

**KOLINS
EXPLORATION
CENTER**

SEZON GRILLOWY 2026 W ZAKŁADACH SPOŻYWCZYCH

**RAPORT OPERACYJNO-KADROWY
DLA DYREKTORÓW PRODUKCJI, HR
I ZARZĄDÓW FIRM Z BRANŻY SPOŻYWCZEJ**

**JAK ZABEZPIECZYĆ OBSADY I PROCESY
BEZ NADGODZIN I RYZYKA KAR UMOWNYCH**

SPIS TREŚCI:

str.3: Dla kogo jest ten raport?

str.4: Wstęp: sezon grillowy jako test odporności operacyjnej

str.5: Dane z rynku – jak rośnie grill

str.6: Sezonowość obsad – wnioski zamiast oczywistości

str.7: Najczęstsze „wąskie gardła” – gdzie naprawdę brakuje ludzi?

str.8: 5 liczb, które definiują sezon grillowy 2026

str.9-10: Dwa sposoby zabezpieczenia obsad w sezonie grillowym

str.11: Pracownicy z zagranicy jako sposób na stabilizację sezonu

str.12-13: Przykład z praktyki: zakład produkujący asortyment grillowy

str.14: Co daje firmie dobrze zaplanowana praca tymczasowa”

str.15: Pierwsze kroki w uporządkowaniu obsad sezonowych

str.16: Podsumowanie

str.17: O autorze raportu i roli KOLINS

Raport został przygotowany z perspektywy operacyjnej:

patrzemy na sezon grillowy oczami produkcji, HR i zarządu, koncentrując się na wąskich gardłach procesu i sposobach ich zabezpieczenia przy wsparciu pracy tymczasowej oraz rekrutacji własnej.

DLA KOGO JEST TEN RAPORT?

Ten raport powstał z myślą o osobach odpowiedzialnych za ciągłość produkcji i obsad w zakładach spożywczych: dyrektorach produkcji, menedżerach operacyjnych, HR i członkach zarządów.

Skupia się na tym, jak przeprowadzić sezon grillowy 2026 w sposób zaplanowany – nie na tym, czym sezon jest, bo to znasz najlepiej.

Jako agencja pracy działająca w przemyśle, logistyce i branży spożywczej, KOLINS na co dzień obserwuje powtarzające się „wąskie gardła”, przeciążone zmiany, rotację po sezonie i rosnącą trudność w szybkim domknięciu rekrutacji na lokalnym rynku. W raporcie łączymy te obserwacje z wiedzą o elastycznych modelach zatrudnienia, w szczególności o pracy tymczasowej jako narzędziu do obsługi sezonowych pików w produkcji

WSTĘP: SEZON GRILLOWY JAKO TEST ODPORNOŚCI OPERACYJNEJ

W zakładach spożywczych sezon grillowy działa jak stres-test dla całej organizacji. Nie chodzi już tylko o to, czy linia jest w stanie wyprodukować odpowiedni wolumen, ale czy firma ma ludzi w tych miejscach procesu, które w maju i czerwcu regularnie się „korkują”: przy pakowaniu, konfekcjonowaniu, kompletacji czy kluczowych odcinkach magazynu.

Większość firm ma już za sobą doświadczenie, że proste podkręcenie budżetu na ogłoszenia i prośba do załogi o „zaciskanie zębów” w nadgodzinach przestają być rozwiązaniem, bo kandydaci mają więcej alternatyw, a o tych samych ludzi zabiegają jednocześnie produkcja, logistyka i centra dystrybucyjne. W takich warunkach pytanie brzmi coraz częściej nie „czy znajdziemy ludzi”, ale „w jakim modelu zabezpieczymy proces – i kto weźmie odpowiedzialność za to, że ten proces rzeczywiście zadziała w szczycie sezonu”.

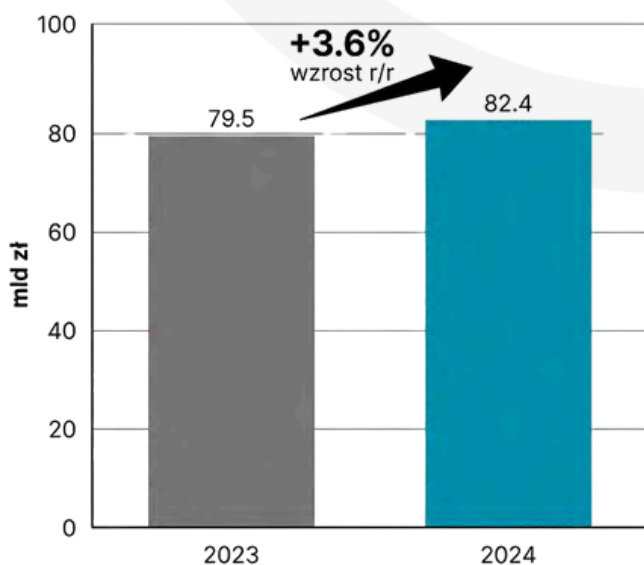
DANE Z RYNKU JAK ROŚNIE GRILL

W 2024 R. POLACY WYDALI OK. 34 MLD ZŁ NA MIĘSO I WĘDLINY,
A SEGMENT TEN URÓSŁ O 3,6% R/R.

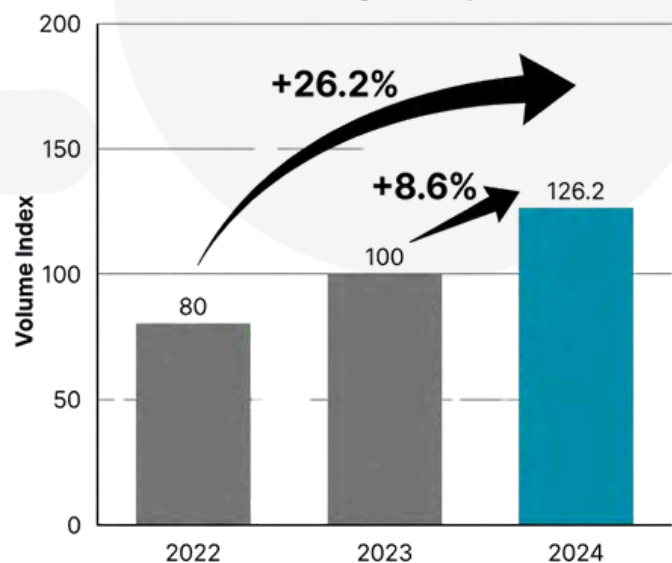
W sezonie 2024 sprzedaż wolumenowa kiełbas grillowych wzrosła
o 8,6% względem 2023 r. i o 26,2% względem 2022 r.,
CO POKAZUJE, ŻE POPYT NA ASORTYMENT GRILLOWY ROŚNIE
SZYBCIEJ NIŻ CAŁY RYNEK MIĘSA.

DYNAMIKA RYNKU MIĘSA I WĘDLIN W POLSCE

Wydatki na mięso i wędliny



Sprzedaż wolumenowa
kiełbas grillowych



1. SEZONOWOŚĆ OBSAD

– WNIOSKI ZAMIAST OCZYWISTOŚCI

Z perspektywy zakładu spożywczego nie ma sensu powtarzać, że sezon grillowy oznacza wzrost zamówień – ważniejsze jest to, jak ta sezonowość przekłada się na strukturę zatrudnienia i organizację pracy.

Kilka praktycznych obserwacji z ostatnich sezonów:

- sezonowość uderza nierówno w proces – rzadko „zapala się” cała produkcja naraz, częściej konkretne odcinki (pakowanie, konfekcjonowanie, etykietowanie, kompletacja),
- główne ograniczenie to nie liczba osób w firmie „w ogóle”, ale liczba ludzi z odpowiednimi kwalifikacjami i dyspozycyjnością na krytycznych zmianach,
- HR spędza w maju i czerwcu większość czasu na gaszeniu bieżących braków kadrowych zamiast na projektach strategicznych,
- po sezonie rośnie rotacja – część osób „odchodzi po ciężkim lecie”, co osłabia organizację także w spokojniejszych miesiącach.

Z tego punktu widzenia sezon grillowy staje się testem odporności operacyjno-kadrowej: na ile firma potrafi z wyprzedzeniem zaplanować obsady i dobrać model współpracy z rynkiem pracy.

Wskaźnik Pracy Dorywczej pokazuje, że 73% firm deklarowało w III kw. 2025 r. potrzebę pracowników dorywczych, a w produkcji odsetek ten sięga blisko 80%, co potwierdza, że elastyczne formy zatrudnienia stały się standardem obsługi sezonowości.

2. NAJCZĘSTSZE „WĄSKIE GARDŁA” – GDZIE NAPRAWDĘ BRAKUJE LUDZI?

Choć produkty i skala działania zakładów spożywczych się różnią, w rozmowach z firmami bardzo często powtarzają się te same punkty zapalne.

Najczęściej wskazywane obszary to:



Pakowanie i konfekcjonowanie – tam, gdzie trzeba łączyć kilka komponentów w gotowy produkt, brak rąk do pracy szybko przekłada się na opóźnienia kolejnych etapów.



Wybrane etapy pracy na linii, trudne do pełnej automatyzacji i wymagające manualnych czynności.



Procesy magazynowe i okołologistyczne: kompletacja, etykietowanie, przygotowanie towaru do wysyłki, obciążone presją okien dostaw do sieci.

W praktyce nie chodzi więc o „braki kadrowe w ogóle”, ale o powtarzalne w każdym sezonie wąskie gardła. To w tych miejscach pojawia się pytanie: czy co roku budujemy tam zespół od zera, czy szukamy modelu, który pozwoli te odcinki zaplanować z wyprzedzeniem – w oparciu o połączenie rekrutacji własnej i pracy tymczasowej.

5 LICZB, KTÓRE DEFINIUJĄ SEZON GRILLOWY 2026

34 mld zł wartość rynku mięsa i wędlin w Polsce (2024).

8,6% wzrost sprzedaży kiełbas grillowych w sezonie 2024 vs 2023.

3,6% wzrost wartości rynku mięsa i wędlin r/r.

73% odsetek firm, które w III kw. 2025 r. deklarowały potrzebę pracowników dorywczych.

ok. 79% udział firm produkcyjnych planujących sięgać po pracę dorywczą/tymczasową na początku 2026 r.

3. DWA SPOSOBY ZABEZPIECZENIA OBSAD W SEZONIE GRILLOWYM

Z doświadczenia widać, że zakłady spożywcze korzystają przede wszystkim z dwóch modeli: **rekrutacji własnej oraz pracy tymczasowej z agencją**. Każdy z nich ma swoje zastosowanie – często w jednej firmie funkcjonują równolegle, przy jasno podzielonych rolach między zakład, a agencję.

REKRUTACJA WŁASNA

Rekrutacja własna daje firmie pełną kontrolę nad tym, kogo zatrudnia, jak wdraża nowych pracowników i jak buduje kulturę pracy. To podejście sprawdza się dobrze tam, gdzie:

- sezonowość jest umiarkowana,
- fluktuacje zapotrzebowania można obsłużyć niewielkim zwiększeniem zespołu i dopuszczalnym poziomem nadgodzin,
- lokalny rynek pracy wciąż dostarcza kandydatów w rozsądnym czasie.

Wyzwania zaczynają się, gdy **szczyt sezonu wymaga skokowego zwiększenia liczby osób na kluczowych odcinkach**, dział HR musi jednocześnie prowadzić rekrutacje, obsługiwać kadry i wspierać menedżerów liniowych, a po kilku tygodniach intensywnej pracy rośnie rotacja i pojawia się konieczność ponownego „domykania” braków.

Rekrutacja własna pozostaje fundamentem, ale im silniejsza sezonowość i trudniejszy lokalny rynek, tym większa potrzeba uzupełnienia jej elastycznymi formami.

3. DWA SPOSOBY ZABEZPIECZENIA OBSAD W SEZONIE GRILLOWYM

PRACA TYMCZASOWA Z AGENCJĄ

Praca tymczasowa pozwala przenieść na agencję dużą część pracy związanej z pozyskiwaniem i zatrudnianiem pracowników sezonowych: agencja szuka kandydatów, prowadzi selekcję, zatrudnia formalnie pracowników po swojej stronie i zajmuje się obsługą kadrowo-płacową.

Zakład zyskuje dzięki temu:

- szybszy dostęp do dodatkowych rąk do pracy,
- mniejsze obciążenie administracyjne działu HR,
- możliwość względnie szybkiego zwiększania lub zmniejszania liczby osób w zależności od wolumenów.

Jednocześnie organizacja pracy, planowanie zmian i reagowanie na bieżące problemy w procesie pozostaje po stronie zakładu – to wewnętrzni liderzy zarządzają zespołem, ustalają normy i odpowiadają za wynik procesu, zgodnie z definicją pracodawcy-użytkownika z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.



Krótkie „prawne minimum”:

Praca tymczasowa jest w Polsce szczegółowo uregulowana ustawą z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, która określa m.in. że:

- pracownik tymczasowy jest zatrudniany przez agencję i wykonuje pracę na rzecz oraz pod kierownictwem pracodawcy-użytkownika,
- praca tymczasowa służy zadaniom sezonowym, okresowym lub doraźnym,
- łączny czas wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy-użytkownika jest ograniczony ustawowo.

To „prawne tło” nie zmienia codziennej operacyjności zakładu, ale daje pewność, że model wykorzystywany do obsługi sezonu grillowego jest zgodny z przepisami.

4. PRACOWNICY Z ZAGRANICY JAKO SPOSÓB NA STABILIZACJĘ SEZONU

W wielu regionach Polski lokalny rynek pracy fizycznej jest już mocno „przegrzany”. Kandydaci mogą wybierać między produkcją, logistyką, magazynami, a coraz częściej także prostymi usługami, co w szczycie sezonu grillowego ujawnia po prostu brak wystarczającej lokalnej puli pracowników.

Coraz większą rolę odgrywają więc pracownicy z zagranicy, często zatrudniani przez agencje pracy tymczasowej i kierowani do zakładów właśnie w okresach sezonowych. Firmy po kilku sezonach współpracy wskazują na: wyższą motywację do intensywnej pracy w jasno określonym okresie, gotowość do pracy zmianowej i w weekendy oraz doświadczenie w produkcji czy logistyce, które stosunkowo łatwo przenieść na realia zakładu spożywczego.

Z perspektywy zakładu kluczowe pytania brzmią więc nie „czy warto zatrudniać pracowników z zagranicy”, ale: w jakim modelu robić to bezpiecznie, kto weźmie odpowiedzialność za stronę formalną i jak włączyć takie zespoły w istniejące procesy bez nadmiernego obciążania wewnętrznych struktur.



5. PRZYKŁAD Z PRAKTYKI:

ZAKŁAD PRODUKUJĄCY ASORTYMENT GRILLOWY

SYTUACJA WYJŚCIOWA

Zakład od lat współpracuje z kilkoma sieciami handlowymi. **W sezonie grillowym zamówienia rosną o około 50% względem pozostałych miesięcy**, a kluczowe wymaganie sieci jest proste: pełna dostępność asortymentu w określonych oknach dostaw.

Przez kilka sezonów firma próbowała zabezpieczać się klasycznie: intensywne rekrutacje na lokalnym rynku tuż przed sezonem, dodatkowe zmiany i nadgodziny stałej załogi oraz doraźne wspomaganie się pracą tymczasową. W praktyce scenariusz co roku wyglądał podobnie: **w szczycie sezonu brakowało ludzi na pakowaniu i konfekcjonowaniu**, nadgodziny sięgały maksimum, a dział HR pracował niemal wyłącznie w trybie „gaszenia pożarów”.

ZMIANA PODEJŚCIA

Po kolejnym trudnym sezonie zarząd zdecydował się potraktować sezon grillowy bardziej „procesowo”. Zamiast po raz kolejny zwiększać liczbę ogłoszeń, firma:

- przeanalizowała, które etapy produkcji rzeczywiście „blokują” cały łańcuch,
- zidentyfikowała pakowanie i konfekcjonowanie zestawów grillowych jako najbardziej powtarzalne wąskie gardła,
- postanowiła wcześniej zaplanować udział pracy tymczasowej na tych odcinkach, traktując ją jako stały element przygotowania do sezonu, a nie rozwiązanie awaryjne.

Wspólnie z agencją pracy KOLINS ustalono profil zadań o charakterze sezonowym, liczbę potrzebnych pracowników i ramowy okres skierowania, a także zasady wdrożenia pracowników tymczasowych w standardy jakości i bhp zakładu.

5. PRZYKŁAD Z PRAKTYKI: ZAKŁAD PRODUKUJĄCY ASORTYMENT GRILLOWY

EFEKTY PO SEZONIE

Po jednym sezonie firma zauważyła kilka konkretnych zmian:

- o na krytycznych odcinkach pakowania i konfekcjonowania wszystkie zmiany były obsadzone,
- o liczba nadgodzin wśród stałej załogi spadła, co przełożyło się na mniejsze zmęczenie i niższą rotację po sezonie,
- o zamówienia dla sieci handlowych zostały zrealizowane w terminie, bez konieczności „ratowania się” dodatkowymi akcjami w ostatniej chwili.

Co ważne, firma nie zmieniła całego modelu działania – praca tymczasowa została włączona tam, gdzie powtarzalne wąskie gardło generowało największe ryzyko, a w pozostałych obszarach nadal opierała się na własnej rekrutacji.



6. CO DAJE FIRMIE DOBRZE ZAPLANOWANA

PRACA TYMCZASOWA

Dobrze zaprojektowany model – łączący własną rekrutację z pracą tymczasową – musi być zrozumiały dla wszystkich kluczowych ról: produkcji, HR i zarządu.

DYREKTOR PRODUKCJI / OPERACJI

Z perspektywy produkcji liczą się przede wszystkim: **przewidywalność obsad na krytycznych odcinkach, możliwość planowania wolumenów i zmian z wyprzedzeniem oraz mniejsze ryzyko „zatykania się” procesu w szczytowych tygodniach.**

Stale miejsce dla pracy tymczasowej w planie sezonu pozwala dyrektorowi produkcji skupić się na całości strumienia wartości – zamiast co sezon od nowa organizować pakowanie, konfekcjonowanie czy kompletację „na ostatnią chwilę”.

HR

Dla HR kluczowe są: odciążenie z najbardziej czasochłonnej części pracy (masowe rekrutacje sezonowe, obsługa dużej liczby osób), możliwość skupienia się na stałych rekrutacjach i projektach rozwojowych oraz mniejsza liczba sytuacji „gaszenia pożarów” w ostatniej chwili.

Współpraca z agencją pracy tymczasowej przenosi ciężar rekrutacji, selekcji i części formalności na zewnętrznego partnera, przy zachowaniu wpływu HR na standardy i kulturę organizacyjną.

ZARZĄD I FINANSE

Z punktu widzenia zarządu i działu finansów istotne są: **lepsza przewidywalność kosztów sezonu, powiązanie kosztów z efektem** (np. zrealizowanym wolumenem, poziomem obsługi klienta) oraz **redukcja ryzyka kontraktowego wobec sieci handlowych.**

Model, w którym część zapotrzebowania jest z góry przewidziana jako „koszyk” pracy tymczasowej, ułatwia porównywanie scenariuszy zabezpieczenia sezonu i przygotowanie się na ewentualne kontrole PIP w zakresie prawidłowego korzystania z tej formy zatrudnienia.

7. PIERWSZE KROKI W UPORZĄDKOWANIU OBSAD SEZONOWYCH

Raport nie ma być zachętą do natychmiastowej zmiany modelu, ale punktem wyjścia do rozmowy wewnątrz organizacji.

Praktycznym „pierwszym krokiem” może być:

- krótkie podsumowanie ostatniego sezonu: gdzie powstawały wąskie gardła, jakie były poziomy nadgodzin i rotacji,
- wskazanie jednego procesu, który co roku sprawia najwięcej kłopotów,
- rozmowa z agencją pracy tymczasowej KOLINS o tym, jakie warianty wsparcia są możliwe w sezonie 2026, przy zachowaniu wymogów ustawy (zadania sezonowe, równe traktowanie, bezpieczne warunki pracy).



8. PODSUMOWANIE

Sezon grillowy nie jest już jedynie wyzwaniem sprzedażowym, ale realnym testem odporności procesów i modeli zatrudnienia w zakładach spożywczych. **W 2025 r. polska gospodarka rośnie w tempie ok. 3,7% r/r**, a rynek prostych zawodów (produkcja, logistyka, usługi) pozostawał stosunkowo stabilny m.in. dzięki pracy dorywczej i napływowi pracowników zagranicznych.

To, czy firma posiada odpowiednią liczbę osób, przestaje być jedynym pytaniem – równie ważne jest, gdzie ci ludzie są ulokowani w procesie, kto odpowiada za ich organizację i jak bardzo model zatrudnienia jest odporny na skokowe wzrosty wolumenów.

Połączenie dwóch podejść – własnej rekrutacji i pracy tymczasowej – daje możliwość zbudowania elastycznego systemu, w którym każde narzędzie ma swoje miejsce. Zastosowane z wyprzedzeniem, pozwala ograniczyć nadgodziny, ustabilizować obsady na newralgicznych odcinkach i zmniejszyć ryzyko kar umownych czy utraty półki w sieci handlowej.



9. O AUTORZE RAPORTU I ROLI KOLINS

Ten raport powstał w oparciu o doświadczenia projektów realizowanych w zakładach produkcyjnych i logistycznych, w których sezonowość popytu wymusza elastyczne podejście do zatrudnienia.

KOLINS to agencja pracy działająca m.in. w branży spożywczej, logistyce, przemyśle, budownictwie i meblarstwie, wspierająca firmy zarówno w klasycznej rekrutacji pracowników, jak i w realizacji projektów wymagających większej elastyczności z wykorzystaniem pracy tymczasowej – w zgodzie z ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. KOLINS nie jest jedyną odpowiedzią na wyzwania sezonu grillowego, ale może być jednym z partnerów, z którymi warto porozmawiać, planując sezon 2026 i kolejne.

Jeśli chcesz porozmawiać o tym, jak zabezpieczyć sezon grillowy w Twoim zakładzie – skontaktuj się z nami. **Napisz do nas, zadzwoń lub wejdź na stronę kolins.com.pl**, aby umówić krótką rozmowę z naszym zespołem i dobrać model wykorzystania pracy tymczasowej do specyfiki Twojej produkcji.



TWOJE WSPARCIE PERSONALNE



biuro@kolins.com.pl



[502 206 221](tel:502206221)



kolins.com.pl