

Badanie dot. zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim



Raport opracowany na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w ramach projektu pn.: „Obserwatorium Rynku Pracy” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027”

Infografika podregion jeleniogórski



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



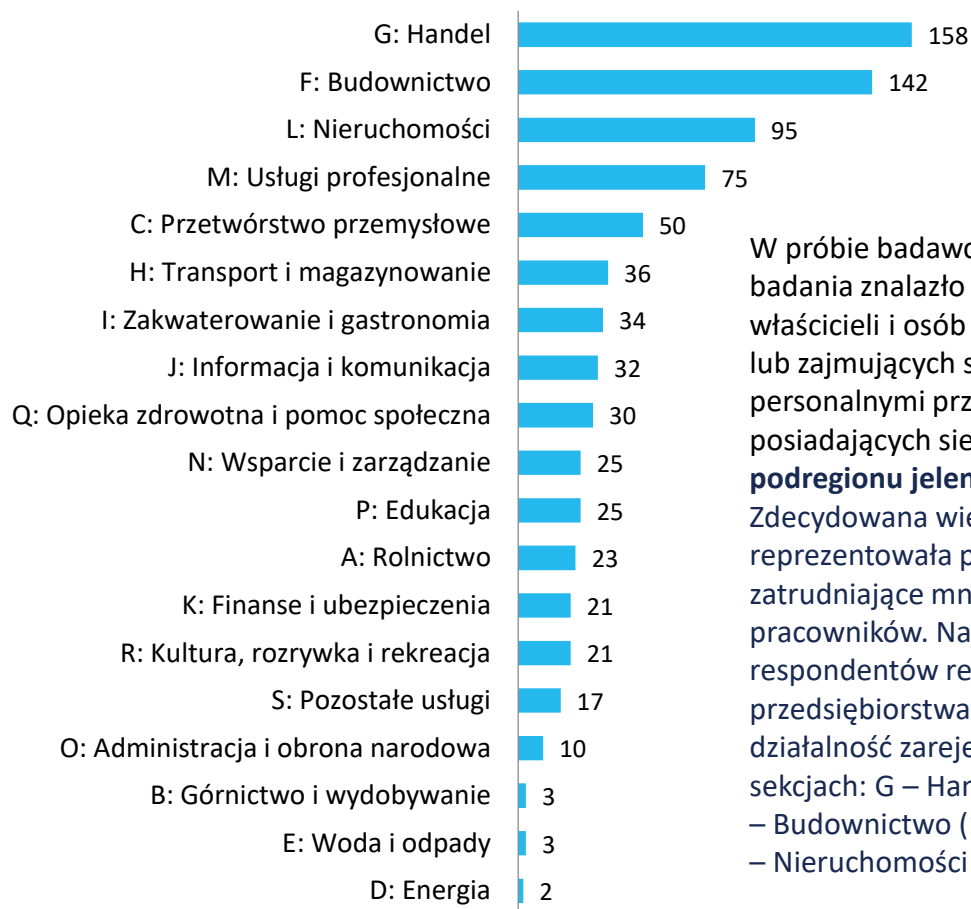
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



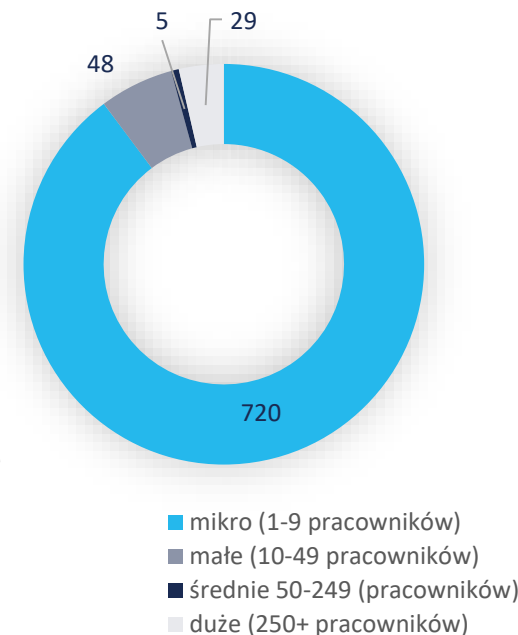
**DOLNY
ŚLĄSK**

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa

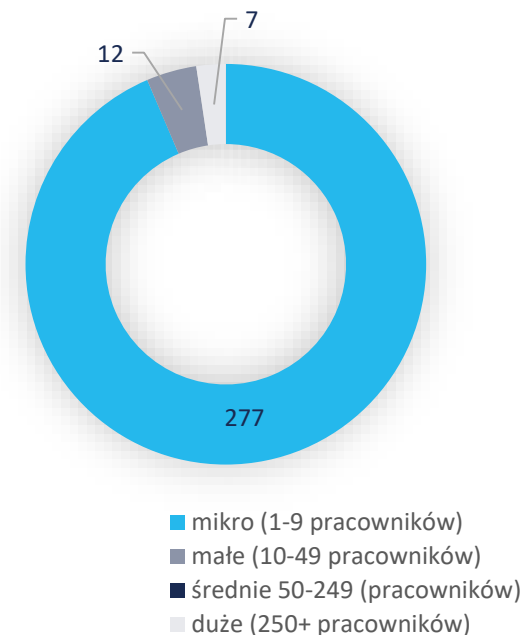
W próbie badawczej I części badania znalazło się **802** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu jeleniogórskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (158 osób), F – Budownictwo (142 osoby) oraz L – Nieruchomości (95 osób).



Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa



W próbie badawczej znalazło się **296** pracowników przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu jeleniogórskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (58 osób) F – Budownictwo (52 osoby) oraz L – Nieruchomości (38 osób).

Podstawowe dane o podregionie **Ludność i powierzchnia**



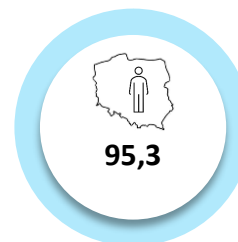
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Ludność



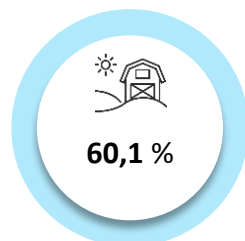
Powierzchnia



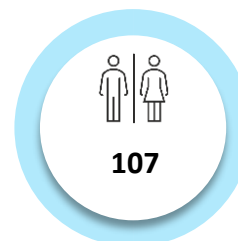
Liczba ludności na 1 km²



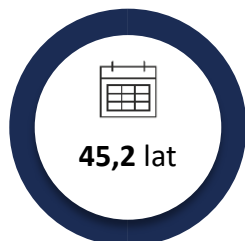
Przyrost naturalny na
1000 ludności



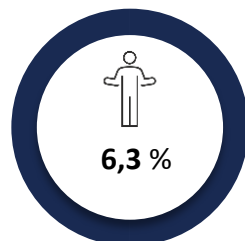
Wskaźnik urbanizacji



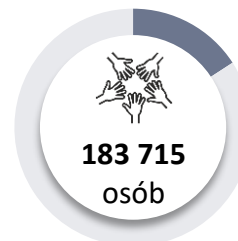
Współczynnik feminizacji



Mediana wieku ludności

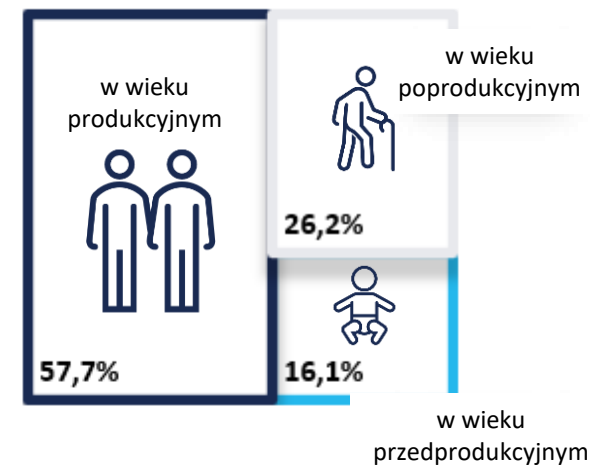


Stopa bezrobocia
rejestrowanego



Pracujący w gospodarce
narodowej

Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w % ludności ogółem



Wartości wskaźników **większe** od wojewódzkich **oznaczone kolorem granatowym**, wartości **mniejsze** **oznaczone kolorem błękitnym**. W przypadku wartości bezwzględnych wykresy przedstawiają udział podregionu w województwie dolnośląskim.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Podstawowe dane o podregionie **Przedsiębiorstwa**



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



76 658 zł

Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca

34 374 zł

Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca

5 985,46 zł

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto

4 343 zł

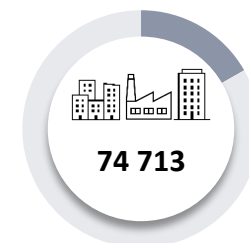
Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca

Pełne nazwy sekcji PKD 2007: Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie; Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; Sekcja E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; Sekcja F – Budownictwo; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa; Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; Sekcja J – Informacja i komunikacja; Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; Sekcja P – Edukacja; Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; Sekcja S – Pozostała działalność usługowa; Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne.

Struktura przedsiębiorstw (wg danych o podmiotach gospodarki narodowej za I kw. 2024 r.)



Podmioty gospodarki narodowej w REGON



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska

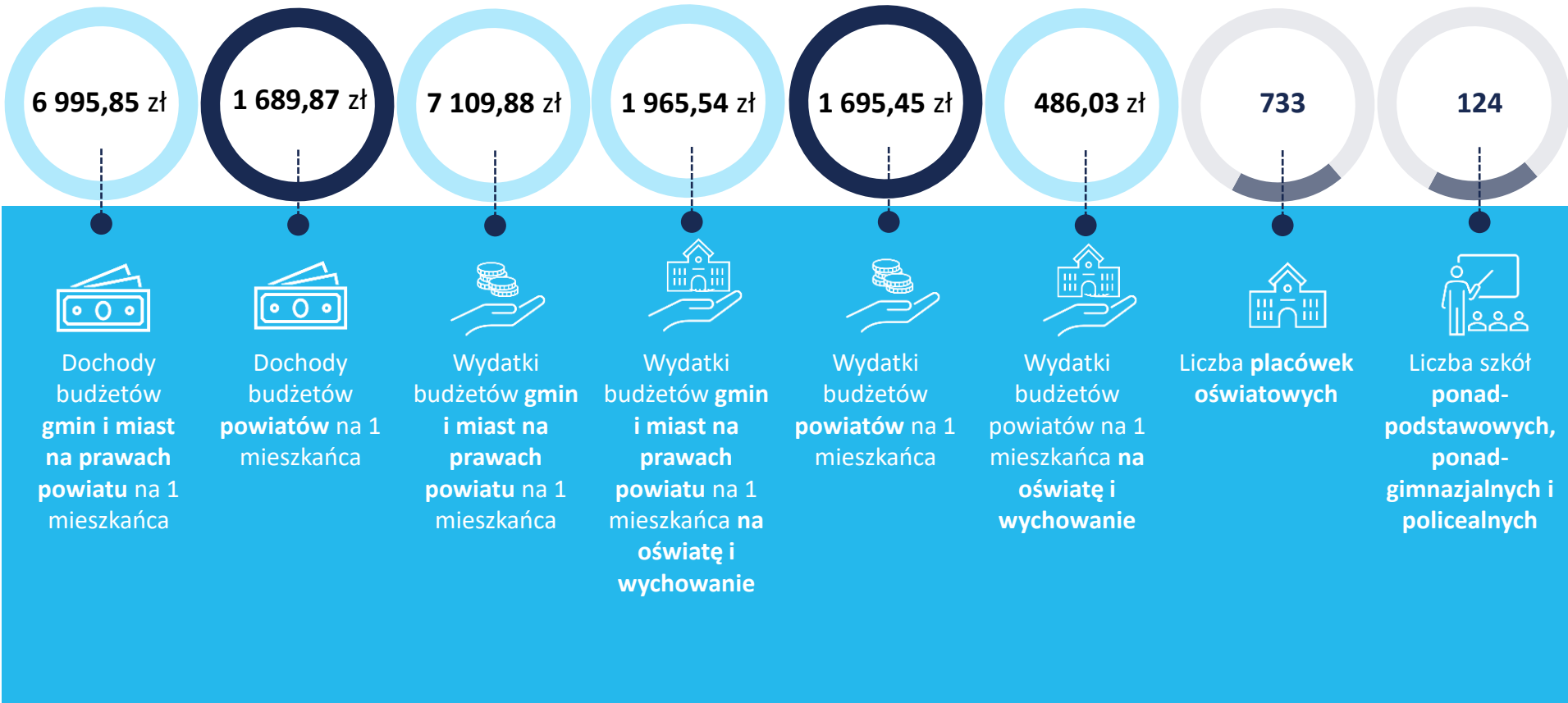


Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



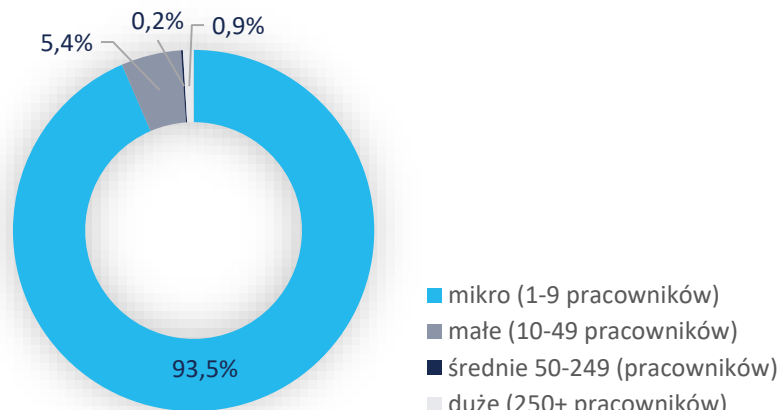
**DOLNY
ŚLĄSK**



Wartości wskaźników **większe** od wojewódzkich **oznaczone kolorem granatowym**, wartości **mniejsze oznaczone kolorem błękitnym**. W przypadku wartości bezwzględnych wykresy przedstawiają udział podregionu w województwie dolnośląskim.

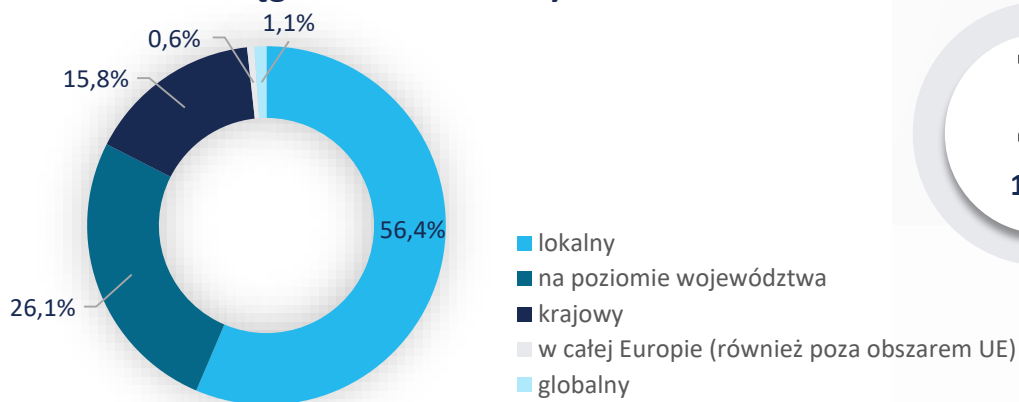
Informacje o badanych przedsiębiorstwach

Wielkość firmy



- mikro (1-9 pracowników)
- małe (10-49 pracowników)
- średnie (50-249 pracowników)
- duże (250+ pracowników)

Zasięg działalności firmy



- lokalny
- na poziomie województwa
- krajowy
- w całej Europie (również poza obszarem UE)
- globalny

N = 789

Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



36,4%

Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy



22,9%

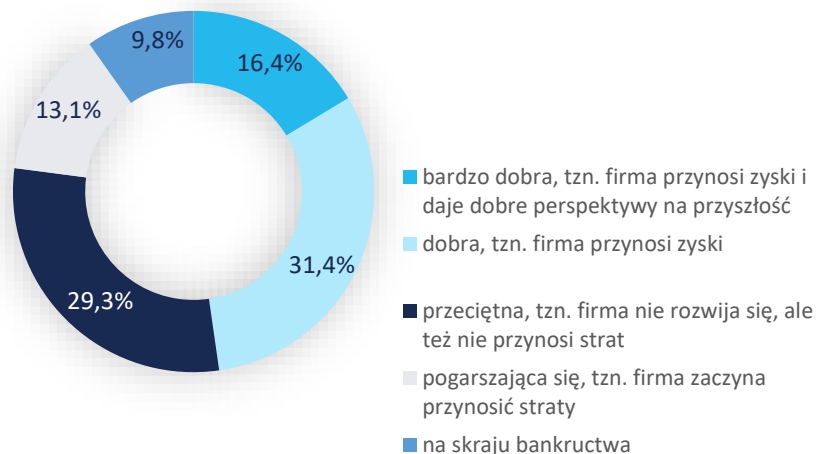
Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat (65,5% odpowiadających nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie)



10,8%

Struktura wielkości badanych przedsiębiorstw odpowiadała wojewódzkiej. Zdecydowana większość z nich ograniczała działalność do terenu województwa dolnośląskiego.

Sytuacja ekonomiczna firmy



N = 789



26 lat

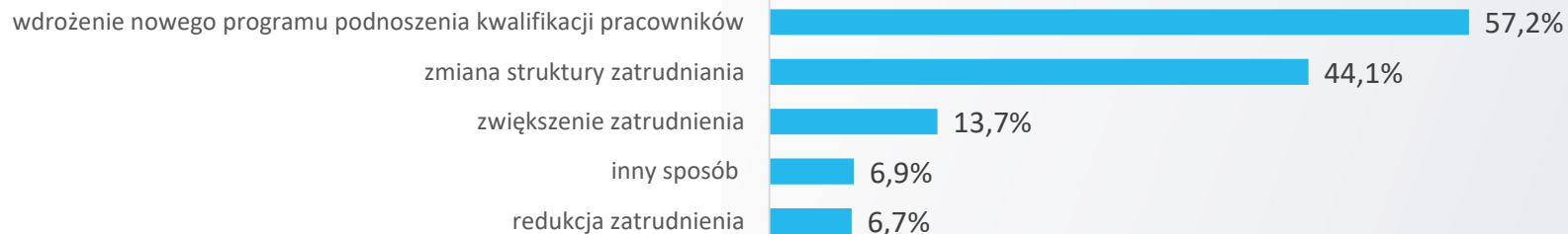
Połowa przedsiębiorstw funkcjonowała na rynku nie dłużej niż 26 lat. Najmłodsze przedsiębiorstwo działało od 3 lat, najstarsze – 105.



24,3%

W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat zaszły zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W większości przedsiębiorstw (u 57,2%) zmiany zaowocowały koniecznością wdrożenia nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



N = 177

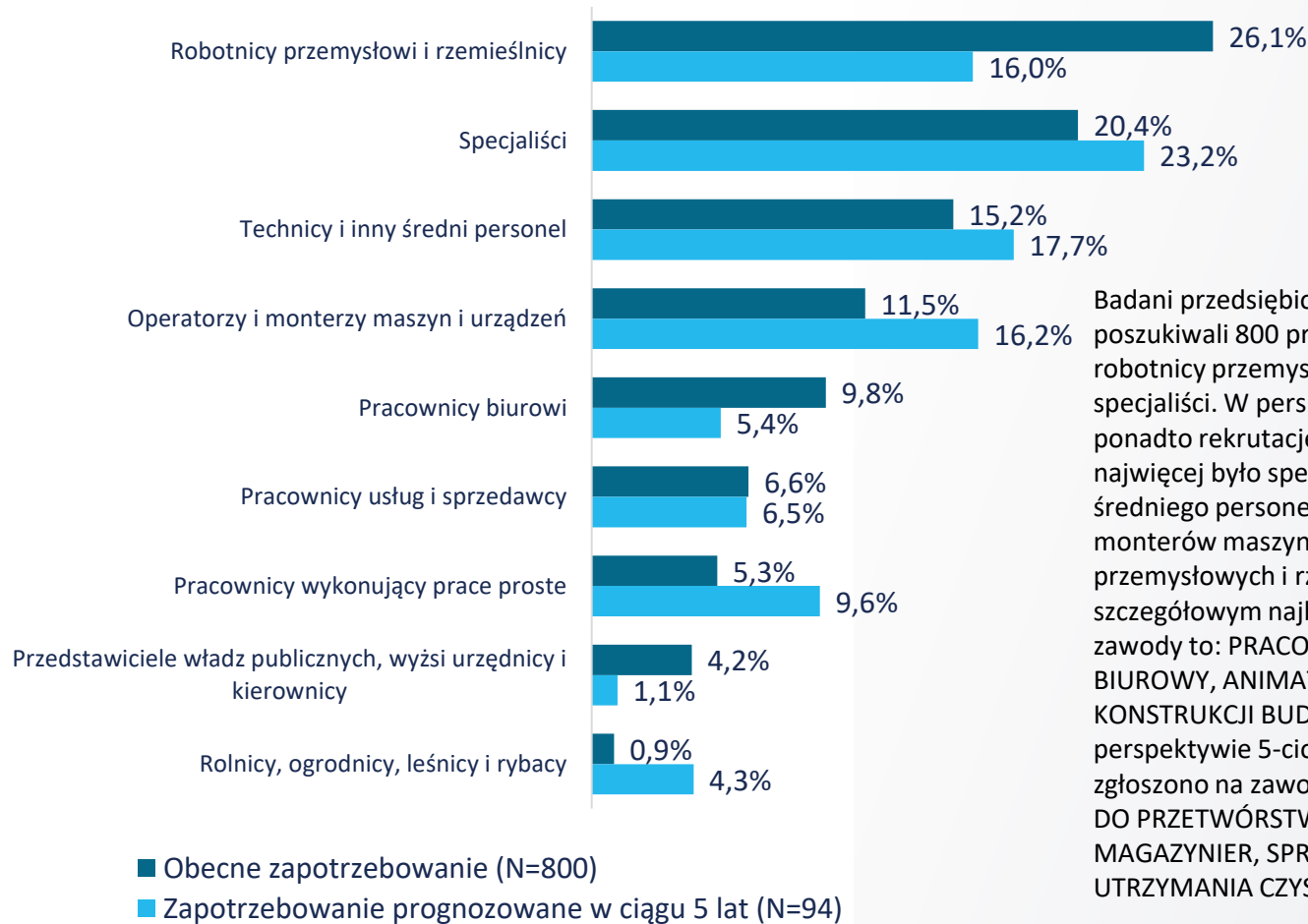
Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach



Badani przedsiębiorcy w momencie badania poszukiwali 800 pracowników, z czego 26,1% stanowili robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, a 20,4% specjaliści. W perspektywie 5-ciu lat planowano ponadto rekrutację kolejnych 90 osób, wśród których najwięcej było specjalistów (23,2%), techników i innego średniego personelu i po około 16% operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. W ujęciu szczegółowym najbardziej poszukiwane obecnie zawody to: PRACOWNIK PRODUKCJI, PRACOWNIK BIUROWY, ANIMATOR KULTURY, MONTER KONSTRUKCJI BUDOWLANYCH i STOLARZ. W perspektywie 5-ciu letniej największe zapotrzebowanie zgłoszono na zawody: OPERATOR MASZYN I URZĄDZEŃ DO PRZETWÓRSTWA TWORZYW SZTUCZNYCH, MAGAZYNIER, SPRZEDAWCA, PRACOWNIK UTRZYMANIA CZYSTOŚCI (SPRZĄTACZKA), ROLNIK.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

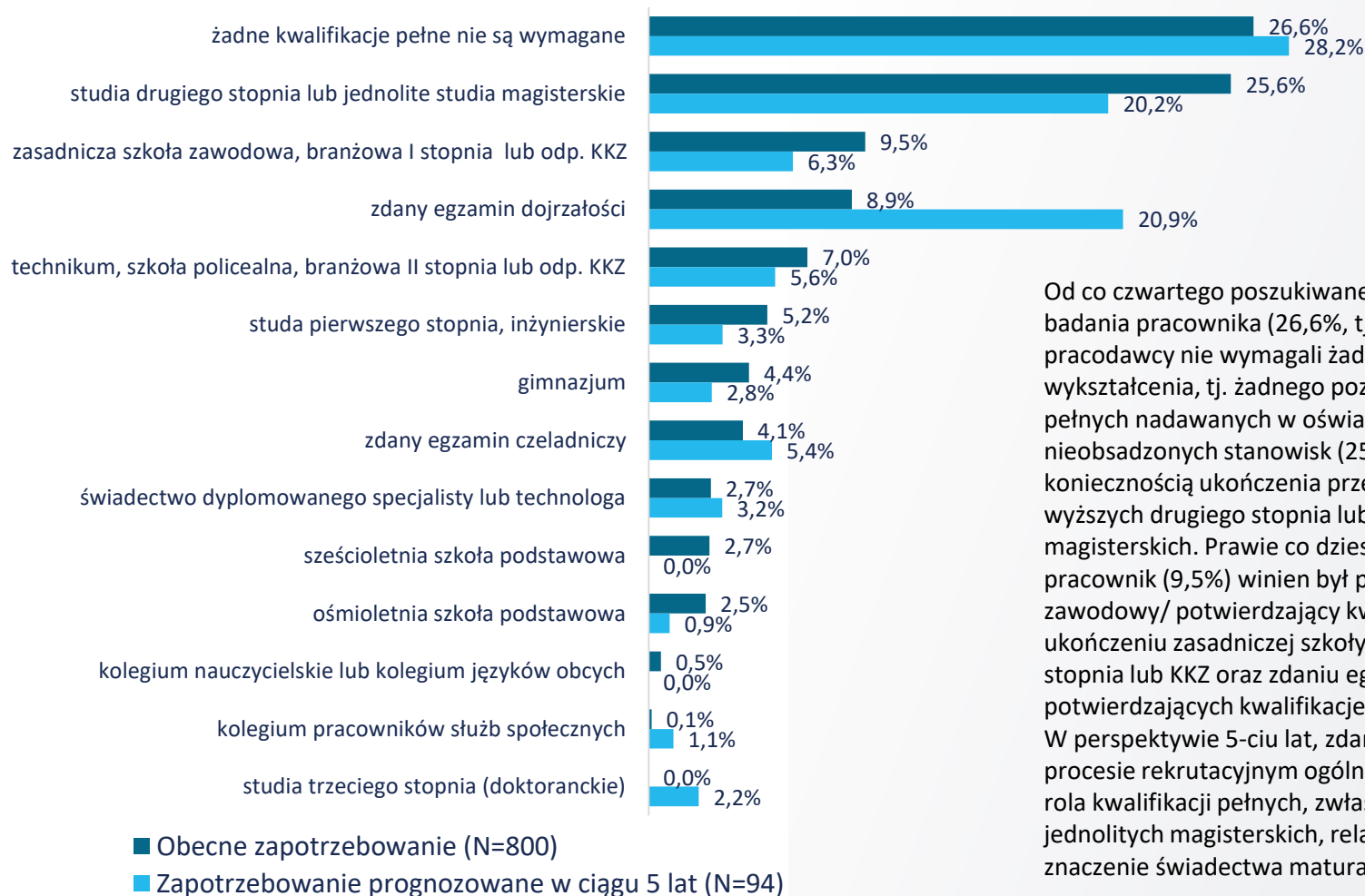
Zapotrzebowanie na kwalifikacje PEŁNE – obecne i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy z wymaganym poziomem kwalifikacji pełnych



Od co czwartego poszukiwanego w czasie trwania badania pracownika (26,6%, tj. 213 pracowników) pracodawcy nie wymagali żadnego formalnego wykształcenia, tj. żadnego poziomu kwalifikacji pełnych nadawanych w oświacie. Zbliżona liczba nieobsadzonych stanowisk (25,6%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich. Prawie co dziesiąty poszukiwany pracownik (9,5%) winien był posiadać dyplom zawodowy/ potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, branżowej I stopnia lub KKZ oraz zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. W perspektywie 5-ciu lat, zdaniem pracodawców, w procesie rekrutacyjnym ogólnie spadnie jeszcze nieco rola kwalifikacji pełnych, zwłaszcza studiów II stopnia i jednolitych magisterskich, relatywnie wzrośnie zaś znaczenie świadectwa maturalnego.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



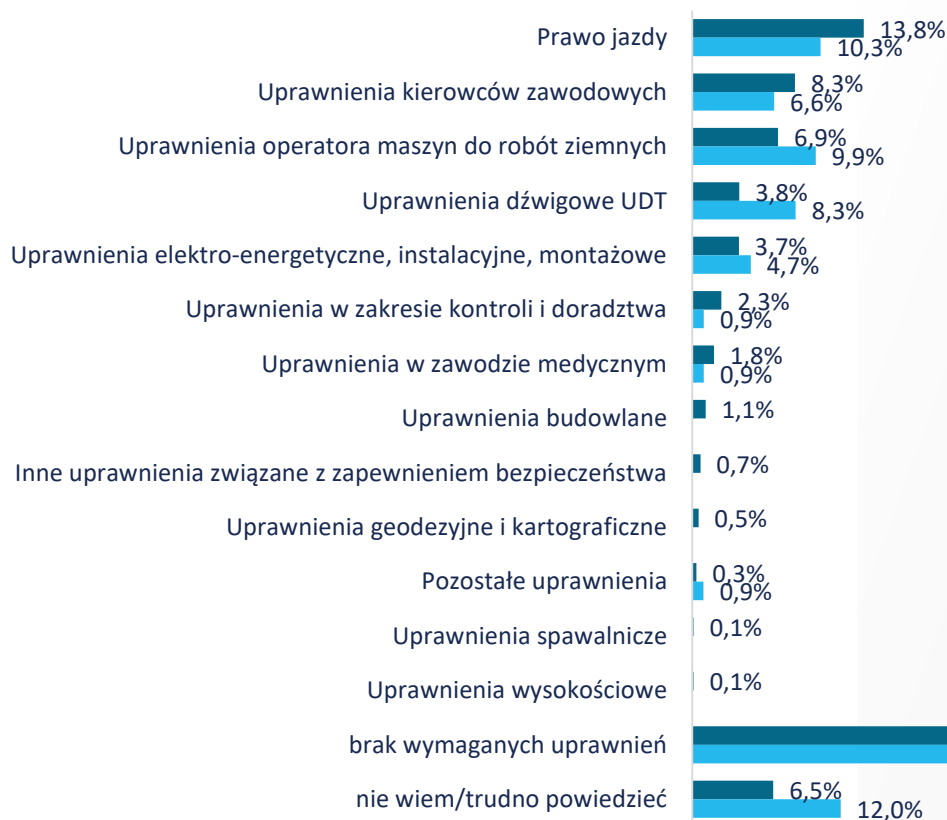
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Poszukiwane u przyszłych pracowników uprawnienia, wymagane prawem specjalne pozwolenia i egzaminy państwowe lub zdane przed specjalnymi komisjami



■ Obecne zapotrzebowanie (N=922)

■ Zapotrzebowanie prognozowane w ciągu 5 lat (N=108)

Z perspektywy procesów rekrutacyjnych planowanych na rok przeprowadzenia badania, najważniejszymi grupami uprawnień były: prawo jazdy (13,8% wszystkich wskazań), uprawnienia kierowców zawodowych (8,3%) i uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (6,9% wskazań). W kontekście bardziej odległych czasowo planów, badani przedsiębiorcy również zgłosili zapotrzebowanie na pracowników posiadających odpowiednią kategorię prawa jazdy (10,3% wskazań), ale również uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (9,9%) i uprawnienia dźwigowe UDT (8,3%).

W ujęciu bardziej szczegółowym, najbardziej poszukiwanymi rodzajami uprawnień były: Prawo jazdy kategorii A, B, BE, C, CE, Świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy (KOD 95), Licencja na transport międzynarodowy, Uprawnienia SEP G1, Uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych (w momencie badania) oraz dodatkowo Uprawnienia operatora wózków jezdniowych podnośnikowych, Uprawnienia operatora koparko ładowarki (w przyszłości).

Zapotrzebowanie na wiedzę i kompetencje społeczne



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwany u przyszłych pracowników rodzaj wiedzy



Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności



N = 364

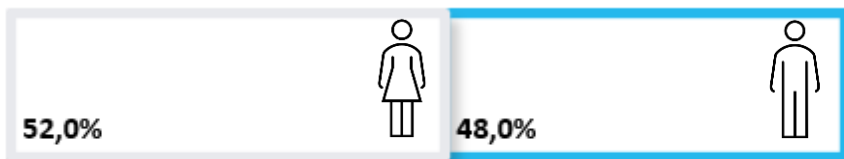
Informacje o badanych pracownikach



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



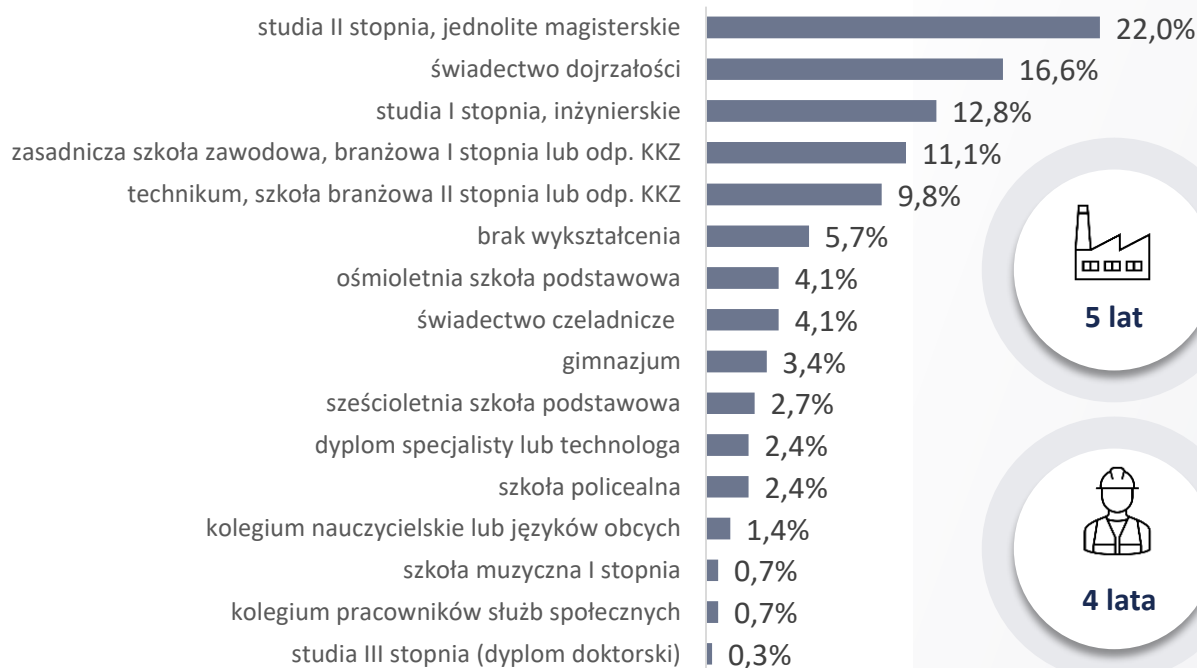
Płeć respondentów



39 lat

Mediana wieku pracowników. Co czwarty respondent miał 30 lat lub mniej, połowa zaś nie przekroczyła 39 roku życia. Najmłodszy respondent liczył 18 lat, najstarszy – 68.

Wykształcenie respondentów



5 lat

Mediana stażu pracy w firmie. Co czwarta badana osoba pracowała w swojej firmie nie dłużej niż 3 lata, a co druga nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy w firmie to 28 lat.



4 lata

Mediana stażu pracy w firmie na obecnym stanowisku. Co czwarta badana osoba pracowała na swoim obecnym stanowisku nie dłużej niż 2 lata, co druga natomiast nie dłużej niż 4 lata. Najdłuższy odnotowany staż pracy na obecnym stanowisku to 23 lata.

N = 296



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



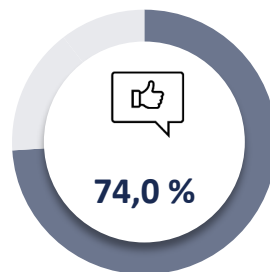
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

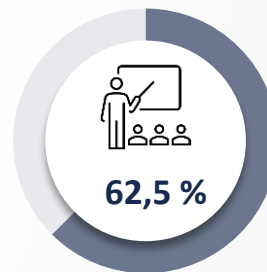


DOLNY
ŚLĄSK

Odsetek pracowników deklarujących zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem



Odsetek pracowników zainteresowanych poszerzeniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



N = 296

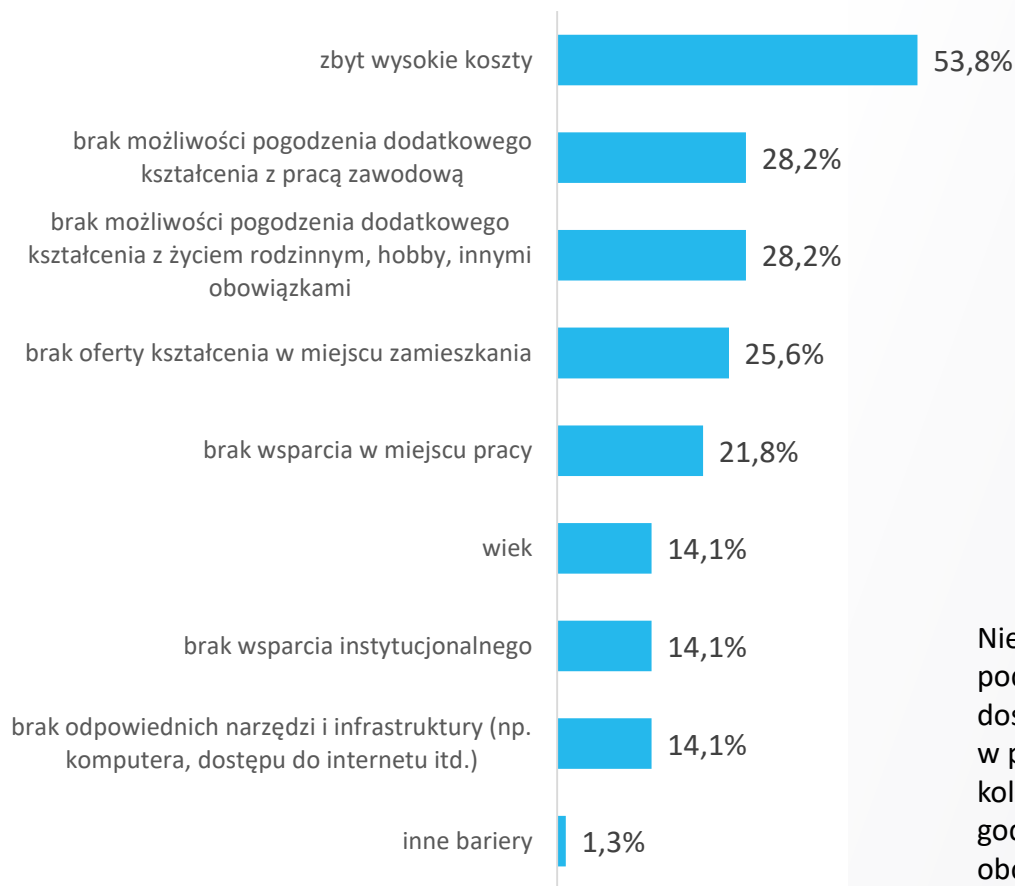
Powody zainteresowania poszerzeniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



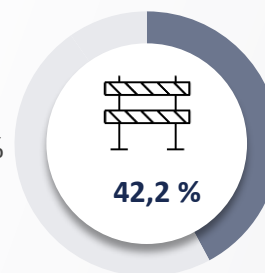
N = 185

Dla ponad 2/3 pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji podstawową motywacją była chęć rozwoju. W dalszej kolejności wymieniane były: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia (wskazana przez 58,4% respondentów), uzyskania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia (37,3%) i zmiana stanowiska pracy (30,8%).

Dostrzegane bariery poszerzania kwalifikacji i umiejętności

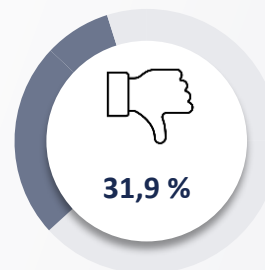


N = 78



Odsetek pracowników dostrzegających bariery stojące na przeszkodzie pozyskiwania dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

N = 185

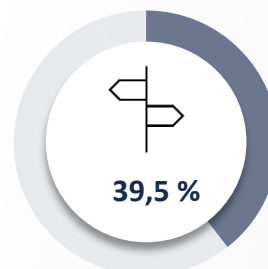
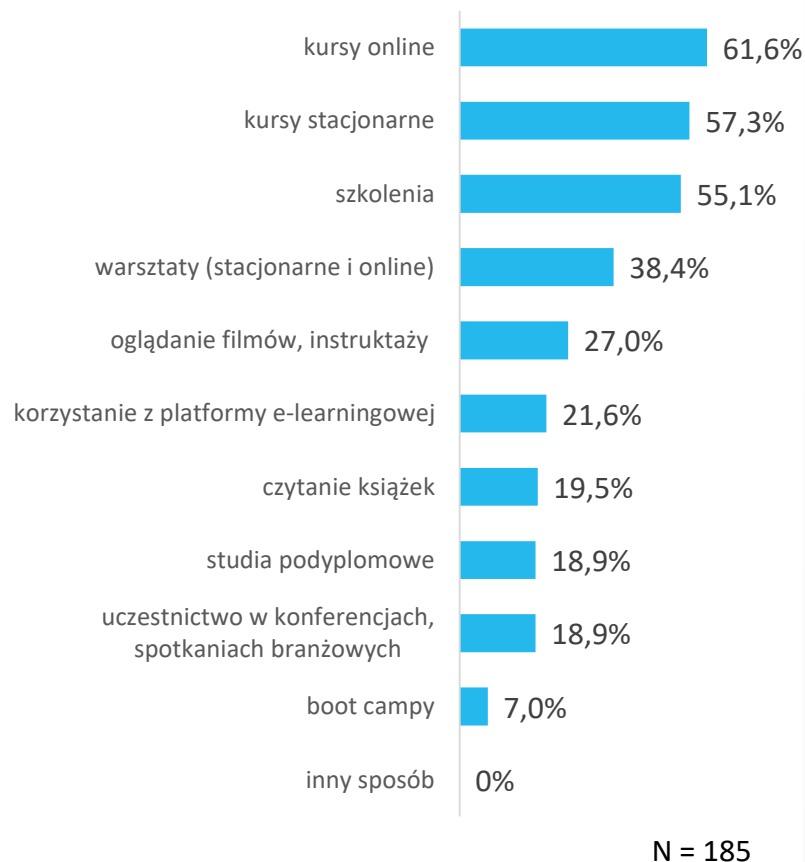


Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

N = 185

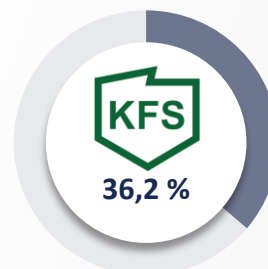
Nieco ponad połowa pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji, którzy dostrzegali utrudniające rozwój bariery, widziało przeszkodę w postaci zbyt wysokich kosztów (53,8%). W dalszej kolejności wymieniane były utrudnienia związane z godzeniem kształcenia z pracą zawodową i innymi obowiązkami (wskazane przez 28,2% odpowiadających).

Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności



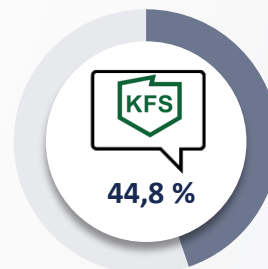
Odsetek pracowników korzystających ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przy wyborze planowanych szkoleń, kursów itd.

N = 185



Odsetek pracowników poinformowanych o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

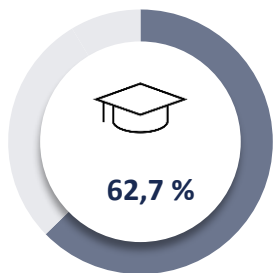
N = 185



Odsetek pracowników poinformowanych o funkcjonowaniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego, którzy z niego korzystali (obecnie lub w przeszłości)

N = 67

Zainteresowani rozwojem pracownicy najchętniej podnosili poziom kwalifikacji poprzez uczestnictwo w kursach online (wskazane przez 61,6% respondentów), kursach stacjonarnych (57,5%) i szkoleniach (55,1%).



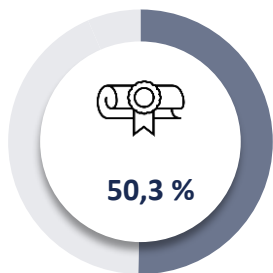
N = 185

Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych

Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów kwalifikacji pełnych (nadawanych w oświacie)



N = 119



50,3 %

N = 185

Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami

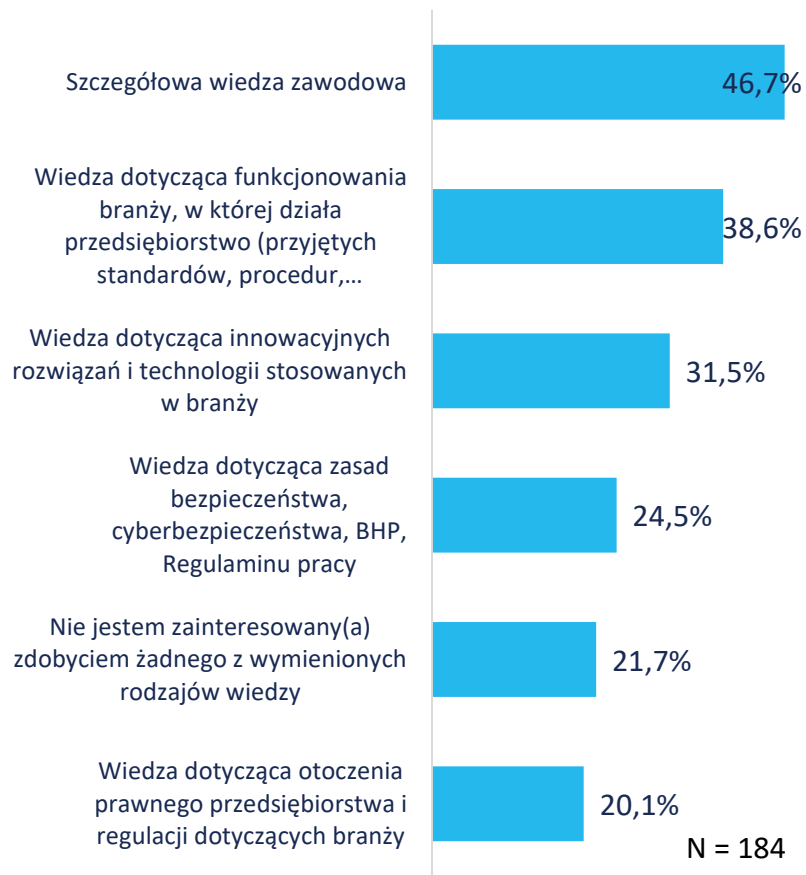
Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami



N = 71

Pracownicy zainteresowani byli przede wszystkim zdobywaniem uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych. Zdobywanie uprawnień z tej grupy planowała prawie co druga odpowiadająca osoba (43,7% respondentów). W ujęciu bardziej szczegółowym, najczęściej wymieniano w tym kontekście: Uprawnienia operatora koparek jednonaczyniowych (9 wskazań), Uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych (7), Uprawnienia operatora ładowarek jednonaczyniowych (6) oraz Prawo jazdy kategorii A, B, BE (5).

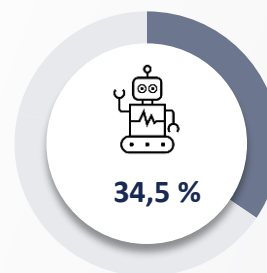
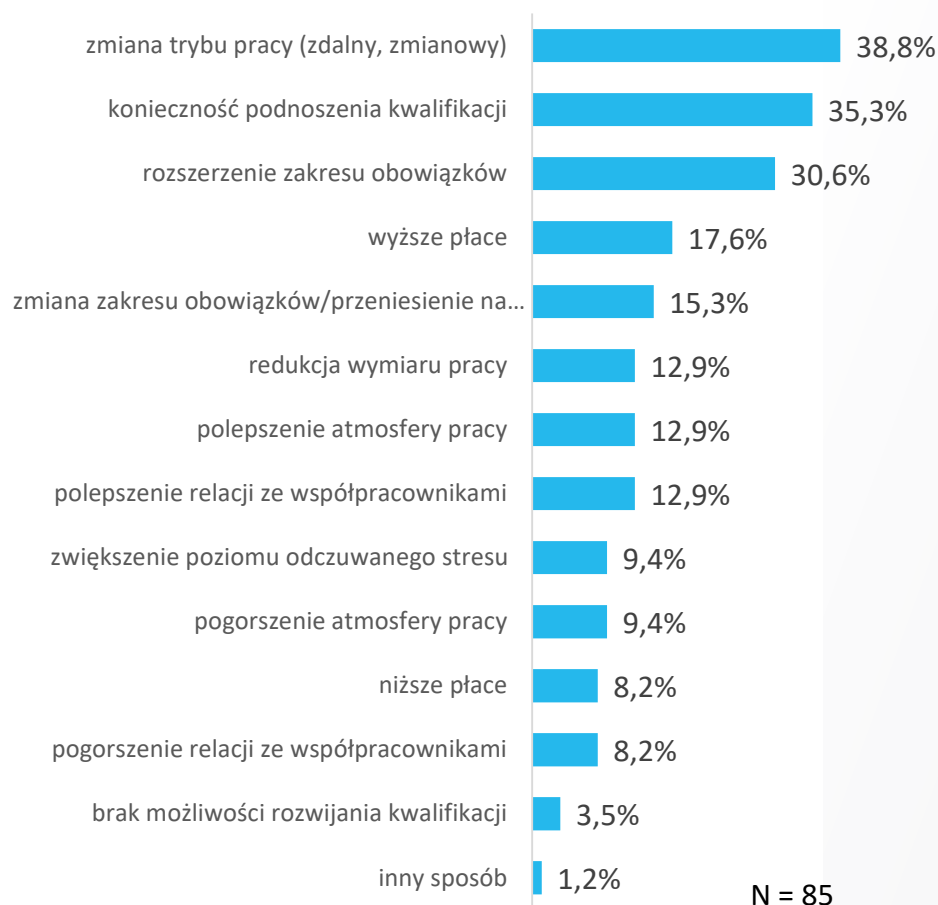
Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy



Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności

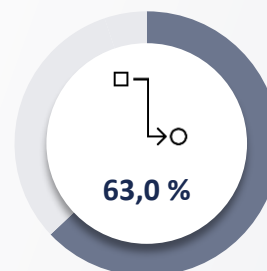


Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników



Odsetek pracowników dostrzegających w firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej (rozwoju cyfryzacji, automatyzacji, rozwoju AI, transformacji energetycznej)

N = 296



Odsetek pracowników odczuwających wpływ zmian wynikających z transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy

N = 135

W przypadku największej części pracowników, którzy odczuli wpływ transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy, zmiany dotyczyły trybu pracy (wymienionego przez 38,8% odpowiadających). Niewiele mniej osób wskazało w tym kontekście na konieczność podnoszenia kwalifikacji (35,3%) oraz rozszerzenie zakresu obowiązków (30,6%).

01

W **podregionie jeleniogórskim** dominuje branża G – handel i F – budownictwo, a w dalszej kolejności L – nieruchomości. Ponad połowa przedsiębiorstw (które wzięły udział w badaniu) działało jedynie na rynku lokalnym, a blisko połowa jest w dobrej lub bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej.

02

Co trzecie przedsiębiorstwo posiadało nieobsadzone stanowiska pracy, a blisko co czwarte planowało zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Jedynie 10,8% było w stanie określić swoje plany rekrutacyjne na 5 lat wprzód.

03

Zawody, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców to: **PRACOWNIK PRODUKCJI, PRACOWNIK BIUROWY, ANIMATOR KULTURY, MONTER KONSTRUKCJI BUDOWLANYCH i STOLARZ**. Zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników koncentruje się w obrębie branży F: Budownictwo i C: Przetwórstwo przemysłowe, zapotrzebowanie na specjalistów największe jest w branżach: M: Usługi profesjonalne, Q: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, P: Edukacja i G: Handel, zaś na techników i średni personel – w branży: G: Handel.

04

W przypadku największej liczby wolnych stanowisk pracy, od kandydatów nie wymaga się żadnego formalnego wykształcenia, jednak kolejnych 25,6% kandydatów powinno przedstawić rekrutującym potwierdzenie ukończenia studiów II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich.

05

Od kandydatów na pracowników najczęściej wymagane jest **posiadanie prawa jazdy odpowiedniej kategorii, uprawnień kierowców zawodowych i uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych**.

06 Pracodawcy chcieliby, aby ich przyszli pracownicy posiadali przede wszystkim szczegółową wiedzę zawodową i dotyczącą funkcjonowania swojej branży.

07 Poszukiwane są umiejętności: poprawnego wykonywania zadań zawodowych, świadczenia pierwszej pomocy przedmedycznej oraz administrowania i zarządzania, a także takie kompetencje społeczne jak: chęć do pracy i odpowiedzialność.

08 W perspektywie najbliższych 5 lat pracodawcy planują zatrudnienie przede wszystkim pracowników w zawodach: **OPERATOR MASZYN I URZĄDZEŃ DO PRZETWÓRSTWA TWORZYW SZTUCZNYCH, MAGAZYNIER, SPRZEDAWCA, PRACOWNIK UTRZYMANIA CZYSTOŚCI (SPRZĄTACZKA), ROLNIK.**

09 W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat widoczne były zmiany wynikające z transformacji technologicznej. Rozwój cyfryzacji, automatyzacji, AI i transformacja energetyczna najczęściej przekładały się na wdrożenie nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników. Branże w największym stopniu dotknięte tym zjawiskiem to: J. INFORMACJA I KOMUNIKACJA (34,4% przedsiębiorstw), Q. OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA (33,3%), N. DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA (32,0%) i G. HANDEL HURTOWY I DETALICZNY, NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE (29,2%). Obecność zmian technologicznych jest niezależna od wielkości przedsiębiorstw.

10 W badaniu wzięło udział 296 pracowników z 296 przedsiębiorstw zlokalizowanych terenie powiatów wchodzących w skład **podregionu jeleniogórskiego**. Połowa respondentów to kobiety.

11 Połowa respondentów pracowała w swojej firmie przez okres nie dłuższy niż 5 lat, a na obecnym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 4 lata. Prawie 3/4 pytanym deklarowało zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem, a blisko 2/3 było zainteresowanych podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji.

12 Podstawowe motywacje do rozwoju to: chęć rozwoju i chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia.

13 Blisko 2/3 badanych było zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych (w oświacie), z czego największe grono (19,3%) planowało ukończenie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich.

14 Połowa badanych zainteresowanych podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, planowała także zdobycie wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdanie egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami.

15

W kontekście wymaganych prawem pozwoleń/ uprawnień/ egzaminów, pracownicy zainteresowani byli najczęściej zdobywaniem uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych, uprawnień elektro-energetycznych, instalacyjnych i montażowych oraz różnych kategorii prawa jazdy.

16

Pracownicy zamierzali poszerzać szczegółową wiedzę zawodową, a także rozwijać umiejętności poprawnego wykonywania zadań zawodowych, administrowania i zarządzania oraz tworzenia i posługiwania się dokumentacją.

17

W tym celu mieli zamiar najczęściej korzystać z oferty kursów online i stacjonarnych, a także uczęszczać na szkolenia i warsztaty.

18

Co trzeci respondent dostrzegał w swojej firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W grupie dostrzegających blisko 2/3 odczuwało ich bezpośredni wpływ na swoje stanowisko pracy. Wśród zmian wymieniano najczęściej zmianę trybu pracy.