



STAROSTA POZNAŃSKI

Szanowni Państwo,

przedstawiam Państwu kolejne sprawozdanie dotyczące sytuacji młodych ludzi szukających zatrudnienia. Tegoroczny „Raport o bezrobociu osób młodych” obejmuje analizę wyborów kierunków kształcenia, możliwości wsparcia w stawianiu pierwszych kroków na rynku pracy, analizę wymagań kompetencyjnych lokalnych pracodawców oraz przydatności kwalifikacji posiadanych przez osoby młode.

Ważnym elementem „Raportu...” jest badanie pozwalające zdiagnozować obawy związane z poszukiwaniem pracy oraz luki kompetencyjne. Dzięki wyciągniętym wnioskom z badania Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu mógł zaplanować działania, które przyczynią się do uzupełnienia brakujących umiejętności.

Mam nadzieję, że informacje zawarte w niniejszym opracowaniu przyczynią się do lepszego przygotowania młodych osób do wejścia na lokalny rynek zatrudnienia.

Z wyrazami szacunku

Jan Grabkowski

Raport został przygotowany przez zespół Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu w składzie:

- **Katarzyna Fundowicz,**
- **Agnieszka Kownacka,**
- **Maciej Staszewski,**

pod kierunkiem **Małgorzaty Pawlak** – Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu.

Spis treści

	WSTĘP	5
I.	BEZROBOCIE OSÓB MŁODYCH W DANYCH STATYSTYCZNYCH	6
	1. Stan bezrobocia	6
	2. Młodzi bezrobotni wg rodzaju ukończonych szkół	12
	3. Wskaźnik pozostawania bezrobotnym	14
	4. Podejmowanie pracy i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych z innych przyczyn	15
II.	WSPARCIE POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W POZNANIU. OFERTY PRACY I MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA	17
III.	KOMPETENCJE OSÓB MŁODYCH	27
	1. Wymagania rynku pracy w zakresie kompetencji	27
	2. Kompetencje posiadane przez osoby młode	28
	3. Ocena kompetencji cyfrowych – wyniki badania narzędziem MRPiPS	31
	4. Ocena własnych kompetencji – badanie ankietowe PUP	32
	PODSUMOWANIE	41

WSTĘP

W ostatnim roku zauważalne są zmiany na rynku pracy spowodowane spowolnieniem gospodarczym. Zmiany te objawiają się głównie spadkiem liczby ofert pracy. Oczywiście nie można jeszcze mówić o końcu rynku pracownika, szczególnie na obszarze m.Poznania i powiatu poznańskiego, jednak dla osób młodych mniejsza liczba ofert pracy jest szczególnie dotkliwa w związku z niewielkim doświadczeniem zawodowym. Jednocześnie na lokalnym rynku zatrudnienia nadal brakuje rąk do pracy przy pracach fizycznych, prostych. Lukę tę mogłyby wypełnić osoby z najniższym poziomem wykształcenia, wśród których także są osoby młode, jednak młodzi ludzie nie są zainteresowani tego rodzaju pracą, a jednocześnie należą do kategorii NEET – nie kształcą się, nie szkolą, żeby podnieść swoje kwalifikacje i uzyskać oczekiwane zatrudnienie na wyższych stanowiskach.

Niniejszy Raport służy ocenie sytuacji młodych mieszkańców Poznania i powiatu poznańskiego, rejestrujących się w PUP i ma na celu zaplanowanie działań zwiększających szanse młodych na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia oraz wypełnienie luk w zatrudnieniu wśród lokalnych pracodawców.

W pierwszej części Raportu skupiono się zatem na analizie stanu bezrobocia osób do 30 roku życia na terenie działania PUP w Poznaniu w odniesieniu do danych wojewódzkich i krajowych, rodzaju ukończonych szkół i przyczyn opuszczania rejestru bezrobotnych.

Kolejna część Raportu to analiza lokalnego rynku pracy i informacje o możliwym wsparciu młodych w uzyskiwaniu kwalifikacji, doświadczenia zawodowego oraz zatrudnienia.

Ostatnia część opracowania stanowi kontynuację analizy kompetencji osób młodych w kontekście zapotrzebowania lokalnego rynku zatrudnienia, zapoczątkowanej w ubiegłorocznym Raporcie. W tej części przedstawiono informacje o posiadanych przez osoby młode rejestrujące się w PUP kompetencjach twardych i deklarowanych kompetencjach miękkich w zestawieniu z potrzebami pracodawcy. Przeprowadzenie badania jakościowego nt. oceny własnych umiejętności przez młodych bezrobotnych dostarczyło informacji o barierach utrudniających im podejmowanie pracy oraz o lukach kompetencyjnych do uzupełnienia.

Na tej podstawie Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu planuje działania do wdrożenia celem uzupełnienia umiejętności i wykorzystania w pełni potencjału młodych ludzi na rynku pracy.

I. BEZROBOCIE OSÓB MŁODYCH W DANYCH STATYSTYCZNYCH

1. STAN BEZROBOCIA

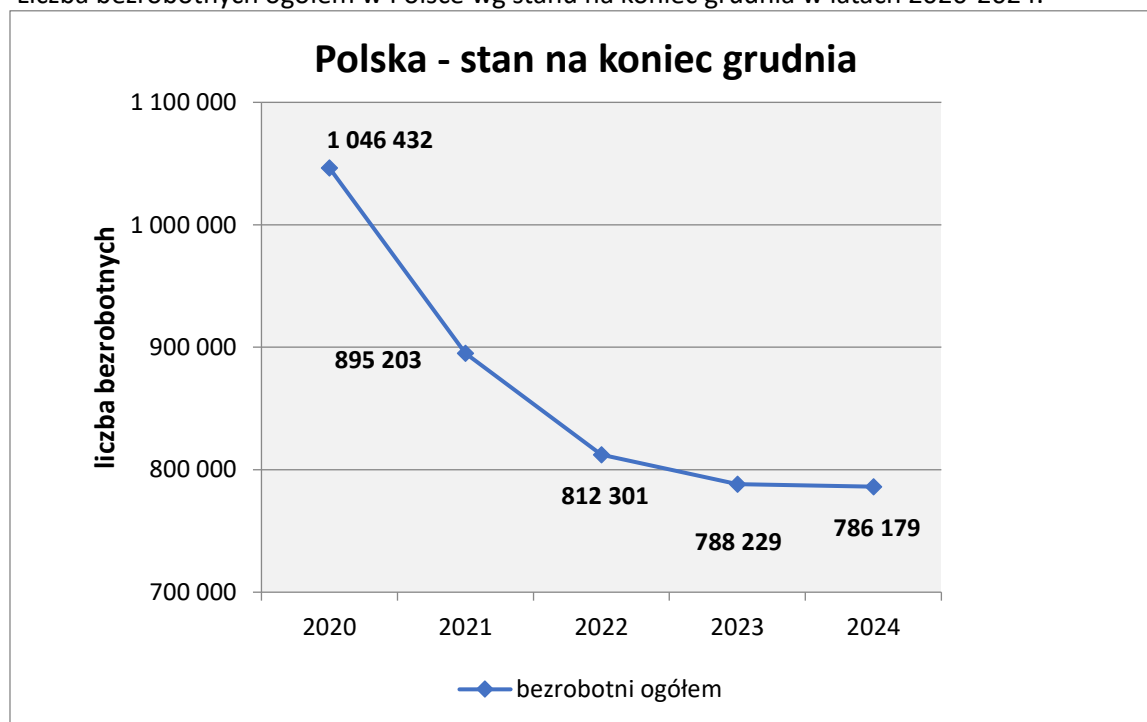
POLSKA

Ostatnie lata na polskim rynku pracy przyniosły stabilizację. Obserwowane aktualnie zmniejszenie liczby rekrutacji i spowolnienie gospodarcze nie znalazły większego odzwierciedlenia w danych statystycznych. Oznacza to, że pracownicy starali się utrzymać stabilność zatrudnienia, w mniejszym stopniu decydując się na zmianę pracy.

Na koniec grudnia 2024 roku liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce pozostawała na podobnym poziomie do analogicznego okresu 2023 roku, wynosząc 786 179 osób (o 2 050 osób mniej niż w 2023 roku)

Wykres 1

Liczba bezrobotnych ogółem w Polsce wg stanu na koniec grudnia w latach 2020-2024.

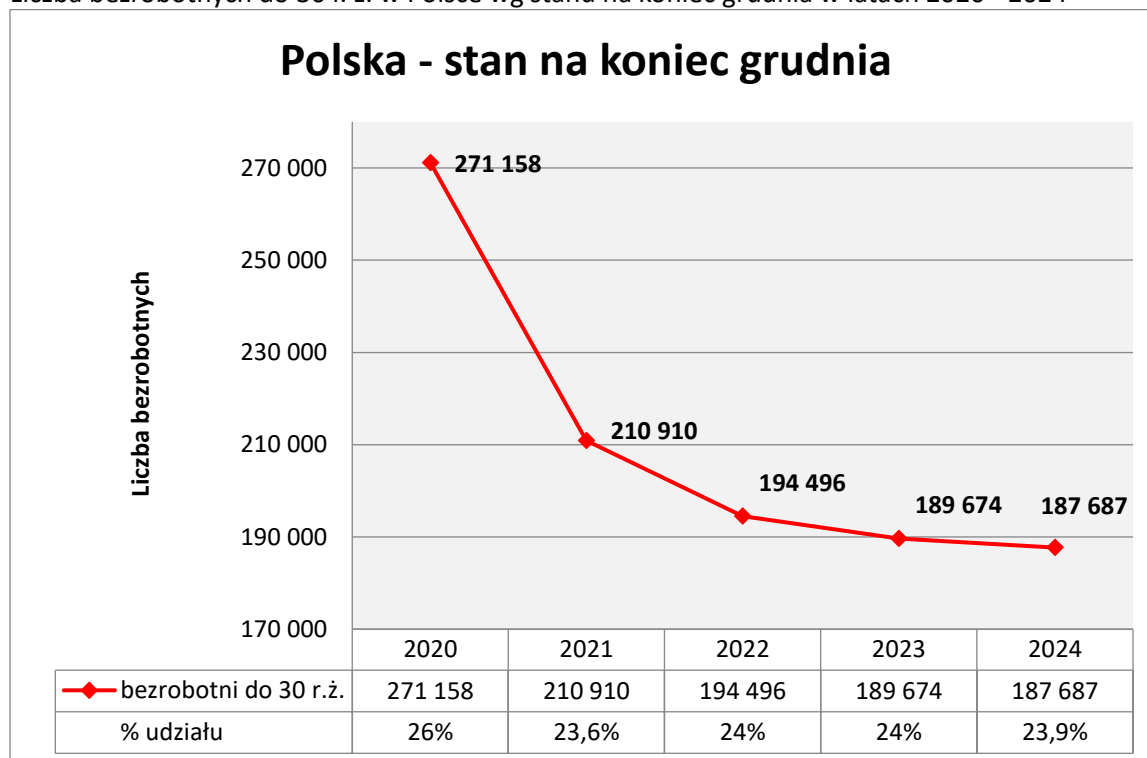


Podobnie wygląda sytuacja młodych bezrobotnych do 30 roku życia. W 2024 roku w Polsce zarejestrowanych było 187 687 osób w tej kategorii wiekowej, o 1 987 osób mniej niż w 2023r., t.j. o 1 %

W ostatnim roku w zasadzie nie zmienił się udział osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych. Mimo ponoszonych wysokich nakładów finansowych na aktywizację tej grupy osób, nadal młodzi bezrobotni stanowią niewykorzystane zasoby rynku pracy.

Wykres 2:

Liczba bezrobotnych do 30 r. ż. w Polsce wg stanu na koniec grudnia w latach 2020 - 2024



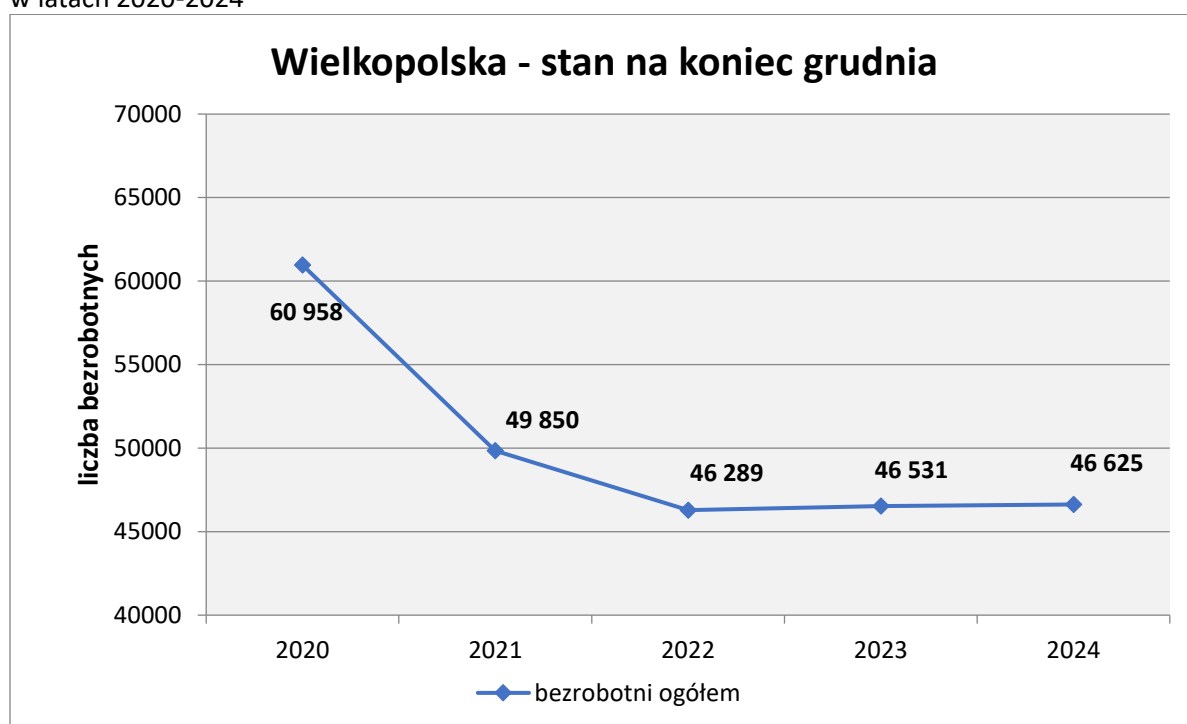
WOJEWÓDZTWO WIELKOPOLSKIE

W województwie wielkopolskim w 2024 roku obserwowany był dalszy niewielki wzrost liczby bezrobotnych, podobnie do roku poprzedzającego, o 94 osoby. Na stabilizację liczby bezrobotnych wpływ mają te same czynniki, które były obserwowane w skali kraju.

Wg stanu na koniec grudnia 2024 roku w urzędach pracy w województwie zarejestrowanych było 46 625 bezrobotnych.

Wykres 3

Liczba bezrobotnych ogółem w województwie wielkopolskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2020-2024

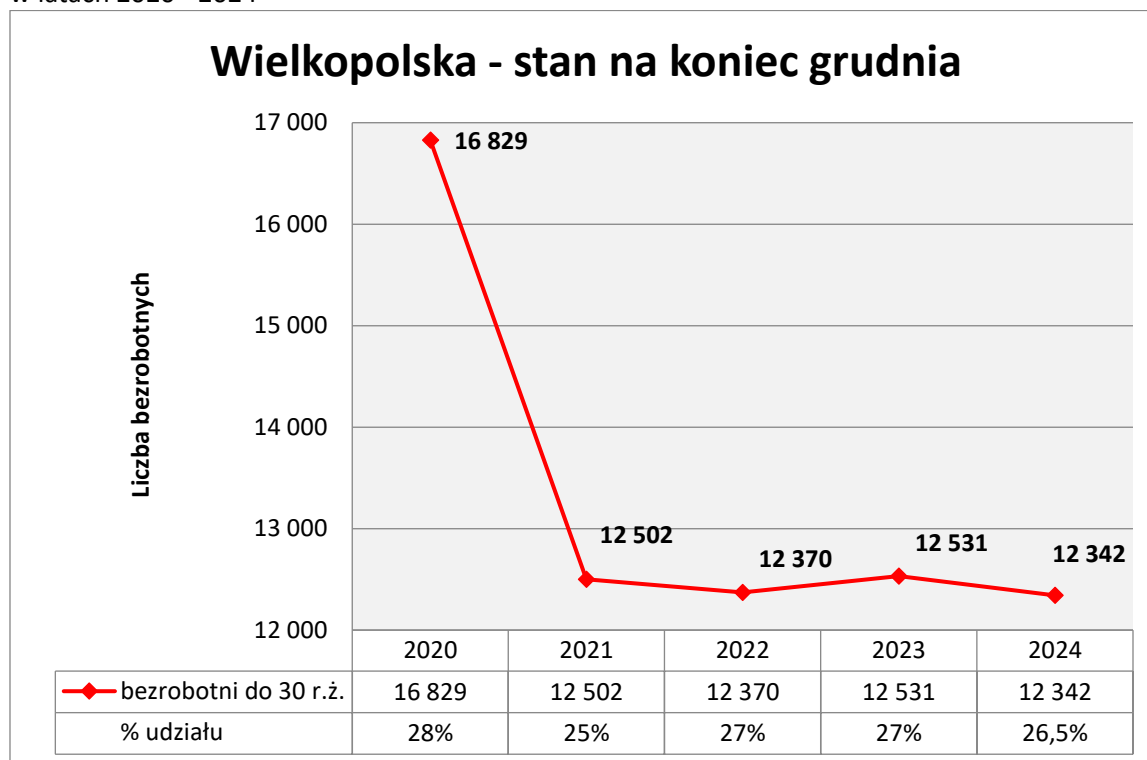


W grupie osób do 30 roku życia nastąpił niewielki spadek liczby bezrobotnych o 1,5%, t.j. o 189 osób w porównaniu do roku 2023. Wg stanu na koniec grudnia 2024 roku w wielkopolskich urzędach pracy zarejestrowanych było 12 342 osób do 30 roku życia.

Również udział osób młodych w ogólnej populacji bezrobotnych w Wielkopolsce nieznacznie zmniejszył się o 0,5 p.p., wynosząc 26,5% ogółu zarejestrowanych. Mimo to odsetek osób do 30 roku życia wśród wszystkich zarejestrowanych, w Wielkopolsce jest jednym z najwyższych w kraju.

Wykres 4

Liczba bezrobotnych do 30 r. ż. w województwie wielkopolskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2020 - 2024



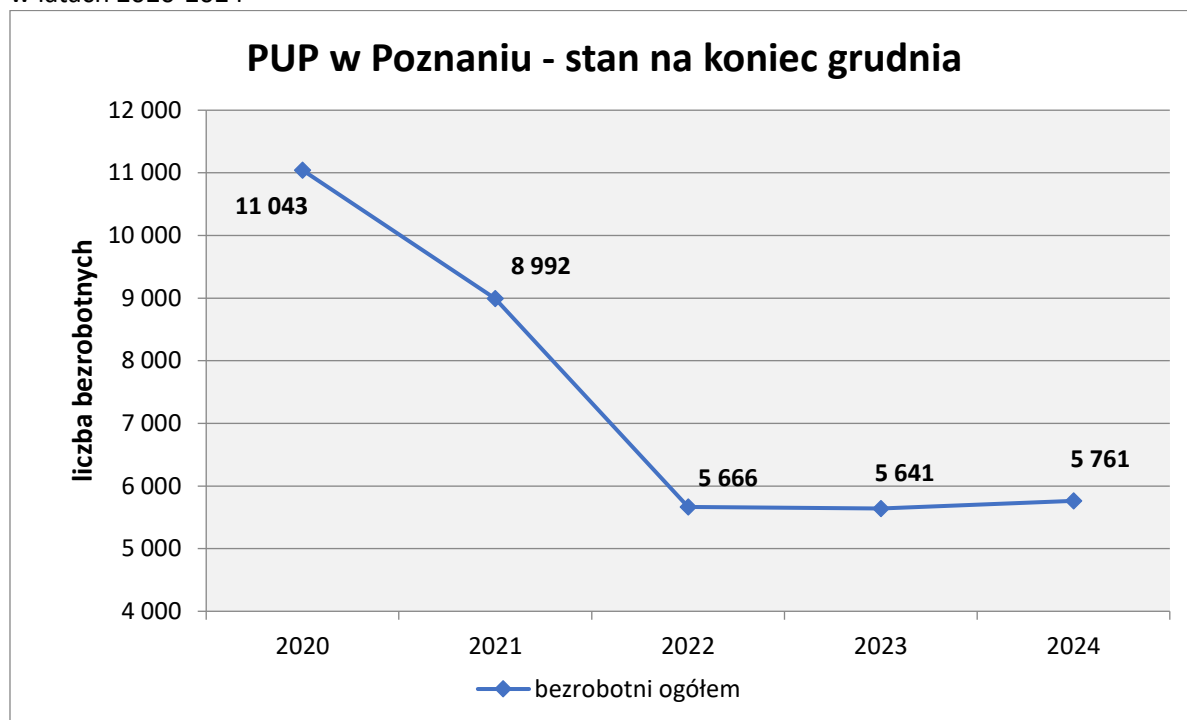
POWIATOWY URZĄD PRACY W POZNANIU

Rynek pracy Poznania i powiatu poznańskiego odznacza się dużą stabilnością. Stąd zauważalne zmiany w zakresie zmniejszenia liczby ofert pracy, mniejszej rotacji pracowników i wzrost liczby zwolnień, nie znalazły odzwierciedlenia we wzroście liczby bezrobotnych.

Wg danych na koniec grudnia 2024 roku liczba bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu była porównywalna ze stanem sprzed roku. Odnotowano niewielki wzrost liczby o 120 osób (o 2%).

Wykres 5

Liczba bezrobotnych ogółem w Poznaniu i powiecie poznańskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2020-2024



Również w przypadku osób do 30 roku życia odnotowano niewielki wzrost liczby bezrobotnych, o 83 osoby rok do roku.

Analizując udział osób młodych w ogólnej liczbie bezrobotnych, nadal dane dla Poznania i powiatu poznańskiego są znacznie niższe niż w skali Polski, a tym bardziej w skali Wielkopolski. Jednak w porównaniu do roku poprzedniego nastąpił wzrost udziału osób do 30 roku życia o 1,5 p.p. Dane te świadczą o tym, że osoby młode powinny być objęte znacznie większą opieką podczas wkraczania na rynek pracy niż osoby w pozostałych kategoriach wiekowych, ponieważ młodzi są najbardziej wrażliwi na zmiany gospodarcze rzutujące na rynek pracy.

Wykres 6

Liczba bezrobotnych do 30 r. ż. w Poznaniu i powiecie poznańskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2020 - 2024

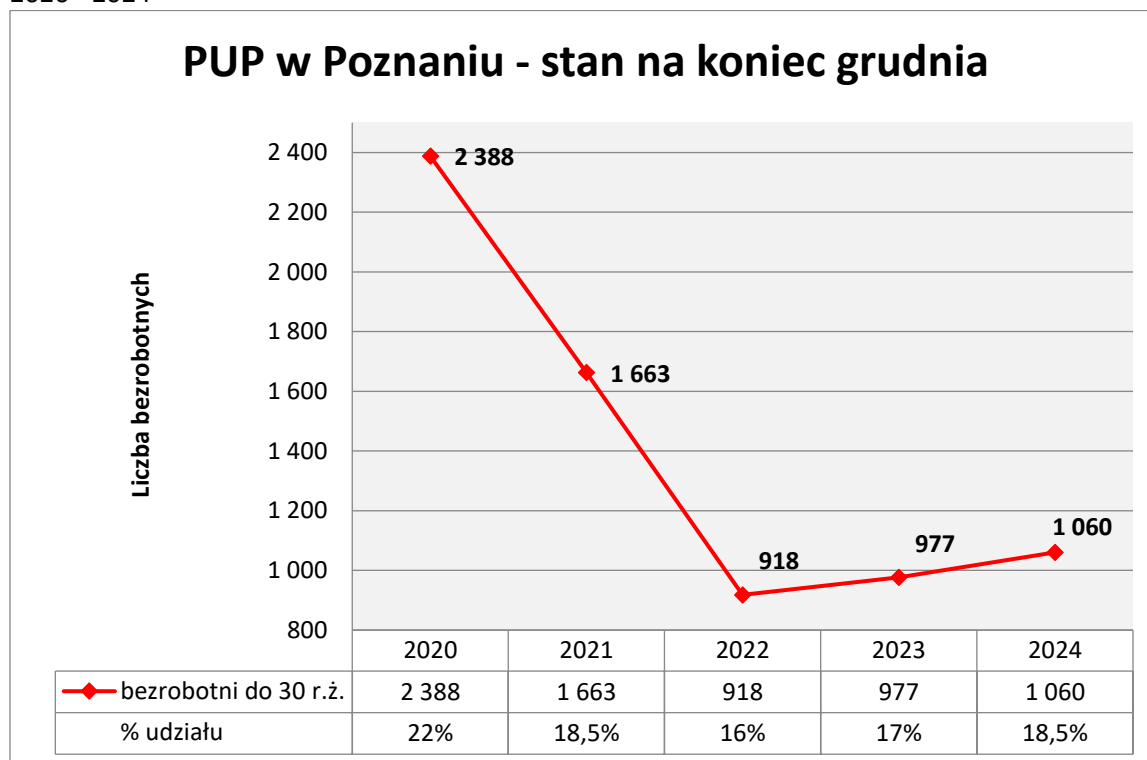


Tabela 1

Bezrobotni, w tym młodzież do 30 roku życia, zarejestrowani w urzędach pracy całego kraju, województwa wielkopolskiego oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu na koniec grudnia w latach 2020-2024.

	Stan na 31.12 danego roku	Bezrobotni zarejestrowani ogółem	Osoby w wieku do 30 roku życia	
			liczba	%
1	2	3	4	5
Polska	2020 rok	1 046 432	271 158	26
	2021 rok	895 203	210 910	23,6
	2022 rok	812 301	194 496	24
	2023 rok	788 229	189 674	24
	2024 rok	786 179	187 687	24
województwo wielkopolskie	2020 rok	60 958	16 829	28
	2021 rok	49 850	12 502	25
	2022 rok	46 289	12 370	27
	2023 rok	46 531	12 531	27
	2024 rok	46 625	12 342	26,5
Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu	2020 rok	11 043	2 388	22
	2021 rok	8 992	1 663	18,5
	2022 rok	5 666	918	16
	2023 rok	5 641	977	17
	2024 rok	5 761	1 060	18,5

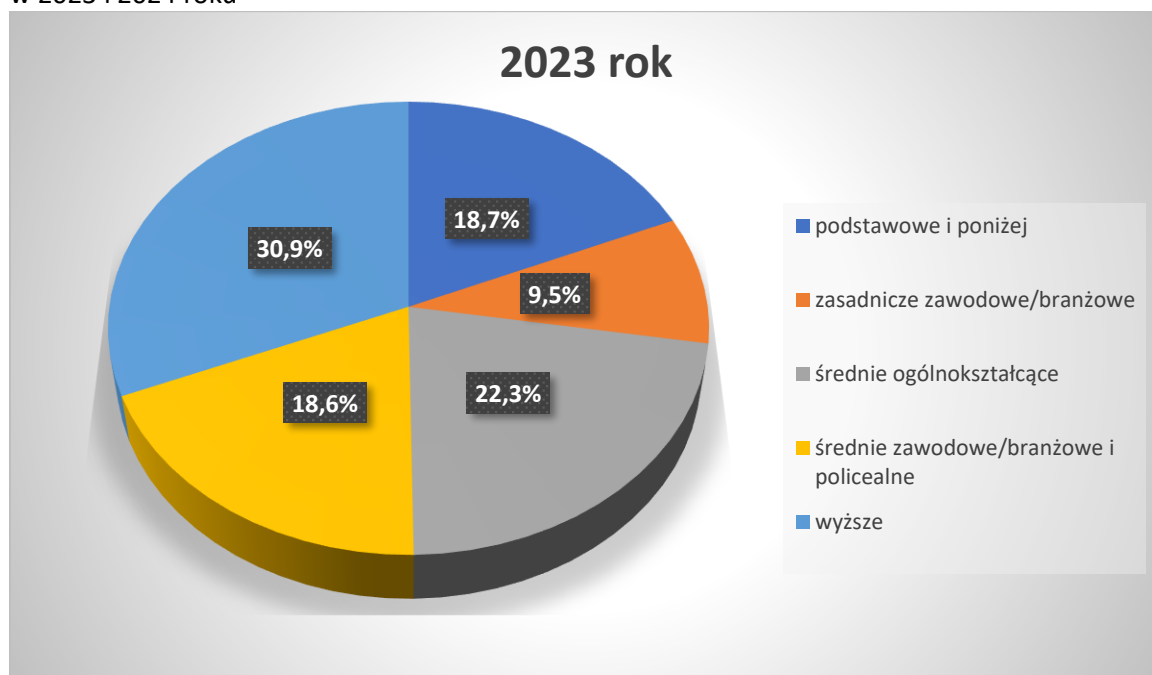
2. MŁODZI BEZROBOTNI WG RODZAJU UKOŃCZONYCH SZKÓŁ

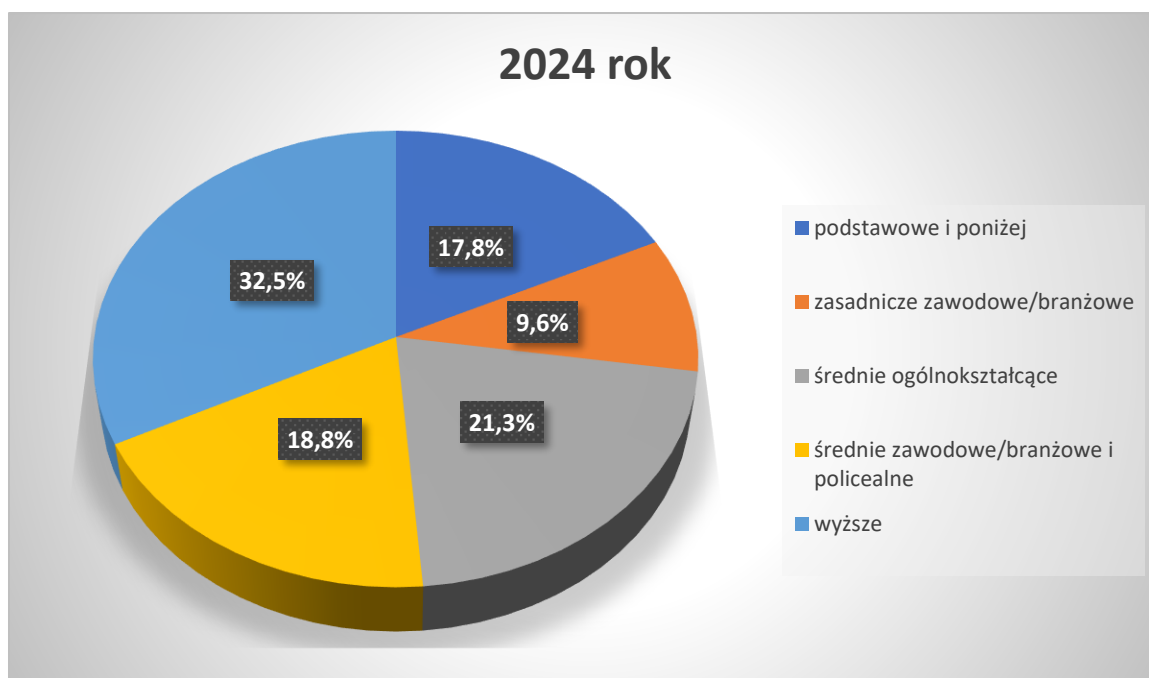
Badaniem sytuacji osób młodych do 30 roku życia objęto osoby, które dokonały rejestracji w ciągu całego 2024r. (napływ do bezrobocia).

Łącznie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu w badanym roku rejestracji dokonało 3 585 osób, o 5,9% mniej niż w 2023 roku.

Wykres 7

Osoby do 30 roku życia wg poziomu wykształcenia rejestrujące się w PUP w Poznaniu w 2023 i 2024 roku





Największą populację młodych bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem wyższym (32,5% ogółu zarejestrowanych do 30 r.ż.), których w rejestrze PUP w 2024 roku odnotowano o 1,6 p.p. więcej niż w 2023 roku. Przyczyn wzrostu odsetka rejestracji w tej grupie osób można upatrywać nie tylko w spadku liczby ofert pracy rok do roku na lokalnym rynku zatrudnienia, ale w obliczu mniejszej liczby ofert pracy - większym zainteresowaniem osób subsydiowanymi formami zatrudnienia. Podobnie do lat ubiegłych osoby z wykształceniem wyższym są najliczniejszymi uczestnikami staży, korzystającymi z bonów, czy są zatrudniani w ramach dofinansowań i refundacji przyznawanych pracodawcom. Ponadto spośród wszystkich osób młodych to właśnie osoby z wyższym wykształceniem najlepiej są przygotowane do podjęcia zatrudnienia, o czym świadczy wzrost liczby podjęć pracy w tej grupie rok do roku, co zostało szczegółowo przedstawione w kolejnych rozdziałach opracowania.

Zmiany w liczbie młodych bezrobotnych wg poszczególnych poziomów wykształcenia w 2024 roku w porównaniu do 2023 roku przedstawiają się następująco:

- wykształcenie podstawowe i niższe – 17,8% ogółu osób do 30 roku życia – spadek o 0,9 p.p. w porównaniu do 2023 roku
- wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe – 9,6% - wzrost o 0,1 p.p.
- wykształcenie średnie ogólnokształcące – 21,3% - spadek o 1 p.p.
- wykształcenie średnie zawodowe/branżowe i policealne – 18,8% - wzrost o 0,2 p.p.
- wykształcenie wyższe – 32,5% - wzrost o 1,6 p.p.

Poza osobami z wykształceniem wyższym struktura rejestrujących się osób młodych pod względem wykształcenia nie uległa znaczącym zmianom w porównaniu do 2023 roku.

3. WSKAŹNIK POZOSTAWANIA BEZROBOTNYM

Wskaźnik został zdefiniowany jako odsetek osób do 30 r.ż., które zarejestrowały się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu w 2024 roku i pozostają nadal bezrobotnymi wg stanu na 31.12.2024r. Wśród tych osób są zarówno te, które pozostają w rejestrze przez bardzo krótki okres (np. rejestracja nastąpiła w miesiącu grudniu), jak i te, które w przypadku dalszego zarejestrowania nabędą w niedalekiej przyszłości status długotrwale bezrobotnych. Osoby zarejestrowane przez dłuższy czas objęte zostają wsparciem doradczym rozpoczynając od analizy przyczyn niepowodzeń w poszukiwaniu pracy.

Tabela 2

Wskaźnik pozostawania bezrobotnym wg poziomu wykształcenia

POZIOM WYKSZTAŁCENIA	Liczba osób do 30 r.ż. rejestrujących się w PUP		Liczba osób do 30 r.ż. pozostających w rejestrze PUP – stan na 31.12 danego roku		Wskaźnik pozostawania bezrobotnym w %	
	2	3	4	5	6 (4:2)	7 (5:3)
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Podstawowe i poniżej	714	639	132	132	18,5	20,7
Zasadnicze zawodowe/branżowe	362	343	86	83	23,8	24,2
Średnie ogólnokształcące	851	765	186	204	21,9	26,7
Średnie zawodowe/branżowe i policealne	709	672	161	152	22,7	22,6
wyższe	1174	1166	282	285	24,0	24,4
RAZEM	3810	3585	847	856	22,2	23,9

W 2024 roku odnotowano wzrost średniego wskaźnika pozostawania bezrobotnym o 1,7 p.p. Przyczyn należy upatrywać w:

- mniejszej liczbie ofert pracy wynikającej z sytuacji gospodarczej, szczególnie dla osób z niewielkim doświadczeniem zawodowym
- dłuższym czasie poszukiwania pracy w porównaniu do roku poprzedniego.

Biorąc pod uwagę poszczególne typy wykształcenia analizowany wskaźnik wzrósł dla wszystkich poziomów, za wyjątkiem wykształcenia średniego zawodowego.

4. PODEJMOWANIE PRACY I WYŁĄCZENIA Z EWIDENCJI BEZROBOTNYCH Z INNYCH PRZYCZYN

PODEJMOWANIE PRACY/DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

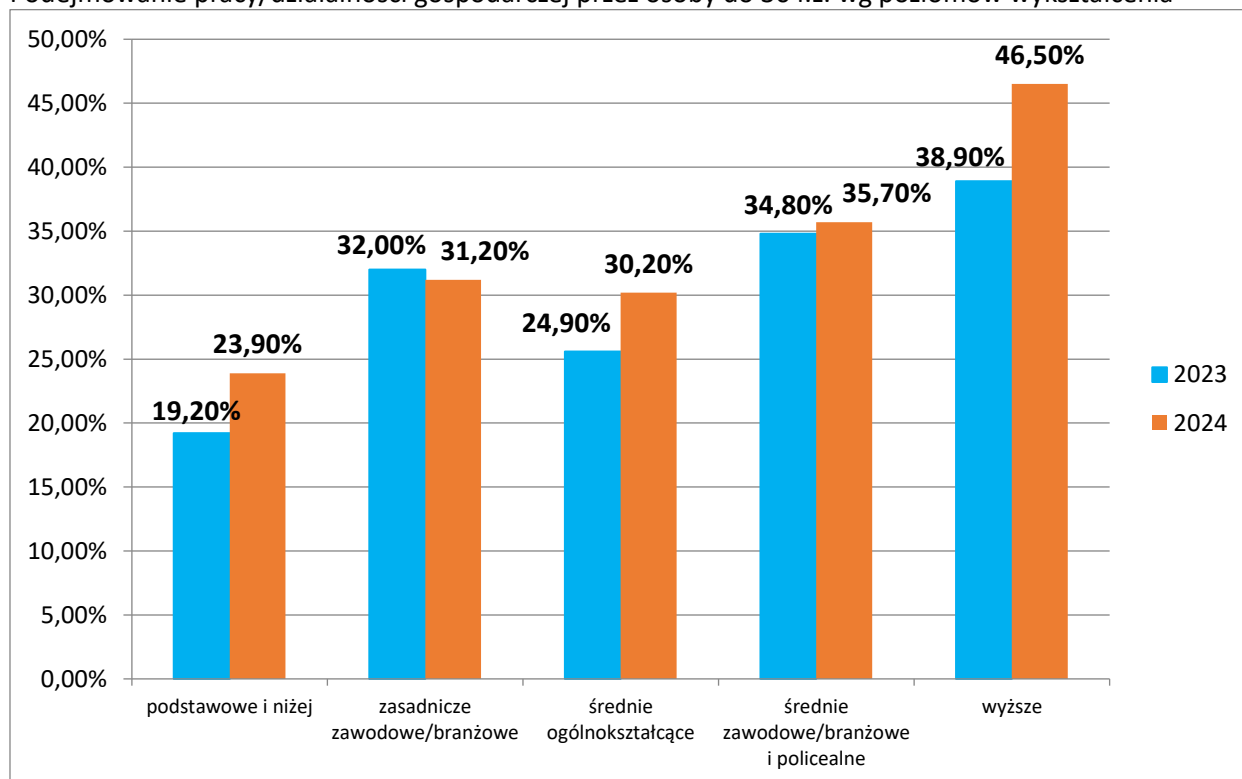
Ogólny wskaźnik podjęć pracy wśród osób do 30 roku życia wyniósł 40,6% (liczba podjęć pracy do 31.12.2024r.). Z tego 35,5% (1 273 osoby) podjęły zatrudnienie w ciągu 3 miesięcy od daty rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Stanowi to wzrost w stosunku do roku poprzedzającego o 4,7 p.p.

Wzrost liczby podjęć pracy odnotowano dla każdego poziomu wykształcenia, poza zasadniczym zawodowym/branżowym. Największy przyrost podjęć zatrudnienia dotyczył osób z wykształceniem wyższym, o 7,6 p.p. W latach ubiegłych jednym z największych problemów w skutecznym aktywizowaniu osób młodych były wysokie oczekiwania finansowe. Biorąc pod uwagę aktualną sytuację na lokalnym rynku pracy, należy stwierdzić, że w obliczu mniejszej liczby ofert pracy osoby młode są gotowe obniżyć swoje wymagania dotyczące wynagrodzenia i chętniej podejmują pracę, nawet jeżeli wszystkie ich oczekiwania nie są spełnione.

Podobnie do roku ubiegłego największą aktywnością wykazali się młodzi z wykształceniem wyższym – 46,5% z nich podjęło zatrudnienie, natomiast najniższą osoby z wykształceniem podstawowym i niższym – 23,9% podjęło pracę.

Wykres 8

Podjęcie pracy/działalności gospodarczej przez osoby do 30 r.ż. wg poziomów wykształcenia



W 2024 roku w mniejszym stopniu niż w roku ubiegłym młodzi powracali do rejestru bezrobotnych. Odsetek osób powracających do ewidencji osób bezrobotnych znacząco zmniejszył się w 2024 roku, wynosząc 22,2% w porównaniu do 29% w 2023 roku i 57,5% w 2022 roku. Nadal największy odsetek powracających do ewidencji PUP osób stanowią osoby z wykształceniem podstawowym i niższym, choć ich odsetek znacząco spadł w 2024 roku o 17,6 p.p.

Tabela 3

Powracający do ewidencji po podjęciu aktywności zawodowej wg wykształcenia

Poziom wykształcenia	2023r.	2024r.	% spadku/wzrostu
wyższe	21,6%	20,7%	-0,9
zasadnicze zawodowe/branżowe	33,6%	20,1%	-13,5
średnie ogólnokształcące	33,6%	23,4%	-10,2
średnie zawodowe/branżowe i policealne	29,4%	22,6%	-6,8
podstawowe i niższe	41,9%	24,3%	-17,6

WYŁĄCZENIA Z EWIDENCJI BEZROBOTNYCH Z INNYCH PRZYCZYN

Poza osobami podejmującymi pracę oraz pozostającymi w rejestrze PUP młodzi tracili status bezrobotnego z innych przyczyn. 9% z nich zostało wyrejestrowanych z powodu odmowy przyjęcia oferty pracy lub innej formy pomocy przedstawionej przez Urząd, podjęcia nauki w systemie dziennym, zmiany miejsca zamieszkania poza teren działania PUP w Poznaniu, wyłączeń na własny wniosek, itp. W 2024 roku wzrosła liczba osób tracących status bezrobotnego z powodu niestawiennictwa na wizyty w PUP. Niemal co czwarty młody bezrobotny (24,2% osób), często po przedstawieniu oferty pracy, rezygnował z dalszej współpracy z Urzędem, nie podejmując zatrudnienia.

Na wizyty najczęściej nie stawiały się osoby z wykształceniem podstawowym lub niższym – niemal połowa z nich (47%) straciła status bezrobotnego z tego powodu. Dla osób bez kwalifikacji zawodowych dostępne są oferty prac prostych, fizycznych. Lokalny rynek pracy dostarcza wielu propozycji pracy w tym zakresie. Jednak to właśnie młodzi z najniższym poziomem wykształcenia w największym stopniu nie są zainteresowani tego rodzaju stanowiskami.

Nadal młodzi bezrobotni są zarejestrowani krótkookresowo. W 2024 roku osoby młode, którym nie przedstawiono propozycji zatrudnienia były kierowane bezpośrednio po rejestracji w Urzędzie na zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego celem przedstawienia oferty Urzędu, zapoznania z aktualnymi wymaganiami pracodawców, również w zakresie możliwych wynagrodzeń na stanowiskach, oraz pobudzenia motywacji do podejmowania pracy.

Wzrost liczby podjęć pracy oraz spadek liczby powracających do ewidencji wskazuje na skuteczność tych działań oraz konieczność dalszej ich kontynuacji.

II. WSPARCIE POWIATOWEGO URZĘDU PRACY. OFERTY PRACY I MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

OFERTY PRACY I MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

W 2024 roku sytuacja na poznańskim rynku pracy była stabilna. Stopa bezrobocia zarówno z końcem pierwszego, jak i trzeciego kwartału oscylowała wokół 1,1%¹, by w grudniu osiągnąć 1%, czyli tyle samo co w latach ubiegłych. Choć w skali regionu sytuacja wyglądała na korzystną, tak w perspektywie całego kraju zauważalne było zahamowanie rekrutacji i ostrożność pracodawców w tworzeniu nowych miejsc pracy. Porównując lata 2023 i 2024 spadła liczba wakatów zwłaszcza w tych branżach, w których wdrożono rozwiązania automatyzacji produkcji. Firmy przemysłowe, inwestując w maszyny i technologie, zmniejszyły zapotrzebowanie na pracowników w działach produkcji. Handel online wygrał konkurencję z handlem tradycyjnym powodując likwidację wielu punktów sprzedaży stacjonarnej i zmniejszenie liczby etatowych kasjerów. Rozwiązania oferowane przy zastosowaniu sztucznej inteligencji, zmniejszyły zapotrzebowanie na pracowników do wykonywania prostych, rutynowych zadań. Rozwój bankowości internetowej skutkował spadkiem liczby miejsc pracy w sektorze usług finansowych, a wiele placówek zamknięto.

Równolegle do ww. zmian rozwijała się branża IT, e-commerce, przemysł rozrywkowy, stwarzając odpowiednią przestrzeń dla młodego pokolenia, które wydaje się chętnie obcować z nowymi technologiami. Programiści sztucznej inteligencji znajdowali zatrudnienie w wielu sektorach – od firm technologicznych po szeroko pojęte instytucje badawcze, start-upy, a nawet instytucje non-profit². Ze względu na centralne położenie geograficzne Polski, powstało wiele baz logistycznych stwarzając miejsca pracy dla kierowców, specjalistów ds. logistyki i zarządzania łańcuchem dostaw.

Tak jak w skali całego kraju, tak również w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu zaobserwowano ostrożność firm w zakresie zatrudnienia i okres stagnacji na lokalnym rynku pracy. W 2024 roku w Urzędzie dostępnych było **15 141 ofert pracy**, co stanowi o 12% mniej niż rok wcześniej.

¹ [Badam.poznan.pl](https://badam.poznan.pl), *Poznański rynek pracy w III kwartale 2024r.* (dostęp 15.03.2025)

² [Casfera.pl](https://casfera.pl), *Zawody jutra. Co będzie liczyło się na rynku pracy?* (dostęp 15.03.2025)

Tym samym na jedno miejsce pracy przypadało średnio 5 osób bezrobotnych. Najczęściej zatrudniano na terenie miasta Poznania; z kolei w powiecie najwięcej w gminie Kórnik, a najmniej w gminie Puszczykowo. Coroczny wzrost aktywności rekrutacyjnej w okresie wiosenno-letnim, choć był dostrzegalny, to zdecydowanie mniej dynamiczny. Najwięcej ofert pracy zgłoszono w maju i czerwcu, co może mieć związek ze zwiększonym w tym czasie zapotrzebowaniem na pracowników sezonowych, między innymi w sektorze gastronomii i turystyki (kawiarnie, hotele, obsługa wakacyjnych atrakcji).

Do najbardziej powszechnych wymagań pracodawców w zgłoszonych ofertach pracy należało prawo jazdy kat. B i znajomość języków obcych. Często oczekiwano kwalifikacji związanych z branżą transportową między innymi prawa jazdy kat. C, CE lub D i uprawnień do przewozu rzeczy. Natomiast najbardziej pożądanymi kompetencjami miękkimi były dokładność, rzetelność i sumienność, umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, dyspozycyjność.

Poza pierwszym kwartałem 2024 roku liczba osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy od kwietnia systematycznie spadała. Najwięcej osób do 30 roku życia korzystało z usług Urzędu w marcu, najmniej w czerwcu, lipcu i październiku. Odpływ młodych w okresie letnim mógł być związany z podejmowaniem przez wielu prac sezonowych, również za granicą. Z kolei rozpoczynający się w październiku rok akademicki mógł sprzyjać decyzjom o dalszym kształceniu.

Tabela 4

Struktura ofert pracy zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu w 2023r. i 2024r. według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Rok 2023		Rok 2024	
	Liczba ofert	% ogółu	Liczba ofert	% ogółu
Bez kwalifikacji zawodowych	8 103	47	8 176	54
Zawodowe/ branżowe	4 655	27	3 785	25
Średnie	2 586	15	1 817	12
Wyższe	1 897	11	1 363	9
Razem	17 241	100	15 141	100

Ponad połowa zgłoszonych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu ofert pracy była adresowana do osób bez kwalifikacji zawodowych, co w porównaniu z 2023 roku stanowiło wzrost zapotrzebowania na pracowników do prac prostych. Z uwagi na odnotowany spadek rekrutacji

na stanowiska średniego i wyższego szczebla, poszukujący pracy z wykształceniem średnim i wyższym mieli mniej możliwości znalezienia dla siebie ogłoszeń.

Pracodawcy zgłaszający oferty pracy do Urzędu poszukiwali głównie:

- wśród osób **bez kwalifikacji zawodowych**: na stanowiska związane z utrzymaniem czystości (sprzątaczek), robotników magazynowych, pomocniczych robotników polowych, pakowaczy ręcznych, pomocniczych robotników przemysłowych, sortowaczy, pracowników wykonujących prace proste, dostawców potraw;
- wśród osób z wykształceniem **zasadniczym zawodowym / branżowym**: kurierów, taksówkarzy, sprzedawców, robotników gospodarczych, kasjerów handlowych, fryzjerów, pracowników sortowania przesyłek i towarów, kierowców samochodu osobowego, kierowców samochodu dostawczego, mechaników pojazdów samochodowych, pracowników produkcji, kucharzy, pracowników ochrony;
- wśród osób z wykształceniem **średnim**: techników masażystów, pracowników socjalnych, księgowych, magazynierów;
- wśród osób z wykształceniem **wyższym**: nauczycieli (różnych specjalności), opiekunów w żłobku, lektorów języka obcego, specjalistów ds. obsługi klienta, kierowników projektu, psychologów, analityków biznesowych, kontrolerów finansowych, specjalistów ds. rekrutacji.

Grupa osób do 30 roku życia, stanowiła od 17% do 19% ogółu widniejących w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu, w zależności od analizowanego miesiąca. Odsetek młodych bez pracy uwydatnia potrzebę wdrażania programów wsparcia, na rzecz zdobycia odpowiednich umiejętności i doświadczeń³. Oprócz ofert pracy Urząd aktywnie przeciwdziała bezrobociu oferując **staże zawodowe**. Cieszą się one niezmiennie od lat dużym zainteresowaniem. Pozwalają one uzupełnić zdobytą podczas nauki wiedzę teoretyczną o umiejętności praktyczne, a tym samym zdobyć doświadczenie zawodowe. Każdorazowo pracodawcy dostosowują program stażu do oczekiwań rynku pracy, tak by jego uczestnicy byli przygotowani do wykonywania zadań w późniejszym miejscu zatrudnienia. Dla myślących o zmianie zawodowej, forma ta pozwala na poszerzenie posiadanych kompetencji i zmianę dotychczasowej ścieżki kariery. Wiele firm coraz chętniej zatrudnia osoby dopiero wchodzące na rynek pracy z niewielkim doświadczeniem, ale z otwartymi umysłami⁴. W 2024 roku w stażach wzięło udział 320 osób, z czego ponad połowa była poniżej 30 roku życia. Organizowane były zarówno w firmach prywatnych, jak i instytucjach publicznych i dotyczyły głównie obszaru pracy

³ PARP, *Rynek, edukacja, kompetencje (październik 2024)* (dostęp 15.03.2025)

⁴ Indeed.pl, *Jakie są najczęstsze oczekiwania pracodawcy?* (dostęp 22.03.2025)

administracyjno-biurowej, obsługi klienta, sprzedaży i marketingu, gastronomii i cukiernictwa, grafiki komputerowej, informatyki, księgowości i rachunkowości.

Możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy znajdowały również osoby z innych państw. Pracodawcy korzystali z pracy obcokrajowców, aby skompletować kadrę i zoptymalizować koszty zatrudnienia. Według analiz w Polsce pracuje obecnie 1,2 miliona cudzoziemców, odpowiednio uzupełniając lukę na rynku pracy⁵.

By uzyskać zezwolenie na pracę cudzoziemca, pracodawca musi wystąpić do Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu o uzyskanie **informacji starosty**. Są one wydawane w sytuacji, gdy pracodawca nie ma możliwości zaspokoić swoich potrzeb kadrowych w oparciu o osoby widniejące w ewidencji osób bezrobotnych i poszukujących pracy lub wynik prowadzonych rekrutacji jest negatywny. W 2024 roku Urząd wydał informacje starosty na 11 164 stanowisk pracy, o 6% mniej niż w roku ubiegłym. Dotyczyły one zatrudnienia na takich stanowiskach jak: taksówkarz, kurier, pracownik utrzymania czystości (sprzątaczką).

Spadek odnotowano również w liczbie zarejestrowanych w PUP Poznań **oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy** cudzoziemcom: z 27 855 w 2023 roku do 24 380 w 2024r. Z procedury oświadczeniowej najczęściej korzystano przy zatrudnieniu cudzoziemców pochodzących z Białorusi, Ukrainy i Gruzji; zdecydowanie rzadziej z Mołdawii i Armenii. Na jej podstawie najczęściej zatrudniono do wykonywania prac prostych, głównie do przedsiębiorstw związanych z przetwórstwem przemysłowym, budownictwem, handlem detalicznym. 60% zarejestrowanych oświadczeń dotyczyła zatrudnienia cudzoziemca na umowę zlecenie, rzadziej oferowano umowę o pracę (39%) i umowę o dzieło (1%).

Cudzoziemcom wykonującym pracę przez okres 9 miesięcy w roku kalendarzowym w ramach działalności uznanych za sezonowe (tj. w sektorach rolnictwa, ogrodnictwa i turystyki) wydawane są zezwolenia na pracę sezonową. W 2024 roku Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu wydał ich 199, co w porównaniu z 2023 roku stanowi nieznaczny wzrost. Na ich podstawie, podobnie jak w latach ubiegłych, w większości przypadków zatrudniano w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie. 42% wszystkich zezwoleń wydano na pracę dla obywateli Ukrainy; pozostałe dotyczyły obywateli Nepalu, Kolumbii, Albanii, Azerbejdżanu, Bangladeszu, Filipin, Białorusi, Mołdawii, Gruzji, Indii, Indonezji, Meksyku, Kosowa, Sri Lanki, Tadżykistanu, Turcji, Uzbekistanu, Turkmenistanu, Kirgistanu, Kazachstanu.

⁵ Tvn24.pl, Zawody deficytowe w Polsce. W tych branżach są największe braki (dostęp 15.03.2025)

Systematycznie przez cały rok do Urzędu Pracy wpływały **powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy**. Zgodnie z przepisami *Ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* pracodawca mógł powierzyć wykonywanie pracy obywatelom Ukrainy poprzez powiadomienie o tym fakcie właściwego Urzędu pracy względem swojej siedziby lub miejsca pobytu stałego, w okresie 7 dni od zatrudnienia cudzoziemca. Powiadomienia dotyczyły obywateli Ukrainy, którzy przebywali legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (na podstawie wizy, zezwolenia na pobyt, zezwolenia jednolitego na pobyt i pracę, w ruchu bezwizowym), a także tych, którzy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terenie Ukrainy, w okresie od 24 lutego 2022r. przybyli na teren Rzeczypospolitej Polskiej i deklarowali zamiar pozostania na nim. W 2024 roku przedsiębiorcy złożyli 65 563 takich powiadomień (niespełna 10 tysięcy mniej niż w poprzednim roku). Powierzana praca była wykonywana głównie na podstawie umów zleceń.

Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu oprócz działań legalizujących wykonywanie pracy przez cudzoziemców, wspierał obywateli innych państw w adaptacji na lokalnym rynku pracy. We współpracy z Urzędem Miasta Poznania w ramach punktu konsultacyjnego obywatele Ukrainy, zainteresowani założeniem własnej firmy, mogli uczestniczyć w konferencji „Odważ się na więcej” i „Twój czas na zmianę: od inspiracji do działania”. Z kolei niepełnosprawni obywatele Ukrainy mieli okazję wziąć udział w seminarium współorganizowanym ze specjalistami z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz specjalistami z Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności ze Starostwa Powiatowego w Poznaniu.

AKTYWIZACJA ZAWODOWA

Z danych GUS wynika, że w sierpniu 2024 roku stopa bezrobocia wśród osób poniżej 25 roku życia wyniosła 10,2%⁶, tym samym była dwa razy większa niż dla wszystkich grup wiekowych. Na rynek pracy wkroczyli przedstawiciele pokolenia Z (tj. urodzeni po 1995 roku), którzy w kontekście spadku liczby oferowanych miejsc pracy i wzrostu oczekiwań pracodawców, coraz częściej mieli trudności w znalezieniu zatrudnienia. Według raportu „Barometr zawodów 2025” jednymi z głównych problemów w rekrutacji młodych pracowników jest ich brak chęci do podjęcia dalszej nauki i niespełnianie wymagań pracodawców pod kątem uprawnień lub predyspozycji do pracy w zawodzie⁷. Coraz większa liczba zawodów spotyka się z brakiem zainteresowania ze względu na trudne warunki pracy (obciążające psychicznie/ fizycznie), nieatrakcyjne wynagrodzenia, zmianowy charakter pracy czy

⁶ PARP, *Rynek, edukacja, kompetencje (październik 2024)* (dostęp 15.03.2025)

⁷ Barometrzawodow.pl, *Barometr zawodów 2025. Raport podsumowujący badanie w Polsce* (dostęp 15.03.2025)

też konieczność pracy w delegacji. Mając ww. na uwadze Urząd koncentrował swoje działania na przybliżaniu młodym informacji o świecie zawodów, tak by dokonywali świadomych wyborów kierunków kształcenia i przyszłej profesji. Analiza zmian zachodzących na rynku pracy wskazuje jak istotny jest nieustanny rozwój kompetencji oraz otwartość na stałe poszerzanie wachlarza umiejętności⁸. Zważywszy na globalne trendy, podejmowane przez Urząd inicjatywy, miały także na celu motywowanie osób do uzupełniania kwalifikacji oraz umiejętności zawodowych, podążając za wymaganiami otoczenia.

Inicjatywy aktywizacyjne – informacja i promocja

W 2024 roku w **poradach i informacjach zawodowych grupowych** zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu wzięło udział 851 osób. Ich uczestnikami byli zarówno widniejący w ewidencji, jak i niezarejestrowani, w tym uczniowie szkół, studenci. Na zajęciach prezentowane były dane na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, wymagania i oczekiwania pracodawców. Biorący udział zapoznawali się z zasadami redagowania dokumentów aplikacyjnych, tworzenia profili zawodowych w serwisach rekrutacyjnych i społecznościowych typu GoldenLine czy LinkedIn. Dodatkowo prezentowana była oferta usług i instrumentów rynku pracy, by uczestnicy wiedzieli jakie mają możliwości ich wykorzystania i tym samym zwiększali swoje szanse w szybkim podjęciu aktywności zawodowej. Warsztaty były realizowane zarówno w siedzibie urzędu, jak i w szkołach zlokalizowanych na terenie miasta Poznania i powiatu, a część z nich przeprowadzono zdalnie. Prelekcje zrealizowano między innymi dla Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci Niepełnosprawnych w Swarzędzu, Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnej im. Zbigniewa Tylewicza w Poznaniu, Zespołu Szkół Sióstr Zmartwychwstank w Poznaniu, Zespołu Szkół w Kórniku, Zespołu Szkół Specjalnych Nr 102 w Poznaniu, Zespołu Szkół Elektrycznych Nr 2 w Poznaniu, Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu, Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Poradnictwo realizowano również w ramach kontynuacji programu „*Stop! Młodzieży bez pracy*” adresowanego osobom do 30 roku życia. W 2024 roku został on poszerzony o dodatkowe warsztaty z zakresu poszukiwania pracy i podejmowania kroków ku zatrudnieniu. Ponadto 80 osób do 30 roku życia wzięło udział w poradach grupowych, w celu uzupełnienia swoich kompetencji cyfrowych.

⁸ Raportfuture.pl, *Raport Future. Rynek pracy i zawody przyszłości 2025* (dostęp 22.03.2025)

Urząd włączał się również w wydarzenia organizowane przez partnerów rynku pracy, które miały na celu przybliżyć pracodawców do poszukujących pracy. Promocja działań i usług dostępnych w ofercie Powiatowego Urzędu Pracy odbywała się między innymi podczas:

- XVIII Targów Edukacji i Pracy w Mosinie
- Dniu Praktyk i Staży Studenckich Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- Targów dla osób młodych Talent Days
- Targów Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu
- Targów pracy dla osób z niepełnosprawnościami Fundacji Aktywizacja
- XI Targów Praktyk i Staży Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- XV Targów Pracy Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu
- VI Forum Seniora w Poznaniu
- II Targów Edukacja i Praca Zespołu Szkół nr 1 w Swarzędzu
- Targów dla osób niepełnosprawnych fundacji FAZON

Urząd przeprowadził także warsztaty dla seniorów zainteresowanych podjęciem aktywności zawodowej w ramach programu Senioralni Poznań oraz dla uczniów Zespołu Szkół w Kórniku w ramach organizowanego Dnia HR.

W pierwszym kwartale 2024 roku Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu podjął się również współorganizacji dwóch targów pracy realizując:

- w styczniu wspólnie z Fundacją FAZON - targi pracy dla osób niepełnosprawnych
- w marcu wspólnie z Urzędem Miasta i Gminy Czerwonak - Targi Edukacji i Pracy adresowane dla uczniów stojących przed wyborem kształcenia ponadpodstawowego oraz dla poszukujących pracy na lokalnym rynku.

Spotkały się one z dużym zainteresowaniem poszukujących pracy, gdyż pozawalały na nawiązanie bezpośredniego kontaktu z potencjalnym pracodawcą i na złożenie CV.

Wsparcie rozwoju zawodowego

Równolegle do poradnictwa grupowego osoby poszukujące pracy mogą korzystać z indywidualnych spotkań z doradcami zawodowymi. W 2024 roku z **indywidualnych porad zawodowych** skorzystało 767 osób, natomiast z **indywidualnych informacji zawodowych** 2 330. Ze spotkań mogli skorzystać zarówno bezrobotni, jak i osoby nie widniejące w ewidencji Urzędu; były

one prowadzone osobiście lub online. Na takich konsultacjach doradcy odpowiadali między innymi na pytania: gdzie szukać ofert pracy, jak stworzyć nowoczesne CV, jakie są wynagrodzenia w różnych branżach.

Z kolei podczas **indywidualnych porad zawodowych** koncentracja położona jest na problemach zgłaszanych przez uczestnika. Ich forma i zakres zależą od celu i oczekiwań osoby. Na spotkaniach omawiano między innymi trudności z dokonywaniem wyborów zawodowych, zagadnienia związane z autoprezentacją i zachowaniem się na rozmowie kwalifikacyjnej. Oprócz rozmowy doradca proponował dodatkowe narzędzia (np. testy) do rozpoznawania mocnych stron i obszarów do rozwoju. Z propozycji wykonania badań predyspozycji i kompetencji zawodowych Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych (KZZ) oraz Narzędziem do Badania Kompetencji (NBK) skorzystały 252 osoby. Osoby borykające się z ograniczeniami w funkcjonowaniu zawodowym z uwagi na stan zdrowia kierowano na badania lekarskie medycy pracy. Pozwalają one na określenie kierunku dalszej aktywizacji i poszukiwań pracy. Z takiej możliwości w 2024 roku skorzystały 52 osoby.

Zauważalny wzrost (o 29% w porównaniu z 2023r) zainteresowania usługami doradczymi realizowanymi w ramach indywidualnych porad, jak i informacji zawodowych, wskazuje na zwiększenie świadomości wagi specjalistycznej wiedzy o rynku pracy dla osiągnięcia sukcesu w postaci zatrudnienia. Wraz z rozwojem technologii, ewoluuje również sposób rekrutacji pracowników, a pracodawcy korzystają z coraz nowszych rozwiązań i form. Bezrobotni chętnie sami inicjują spotkania z doradcami by uzyskać wskazówki jakie obszary warto w sobie doskonalić by mieć większe szanse na rynku pracy. Formuła indywidualnych konsultacji pozwala na odpowiednie zidentyfikowanie kompetencji i omówienie możliwych dróg do realizacji wyznaczonych celów.

Każda forma wsparcia oferowana osobie bezrobotnej przez Urząd jest ustalana i zapisywana w ramach zawieranego **Indywidualnego Planu Działania (IPD)**. W 2024 roku sporządzono ich 11 364. Taki plan określa wypracowany między poszukującym pracy a doradcą klienta kierunek aktywizacji oraz działania niezbędne do podjęcia aktywności zawodowej. W zależności od potrzeb i poczynionych uzgodnień współpraca może być oparta wyłącznie na pośrednictwie pracy, w sytuacji konieczności uzupełnienia kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego, może uwzględniać odpowiednio propozycję szkolenia lub stażu. Formuła IPD stanowiącego plan z jasno określonym celem, realnym do osiągnięcia i określonym w czasie, zwiększa motywację osoby do podejmowania wyzwań i stawiania kolejnych kroków będących etapami do powrotu na rynek pracy.

Rozwój zawodowy jest możliwy między innymi poprzez uzupełnianie kwalifikacji zawodowych pożądanых na rynku pracy. Jak co roku, Urząd realizował **szkolenia grupowe** oraz **szkolenia w trybie indywidualnym**. Zakres tematyczny tych pierwszych wynikał z przeprowadzonych przez Urząd analiz dotyczących między innymi zgłoszonych ofert pracy, efektywności szkoleń realizowanych w latach

poprzednich, prognoz zapotrzebowania na pracowników uzyskanych z raportu „Barometr zawodów” o zawodach nadwyżkowych i deficytowych. W 2024 roku zorganizowano kursy grupowe opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym oraz kurs przygotowujący do założenia i prowadzenia własnej firmy „ABC Przedsiębiorczości”. Z ogółu usług szkoleniowych najczęściej korzystały osoby z wykształceniem wyższym (58% wszystkich uczestników) oraz zamieszkujące w Poznaniu. Najliczniejszą grupę stanowili uczestnicy szkolenia z zakresu zarządzania i administrowania firmą, na które kierowani byli ubiegający się w Urzędzie o dofinansowanie do uruchomienia jednoosobowej działalności gospodarczej. Kolejne, co do liczby uczestników były szkolenia związane z umiejętnościami poszukiwania pracy oraz usługami transportowymi (w tym kursy prawa jazdy kat C, E do C, D z egzaminami, kwalifikacja wstępna, HDS, operator ładowarki jednonaczyniowej kl. I, Certyfikat kompetencji zawodowych).

Z kolei szkolenia indywidualne stanowiły odpowiedź na zgłaszaną przez osobę konieczność zmiany lub uzupełniania kwalifikacji osobie. Były one realizowane w ramach umów trójstronnych zawieranych między Urzędem, instytucją szkoleniową a pracodawcą, który zadeklarował zatrudnienie bezrobotnego po odbytym szkoleniu.

W całym roku w szkoleniach realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu wzięło udział 551 osób. Najchętniej z tej formy korzystały osoby między 25 a 44 rokiem życia, najrzadziej osoby młode (do 25 roku życia), które częściej były uczestnikami staży oraz ubiegały się o dofinansowanie do podjęcia działalności gospodarczej.

Wsparcie aktywności zawodowej

Istnieje powszechne przekonanie, że osoby z pokolenia Z częściej zmieniają pracę, tym samym narażając firmę na koszty związane z ponowną rekrutacją i wdrażaniem nowego pracownika. Z drugiej strony brak perspektywy stabilnego zatrudnienia, proponowane młodym umowy tymczasowe lub na zlecenie, osłabiają ich zaangażowanie w pracę. Odpowiedzią na ww. są dostępne dla osób do 30 roku życia **boni zatrudnieniowe**. Stwarzają one możliwość nawiązania długofalowej relacji zawodowej, niwelując tym samym obawy pracodawcy o utratę pracownika; pracownikowi pozwalają na pełne zaangażowanie i wdrożenie w obowiązki bez ryzyka szybkiego zakończenia zatrudnienia. W ramach bonu zatrudnieniowego pracodawca otrzymuje gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne w zamian za zatrudnienie bezrobotnego i za utrzymanie go w zatrudnieniu, otrzymuje refundację części kosztów wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenie społeczne na okres 12 miesięcy w wysokości 100% zasiłku. Młodym bezrobotnym przyznano ich łącznie 17, co w porównaniu z rokiem 2023 stanowi ponad dwukrotnie

wzrost. Tak duże zainteresowanie może wynikać z możliwości intencjonalnego doboru przez osobę bezrobotną pracodawcy i tym samym bardziej świadomej decyzji o współpracy.

Drugą formą wsparcia adresowaną wyłącznie osobom do 30 roku życia są **bony zasiedleniowe**. W 2024 roku wydano ich 58 (o 2 mniej niż rok wcześniej), co wskazuje na utrzymanie się zachowań związanych z mobilnością zatrudnieniową na tym samym poziomie i brak zmian w poziomie zainteresowania relokacją w celu podjęcia pracy.

Od lat nie słabnie zainteresowanie oferowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu **dofinansowaniem do uruchomienia jednoosobowej działalności gospodarczej**. W 2024 roku środki na samozatrudnienie przyznano 503 osobom, które udokumentowały odpowiednie przygotowanie do prowadzenia wybranego rodzaju działalność. Ponad połowa z przyznanych dotacji trafiła do kobiet, a największą przedsiębiorczością wykazały się osoby z wykształceniem wyższym (62%) w wieku między 30 a 39 lat. Drugą najliczniejszą grupą decydujących się na otwarcie firmy przy wsparciu Urzędu były osoby do 30 roku życia (32%). Zgodnie z wynikami analiz przedstawiciele pokolenia Z angażują się w pracę zwłaszcza wtedy, jeśli wykonywane zadania odpowiadają ich pasjom⁹. Prowadzenie własnego biznesu pozwala młodym ludziom na realizację zainteresowań w zgodzie z ich osobistymi wartościami i celami. Większość nowozakładanych działalności zlokalizowana była w Poznaniu, pozostałe najczęściej otwierano w Swarzędzu, Dopiewie i Pobiedziskach. Podobnie jak w latach ubiegłych, w przeważającej części przedsiębiorstwa uruchamiane z dotacji miały charakter usługowy (83%). Założone firmy świadczyły między innymi usługi: rachunkowo-księgowe, controllingu, kadrowo-rekrutacyjne i ubezpieczeniowe, transportu osób taksówką, trenera personalnego i prowadzenia zajęć sportowych, napraw, konserwacji i czyszczenia pojazdów, sprzątnięcia, czyszczenia mebli tapicerowanych i declutteringu, projektowania i pielęgnacji ogrodów. 10% samozatrudnionych związało się z branżą produkcyjną, decydując się na wytwarzanie odzieży, torebek, galanterii i wyrobów tekstylnych, produkcję i realizację nagrań dźwiękowych, produkcję i handel artykułami dla zwierząt, zabawkami, wyrób artykułów spożywczych. Z kolei nowopowstałe firmy o profilu handlowym związane były głównie z prowadzeniem punktu gastronomicznego, sprzedażą odzieży i obuwia, handlem wielobranżowym, artykułami ogrodnictwa, budowlanymi i przemysłowymi.

Swoje pomysły na własny biznes od wielu lat zainteresowani mogą konsultować w **Poznańskim Ośrodku Wspierania Przedsiębiorczości**. Jest to miejsce spotkań przyszłych przedsiębiorców z doradcami, ekspertami z zakresu księgowości, prawa gospodarczego, cywilnego, inspekcji pracy, marketingu i wielu innych. W Ośrodku można się dowiedzieć jak stworzyć biznesplan, dokonać analizy szans i zagrożeń dla przedsiębiorstwa, wybrać strategię marketingową, omówić dostępne źródła finansowania planowanych przedsięwzięć. Tym, którzy chcą się ubiegać

⁹ Olx.pl, *Gen Zmiany rynku pracy. Raport* (dostęp 15.03.2025r)

o dofinansowanie na własną firmę z Urzędu, udzielane są wskazówki jak skompletować wymagane dokumenty i uniknąć błędów formalnych we wniosku o dotację. Konsultacje są prowadzone w formie spotkań indywidualnych, jak i seminariów grupowych, realizowanych osobiście lub online. Oprócz usługi informacyjnej, doradczej i promocyjnej, Ośrodek prowadzi także szkolenia i warsztaty. W 2024 roku przeprowadzono webinary dotyczące między innymi zakładania i prowadzenia firmy, marketingu i sprzedaży, zastosowania mediów społecznościowych, możliwości wykorzystania sztucznej inteligencji (AI) w firmie.

III. KOMPETENCJE OSÓB MŁODYCH

1. WYMAGANIA RYNKU PRACY W ZAKRESIE KOMPETENCJI

O tym, że rynek pracy dynamicznie się zmienia przekonaliśmy się w ciągu kilku ostatnich lat. Pandemia i niemal całkowite zatrzymanie gospodarki, wojna w Ukrainie oraz szybki rozwój technologiczny to główne czynniki wpływające na zmiany. Obecnie to rozwój technologiczny ma największe znaczenie na rynku pracy. Związane z nim pożądane przez pracodawców kompetencje to nie tylko zdolności techniczne czy analityczne, ale w równym stopniu kompetencje miękkie, nazywane kompetencjami XXI wieku - krytyczne myślenie, kreatywność, zdolność do współpracy oraz skuteczna komunikacja.

Również wśród lokalnych pracodawców najlepsi kandydaci potrafią pracować w zespole, nawiązywać relacje i radzić sobie w zmiennych, stresujących sytuacjach. To właśnie elastyczność zawodowa i kompetencje społeczne były najczęściej poszukiwanymi umiejętnościami miękkimi w 2024 roku. Niemniej ważne dla pracodawców były kompetencje interdyscyplinarne takie jak:

- chęć do pracy i zdobywania nowych umiejętności
- logiczne myślenie
- odpowiedzialność
- umiejętność organizacji pracy własnej.

W związku z dalszym niedoborem kandydatów, szczególnie w obszarze stanowisk niższego szczebla, nadal najważniejszym kryterium decydującym o zatrudnieniu jest motywacja do pracy. W 2024 roku Urząd wdrożył dodatkowe warsztaty w zakresie poradnictwa zawodowego. Kierowane na nie były osoby młode bezpośrednio po rejestracji w urzędzie pracy. Warsztaty miały na celu zapoznanie uczestników z aktualnymi wymaganiami pracodawców, możliwymi poziomami zarobków na określonych

stanowiskach oraz wzmocnienie motywacji do podjęcia pracy. Skutkiem realizacji warsztatów jeszcze przed przedstawieniem propozycji pracy jest spadek liczby osób młodych odmawiających udziału w formach pomocy przedstawianych przez Urząd oraz znaczące zmniejszenie liczby powracających do ewidencji PUP.

Ostatnie lata na polskim rynku pracy przyniosły stabilizację. Obserwowane aktualnie zmniejszenie liczby rekrutacji i spowolnienie gospodarcze nie znalazły większego odzwierciedlenia w danych statystycznych. Oznacza to, że pracownicy starali się utrzymać stabilność zatrudnienia, w mniejszym stopniu decydując się na zmianę pracy.

Wśród poszukiwanych najczęściej kompetencji „twardych” nie odnotowano znaczących zmian. Pracodawcy w największym stopniu oczekiwali od przyszłych pracowników głównie:

- znajomości języków obcych
- prawa jazdy kat. B, C, CE lub D
- posiadania aktualnych badań sanitarno – epidemiologicznych
- uprawnień do obsługi wózków widłowych
- uprawnień elektrycznych.

2. KOMPETENCJE POSIADANE PRZEZ OSOBY MŁODE

Analizę kompetencji zawodowych posiadanych przez osoby do 30 roku życia przygotowano na podstawie dostarczonych przez bezrobotnych dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie i uprawnienia zawodowe oraz deklarowanych umiejętności zawodowych.

KIERUNKI KSZTAŁCENIA/ZAWODY

Analizując wykształcenie bezrobotnych do 30 roku życia, poniżej wykształcenia wyższego, można zauważyć podobne tendencje wybieranych kierunków do roku poprzedniego. Natomiast wśród osób po studiach wyższych zdecydowanie najwięcej ukończyło kierunki informatyczne. Wybory młodych z pewnością opierały się na obserwowanej do niedawna dużej liczbie ofert pracy w branży informatycznej oraz wysokim poziomie zarobków. Ponadto zauważono tendencję wzrostu wyboru studiów psychologicznych.

Tabela 5

Najczęściej reprezentowane kierunki kształcenia/zawody

Poziom wykształcenia	Kierunki kształcenia/zawody (w kolejności występowania)
Zasadnicze zawodowe/branżowe	- fryzjer - kucharz - mechanik pojazdów samochodowych - sprzedawca - cukiernik - elektromechanik pojazdów samochodowych
Średnie zawodowe/branżowe i policealne	- technik informatyk - technik organizacji reklamy - technik technologii żywności - technik logistyk - technik mechanik pojazdów samochodowych - technik hotelarstwa - technik architektury krajobrazu - technik usług kosmetycznych - technik elektronik - technik fotografii i multimedii
wyższe	- informatyk - zarządzanie - lekarz - filolog - prawnik - kosmetolog - ekonomista - logistyk - grafik komputerowy - psycholog

UPRAWNIENIA ZAWODOWE

Na podstawie analizy uprawnień zawodowych, którymi legitymują się osoby młode rejestrujące się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu można stwierdzić zależność pomiędzy zainteresowaniem podwyższaniem kwalifikacji a poziomem wykształcenia. Im wyższe wykształcenie tym chętniej osoby młode widzą potrzebę zdobywania nowych uprawnień. Tylko 14% bezrobotnych z wykształceniem podstawowym zwiększało swoją atrakcyjność na rynku pracy i uzyskiwało kwalifikacje poprzez udział w dodatkowych kursach. Niewątpliwie osoby posiadające doświadczenie zawodowe częściej zdobywały uprawnienia, niezbędne do wykonywania pracy.

Biorąc pod uwagę wszystkie poziomy wykształcenia młodzi bezrobotni najczęściej posiadali uprawnienia zawodowe w zakresie (w kolejności występowania):

- prawo jazdy kat. B
- badania do celów sanitarno – epidemiologicznych
- obsługa wózków widłowych
- szkolenia kosmetyczne
- szkolenia z grafiki komputerowej
- obsługa programu Autocad
- szkolenie barmańskie
- szkolenia fryzjerskie
- szkolenia fotograficzne.

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

O znaczeniu umiejętności zawodowych na rynku pracy wiedzą już wszyscy jego uczestnicy. Stąd też osoby młode chętnie deklarują posiadanie kompetencji miękkich. Jednak młodzi muszą pamiętać o tym, że wykonywanie określonych zadań na stanowisku pracy szybko zweryfikuje faktyczne posiadanie tych umiejętności. W 2024 roku bezrobotni do 30 roku życia z każdym poziomem wykształcenia często zgłaszali posiadanie kompetencji miękkich, jednak często deklaracje te nie miały przełożenia na posiadane doświadczenie zawodowe.

Najczęściej deklarowanymi były (w kolejności występowania):

- znajomość obsługi pakietu MS Office
- organizacja pracy
- znajomość języka angielskiego w stopniu komunikatywnym
- umiejętność współpracy w zespole
- komunikatywność
- dokładność/rzetelność
- obsługa klienta
- chęć nauki/rozwoju
- odpowiedzialność
- asertywność.

3. OCENA KOMPETENCJI CYFROWYCH – WYNIKI BADANIA NARZĘDZIEM MRPIPS

Coraz większe znaczenie kompetencji cyfrowych, niezależnie od pożądanego stanowiska pracy, skutkuje koniecznością zbadania ich poziomu wśród osób do 30 roku życia. Badaniem narzędziem udostępnionym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zostały objęte wszystkie osoby bezrobotne do 30 roku życia rejestrujące się w urzędzie pracy. Pierwsza część badania to samoocena osób młodych w zakresie posiadania umiejętności cyfrowych. Druga - weryfikuje faktyczne posiadane umiejętności. Osobom uzyskującym poziom dobry lub niższy proponowane są szkolenia uzupełniające kompetencje.

W 2024 roku badaniem kompetencji cyfrowych objęto 2 454 bezrobotnych do 30 roku życia (o 36% więcej niż w roku poprzednim).

Tabela 6

Wyniki badania kompetencji cyfrowych osób do 30 roku życia w 2024 roku

Poziom kompetencji	Udział % badanych
Bardzo dobry	40%
Dobry	22%
Przeciętny	26%
Niski	10%
Bardzo niski	1%
Brak	1%
Osoby z różnymi wynikami samooceny i kwestionariusza	12%
Osoby przeszkolone	15%
Osoby, które odmówiły udziału w szkoleniu	60%

Porównując wyniki badania do roku poprzedniego można zaobserwować wzrost o 8% liczby osób posiadających bardzo dobre kompetencje cyfrowe. Wszystkie osoby uzyskujące wynik co najwyżej dobry (60%) powinny uzupełnić umiejętności. Tymczasem 60% z nich odmówiło udziału w szkoleniu, głównie jako powód podając przekonanie o wystarczających kompetencjach w zestawieniu z poszukiwanym stanowiskiem pracy. Jedynie 15% młodych bezrobotnych ukończyło szkolenia. Choć jest to wynik niemal o połowę wyższy niż w 2023 roku, to jednak w dalszym ciągu niesatysfakcjonujący.

Znacząco spadła liczba osób posiadających różne wyniki samooceny i kwestionariusza weryfikującego kompetencje, z 26% w roku 2023 do 12% w 2024 roku, co świadczy o większym poziomie świadomości młodych osób w zakresie swoich umiejętności.

Podobnie do roku poprzedniego osoby z podstawowym wykształceniem oceniały swoje kompetencje cyfrowe często na poziomie niższym od faktycznie posiadanych, jednak równie często nie były zainteresowane szkoleniami z tego zakresu.

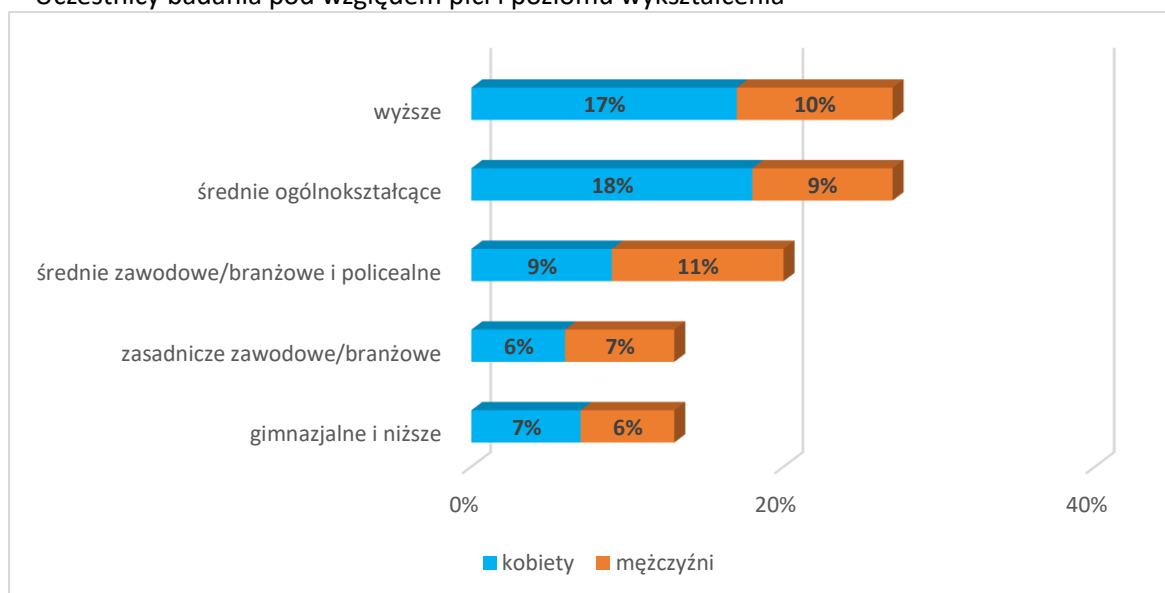
4. OCENA WŁASNYCH KOMPETENCJI MŁODYCH BEZROBOTNYCH – BADANIE ANKIETOWE PUP

Celem badania było pozyskanie informacji, jakie bariery na rynku pracy stanowią dla młodych bezrobotnych największe przeszkody w znalezieniu zatrudnienia. W badaniu uwzględniono także pytanie dotyczące samooceny własnych kompetencji miękkich, które są najczęściej oczekiwane od kandydatów w ogłoszeniach o pracę.

Uczestnikami badania było 200 osób do 30 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu, zróżnicowanych pod kątem poziomu wykształcenia.

Wykres 9

Uczestnicy badania pod względem płci i poziomu wykształcenia



Ankietowani w pierwszej kolejności wskazywali na bariery na rynku pracy, które w ich opinii stanowią dla nich największe przeszkody w znalezieniu pracy. Odpowiadający mogli dokonać wielokrotnego

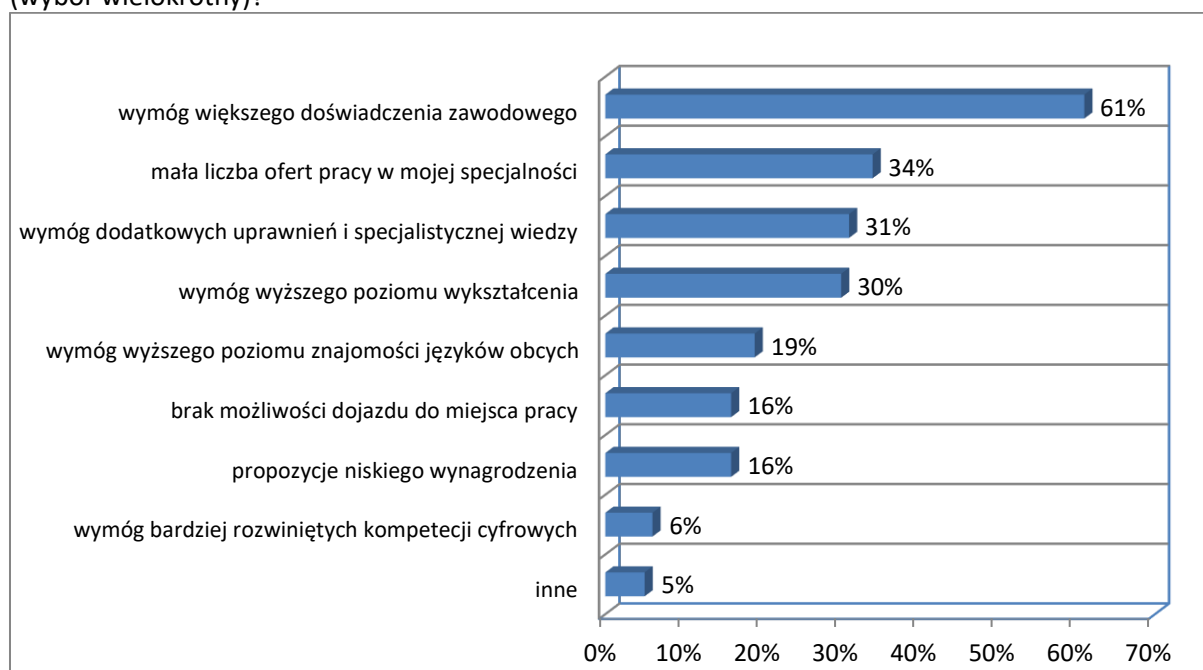
wyboru, jak również wskazać inną (dodatkową) trudność, na którą napotykają, nie ujętą w kafeterii odpowiedzi.

Badani najczęściej wskazywali na wymaganie przez pracodawców większego doświadczenia oraz małą liczbę ofert pracy w swojej specjalności.

Najrzadszą napotykaną barierą okazały się niewystarczające kompetencje cyfrowe względem wymaganych przez pracodawcę. Świadczy to o wysokiej samoocenie ankietowanych swoich umiejętności z zakresu obsługi komputera i poruszania się po Internecie. Niewielki odsetek badanych bezrobotnych dostrzega problem w znalezieniu pracy związany z brakiem możliwości dojazdu do pracodawcy. Wskazywać to może na stosunkowo dużą mobilność młodych.

Wykres 10

Które z poniższych barier na rynku pracy stanowią dla Ciebie największe przeszkody w znalezieniu pracy (wybór wielokrotny)?



Co ciekawe, stosunkowo niewielka liczba ankietowanych wskazała na zbyt niski poziom wynagrodzeń. Przyczyn można upatrywać z jednej strony w braku informacji o proponowanym wynagrodzeniu w ofertach pracy publikowanych na portalach ogłoszeniowych, a z drugiej strony w obniżeniu oczekiwań finansowych bezrobotnych w związku z mniejszą dostępną liczbą ofert pracy.

Kilku ankietowanych wskazało również na inne (nie ujęte w ankiecie) przeszkody, takie jak:

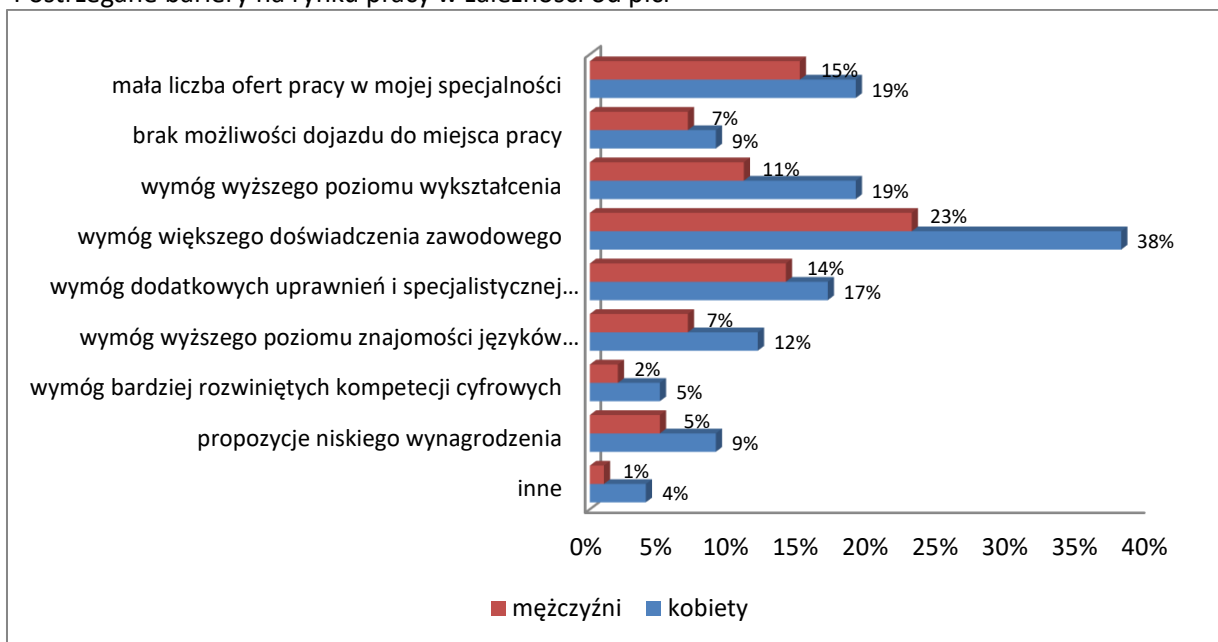
- wymóg posiadania statusu osoby uczącej się,
- propozycje zatrudnienia bez umowy,
- propozycje zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenie,

- brak odpowiedzi pracodawców na wysłane aplikacje,
- brak ofert pracy z możliwością wykonywania pracy zdalnej.

Kobiety miały tendencję do wskazywania większej liczby barier w podjęciu pracy niż mężczyźni, którzy zazwyczaj wybierali maksymalnie trzy lub cztery odpowiedzi z kafeterii. Niemniej wybór najczęściej napotykanym przeszkód nie różnił się w zależności od płci – dla obu tych grup stanowiły je: wymóg posiadania większego doświadczenia zawodowego oraz mała liczba ofert.

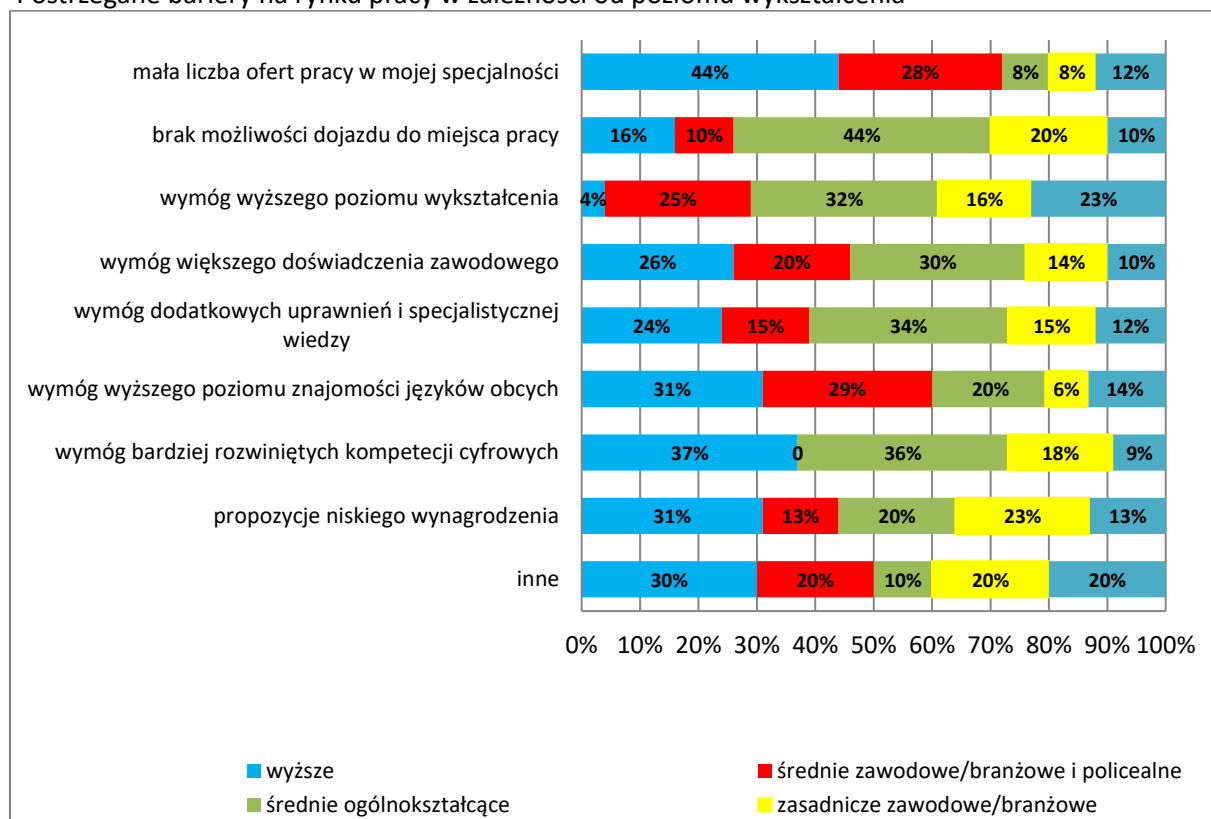
Wykres 11

Postrzegane bariery na rynku pracy w zależności od płci



Wykres 12

Postrzegane bariery na rynku pracy w zależności od poziomu wykształcenia



Dla osób po studiach wyższych największą barierą w podejmowaniu pracy jest brak odpowiednich ofert pracy. Wielu z tej grupy wskazało także na brak wystarczających kompetencji cyfrowych. Analizując wyniki badania kompetencji cyfrowych młodych bezrobotnych zauważyć można, że osoby z wykształceniem wyższym często posiadają dość wysokie umiejętności w tym zakresie. Zatem niewystarczająca ich ocena w niniejszym badaniu jakościowym może wskazywać na zainteresowania stanowiskami pracy związanymi z obsługą specjalistycznych programów komputerowych np. informatycznych lub graficznych. Osoby z wyższym wykształceniem najczęściej wskazywały również na proponowane niskiego wynagrodzenia.

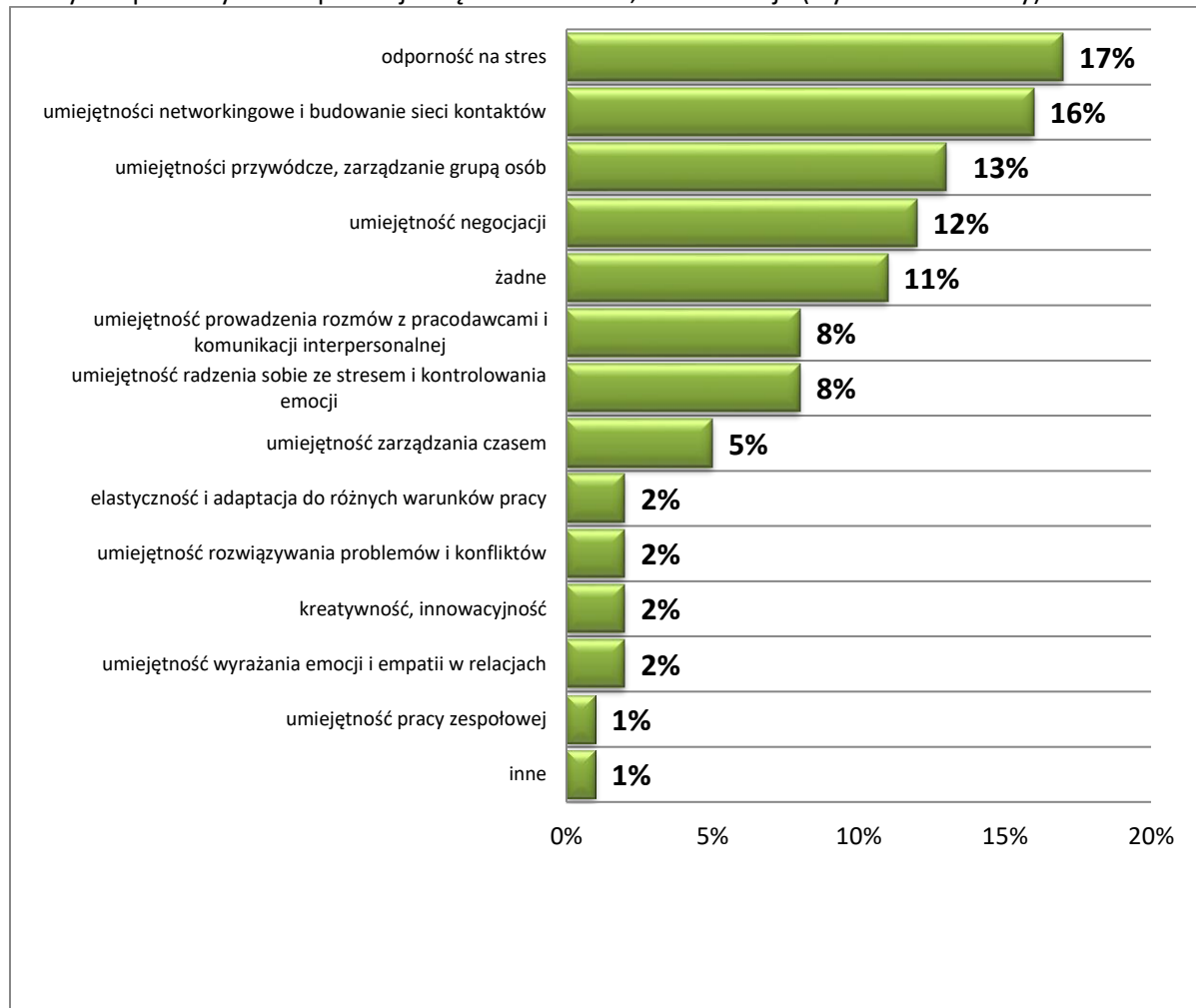
Wiele barier dostrzegają osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. To dla tej grupy badanych największym problemem jest brak możliwości dojazdu do pracy, brak odpowiednich uprawnień, wykształcenia i doświadczenia.

Młodzi bezrobotni nie są odporni na stres. Była to najczęściej wskazywana kompetencja miękka, której brakuje osobom młodym. Osoby do 30 roku życia doceniają także umiejętności networkingowe i budowania sieci kontaktów w poszukiwaniu pracy. Networking odgrywa ważną rolę, zwłaszcza w kontekście poszukiwania pracy, polegającą na dzieleniu się wiedzą, informacjami, kontaktami czy wzajemnym wspieraniu się w rozwoju kariery.

Składają się na niego między innymi: rozmowy na LinkedIn lub w grupach tematycznych, konferencje, eventy, pozyskiwane od znajomych rekomendacje do pracy.

Wykres 13

Których z poniższych kompetencji miękkich uważasz, że Ci brakuje (wybór wielokrotny)?

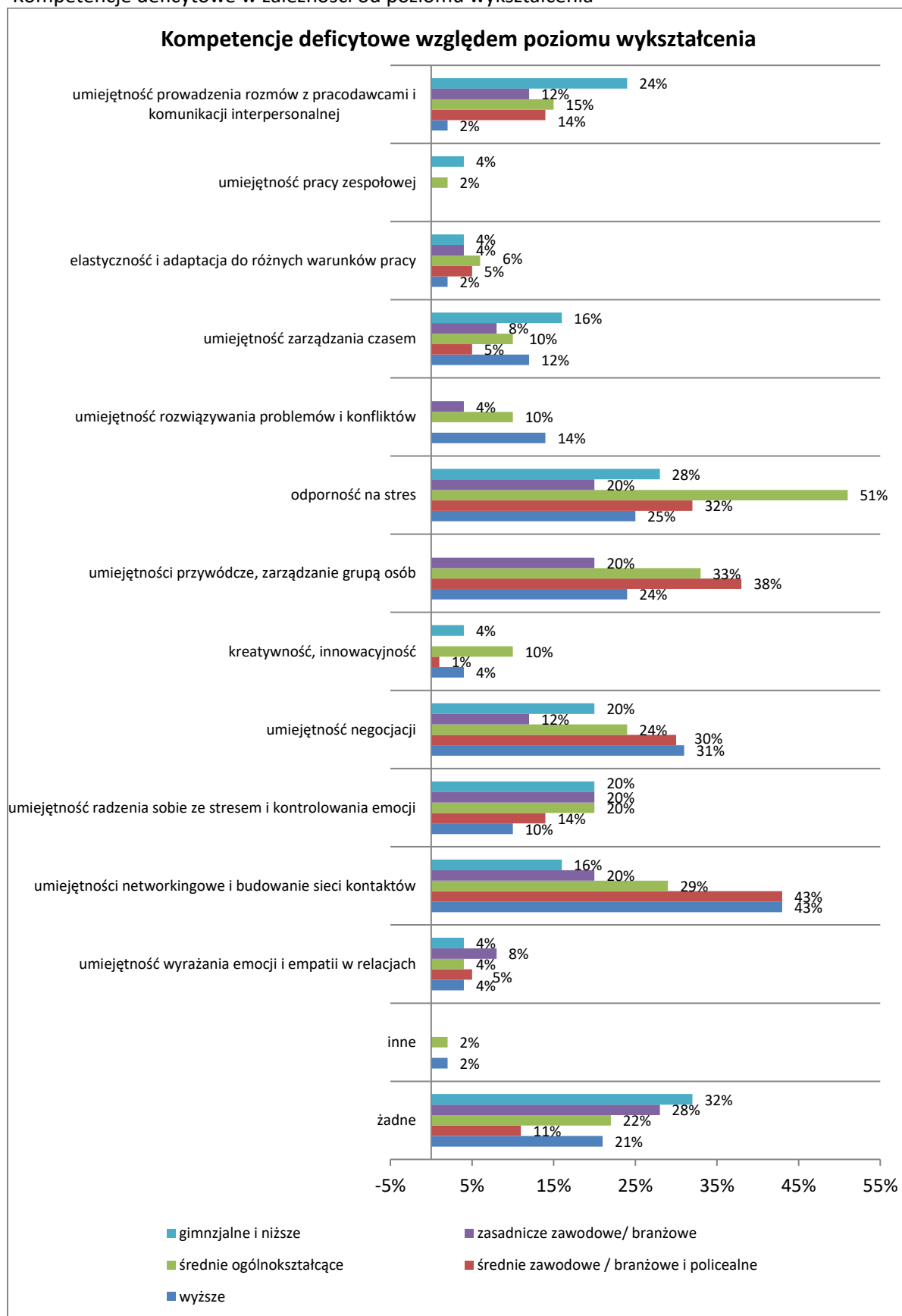


Ankietowani najrzadziej wskazywali na konieczność doskonalenia swojej umiejętności adaptacji do różnych warunków pracy, rozwiązywania problemów i konfliktów, umiejętność pracy zespołowej.

Porównując liczbę kompetencji miękkich wymagających rozwoju w zależności od płci, można zaobserwować, że kobiety wskazywały ich więcej niż mężczyźni. Jako jedyne dokonywały również wskazań kompetencji nie ujętych w kafeterii odpowiedzi, podając brak umiejętności wystąpień publicznych i ustalania priorytetów. Największą liczbę brakujących kompetencji miękkich zgłosiły osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

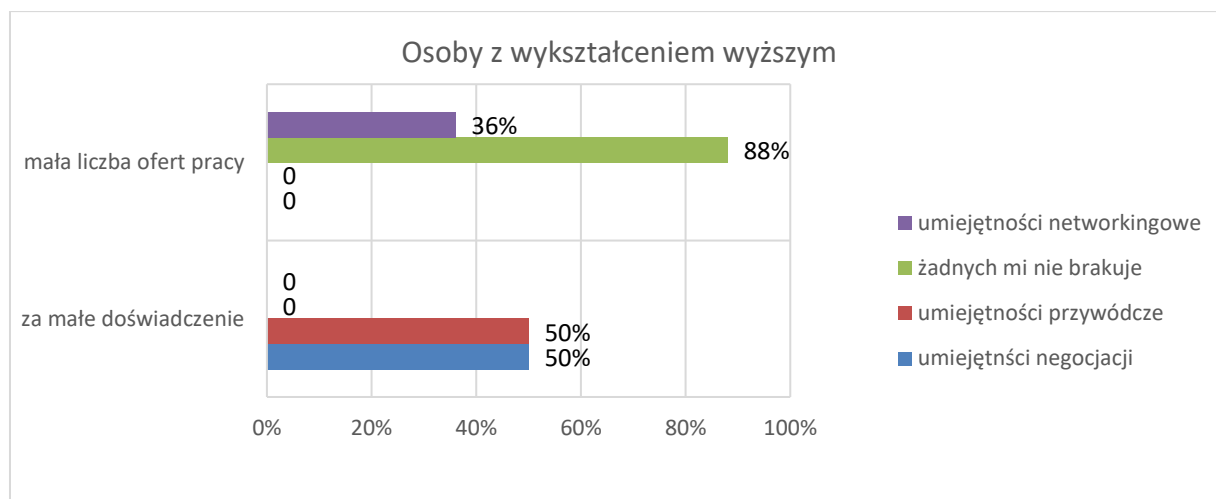
Wykres 14

Kompetencje deficytowe w zależności od poziomu wykształcenia

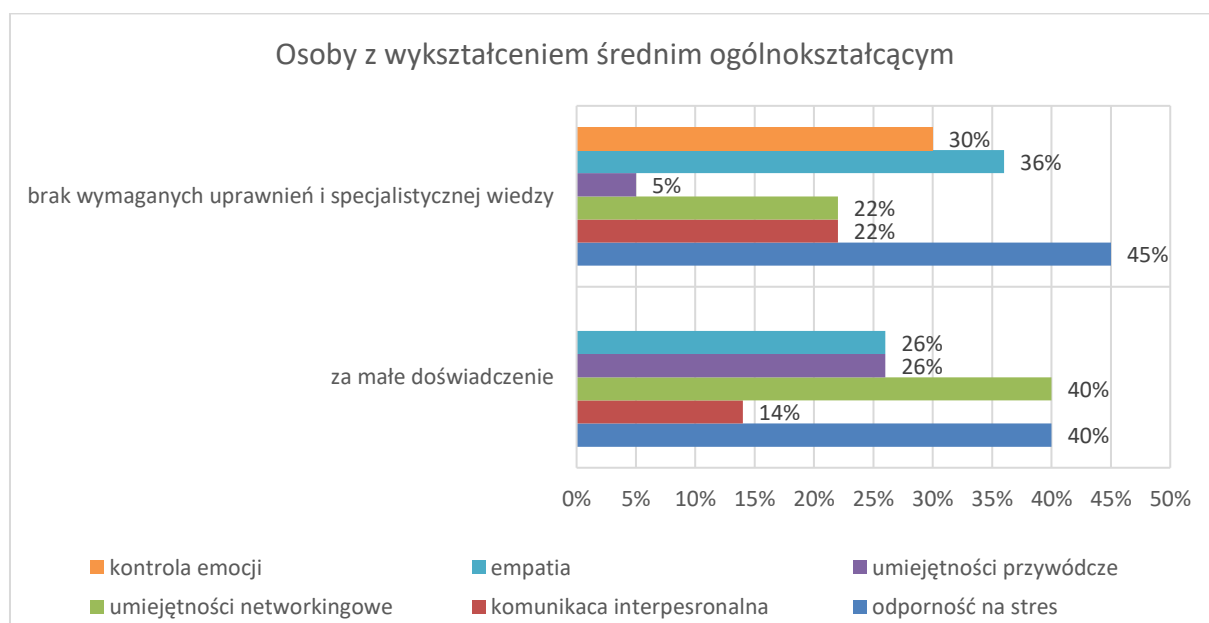


Badając korelacje między zgłaszanymi barierami na rynku pracy a brakującymi kompetencjami miękkimi zauważyć można pewne tendencje.

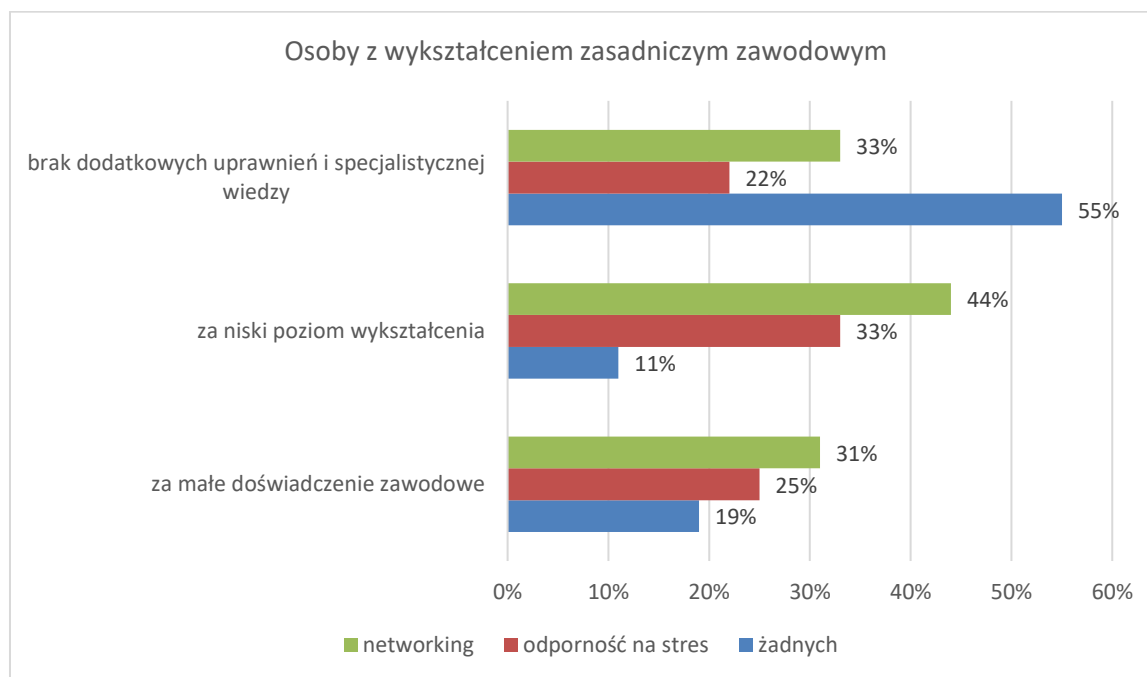
Osoby z wykształceniem wyższym, które wśród napotykaných barier na rynku pracy wskazywały na małą liczbę ofert pracy, najczęściej nie widziały u siebie kompetencji miękkich, które wymagałyby wzmocnienia, ewentualnie zgłaszały chęć udoskonalenia umiejętności networkingowych. Osoby, które oceniły, że posiadają zbyt małe doświadczenie często jednocześnie widziały konieczność nabywania umiejętności przywódczych i negocjacji.



Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, które uważały, że mają zbyt małe doświadczenie zawodowe, często czuły się niedostatecznie odporne na stres, dostrzegały konieczność doskonalenia umiejętności budowania sieci kontaktów. Ci, którzy dostrzegali, że brakuje im dodatkowych uprawnień dodatkowo często zgłaszali deficyt umiejętności kontroli emocji i empatii w relacjach.



Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym najczęściej upatrywały barier w braku dostatecznego doświadczenia, zbyt niskim poziomie wykształcenia i braku dodatkowych uprawnień. Jednocześnie wśród tej grupy najczęściej w porównaniu z osobami z innym wykształceniem wskazywano na brak kompetencji miękkich w deficycie. Niektórzy upatrywali problemy w braku umiejętności networkingowych lub odporności na stres.



Osoby z wykształceniem średnim zawodowym/branżowym i policealnym najczęściej bariery postrzegali w: braku doświadczenia odpowiedniego doświadczenia, niskim poziomie wykształcenia i małej liczbie ofert. Jednocześnie wśród tej grupy najwięcej osób wskazywało na konieczność rozwoju umiejętności budowania sieci kontaktów, przywództwa, odporności na stres.

Osoby z wykształceniem podstawowym upatrywały barier w podjęciu pracy w tych samych (co powyżej) trzech czynnikach. Jednocześnie wśród tej grupy najwięcej osób wskazywało na brak kompetencji wymagających rozwoju.

Wnioski

Głównymi barierami na rynku pracy stanowiącymi przeszkody w znalezieniu pracy w ocenie młodych bezrobotnych są:

- wymagane przez pracodawców większe doświadczenie zawodowe,
- mała liczba ofert pracy w danej specjalności,
- wymagane przez pracodawców dodatkowe uprawnienia i specjalistyczna wiedza.

Wskazane bariery nie różnią się znacząco w zależności od płci.

Osoby z wykształceniem wyższym, częściej niż osoby z niższym wykształceniem zgłaszają, że pracodawcy proponują zbyt niskie wynagrodzenie względem ich oczekiwań.

Brak odpowiednich kompetencji cyfrowych jest najrzadziej wskazywaną przeszkodą w podjęciu zatrudnienia (bez względu na płeć).

Kompetencjami miękkimi, których najczęściej brakuje badanym są:

- odporność na stres,
- umiejętności networkingowe i budowania sieci kontaktów,
- umiejętności przywódcze, zarządzania grupą osób.

Wskazane kompetencje deficytowe nie różnią się znacząco w zależności od płci, wśród kobiet nieznacznie więcej wskazań niż umiejętności przywódcze uzyskała umiejętność negocjacji.

Kompetencjami miękkimi, których najrzadziej brakuje badanym w ich opinii są:

- umiejętność pracy zespołowej,
- umiejętność rozwiązywania problemów i konfliktów,
- elastyczność i adaptacja do różnych warunków pracy,
- umiejętność wyrażania emocji i empatii w relacjach,
- kreatywność i innowacyjność.

Samoocena brakujących kompetencji zmienia się w zależności od czynnika, w którym osoba upatruje głównych przeszkód w podjęciu pracy. Osoby, które bariery dostrzegają w małej liczbie ofert pracy, najczęściej nie widzą u siebie kompetencji miękkich wymagających nabycia i/lub rozwoju. Z kolei osoby oceniające, że mają za małe doświadczenie względem wymaganego przez pracodawcę, widzą u siebie konieczność rozwoju swojej odporności na stres i umiejętności networkingu.

POSUMOWANIE

W tegorocznym Raporcie, wzorem poprzedniego roku, szczegółowo przeanalizowano sytuację wszystkich młodych bezrobotnych rejestrujących się w PUP w Poznaniu. Uzyskane wyniki pozwalają na lepsze zrozumienie funkcjonowania osób do 30 roku życia na rynku pracy oraz zaprojektowanie działań do wdrożenia, które przyczynią się do wzrostu zatrudnialności osób młodych.

W Poznaniu i powiecie poznańskim sytuacja młodych ludzi jest wciąż dobra na tle danych krajowych i wojewódzkich, choć w ostatnim roku zaobserwowano wzrost odsetka bezrobotnych do 30 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych o 1,5 p.p. Wzrost spowodowany jest zmniejszeniem liczby ofert pracy, szczególnie odczuwanym przez młodych z niewielkim doświadczeniem zawodowym. Stąd potrzeba szczególnej opieki nad osobami młodymi.

Biorąc pod uwagę rodzaj ukończonych szkół, nastąpił wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem wśród rejestrujących się. Jednak przyczyn takiego stanu rzeczy nie należy upatrywać w trudnościach w znalezieniu pracy przez absolwentów uczelni, a w dużym ich zainteresowaniu formami wsparcia.

Mniejsza liczba ofert pracy oraz związany z nią dłuższy okres poszukiwania zatrudnienia wpłynął na wzrost średniego wskaźnika pozostawania bezrobotnym o 1,7 p.p. Jednocześnie 4,7% osób więcej podjęło pracę w stosunku do roku poprzedniego.

Optymistyczne dane uzyskano podczas analizy powrotów do rejestru bezrobotnych po podjęciu aktywności zawodowej. W porównaniu do 2023 roku liczba osób ponownie rejestrujących się w urzędzie pracy znacząco spadła, szczególnie wśród osób z najniższym poziomem wykształcenia.

Szczególne miejsce w Raporcie zajmuje analiza kompetencji osób młodych w stosunku do wymagań rynku pracy. Nie zaobserwowano różnic w zakresie wyboru kierunków kształcenia. Ponadto odnotowano niewielki wzrost poziomu umiejętności cyfrowych i zainteresowania szkoleniami z tego zakresu, choć nadal na niewystarczającym poziomie do oczekiwanego.

W badaniu jakościowym, młodzi bezrobotni oceniali bariery jakie zauważają podczas szukania pracy oraz kompetencje deficytowe wpływające na brak zatrudnienia. Dla osób do 30 roku życia największym problemem w zatrudnieniu jest brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe. Na brak odpowiednich ofert pracy wskazała niemal połowa mniej osób.

Dzisiejszy rynek pracy wymusza konieczność adaptacji do różnych i szybko zmieniających się warunków pracy, stąd niemal na wszystkich stanowiskach pracodawcy wymagają odporności na stres. Tymczasem młodzi ocenili, że nie potrafią radzić sobie w stresujących warunkach. Na drugim miejscu wśród brakujących kompetencji młodzi wymienili brak umiejętności networkingowych i budowania sieci kontaktów zawodowych.

Stąd w 2025 roku w ramach poradnictwa zawodowego zaplanowano dodatkowe zajęcia z zakresu umiejętności tworzenia sieci kontaktów wykorzystywanych do podjęcia pracy i radzenia sobie ze stresem, m.in. z wykorzystaniem technik arteterapii.