli mam na przykład trzech uczniów ze szkoły na praktyce, no to jeden został u mnie w pracy. Jeden został dlatego, bo pozostali np. stwierdzają, że to nie jest dla nich zawód albo wyjeżdżają za granicę na zmywak, a później szybko awansują [wywiad_9].

Dla niektórych uczniów (i to nie są odosobnione przypadki), praktyczna nauka zawodu u pracodawcy stanowiła początek udanej kariery zawodowej.

Często zatrudniamy tych, którzy mają u nas praktyki. Nie ukrywam, że wybieramy tych, którzy chcą pracować i się angażują w pracę. Te osoby, które są u nas, jesteśmy z nich zadowoleni, że pracują. Np. były takie osoby, które były u nas pracownikami młodocianymi, a już np. jest zastępcą szefa kuchni, bo tak dobrze się rozwijał. To są takie doświadczenia dobre [wywiad_8].

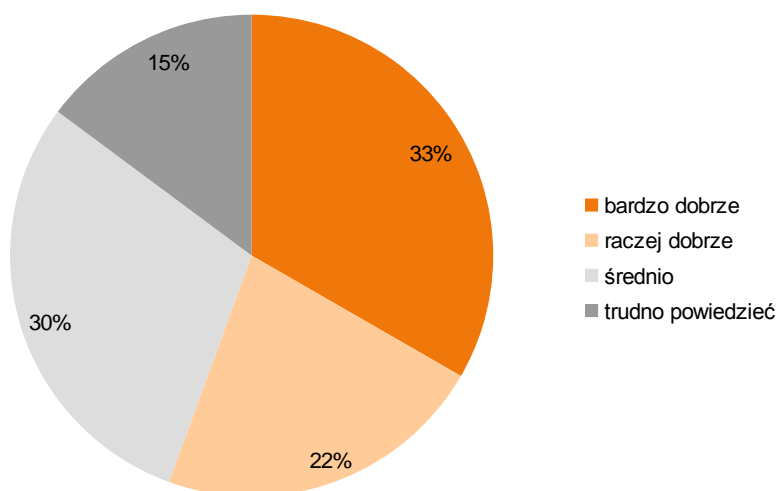
Ocena współpracy ze szkołami

Szkoły ocenione na trójkę z plusem

Pracodawcy, którzy mieli okazję współpracować ze szkołami raczej pozytywnie podsumowują swoje doświadczenia. Ponad połowa firm objętych badaniem (55%) oceniła współpracę jako bardzo lub raczej dobrą. Ani jeden pracodawca nie określił współpracy jako złej lub bardzo złej. Nawet ten, który już zakończył swoje zaangażowanie.

Wykres 39.

Ocena pracodawców dot. współpracy ze szkołami zawodowymi



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Część kadry zarządzającej widzi pole do większego zaangażowania firm we współpracę ze szkołami. Pomysły jakie pojawiły się w trakcie badania to np.

- regularne spotkania z szefami kuchni, w renomowanych restauracjach, którzy z jednej strony pokażą najnowsze techniki gotowania, z drugiej strony realia pracy w gastronomii
Szkoły powinny zapraszać szefów kuchni nie na lekcje, ich jako gwiazdy, że mają styczność z kimś, tylko normalnych ludzi, którzy przekładają, pokazują im realne życie i z czym się mają zmierzyć w swoim życiu, tak? Żeby mogli na etapie szkoły podjąć taką świadomą decyzję: tak, chcę być kucharzem, tak? Niektórzy powiedzą: nie, nie chcę być kucharzem, (...) ja nawet nie wiedziałem, że po 12 godzin się pracuje, założmy, tam... wydłużone godziny pracy czy imprezy, wiadomo, ten zawód z tym się wiąże, czy walka z czasem czy (...) ze stresem, który jest [wywiad_4],
- wspólne organizowanie konkursów gastronomicznych dla uczniów
Np. szkoła wystawia swoich uczniów do konkursu, w którym my jesteśmy patronem, to by było bardzo ciekawe [wywiad_8].

Dlaczego firmy (już) nie współpracują?

To szkoła musi przekonać do współpracy

Większość firm objętych badaniem nigdy nie współpracowała ze szkołami zawodowymi. Dlaczego?

Okazuje się, że po prostu nikt nie zwrócił się do nich z taką propozycją: ani szkoła (35%), ani sami uczniowie/ młodociani pracownicy (3%). Spora część otrzymała ofertę, ale nie była ona dla pracodawcy wystarczająco atrakcyjna, przy czym 31% firm zadeklarowało wprost, że nie widziało dla siebie wymiernych korzyści, a 16% zastanowiło się brakiem czasu. 17% podmiotów, głównie mikro, stwierdziło, że nie podjęło współpracy ze względu na brak warunków m.in. zbyt mały lokal, aby przyjmować praktykantów, czy też zbyt wąski zakres działalności.

Jesteśmy takim miejscem, w którym nie da się nauczyć zbyt dużo. To wszystko jest bardzo proste. To jest bardziej składanie rzeczy niż gotowanie. Nie rozważaliśmy tego (prowadzenia praktyk - przyp. autora) nigdy. [wywiad_7].

8% firm wskazało, że były chętne do współpracy, ale ze strony szkoły nie było zainteresowania. Jeden z menedżerów zauważa, że część szkół ma swoich stałych partnerów do organizacji praktyk i odrzuca inicjatywę ze strony innych podmiotów, nawet jeżeli mają one do zaoferowania uczniom wiele wartościowych zajęć.

Ta duża szkoła gastronomiczna, to ona obkłada swoimi uczniami te wszystkie państwowe rzeczy, czyli stołówki, ZUS, a dopiero potem ci ludzie są wysyłani do hoteli i restauracji. Właśnie przez taką politykę szkoły, ci ludzie nie mogą zobaczyć czegoś fajnego. Muszą wylądować w takich miejscach, bo to jest taki pierwszy kierunek, a dopiero potem można robić coś innego. Na tym tracą tylko uczniowie, bo nie mają styczności z normalną gastronomią, tylko ze stołówką. To są właśnie te braki, które po pięciu latach nauki w szkole mają uczniowie. Ci ludzie wychodzą i do poziomu hotelu oni nie są przygotowani w ogóle [wywiad_10].

Wykres 40.

Powody niepodejmowania współpracy ze szkołami zawodowymi



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

W przypadku firm, które wycofały się ze współpracy ponad 1/3 nie była w stanie podać powodu. Jeżeli już pojawiały się uzasadnienia, to najczęściej wiązały się z kwestiami ekonomicznymi. Dla 29% podmiotów współpraca okazała się nieopłacalna, dla 21% wymagała zbyt dużego zaangażowania. Pozostałe powody wycofania wymieniane były przez pojedyncze firmy.

Dla nas nie było pożytku z praktykantów, więc zakończyliśmy współpracę ze szkołami [wywiad_12].

Wykres 41.

Powody zaprzestania współpracy ze szkołami zawodowymi



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Szkoły powinny odpowiedzialnie dobierać miejsca praktyk dla uczniów

Nie wszystkie lokale gastronomiczne mogą i co ważniejsze, nie wszystkie powinny angażować się we współpracę ze szkołami, zwłaszcza w prowadzenie praktyk. Jak zauważają uczestnicy panelu, **praktyki powinny organizować tylko restauracje, które w pełni zasługują na to miano, tzn. mają zaplecze i program kształcenia, a nie tylko szukają darmowej siły roboczej.** Restauracje, które dają uczniom możliwość nauczenia się pracy na stanowisku kucharza, a nie tylko sprzątacza czy pomocy kuchennej. Bowiem tylko w odpowiednich warunkach uczniowie mogą odnaleźć pasję do gotowania. Jeśli dostają wyłącznie sprzątanie, zawsze gotują to samo, nie mają możliwości rozwijania kompetencji, to nie wykształci się w nich zamiłowanie do zawodu. Do stanowiska szefa kuchni dochodzi 1 na 100 uczniów, a może nawet mniej [panel_1].

Co trzeba wyraźnie podkreślić, respondentom nie chodzi o to, aby uczniowie w ogóle nie wykonywali prostych prac, jak sprzątanie czy obieranie warzyw. Chodzi o to, aby oprócz tego mieli możliwość uczestniczyć w bardziej wymagających zadaniach. Tak, żeby poznać prawdziwe realia pracy w gastronomii i nie stracić zainteresowania zawodem.

Początki były być może dla nich trudne, no bo trzeba było przyjść i obrać cebulę. Wielokrotnie się popłakali przy tej cebuli, no ale życie. U nas się nie obiera jednej czy dwie cebule, ale 5 kg cebuli. Teraz jak przeszli przez wszystkie szczeble obierania warzyw, to teraz są dopuszczani, żeby robić więcej rzeczy - żeby przygotować mięsa, żeby przygotować sałatkę, wydać daną przystawkę. Oczywiście jest to wszystko pod nadzorem kucharza, nie możemy sobie pozwolić, żeby smak był inny. Wiem, że oni będą się uczyć innych rzeczy, a ich koledzy nie - oni będą lepić pierogi, będą zagniatać ciasta, wydawać schabowe. (...) Widzę, że są zadowoleni, a my z kolei widzimy, jak się rozwijają, więc jest to obustronne zadowolenie [wywiad_6].

Przygotowanie absolwentów do pracy w gastronomii

Sytuacja absolwentów po roku od ukończenia szkoły

Szczegółowe informacje na temat sytuacji absolwentów szkół zawodowych w Małopolsce pokazuje badanie losów absolwentów. Regularnie są nim obejmowane osoby, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe, technika oraz szkoły policealne⁷. Badanie realizowane jest po roku od zakończenia edukacji oraz po czterech latach.

Absolwenci zawodów gastronomicznych przeważnie pracują, z czego około połowa w zawodzie

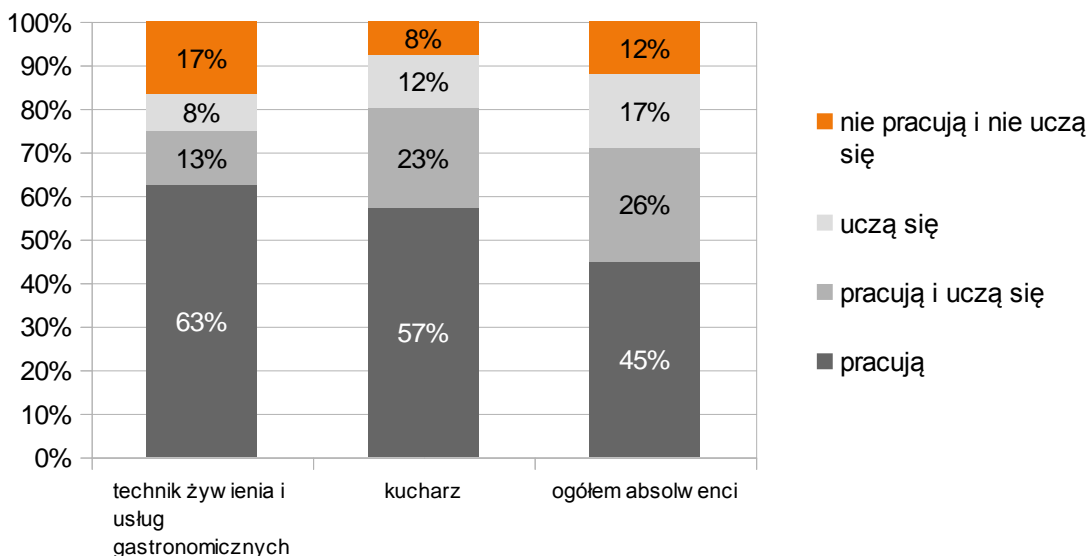
Po roku od ukończenia szkoły, absolwenci zawodów gastronomicznych z rocznika 2014 w większości byli obecni na rynku pracy. Natomiast rzadziej niż przeciętny absolwent szkoły zawodowej, kontynuowali naukę.

Zwłaszcza technicy żywienia i usług gastronomicznych skoncentrowali się na pracy – 63%. Wśród kucharzy osoby pracujące stanowiły 57%, a w ogóle absolwentów objętych badaniem w Małopolsce 45%. Kucharze, za to częściej niż technicy zdecydowali się kontynuować naukę (odpowiednio 12 % i 8%) i znacznie częściej łączyć naukę z pracą (23% i 13%). Można powiedzieć, że aktywność edukacyjna uchroniła kucharzy przed bezrobociem i biernością. Jedynie 8% absolwentów po roku od ukończenia nauki w tym zawodzie nie miało zajęcia. Wśród techników odsetek tzw. NEET'sów (tj. osób nie pracujących i nie uczących się) był zdecydowanie wyższy i wyniósł 17%. Widać więc, że choć technicy ukierunkowują się na rynek pracy, niestety sporo osób nie znajduje na nim dla siebie miejsca.

⁷ Szczegółowe wyniki badania losów absolwentów dostępne są w serwisie Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego: www.obserwatorium.malopolska.pl

Wykres 42.

Sytuacja absolwentów szkół zawodowych z rocznika 2014 po roku od ukończenia szkoły

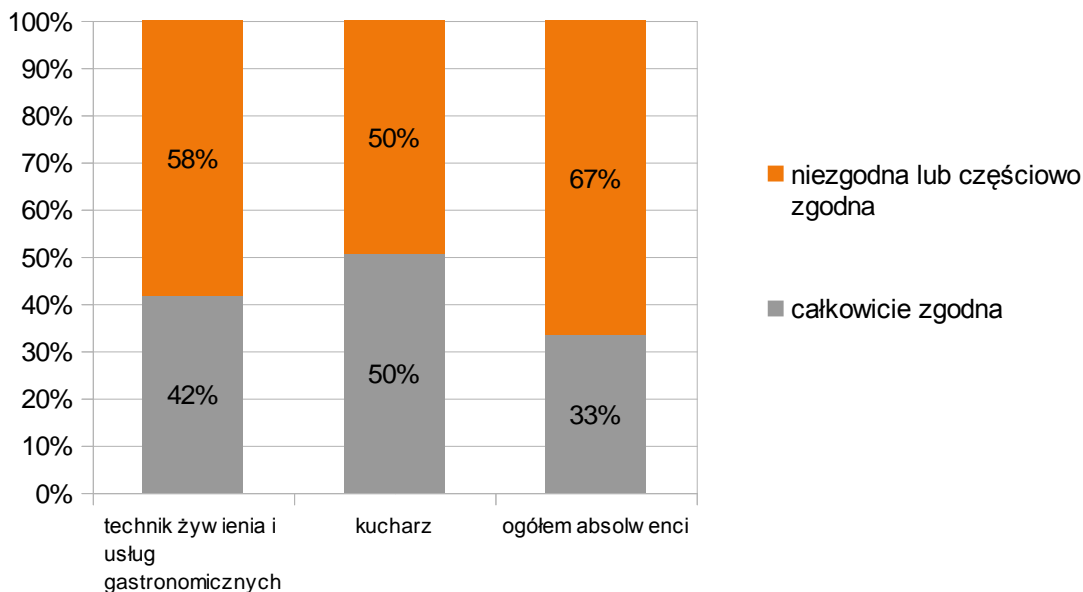


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, dostęp: <http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/wojewodzka-rada-zatrudnienia/opiniowanie-nowych-kierunkow-ksztalcenia> [15.03.2017]

Jaką pracę wykonują absolwenci po roku od ukończenia szkoły? Problem wykorzystania umiejętności zawodowych w pracy dotyczy wielu zawodów. Wśród ogółu absolwentów z rocznika 2014 zaledwie jedna trzecia pracujących, wykonywała pracę zgodną z kierunkiem kształcenia. Pozostali w mniejszym lub większym stopniu stracili styczność z wyuczonym zawodem. Na tym tle sytuacja zawodów gastronomicznych przedstawia się dość korzystnie. Okazuje się bowiem, że wśród techników 42% wykonywało pracę w swojej profesji, a wśród kucharzy ten odsetek był jeszcze wyższy i wyniósł 50%. Nie zmienia to jednak faktu, że **co najmniej połowa absolwentów zawodów gastronomicznych, aktywnych na rynku pracy, nie wykorzystywała nabytych w szkole kwalifikacji.**

Wykres 43.

Zgodność pracy, wykonywanej po roku od ukończeniu szkoły przez absolwentów z rocznika 2014, z wyuczonym zawodem



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, dostęp: <http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/wojewodzka-rada-zatrudnienia/opiniowanie-nowych-kierunkow-ksztalcenia> [15.03.2017]

Zatrudnianie absolwentów

Sytuacja absolwentów jest o tyle trudna, że kończąc szkołę dysponują zazwyczaj niewielkim doświadczeniem, a jak już zostało wspomniane pracodawcy z branży gastronomicznej wyżej cenią lata pracy w zawodzie niż wykształcenie kierunkowe (por. rozdz. *Oczekiwania względem pracowników*). Zwłaszcza w okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej, start na rynku pracy staje się problematyczny. Wielu kandydatów konkuruje o ograniczone miejsca pracy, a absolwenci mają niewiele atutów, aby przekonać, że to właśnie oni zasługują na szansę.

Większe firmy otwarte na absolwentów

Z deklaracji pracodawców objętych badaniem wynika, że 1/4 miała kontakt z absolwentami tj. zdecydowała się na ich zatrudnienie bądź spotkała się z nimi na etapie rekrutacji. Tak więc zdecydowana większość firm w ogóle nie miała styczności z adeptami szkół gastronomicznych.

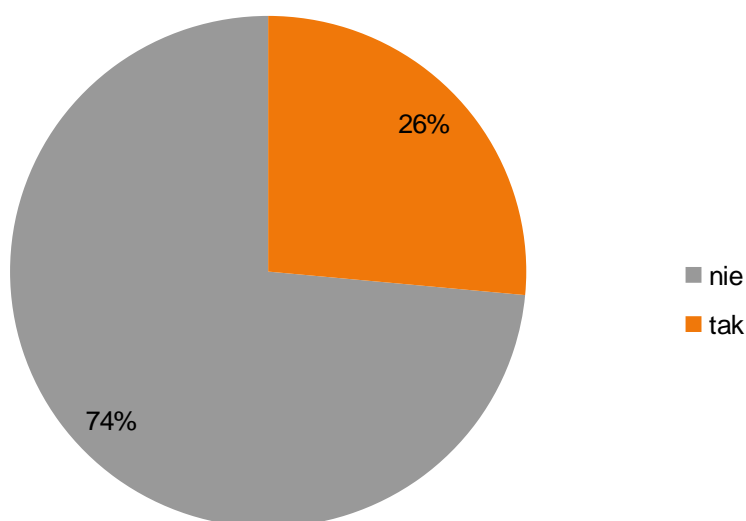
Można zauważyć, że zatrudnianie absolwentów stanowi domenę większych podmiotów. Wśród firm mikro (9 i mniej pracowników) jedynie 5% miało kontakt z absolwentami, podczas gdy wśród firm małych/średnich/dużych 42%.

Często szukamy osób po szkołach gastronomicznych, np. w tamtym roku szukaliśmy osób w technikum gastronomicznym, stąd też mamy czworo pracowników, którzy są już z nami od tamtego roku. Sprawdzili się, fajnie nam się z nimi pracuje i mogliśmy im zaufać [wywiad_7].

Warto też zauważyć, że trochę większą aktywność w tym względzie wykazują firmy z Małopolski (29% - miało kontakt z absolwentami) niż z województwa pomorskiego i śląskiego (24%).

Wykres 44.

Odsetek firm, które zatrudniają absolwentów lub miały z nimi kontakt na etapie rekrutacji



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Kompetencje absolwentów do pracy w branży

Absolwenci ocenieni na trójkę (z plusem)

W opinii pracodawców objętych badaniem, absolwenci wypadają średnio. Najlepiej pod kątem kompetencji miękkich (na 3 z plusem). Stosunkowo dobrze oceniana jest także teoretyczna wiedza zawodowa (również na 3 z plusem).

Najbardziej zdaniem pracodawców wyglądają natomiast praktyczne umiejętności zawodowe absolwentów (ocenione na trójkę). Niskie noty zebrała także znajomość języków obcych. Biorąc jednak pod uwagę, że nie jest to kluczowa kompetencja kucharzy, w tym aspekcie wyniki nie powinny martwić. W pozostałych aspektach średnie wyniki, wskazują na duże pole do działania dla szkół i podmiotów zaangażowanych w kształcenie młodzieży (m.in. pracodawców prowadzących praktyki czy instytucji realizujących projekty w szkołach). Tak, aby lepiej przygotować absolwentów do pracy w zawodzie.

Jeżeli są ludzie młodzi zaraz po szkole, to rzeczywiście przygotowanie zawodowe nie jest zbyt dobre. Mimo, że oni są po praktykach, no to często to są takie praktyki, że przez dwa lata obierają ziemniaki i niewiele więcej potrafią. Więc te praktyki niekoniecznie dają jakieś doświadczenie. Natomiast jeżeli to są osoby zmotywowane i chcą się nauczyć, to my chętnie takie osoby przyjmujemy [wywiad_8].

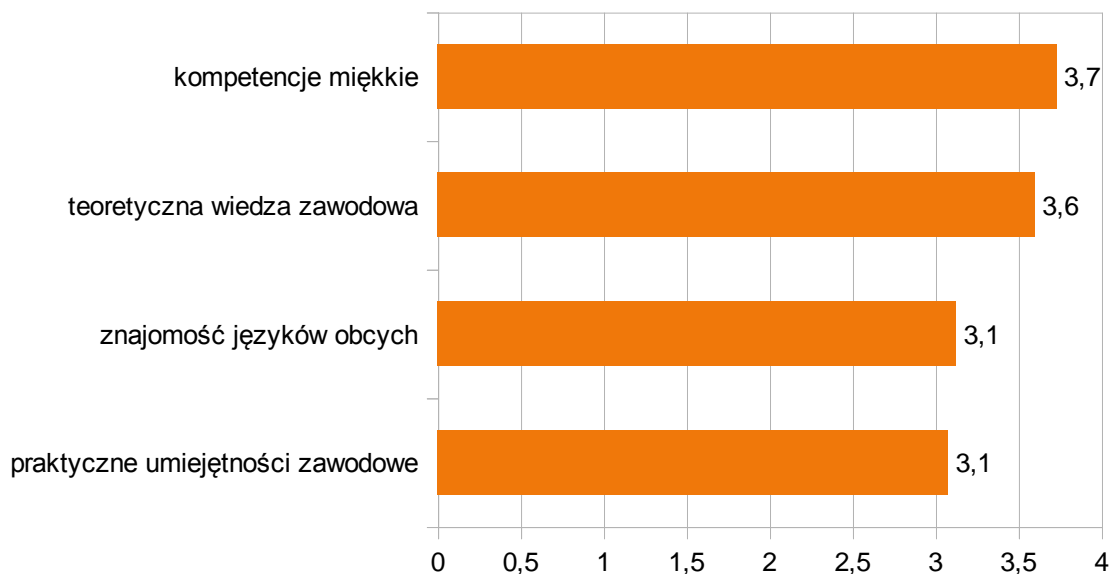
Niezwykle ważna na starcie jest także prezentacja własnej osoby. Jak sugeruje jeden z respondentów, każdy uczeń kończąc szkołę powinien mieć przygotowane portfolio z potrawami, które pokaże jego warsztat i kreatywność.

Jeżeli młody człowiek wydestanie się ze szkoły i nie ma portfolio to powinien mieć wbite do głowy, że powinien go tworzyć, co potrafi zrobić (...) samo to, że robię portfolio, że się staram już jest dla mnie jakimś przyczynkiem. [środowisko szkolne - przyp. autora] twierdzi, że nie ma pieniędzy, że produkty są drogie, żeby oni na tych produktach nauczyli, ale młodzież jakoś jest kształcona, coś robi. Jeżeli robi tego schabowego, to niech ma chociaż tego schabowego w tym portfolio na początek, a poza tym jak się chce być dobrym kucharzem, to trzeba zainwestować w siebie na początek [wywiad_14].

Wykres 45.

Ocena kompetencji absolwentów

*respondenci ocenili przygotowanie absolwentów do pracy pod kątem wymienionych kompetencji na skali od 1 do 5. Gdzie 1 – bardzo źle, 2 –



źle, 3 – średnio, 4 – raczej dobrze, 5 – bardzo dobrze. Po zsumowaniu ocen, została wyliczona średnia arytmetyczna.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Oczekiwania finansowe absolwentów

Kompetencje średnie, oczekiwania duże

Wśród uczestników badania dominuje pogląd, że oczekiwania młodych ludzi, odnośnie zarobków są niewspółmierne do posiadanych kompetencji. **Zdaniem respondentów, absolwenci są niecierpliwi, jeśli chodzi o budowanie kariery zawodowej.**

To jest bolączka. Młodzi ludzie, z którymi miałam do czynienia, których rekrutowałam, dla nich najważniejsze jest zarabianie nie wiadomo, jakich pieniędzy. Oni nie są nastawieni, że te pieniądze przyjdą po jakimś czasie, że są na początku drogi kariery, że trzeba wypracować sobie jakieś pieniądze dopiero i pozycję, i doświadczenie (...) Oni od razu by chcieli mieć wszystko jak najlepiej. Wskoczyć od razu na wysoki pułap, szefa kuchni najlepiej [wywiad_16].

Poza tym młodzi myślą krótkoterminowo. Często wybierają zatrudnienie sezonowe, w szarej strefie, ze względu na wyższą stawkę godzinową. Nie myślą o perspektywach rozwoju w danej firmie, bezpieczeństwie zdrowotnym czy socjalnym. Liczy się doraźna korzyść z lepszych zarobków. Wysokie aspiracje finansowe są głównym powodem wyjazdów za granicę. Jak zauważa jeden z respondentów:

to jest myślenie krótkiego zasięgu, bo ta wiedza zawodowa się ucina. Wiadomo, jeśli ktoś szybko chce zarobić, łatwiej jest to zrobić, wyjeżdżając za granicę. Mam tutaj takie przykłady, że ktoś sobie wyjeżdża do hoteliku na Islandii. Oczywiście jeśli to jest plan życiowy, to czemu nie [wywiad_18].

Prognozy dla branży

Jak będzie rozwijała się dalej branża gastronomiczna? Dostępne prognozy, krótko- i długoterminowe zakładają raczej pozytywne scenariusze. Również pracodawcy objęci badaniem wykazują umiarkowany optymizm na przyszłość (75% nie wyklucza, że w najbliższych dwóch latach zwiększy zatrudnienie na kuchni⁸). Trzeba jednak pamiętać, że sytuacja w branży zależy w głównej mierze od koniunktury gospodarczej w Polsce, Europie i na świecie, a ta zmienia się dynamicznie. Do wszelkich prognoz należy więc podchodzić z ostrożnością.

Perspektywa europejska

Dobre widoki dla gastronomii w Europie

W Unii Europejskiej udział pracujących w branży turystyczno-gastronomicznej wyniósł w 2015 roku 4,7%. Najwyższy odsetek odnotowano w Grecji, Hiszpanii i na Cyprze ponad 8%. Na tym tle Polska wypadła bardzo słabo. Z udziałem na poziomie 2,1% była krajem o najniższym odsetku pracujących w branży.

Zgodnie z prognozami ekspertów z CEDEFOP⁹ na przestrzeni 10 lat (tj. pomiędzy 2015 a 2025 rokiem) liczba pracujących w branży zwiększy się o 6%. Największy wzrost (ponad 20%) spodziewany jest w Chorwacji, Słowacji i na Cyprze. Natomiast w Polsce liczba pracujących prawdopodobnie zmniejszy się o 4,7%. Tak więc na tle Europy pozycja branży turystyczno-gastronomicznej raczej nie poprawi się.

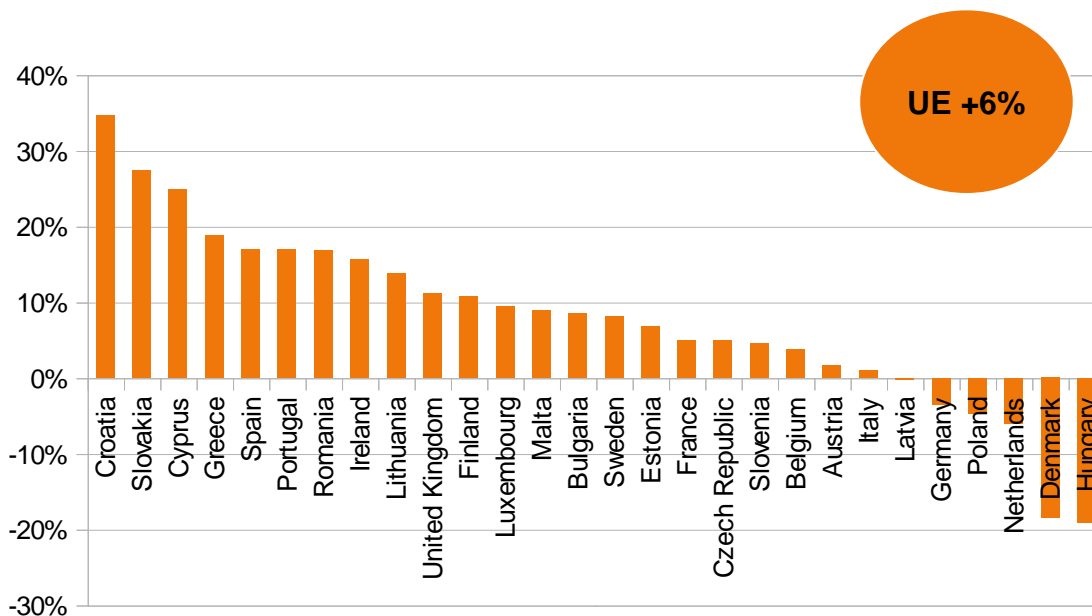
Prognozy CEDEFOP dostępne są tylko na poziomie krajowym. Na ich podstawie nie sposób więc wnioskować, jak będzie rozwijała się sytuacja zatrudnieniowa w poszczególnych regionach, a jak wiadomo z dotychczasowych analiz, województwa różnią się między sobą i to znacząco.

8 20% pracodawców zadeklarowało, że w perspektywie dwóch najbliższych lat zwiększy liczbę pracowników kuchni, 55% nie podjęło w tej sprawie jeszcze decyzji.

9 CEDEFOP (fr. *Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle*) Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego to agencja Unii Europejskiej wspierająca rozwój kształcenia ustawicznego w krajach Unii m.in. poprzez działania informacyjne (badania, analizy, prognozy). Więcej informacji: <http://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop>, dostęp: 27.03.2017.

Wykres 46.

Zmiana liczby pracujących w branży turystyczno-gastronomicznej pomiędzy 2015 a 2025 rokiem w krajach Unii Europejskiej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z serwisu <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/sectors/accommodation-food-service-activities>, dostęp: 21.03.2017

Perspektywa regionalna

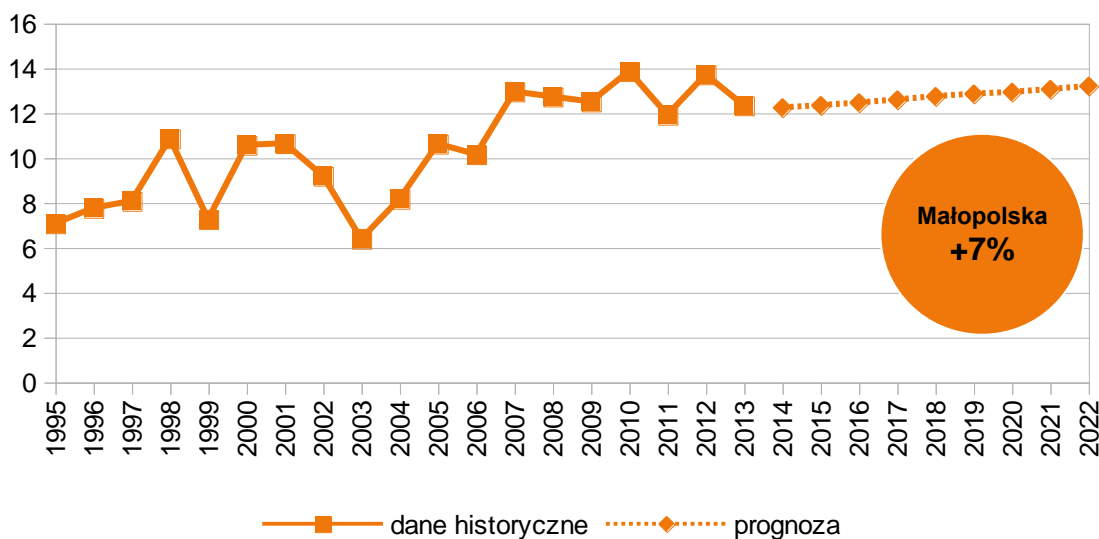
Dane dotyczące sytuacji w poszczególnych regionach kraju dostępne są w serwisach: www.prognozowaniezatrudnienia.pl oraz www.barometrzwodow.pl.

Do 2022 dobre widoki dla kucharzy

Długoterminowe prognozy dla Małopolski pokazują, że liczba pracujących w zawodzie kucharza będzie stopniowo rosła. Zgodnie z przewidywaniami, w 2022 roku powinna wynieść 13 tys., tj. o 7,0% więcej niż w 2013 roku. Także w innych regionach perspektywy dla kucharzy przedstawiają się korzystnie, a nawet lepiej niż w Małopolsce. Średnio w Polsce liczba pracujących powinna zwiększyć się pomiędzy 2013 a 2022 rokiem o 9,7%.

Wykres 47.

Liczba (w tys.) pracujących w Małopolsce w grupie zawodowej kucharze



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z serwisu prognozowanie zatrudnienia, dostęp: 20.03.2017

Widać więc, że w dłuższej perspektywie prognozy dla osób zainteresowanych pracą w gastronomii, czy to w Europie, czy w regionie są zachęcające. A jak wyglądają krótkoterminowe przewidywania dotyczące sytuacji w powiatach?

Coraz więcej powiatów będzie odczuwać brak kucharzy

Jak wynika z badania Barometr Zawodów¹⁰, w 2017 roku ze znalezieniem pracy w Małopolsce nie powinni mieć problemów szefowie kuchni oraz kucharze. Podobnie zresztą, jak w większości województw w Polsce. Zwłaszcza rekrutacja wykwalifikowanych szefów kuchni będzie nastroczała firmom trudności, co nie jest zjawiskiem nowym. Deficyt osób, które spełniałyby wymagania pracodawców odczuwalny był także w 2016 roku.

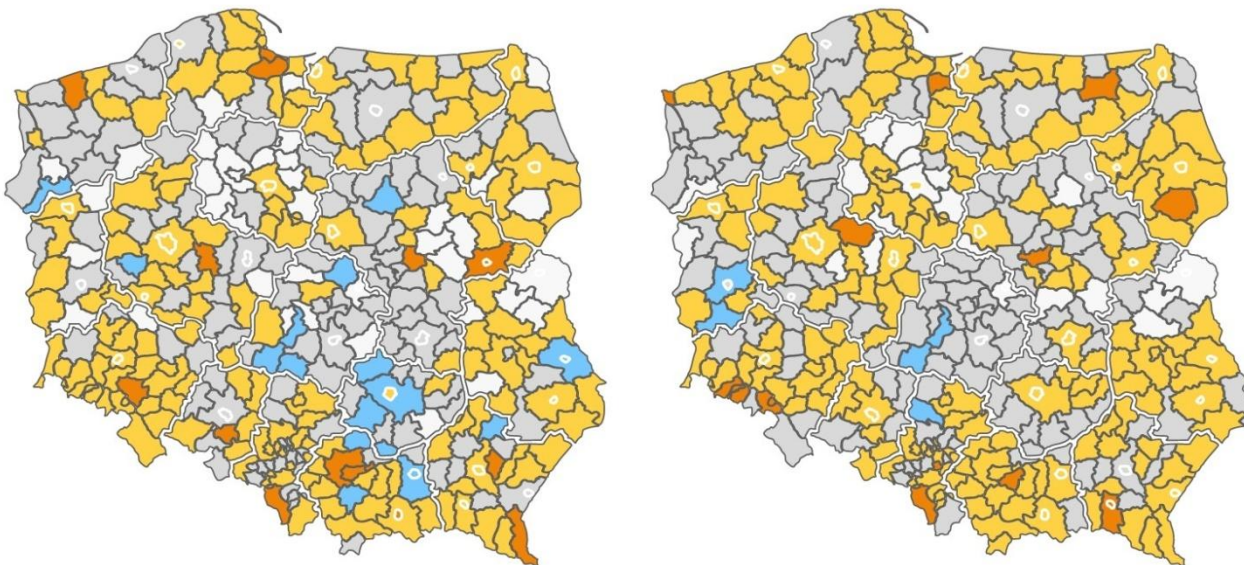
¹⁰ Barometr zawodów to jednoroczna prognoza zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach. Barometr klasyfikuje zawody do trzech grup: **deficytowych** (w których w najbliższym roku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie w ich przypadku duże, a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje – niewielka), **zrównoważonych** (w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie) oraz **nadwyżkowych** (w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców). Więcej informacji na temat badania dostępnych jest w serwisie: www.barometrzawodow.pl

Mapa 3.

Prognoza zapotrzebowania na szefów kuchni na rok 2016 i 2017

2016

2017



Oznaczenie kolorów: **ciemny pomarańcz** duży deficyt poszukujących pracy, **jasny pomarańcz** deficyt poszukujących pracy, **szary** równowaga popytu i podaży pracowników, **jasny niebieski** nadwyżka poszukujących pracy, **ciemny niebieski** duża nadwyżka poszukujących pracy, **biały** oznacza, że dany zawód nie był oceniany w powiecie.

Źródło: www.barometrzwodow.pl, dostęp: 20.03.2017

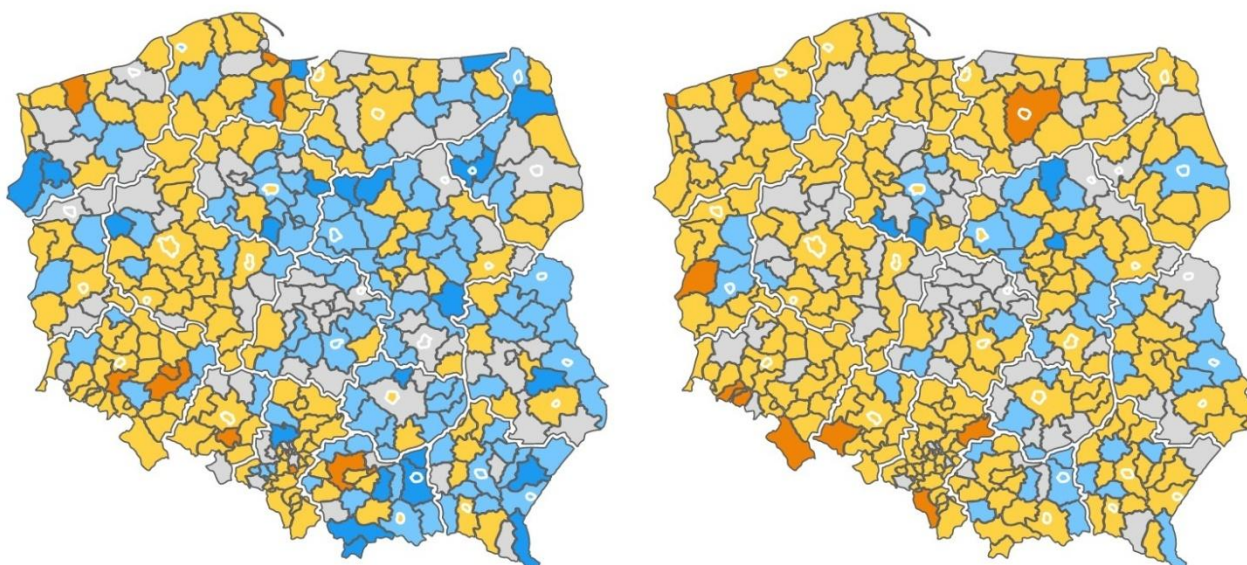
W przypadku kucharzy sytuacja wyraźnie zmienia się na korzyść pracowników. Jeszcze w prognozach na 2016 rok w wielu powiatach widać było nadwyżkę chętnych do pracy w tym zawodzie. W 2017 roku oczekuje się, że liczba chętnych do pracy będzie niewystarczająca, aby zaspokoić zapotrzebowanie na większości lokalnych rynków. W Małopolsce problemy z rekrutacją kucharzy będą szczególnie odczuwalne w Krakowie i jego okolicach oraz na południu Polski

Mapa 4.

Prognoza zapotrzebowania na kucharzy na rok 2016 i 2017

2016

2017



Oznaczenie kolorów: **ciemny pomarańcz** duży deficyt poszukujących pracy, **jasny pomarańcz** deficyt poszukujących pracy, **szary** równowaga popytu i podaży pracowników, **jasny niebieski** nadwyżka poszukujących pracy, **ciemny niebieski** duża nadwyżka poszukujących pracy, **biały** oznacza, że dany zawód nie był oceniany w powiecie.

Źródło: www.barometrzwodow.pl, dostęp: 20.03.2017

Metodologia

Gastronomia, jak każda branża, ma swoją specyfikę. Aby lepiej planować działania w ramach projektu „Praktyczna szkoła zawodu”, zostało przeprowadzone badanie, które miało na celu pokazać:

1. jak wygląda rynek pracy dla kucharzy i techników żywienia i usług gastronomicznych,
2. jakie są wymagania względem kucharzy i techników żywienia i usług gastronomicznych w zakresie kompetencji zawodowych, miękkich i językowych,
3. jak wygląda współpraca szkół zawodowych z pracodawcami,
4. jakie są perspektywy rozwoju branży gastronomicznej.

Badanie zostało zrealizowane w 3 etapach.

I etap polegał na **analizie danych zastanych**. Na potrzeby raportu oraz kolejnych etapów zostały zweryfikowane i opisane następujące źródła:

- dane ze statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych, Głównego Urzędu Statystycznego w Krakowie,
- dane z badania Diagnoza Społeczna,
- dane z badania Bilans Kapitału Ludzkiego,
- dane z badania losów absolwentów szkół zawodowych w Małopolsce,
- dane dot. bezrobocia publikowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie,
- dane z serwisu <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>,
- dane z serwisu <https://www.prognozowaniezatrudnienia.pl/>,
- dane z serwisu <http://barometrzwodow.pl/>,
- raporty i analizy dot. sytuacji w branży gastronomicznej.

W II etapie zostały przeprowadzone **badania jakościowe**, na podstawie narzędzi przygotowanych na potrzeby niniejszego badania, tj.

- 20 indywidualnych wywiadów pogłębiony (IDI) z kadrą zarządzającą lokalami gastronomicznymi (właścicielami, menedżerami bądź szefami kuchni). Badaniem objęto przedstawicieli dużych restauracji oraz mniejszych lokali typu bistro z Małopolski. Większość respondentów stanowili przedstawiciele renomowanych restauracji hotelowych z Krakowa.
- 2 zogniskowane wywiady grupowe (FGI), pierwszy z szefami kuchni (charakteryzującymi się co najmniej kilkuletnim doświadczeniem na stanowisku szefa kuchni oraz doświadczeniem w kształceniu młodzieży ze szkół zawodowych), drugi z właścicielami/menedżerami restauracji o różnej specyfice (z korporacji hotelowych, hoteli działających lokalnie, sieci restauracji).

W III etapie zostały zrealizowane kwestionariuszowe **wywiady telefoniczne (CATI)** z pracodawcami reprezentowanymi przez kadrę zarządzającą lokalami gastronomicznymi (właścicielami, menedżerami bądź szefami kuchni), zgodnie z następującymi założeniami:

- badaniem objęto co najmniej 100 firm (dokładnie 102),
- dobór próby miał charakter kwotowo-losowy,
- pierwsza kwota dotyczyła województwa (wg miejsca rejestracji firmy). Badaniem objęto: 52 podmioty z województwa małopolskiego, 25 z województwa śląskiego oraz 25 z województwa śląskiego, co pozwoliło na odniesienie sytuacji w Małopolsce do sytuacji w innych regionach kraju,
- druga kwota dotyczyła wielkości firmy (mierzonej wielkością zatrudnienia). Badaniem objęto 42 firmy mikro (zatrudniające od 1 do 9 pracowników) oraz 60 firm małych/średnich/dużych (zatrudniających powyżej 9 pracowników). W badaniu zostały nadreprezentowane większe podmioty jako te, które wytaczają trendy w branży. Pominęto natomiast samozatrudnionych.
- operat do badania stanowiła baza REGON, obejmująca podmioty z sekcji I, zakupiona na

- potrzeby badania w Urzędzie Statystycznym w Krakowie,
- aby osiągnąć zakładane liczebności, zostało wylosowanych 440 firm, co oznacza, że *response rate* w badaniu telefonicznym wyniósł 23%,
 - główny problem w realizacji badania nastęrczył brak aktualnych kontaktów telefonicznych do wylosowanych firm. Poza tym, okazało się, że część podmiotów, mimo występowania w bazie REGON, nie prowadzi już działalności, lub zmieniła jej charakter. 60 firm (tj. 13%) odmówiło udziału w badaniu,
 - narzędzie do badania zostało przygotowane na potrzeby niniejszego badania, na podstawie analizy danych z wcześniejszych etapów

Tabela 5.

Realizacja badania w założonych kwotach

Województwo	firmy mikro (1-9 pracowników)	firmy małe/średnie/duże (powyżej 9 pracowników)	ogółem
małopolskie	22	30	52
pomorskie	10	15	25
śląskie	10	15	25
ogółem	42	60	102

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w badaniu pracodawców

Wyniki wszystkich etapów badania zostały szczegółowo opisane w niniejszym raporcie.

