

Potrzeby mieszkańców województwa pomorskiego w zakresie LLL

X Forum Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy
20 maja 2026 r.

Cel badania

Jak wzmacniać równowagę popytu i podaży na pracę na regionalnym rynku pracy?



Usprawnienie edukacji

Lepszy system kształcenia
ustawicznego



Kultura nauki

Promowanie uczenia się
przez całe życie



Dopasowanie do biznesu

Szkolenia odpowiadające
potrzebom firm

Wyniki badania stanowią podstawę do planowania wsparcia dla pracodawców i pracowników

Tło badania – obszary badawcze

- Dopasowanie kompetencji do wymagań stanowiska
- Potrzeby szkoleniowe i motywacje
- Przeszkody w aktywności edukacyjnej
- Rola i wpływ pracodawcy na rozwój
- Percepcja możliwości rozwoju zawodowego
- Czynniki wyboru usług szkoleniowych

Tło badania – zakres podmiotowy i metodologia

Kogo badaliśmy?



Pracujących mieszkańców woj. pomorskiego



Uczestnicy kursów/szkoleń/studiów podyplomowych
w ostatnich 2 latach

2 000

Wywiadów CATI/
CAPI

16

Grup fokusowych

Istotne obszary gospodarki Pomorza (IOGP):

Obszar gospodarki (IOGP)	Liczba wywiadów
Transport, logistyka, magazynowanie	270
Nowoczesne technologie w produkcji i usługach	260
Morska i stoczniowa	260
Zdrowie i usługi opiekuńcze	220
Rolno-spożywcza	230
Turystyka i MICE	240
Energetyka, w tym OZE	260
Produkcja przemysłowa: w tym: branże metalowo-maszynowa, drewno-meblarska i tworzyw sztucznych	260

Charakterystyka branży Nowoczesne Technologie w produkcji i usługach - NT

Nowoczesne technologie = inteligentna produkcja + cyfrowe usługi + innowacje i B+R

Sekcja C

Zaawansowane technologie produkcyjne

- ✓ Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych - 26
- ✓ Produkcja urządzeń elektrycznych - 27
- ✓ Produkcja maszyn i urządzeń - 28
- ✓ Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep - 29
- ✓ Produkcja pozostałego sprzętu transportowego - 30
- ✓ Pozostała produkcja wyrobów (m.in. technologie precyzyjne) - 32

Sekcja J

ICT i usługi cyfrowe

- ✓ Działalność wydawnicza (w tym oprogramowanie) - 58
- ✓ Telekomunikacja - 61
- ✓ Działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki - 62
- ✓ Działalność usługowa w zakresie informacji i danych - 63

Sekcja M

Wiedza i inżynieria

- ✓ Działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne - 71
- ✓ Badania naukowe i prace rozwojowe (B+R) - 72
- ✓ Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna - 74
- ✓ Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania (w tym doradztwo technologiczne) - 70.22

Charakterystyka branży Transport, logistyka, magazynowanie - TSL

Nowoczesny TSL = transport + automatyzacja + dane + logistyka cyfrowa

Kluczowy personel TSL musi pracować w dynamicznym zespole, wykorzystując technologie i systemy.

Zarządzają transportem, magazynem, zaopatrzeniem i automatyzacją, podejmując szybkie decyzje w nagłych przypadkach.



Sekcja H

Transport i gospodarka magazynowa

- ✓ Transport lądowy oraz transport rurociągowy - 49
- ✓ Transport wodny - 50
- ✓ Transport lotniczy - 51
- ✓ Magazynowanie, przechowywanie i działalność usługowa wspomagająca transport - 52
- ✓ Działalność pocztowa i kurierska - 53

Charakterystyka respondentów



Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

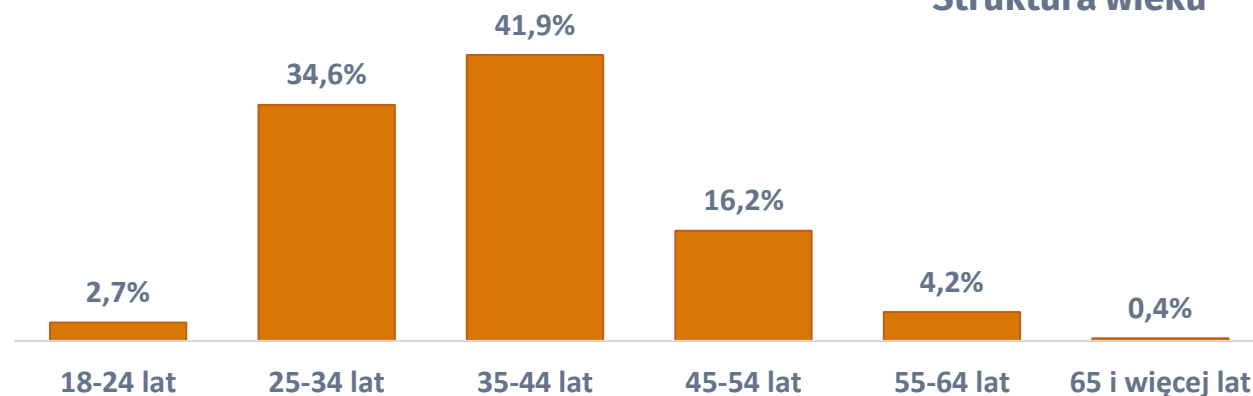


64 %
mężczyzn



84 %
miasto pow. 100
tys. mieszkańców

Struktura wieku



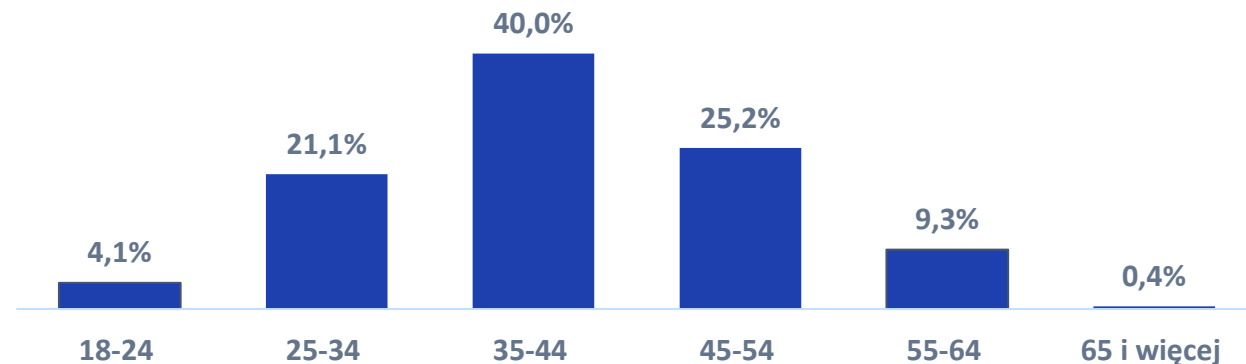
Transport, logistyka, magazynowanie



68 %
mężczyzn



55 %
miasto pow. 100
tys. mieszkańców



Charakterystyka respondentów



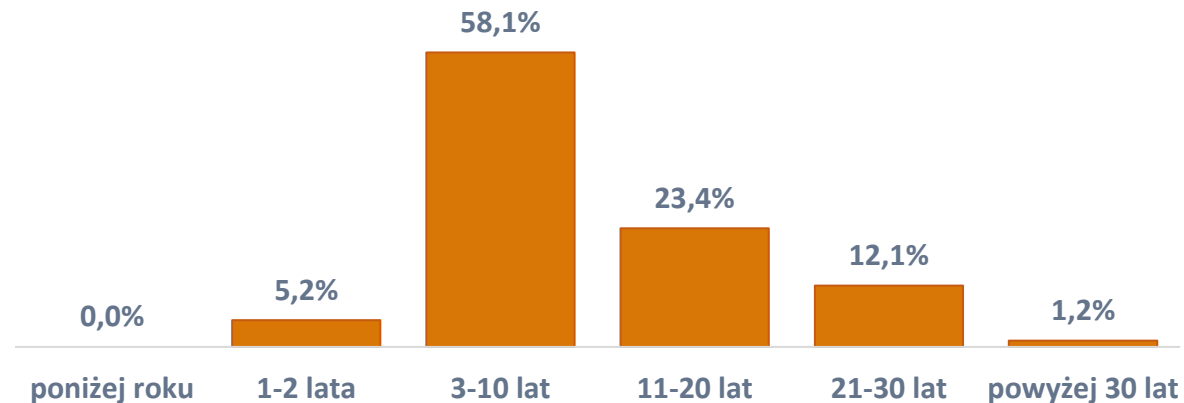
Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

78% wyższe

12% średnie ogólnokształcące

6% średnie zawodowe/branżowe

Doświadczenie zawodowe w branży



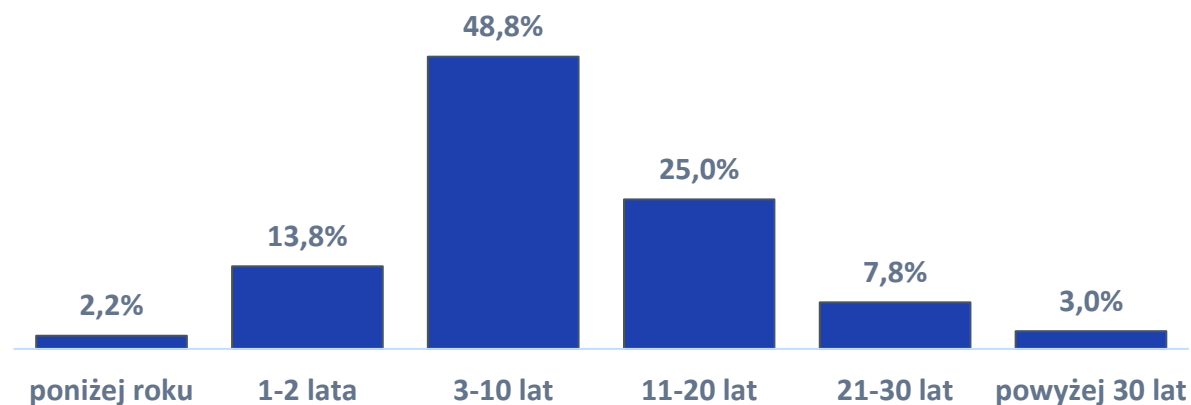
Transport, logistyka, magazynowanie

29% wyższe

29% średnie ogólnokształcące

18% średnie zawodowe/branżowe

22% zasadnicze zawodowe/branżowe



Struktura i lokalizacja firm NT I TSL

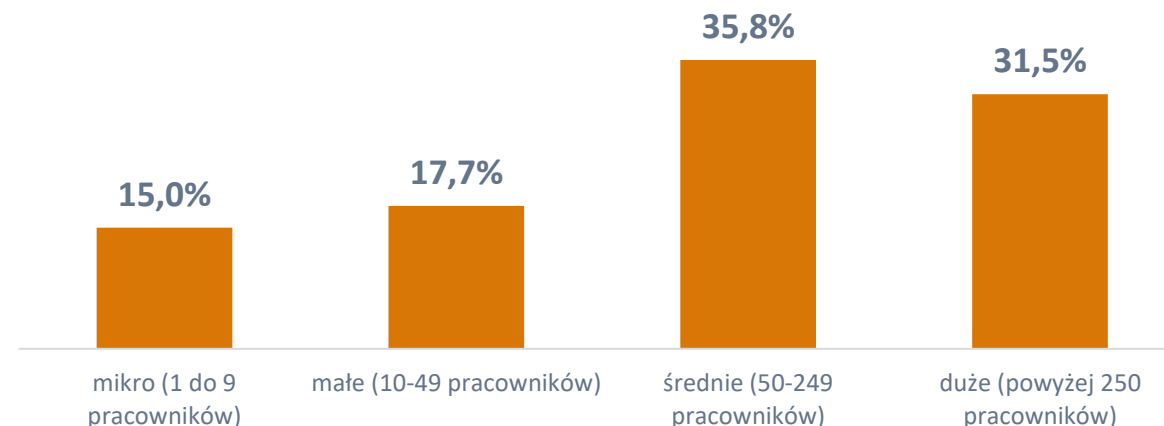


Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

Lokalizacja miejsca pracy

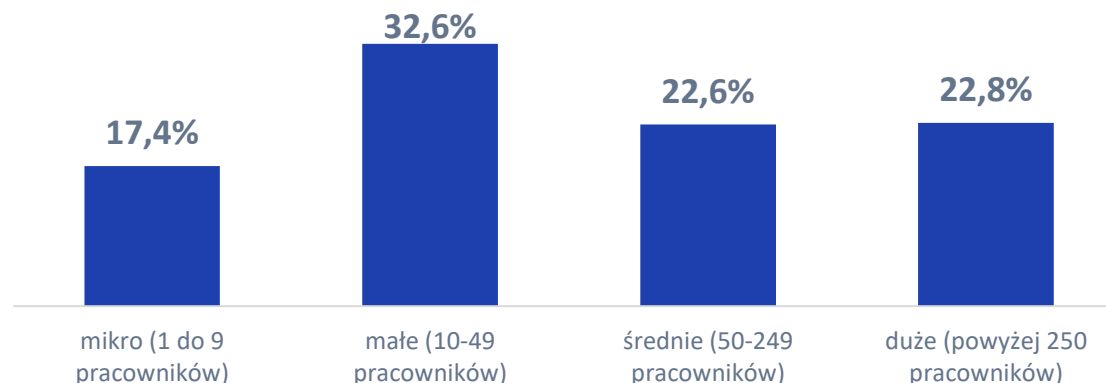
Gdańsk	75,4 %
Gdynia	10,8 %
gdański	6,2 %
kartuski	2,7 %
wejherowski	1,5 %
Sopot	1,2 %

Wielkość podmiotu zatrudniającego



Transport, logistyka, magazynowanie

Gdańsk	38,5 %
gdański	16,3 %
Gdynia	11,9 %
łęborski	8,9 %
tczewski	5,9 %
Słupsk	4,4 %
kartuski	4,1 %



Rozwój zawodowy: Absolutna konieczność w NT



Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

Kluczowy czynnik budujący wartość pracownika na rynku

Powszechna świadomość (blisko 90%):

Aż **89,6%** badanych uznaje ciągłe kształcenie za niezbędne.

W tym niemal połowa (**48,1%**) deklaruje to w sposób zdecydowany.

„Cicha konieczność”:

Ciągły rozwój to fundament utrzymania atrakcyjności zawodowej.

Postawa pro-rozwojowa bezpośrednio przekłada się na wyższą ocenę w oczach pracodawcy.

Silniki zmian:

Błyskawiczne tempo innowacji technologicznych.

Postępująca **automatyzacja** oraz ekspansja **AI**.

Wniosek: W dobie wysokiej dynamiki zmian, brak rozwoju oznacza spadek wartości rynkowej pracownika

Rozwój zawodowy: wymuszony warunkami pracy w TSL

Transport, logistyka, magazynowanie

Niska świadomość potrzeby rozwoju (poniżej 50%)

Tylko 43,1% badanych uznaje kształcenie za niezbędne

W tym zaledwie 17,4% deklaruje to w sposób zdecydowany

„Iluzja kompetencji” i pragmatyzm

Dominacja przekonania, że uprawnienia (UDT, ADR) są wystarczające. Prymat „szkoły życia” nad teorią – praktyka operacyjna spycha edukację na dalszy plan.

Silniki zmian (reaktywne):

- Dynamiczna zmiana regulacji i przepisów prawa
- Nowoczesne systemy IT i automatyzacja.
- Certyfikacja bezpieczeństwa (obsługa maszyn)

Wniosek: Postawa zadaniowa – edukacja jest traktowana jako niezbędna waluta do utrzymania stabilizacji zawodowej, wymuszana głównie przez prawo i technologię.

Profil kompetencyjny w branży NT



Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

Kluczowe role i pożądane kwalifikacje

Kluczowe zawody

Programiści i informatycy (utrzymanie systemów)
Technicy sieciowi i specjaliści ds. infrastruktury
Architekci systemowi oraz analitycy danych

Certyfikacja

Certyfikaty premium:

- Technologiczne: **Microsoft, Google, AWS, Cisco**
- Procesowe: **ITIL, Scrum (PSM/PSPO), PMP, CISSP**

Potrzeby kompetencyjne (Kompetencje twarde)

Obszar	Wynik	Znaczenie w porównaniu do innych branż
Techniczne	81,2%	Jeden z najwyższych wyników na rynku
Cyfrowe	68,1%	Najwyższy wynik spośród wszystkich branż
Językowe	57,7%	Najwyższy wymóg spośród wszystkich branż



Profil kompetencyjny w branży NT



Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

Kompetencje miękkie i menedżerskie

- Kompetencje miękkie jako wymagania kompetencyjne na stanowisku wskazało **47,7%** pracowników,
- W szkoleniach w zakresie kompetencji miękkich w ostatnich 2 latach przed badaniem brało udział **17,7%** pracowników.

Kluczowe umiejętności miękkie:

- Myślenie analityczne i rozwiązywanie złożonych problemów, odporność na presję czasu.
- Cierpliwość oraz komunikatywność w zespołach interdyscyplinarnych.

Potrzeby kadry: Aż **43,5%** badanych wskazuje na konieczność rozwoju w obszarach:

- Zarządzania i przywództwa.
- HR i kompetencji interpersonalnych.

Kompetencje językowe

57,7% - wymagania kompetencyjne na stanowisku w zakresie języków obcych

Język angielski: Absolutna podstawa – „prawo jazdy” w świecie IT.

Kierunki wzrostowe: Rosnące znaczenie języka niemieckiego, ukraińskiego, rosyjskiego oraz języków azjatyckich (chiński, koreański).

Wyróżniki branży:

Najwyższy udział osób na studiach podyplomowych (**5,4%**).

Silny nacisk na szkolenia z zakresu rozwoju osobistego.

Profil kompetencyjny w branży TSL

 **Transport, logistyka, magazynowanie**

Kluczowe role i pożądane kwalifikacje

KLUCZOWE ZAWODY

kierowcy, magazynierzy, operatorzy maszyn (wózków widłowych, suwnic, koparek) pracownicy załadunku i rozładunku – **najliczniejsza grupa**

dyspozytorzy ruchu, spedytorzy, logistycy – **wysokie kompetencje**

Potrzeby kompetencyjne (Kompetencje twarde)

Obszar	Wynik	Znaczenie w porównaniu do innych branż
Techniczne	71,9%	5. miejsce
Cyfrowe	24,8%	5. miejsce
Językowe	28,1%	3. miejsce

Profil kompetencyjny w branży TSL: certyfikacja

Transport, logistyka, magazynowanie

TSL TO BRANŻA CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ

Tutaj kompetencje bardzo łatwo zweryfikować

Transport i obsługa pojazdów

Prawo jazdy C+E

ADR – przewóz towarów niebezpiecznych

Tachografy - planowanie czasu pracy kierowców

Planowanie tras i załadunku **HDS**

Znajomość topografii

Obsługa maszyn i urządzeń

UDT – wózki widłowe i suwnice

OTC – kontrola stanu technicznego

Systemy i narzędzia

TMS, WMS, ERP (np. SAP)

Excel i analiza danych (KPI, OEE)

Zarządzanie i logistyka

CKZ – Certyfikat Kompetencji Zawodowych

APICS / ASCM -najbardziej rozpoznawalne potwierdzenie

wiedzy w obszarze łańcucha dostaw i logistyki

Incoterms® 2020 - zbiór reguł opracowanych

przez Międzynarodową Izbę Handlową

Jakość i zrównoważony rozwój

ISO, HACCP

Certyfikat niskiego składu węglowego

Profil kompetencyjny w branży TSL

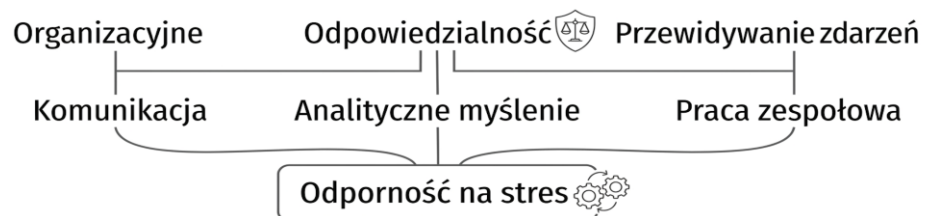
Transport, logistyka, magazynowanie

Kompetencje miękkie – wymagania stanowiskowe

- Kompetencje miękkie jako wymagania kompetencyjne na stanowisku wskazało 48,1% pracowników,
- W szkoleniach w zakresie kompetencji miękkich w ostatnich 2 latach przed badaniem brało udział **11,1% pracowników**.

Kluczowe umiejętności miękkie:

- Umiejętność pracy **pod PRESJĄ CZASU**
- **Szybkie podejmowanie decyzji** przy rozwiązywaniu nagłych problemów



PARADOKS: niewielu pracowników chce rozwijać się w tym zakresie: Jedynie **2,2%** w obszarach kompetencji miękkich, **7,2%** menadżerskich.

Kompetencje językowe

28,1% - wymagania kompetencyjne na stanowisku w zakresie języków obcych

Język angielski: Dobra znajomość języka kluczowa w spedycji międzynarodowej, "**slang techniczny**", język branżowy jest ważniejszy niż ogólne certyfikaty językowe

Kierunki wzrostowe: Rosnące znaczenie języka bałkańskiego, rumuńskiego, chińskiego

Wyróżniki branży

Silny nacisk na szkolenia **z zakresu zarządzania stresem**.

Aktywność i preferencje szkoleniowe NT



Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

Branża o najwyższym potencjale rozwojowym

Aktywność na tle rynku

Liderzy rozwoju: Tylko **11,2%** pracowników nie planuje szkoleń (wobec **31,7%** średniej).

Dywersyfikacja metod: Częstszy niż w innych branżach wybór:

Studiów podyplomowych (5,4%)

Szkoleń z rozwoju osobistego (17,7%)

Preferowane formy nauki

Edukacja Online (wysoka ocena): Doceniana za elastyczność, szczegółowość i możliwość powrotu do nagrań.

Wyzwanie - studia długotrwałe: Postrzegane jako zbyt wolne; wiedza akademicka często nie nadąża za tempem zmian rynkowych.

Czego szukają pracownicy? (Idealne szkolenie)

Praktyka ponad teorię: Krytyka kursów czysto teoretycznych, trudnych do wdrożenia.

Indywidualizacja: Potrzeba mentoringu i dopasowania do poziomu zaawansowania.

Topowe tematy na najbliższe 12 m-cy:

- Technologie cyfrowe, IT i AI (zdecydowany priorytet).
- Zarządzanie i analiza biznesowa.
- Księgowość i podatki.

„ludzie chcą praktyki nie slajdów”

Aktywność i preferencje szkoleniowe TSL

Transport, logistyka, magazynowanie

Aktywność na tle rynku

Najwyższy odsetek deklarujących **brak potrzeby rozwoju spośród innych IOGP - 39,6%** pracowników nie planuje szkoleń perspektywie roku (wobec **31,7%** średniej rynkowej)

Preferencja krótkich, praktycznych kursów:

Pracownicy stosunkowo rzadko wybierali:

Studia podyplomowe (2,6%)

Szkolenia z rozwoju osobistego (11,1%)

Preferencja szkoleń stacjonarnych, zwłaszcza jeśli są związane z obsługą maszyn, urządzeń czy systemów, ze względu na lepszą efektywność nauki w kontakcie bezpośrednim i dostęp do sprzętu.

Czego szukają pracownicy? (Idealne szkolenie)

Praktyka ponad teorię: Idealne szkolenie powinno odbywać się na rzeczywistym sprzęcie w kontrolowanych warunkach

Indywidualizacja: Potrzeba szkoleń dostosowanych do branży, np. tradycyjne szkolenia z „zarządzania czasem” są zbyt ogólne, potrzebują szkoleń z **szybkiego podejmowania decyzji w warunkach niepewności**.

Szkolenia **poza godzinami pracy są nieatrakcyjne** dla pracowników.

• Krytyka jakości szkoleń:

- treści nieaktualne, schematyczne, niedostosowane do dynamicznych zmian regulacyjnych, co powoduje, że pracownicy sami wolą śledzić zmiany w przepisów
- zbyt ogólne – niewielki procent wiedzy przydatnej w pracy

Pozytywnie oceniane: szkolenia menadżerskie (zarządzanie zespołem), ale **potrzeba dłuższej formy i dostępu do materiałów i doradztwa po szkoleniu**.

Dlaczego branża NT stawia na rozwój? - Motywacja



Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

Motywacja najwyższa wśród wszystkich badanych sektorów

Główne motywatory (TOP 3)

Wzrost kompetencji (83,1%): Najsilniejszy impuls w całym badaniu – chęć bycia ekspertem.

Ciekawość poznawcza (46,2%): Znacznie powyżej średniej rynkowej (32%). Uczymy się, bo nas to pasjonuje.

Atrakcyjność rynkowa: Budowanie „bogatego CV” i wizerunku eksperta (nawet na zapas).

Ambicja i korzyści finansowe

Bezpośrednie przełożenie na zarobki: Nowy certyfikat (np. AWS, SAP) = gwarantowana podwyżka.

Efektywność (36,2%): Chęć szybszego i lepszego rozwiązywania codziennych zadań.

Awans (24,6%): Jasno określona ścieżka kariery poprzez naukę.

Wniosek: W technologii rozwój to nie opcja, a stały element życia zawodowego – napędzany zarówno pasją, jak i pragmatyzmem finansowym.

Dlaczego branża TSL stawia na rozwój? - Motywacja

Transport, logistyka, magazynowanie

Główne motywatory (TOP 3)

Chęć podniesienia kwalifikacji i umiejętności – jest to najsilniejszy impuls, wskazany przez 73,0% respondentów z tego sektora (potrzeba uzyskania/odnawiania uprawnień i certyfikatów).

Potrzeba lepszego radzenia sobie z zadaniami i obowiązkami zawodowymi – motywacja ta dotyczy 31,1% badanych

Kwestie finansowe (zbyt niskie zarobki lub chęć ich podwyższenia) – stanowią istotny czynnik dla 30,0% osób (jest to **NAJWYŻSZY WSKAŹNIK** motywacji płacowej spośród wszystkich badanych branż).

Tuż za podium plasuje się **wymóg ze strony pracodawcy** lub przełożonych, który jako powód podjęcia szkolenia wskazało 28,5% pracowników.

Ciekawość poznawcza (23,3%): PONIŻEJ ŚREDNIEJ rynkowej (32%).

AI jako szansa i zagrożenie - NT



Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

Ambiwalencja nowoczesnych technologii

Szansa: Optymalizacja i wsparcie

Automatyzacja rutyny: Raportowanie, analiza danych, dokumentacja i komunikacja.

Wsparcie techniczne: Tworzenie skomplikowanych makr i weryfikacja poprawności analiz.

Efekt: Większa wydajność przy mniejszym nakładzie pracy fizycznej i powtarzalnej.

Zagrożenie: Ryzyko wyparcia

Prognozowana redukcja: Respondenci szacują, że **30% stanowisk** może zostać przejętych przez AI.

Pułapka błędów: Konieczność stałej weryfikacji – AI generuje błędy, których wykrycie wymaga wysokich kompetencji ludzkich.

Granice technologii: AI nie zastąpi (jeszcze) projektantów złożonych, dedykowanych systemów.



Efekt psychologiczny w kontekście AI



Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

Rozwój jako instynkt przetrwania

Motywacja defensywna: Rozwój = Przetrwanie

„Cicha konieczność”: Brak nauki nie jest stagnacją, lecz regresem i ryzykiem wypadnięcia z rynku.

Lęk przed wyparciem: Główny motor aktywności – **30,4%** pracowników planuje naukę AI w ciągu roku.

Presja czasu: Poczucie, że wiedza dezaktualizuje się szybciej niż trwają studia.

„Ludzka tarcza” przed automatyzacją

Paradoksalny zwrot ku **kompetencjom miękkim**.

Skupienie na obszarach nieosiągalnych dla maszyn:

Krytyczne myślenie i diagnostyka błędów AI.

Zarządzanie zespołami i psychologia biznesu.

Wniosek: AI wymusza przejście na model **ciągłego uczenia się (lifelong learning)** - nie dla awansu, a dla zachowania wartości zawodowej.



AI jako szansa i zagrożenie - TSL

Transport, logistyka, magazynowanie

Wymagania kompetencyjne

Wymagania kompetencyjne na stanowisku w zakresie **technologii cyfrowych** zadeklarowało 24,8% respondentów, a 12,5% planuje się dokształcać w tym zakresie w najbliższym roku.

Postawy wobec Sztucznej Inteligencji (AI)

W wywiadach wybrzmiał silny sceptycyzm wobec AI. Pracownicy nie boją się, że maszyna ich zastąpi, ponieważ uważają, że **AI nie posiada „ludzkiego wyczucia”** niezbędnego w sytuacjach kryzysowych (np. negocjacje z kierowcą na granicy, awaria auta).

Niedoskonałość algorytmów

Podobnie jak w innych branżach, istnieje świadomość, że AI bywa zawodna i może generować błędne informacje (np. w zakresie przepisów prawnych), co w sektorze TSL – silnie powiązany z bezpieczeństwem – wymaga stałej kontroli i weryfikacji przez człowieka.

Wykorzystanie AI w branży TSL

Transport, logistyka, magazynowanie

AI postrzegana jest głównie jako narzędzie optymalizacyjne i informacyjne.

Pracownicy twierdzą, że AI może realnie **wspierać (a nie zastępować)** ich w codziennej „walce” z logistyką.

Nadal dominuje potrzeba **biegłości w pakiecie Office (szczególnie Excel)** i **systemach wewnętrznych firmy**.

Wsparcie w codziennych, operacyjnych zadaniach:

Nawigacja i planowanie tras: AI jest już powszechnie wykorzystywana w systemach nawigacyjnych, co jest kluczowe dla kierowców (np. w transporcie medycznym) w celu optymalizacji przejazdów.

Wsparcie IT i administracji: narzędzia cyfrowe wspomagają obsługę systemów klasy WMS/ERP, zarządzanie dokumentacją transportową oraz analizę danych logistycznych.

Doradztwo edukacyjne: pracownicy TSL zaczynają wykorzystywać narzędzia takie jak ChatGPT jako wsparcie w wyborze odpowiednich szkoleń i planowaniu ścieżki rozwoju.

Barriere rozwoju: Wyzwania organizacyjne i jakościowe w NT



Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

Bariera nr 1: Czas i tempo zmian

Chroniczny brak czasu (54,5%): Intensywność projektów uniemożliwia naukę w godzinach pracy.

Dezaktualizacja wiedzy: Programy nauczania (szczególnie studia) nie nadążają za technologią – wiedza starzeje się już w trakcie nauki.

Wyzwania jakościowe i informacyjne

„Studnia bez dna”: Nadmiar ofert online utrudnia odróżnienie wartościowych certyfikatów od ofert niskiej jakości.

Brak doradztwa: Deficyt mentoringu i profesjonalnego planowania ścieżek rozwoju wewnątrz firm.

Teoria vs Praktyka: Kursy są często zbyt ogólne i trudne do wdrożenia w codziennych zadaniach.

Klucz do zmiany (Wnioski):

Barriere w IT nie mają charakteru finansowego, lecz **organizacyjny i jakościowy**. Sukces wymaga:

Włączenia czasu na naukę w **grafik pracy**.

Dostępu do **rzetelnego doradztwa** i weryfikacji jakości szkoleń.

Barriere rozwoju: Dalszy rozwój? – branża TSL

Transport, logistyka, magazynowanie

Główne bariery (TOP 2)

Brak potrzeby (54,9%): odnawianie uprawnień jest procesem okresowym, raz na kilka lat.

Brak czasu (51,3%): pracownicy często deklarują chęć rozwoju, ale czują się przytłoczeni bieżącymi obowiązkami (zarówno zawodowymi, jak i prywatnymi).

Wyzwania jakościowe i informacyjne

Kluczowe jest **włączenie czasu na naukę w grafik pracy**. Pracownik, który musi się dokształcać „po godzinach”, jest bardziej narażony na wypalenie i niższą efektywność przyswajania wiedzy.

Nadmiar ofert firm szkoleniowych utrudnia odróżnienie wartościowych szkoleń od tych niskiej jakości - „**Paradoks wyboru** Barrego Schwartza”

Oferta szkoleniowa **nie nadąża za zmieniającymi się regulacjami i przepisami prawa**. Brak szkoleniowców praktyków mocno osadzonych w branży.

Teoria vs Praktyka: Kursy są często zbyt ogólne i trudne do wdrożenia w codziennych zadaniach.

Pracodawca jako architekt rozwoju: Standardy branży NT



Nowoczesne technologie w produkcji i usługach

Najwyższy poziom wsparcia systemowego wśród badanych sektorów

Proaktywność i Inicjatywa

Liderzy motywowania: Aż **52,3%** pracodawców aktywnie inicjuje i wskazuje kierunki rozwoju (najwyższy wynik w badaniu).

Minimalne wykluczenie: Tylko 11,2% pracowników deklaruje brak wsparcia (najniższy odsetek na rynku).

Planowanie kariery: Prawie połowa firm (**47,3%**) pomaga pracownikom diagnozować luki kompetencyjne i wyznaczać cele.

Finansowanie i Organizacja

Szkolenia wewnętrzne: **47,7%** firm samodzielnie organizuje procesy edukacyjne.

Finansowanie zewnętrzne: **41,9%** pracodawców pokrywa koszty kursów i certyfikacji.

Korelacja z zarobkami: Rozwój jest wpisany w system ocen – nowe certyfikaty (AWS, SAP) to bezpośrednia ścieżka do podwyżki i awansu.

Pracodawca zachęca, finansuje/organizuje

Transport, logistyka, magazynowanie

Wsparcie pracodawców w rozwoju zawodowym pracowników

W sposobach wspierania rozwoju zawodowego przez pracodawcę dominuje **wsparcie miękkie** (motywacja słowna, wskazywanie pożądanych kierunków rozwoju) tak wskazało **37,8%** pracowników branży.

Istotnym, choć nieco rzadziej stosowanym elementem jest **finansowanie** oraz **organizacja** kursów/szkoleń – odpowiednio 33,7 i 26,7% respondentów wskazało, że otrzymuje taką pomoc.

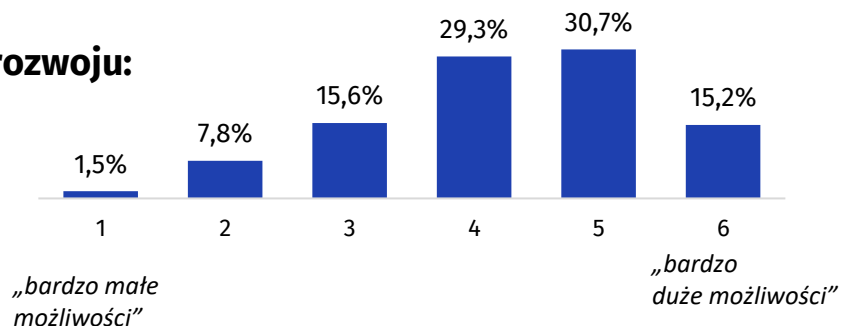
Duży odsetek pracowników nie otrzymuje wsparcia: 22,6% pracowników deklaruje, że pracodawca ich nie wspiera (najwyższy odsetek na rynku).

Planowanie kariery: Niecała 1/5 pracowników otrzymuje od pracodawcy pomoc w diagnozowaniu potrzeb szkoleniowych i wyznaczaniu celów.

Motywowanie poprzez nagradzanie: 10,4% uczestników zostaje nagradzanych za postawy prorozwojowe (np. premie, podwyżkę, awans)

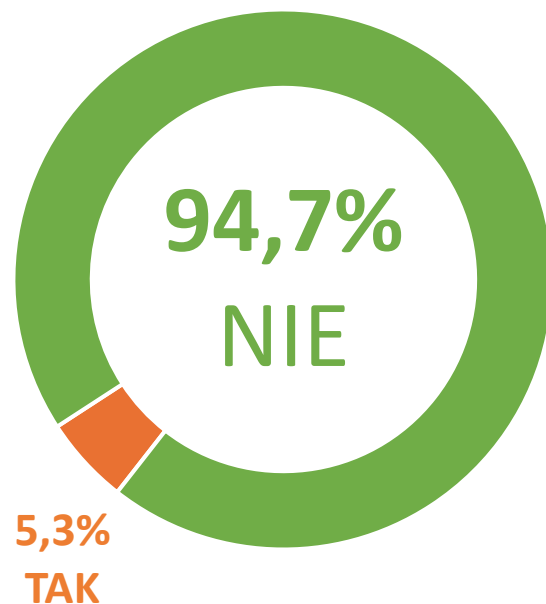
Pracodawca stwarzający warunki rozwoju:

Ocena możliwości rozwoju w firmie przez pracowników

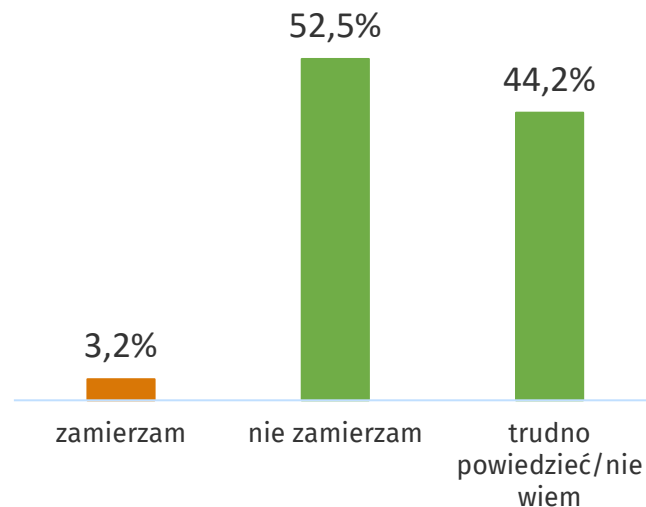


Poradnictwo edukacyjno-zawodowe

Czy kiedykolwiek korzystał/a Pan/i z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego?



Czy zamierza Pan/i skorzystać w okresie najbliższych 12 miesięcy?



Dlaczego nie?



Wspólnie dla regionu: możliwe kierunki działań

Tworzenie przestrzeni dla rozwoju i integracji edukacyjnej

1. Koniec z luką informacyjną

Problem: 81,2% pracowników nie zna lokalnej oferty edukacyjnej.

Działanie: Uproszczenie kanałów komunikacji. Stworzenie przejrzystej, regionalnej bazy szkoleń kładącej nacisk na **praktyczne korzyści**, a nie tylko teorię.

2. Reforma finansowania (KFS i BUR)

Postulat: Uproszczenie procedur aplikacyjnych i wydłużenie okien naboru.

Cel: Większa elastyczność i przejrzystość środków, tak aby wspierały one małe firmy i osoby indywidualne, a nie tylko największych graczy.

3. Poradnictwo i Regionalne Specjalizacje

Systemowe doradztwo: Promocja mentoringu (obecnie korzysta tylko 5,3%). Doradca zawodowy jako wsparcie w planowaniu kariery i zapobieganiu wypaleniu.

Inteligentne specjalizacje Pomorza: Koncentracja na kluczowych sektorach: **Offshore, Energetyka jądrowa, Cyberbezpieczeństwo i AI.**

4. Gwarancja jakości i dostępności

Certyfikacja: Monitoring kompetencji trenerów i walka z ofertami o niskiej wartości rynkowej („kupowanie kota w worku”).

Niwelowanie barier: Wsparcie dla form hybrydowych i modułowych, aby prestiżowa wiedza była dostępna poza Trójmiastem i przystępna cenowo.

Edukacja bliżej rynku pracy: inspiracje i wyzwania

Kierunek: Praktyczność, Personalizacja i Regionalna Specjalizacja

1. Prymat Praktyki (Model „Idealnego Szkolenia”)

Warsztat zamiast wykładu: Dominacja pracy na rzeczywistym sprzęcie i rozwiązywania realnych case studies.

Praktycy jako mentorzy: Angażowanie prowadzących z udokumentowanym dorobkiem rynkowym (budowanie autorytetu).

Aktywizacja: Wdrożenie grywalizacji, quizów i interaktywnych testów zamiast metod podawczych.

2. Personalizacja i Koniec „Kursów Masowych”

Szkolenia „szyte na miarę”: Programy dopasowane do konkretnych stanowisk i luk kompetencyjnych.

Weryfikacja poziomu: Wprowadzenie progów wejścia, aby grupy były spójne pod względem wiedzy wstępnej.

Mikrolearning: Krótkie bloki (do 4h) zamiast całodniowych sesji – dostosowanie do grafiku pracy

3. Nowoczesna Rola Uczelni i Firm Szkoleniowych

Aktualność programów: Przyspieszenie rewizji treści, aby wiedza nie dezaktualizowała się w trakcie trwania studiów.

Kompetencje „Human-Tech”: Uzupelnienie kierunków technicznych o psychologię biznesu, odporność na stres i komunikację.

Wsparcie poszkoleniowe: Mentoring i stały dostęp do materiałów po zakończeniu kursu.

4. Certyfikacja i Regionalna Odpowiedzialność

Waga certyfikatu: Opieranie programów na międzynarodowych standardach (PMP, MBA, UDT/SEP).

Specjalizacje Pomorza: Rozwój oferty dedykowanej dla **Offshore, Energetyki jądrowej i Cyberbezpieczeństwa.**

Przejrzystość: Wprowadzenie standaryzacji ofert szkoleniowych, ułatwiających porównanie ofert.

Biznes i rozwój kompetencji: jak budować kulturę uczenia się

1. Kultura Rozwoju i Motywacja

Powiązanie z korzyściami: Rozwój = awans, podwyżka lub premia.

System ocen: Plany rozwojowe jako stały element rozmów rocznych.

Promocja postaw: Aktywne zachęcanie do nauki buduje proaktywny zespół.

2. Czas jako Kluczowy Benefit

Nauka w grafiku: Włączenie szkoleń w godziny pracy (edukacja to inwestycja, nie koszt).

Organizacja zastępstw: Zapewnienie komfortu powrotu ze szkolenia bez „góry zaległości”.

3. Praktyczny Model Szkoleniowy

Warsztaty > Teoria: Case studies, praca na sprzęcie, trenerzy-praktycy.

Personalizacja: Szkolenia „szyte na miarę” zamiast kursów masowych.

Social Learning: Wykorzystanie wewnętrznych rekomendacji i dzielenia się wiedzą.

4. Talent Management i Wsparcie

Doradztwo mieszane: Łączenie zasobów HR z obiektywnym spojrzeniem ekspertów zewnętrznych.

Profilaktyka wypalenia: Dopasowanie ścieżki kariery do możliwości psychofizycznych.

5. Zarządzanie Ryzykiem i Retencja

Bezpieczeństwo inwestycji: Umowy lojalnościowe przy kosztownych formach (np. MBA).

Programy dla kluczowych kadr: Dedykowane ścieżki dla unikatowych specjalistów (IT, inżynierowie).

Liderzy jutra: Priorytet dla rozwoju kompetencji menedżerskich w produkcji i technologii.



Dziękujemy za uwagę



Kontakt:

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30, Gdańsk
tel.: 58 32 61 801, wup@wup.gdansk.pl