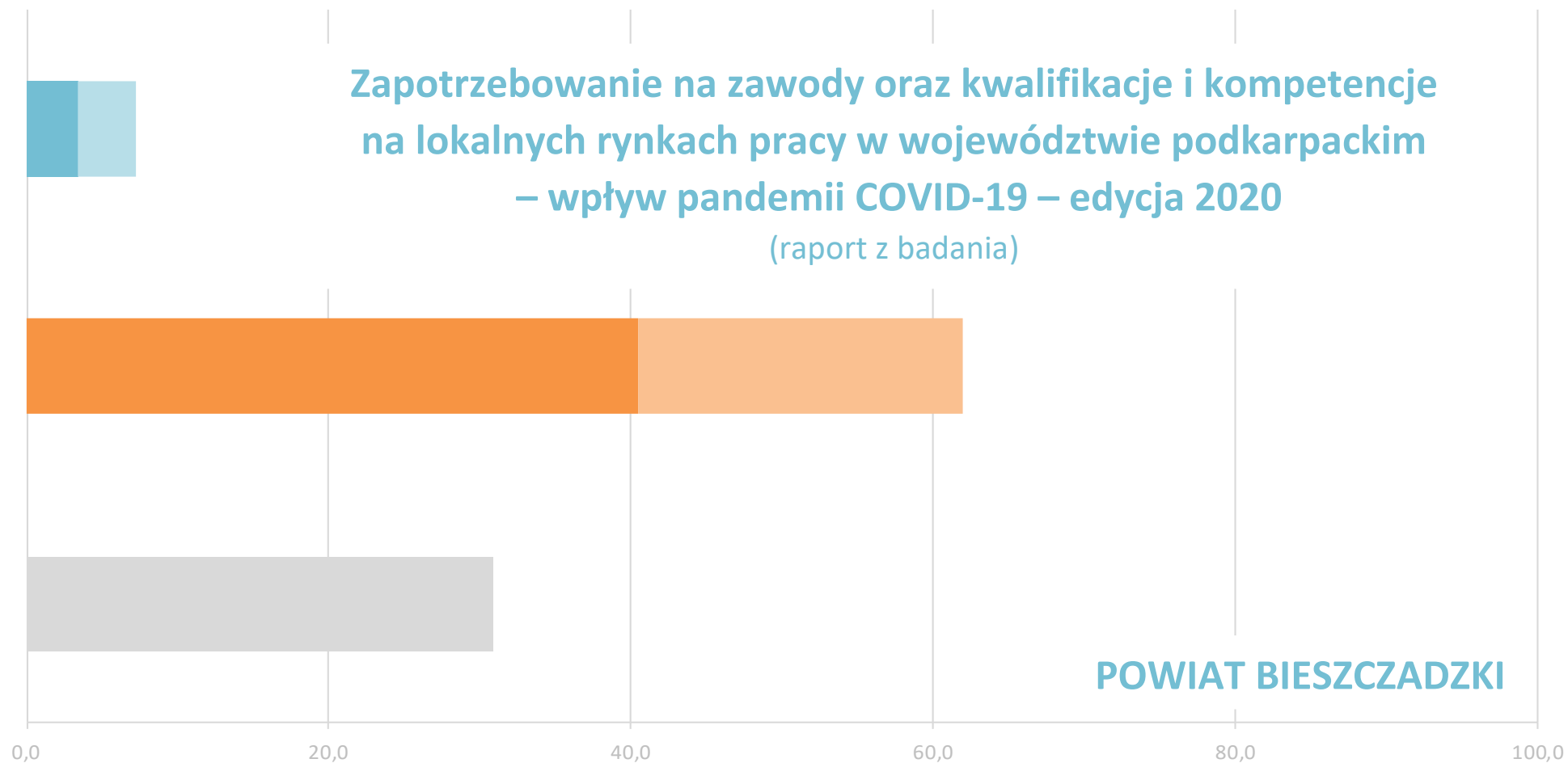


Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim – wpływ pandemii COVID-19 – edycja 2020 (raport z badania)



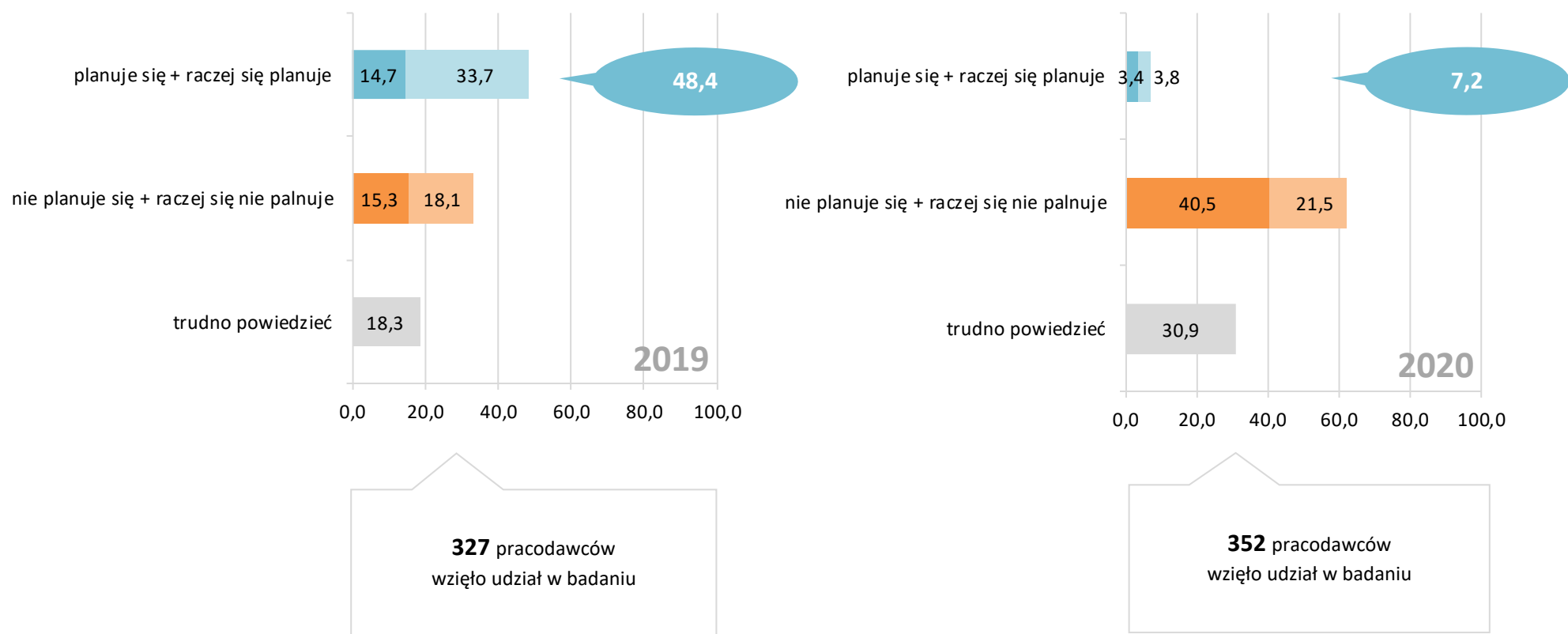
POWIAT BIESZCZADZKI

SPIS TREŚCI

1.	Planowane zatrudnienie.....	3
1.1	Powody planowanego zatrudniania pracowników.....	4
1.2	Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości	5
1.3	Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności	6
2.	Poszukiwani pracownicy – oczekiwania	7
2.1	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie	7
2.2	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe	8
2.3	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu	9
2.4	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności.....	10
2.5	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”	11
3.	Zmiany w funkcjonowaniu firm/institucji w okresie pandemii COVID-19 w 2020 roku	13
3.1	Zmiany w organizacji pracy firm/institucji	13
3.2	Zwolnienia pracowników	16
3.3	Kondycja ekonomiczna firm/institucji	17
3.4	Wsparcie dla firm/institucji z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”	18
3.5	Nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firm/institucji	20
3.6	Współpraca z innymi podmiotami gospodarczymi.....	22
4.	Podstawowe informacje o badaniu.....	23
5.	Założenia metodologiczne badania	24
	SPIS WYKRESÓW	25
	SPIS TABEL.....	26
	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	26

1. Planowane zatrudnienie

Wykres 1 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy¹ – określone w 2019 i 2020 roku² – w %

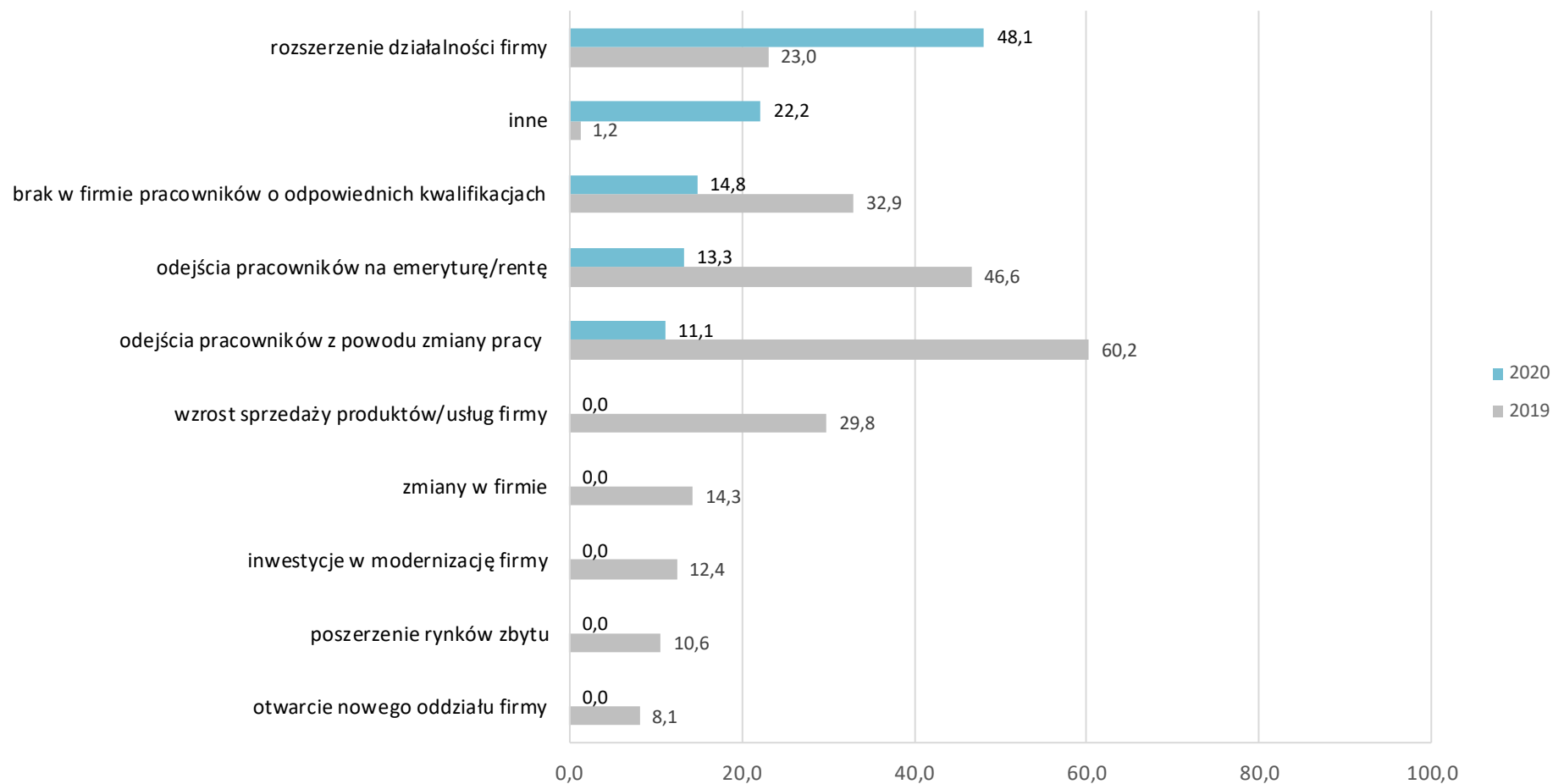


¹ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy, stanowi załącznik nr 1 do raportu.

² Badania realizowano we wrześniu i październiku 2019 roku oraz w listopadzie i grudniu 2020 roku.

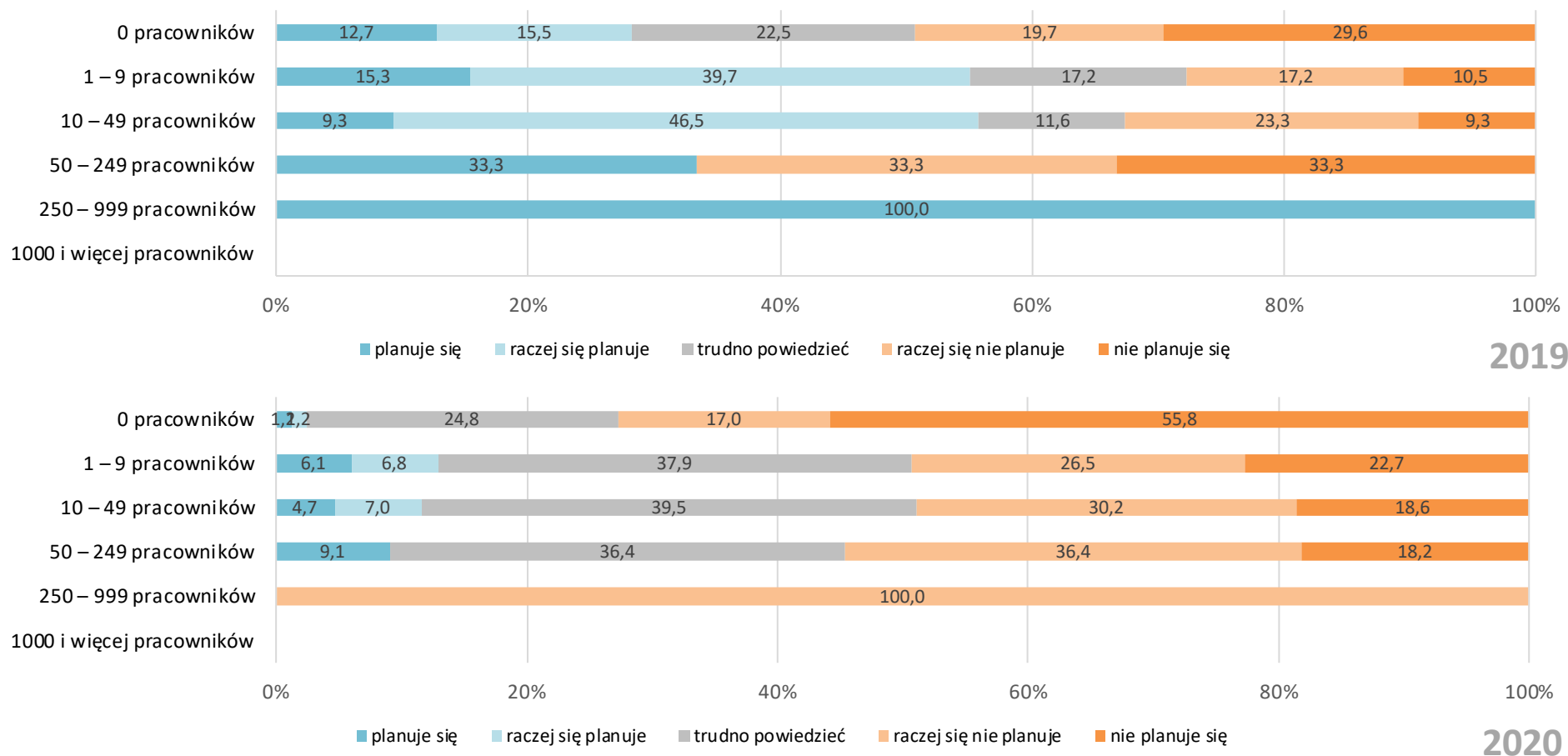
1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników – 2019 i 2020 rok – w %



1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

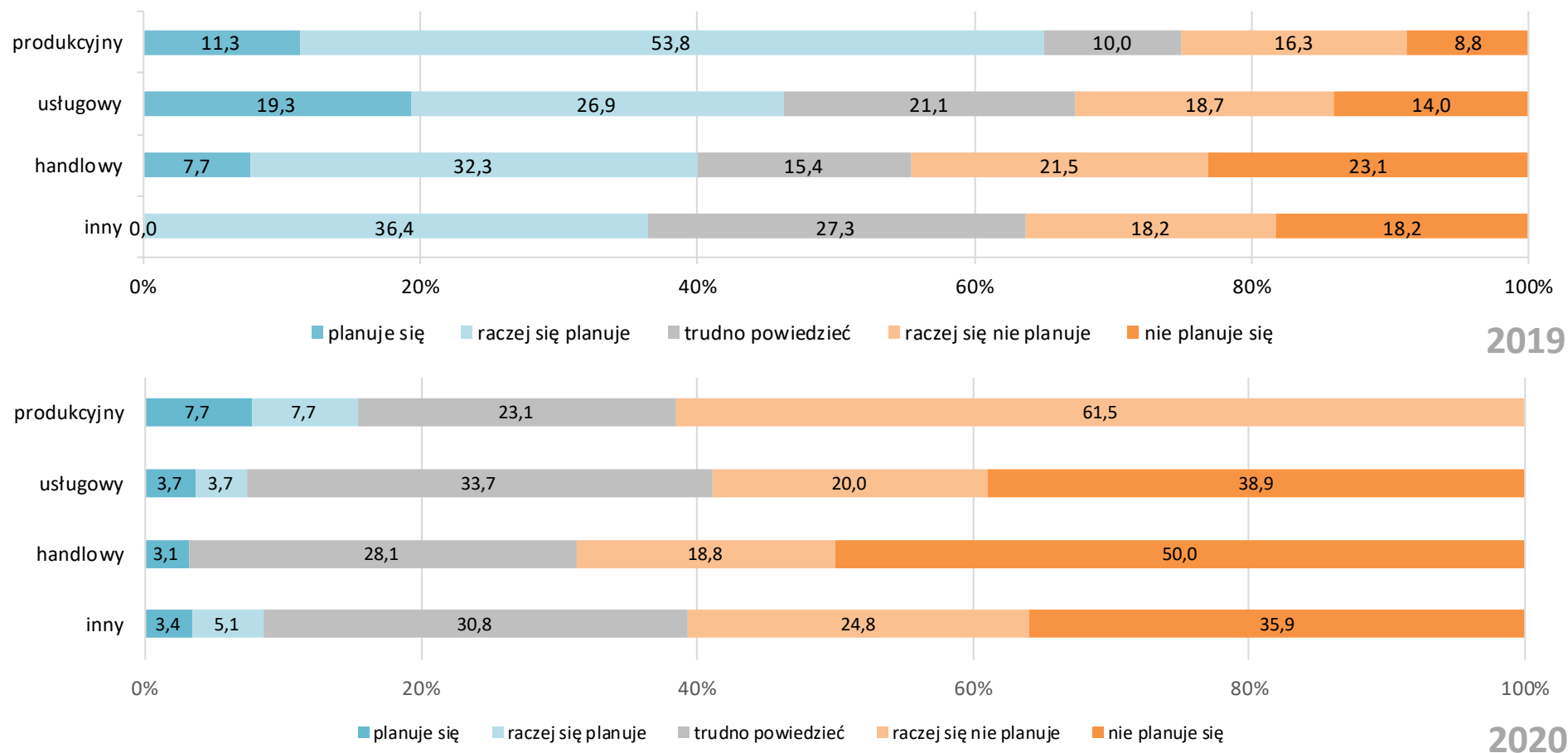
Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy w firmach różnej wielkości – 2019 i 2020 rok – w %³



³ Brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie bieszczadzkiem takich firm nie było w momencie realizacji badania.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy w różnych typach działalności – 2019 i 2020 rok – w %

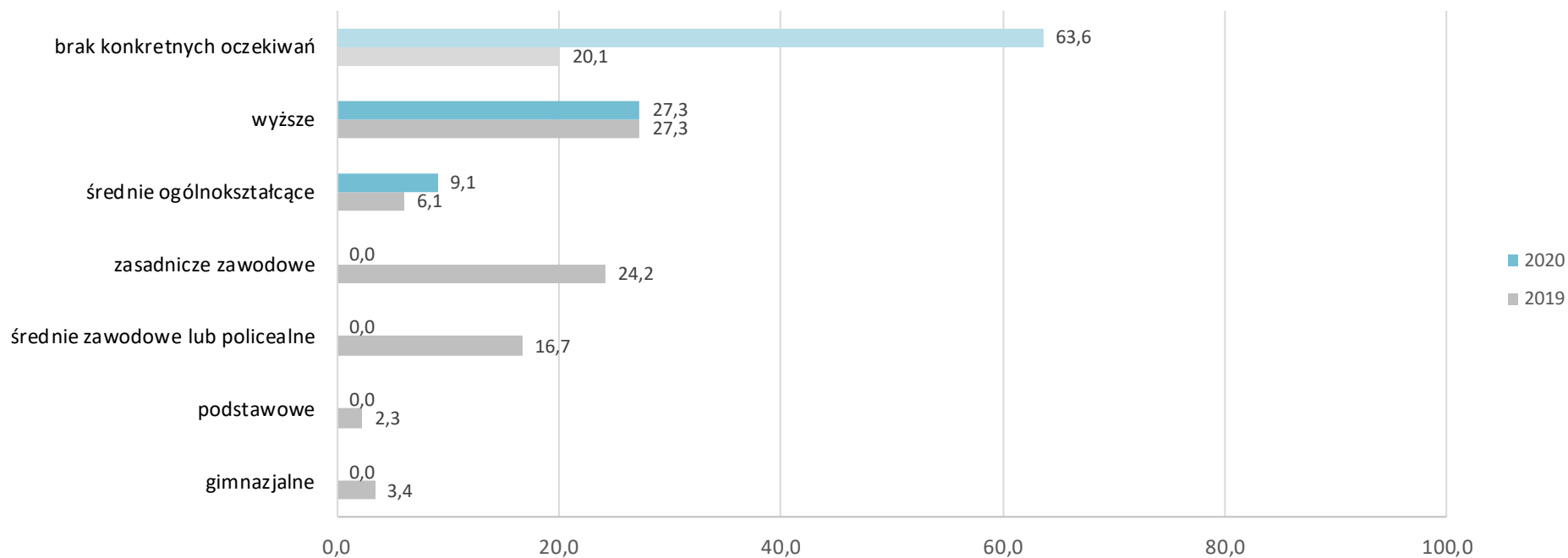


2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

Wszystkie informacje dotyczące wymagań względem kandydatów do pracy odnoszą się do liczby pracowników, których pracodawcy planują zatrudnić w perspektywie 12 miesięcy.

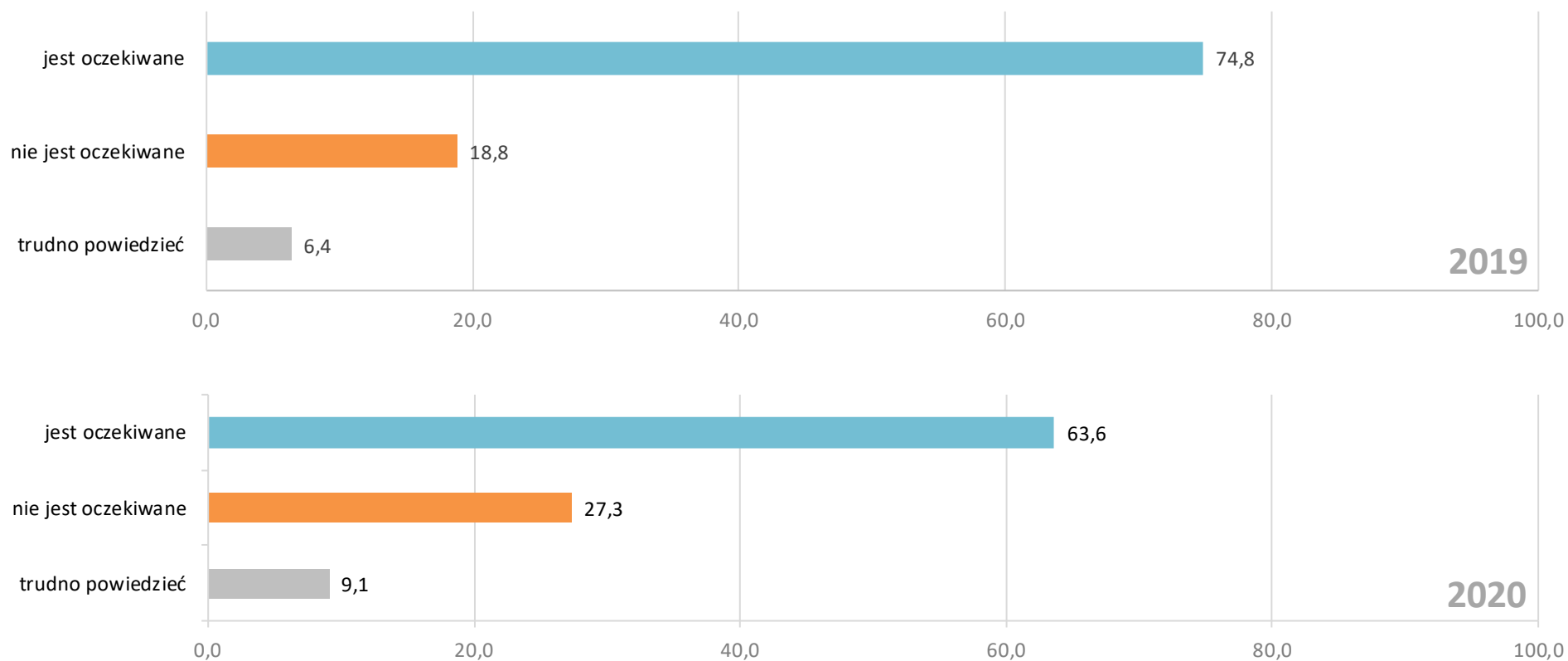
2.1 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

Wykres 5 Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %



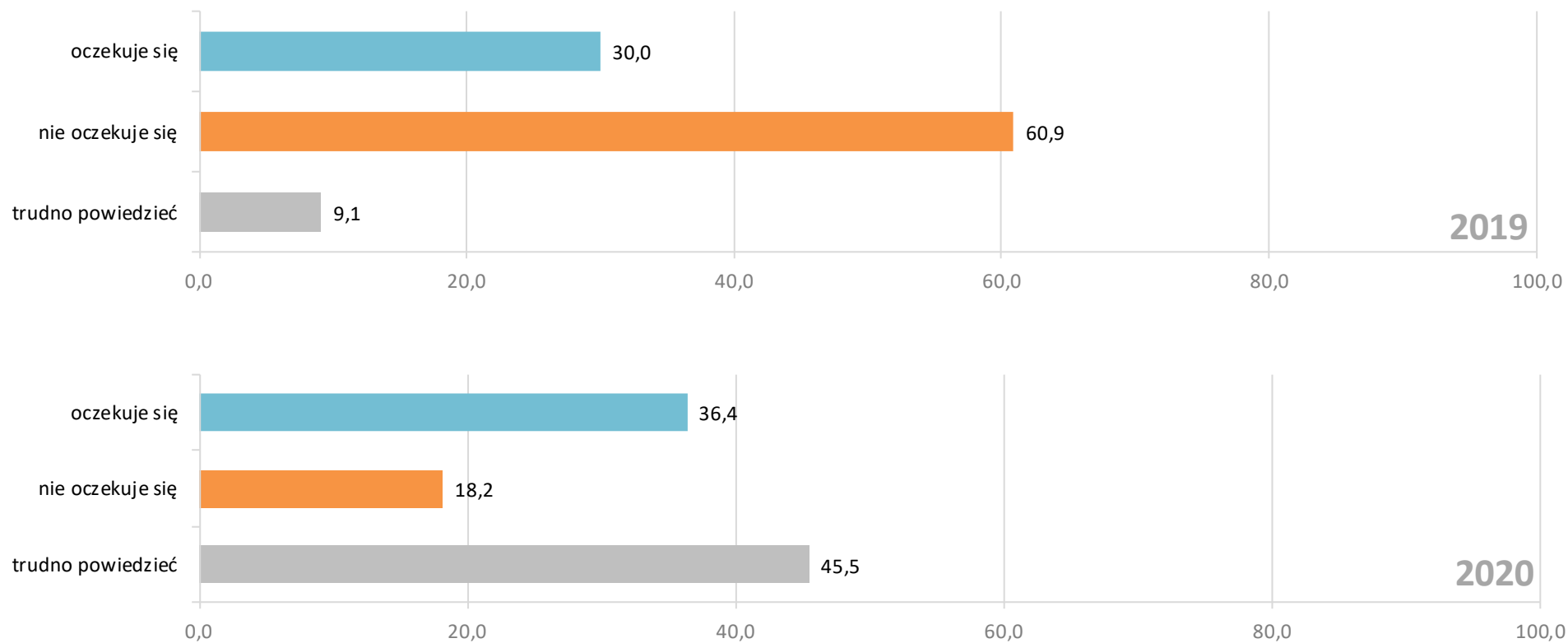
2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

Wykres 6 Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %



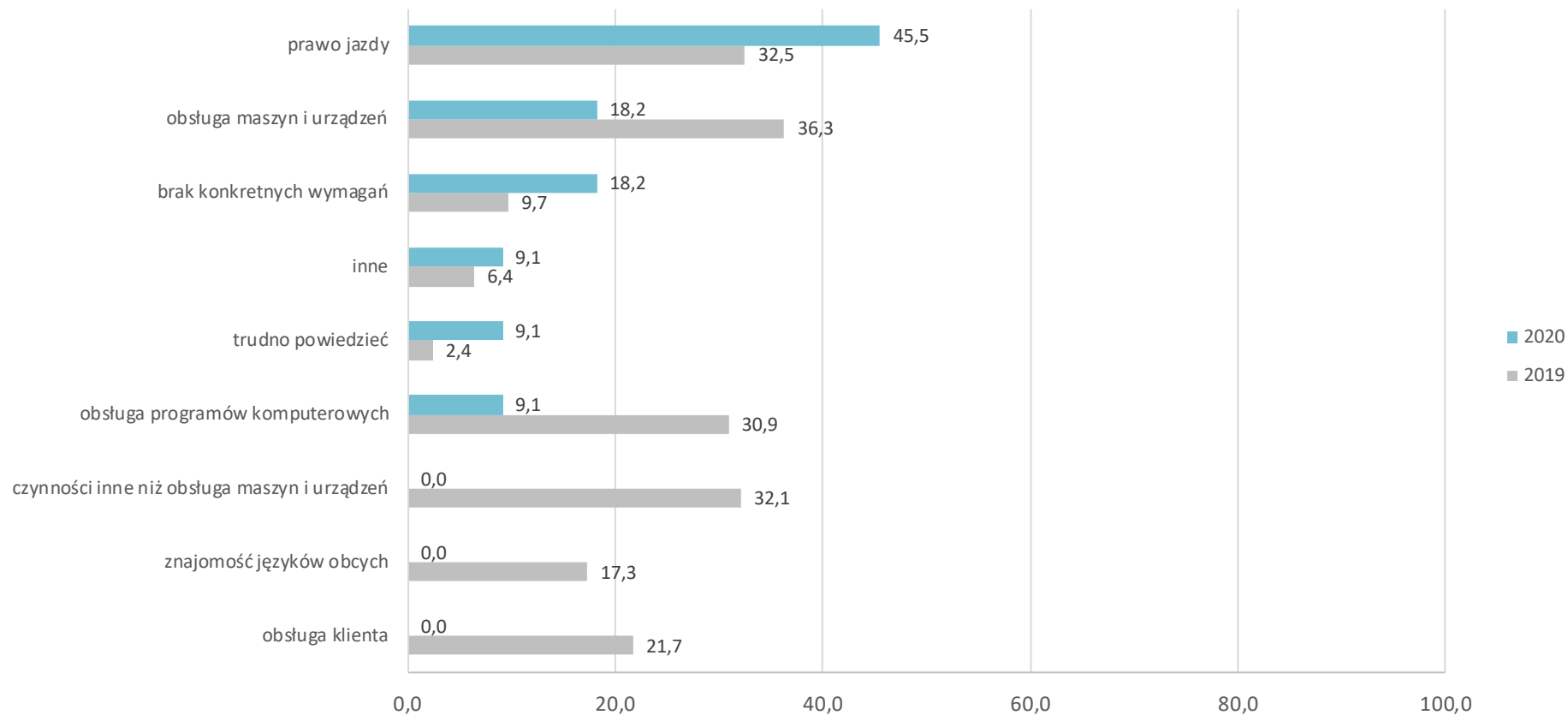
2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

Wykres 7 Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %



2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

Wykres 8 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %



2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”

Wykres 9 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców wg 3 głównych grup – 2020 rok (w 2019 roku takie pytanie nie było zadawane)

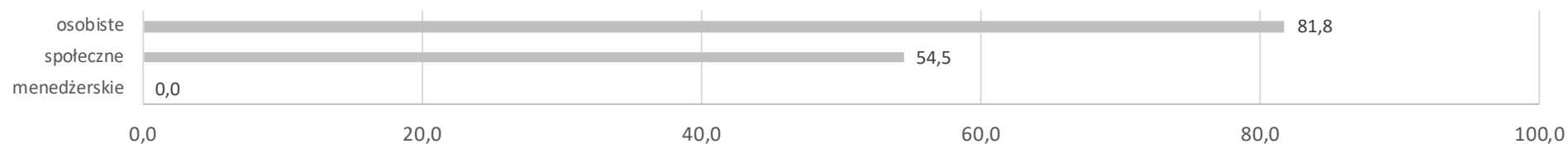


Tabela 1 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców – 2019 i 2020 rok – w %

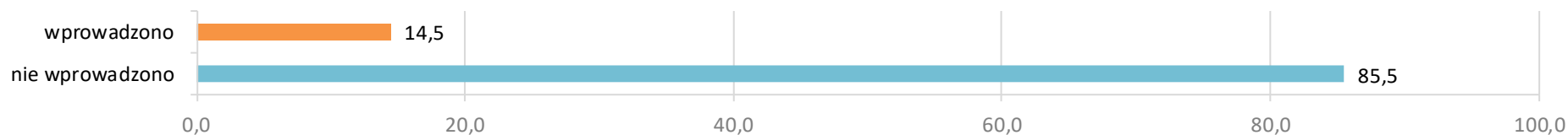
Kompetencje (ranking wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców)					
osobiste		społeczne		menedżerskie	
2019	2020 (numeracja wg rankingu z roku poprzedniego)	2019	2020 (numeracja wg rankingu z roku poprzedniego)	2019	2020 (numeracja wg rankingu z roku poprzedniego)
1. odpowiedzialność	4. chęć do pracy	1. umiejętność współpracy w grupie	bezkonfliktowość	1. motywowanie	brak wskazań
2. rzetelność	19. profesjonalizm	2. komunikatywność	2. komunikatywność	2. delegowanie zadań	
3. umiejętności i uprawnienia fachowe	16. odporność na stres	3. asertywność / posiadanie własnego zdania	4. empatia	3. umiejętności przywódcze	
4. chęć do pracy	1. odpowiedzialność	4. empatia	7. otwartość na innych	4. rozwiązywanie konfliktów	
5. samodzielność	2. rzetelność	5. umiejętność obsługi klienta	6. umiejętność uczenia innych	5. zdolności organizacyjne	
6. punktualność	15. dyspozycyjność	6. umiejętność uczenia innych			
7. inicjatywność	25. zaradność	7. otwartość na innych			
8. kreatywność	23. cierpliwość				

9. predyspozycje psychofizyczne	8. kreatywność
10. chęć do nauki i rozwoju	17. pracowitość
11. dążenie do realizacji celów	20. wysoka kultura osobista
12. analityczne myślenie	12. analityczne myślenie
13. dobra organizacja pracy	10. chęć do nauki i rozwoju
14. uczciwość	22. łatwość przyswajania informacji
15. dyspozycyjność	21. pozytywne myślenie
16. odporność na stres	5. samodzielność
17. pracowitość	14. uczciwość
18. lojalność	
19. profesjonalizm	
20. wysoka kultura osobista	
21. pozytywne nastawienie	
22. łatwość przyswajania informacji	
23. cierpliwość	
24. elastyczność	
25. zaradność	
26. brak nałogów	
27. poczucie humoru	

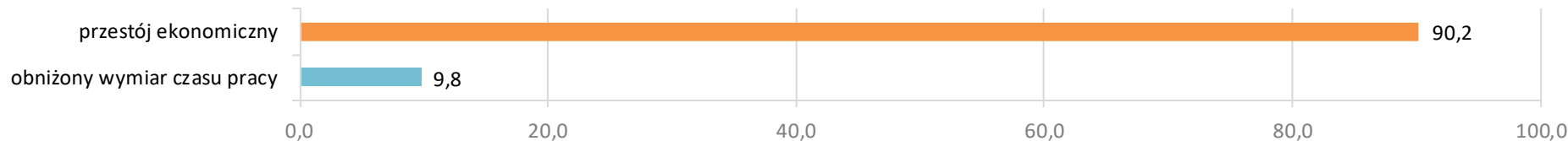
3. Zmiany w funkcjonowaniu firm/instytucji w okresie pandemii COVID-19 w 2020 roku

3.1 Zmiany w organizacji pracy firm/instytucji

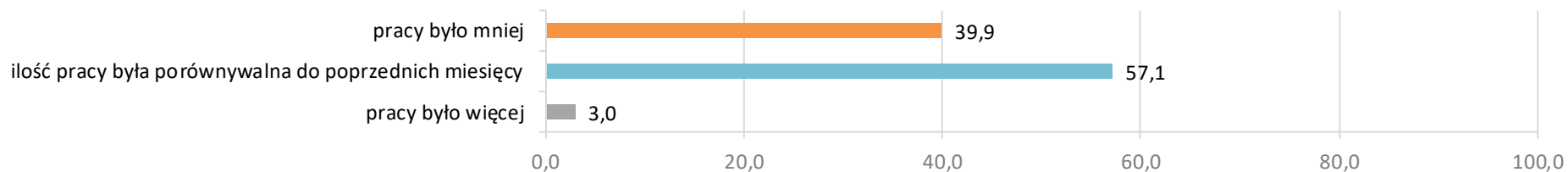
Wykres 10 Wprowadzenie zmian w organizacji pracy firm/instytucji w okresie pandemii COVID-19 – w %



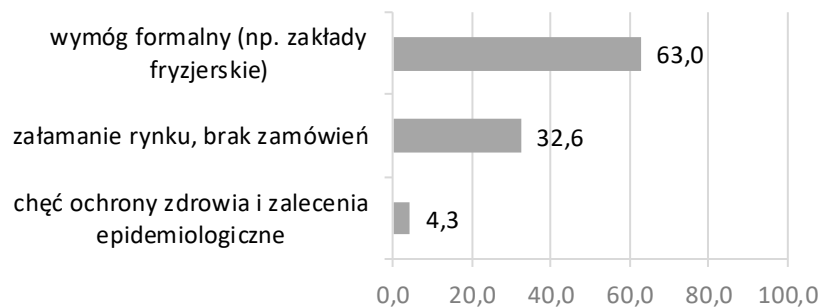
Wykres 11 Wprowadzone formy organizacji pracy – w %



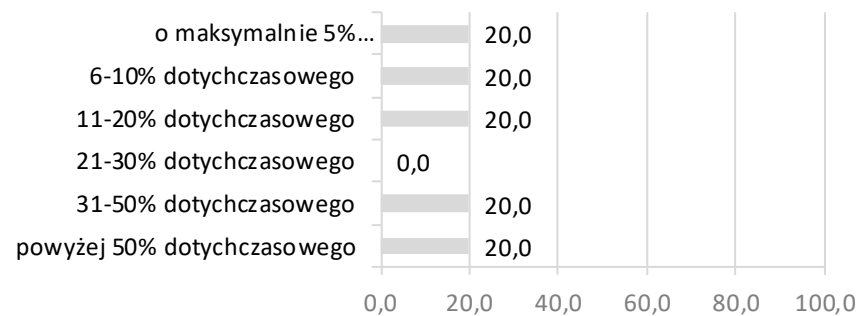
Wykres 12 Zmiana ilości pracy (ze względu na ilość zamówień/wykonywanych usług itp.) – w przypadku pracodawców, którzy NIE WPROWADZILI zmian w organizacji pracy – w %



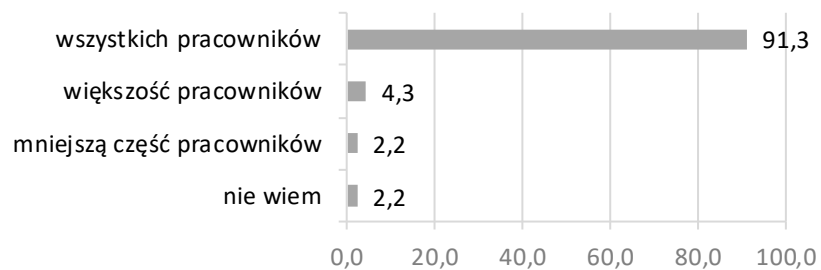
Wykres 13 Powody wprowadzenia przestoju ekonomicznego – w %



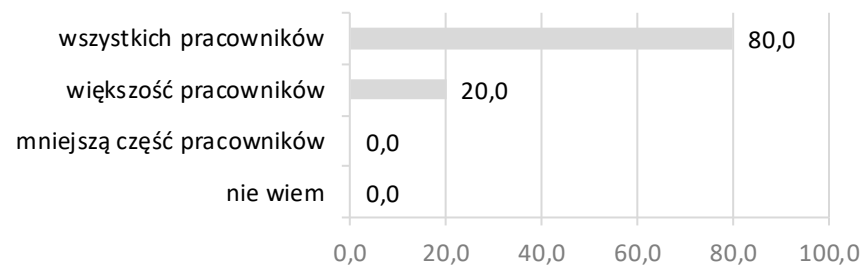
Wykres 16 Wymiar obniżenia czasu pracy – w %



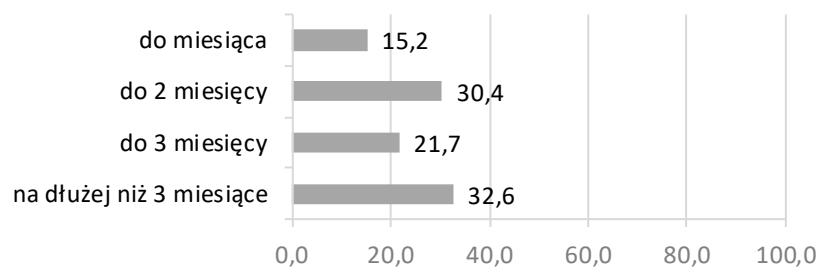
Wykres 14 Część załogi, jaką objął przestój ekonomiczny – w %



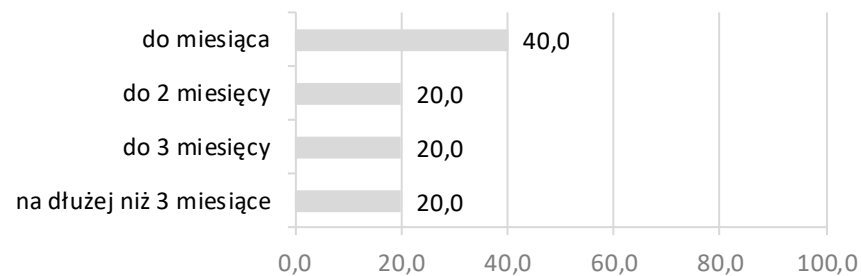
Wykres 17 Część załogi, jaką objął obniżony wymiar czasu pracy – w %



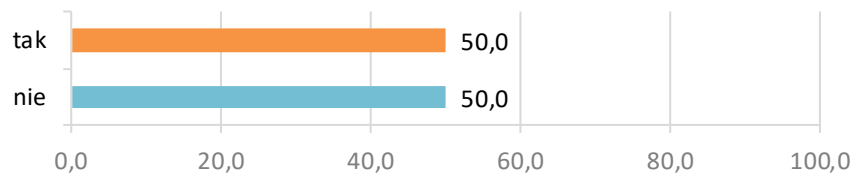
Wykres 15 Okres, na jaki wprowadzono przestój ekonomiczny – w %



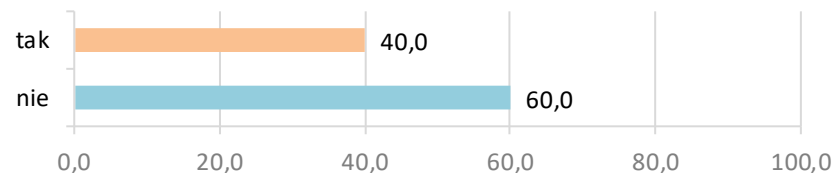
Wykres 18 Okres, na jaki obniżono wymiar czasu pracy – w %



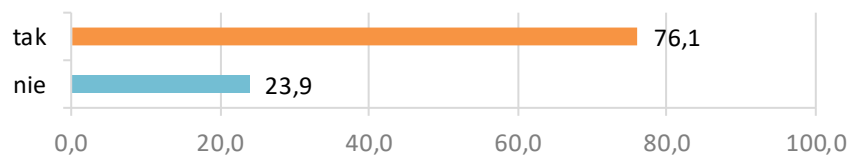
Wykres 19 Czy przestój ekonomiczny nadal trwa? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) – w %



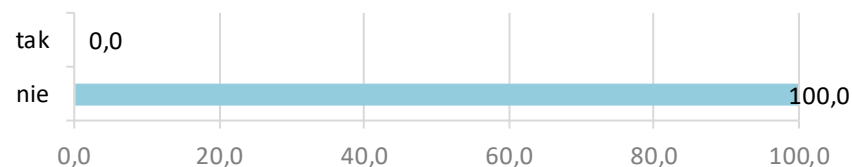
Wykres 22 Czy obniżony wymiar czasu pracy nadal obowiązuje? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) – w %



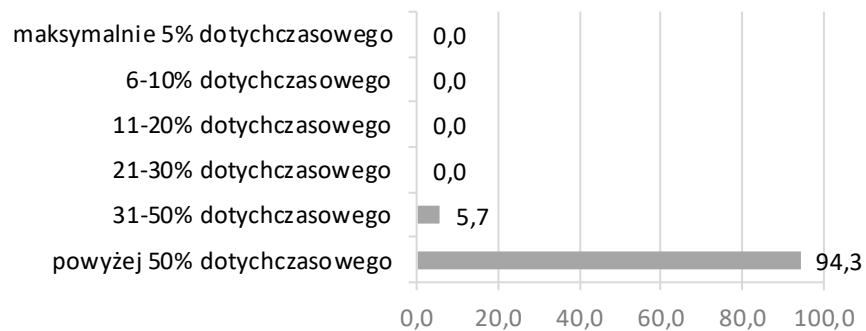
Wykres 20 Czy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? – w %



Wykres 23 Czy obniżeniu wymiaru czasu pracy towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? – w %

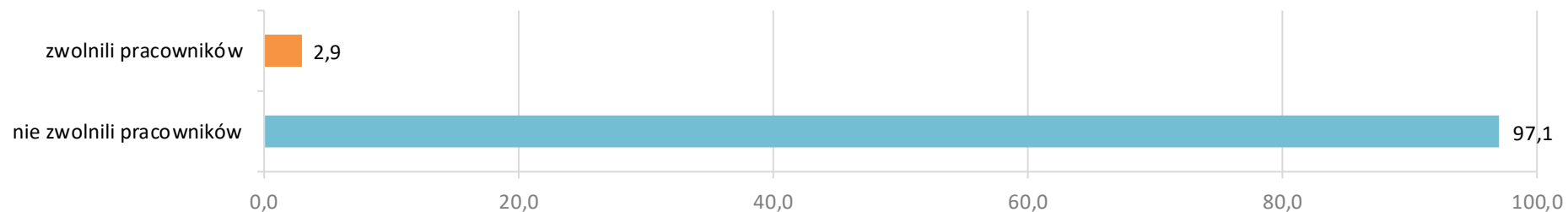


Wykres 21 O ile przy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego obniżono wynagrodzenie względem dotychczasowego? – w %

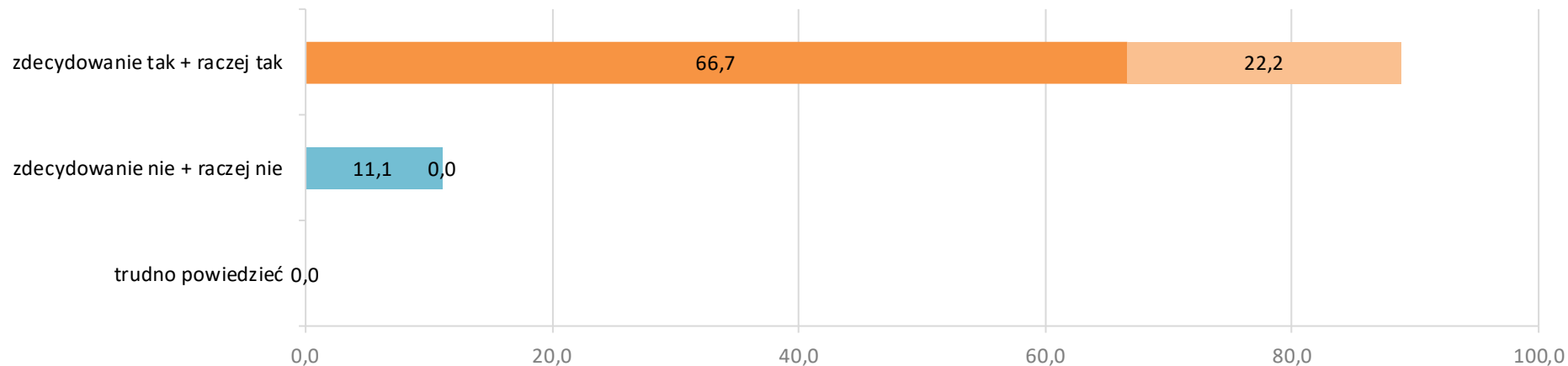


3.2 Zwolnienia pracowników

Wykres 24 Odsetek pracodawców, którzy od momentu wprowadzenia stanu pandemii w Polsce (od 20 marca 2020 r.) zwolnili pracowników

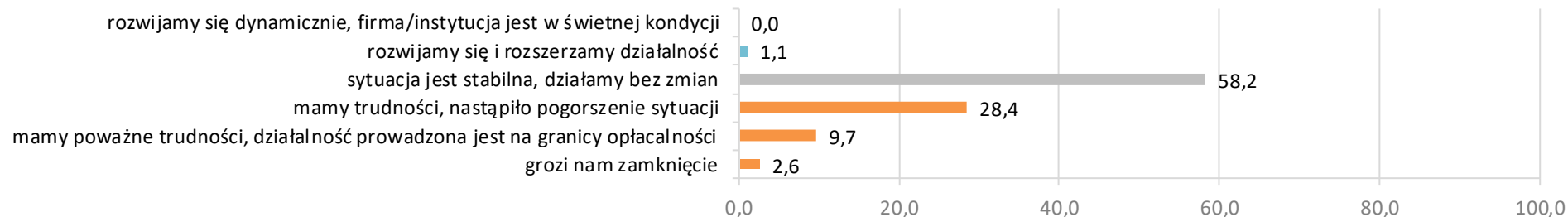


Wykres 25 Czy zwolnienia pracowników były następstwem ograniczenia działalności firmy/institucji, wynikającego ze stanu pandemii COVID-19? – w %

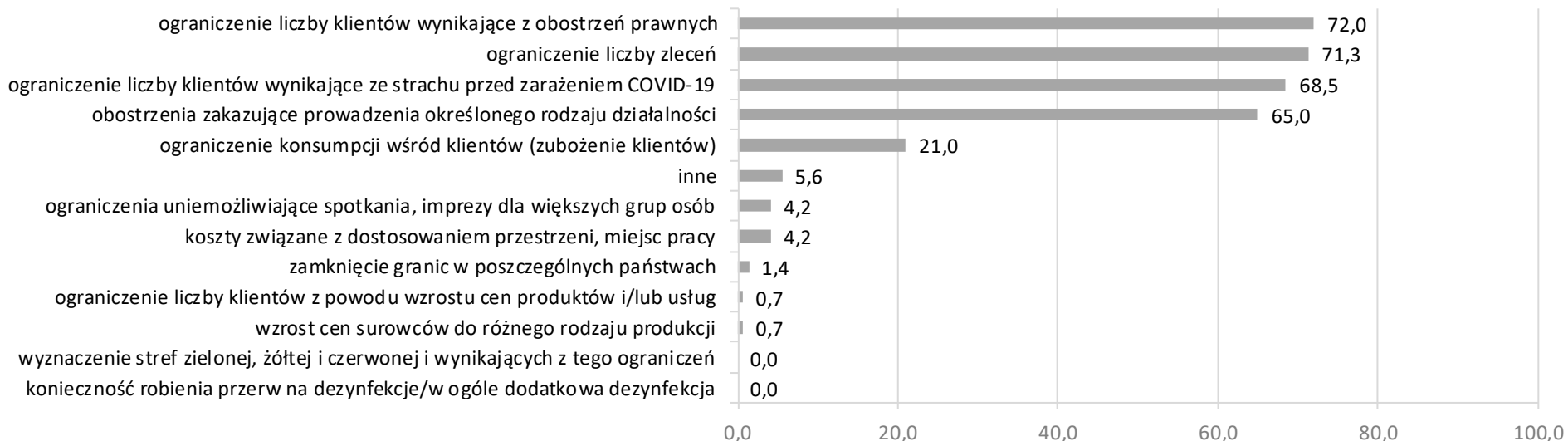


3.3 Kondycja ekonomiczna firm/instytucji

Wykres 26 Ocena kondycji ekonomicznej firm/instytucji w kontekście COVID-19 w opinii pracodawców – w %



Wykres 27 Przyczyny pogarszającej się kondycji ekonomicznej firm/instytucji w kontekście COVID-19 w opinii pracodawców – w %



3.4 Wsparcie dla firm/institucji z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”

Wykres 28 Czy w związku ze stanem pandemii COVID-19 firma/institucja korzystała ze wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” – w %

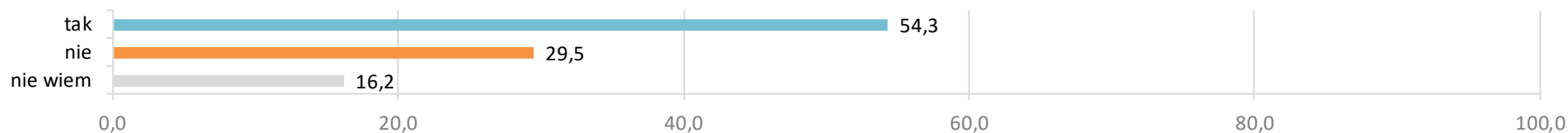
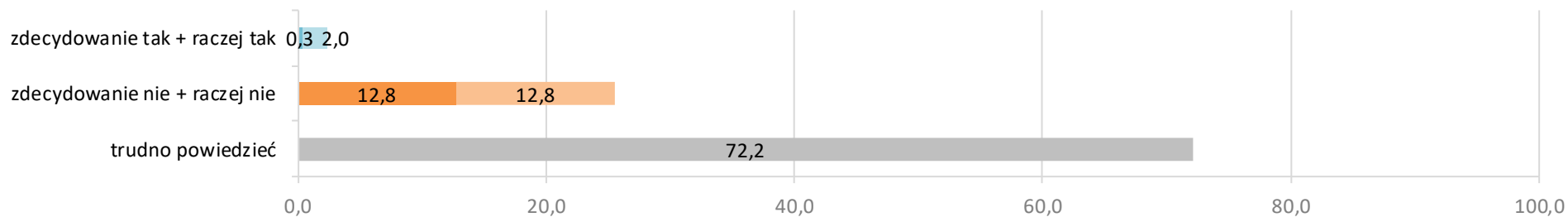


Tabela 2 Rodzaje wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”, z których korzystały firmy/institucje – w %

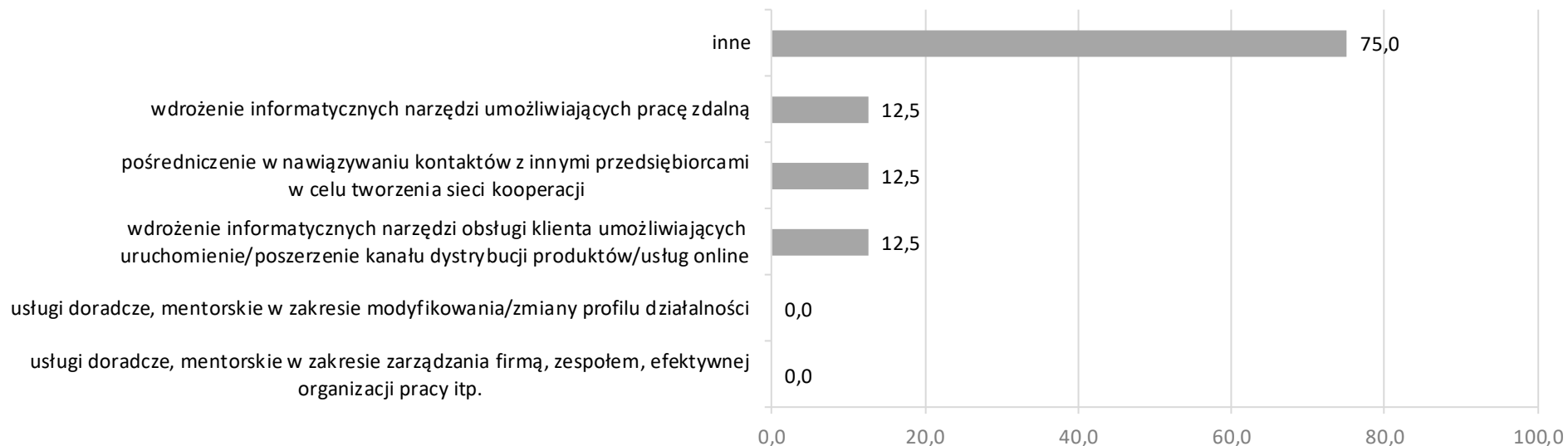
Rodzaje wsparcia	Odsetek pracodawców, którzy skorzystali ze wsparcia	Na ile łatwo było uzyskać wsparcie?	Na ile zasady wsparcia były dostosowane do potrzeb przedsiębiorców?	Na ile uzyskane wsparcie było skuteczne w niwelowaniu problemów w funkcjonowaniu firmy/institucji?
		ocena na skali od 1 do 5*	ocena na skali od 1 do 5**	ocena na skali od 1 do 5***
świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z Wojewódzkiego Urzędu Pracy (Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych)	2,1	5,0	3,5	3,5
dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne z Powiatowego Urzędu Pracy	9,9	5,0	4,6	4,6
pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z PUP (5000,00 zł)	73,8	4,9	4,5	4,5
dotacja na kapitał obrotowy (PFR, RARR, banki itp.)	5,8	4,8	3,8	3,9
zwolnienie z obowiązku płacenia należności z tytułu składek ZUS	78,5	4,9	4,6	4,6
świadczenie postojowe z ZUS rekompensujące utratę przychodów z prowadzonej działalności	22,5	5,0	4,7	4,7
pożyczka płynnościowa z RPO WP 21014-2020 dedykowana zapewnieniu finansowania płynnościowego	2,1	5,0	5,0	5,0
inne	2,1	4,5	3,0	3,3

*1 oznacza "bardzo trudno", 5 "bardzo łatwo"/**1 oznacza "zdecydowanie niedostosowane", 5 "w pełni dostosowane"/***1 oznacza "zdecydowanie nieskuteczne", 5 "zdecydowanie skuteczne"

Wykres 29 Opinie pracodawców na temat tego, czy w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu firm/institucji, którymi kierują, pomogłyby inne rodzaje wsparcia – w %



Wykres 30 Dodatkowe rodzaje wsparcia w opinii pracodawców, które pomogłyby w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu firm/institucji, którymi kierują – w %



3.5 Nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firm/institucji

Wykres 31 Czy w okresie pandemii COVID-19 pracodawcy wprowadzili nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firmy/institucji? – w %

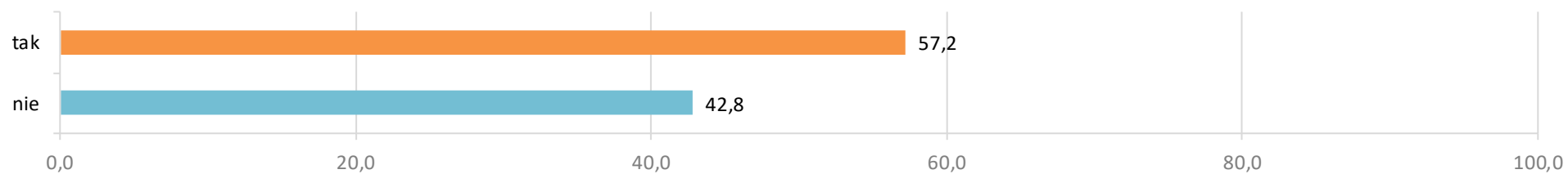
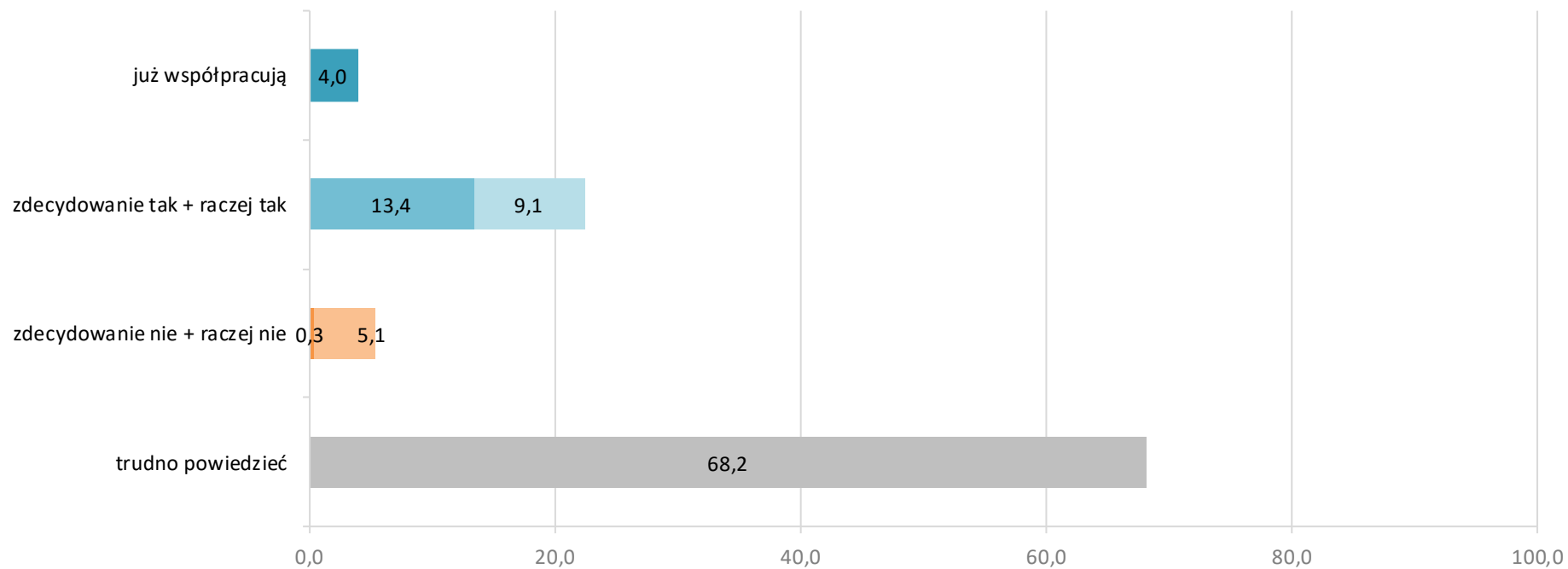


Tabela 3 Rodzaje rozwiązań w funkcjonowaniu firmy/institucji, jakie pracodawcy wprowadzili w okresie pandemii COVID-19 – w %

Rodzaje rozwiązań	Odsetek pracodawców, którzy wprowadzili rozwiązanie	Czy nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firm/instytucji wprowadzone w okresie COVID-19 będą kontynuowane po ustaniu stanu pandemii? zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
dostosowanie warunków pracy do obostrzeń wynikających ze stanu pandemii COVID-19	93,4	
elastyczne godziny pracy	2,8	
przekierowanie całej załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy	3,8	
przekierowanie części załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy	9,4	
automatyzacja obsługi klienta	1,9	
przeniesienie sprzedaży do sfery online – użycie już istniejących serwisów (np. allegro, olx)	0,5	
przeniesienie sprzedaży do sfery online – uruchomienie własnej platformy sprzedażowej (sklepu on-line)	0,5	
rozszerzenie sprzedaży w sferze online	1,4	
inne	1,4	

3.6 Współpraca z innymi podmiotami gospodarczymi

Wykres 32 Czy pracodawcy w celu poprawy sytuacji byłoby skłonni współpracować dla wspólnych korzyści z innymi podmiotami gospodarczymi? – w %



4. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Wykonawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (założenia badania, raporty)
Wioletta Pytko, Małgorzata Kawalec, Bartosz Kostecki

Grupa BST Sp. z o.o. z Katowic (ankietowanie, baza danych)

Okres listopad - grudzień 2020 rok

Obszar województwo podkarpackie (21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatu)

Cel główny określenie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców/pracodawców tak w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, jak i w skali regionalnej w zakresie zatrudniania pracowników w konkretnych zawodach oraz wymagań odnośnie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji zawodowych - określenie wpływu pandemii COVID-19 w tym obszarze

5. Założenia metodologiczne badania

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez pracowników Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI) oraz telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (technika CATI).

W ramach ilościowego badania wykonano **352 wywiady z pracodawcami z powiatu bieszczadzkiego** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego i była reprezentatywna zarówno dla województwa, jak i dla każdego powiatu. Poziom ufności próby w odniesieniu do powiatu bieszczadzkiego wynosił 95% przy maksymalnym błędzie oszacowania na poziomie 5%.

Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. W związku z tym w przypadku prezentowania danych zbiorczych – zastosowane zostały średnie ważone (zastosowane wagi niwelowały nadreprezentację przedsiębiorstw w poszczególnych kategoriach wielkości, adekwatnie do ich udziału w faktycznej populacji). Liczebność próby wyliczono na podstawie rejestru REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.08.2020.

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

Wielkość firmy	Zrealizowana próba badawcza	%
0 pracowników	165	46,9
1 – 9 pracowników	132	37,5
10 – 49 pracowników	43	12,2
50 – 249 pracowników	11	3,1
250 – 999 pracowników	1	0,3
1000 i więcej pracowników	0	0,0
powiat bieszczadzki	352	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	13	3,7
handlowy	190	54,0
usługowy	32	9,1
inny	117	33,2
powiat bieszczadzki	352	100,0

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – określone w 2019 i 2020 roku – w %	3
Wykres 2	Powody planowanego zatrudniania pracowników – 2019 i 2020 rok – w %	4
Wykres 3	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy w firmach różnej wielkości – 2019 i 2020 rok – w %	5
Wykres 4	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy w różnych typach działalności – 2019 i 2020 rok – w %	6
Wykres 5	Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %	7
Wykres 6	Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %	8
Wykres 7	Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %	9
Wykres 8	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %	10
Wykres 9	Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców wg 3 głównych grup – 2020 rok (w 2019 roku takie pytanie nie było zadawane)	11
Wykres 10	Wprowadzenie zmian w organizacji pracy firm/institucji w okresie pandemii COVID-19 – w %	13
Wykres 11	Wprowadzone formy organizacji pracy – w %	13
Wykres 12	Zmiana ilości pracy (ze względu na ilość zamówień/wykonywanych usług itp.) – w przypadku pracodawców, którzy NIE WPROWADZILI zmian w organizacji pracy – w %	13
Wykres 13	Powody wprowadzenia przestoju ekonomicznego – w %	14
Wykres 14	Część załogi, jaką objął przestój ekonomiczny – w %	14
Wykres 15	Okres, na jaki wprowadzono przestój ekonomiczny – w %	14
Wykres 16	Wymiar obniżenia czasu pracy – w %	14
Wykres 17	Część załogi, jaką objął obniżony wymiar czasu pracy – w %	14
Wykres 18	Okres, na jaki obniżono wymiar czasu pracy – w %	14
Wykres 19	Czy przestój ekonomiczny nadal trwa? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) – w %	15
Wykres 20	Czy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? – w %	15
Wykres 21	O ile przy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego obniżono wynagrodzenie względem dotychczasowego? – w %	15
Wykres 22	Czy obniżony wymiar czasu pracy nadal obowiązuje? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) – w %	15
Wykres 23	Czy obniżeniu wymiaru czasu pracy towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? – w %	15
Wykres 24	Odsetek pracodawców, którzy od momentu wprowadzenia stanu pandemii w Polsce (od 20 marca 2020 r.) zwolnili pracowników	16
Wykres 25	Czy zwolnienia pracowników były następstwem ograniczenia działalności firmy/institucji, wynikającego ze stanu pandemii COVID-19? – w %	16
Wykres 26	Ocena kondycji ekonomicznej firm/institucji w kontekście COVID-19 w opinii pracodawców – w %	17
Wykres 27	Przyczyny pogarszającej się kondycji ekonomicznej firm/institucji w kontekście COVID-19 w opinii pracodawców – w %	17
Wykres 28	Czy w związku ze stanem pandemii COVID-19 firma/institucja korzystała ze wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” – w %	18

Wykres 29	Opinie pracodawców na temat tego, czy w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu firm/instytucji, którymi kierują, pomogłyby inne rodzaje wsparcia – w %.....	19
Wykres 30	Dodatkowe rodzaje wsparcia w opinii pracodawców, które pomogłyby w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu firm/instytucji, którymi kierują – w %	19
Wykres 31	Czy w okresie pandemii COVID-19 pracodawcy wprowadzili nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firmy/instytucji? – w %.....	20
Wykres 32	Czy pracodawcy w celu poprawy sytuacji byłoby skłonni współpracować dla wspólnych korzyści z innymi podmiotami gospodarczymi? – w %	22

SPIS TABEL

Tabela 1	Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców – 2019 i 2020 rok – w %	11
Tabela 2	Rodzaje wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”, z których korzystały firmy/instytucje – w %	18
Tabela 3	Rodzaje rozwiązań w funkcjonowaniu firmy/instytucji, jakie pracodawcy wprowadzili w okresie pandemii COVID-19 – w %.....	20
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	24
Tabela 5	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności	24

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy.....	27
Załącznik 2	Kwestionariusz ankiety	29

Załącznik 1 Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności⁴. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990).

W związku z niewielkim odsetkiem pracodawców planujących zatrudnienie, a co za tym idzie – wskazaniem niewielkiej liczby poszukiwanych pracowników oraz oczekiwań wobec nich – nie jest możliwe zaprezentowanie zestawień procentowych w tym zakresie. Z tego względu zdecydowano się jedynie na podanie listy zawodów wskazywanych przez pracodawców w ramach badania.

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI	
Instruktor amatorskiego ruchu artystycznego	235501
Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	235290
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	
Księgowy	331301
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI	
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	
Kucharz	512001
Strażak	541101
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	
Cieśla szalunkowy	711502
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	
Kierowca	833xxx

⁴ Klasyfikacja wynikająca z wynikającą z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

Kierowca samochodu ciężarowego	833203
Operator koparki	834205
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	
Pomoc kuchenna	941201

METRYCZKA

M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? <i>(pytanie jednokrotnego wyboru)</i>
<input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników
<input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników
<input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników
<input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników
<input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników
<input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników

M2. Proszę wskazać w jakiej branży działa Państwa firma/instytucja.

(ankieter prosi o podanie kodu PKD głównej działalności firmy [z dokładnością do konkretnego symbolu – np. 85.59.B – Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane] lub w przypadku braku jego znajomości – określenie profilu firmy w celu późniejszego zakodowania)

M3. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/instytucja.

(ankieter prosi o podanie powiatu)

M4. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/instytucji. <i>(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/instytucji)</i>
<input type="checkbox"/> produkcyjny
<input type="checkbox"/> usługowy
<input type="checkbox"/> handlowy
<input type="checkbox"/> inny, jaki?

PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE

1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (pytanie jednokrotnego wyboru)	
<input type="checkbox"/> zdecydowanie tak	
<input type="checkbox"/> raczej tak	
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	przejdźcie do pytania 4
<input type="checkbox"/> raczej nie	przejdźcie do pytania 4
<input type="checkbox"/> zdecydowanie nie	przejdźcie do pytania 4

2. Z jakiego powodu planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (pytanie wielokrotnego wyboru)	
<input type="checkbox"/> inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach)	
<input type="checkbox"/> rozszerzenie działalności (np. wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług)	
<input type="checkbox"/> poszerzenie rynków zbytu (np. rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne)	
<input type="checkbox"/> wzrost sprzedaży produktów/usług firmy	
<input type="checkbox"/> otwarcie nowego oddziału firmy	
<input type="checkbox"/> zmiany w firmie (np. zmiana struktury firmy)	
<input type="checkbox"/> potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany lub rezygnacji z pracy)	
<input type="checkbox"/> potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne)	
<input type="checkbox"/> brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach	
<input type="checkbox"/> inne, jakie?	

3. W jakich zawodach Państwa firma/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej. (ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów)	
Zawód / stanowisko 1	– ile osób?
Zawód / stanowisko 2	– ile osób?
Zawód / stanowisko 3	– ile osób?
Zawód / stanowisko 4	– ile osób?
Zawód / stanowisko 5	– ile osób?
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	przejdźcie do pytania 4

Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów.

3.1. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów?

(pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku podania wykształcenia zasadniczego zawodowego, średniego technicznego bądź wyższego, ankieter dopytuje o kierunek i wpisuje go w odpowiednim polu, np. cukiernik, prawo administracyjne, finanse i rachunkowość, budownictwo drogowe)

- podstawowe
- gimnazjalne
- zasadnicze zawodowe – jaki kierunek/specjalność
- średnie ogólnokształcące
- średnie zawodowe lub policealne – jaki kierunek/specjalność?
- wyższe – jaki kierunek/specjalność/ obszar kształcenia/nieważne jakie?
- brak konkretnych oczekiwań

3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?

(pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku wyboru przez respondenta odpowiedzi „tak”, ankieter dopytuje dodatkowo o rodzaj doświadczenia i czas jego trwania; dopuszcza się możliwość zaznaczenia jednocześnie doświadczenia ogólnego oraz na podobnym stanowisku)

- tak
 - ogólne:
 - krótsze niż rok
 - od roku do 2 lat
 - od 2 lat do 5 lat
 - powyżej 5 lat
 - na podobnym stanowisku:
 - krótsze niż rok
 - od roku do 2 lat
 - od 2 lat do 5 lat
 - powyżej 5 lat
- nie
- trudno powiedzieć

3.3. Czy od kandydatów będzie oczekiwane formalne potwierdzenie posiadanego zawodu/kwalifikacji?

(pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru spośród rodzajów formalnego potwierdzenia posiadanego zawodu/kwalifikacji)

- tak – jakie?

- studia kierunkowe
- tytuł technika
- świadectwo ukończenia szkoły zawodowej/branżowej
- ukończony kurs/szkolenie w tym zakresie – jakie?
- posiadane uprawnienie (np. prawo jazdy, książeczka spawacza)
- inne – jakie?.....
- nie
- trudno powiedzieć

3.4. Jakie umiejętności będą wymagane od kandydatów ubiegających się o to stanowisko?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

- obsługa maszyn i urządzeń
- wykonywanie czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń
- obsługa programów komputerowych
- znajomość języków obcych
- prawo jazdy
- obsługa klienta
- inne – jakie?
- trudno powiedzieć
- brak konkretnych oczekiwań

3.5. Jakie kompetencje (zdolności i/lub predyspozycje psychospołeczne) powinni posiadać kandydaci ubiegający się o to stanowisko?

(pytanie wielokrotnego wyboru; ankieter odczyta pytanie i poprosi o wskazanie najbardziej pożądanых cech, które zakoduje wg poniższej kafeterii – w przypadku braku oczekiwań co do zdolności i/lub predyspozycji psychospołecznych kandydatów pola pozostaną puste)

- osobiste
 - analityczne myślenie
 - chęć do nauki i rozwoju
 - chęć do pracy
 - cierpliwość
 - dążenie do realizacji celów
 - dyspozycyjność
 - elastyczność

- inicjatywność
- kreatywność
- lojalność
- łatwość przyswajania informacji
- odporność na stres
- odpowiedzialność
- poczucie humoru
- pozytywne myślenie
- pracowitość
- profesjonalizm
- rzetelność
- samodzielność
- uczciwość
- wysoka kultura osobista
- zaradność
- inne – jakie?.....
- społeczne
 - asertywność
 - bezkonfliktowość
 - empatia
 - komunikatywność
 - otwartość na innych
 - umiejętność obsługi klienta
 - umiejętność uczenia innych
 - umiejętność współpracy w grupie
 - wywieranie wpływu
 - inne – jakie?.....
- menedżerskie
 - decyzyjność
 - delegowanie zadań
 - motywowanie
 - rozwiązywanie konfliktów
 - umiejętności przywódcze
 - umiejętność zarządzania zespołem
 - zdolności organizacyjne
 - inne – jakie?.....

Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska.

4. Czy w okresie pandemii COVID-19 (od 20 marca 2020 r.) wprowadzano zmiany w organizacji pracy Państwa firmy/instytucji?

(ankieter prosi o wybór odpowiedzi „nie” lub „tak”, a następnie zadaje dodatkowe pytania będące konsekwencją wybranej odpowiedzi)

nie

Czy towarzyszyła temu zmiana ilości pracy (ze względu na ilość zamówień/wykonywanych usług itp.)?

- a) pracy było mniej
- b) ilość pracy była porównywalna do poprzednich miesięcy
- c) pracy było więcej

tak

1. Jakie formy organizacji pracy wprowadzono?

- a) przestój ekonomiczny (zakład pracy nie funkcjonował/część zakładu nie funkcjonowała, a pracownicy pozostawali w gotowości do pracy)

Z jakiego powodu wprowadzono przestój?

- i. był to wymóg formalny (np. zakłady fryzjerskie, sklepy zlokalizowane w galeriach handlowych)
- ii. wynikało to z załamania rynku, braku zamówień (brakowało pracy)
- iii. wynikało to z chęci ochrony zdrowia pracowników i z zaleceń epidemiologicznych

Jaką część załogi objął przestój?

- i. wszystkich pracowników
- ii. większość pracowników
- iii. mniejszą część pracowników
- iv. nie wiem

Na jak długo wprowadzono przestój?

- i. do miesiąca
- ii. do 2 miesięcy

- iii. do 3 miesięcy
- iv. na dłużej niż 3 miesiące

Czy przestój nadal trwa?

- i. tak
- ii. nie

Czy towarzyszyło temu obniżenie wynagrodzenia?

- i. nie
- ii. tak – o ile względem dotychczasowego wynagrodzenia
 - a. maksymalnie 5% dotychczasowego wynagrodzenia
 - b. 6-10% dotychczasowego wynagrodzenia
 - c. 11-20% dotychczasowego wynagrodzenia
 - d. 21-30% dotychczasowego wynagrodzenia
 - e. 31-50% dotychczasowego wynagrodzenia
 - f. powyżej 50% dotychczasowego wynagrodzenia

b) obniżony wymiar czasu pracy

W jakim wymiarze?

- i. o maksymalnie 5% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- ii. 6-10% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- iii. 11-20% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- iv. 21-30% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- v. 31-50% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- vi. powyżej 50% dotychczasowego wymiaru czasu pracy

Jaką część załogi objęto obniżonym wymiarem czasu pracy?

- i. wszystkich pracowników
- ii. większość pracowników
- iii. mniejszą część pracowników
- iv. nie wiem

Na jak długo pracownikom obniżono wymiar czasu pracy?

- i. do miesiąca
- ii. do 2 miesięcy

- iii. do 3 miesięcy
- iv. na dłużej niż 3 miesiące

Czy obniżony wymiar czasu pracy nadal obowiązuje?

- i. tak
- ii. nie

Czy towarzyszyło temu obniżenie wynagrodzenia?

- i. nie
- ii. tak – o ile względem dotychczasowego wynagrodzenia
 - a. maksymalnie 5% dotychczasowego wynagrodzenia
 - b. 6-10% dotychczasowego wynagrodzenia
 - c. 11-20% dotychczasowego wynagrodzenia
 - d. 21-30% dotychczasowego wynagrodzenia
 - e. 31-50% dotychczasowego wynagrodzenia
 - f. powyżej 50% dotychczasowego wynagrodzenia

5. Czy od momentu wprowadzenia stanu pandemii COVID-19 w Polsce (od 20 marca 2020 r.) w Państwa firmie/instytucji doszło do zwolnień pracowników?
(pytanie jednokrotnego wyboru)

<input type="checkbox"/> tak	
<input type="checkbox"/> nie	przejdźcie do pytania 9

6. Ilu pracowników zwolniono w Państwa firmie/instytucji w okresie COVID-19 i jaki % załogi stanowią?
(ankieter prosi o podanie liczby zwolnionych pracowników i oszacowanie jaki % załogi stanowią)

liczba zwolnionych pracowników	% zwolnionych pracowników
.....

7. Czy zwolnienia pracowników były następstwem ograniczenia działalności Państwa firmy/instytucji, wynikającego ze stanu pandemii COVID-19?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć

<input type="checkbox"/> raczej nie
<input type="checkbox"/> zdecydowanie nie

8. Czy w związku z problemami w funkcjonowaniu firmy/institucji wynikającymi z COVID-19 planują Państwo dalsze zwolnienia pracowników? Proszę odnieść się do perspektywy najbliższych 6 miesięcy.

(pytanie jednokrotnego wyboru)

<input type="checkbox"/> zdecydowanie tak
<input type="checkbox"/> raczej tak
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> raczej nie
<input type="checkbox"/> zdecydowanie nie

9. Jak ocenia Pan(i) obecną kondycję ekonomiczną firmy/institucji w kontekście COVID-19?

<input type="checkbox"/> rozwijamy się dynamicznie, firma/institucja jest w świetnej kondycji	<i>przejdźcie do pytania 11</i>
<input type="checkbox"/> rozwijamy się i rozszerzamy działalność	<i>przejdźcie do pytania 11</i>
<input type="checkbox"/> sytuacja jest stabilna, działamy bez zmian	<i>przejdźcie do pytania 11</i>
<input type="checkbox"/> mamy trudności, nastąpiło pogorszenie sytuacji	
<input type="checkbox"/> mamy poważne trudności, działalność prowadzona jest na granicy opłacalności	
<input type="checkbox"/> grozi nam zamknięcie	

10. Co jest w Pana(i) opinii przyczyną pogarszającej się/złej kondycji ekonomicznej firmy/institucji?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

<input type="checkbox"/> obostrzenia zakazujące prowadzenia określonego rodzaju działalności
<input type="checkbox"/> ograniczenie liczby klientów wynikające z wprowadzonych obostrzeń prawnych
<input type="checkbox"/> ograniczenie liczby klientów wynikające ze strachu przed zarażeniem COVID-19
<input type="checkbox"/> ograniczenie liczby klientów z powodu wzrostu cen produktów i/lub usług
<input type="checkbox"/> ograniczenie konsumpcji wśród klientów (zubożenie klientów, mniejsze potrzeby)
<input type="checkbox"/> ograniczenie liczby zleceń
<input type="checkbox"/> koszty związane z dostosowaniem przestrzeni, miejsc pracy
<input type="checkbox"/> wzrost cen surowców do różnego rodzaju produkcji

<input type="checkbox"/>	ograniczenia uniemożliwiające spotkania, imprezy organizowane dla większych grup osób
<input type="checkbox"/>	konieczność robienia przerw na dezynfekcje w ciągu dnia/w ogóle dodatkowa dezynfekcja
<input type="checkbox"/>	zamknięcie granic w poszczególnych państwach
<input type="checkbox"/>	wyznaczenie 3 stref (zielonej, żółtej i czerwonej) i wynikających z tego różnych poziomów ograniczeń
<input type="checkbox"/>	inne – jakie?

11. Czy w związku ze stanem pandemii COVID-19 Państwa firma/instytucja korzystała ze wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”? (pytanie jednokrotnego wyboru)	
<input type="checkbox"/>	tak
<input type="checkbox"/>	nie <i>przejdźcie do pytania 16</i>
<input type="checkbox"/>	nie wiem <i>przejdźcie do pytania 16</i>

12. Z jakiego rodzaju wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” korzystała Państwa firma/instytucja? (pytanie wielokrotnego wyboru)	
<input type="checkbox"/>	świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z Wojewódzkiego Urzędu Pracy (Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych)
<input type="checkbox"/>	dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne z Powiatowego Urzędu Pracy
<input type="checkbox"/>	pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z PUP (w wysokości 5 000 zł)
<input type="checkbox"/>	dotacja na kapitał obrotowy (PFR, RARR, banki itp.)
<input type="checkbox"/>	zwolnienie z obowiązku płacenia należności z tytułu składek ZUS
<input type="checkbox"/>	świadczenie postojowe z ZUS rekompensujące utratę przychodów z prowadzonej działalności
<input type="checkbox"/>	pożyczka płynnościowa z RPO WP 21014-2020 – dedykowana w szczególności zapewnieniu finansowania płynnościowego w związku z negatywnymi konsekwencjami spowodowanymi pandemią COVID-19
<input type="checkbox"/>	inne – jakie?

13. Na ile łatwo było uzyskać wsparcie wynikające z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”? (ankieter prosi o ocenę tych rodzajów wsparcia, które zostały wybrane w pyt. 13)	
Rodzaj wsparcia	Proszę ocenić czy dany rodzaj wsparcia był wystarczający na skali od 1 do 5 (1 oznacza „bardzo trudno”, a 5 „bardzo łatwo”)
<input type="checkbox"/> świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z WUP (Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych)	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne z Powiatowego Urzędu Pracy	1__2__3__4__5

<input type="checkbox"/> pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z PUP (5000)	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> dotacja na kapitał obrotowy (PFR, RARR, banki...)	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> zwolnienie z obowiązku płacenia należności z tytułu składek ZUS	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> świadczenie postojowe z ZUS rekompensujące utratę przychodów z prowadzonej działalności	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> pożyczka płynnościowa z RPO WP 21014-2020 – dedykowana w szczególności zapewnieniu finansowania płynnościowego w związku z negatywnymi konsekwencjami spowodowanymi pandemią COVID-19	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?	1__2__3__4__5

14. Na ile zasady wsparcia były dostosowane do potrzeb przedsiębiorców?*(ankieter prosi o ocenę tych rodzajów wsparcia, które zostały wybrane w pyt. 13)*

Rodzaj wsparcia	Proszę ocenić czy dany rodzaj wsparcia był wystarczający na skali od 1 do 5 (1 oznacza „zdecydowanie niedostosowane”, a 5 „w pełni dostosowane”)
<input type="checkbox"/> świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z WUP (Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych)	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne z Powiatowego Urzędu Pracy	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z PUP (5000)	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> dotacja na kapitał obrotowy (PFR, RARR, banki...)	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> zwolnienie z obowiązku płacenia należności z tytułu składek ZUS	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> świadczenie postojowe z ZUS rekompensujące utratę przychodów z prowadzonej działalności	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> pożyczka płynnościowa z RPO WP 21014-2020 – dedykowana w szczególności zapewnieniu finansowania płynnościowego w związku z negatywnymi konsekwencjami spowodowanymi pandemią COVID-19	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?	1__2__3__4__5

15. Na ile uzyskane wsparcie było skuteczne w niwelowaniu problemów w funkcjonowaniu firmy/institucji wynikających z COVID-19?*(ankieter prosi o ocenę tych rodzajów wsparcia, które zostały wybrane w pyt. 13)*

Rodzaj wsparcia	Proszę ocenić czy dany rodzaj wsparcia był wystarczający na skali od 1 do 5 (1 oznacza „zdecydowanie nieskuteczne”, a 5 „zdecydowanie skuteczne”)
<input type="checkbox"/> świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z WUP (Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych)	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne z Powiatowego Urzędu Pracy	1__2__3__4__5

<input type="checkbox"/> pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z PUP (5000)	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> dotacja na kapitał obrotowy (PFR, RARR, banki...)	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> zwolnienie z obowiązku płacenia należności z tytułu składek ZUS	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> świadczenie postojowe z ZUS rekompensujące utratę przychodów z prowadzonej działalności	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> pożyczka płynnościowa z RPO WP 21014-2020 – dedykowana w szczególności zapewnieniu finansowania płynnościowego w związku z negatywnymi konsekwencjami spowodowanymi pandemią COVID-19	1__2__3__4__5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?	1__2__3__4__5

16. Czy uważają Państwo, że w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu Państwa firmy/institucji pomogłyby inne rodzaje wsparcia niż te, z których mogli Państwo skorzystać?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

<input type="checkbox"/> zdecydowanie tak	
<input type="checkbox"/> raczej tak	
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	<i>przejdźcie do pytania 18</i>
<input type="checkbox"/> raczej nie	<i>przejdźcie do pytania 18</i>
<input type="checkbox"/> zdecydowanie nie	<i>przejdźcie do pytania 18</i>

17. Jaki dodatkowy rodzaj wsparcia pomógłby Państwu w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu Państwa firmy/institucji?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

<input type="checkbox"/> usługi doradcze, mentorskie w zakresie zarządzania firmą, zespołem, efektywnej organizacji pracy itp. – w jakim zakresie? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> controlling – koordynacja oraz kontrola przebiegu wszystkich procesów przedsiębiorstwa <input type="checkbox"/> system pozafinansowego motywowania pracowników <input type="checkbox"/> wybór projektów/zadań kluczowych do realizacji (ustalanie priorytetów działalności) <input type="checkbox"/> optymalizacja kosztów <input type="checkbox"/> ustalenie modeli kompetencji pracowników w celu maksymalnego wykorzystania potencjału kadry <input type="checkbox"/> organizacja pracy zdalnej <input type="checkbox"/> elektroniczny obieg dokumentów <input type="checkbox"/> inne – jakie?
<input type="checkbox"/> usługi doradcze, mentorskie w zakresie modyfikowania/zmiany profilu działalności
<input type="checkbox"/> wdrożenie informatycznych narzędzi umożliwiających pracę zdalną
<input type="checkbox"/> wdrożenie informatycznych narzędzi obsługi klienta umożliwiających uruchomienie/poszerzenie kanału dystrybucji produktów/usług online
<input type="checkbox"/> pośredniczenie w nawiązywaniu kontaktów z innymi przedsiębiorcami w celu tworzenia sieci kooperacji
<input type="checkbox"/> inne – jakie?

18. Czy w okresie pandemii COVID-19 wprowadzili Państwo nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firmy/institucji?*(pytanie jednokrotnego wyboru)* tak nie

przejdźcie do pytania 21

19. Jakie nowe rozwiązania wprowadzili Państwo w funkcjonowaniu firmy/institucji w okresie COVID-19?*(pytanie wielokrotnego wyboru)* dostosowanie warunków pracy do obostrzeń wynikających ze stanu pandemii COVID-19 elastyczne godziny pracy przekierowanie całej załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy przekierowanie części załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy automatyzacja obsługi klienta przeniesienie sprzedaży do sfery online – użycie już istniejących serwisów (np. allegro, olx) przeniesienie sprzedaży do sfery online – uruchomienie własnej platformy sprzedażowej (sklepu online) rozszerzenie sprzedaży w sferze online inne – jakie?**20. Czy nowe rozwiązania, które wprowadzili Państwo w funkcjonowaniu firmy/institucji w okresie COVID-19, będą kontynuowane po ustaniu stanu pandemii?***(ankieter prosi o ocenę tych rozwiązań, które zostały wybrane w pyt. 19)*

Metody/sposoby pracy	zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
<input type="checkbox"/> dostosowanie warunków pracy do obostrzeń wynikających ze stanu pandemii COVID-19					
<input type="checkbox"/> elastyczne godziny pracy					
<input type="checkbox"/> przekierowanie całej załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy					
<input type="checkbox"/> przekierowanie części załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy					
<input type="checkbox"/> automatyzacja obsługi klienta					
<input type="checkbox"/> przeniesienie sprzedaży do sfery online – użycie już istniejących serwisów (np. allegro, olx)					
<input type="checkbox"/> przeniesienie sprzedaży do sfery online – uruchomienie własnej platformy sprzedażowej (sklepu online)					
<input type="checkbox"/> rozszerzenie sprzedaży w sferze online					
<input type="checkbox"/> inne – jakie?					

21. Czy w celu poprawy sytuacji byłoby Państwo skłonni współpracować dla wspólnych korzyści z innymi podmiotami gospodarczymi ?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

- już współpracujemy
- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

22. Jak ocenia Pan(i) sytuację rynkową w swojej branży w związku z „COVID-19”?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

- sytuacja zadziałała korzystnie na branżę – obserwuje się jej rozwój
- nie ma wpływu na funkcjonowanie branży
- nieliczne firmy utraciły możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów
- część firm utraciła możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów
- większość firm utraciła możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów
- trudno powiedzieć