

# Raport

**z monitorowania  
zapotrzebowania na usługi  
szkoleniowo-doradcze  
sektora gospodarki  
odpadami**

Warszawa, sierpień 2020 r.

## SPIS TREŚCI

|                                                                                                                                                                               |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Wprowadzenie.....</b>                                                                                                                                                      | <b>3</b>  |
| <b>Analiza wyników pogłębionego badania pilotażowego zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w sektorze .....</b>                                                       | <b>3</b>  |
| Informacje o respondentach badania pilotażowego .....                                                                                                                         | 4         |
| Wielkość firm biorących udział w badaniu pilotażowym .....                                                                                                                    | 4         |
| Rodzaj działalności.....                                                                                                                                                      | 5         |
| Wyniki badania pilotażowego .....                                                                                                                                             | 5         |
| Kluczowe grupy pracowników .....                                                                                                                                              | 6         |
| Zapotrzebowanie na usługi rozwojowe podnoszące kompetencje .....                                                                                                              | 7         |
| Identyfikacja problemów w podnoszeniu kompetencji pracowników .....                                                                                                           | 13        |
| <b>Analiza wyników badania ankietowego Identyfikacja i prognozowanie potrzeb szkoleniowo-doradczych sektora gospodarki odpadami, w tym w związku z pandemią COVID-19.....</b> | <b>15</b> |
| Informacje podstawowe .....                                                                                                                                                   | 16        |
| Informacje o respondentach.....                                                                                                                                               | 16        |
| Wielkość firm biorących udział w badaniu .....                                                                                                                                | 17        |
| Rodzaj działalności.....                                                                                                                                                      | 18        |
| Wyniki badania.....                                                                                                                                                           | 18        |
| Odpowiedzi do pytań szczegółowych .....                                                                                                                                       | 25        |
| <b>Podsumowanie/Wnioski .....</b>                                                                                                                                             | <b>33</b> |
| <b>Załącznik 1. Kwestionariusz ankiety pilotażowej .....</b>                                                                                                                  | <b>35</b> |
| ANKIETA .....                                                                                                                                                                 | 35        |
| <b>Załącznik 2. Kwestionariusz ankiety docelowej .....</b>                                                                                                                    | <b>40</b> |
| ANKIETA .....                                                                                                                                                                 | 40        |

## WPROWADZENIE

W ramach monitorowania zapotrzebowania na usługi szkoleniowo-doradcze sektora gospodarki odpadami przeprowadzone zostały dwa badania ankietowe. Pierwsze – pogłębione badanie pilotażowe zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w sektorze odbyło się na przełomie marca i kwietnia 2020 r. Drugie badanie – identyfikacja i prognozowanie potrzeb szkoleniowo-doradczych sektora gospodarki odpadami, w tym w związku z pandemią COVID-19 zostało przeprowadzone w czerwcu 2020 r.

Wyniki badania pilotażowego zostały przedstawione na posiedzeniach:

1. Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Odzysku Materiałowego Surowców w dniu 29.04.2020
2. Grupy Roboczej ds. Gospodarki Odpadami w dniu 05.05.2020

Kwestionariusz badania docelowego został omówiony z członkami Rady Sektorowej podczas posiedzenia Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Odzysku Materiałowego Surowców w dniu 29.04.2020.

Wyniki badania docelowego zostały przedstawione na posiedzeniu plenarnym Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Odzysku Materiałowego Surowców w dniu 06.07.2020.

## ANALIZA WYNIKÓW POGŁĘBIONEGO BADANIA PILOTAŻOWEGO ZAPOTRZEBOWANIA NA KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE W SEKTORZE

Ankieta pilotażowa została przeprowadzona w celu:

1. Zidentyfikowania kluczowych grup pracowników przedsiębiorstw sektora odzysku materiałowego surowców i stanowisk, na których są oni zatrudnieni
2. Określenia zapotrzebowania na usługi rozwojowe podnoszące kompetencje potrzebne pracownikom należącym do poszczególnych grup
3. Określenia trendów w zakresie zatrudnienia
4. Zidentyfikowania problemów w podnoszeniu kompetencji w poszczególnych grupach pracowników
5. Pozyskania informacji bezpośrednio od przedstawicieli sektora, które posłużyły do właściwego sformułowania treści ankiety docelowej przeprowadzonej na znacznie większej grupie przedsiębiorstw sektora.

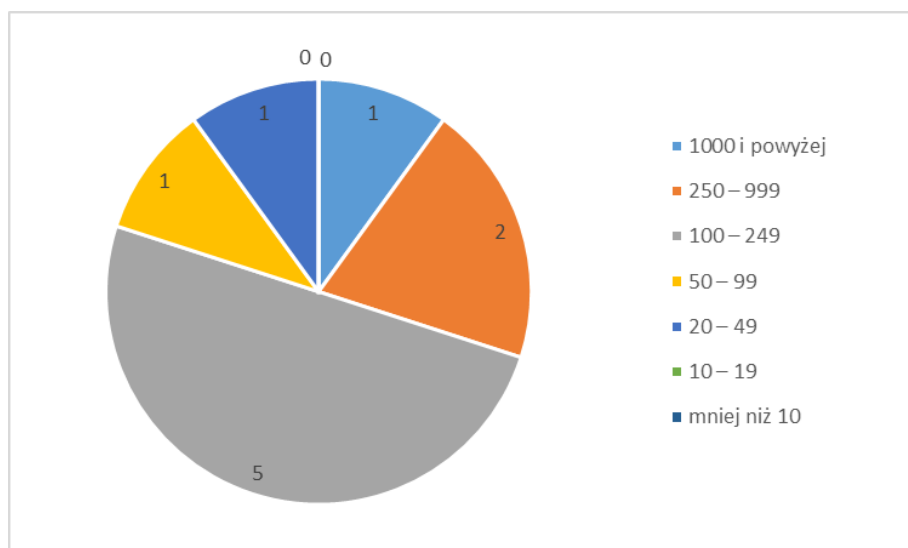
Kwestionariusz ankiety został przygotowany przez pracowników Krajowej Izby Gospodarczej (KIG) i Instytutu Ochrony Środowiska - Państwowy Instytut Badawczy (IOŚ-PIB) (Załącznik 1).

## INFORMACJE O RESPONDENTACH BADANIA PILOTAŻOWEGO

Kwestionariusz ankiety wypełnili przedstawiciele 11 firm z branży gospodarki odpadami. W analizach nie uwzględniono odpowiedzi z jednego przedsiębiorstwa, które prowadzi jedynie działalność wydawniczą, szkoleniową oraz konsultingową.

### WIELKOŚĆ FIRM BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU PILOTAŻOWYM

Ze względu na pilotażowy charakter badania wzięło w nim udział jedynie 11 firm wytypowanych przez KIG, które działają we wszystkich obszarach objętych tematyką działania Rady Sektorowej – zbieranie, segregacja (sortowanie), recykling i odzysk odpadów, z czego 10 zostało uwzględnionych w analizie. Prawie połowa z firm, które wypełniły kwestionariusz zatrudnia od 100 do 249 pracowników, wśród respondentów nie było żadnej firmy zatrudniającej mniej niż 20 osób (rysunek 1). Rozkład wielkości firm nie odzwierciedla populacji podmiotów sektora gospodarki odpadami, jednak umożliwił realizację celu badania – zidentyfikowanie kluczowych grup pracowników przedsiębiorstw sektora.

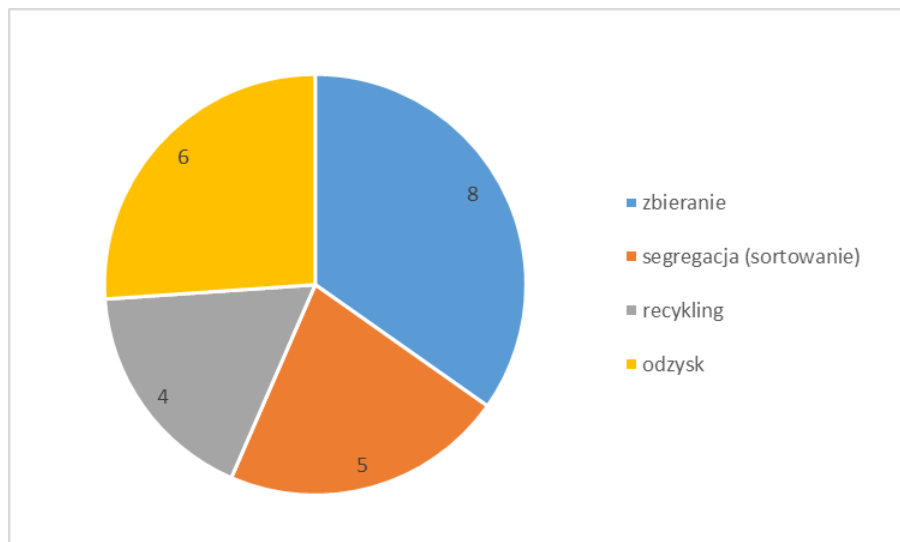


Rysunek 1. Wielkości przedsiębiorstw, które wzięły udział w ankiecie pilotażowej

---

## RODZAJ DZIAŁALNOŚCI

Respondenci byli proszeni o wybranie rodzaju działalności jakie prowadzą ich przedsiębiorstwa: zbieranie, segregacja (sortowanie), recykling i odzysk odpadów (można było wybrać więcej niż jeden rodzaj działalności).



Rysunek 2. Rodzaj działalności prowadzonej przez firmy, które wzięły udział w ankiecie

Większość firm (80%) prowadzi więcej niż jeden rodzaj działalności. Najwięcej firm prowadzi zbieranie odpadów, a najmniej recykling odpadów.

## WYNIKI BADANIA PILOTAŻOWEGO

Poniżej przedstawiono wyniki badania pilotażowego w zakresie wyodrębnienia kluczowych grup pracowników przedsiębiorstw sektora odzysku materiałowego odpadów, określenia obszarów, które powinny być przedmiotem usług rozwojowych skierowanych do poszczególnych grup pracowników sektora oraz w zakresie identyfikacji problemów w podnoszeniu kompetencji w poszczególnych grupach pracowników. Ponieważ badanie przeprowadzone zostało przed wybuchem pandemii spowodowanej wirusem COVID-19 w analizie nie przedstawiono wyników dotyczących zwiększania zatrudnienia w perspektywie do 5 lat, gdyż wyniki te, ze względu na wpływ pandemii na całą gospodarkę, w tym przedsiębiorstwa sektora, mogą już nie odzwierciedlać dobrze rzeczywistości.

## KLUCZOWE GRUPY PRACOWNIKÓW

Na podstawie wypełnionych ankiet wśród przedsiębiorstw sektora odzysku materiałowego surowców można wyróżnić następujące kluczowe grupy pracowników oraz stanowiska, które zajmują (Tabela 1).

Tabela 1. Kluczowe grupy pracowników przedsiębiorstw sektora odzysku materiałowego surowców oraz stanowiska, które zajmują

| Grupa pracowników               | Stanowiska                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kadra zarządzająca              | <ul style="list-style-type: none"> <li>– prezes zarządu</li> <li>– dyrektor</li> <li>– dyrektor operacyjny</li> <li>– dyrektor handlowy</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Kadra kierownicza               | <ul style="list-style-type: none"> <li>– kierownik oddziału</li> <li>– kierownik produkcji</li> <li>– kierownik zakładu</li> <li>– kierownik operacyjny</li> <li>– kierownik projektu/obszaru</li> <li>– brygadzysta</li> <li>– kierownik serwisu</li> <li>– kierownik linii do przetwarzania odpadów</li> <li>– inżynier utrzymania ruchu</li> </ul>                                                                                    |
| Specjaliści techniczni          | <ul style="list-style-type: none"> <li>– specjalista ds. technicznych</li> <li>– specjalista ds. logistycznych</li> <li>– specjalista ds. zaopatrzenia</li> <li>– specjalista ds. magazynowych</li> <li>– specjalista ds. utrzymania czystości w mieście</li> <li>– technolog (np. technolog przetwarzania odpadów)</li> <li>– operator sortowni</li> <li>– operator zakładu odpadów wielkogabarytowych</li> <li>– dyspozytor</li> </ul> |
| Specjaliści ds. rozwoju biznesu | <ul style="list-style-type: none"> <li>– specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>– specjalista ds. ochrony środowiska</li> <li>– specjalista ds. księgowych</li> <li>– specjalista ds. sprzedaży</li> <li>– specjalista ds. windykacji</li> <li>– specjalista ds. kadrowych</li> </ul>                                                                                                                                                  |

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pracownicy operacyjni | <ul style="list-style-type: none"> <li>– ładowacz</li> <li>– sortowacz</li> <li>– pracownik porządkowy</li> <li>– operator maszyn i urządzeń (np. maszyn i urządzeń do przetwórstwa i recyklingu)</li> <li>– operator sprzętu segregacji</li> <li>– operator sprzętu ciężkiego</li> <li>– magazynier</li> <li>– mechanik</li> </ul> |
| Kierowcy              | <ul style="list-style-type: none"> <li>– kierowca z prawem jazdy kategorii C</li> <li>– kierowca z prawem jazdy kategorii C+E</li> </ul>                                                                                                                                                                                            |

## ZAPOTRZEBOWANIE NA USŁUGI ROZWOJOWE PODNOSZĄCE KOMPETENCJE

Analiza otrzymanych ankiet pozwoliła na wyszczególnienie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które są niezbędne pracownikom należącym do poszczególnych grup oraz zidentyfikowanie obszarów, które mogą być przedmiotem usług rozwojowych podnoszących kompetencje.

### KADRA ZARZĄDZAJĄCA

Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które są niezbędne dla kadry zarządzającej przedstawiono w Tabeli 2, a w Tabeli 3 przedstawiono obszary wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które powinny być przedmiotem usług rozwojowych skierowanych do tej grupy pracowników przedsiębiorstw gospodarki odpadami.

Tabela 2. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych dla kadry zarządzającej

| Wiedza                                                                                                                                                                                                                      | Umiejętności                                                                                                                                                                                                                                                                               | Kompetencje społeczne                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wiedza ekologiczna</li> <li>– wiedza ekonomiczna</li> <li>– znajomość podstawowych aspektów ogólnoprawnych (Kodeksu Spółek Handlowych, itp.)</li> <li>– znajomość rynku</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– zarządzanie zespołami</li> <li>– zarządzanie projektami</li> <li>– zarządzanie procesami</li> <li>– zarządzanie ryzykiem</li> <li>– przygotowywanie biznesplanów</li> <li>– przygotowywanie planów sprzedażowych</li> <li>– dobór kadr</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– zdolności komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej</li> <li>– zdolność do pracy w stresie</li> <li>– elastyczność (umiejętność adaptowania się do zmian)</li> </ul> |

Tabela 3. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych mogących być przedmiotem usług rozwojowych przeznaczonych dla kadry zarządzającej

| Wiedza                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Umiejętności                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Kompetencje społeczne                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wiedza specjalistyczna</li> <li>– ogólna wiedza menedżersko-zarządcza</li> <li>– znajomość zagadnień prawnych (w tym międzynarodowych) i ekonomicznych</li> <li>– znajomość rynku (krajowego i międzynarodowego)</li> <li>– wiedza informatyczna</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– zarządzanie zespołami</li> <li>– zarządzanie projektami</li> <li>– zarządzanie ryzykiem</li> <li>– wykonywanie analizy logicznej</li> <li>– analiza ekonomiczna</li> <li>– zarządzanie kryzysem</li> <li>– zarządzanie zmianą</li> <li>– biegła znajomość języków obcych</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– umiejętności analityczne</li> <li>– umiejętność szybkiego podejmowania decyzji</li> <li>– umiejętność łączenia przyczynowo-skutkowego sytuacji gospodarczo-politycznej z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa</li> <li>– umiejętności prognozowania</li> </ul> |

## KADRA KIEROWNICZA

Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które są niezbędne dla kadry kierowniczej przedstawiono w Tabeli 4, a w Tabeli 5 przedstawiono obszary wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które powinny być przedmiotem usług rozwojowych skierowanych do tej grupy pracowników przedsiębiorstw gospodarki odpadami.

Tabela 4. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych dla kadry kierowniczej

| Wiedza                                                                                                | Umiejętności                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Kompetencje społeczne                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wiedza specjalistyczna</li> <li>– znajomość rynku</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– organizacja pracy</li> <li>– zarządzanie ludźmi (zespołem)</li> <li>– zarządzanie procesami</li> <li>– planowanie produkcji</li> <li>– utrzymanie ruchu</li> <li>– obsługa programów komputerowych (np. prowadzenia magazynów)</li> <li>– znajomość technologii produkcji</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– dyspozycyjność</li> <li>– zdolność do pracy w stresie</li> <li>– elastyczność (umiejętność adaptowania się do zmian)</li> </ul> |

Tabela 5. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych mogących być przedmiotem usług rozwojowych przeznaczonych dla kadry kierowniczej

| Wiedza                                                                                                                                                                                                                                                                        | Umiejętności                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Kompetencje społeczne                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wiedza techniczna (np. w przypadku recyklingu w zakresie materiałoznawstwa)</li> <li>– podstawowa wiedza w zakresie rachunkowości i budżetowania</li> <li>– (szersza) wiedza w zakresie aspektów prawnych i ekonomicznych</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– przygotowywanie biznesplanów</li> <li>– przygotowywanie planów sprzedażowych</li> <li>– zarządzanie ludźmi (zespołem)</li> <li>– wykorzystywanie nowoczesnych narzędzi IT w procesach zarządzania</li> <li>– zarządzanie innowacyjnymi inwestycjami</li> <li>– badania i analizy rynku oraz rozwoju technologii</li> <li>– automatyzacja eksploatacji</li> <li>– biegła znajomość języków obcych</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– zdolność pracy w zespole</li> <li>– zdolność podejmowania samodzielnych decyzji</li> <li>– efektywna organizacja pracy</li> </ul> |

Wyniki analiz wskazują, że część obszarów wiedzy i umiejętności wskazanych jako wymagające poprawy jest taka sama w obu grupach pracowniczych – kadry zarządzającej i kadry kierowniczej. Wśród tych obszarów można wyszczególnić:

- znajomość prawa i ekonomii
- umiejętność przeprowadzania analiz ekonomicznych, opracowywania biznesplanów
- wiedza techniczna, specjalistyczna
- zarządzanie ludźmi
- zarządzanie projektami
- biegła znajomość języków obcych
- umiejętności w zakresie wykorzystywania technologii informatycznych w codziennej pracy

## SPECJALIŚCI TECHNICZNI

Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które są niezbędne dla pracowników należących do grupy specjalistów technicznych przedstawiono w Tabeli 6. W Tabeli 7 przedstawiono obszary wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które były wskazane, jako te obszary usług rozwojowych, które powinny być skierowane do grupy specjalistów technicznych przedsiębiorstw gospodarki odpadami.

Tabela 6. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych dla grupy specjalistów technicznych

| Wiedza                                                                                                  | Umiejętności                                                                                                                                                                                                                                                                    | Kompetencje społeczne                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wiedza specjalistyczna</li> <li>– wiedza techniczna</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– znajomość technologii informatycznych (np. MS Excel)</li> <li>– zarządzanie złożonymi projektami</li> <li>– logistyka</li> <li>– analiza logiczna</li> <li>– uprawnienia SEP podstawowe</li> <li>– znajomość języków obcych</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– doświadczenie</li> <li>– chęć ciągłego podnoszenia kwalifikacji poprzez szkolenia</li> </ul> |

Tabela 7. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych mogących być przedmiotem usług rozwojowych przeznaczonych dla grupy specjalistów technicznych

| Wiedza                                                                                                             | Umiejętności                                                                                                                                            | Kompetencje społeczne                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wiedza specjalistyczna</li> <li>– aspekty prawne i ekonomiczne</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– zdolności analityczne na poziomie zajmowanego stanowiska</li> <li>– biegła znajomość języków obcych</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– samodzielność</li> <li>– umiejętność współpracy ze specjalistami z innych dziedzin nauki (zespoły interdyscyplinarne)</li> <li>– wszechstronność przygotowania do pracy w zmieniających się potrzebach rynku</li> </ul> |

## SPECJALIŚCI DS. ROZWOJU BIZNESU

Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które są niezbędne dla pracowników należących do grupy specjalistów do spraw rozwoju biznesu w Tabeli 8. W Tabeli 9 przedstawiono obszary wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które były wskazane, jako te obszary usług rozwojowych, które powinny być skierowane do grupy specjalistów ds. rozwoju biznesu przedsiębiorstw gospodarki odpadami.

Tabela 8. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych dla grupy specjalistów ds. rozwoju biznesu

| <b>Wiedza</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Umiejętności</b>                                                                                                                                                                                    | <b>Kompetencje społeczne</b>                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wykształcenie wyższe kierunkowe w zależności od stanowiska</li> <li>– znajomość rynku</li> <li>– znajomość podstawowych zagadnień prawnych (w zależności od stanowiska)</li> <li>– znajomość przepisów prawno-księgowych</li> <li>– znajomość prawa ochrony środowiska</li> <li>– znajomość KPA</li> <li>– sprawozdawczość w ochronie środowiska</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– znajomość narzędzi IT</li> <li>– umiejętność przeprowadzenia kontroli wewnętrznej instalacji do przetwarzania odpadów z zakresu ochrony środowiska</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– wysokie zdolności komunikacyjne</li> <li>– umiejętność pracy w zespole</li> <li>– dobra organizacja pracy</li> <li>– zdolność szybkiego uczenia się</li> <li>– umiejętność dostosowania się</li> <li>– przestrzeganie procedur</li> </ul> |

Tabela 9. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych mogących być przedmiotem usług rozwojowych przeznaczonych dla grupy specjalistów ds. rozwoju biznesu

| <b>Wiedza</b>                                                      | <b>Umiejętności</b>                                                                                                                                                                            | <b>Kompetencje społeczne</b>                                      |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wiedza szkolna</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– znajomość MS Office</li> <li>– umiejętności informatyczne (podstawowe)</li> <li>– zdolności analityczne na poziomie zajmowanego stanowiska</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– samodzielność</li> </ul> |

## PRACOWNICY OPERACYJNI

Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które są niezbędne dla pracowników operacyjnych przedsiębiorstw gospodarki odpadami przedstawiono w Tabeli 10. W Tabeli 11 przedstawiono obszary wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które powinny być przedmiotem usług rozwojowych skierowanych do grupy pracowników operacyjnych przedsiębiorstw.

Tabela 10. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych dla pracowników operacyjnych

| Wiedza                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Umiejętności                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Kompetencje społeczne                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– znajomość przepisów ADR</li> <li>– znajomość przepisów SENT</li> <li>– znajomość przepisów BDO</li> <li>– znajomość zasad BHP</li> <li>– podstawowa wiedza w zakresie rozpoznawania rodzajów odpadów poddawanych obróbce (np. tworzyw szt.)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– uprawnienia i umiejętność obsługi urządzeń (np. wózki widłowe, podnośniki, ładowarki, kruszarki, młyny, podajniki i transportery do tworzyw sztucznych, suszarki, maszyny CNC, lasery, plazmy)</li> <li>– umiejętność obsługi i monitorowania procesu produkcyjnego, nadzoru nad tym procesem oraz nadzoru technologicznego nad jakością procesu</li> <li>– materiałoznawstwo</li> <li>– znajomość systemów informatycznych</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– doświadczenie praktyczne</li> <li>– praca w zespole</li> <li>– praca samodzielna w terenie</li> <li>– dobra organizacja pracy</li> <li>– odporność na stres</li> <li>– zdolność koncentracji</li> <li>– elastyczność</li> <li>– gotowość do pracy w systemie zmianowym</li> </ul> |

Tabela 11. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych dla pracowników operacyjnych

| Wiedza                                                                                  | Umiejętności                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Kompetencje społeczne                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wiedza specjalistyczna (techniczna)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– podstawowe umiejętności zawodowe (spawacze, obsługa maszyn, magazynierzy, pracownicy logistyki, operatorzy wózków widłowych, suwnic, elektromonterzy)</li> <li>– umiejętności techniczne</li> <li>– uprawnienia (elektryczne, energetyczne, operator wózka widłowego, ładowarki teleskopowej, podnośnika)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– zaangażowanie</li> </ul> |

## KIEROWCY

Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które są niezbędne dla kierowców zatrudnionych w przedsiębiorstwach gospodarki odpadami przedstawiono w Tabeli 12. W Tabeli 13 przedstawiono obszary wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które powinny być przedmiotem usług rozwojowych skierowanych do kierowców.

Tabela 12. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych dla pracowników operacyjnych

| Wiedza                                                                                                                                                                                                                                                                            | Umiejętności                                                                                                                                                                                                                                                              | Kompetencje społeczne                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wykształcenie min. zawodowe</li> <li>– wiedza na temat (znajomość) surowców wtórnych</li> <li>– znajomość przepisów ADR</li> <li>– znajomość przepisów SENT</li> <li>– znajomość przepisów BDO</li> <li>– znajomość zasad BHP</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– podstawowa znajomość obsługi technicznej pojazdu</li> <li>– umiejętność samodzielnej pracy w terenie</li> <li>– umiejętność prowadzenia pojazdów w trudnych warunkach miejskich</li> <li>– prawo jazdy kat. C lub C+E</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– dyspozycyjność</li> <li>– doświadczenie</li> <li>– kultura osobista</li> <li>– zdolność koncentracji</li> </ul> |

Tabela 13. Wyszczególnienie obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych dla pracowników operacyjnych

| Wiedza | Umiejętności                                                                                                                                                            | Kompetencje społeczne                                                                                                          |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| –      | <ul style="list-style-type: none"> <li>– dodatkowe uprawnienia (koparki, wózki widłowe)</li> <li>– eksploatacja zautomatyzowanych pojazdów specjalistycznych</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– właściwe zachowanie się w sytuacjach stresowych w kontakcie z mieszkańcami</li> </ul> |

## IDENTYFIKACJA PROBLEMÓW W PODNOSZENIU KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW

Analiza ankiet wypełnionych w ramach badania pilotażowego umożliwiła określenie problemów i przeszkód w podnoszeniu kompetencji pracowników przedsiębiorstw gospodarki odpadami. W Tabeli 14 przedstawiono przeszkody w podziale na poszczególne grupy pracowników.

Tabela 14. Przeszkody w podnoszeniu kompetencji pracowników w podziale na poszczególne grupy

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kadra zarządzająca</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– brak kierunków studiów w obszarze przetwarzania surowców wtórnych</li> <li>– zbyt niski poziom kształcenia średniego</li> <li>– duża zmienność prawa</li> <li>– wąska oferta szkoleń kierowanych do tej grupy pracowników</li> <li>– niska atrakcyjność branży gospodarki odpadami względem innych sektorów</li> <li>– brak systemowego podejścia do ustawicznego doskonalenia zawodowego</li> <li>– ogólny brak czasu związany z brakiem kadrowym</li> </ul>                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– brak wysokiej jakości szkoleń</li> <li>– brak środków w firmach na szkolenia</li> <li>– zbyt ogólny poziom kształcenia wyższego</li> <li>– zbyt niski poziom kształcenia w zakresie matematyki i języka polskiego</li> <li>– braki w podstawowej edukacji informatycznej (np. brak znajomości Excela, brak umiejętności zastosowania w praktyce)</li> <li>– coraz większy brak samodzielności wynikający z modelu edukacyjnego oraz z zachodzących zmian społecznych</li> </ul> |
| <b>Kadra kierownicza</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– brak kierunków studiów w obszarze przetwarzania surowców wtórnych</li> <li>– zbyt niski poziom kształcenia średniego</li> <li>– brak podstawowych umiejętności technicznych co wynika ze zmian w edukacji szkolnej (zakres praktyk zawodowych nie jest zbieżny z potrzebami zakładów pracy; w przypadku gdy zakres praktyk jest zbieżny z potrzebami pracodawców to często ich poziom merytoryczny jest zbyt niski, co może wynikać z braku odpowiednio wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej do nauczania przedmiotów zawodowych)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– wąska oferta szkoleń specjalistycznych z zakresu branżowych</li> <li>– niska atrakcyjność branży gospodarki odpadami względem innych sektorów</li> <li>– brak identyfikacji potrzeb w zakresie doskonalenia oraz planowanej ścieżki rozwoju</li> <li>– ogólny brak czasu związany z brakiem kadrowym</li> <li>– brak wysokiej jakości szkoleń</li> <li>– brak środków w firmach na szkolenia</li> <li>– wiek</li> </ul>                                                         |
| <b>Specjaliści techniczni</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wysokie koszty szkoleń specjalistycznych</li> <li>– niska dostępność do tego typu szkoleń</li> <li>– wysoki popyt na specjalistów na terenie kraju a co za tym idzie wysokie wymagania co do warunków finansowych na tych stanowiskach</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>– niska atrakcyjność branży gospodarki odpadami względem innych sektorów – odpływ specjalistów</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Specjaliści ds. rozwoju biznesu</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– zbyt niski poziom kształcenia średniego</li> <li>– zbyt ogólny poziom kształcenia wyższego</li> <li>– brak na rynku skutecznych dedykowanych szkoleń, a te które są wartościowe są bardzo często zbyt drogie i kadra zarządzająca nie jest chętna do ponoszenia takich kosztów gdyż funkcjonuje przeświadczenie, że nic nie wniosą one pozytywnego do funkcjonowania firmy</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– zbyt niski poziom kształcenia w zakresie matematyki i języka polskiego</li> <li>– trudny dostęp do uzyskiwania dodatkowych umiejętności na etapie kształcenia średniego lub wyższego – brak w ofertach szkół możliwości uczestniczenia w dodatkowych kursach np. z zakresu informatyki, księgowości</li> </ul>                                                                                                                                                                     |
| <b>Pracownicy operacyjni</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– brak szkół technicznych (technika, profilowane licea)</li> <li>– brak szkół zawodowych</li> <li>– niski poziom istniejącej edukacji zawodowej</li> <li>– brak wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej w zakresie kształcenia zawodowego co skutkuje brakami w edukacji</li> <li>– zachodzące zmiany społeczne (brak chęci do pozyskiwania wiedzy, brak elementarnych umiejętności technicznych (np. nabywanych w domu)</li> <li>– brak motywacji podnoszenia swoich kwalifikacji co mogłoby wiązać się z chęcią wyjścia z tej grupy pracowniczej gdyż w wielu rejonach kraju i w wielu branżach osoby tego szczebla zarabiają więcej niż pracownicy biurowi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– duże trudności związane z pracą kierowcy na terenie miejskim</li> <li>– rynek pracownika skłania do szybkiej i łatwej zmiany pracy zamiast podnoszenia kwalifikacji</li> <li>– niska atrakcyjność zawodu</li> <li>– brak rozwoju miękkich umiejętności zarządczych</li> <li>– brak skutecznego instrumentu dającego możliwość utrzymania przeszkolonego pracownika</li> <li>– ogólna społeczna niechęć osób pracujących w tej grupie do podnoszenia swoich kwalifikacji</li> </ul> |
| <b>Kierowcy zawodowi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– wysokie koszty kursów</li> <li>– brak świadczenia pracy w trakcie trwania kursu (długotrwałego)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>– ryzyko odejścia przeszkolonego pracownika do innej firmy lub branży</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## ANALIZA WYNIKÓW BADANIA ANKIETOWEGO IDENTYFIKACJA I PROGNOZOWANIE POTRZEB SZKOLENIOWO-DORADCZYCH SEKTORA GOSPODARKI ODPADAMI, W TYM W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ COVID-19

### INFORMACJE PODSTAWOWE

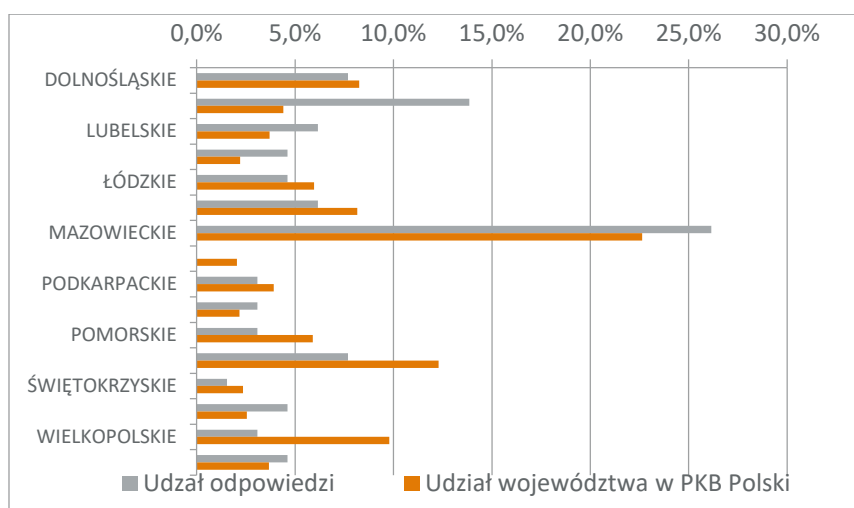
Ankieta przeprowadzana była w dniach 1.06.2020 – 30.06.2020.

Wypełnionych i przesłanych zostało 65 formularzy.

### INFORMACJE O RESPONDENTACH

Na ankietę odpowiedziały podmioty z 15 województw, a rozkład odpowiedzi (choć nie była to próba losowa) należy uznać za dobrze dopasowany do potencjału gospodarczego poszczególnych regionów Polski.

| Województwo         | Liczba odpowiedzi |
|---------------------|-------------------|
| DOLNOŚLĄSKIE        | 5                 |
| KUJAWSKO-POMORSKIE  | 9                 |
| LUBELSKIE           | 4                 |
| LUBUSKIE            | 3                 |
| ŁÓDZKIE             | 3                 |
| MAŁOPOLSKIE         | 4                 |
| MAZOWIECKIE         | 17                |
| OPOLSKIE            |                   |
| PODKARPACKIE        | 2                 |
| PODLASKIE           | 2                 |
| POMORSKIE           | 2                 |
| ŚLĄSKIE             | 5                 |
| ŚWIĘTOKRZYSKIE      | 1                 |
| WARMIŃSKO-MAZURSKIE | 3                 |
| WIELKOPOLSKIE       | 2                 |
| ZACHODNIOPOMORSKIE  | 3                 |
| Razem               | 65                |



## WIELKOŚĆ FIRM BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU

W badaniu wzięły udział głównie firmy duże i średnie, w mniejszym zaś stopniu firmy niewielkie. Rozkład z badania jest więc istotnie inny niż w populacji firm w Polsce ogółem oraz firm w badanej branży. Myśląc o wynikach badania należy mieć więc na uwadze, iż będą one bardziej dopasowane do potrzeb firm dużych i średnich. Z drugiej jednak strony to one mają dominujący udział w zatrudnieniu oraz w artykułowaniu potrzeb szkoleniowych pracowników i ostatecznie poszukiwaniu szkoleń dla zatrudnionej kadry.

Blisko 57% firm które odpowiedziały - zatrudnia 50 i więcej osób (w populacji firm w Polsce takich podmiotów jest niespełna 1%).

Nieco ponad 35% firm które odpowiedziały - zatrudnia od 10 do 49 osób (w populacji firm w Polsce takich podmiotów jest niespełna 2%).

Podmiotów zatrudniających do 9 osób które odpowiedziało na ankietę było niespełna 8% (w populacji firm w Polsce jest takich podmiotów ponad 97%).

| Zatrudnienie  | Liczba firm | Udział |
|---------------|-------------|--------|
| 1000 i więcej | 3           | 4,6%   |
| 250 i więcej  | 5           | 7,7%   |
| 100 i więcej  | 19          | 29,2%  |
| 50 i więcej   | 10          | 15,4%  |
| 20 i więcej   | 16          | 24,6%  |
| 10 i więcej   | 7           | 10,8%  |
| mniej niż 10  | 5           | 7,7%   |
| Razem         | 65          |        |

## RODZAJ DZIAŁALNOŚCI

Wypełniający ankietę mogli zaznaczyć rodzaje działalności jakie prowadzą: recykling, odzysk, zbieranie odpadów, segregacja (sortowanie) odpadów. Możliwe było zaznaczenie więcej niż jednego rodzaju działalności. 65 pytanych podmiotów zaznaczyło łącznie 162 rodzaje działalności, co daje przeciętnie 2,5 działalności na jeden badany podmiot. Najczęściej zaznaczane było zbieranie odpadów (70,8%), najrzadziej zaś recykling (52,3%).

| Rodzaj działalności          | Liczba firm | Udział |
|------------------------------|-------------|--------|
| Recykling                    | 34          | 52,3%  |
| Odzysk                       | 44          | 67,7%  |
| Zbieranie odpadów            | 46          | 70,8%  |
| Segregacja odpadów           | 38          | 58,5%  |
| Razem firm                   | 65          |        |
| Razem wybranych działalności | 162         |        |

Spośród badanych firm 55% prowadzi 3 lub 4 rodzaje działalności. Jedna z badanych firm nie zaznaczyła żadnej z opcji (jest bowiem dostawcą maszyn i urządzeń dla branży, nie zaś jej członkiem). Z punktu widzenia analizy wyników badania istotne może być, że nie ma istotnej zależności pomiędzy wielkością firmy, a liczbą prowadzonych działalności.

| Liczba prowadzonych działalności | Liczba firm | Udział |
|----------------------------------|-------------|--------|
| 4                                | 13          | 20,0%  |
| 3                                | 23          | 35,4%  |
| 2                                | 13          | 20,0%  |
| 1                                | 15          | 23,1%  |
| 0                                | 1           | 1,5%   |
| Razem firm                       | 65          |        |

## WYNIKI BADANIA

### Pytanie 1

#### Jakich szkoleń specjalistycznych potrzebują Państwa pracownicy?

Spośród zaproponowanych szkoleń najwięcej wskazań miały wiedza w zakresie ochrony środowiska (wskazały ją niemal wszystkie podmioty) oraz wiedza w zakresie aspektów prawnych i ekonomicznych. Pozostałe z zaproponowanych szkoleń również miały istotną liczbę wskazań. (nie mniej niż 20%).

| Pytanie                                                  | Liczba wskazań | Udział |
|----------------------------------------------------------|----------------|--------|
| 1a - wiedza w zakresie ochrony środowiska                | 60             | 92%    |
| 1b - wiedza w zakresie aspektów prawnych i ekonomicznych | 41             | 63%    |
| 1c - wiedza i umiejętności techniczne                    | 13             | 20%    |
| 1d - wiedza i umiejętności specjalistyczne               | 13             | 20%    |
| 1e - uzyskanie dodatkowych uprawnień                     | 21             | 32%    |
| 1f - inne                                                | 1              | 2%     |
| Razem firm                                               | 65             |        |

W przypadku dwóch rodzajów szkoleń poproszono o wskazanie konkretnych przykładów.

#### **Jaka wiedza techniczna?**

Wymieniane były tu głównie wiedza i umiejętności związane z eksploatacją posiadanych różnorodnych maszyn i urządzeń w tym w szczególności ich użytkowania, naprawy, dodatkowych możliwości zastosowania, usprawniania procesów technologicznych. Pojawiło się też wskazanie na umiejętności informatyczne (zaawansowana obsługa arkuszy kalkulacyjnych).

#### **Jaka wiedza specjalistyczna?**

Spektrum wskazań było tu bardzo szerokie. Pojawiły się zarówno te dotyczące biura i prowadzenia firmy (kadry, płace, podatki, rachunkowość, obsługa programów komputerowych, ppoż, pierwsza pomoc i bhp w tym w czasach epidemii, pozyskiwanie dofinansowania do inwestycji, prawo w zakresie odpadów), ale również bezpośrednio procesów produkcyjnych (nowe technologie, chemia związana z produkcją i usprawniająca procesy, projektowanie zakładów, sposoby spełnienia wymagań środowiskowych).

#### **Pytanie 2**

##### **Jakich szkoleń przydatnych w pracy codziennej potrzebują Państwa pracownicy?**

Zwracają uwagę liczne wskazania na szkolenia z zakresu umiejętności miękkich w szczególności na pracę w zespole (48%), zarządzanie zespołem (45%), zarządzanie kryzysem (34%). Duże są też potrzeby w zakresie umiejętności analitycznych i planowania (42%), umiejętności prognozowania i analizy ekonomicznej (34%) ale również znajomości języków obcych (28%). Wyraźnie jest też artykułowana potrzeba szkoleń w zakresie zarządzania projektami (35%).

| Pytanie                                              | Liczba potwierdzeń | Udział |
|------------------------------------------------------|--------------------|--------|
| 2a - znajomość języków obcych                        | 18                 | 28%    |
| 2b - umiejętność pracy w zespole                     | 31                 | 48%    |
| 2c - umiejętności informatyczne                      | 24                 | 37%    |
| 2d - zarządzanie projektami                          | 23                 | 35%    |
| 2e - zarządzanie zespołem                            | 29                 | 45%    |
| 2f - zarządzanie kryzysem                            | 15                 | 23%    |
| 2g - umiejętność prognozowania i analiza ekonomiczna | 22                 | 34%    |
| 2h - umiejętności analityczne i planowanie           | 27                 | 42%    |
| 2i - inne                                            | 4                  | 6%     |
| Razem firm                                           | 65                 |        |

W przypadku pozycji „inne” poproszono o wskazanie konkretnych przykładów.

Wymieniono tu obsługę klienta oraz szkolenia z bieżącego funkcjonowania zakładów w tym z zakresu recyklingu i funkcjonowania instalacji.

### Pytanie 3

#### Jakiego rodzaju doradztwo jest dla Państwa ważne i potrzebne w bieżącym funkcjonowaniu firmy?

Najpowszechniejszą jest potrzeba doradztwa w zakresie istotnych zmian prawnych dotyczących sektora (74%). Ale również pozostałe dwie sfery doradztwa są dla firm w branży istotne zebrały bowiem wiele wskazań.

| Pytanie                                                                | Liczba potwierdzeń | Udział |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------|
| 3a - doradztwo prawne dotyczące bieżącego funkcjonowania firmy         | 30                 | 46%    |
| 3b - doradztwo w zakresie istotnych zmian prawnych dotyczących sektora | 48                 | 74%    |
| 3c - doradztwo ekonomiczne i finansowe                                 | 19                 | 29%    |
| 3d - inne wsparcie doradcze                                            | 6                  | 9%     |
| Razem firm                                                             | 65                 |        |

W przypadku pozycji „inne” poproszono o wskazanie konkretnych przykładów.

Wymieniono tu doradztwo w zakresie podatków, pozyskiwania środków zewnętrznych, wypełniania obowiązków w zakresie prawa krajowego i europejskiego, wyboru technologii, funkcjonowania sektora w innych krajach. Zwraca uwagę sformułowanie wskazujące, że działający na rynku doradcy są niezbyt zorientowani w bieżącej sytuacji sektora.

#### Pytanie 4

**Czy w obecnej sytuacji rynkowej są Państwo zainteresowani szkoleniami on-line dla pracowników w celu podniesienia kwalifikacji?**

Nieco ponad połowa (52%) udzieliło twierdzącej odpowiedzi. Zainteresowanie szkoleniami on-line jest więc wysokie.

| Odpowiedź  | Liczba firm | Udział |
|------------|-------------|--------|
| nie        | 31          | 48%    |
| tak        | 33          | 52%    |
| Razem firm | 64          |        |

Udzielających odpowiedzi twierdzącej poproszono o określenie jakiej tematyki miały by to być szkolenia.

Przekrój zaproponowanych szkoleń był zgodny z oczekiwaniami szkoleniowymi wyrażonymi w poprzednich pytaniach. Oczekiwania sformułowane zostały albo poprzez powtórzenie wcześniejszych zapisów, lub bardzo często wręcz wprost poprzez wskazania „te same co w poprzednich odpowiedziach”. Oznacza to, że oczekiwania co do tematyki szkoleń on-line są bardzo zbliżone do oczekiwań szkoleniowych ogółem.

#### Pytanie 5

**Czy widzicie Państwo zmiany zapotrzebowania na szkolenia i doradztwo w ostatnim okresie (tj. w roku 2020)? Jeśli tak, to jakiego to rodzaju zmiany (np. w jakim obszarze) i co jest przyczyną tych zmian?**

W tym punkcie wypowiedziało się nieco mniej niż połowa firm (30 z 65). Spośród nich blisko dwie trzecie (63%) wypowiedziało się pozytywnie (widząc zmiany zapotrzebowania na szkolenia i doradztwo ostatnio czyli w roku 2020). Nieco więcej niż jedna trzecia (37%) nie dostrzegło zmian.

| Odpowiedź  | Liczba firm | Udział |
|------------|-------------|--------|
| nie        | 11          | 37%    |
| tak        | 19          | 63%    |
| Razem firm | 30          |        |

Pozytywne wskazania dotyczyły zwłaszcza obszarów: zmian legislacyjnych w tym przepisów ochrony środowiska, wprowadzenia BDO, konkluzji BAT, zmian w przepisach ppoż, szkoleń pracowników (zwłaszcza nowych) wcześniej nie mających styczności z pracami branży, ale również szkoleń pracowników dłużej pracujących w zakresie najnowszych technologii, obsługi systemów informatycznych (zwłaszcza w kontekście pojawienia się pracy zdalnej). Zwróciła uwagę bardzo ciekawa wypowiedź wskazująca na zwiększenie zapotrzebowania na szkolenia wynikające z mniejszej obecnie ilości konferencji i targów (podczas których wcześniej można było pozyskać istotną wiedzę).

## Pytanie 6

**Czy kryzys gospodarczy spowodowany pandemią koronawirusa będzie miał wpływ na funkcjonowanie Państwa przedsiębiorstwa i stan zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku?**

Nie ulega wątpliwości że kryzys gospodarczy spowodowany pandemią koronawirusa odcisnie piętno również na branży. Jednak udzielane w ankiecie odpowiedzi - zwłaszcza dotyczące zmian popytu na pracę, ale również te dotyczące bieżącego funkcjonowania i kondycji przedsiębiorstwa, zdają się wskazywać, że branża może przechodzić problemy łagodniej niż przeciętna dla całej gospodarki.

| Pytanie                                                | Liczba potwierdzeń | Udział |
|--------------------------------------------------------|--------------------|--------|
| 6a - tak, liczba zatrudnionych zmniejszy się           | 6                  | 9%     |
| 6b - nie, liczba zatrudnionych nie zmniejszy się       | 36                 | 55%    |
| 6c - sposób zatrudnienia ulegnie zmianie               | 3                  | 5%     |
| 6d- planuję zatrudnienie nowych pracowników            | 10                 | 15%    |
| 6e - nie ma wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa  | 12                 | 18%    |
| 6f - tak ma wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa   | 23                 | 35%    |
| 6g - rozważam zaprzestanie działalności w tym sektorze | 2                  | 3%     |
| Razem firm                                             | 65                 |        |

W przypadku pozycji „planuję zatrudnienie nowych pracowników” poproszono o wskazanie konkretnych przykładów.

Wymieniano tu głównie pracowników produkcji w tym operatorów sprzętu i sortowaczy, ale również (z mniejszym natężeniem) pracowników administracji, inżynierów budowy i specjalistów ochrony środowiska.

### Pytanie 7

**Jak oceniacie Państwo rządowe wsparcie w ramach Tarczy antykryzysowej i Tarczy Finansowej PFR (m.in. zwolnienie ze składek ZUS na 3 miesiące, niskooprocentowane pożyczki dla mikroprzedsiębiorców ze środków Funduszu Pracy, świadczenie postojowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą, subwencje finansowe)?**

Najczęściej wybierana była odpowiedź wskazująca że dostępna pomoc jest niewystarczająca (45%). Pomoc jako wystarczającą określiło jedynie 8% ankietowanych. Zwraca uwagę duża grupa ankietowanych którzy nie mają zdania (38%). Co ciekawe stosunkowo nieliczne (w porównaniu z podobnymi pytaniami zadawanymi w szerszej populacji przedsiębiorstw) były wskazania nie znam szczegółów wsparcia (8%)

| Pytanie                                   | Liczba potwierdzeń | Udział |
|-------------------------------------------|--------------------|--------|
| 7a - pomoc oceniam jako wystarczającą     | 5                  | 8%     |
| 7b - dostępna pomoc jest niewystarczająca | 29                 | 45%    |
| 7c - nie znam szczegółów tego wsparcia    | 5                  | 8%     |
| 7d - nie mam zdania                       | 25                 | 38%    |
| Razem firm                                | 65                 |        |

### Pytanie 8

**Jakie wsparcie i działania odpowiedzialnej administracji są dzisiaj najważniejsze dla Państwa działalności w celu zapewnienia dalszego funkcjonowania przedsiębiorstwa?**

Jako kluczowy element wskazany przez ankietowane firmy należy uznać ulgi podatkowe i ubezpieczeniowe (49%). Zwraca jednak uwagę, że na podobnym poziomie znalazły się łącznie wskazania na potrzebę bezzwrotnej pomocy finansowej na pokrycie strat spowodowanych epidemią (22%) wraz ze wskazaniami na wsparcie finansowe zapewniające utrzymanie płynności (26%). Nie bez znaczenia dla ankietowanych było też usunięcie barier utrudniających funkcjonowanie (29%)

| Pytanie                                                                  | Liczba potwierdzeń | Udział |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------|
| 8a - wsparcie finansowe dla zapewnienia płynności firmy                  | 17                 | 26%    |
| 8b - bezzwrotna pomoc finansowa na pokrycie strat spowodowanych epidemią | 14                 | 22%    |
| 8c - ulgi podatkowe i ubezpieczeniowe                                    | 32                 | 49%    |
| 8d - usunięcie barier utrudniających funkcjonowanie                      | 19                 | 29%    |
| 8e - inna pomoc                                                          | 5                  | 8%     |
| Razem firm                                                               | 65                 |        |

W przypadku dwóch rodzajów zagadnień poproszono o szczegółowe wskazania

### **Jakie trzeba usunąć bariery utrudniające funkcjonowanie?**

Najczęściej wskazywane bariery to – zła jakość, tryb i sposób procedowania prawa gospodarczego z kiepskim uwzględnieniem odpowiedniego czasu na konsultacje i uwzględniania ich wyników. Nadmierna zmienność prawa. Opieszałość administracji w zakresie wydawania decyzji. Nadmierny poziom biurokracji i wymagań stawianych przedsiębiorcom. Duże utrudnienia w pozyskiwaniu pracowników z zagranicy. Postulowano też zapewnienie odpowiedniego poziomu zbytu dla materiałów z odzysku tak w zakresie surowców jak i potencjalnych nośników energii. Jako bariery uznawano też opłatę za składowanie surowców wtórnych, opłatę środowiskową, istnienie BDO.

### **Jaka inna pomoc potrzebna ze strony administracji?**

Wymieniono tu zwiększenie możliwości pozyskiwania środków zewnętrznych, ułatwienie dostępu do środków unijnych dedykowanych gospodarce odpadami, udzielenie gwarancji stabilności prawa i transparentności jego tworzenia.

### **Pytanie 9**

#### **Czy po ustabilizowaniu sytuacji gospodarczej rozważają Państwo zwiększenie zatrudnienia w perspektywie do 5 lat?**

Dominują firmy planujące zwiększenia zatrudnienia (50%). W zdecydowanej mniejszości są firmy nie planujące wzrostu zatrudnienia (6%). Trzeba mieć jednak na uwadze, że wysoki jest udział firm, które deklarują obecnie „nie wiem”, a w sposób naturalny to one będą z biegiem czasu zwiększać populację firm dających potwierdzenie lub zaprzeczenie, zmieniając obecnie obserwowaną proporcję odpowiedzi.

| Odpowiedź  | Liczba firm | Udział |
|------------|-------------|--------|
| tak        | 32          | 50%    |
| nie        | 4           | 6%     |
| nie wiem   | 28          | 44%    |
| Razem firm | 64          |        |

Firmy dające twierdzącą odpowiedź poproszono o wskazanie w jakich obszarach pracowników.

Wymieniano tu bardzo wiele rodzajów stanowisk. Głównie pracowników produkcji w tym operatorów sprzętu, sortowaczy, kierowców, ładowaczy, mechaników, operatorów wózków widłowych, pracowników utrzymania ruchu. Wskazywano też pracowników odpowiedzialnych za kontakt z klientem i liczne stanowiska spoza produkcji takie jak administracja, edukacja, ochrona środowiska, obsługa projektów, logistyka, projektowanie i obsługa inwestycji.

## ODPOWIEDZI DO PYTAŃ SZCZEGÓŁOWYCH

### Pytanie 1

#### Jaka wiedza techniczna?

- w zakresie termicznego przetwarzania (konkluzje BAT)
- poszerzenie wiedzy z zakresu automatyki przemysłowej
- nowe technologie przetwarzania odpadów, wykonywanie pomiarów jakości środowiska (odory, emisja do powietrza itd.)
- technologia procesów biologicznego przetwarzania odpadów komunalnych – instalacje MBP
- technologia przetwarzania odpadów
- szkolenia dla mechaników
- obsługa maszyn foto optycznych (obsługa maszyn segregacji szkła) , szkolenie z zakresu naprawy maszyn hydraulicznych, szkolenie z zakresu elektryki
- kurs dla automatyka
- wszelkie, rozszerzające dotychczasowe umiejętności.
- w związku z coraz bardziej zaawansowaną technologią na liniach sortowniczych i nowych technologiach w urządzeniach
- ocena sprawności jakości części nadających się do powtórnego użycia
- umiejętności informatyczne np. zaawansowana obsługa programu Excel
- wiedza i umiejętności techniczne związane z eksploatacją posiadanych maszyn i urządzeń.

#### Jaka wiedza specjalistyczna?

- obsługa programów komputerowych pakiet Ms Office
- w zakresie możliwości pozyskania dofinansowania do inwestycji związanych z przetwarzaniem odpadów
- aspektów związanych z przetwarzaniem odpadów w kierunku utraty statusu odpadu np. odpady zielone
- wiedza w zakresie kadry, płace, podatki, rachunkowość, zarządzanie
- szkolenie w zakresie nowych technologii przetwarzania odpadów (fermentacja/kompostowanie, recykling tworzyw sztucznych itp.)
- chemia polimerów; technologie recyklingu, w tym recykling chemiczny;
- wiedza specjalistyczna skierowana bezpośrednio do branży gospodarki odpadami - konkretne praktyczne rozwiązania, w zakresie prowadzenia poszczególnych procesów zagospodarowania odpadów np. kompostowania lub produkcji środka poprawiającego właściwości gleb.
- ppoż, pierwsza pomoc i bhp w czasach epidemii

- postępowanie z elektrycznymi lub hybrydowymi pojazdami wycofanymi z eksploatacji
- wiedza i umiejętności związane z obsługą biogazowni pracujących z odpadami kuchennymi, wiedza o produkcji środków nawozowych z pozostałości z procesów fermentacji odpadów kuchennych, problematyka procesów fermentacji metanowej odpadów komunalnych i zagospodarowania pozostałości procesowych w kierunku GOZ
- szkolenia dotyczące zarządzania jakością, środowiskiem i energią, audyt wewnętrzny, szkolenia dla logistyków, system BDO
- kompleksowa realizacja inwestycji z zakresu zakładów przetwarzania odpadów (od uzyskania decyzji środowiskowej po budowę i uzyskanie pozwolenia na użytkowanie obiektu oraz uzyskanie pozwoleń na przetwarzanie odpadów/pozwoleń zintegrowanych)
- procedura certyfikacji środków poprawiających właściwości gleby uzyskiwanych z odpadów biodegradowalnych (osady ściekowe, odpady zielone)"
- Wiedza w zakresie ekoprojektowania, ekomodulacji i technologii recyklingu

## **Pytanie 2**

### **Jakie inne szkolenia przydatne w pracy codziennej?**

- obsługa klienta
- z zakresu recyklingu i funkcjonowania instalacji
- nie potrzebujemy szkoleń, tylko odblokowania rynku i jego stabilności.
- związanych z bieżącym funkcjonowaniem zakładu + BHP.

## **Pytanie 3**

### **Jakie inne wsparcie doradcze?**

- Wsparcie w zakresie podatków
- pozyskiwanie środków zewnętrznych (dotacje, pożyczki)
- doradztwo w zakresie doboru optymalnej technologii zagospodarowywania odpadów
- doradztwo w zakresie funkcjonowania sektora w innych krajach UE i prawa w tym obszarze
- doradców mamy wystarczająco, ale oni wszyscy są przekonani że doradzają rentownemu biznesowi, a recykling stał się nierentowny.
- potrzebne są działania przywracające rentowność branży.
- ewentualnie doradztwo z zakresu wdrażania dyrektywy RED II i wpływu mających powstać przepisów na branżę

## Pytanie 4

### Szkolenia online o jakiej tematyce?

- szkolenia UDT, uprawnienia energetyczne
- we wszystkich obszarach zaznaczonych powyżej.
- z ustawy o odpadach i ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach
- dostosowanie pozwoleń zintegrowanych do konkluzji BAT, poziomy odzysku i recyklingu, wymagania ppoż, finansowanie rozbudowy i modernizacji zakładów gospodarki odpadami
- BDO, Zamykanie i rekultywacja składowisk odpadów, Optymalizacja logistyki odbioru odpadów . Nowoczesne technologie automatycznego sortowania odpadów celem poprawy wskaźników odzysku oraz zastępowania pracy ręcznej.
- pozwalające uzyskać dodatkowe uprawnienia
- znajomość języków obcych w odniesieniu do branży, umiejętność zarządzania zespołem, umiejętności interpersonalne
- szkolenia w zakresie kadry, płace, podatki, rachunkowość, zarządzanie
- szkolenia w rozumieniu praktyczne warsztaty np. (podkreślam że to tylko przykładowa tematyka np.w jaki sposób przygotować miejsce przeznaczone na zbieranie odpadów (począwszy od infrastruktury tj utwardzenie odwodnienie aż do urządzeń do magazynowania odpadów i decyzji administracyjnych)
- wszelkie szkolenia podnoszące wiedzę, m.in. pokazujące nowe modele funkcjonowania na zmieniającym się rynku, uwarunkowania dotyczące wymagań epidemicznych, informacji o sprawdzonych na innych rynkach rozwiązaniach w zakresie pracy podczas pandemii COVID-19.
- bhp, ppoż, bdo
- umiejętności informatyczne,
- istotne zmiany prawne
- wiedza i umiejętności związane z obsługą biogazowni pracujących z odpadami kuchennymi, wiedza o produkcji środków nawozowych z pozostałości z procesów fermentacji odpadów kuchennych, problematyka procesów fermentacji metanowej odpadów komunalnych i zagospodarowania pozostałości procesowych w kierunku GOZ
- interesują nas szkolenia w zakresie ochrony środowiska (m.in. krajowe wymagania w zakresie procedur gospodarki odpadami - pozwolenia, ewidencja, sprawozdawczość).
- Sprzedażowe
- aspekty prawne w gospodarce odpadami
- szkolenia dotyczące zarządzania jakością, środowiskiem i energią, audyt wewnętrzny, szkolenia menedżerskie, szkolenia dla logistyków, ewidencja odpadów i sprawozdawczość w systemie BDO

- gospodarowanie odpadami, realizacja inwestycji w zakresie gospodarowania odpadami
- wiedza w zakresie ochrony środowiska oraz w zakresie wymagań prawnych dotyczących gospodarowania odpadami.
- wiedza w zakresie zarządzania projektami.
- szkolenia podnoszące kompetencje pracowników
- wywóz odpadów za granicę,
- przyjmowanie odpadów z zagranicy
- przestrzeganie zasad BHP - chodzi o pył węglowy – Mieszaniny wybuchowe
- organizacja pracy
- język obcy – Mamy zamiar zdobywać rynki UE"
- prawo ochrony środowiska
- aktualnie zmiany w prawie w zakresie ochrony środowiska jak i wymagań prawnych (poziom krajowy i unijny) wynikających z obecnej sytuacji epidemiologicznej
- z zakresu prawa i finansów (dot. tarczy antykryzysowej i uniknięcia podwójnego finansowania - projekty)
- gospodarka odpadami (BDO, wymogi prawne w gospodarce odpadami), zamówienia publiczne w sektorze zagospodarowania odpadów.

## **Pytanie 5**

### **Zmiany zapotrzebowania na szkolenia i doradztwo**

- zmiany legislacyjne
- zwiększone zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu przepisów ochrony środowiska (BDO i inne)
- Rynek bardzo szybko dostosowuje się do potrzeb np. szkolenia BDO na przełomie 2019/2020
- nie
- nie
- nie
- dynamiczne zmiany w obszarach rozporządzeń dotyczących gospodarki odpadami jakie miały miejsce w ostatnim czasie wymuszają konieczność podnoszenia kwalifikacji pracowników. Najważniejszy zakres to dostosowanie instalacji do nowych wymogów ppoż., BDO, konkluzje BAT
- zmiany w zakresie gospodarowania odpadami - zmiany w ustawie
- nie widzimy zmian
- wzrost liczby pracowników wynikający z rozwoju przedsiębiorstwa spowodował konieczność szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników z rynku pracy nie posiadających odpowiednich kwalifikacji;
- zapotrzebowania na szkolenia pozostają ciągle na podobnym poziomie.

- w pierwszych miesiącach 2020 r. zainteresowanie szkoleniami zmalało ze względu na pandemię, natomiast obecnie, gdy wszystko wraca do normy, szkolenia ponownie zaczynają być ważne.
- podnoszenie kwalifikacji pracowników w związku z nowymi technologiami, z duchem czasu i ze zmianami prawnymi, które determinują zmianę kadr na bardziej technologiczne. przykład wprowadzenie BDO zmusiło wiele firm na zmianę systemów wagowych i zmianę obsługi
- Nie
- raczej tak.
- z pewnością okres pracy zdalnej skutkował uświadomieniem braków z zakresie umiejętności informatycznych, jednak główne potrzeby szkoleniowe są konsekwencją zmian w otoczeniu prawnym firmy. Dotyczy to w równej mierze operatorów wózków widłowych, jak i kadry zarządczej w aspekcie konkluzji BAT - zmiany przepisów."
- nie
- Szkolenia w zakresie ochrony środowiska i gospodarowania odpadami, zarządzanie zasobami ludzkimi, sprawozdawczość
- nie
- tak. Zarządzenie podczas sytuacji kryzysowych.
- tak - brak konferencji powoduje konieczność organizowania szkoleń on-line
- ze względu na mnogość zmian w przepisach prawnych (wprowadzanych lub planowanych) od kilkunastu miesięcy zauważamy zwiększone zapotrzebowanie na ogólne szkolenia branżowe i specjalistyczne wśród naszych klientów. Zarówno te bezpośrednio związane z obszarem naszej działalności (ochrona środowiska) jak również doradztwo w zakresie pozyskiwania środków od Państwa (Tarcze) czy też z Funduszy
- tak, firma potrzebuje regularnych szkoleń dot. ewidencji odpadów i sprawozdawczości w systemie BDO. Wprowadzony w br. system stale ewoluuje i wymaga bieżącego aktualizowania wiedzy.
- przepisy z zakresu gospodarki odpadami podlegają nieustannym zmianą, od 2 lat są one szczególnie intensywne i uległy drastycznej zmianie, obserwujemy ciągłą potrzebę szkolenia, która wynika ze zmiennych i niestabilnych uwarunkowań prawnych
- w związku z ciągłymi zmianami w obowiązujących przepisach prawnych zwiększyło się również zapotrzebowanie na szkolenia oraz doradztwo.
- nie widzimy zmian zapotrzebowania poza jednorazowymi szkoleniami dot. prowadzenia działalności w okresie pandemii.
- tak. Dynamiczne zmiany prawa w zakresie ochrony środowiska i gospodarki odpadami powodują, iż jest zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu prawa.
- dotychczas nie mieliśmy takich potrzeb, teraz są one na horyzoncie naszych potrzeb
- nie widzę zmian w zapotrzebowaniu na szkolenia.

- nie
- z uwagi na pandemię COVID -19 obserwuje się zwiększone zainteresowanie wymaganiami i regulacjami wprowadzonymi dotyczącymi aktualnej sytuacji.

### **Pytanie 6**

#### **Jacy nowi pracownicy?**

- pracowników fizycznych
- głównie operacyjnych fizycznych, w mniejszym stopniu umysłowych - a), b) i c) zależy od kondycji finansowej i ewentualnych zmian organizacyjnych obsługiwanych podmiotów oraz samorządów - kontrakty GPO
- operatorzy sprzętu, sortowacze
- pracownik produkcji
- sortowacz/belowacz
- pracowników produkcji
- pracownicy do sortowania odpadów i do bieżącej obsługi zakładu
- sortowacz surowców wtórnych- kabina preselekcji
- inżynier budowy, specjalista ochrony środowiska
- Pracownik administracji, pracownicy produkcji

### **Pytanie 8**

#### **Jakie bariery utrudniające funkcjonowanie?**

- ułatwienia dla dużych przedsiębiorców , do podejmowania szybkich decyzji nie zawsze możliwych do podpisania przez czynnik społeczny.
- prawne, przede wszystkim ujednolicenie obowiązującego prawa, usprawnienie procesów administracyjnych tj. wydawania stosownych zezwoleń reglamentujących naszą działalność.
- trudności z zatrudnieniem nowych pracowników z Ukrainy
- ciągłe zmiany prawne, długotrwałe procesy w zakresie wydawania i zmian decyzji administracyjnych.
- wsparcie rynku recyklerów, zbyt na surowce wtórne, ujednolicenie prawa po zniesieniu regionalizacji i modyfikacja oraz aktualizacja KPGO
- wdrożenie procedur przewidzianych dla danego sektora gospodarki ( w celu uniknięcia chaosu prawnego i uniknięcia ewentualnych konsekwencji powstałych w wyniku działań podejmowanych indywidualnie w celu ochrony pracowników.
- opłata środowiskowa, magazynowanie pow. 1 roku
- niestabilny system prawny, również w gospodarce odpadami; bariery biurokratyczne w zakresie wymagań, zbyt wygórowane dla aktualnego etapu rozwoju branży wymagania spełnienia standaryzacji procesów, jak: BAT oraz sektorowe;
- dostępność urzędów związana z prowadzeniem spraw administracyjnych

- pomoc ze strony Państwa w celu zagospodarowania energetycznego frakcji kalorycznej w lokalnych elektrociepłowniach.
- rozbudowana biurokracja, skomplikowane wnioski o pozwolenie na gospodarowanie odpadami, dodatkowe kosztowne warunki ppoż, zabezpieczenia roszczeń, ograniczony czas magazynowania wartościowych odpadów, pozwolenia na czas ograniczony (10 lat), dodatkowe warunki magazynowania odpadów, źle działające BDO, rozbieżna interpretacja przepisów przez organy samorządowe, brak efektów w walce z szara strefą.
- bariery administracyjne.
- unormowanie (uspokojenie) kwestii zmian pozwoleń i zezwoleń na zbieranie i przetwarzanie odpadów.
- rozważenie zasadności uzyskiwania przez instalacje TPO, co rok, nowej decyzji zezwalającej na zbieranie zakaźnych odpadów medycznych, która w praktyce wymagana jest jedynie w okresie postoju instalacji, by móc przekazać odpady do innej uprawnionej instalacji. Skutek: odrębne zabezpieczenie roszczeń, trzy kontrole co rok, nawet w przypadku braku zmian w obrębie magazynu i instalacji.
- **gruntowne** zmodernizowanie BDO w kierunku uzyskania jakiegokolwiek funkcjonalności systemu oraz uporządkowania bazy danych."
- urzędnicze
- obostrzenia dot. przepisów p.poz
- brak zbytu na tworzywa z recyklingu ( brak popytu wynika z braku obligatoryjnego stosowania recyklatów i niskiej ceny tworzyw pierwotnych).
- ciągłe zmiany przepisów z zakresu ustawy o odpadach oraz wprowadzanie rozporządzeń wykonawczych do ustawy o odpadach, które wymuszają nieustanną konieczność dostosowania prowadzonych zakładów przetwarzających odpady do nowych wymogów, wiąże się to z ponoszeniem znaczących nakładów finansowych, niejednokrotnie nowe wymagania ograniczają prowadzoną dotychczas działalność lub wręcz prowadzą do likwidacji zakładów
- opłat za składowanie surowców wtórnych do przetworzenia - z takich opłat powinny być wyłączone surowce wtórne mające dodatnią wartość rynkową oraz firmy zajmujące się ich przetwarzaniem.
- braku zainteresowania rynku re-granulatami uzyskanymi z odpadów,
- nieuczciwa konkurencja w kontekście uzyskiwanych zezwoleń na prowadzenie działalności
- usunięcie barier prawnych (np. likwidacja BDO), zwiększenie przewidywalności otoczenia prawnego, a nie ciągłe zwiększanie tempa uchwalania nowych ustaw, zmian do nich i kolejnych rozporządzeń - znacząco zwiększa to koszty funkcjonowania oraz ryzyko braku zgodności działań firmy z prawem. Bariera jest również ciągły wzrost zatrudnienia w administracji, co pociąga za sobą wzmożoną aktywność urzędników, którzy chcą mieć pracę oraz chcą być potrzebni i ważni, przez co bywa,

że utrudniają działalność firm, nie mając świadomości, jak ciężko się zarabia pieniądze. Przodują w tym niestety młodzi urzędnicy, co stanowi bardzo zły prognostyk na przyszłość.

### **Jaka inna pomoc?**

- ułatwienie dostępu do środków unijnych dot. gospodarki odpadami na poziomie województw zamiast centralnego (np. poprzez WFOŚiGW)
- zwiększenie możliwości pozyskiwania środków zewnętrznych na gospodarkę odpadami.
- dotacje unijne
- gwarancja stabilności prawa i transparentne zasady tworzenia prawa mając na uwadze potrzeby wszystkich uczestników rynku. W okresie epidemii takie podejście jest tym bardziej wymagane gdy podejmowanie decyzji dot. zmian modeli biznesowych , inwestycji czy rozwoju przedsiębiorstwa jest trudne.

### **Pytanie 9**

#### **W obszarze jakich grup pracowników?**

- specjalistów z zakresu obsługi automatycznych linii odzysku surowców
- pracownicy produkcyjni
- KIEROWCY, ŁADOWACZE, SORTOWACZE
- głównie w obszarze operacyjnym
- pracownicy produkcyjni
- pracownik produkcji
- kierowcy samochodów odbierających odpady, ładowacze nieczystości, pracownicy fizyczni zakładu przetwarzania odpadów
- zakresie logistyki i odbioru odpadów.
- zatrudnienie kierowców, pracowników fizycznych, pomocników śmieciarek,
- pracownicy fizyczni i kierowcy oraz operatorzy wózków i ładowarek.
- obszar produkcyjny
- edukacja, ochrona środowiska, pracownicy produkcji i działu technicznego
- obsługa maszyn i urządzeń;
- obsługa i kontrola procesów automatyzacji; elektrycy, automatycy, mechanicy, mechatronicy, brygadziści odcinkowi, kierowcy;"
- sortowanie odpadów, pracownicy fizyczni-gospodarczy, mechanicy.
- pracownicy do obsługi Punktu Selektywnej Zbiórki Odpadów Komunalnych, kierowcy samochodów ciężarowych, ładowacze nieczystości stałych
- pracownicy fizyczni i kadra techniczno-inżynierska
- operatorzy maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, sortowacze surowców wtórnych, taśmowicy, kontrolerzy jakości

- produkcja
- rozważamy zwiększenie mocy przerobowych i zatrudnienie o 20-30% więcej pracowników, ale dopiero po implementacji ROP.
- inżynierowie, pracownicy fizyczni budowy, specjaliści ochrony środowiska
- pracownicy administracyjni
- pracownicy umysłowi jak i techniczni do obsługi realizowanych zakładów przetwarzanie odpadów
- KIEROWCA, ŁADOWACZ
- Pracownicy odpowiedzialni za współpracę z kontrahentami
- pracownik recyklingu - obsługi maszyn i linii technologicznych do recyklingu,
- utworzenie stanowiska związanego z badaniami i analizami jakościowymi surowców i gospodarki wodno-ściekowej w przedsiębiorstwie"
- tak i to znacznie , myślę o zwiększeniu o 100%.Bedę poszukiwał techników i inż. do produkcji kompozytów
- pracownicy produkcyjni
- robotniczych
- pracownicy produkcyjni
- projekty

## PODSUMOWANIE/WNIOSKI

Sektor gospodarki odpadami w ostatnim okresie rozwija się bardzo szybko, tak w rozumieniu wzrostu realizowanej sprzedaży jak i wzrostu poziomu zatrudnienia. Jest to związane zarówno ze zmianami regulacji na poziomie europejskim i krajowym jak również ze zmianami w postawach społeczeństwa w podejściu do spraw związanych z ochroną środowiska. Podobnie będzie w kilku najbliższych latach. Sektor będzie potrzebował dodatkowych pracowników, rekrutowanych z innych branż, którzy często będą wymagali gruntownego przygotowania do zupełnie nowych dla nich zadań. Ponadto sektor wskazuje na istotne zapotrzebowanie na rozwój kwalifikacji pracowników już zatrudnionych. Co ważne, ów rozwój rozumiany jest bardzo szeroko i dotyczyć ma dużego odsetka zatrudnionych już pracowników. Zdaniem badanych firm oczekiwane jest wsparcie rozwoju pracowników wszystkich szczebli oraz wszystkich służb na terenie zakładu. Nie jest więc to identyfikacja pojedynczych luk, ale raczej wyłania się tu kompleksowy obraz drogi jaką branża chce rozwijać kształcenie ustawiczne praktycznie wszystkich pracowników. Rozwój ma umożliwić znaczące zwiększenie wydajności osiąganej w przedsiębiorstwach. Osiągnięcie jej ma zaś być oparte tak na posługiwaniu się liczniejszymi i doskonalszymi niż dotąd narzędziami pracy, jak również na lepszej organizacji pracy i doskonalszym zarządzaniu. Zwraca uwagę jasno wyartykułowana potrzeba położenia silnego nacisku na powszechny w branży (w sumie bardzo technicznej) rozwój u pracowników tzw. „umiejętności miękkich” , jako szczególnie istotnych w procesie podnoszenia efektywności pracy.

Realizacja badań pozwoliła na określenie kluczowych grup pracowników przedsiębiorstw sektora odzysku materiałowego surowców, co pozwoli na opracowanie kwalifikacji skierowanych do konkretnych grup docelowych. Dla poszczególnych grup pracowników zbadano zapotrzebowanie na usług rozwojowe (brakujące obszary wiedzy i umiejętności) oraz zidentyfikowano problemy w podnoszeniu kwalifikacji.

Wzmiankowane badania wskazują na koncentrację zainteresowania podmiotów sektora gospodarki odpadami na pięciu obszarach kwalifikacji:

- Obszar zarządzania
- Obszar rozwoju biznesu
- Obszar badawczo-rozwojowy
- Obszar technologiczny
- Uprawnienia zawodowe

Trzeba podkreślić, że obszary te nie wyczerpują wszystkich wskazań badanych przedsiębiorstw.

Zwraca uwagę otwartość przedsiębiorstw na korzystanie z form rozwoju opartych o nowe technologie, dla przykładu można tu wymienić szkolenia on-line.

Istotnym był głos związany z tematem potrzebnych branży usług doradztwa. Pomędzy wskazaniami, które z rodzajów doradztwa są obecnie szczególnie poszukiwane, pojawiły się wskazania iż doradcy byłiby znacznie bardziej efektywni w swoich pracach na rzecz branży, gdyby mieli dodatkowe umiejętności praktyczne czy wiedzę – jak się okazuje, dziś nie tak powszechne.

## ZAŁĄCZNIK 1. KWESTIONARIUSZ ANKIETY PILOTAŻOWEJ



## ANKIETA

|                                  |                           |                                             |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------|
| Nazwa przedsiębiorstwa/ branża:  |                           | Rodzaj działalności: <b>R / O / Z / S *</b> |
| Miasto:                          |                           | Województwo: .....                          |
| Liczba zatrudnionych osób: ..... | Pracownicy etatowi: ..... | Inne formy zatrudnienia: .....              |

**I. Proszę zakreślić odpowiedni numer z prawej strony każdego z poniższych pytań. Numer ten odpowiada Państwa opinii na temat istotności danego zagadnienia dla działalności Państwa przedsiębiorstwa. Aby przedstawić swoją opinię, proszę użyć podanej skali.**

**Kwalifikacja** – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący (upoważnioną instytucję).

**Kompetencja** szeroko rozumiana zdolność podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się (w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych) i własnych doświadczeń (wg definicji Słownika ZSK).

**Wiedza** – zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej (zg z definicją Ustawy o ZSK).

**Umiejętności** – przyswojoną w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej (zg z definicją Ustawy o ZSK).

**Kompetencje społeczne** – rozwiniętą w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania (zg z definicją Ustawy o ZSK).



| PYTANIA / TEMATY DOTYCZĄCE STANU<br>OBECNEGO PRZEDSIĘBIORSTWA / FIRMY                                                        | SKALA WAŻNOŚCI DLA PRZEDSIĘBIORSTWA/<br>FIRMY |                     |                      |                  |                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------|----------------------|------------------|-----------------|
|                                                                                                                              | Nieważne                                      | Raczej<br>nieważnie | Nie<br>mam<br>zdania | Średnio<br>ważne | Bardzo<br>ważne |
| Kwalifikacja/ kompetencja zarządcza<br>właściciela i kadry zarządzającej                                                     | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Jakość przygotowania zawodowego<br>zatrudnionych kadr kierowniczych (tzw.<br>poziom operacyjny)                              | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Kompetencje pracowników                                                                                                      | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Kwalifikacje pracowników (wiedza bazowa<br>dla danego zawodu/ wykonywanej pracy)                                             | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Wiedza specjalistyczna pracowników (np.<br>technologia, innowacje, znajomość<br>procesów, znajomość aspektów prawnych)       | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Wpływ sytuacji gospodarczej na zmiany<br>kompetencji pracowników/ kwalifikacji                                               | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Jakość kształcenia zawodowego<br>(szkolnictwo formalne)                                                                      | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Ocena przydatności praktyk uczniów i<br>studentów dla bieżącej działalności firmy                                            | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Podnoszenie kwalifikacji/ kompetencji<br>przez pracowników                                                                   | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Udział w szkoleniach podnoszących<br>kompetencje pracowników                                                                 | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Udział w szkoleniach podnoszących<br>kwalifikacje pracowników (pracownicy<br>kierowani przez przedsiębiorstwo)               | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |
| Udział w specjalistycznych szkoleniach<br>podnoszących kwalifikacje / kompetencje–<br>tj. wiedzę specjalistyczną pracowników | 1                                             | 2                   | 3                    | 4                | 5               |

\* właściwy rodzaj działalności zakreślić (może być więcej niż jeden rodzaj).

Recykling, O – odzysk, Z – zbieranie odpadów, S – segregacja (sortowanie) odpadów.

PYTANIA ZWIĄZANE Z DZIAŁANIEM PAŃSTWA PRZEDSIĘBIORSTWA  
(ISTOTNE DLA NAS JEST PAŃSTWA DOŚWIADCZENIE) – *PROSIMY O  
UDZIELENIE KRÓTKICH ODPOWIEDZI OPISOWYCH.*

CZĘŚĆ A.

1. Jakie są najważniejsze (kluczowe) grupy pracowników w państwa przedsiębiorstwie?

Proszę wymienić: .....

2. Jakie stanowiska obejmują wymienione wyżej grupy?

Proszę wymienić:

**grupa** .....**stanowiska:**

.....  
.....

**grupa** .....**stanowiska:**

.....  
.....

**grupa** .....**stanowiska:**

.....  
.....

3. Jakiego rodzaju kompetencje (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne) są niezbędne /  
potrzebne Państwa pracownikom należącym do wyżej wymienionych grup?

Proszę wymienić:

**grupa** .....**kompetencje:**

.....  
.....

**grupa** .....**kompetencje:**

.....  
.....

**grupa** .....**kompetencje:**

.....  
.....

---

**CZĘŚĆ B.**

4. Czy zauważyliście Państwo zmianę zapotrzebowania na kompetencje w ostatnim czasie? Jeśli tak, to jakiego to rodzaju zamiana (np. w jakim obszarze)?

Proszę opisać:.....

5. Czy planują Państwo zwiększenie zatrudnienia w perspektywie do 5 lat? Jeśli tak, to w obszarze jakich grup pracowników?

Proszę opisać: .....

6. Jakie, w Państwa ocenie, kompetencje (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne) pracowników będą niezbędne/ istotne w perspektywie 5 10 lat?

Proszę opisać: .....

---

**CZĘŚĆ C.**

7. Jakich kompetencji (wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych) obecnie brakuje w poszczególnych grupach pracowników?

Proszę wymienić:

grupa kadry zarządzającej – brakujące kompetencje:

.....  
 .....

grupa kadry kierowniczej (poziom operacyjny) brakujące kompetencje:

.....  
 .....

grupa .....brakujące kompetencje:

.....  
 .....  
 .....

grupa .....brakujące kompetencje:

.....  
 .....

8. Jakie są Państwa zdaniem główne problemy/przeszkody związane z podnoszeniem kompetencji w poszczególnych grupach pracowników?

Proszę wymienić:

**grupa kadry zarządzającej – przeszkody:**

.....

.....

**grupa kadry kierowniczej (poziom operacyjny) przeszkody:**

.....

**grupa .....przeszkody:**

.....

.....

**grupa .....przeszkody:**

.....

.....

9. Jakie, w Państwa ocenie, kompetencje (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne) są specyficzne dla Państwa działalności?

Proszę wymienić:

.....

**Dziękujemy za poświęcony czas! 😊**

## ZAŁĄCZNIK 2. KWESTIONARIUSZ ANKIETY DOCELOWEJ



## ANKIETA

|                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                            |                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Nazwa przedsiębiorstwa/ branża:                                                                                   |                                                                                                                                                                                            | Rodzaj działalności: <b>R / O / Z / S *</b> |
| Miejscowość: .....                                                                                                |                                                                                                                                                                                            | Województwo: .....                          |
| Łączna liczba zatrudnionych osób: .....                                                                           |                                                                                                                                                                                            |                                             |
| <b>1. Jakich szkoleń specjalistycznych potrzebują Państwa pracownicy?</b><br>(Proszę zakreślić zakres tematyczny) |                                                                                                                                                                                            |                                             |
| a)                                                                                                                | wiedza w zakresie ochrony środowiska (m.in. krajowe wymagania w zakresie procedur gospodarki odpadami - pozwolenia, ewidencja, sprawozdawczość)                                            |                                             |
| b)                                                                                                                | wiedza w zakresie aspektów prawnych i ekonomicznych (m.in. w zakresie krajowych i unijnych wymagań prawnych dot. gospodarki odpadami)                                                      |                                             |
| c)                                                                                                                | wiedza i umiejętności techniczne<br>jeśli tak, to jaka? Proszę wskazać<br>.....                                                                                                            |                                             |
| d)                                                                                                                | wiedza i umiejętności specjalistyczne<br>jeśli tak, to jaka? Proszę wskazać<br>.....                                                                                                       |                                             |
| e)                                                                                                                | uzyskanie dodatkowych uprawnień (np. koparki, wózki widłowe, szkolenia dotyczące eksploatacji zautomatyzowanych pojazdów specjalistycznych)<br>jeśli tak, to jaka? Proszę wskazać<br>..... |                                             |
| f)                                                                                                                | Inne<br>Proszę wskazać<br>.....                                                                                                                                                            |                                             |

**2. Jakich szkoleń przydatnych w pracy codziennej potrzebują Państwa pracownicy?**

(Proszę zakreślić zakres tematyczny)

|    |                                                                                                                         |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) | znajomość języków obcych (w tym słownictwa dedykowanego branży)                                                         |
| b) | umiejętność pracy w zespole (w tym multidyscyplinarnym) i umiejętność komunikacji                                       |
| c) | umiejętności informatyczne/znajomość systemów informatycznych (dedykowane dla konkretnego stanowiska np. dot. magazynu) |
| d) | zarządzanie projektami (np. sektorowymi)                                                                                |
| e) | zarządzanie zespołem                                                                                                    |
| f) | zarządzanie kryzysem                                                                                                    |
| g) | umiejętność prognozowania i analiza ekonomiczna                                                                         |
| h) | umiejętności analityczne i planowanie (np. rozwoju firmy)                                                               |
| i) | Inne<br>Proszę wskazać<br>.....                                                                                         |

**3. Jakiego rodzaju doradztwo jest dla Państwa ważne i potrzebne w bieżącym funkcjonowaniu firmy?**

|    |                                                                                                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) | doradztwo prawne dotyczące bieżącego funkcjonowania firmy (w tym możliwości otrzymania wsparcia w ramach Tarczy antykryzysowej) |
| b) | doradztwo w zakresie istotnych zmian prawnych dotyczących sektora                                                               |
| c) | doradztwo ekonomiczne i finansowe                                                                                               |
| d) | inne wsparcie doradcze<br>Proszę opisać jakie<br>.....                                                                          |

**4. Jakiego rodzaju doradztwo jest dla Państwa ważne i potrzebne w bieżącym funkcjonowaniu firmy?**

|     |     |
|-----|-----|
| tak | nie |
|-----|-----|

**5. Czy widzicie Państwo zmiany zapotrzebowania na szkolenia i doradztwo w ostatnim okresie (tj. w roku 2020)? Jeśli tak, to jakiego to rodzaju zmiany (np. w jakim obszarze) i co jest przyczyną tych zmian?**

(Proszę opisać)

.....

**6. Czy kryzys gospodarczy spowodowany pandemią koronawirusa będzie miał wpływ na funkcjonowanie Państwa przedsiębiorstwa i stan zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku?**

- a) tak, liczba zatrudnionych zmniejszy się
- b) nie, liczba zatrudnionych nie zmniejszy się
- c) sposób zatrudnienia ulegnie zmianie (etaty, umowy)
- d) planuję zatrudnienie nowych pracowników  
Proszę wskazać jakich  
.....
- e) nie ma wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa
- f) tak, ma wpływ na rozwój przedsiębiorstwa
- g) rozważam zaprzestanie działalności w tym sektorze

**7. Jak oceniam Państwo rządowe wsparcie w ramach Tarczy antykryzysowej i Tarczy Finansowej PFR (m.in. zwolnienie ze składek ZUS na 3 miesiące, niskooprocentowane pożyczki dla mikroprzedsiębiorców ze środków Funduszu Pracy, świadczenie postojowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą, subwencje finansowe)?**

- a) pomoc oceniam jako wystarczającą
- b) dostępna pomoc jest niewystarczająca
- c) nie znam szczegółów tego wsparcia
- d) nie mam zdania

**8. Jakie wsparcie i działania odpowiedzialnej administracji są dzisiaj najważniejsze dla Państwa działalności w celu zapewnienia dalszego funkcjonowania przedsiębiorstwa?**

- a) wsparcie finansowe dla zapewnienia płynności firmy (tanie pożyczki i kredyty)
- b) bezzwrotna pomoc finansowa na pokrycie strat spowodowanych epidemią
- c) ulgi podatkowe i ubezpieczeniowe
- d) usunięcie barier utrudniających funkcjonowanie  
Jeśli tak, to jakich barier? Proszę opisać  
.....
- e) inna pomoc  
Proszę opisać jaka  
.....

**9. Czy po ustabilizowaniu sytuacji gospodarczej rozważają Państwo zwiększenie zatrudnienia w perspektywie do 5 lat?**

tak

nie

nie wiem

Jeśli tak, to w obszarze jakich grup pracowników? Proszę opisać:

.....



Sektorowa Rada  
ds. Kompetencji  
Odzysk Surowców

[www.power.parp.gov.pl](http://www.power.parp.gov.pl)



Fundusze  
Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita  
Polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny

