



STAROSTA POZNAŃSKI

Szanowni Państwo,

Aktualnie na lokalnym rynku pracy nadal brakuje kandydatów do zatrudnienia w wielu branżach. Część z wakatów powinna zostać zapełniona przez najmłodszą generację wkraczającą na rynek. Tymczasem coraz większym wyzwaniem dla pracodawców jest podejście osób młodych do pracy i związana z tym różnorodność pokoleniowa w zespołach pracowniczych. Stąd tegoroczny „Raport o bezrobociu osób młodych”, przygotowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, skupia się na diagnozie pokolenia Z – obecnie najmłodszego na rynku zatrudnienia. W niniejszym opracowaniu przedstawiono różnice generacyjne w podejściu do pracy, a także zalety dla firm wynikające z posiadania osób młodych w zespołach pracowniczych.

Podobnie do lat ubiegłych „Raport” obejmuje również analizę bezrobocia rejestrowanego osób do 30 roku życia, wyboru kierunków kształcenia i umiejętności posiadanych przez młodych dorosłych. Często wymagają oni wsparcia w uzupełnieniu kompetencji zawodowych i podejmowaniu zatrudnienia. W „Raporcie” zaprezentowano możliwości jakie oferuje tej kategorii osób Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

Mam nadzieję, że informacje zawarte w niniejszym opracowaniu przyczynią się do zwiększenia zatrudnienia młodego pokolenia, a przez to do rozwoju lokalnego rynku pracy.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jan Grabkowski'.

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. CHARAKTERYSTYKA POKOLENIA MŁODYCH NA RYNKU PRACY	6
II. BEZROBOCIE OSÓB MŁODYCH W DANYCH STATYSTYCZNYCH	9
1. Stan bezrobocia	9
2. Młodzi bezrobotni wg rodzaju ukończonych szkół	15
2. Wskaźnik pozostawania bezrobotnym	17
3. Podejmowanie pracy i wyłączenia z ewidencji bezrobotnych z innych przyczyn	18
III. KOMPETENCJE OSÓB MŁODYCH	21
IV. WSPARCIE POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W POZNANIU KIEROWANE DO OSÓB DO 30 ROKU ŻYCIA	26
WNIOSKI	34

WSTĘP

Rynek pracy w 2025r. cechowało odczuwalne spowolnienie tworzenia nowych miejsc pracy i związana z tym większa stabilizacja pracowników w firmach. Spadek liczby ofert pracy spowodował wydłużenie procesów rekrutacji. Poziom bezrobocia wzrósł, jednak głównie ze względu na zmiany legislacyjne. Niemniej jednak rynek pracy 2025 roku to też rynek kontrastów – z jednej strony wspomniane zmniejszenie liczby wakatów, z drugiej pogłębiający się brak kandydatów do prac prostych oraz specjalistów. Stanowiska te mogłyby zostać uzupełnione przez osoby młode, jednak obecne pokolenie młodych nie jest zainteresowane tradycyjnym modelem ścieżek awansu. Najmłodsze pokolenie na rynku pracy wymaga ściśle określonego celu, jasnych instrukcji i mentoringu. Coraz więcej firm mierzy się z różnorodnością pokoleniową zespołów, w której panują odmienne poglądy na styl pracy.

Stąd w tegorocznym Raporcie dokonano analizy pokolenia Z na rynku pracy skupiając się na korzyściach posiadania w zespołach osób młodych oraz porównania ze starszymi pokoleniami.

Podobnie do lat ubiegłych Raport zawiera również analizę statystyczną poziomu bezrobocia, w tym bezrobocia osób młodych, w skali ogólnokrajowej, wojewódzkiej i lokalnej. Z kolei analiza porównawcza osób do 30 roku życia dostarcza informacji o zmianach w populacji młodych bezrobotnych w stosunku do roku ubiegłego. W tym zakresie najbardziej widoczne są dwie zmiany, po pierwsze wydłużony czas poszukiwania pracy spowodował znaczący wzrost długości rejestracji w PUP (przy czym należy pamiętać, że osoby młode nie poszukują „każdej” pracy, a jedynie zgodnej z oczekiwaniami). Po drugie, pomimo spadku liczby wakatów, w 2025r. wzrosła liczba podjęć pracy wśród młodych bezrobotnych na wszystkich poziomach wykształcenia. Jest to efekt wzrostu niepewności na rynku pracy oraz zmniejszenia oczekiwań w związku ze spadkiem liczby ofert pracy.

Na obecnym rynku nadal w cenie są kompetencje, w tym cyfrowe. Z uwagi na ważny wpływ AI na rynek pracy w tegorocznym Raporcie, podobnie jak rok temu, dokonano analizy oceny kompetencji cyfrowych młodych osób. Sztuczna inteligencja może być bardzo kusząca dla pracodawców w celu generowania oszczędności nie tylko na poziomie redukcji zespołów pracowniczych, ale także spłaszczania hierarchii organizacji. Już dziś największy spadek ofert pracy odnotowany zostaje na poziomie stanowisk średniego szczebla. W uzupełnieniu

kompetencji, nie tylko cyfrowych, mogą pomóc usługi urzędu pracy skierowane do osób młodych, szczegółowo przedstawione w jednym z rozdziałów opracowania.

I. CHARAKTERYSTYKA POKOLENIA MŁODYCH NA RYNKU PRACY

Rynek pracy znajduje się obecnie w fazie intensywnych przemian, napędzanych rozwojem technologii, automatyzacją oraz zmieniającą się strukturą demograficzną pracowników. Szczególną rolę odgrywa w nim pokolenie Z, które wnosi odmienne wartości i oczekiwania wobec pracy. W przeciwieństwie do starszych generacji, młodzi pracownicy większą wagę przywiązują do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, elastyczności zatrudnienia, sensu wykonywanej pracy oraz dobrostanu psychicznego. Kariera zawodowa nie stanowi dla nich centralnego elementu tożsamości, a raczej jeden z wielu obszarów życia.

Baby boomersi (czyli osoby urodzone w latach 1946–1964) oraz pokolenie X (roczniki 1965–1980) budowały swoją karierę w oparciu o stabilność zatrudnienia, lojalność wobec pracodawcy i hierarchiczne struktury organizacyjne¹. Dla tych grup kluczowe znaczenie miała przewidywalność oraz długoterminowe zatrudnienie. Mileniałsi, zwani także generacją Y (urodzeni w latach 1981–1990), wprowadzili na rynek pracy większą elastyczność – zaczęli częściej zmieniać pracodawców, zwracając uwagę na rozwój, wartość pracy oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Wciąż jednak funkcjonowali w modelu, w którym kariera była istotnym elementem tożsamości².

Najmłodsza grupa na rynku pracy to przedstawiciele generacji Z, urodzeni po 1990 roku. Dla nich zatrudnienie nie jest centralnym punktem życia, lecz jednym z jego elementów. W większym stopniu niż starsze generacje, oddzielają życie prywatne od zawodowego, a sukces definiują przez pryzmat jakości życia, zdrowia psychicznego oraz poczucia sensu, a nie hierarchii czy stażu pracy. Zetki, zwane też post-milenialsami

¹Źródło: www.hays.pl/blog, *Pokolenie Baby Boomers, X, Y i Z na rynku pracy. Charakterystyka, podobieństwa i różnice* (dostęp 18.04.2026)

²Źródło: www.parp.gov.pl, *Cztery pokolenia na polskim rynku pracy* (dostęp 18.04.2026)


czy zoomersami, dorastały w pełni cyfrowym środowisku, w którym internet, media społecznościowe i natychmiastowy dostęp do informacji są naturalnym standardem. W przeciwieństwie do starszych pokoleń, dla których technologie były narzędziem adaptacji, dla generacji Z są one podstawowym środowiskiem funkcjonowania – także w pracy. Jednocześnie ich doświadczenia kształtowały się w warunkach globalnych kryzysów: pandemii COVID-19, inflacji, zmian klimatycznych i napięć geopolitycznych. To wzmacnia wśród młodych wagę kondycji psychofizycznej, elastyczności oraz kontroli nad własnym życiem.

Zetki znacznie częściej niż starsze roczniki inwestują w rozwój poprzez edukację online, kursy i samodzielne zdobywanie kompetencji. O ile baby boomersi i pokolenie X opierali rozwój na ścieżce formalnej i doświadczeniu zawodowym, a milenialsi na łączeniu edukacji z praktyką, zoomersi traktują rozwój jako proces ciągły. Nie zakładają jednej, stabilnej ścieżki kariery. Tym samym kluczowe stają się dla nich zdolność adaptacji, szybkie uczenie się i elastyczność.

Pokolenie młodych jeszcze silniej akcentuje granice między pracą a życiem prywatnym, rzadziej traktuje lojalność wobec pracodawcy jako wartość nadrzędną. W przeciwieństwie do baby boomers, dla których stabilność była kluczowa, oraz pokolenia X, które ceniło możliwości awansu, generacja Z zwraca uwagę na misję firmy i społeczną odpowiedzialność działań pracodawcy.

Cztery pokolenia, cztery odmienne podejścia do pracy – wszystkie jednak funkcjonują dziś w jednej przestrzeni zawodowej. Ta różnorodność, choć bywa wyzwaniem, stanowi również ogromny potencjał. Starsi pracownicy wnoszą doświadczenie i stabilność, młodszy – świeżość, energię i znajomość nowych technologii. Nierzadko różnice między pokoleniami generują napięcia w organizacjach. Starsze generacje często interpretują postawy Zetek jako brak lojalności lub roszczeniowość. Z kolei młodzi postrzegają tradycyjne modele pracy jako niedopasowane do współczesnych realiów.

Tab. 1: Charakterystyka pokoleń na rynku pracy³



Pokolenie	Wartości	Postawa wobec pracy	Kompetencje	Mocne strony
Baby Boomers (1946 – 1964)	Stabilność, bezpieczeństwo zatrudnienia, lojalność, etos pracy	Silna lojalność wobec pracodawcy, przywiązanie do jednej organizacji, jasne zasady	Doświadczenie zawodowe, specjalistyczna wiedza, dyscyplina, umiejętność pracy w strukturach hierarchicznych	Wysoka odpowiedzialność, lojalność, doświadczenie, konsekwencja, komunikacja bezpośrednia
Pokolenie X (1965 – 1980)	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, niezależność, samodzielność, pragmatyzm	Lojalność wobec pracodawcy, zaangażowanie w pracę, lecz bez poświęcania życia prywatnego	Doświadczenie zawodowe, umiejętność adaptacji do zmian, zarządzanie czasem, komunikacja interpersonalna	Doświadczenie i wiedza, radzenie sobie w trudnych sytuacjach
Pokolenie Y (Millenialsi) (1981 – 1996)	Rozwój osobisty, kreatywność, elastyczność, sens pracy, wpływ na świat	Poszukiwanie pracy dającej satysfakcję i możliwości rozwoju, oczekiwanie feedbacku i uznania, preferowanie pracy zespołowej	Umiejętności cyfrowe, komunikacja, praca w zespole, kreatywność, adaptacja do zmian	Kreatywność, innowacyjność, umiejętność pracy zespołowej z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych
Pokolenie Z (Zetki) (1997 – 2012)	Autentyczność, różnorodność, inkluzywność, zrównoważony rozwój, dobrostan psychiczny	Poszukiwanie pracy zgodnej z wartościami, oczekiwanie elastyczności i pracy zdalnej, znaczenie misji firmy i jej wpływu społecznego	Umiejętności cyfrowe, adaptacja do zmian, samodzielność, kreatywność, krytyczne myślenie	Zaawansowanie technologiczne, otwartość na zmiany, chęć uczenia się

Postawa, wartości i cele młodego pokolenia wymuszają zmiany w zakresie rynku pracy. Pokolenie młodych oczekuje nie tylko możliwości rozwoju, ale też swobody w decydowaniu o tym, jak pracuje i żyje. Elastyczne godziny, własne tempo pracy czy dbanie o zdrowie psychiczne to dla nich standard, a nie bonus. Firmy, które chcą przyciągnąć młodych pracowników, powinny tworzyć środowisko pracy zgodne z ich wartościami i bardziej nastawione na ludzi.

Mając to na uwadze, można sądzić, że przyszłość rynku pracy będzie zatem oparta nie tylko na współpracy człowieka i technologii, ale także na integracji różnych pokoleń. Dla firm oznacza to konieczność odejścia od jednego modelu zarządzania. Coraz większą rolę odgrywać będzie mentoring, współpraca oraz wymiana wiedzy między pokoleniami. Organizacje, które

³Opracowanie własne na podstawie: <https://www.ican.pl>, Czego różne pokolenia oczekują w pracy oraz Wojna pokoleń czy symbioza? Jak różne pokolenia na rynku pracy kształtują jego oblicze? (dostęp 18.04.2026)

potrafią wykorzystać potencjał różnych generacji, będą zyskiwać bardziej elastyczne zespoły, większą innowacyjność i lepszą zdolność adaptacji do zmian.

II. BEZROBOCIE OSÓB MŁODYCH W DANYCH STATYSTYCZNYCH

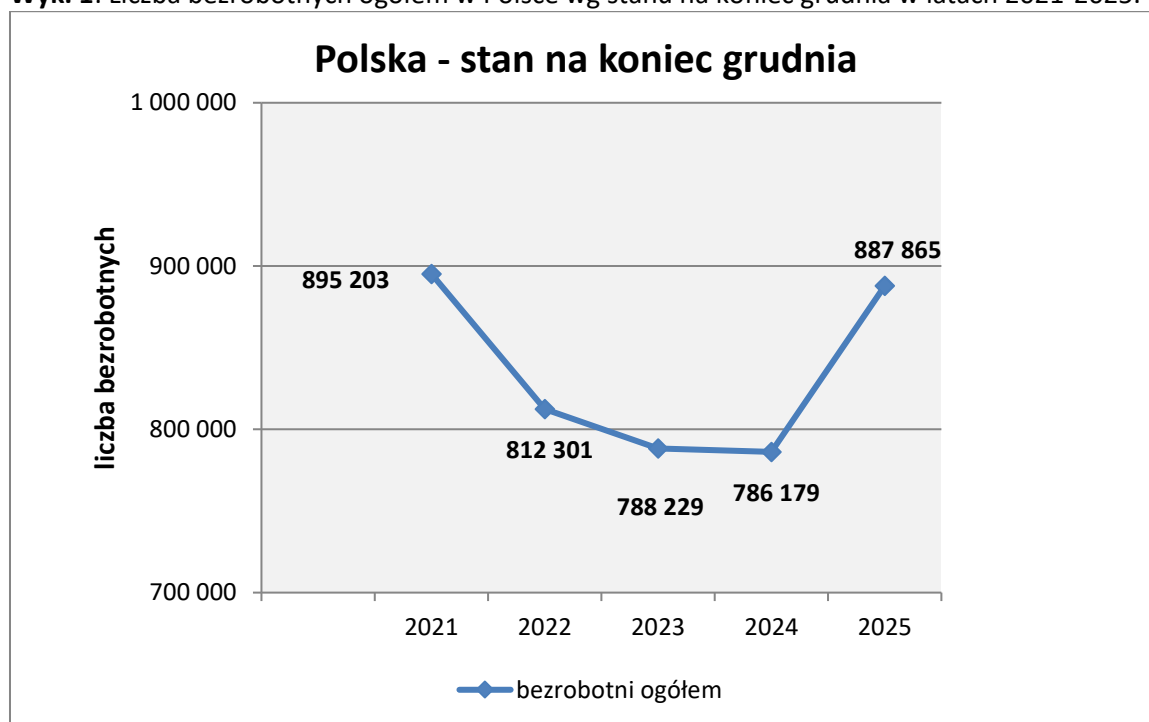
1. STAN BEZROBOCIA

POLSKA

W 2025r. rynek pracy w Polsce kształtował spadek popytu na pracę oraz wzrost bezrobocia rejestrowanego. Tym razem spowolnienie gospodarcze miało wyraźne odzwierciedlenie w danych statystycznych.

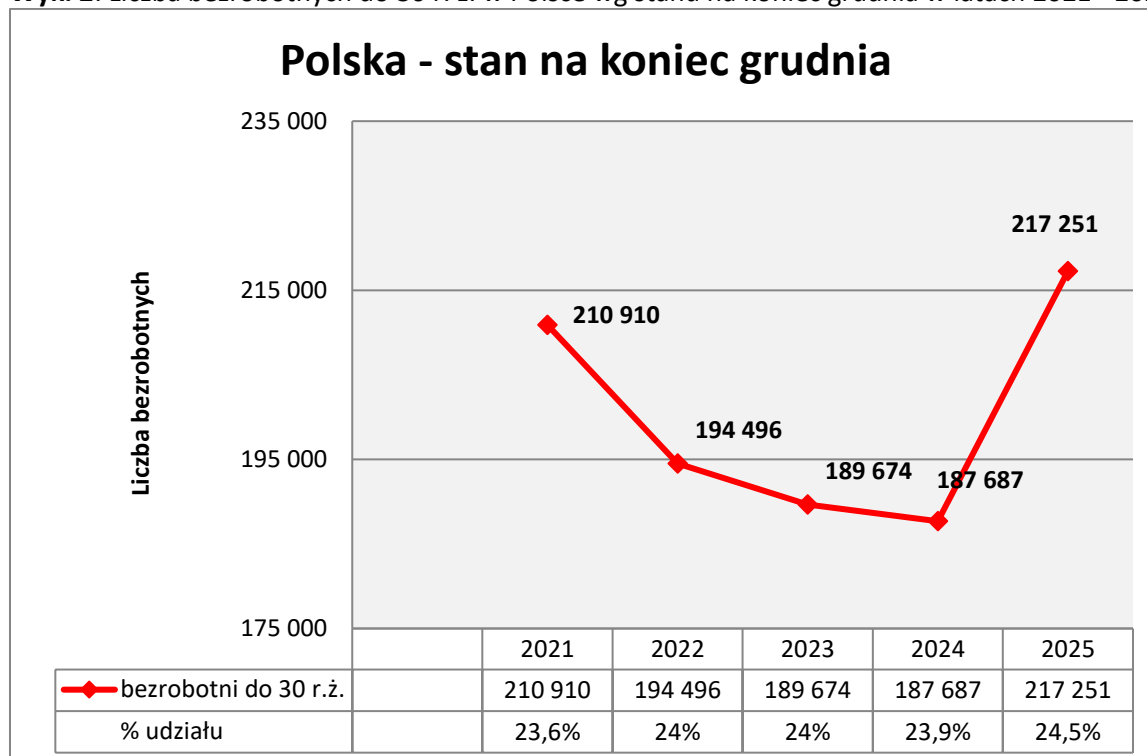
Na koniec grudnia 2025 roku liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce wzrosła o 12,9%, t.j. o 101 686 osób i osiągnęła stan 887 865 osób.

Wyk. 1: Liczba bezrobotnych ogółem w Polsce wg stanu na koniec grudnia w latach 2021-2025.



Zmiany na rynku pracy w największym stopniu dotyczą osoby młode, często niedoświadczone. W kategorii osób do 30 r.ż. wzrost poziomu bezrobocia był jeszcze większy – o 15,8% w porównaniu do roku 2024r. Na koniec grudnia 2025r. w urzędach pracy w Polsce zarejestrowanych było 217 251 osób do 30 r.ż.

Wyk. 2: Liczba bezrobotnych do 30 r. ż. w Polsce wg stanu na koniec grudnia w latach 2021 - 2025

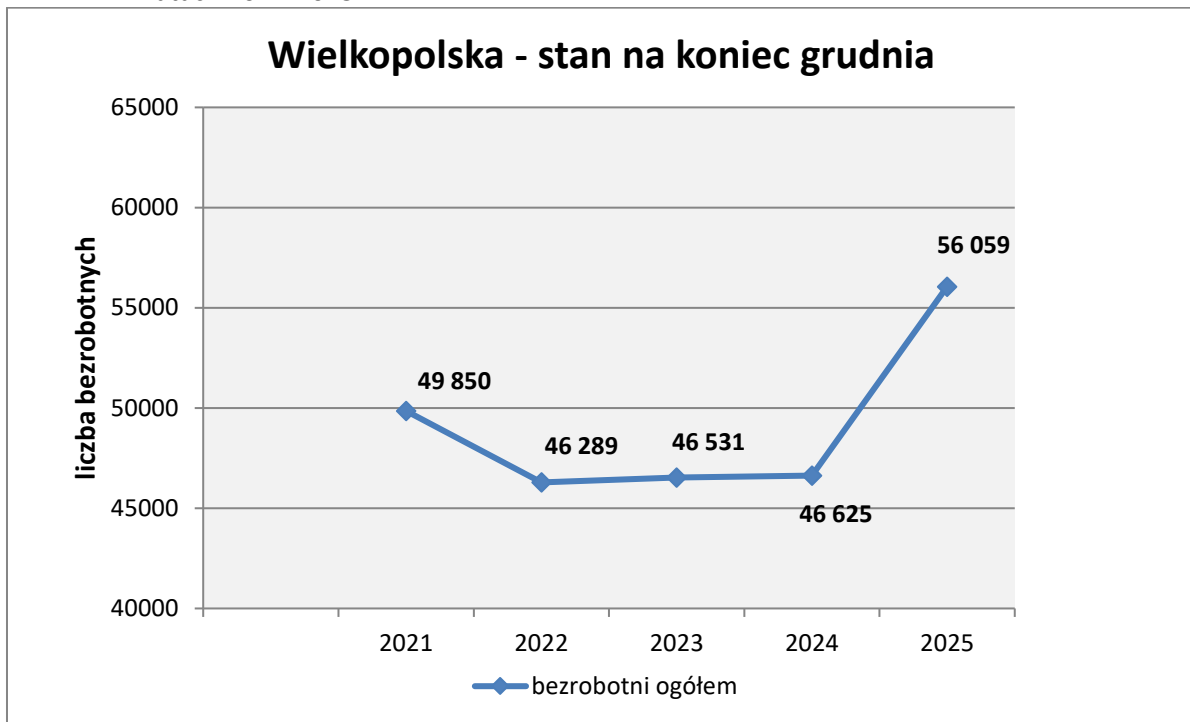


WOJEWÓDZTWO WIELKOPOLSKIE

Dane statystyczne w województwie wielkopolskim w 2025 roku nie odbiegały od ogólnopolskich, w regionie również obserwowano wzrost bezrobocia.

Wg stanu na koniec grudnia 2025 roku w urzędach pracy w województwie zarejestrowanych było 56 059 bezrobotnych, czyli o 20,2% więcej niż w roku poprzednim.

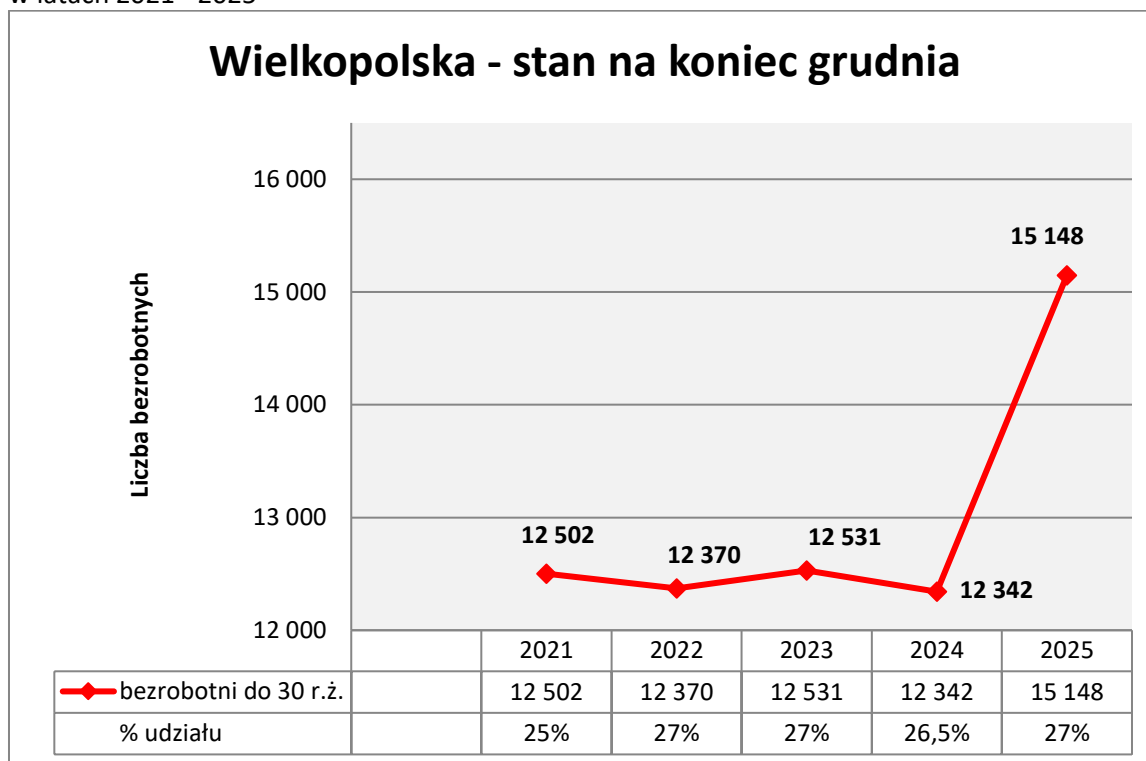
Wyk.3: Liczba bezrobotnych ogółem w województwie wielkopolskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2021-2025



Wśród bezrobotnych do 30 roku życia liczba zarejestrowanych wzrosła do 15 148 osób, t.j. o 22,7% więcej niż rok temu.

Również udział osób młodych w ogólnej populacji bezrobotnych w Wielkopolsce nieznacznie wzrósł o 0,5 p.p., wynosząc 27% ogółu zarejestrowanych. Jednak dalszy wzrost udziału osób młodych może niepokoić, ponieważ już dziś w Wielkopolsce jest jednym z najwyższych w kraju.

Wyk. 4: Liczba bezrobotnych do 30 r. ż. w województwie wielkopolskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2021 - 2025

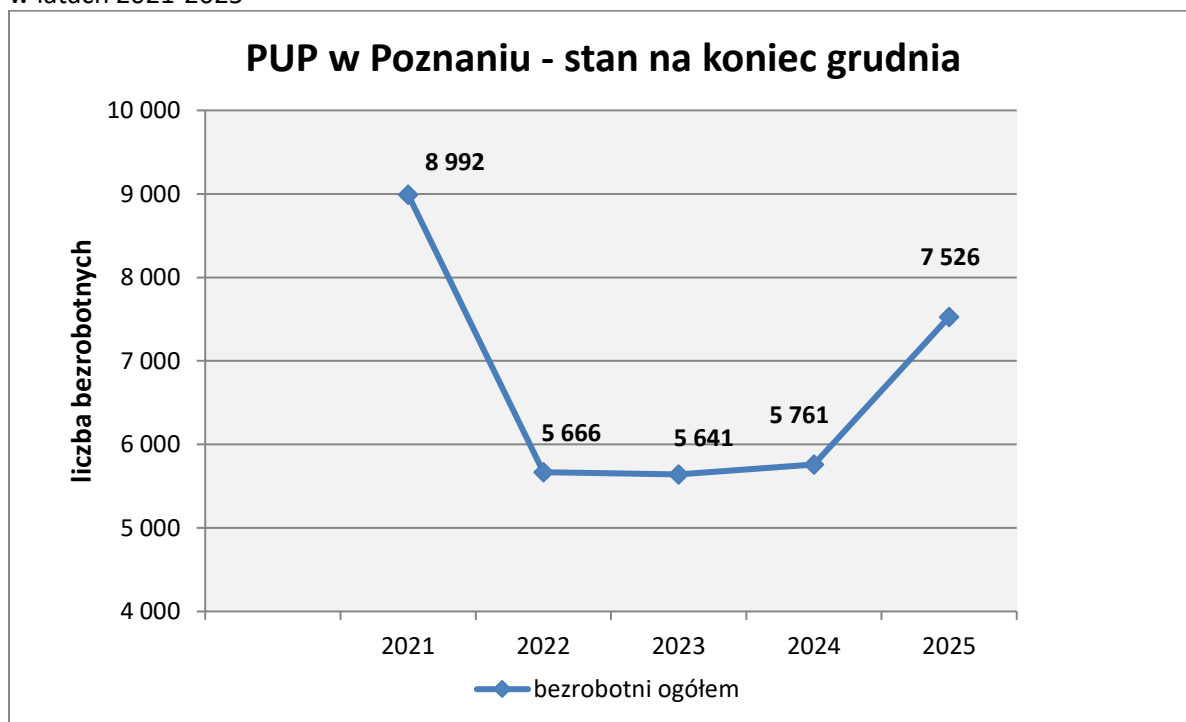


POWIATOWY URZĄD PRACY W POZNANIU

Liczba osób zarejestrowanych w Poznaniu i powiecie poznańskim na koniec grudnia 2025r. wyniosła 7 526 osób, t.j. o 30,6% więcej niż rok wcześniej. Na rynku z jednej strony spadła liczba ofert pracy w wielu zawodach, przez co czas poszukiwania zatrudnienia został wydłużony średnio do 5,5 miesiąca⁴. Z drugiej strony wielu pracodawców poszukujących pracowników do prac prostych lub wysoko wykwalifikowanych specjalistów miało problem ze skompletowaniem zespołu.

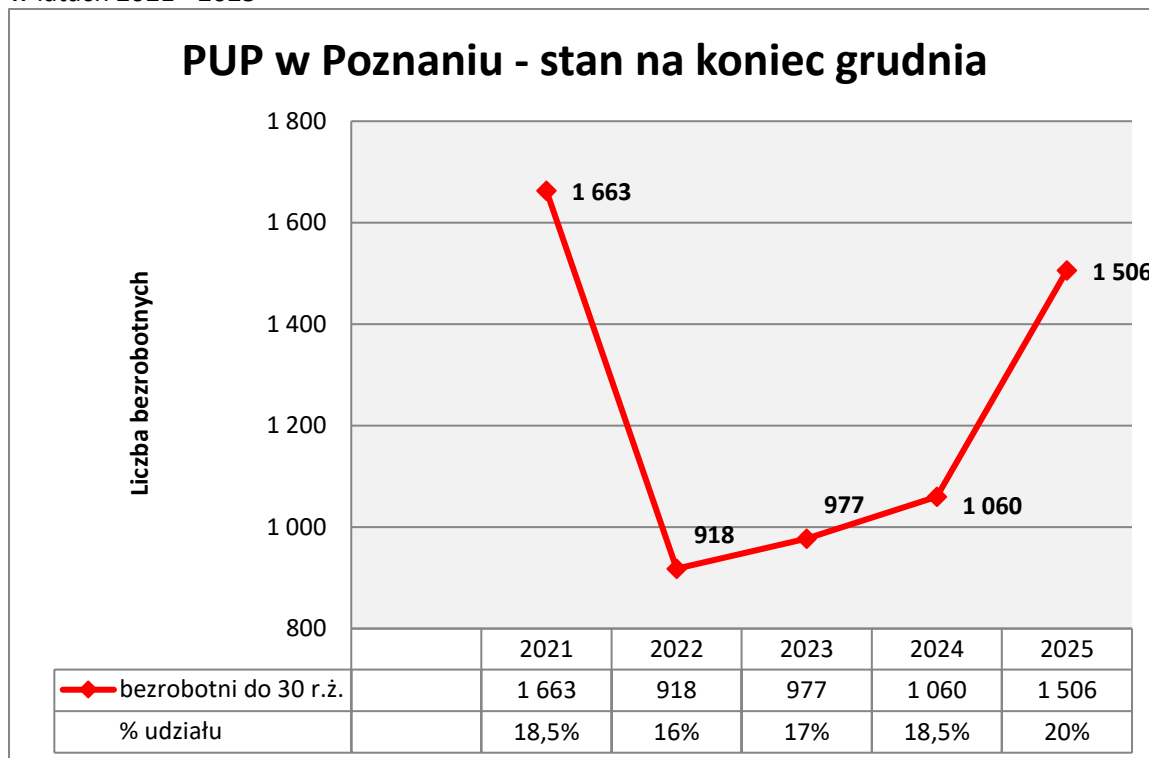
⁴ Dane Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu, www.cdzdm.pl, dostęp 16.03.2026r.

Wyk. 5: Liczba bezrobotnych ogółem w Poznaniu i powiecie poznańskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2021-2025



Wzrost liczby bezrobotnych w grupie osób do 30 r.ż. wyniósł 446 osób. Na koniec grudnia liczba młodych bezrobotnych wyniosła 1 506 osób, co stanowi 20% ogółu zarejestrowanych.

Wyk. 6: Liczba bezrobotnych do 30 r. ż. w Poznaniu i powiecie poznańskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2021 - 2025



Tab. 2: 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 2021-2025.

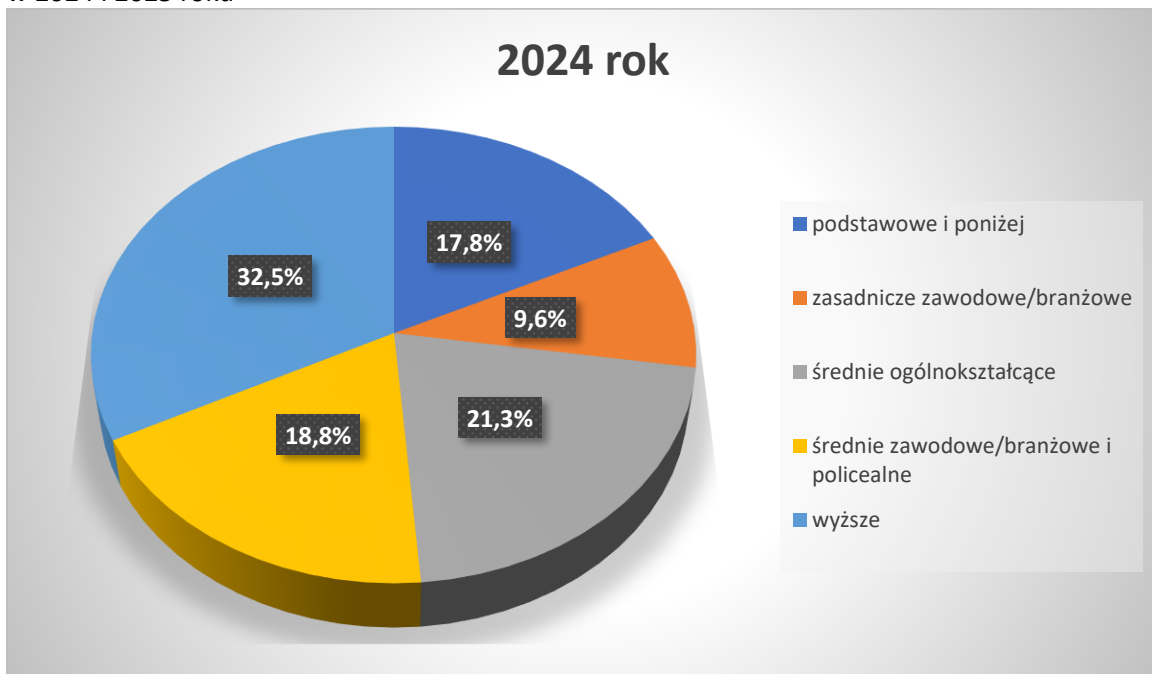
	Stan na 31.12 danego roku	Bezrobotni zarejestrowani ogółem	Osoby w wieku do 30 roku życia	
			liczba	%
1	2	3	4	5
Polska	2021 rok	895 203	210 910	23,6
	2022 rok	812 301	194 496	24
	2023 rok	788 229	189 674	24
	2024 rok	786 179	187 687	24
	2025 rok	887 865	217 251	24,5
województwo wielkopolskie	2021 rok	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
	2025 rok	56 059	15 148	27
Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu	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
	2025 rok	7 526	1 506	20

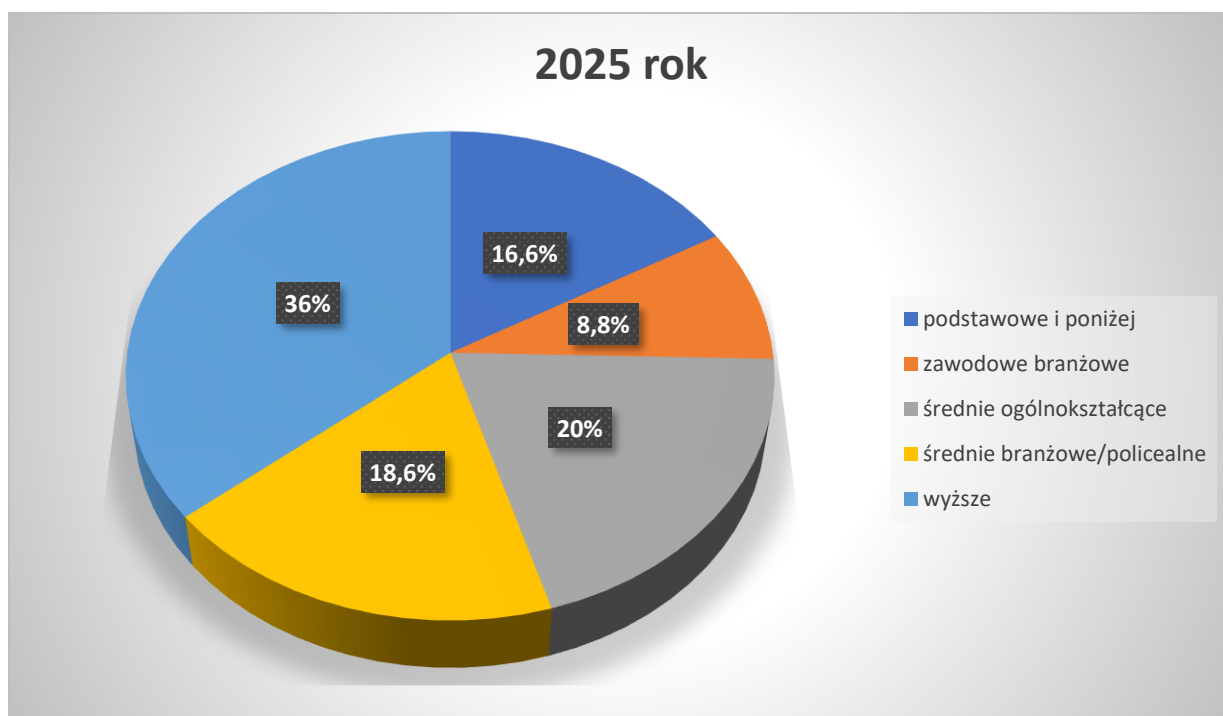
2. MŁODZI BEZROBOTNI WG RODZAJU UKOŃCZONYCH SZKÓŁ

W niniejszym Raporcie dokonano analizy wszystkich osób do 30 roku życia rejestrujących się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu w ciągu całego 2025r. (napływ do bezrobocia).

W badanym roku obserwowano wzrost liczby rejestracji osób młodych. Łącznie rejestracji dokonały 4 564 osoby, t.j. o 27,3% więcej niż w 2024 roku.

Wyk. 7: Osoby do 30 roku życia wg poziomu wykształcenia rejestrujące się w PUP w Poznaniu w 2024 i 2025 roku





W zakresie poszczególnych poziomów wykształcenia wzrost odsetka bezrobotnych odnotowano tylko dla osób z wykształceniem wyższym (wzrost o 3,5 p.p.). Sytuacja ta jest odzwierciedleniem zmian zachodzących na rynku pracy zarówno w całym kraju, jak i lokalnie. Mniejsza liczba dostępnych ofert pracy dotyczy stanowisk średniego i wyższego szczebla, na które w większości aplikują absolwenci szkół wyższych. Młodzi bezrobotni z wykształceniem wyższym nie są skłonni podejmować każdej pracy, t.j. pracy poniżej kwalifikacji, aplikują wyłącznie na stanowiska zgodne z ich oczekiwaniami, chociażby wiązało się to z dłuższym pozostawaniem bez zatrudnienia.

W przypadku pozostałych poziomów wykształcenia odnotowano niewielki spadek udziału.

Zmiany w liczbie młodych bezrobotnych wg poszczególnych poziomów wykształcenia w 2025 roku w porównaniu do 2024 roku przedstawiają się następująco:

- wykształcenie podstawowe i niższe – 16,6% ogółu osób do 30 roku życia – spadek o 1,2 p.p. w porównaniu do 2024 roku
- wykształcenie zawodowe branżowe – 8,8% - spadek o 0,8 p.p.
- wykształcenie średnie ogólnokształcące – 20% - spadek o 1,3 p.p.
- wykształcenie średnie branżowe i policealne – 18,6% - spadek o 0,2 p.p.
- wykształcenie wyższe – 36% - wzrost o 3,5 p.p.

3. WSKAŹNIK POZOSTAWANIA BEZROBOTNYM

Wskaźnik ten określa odsetek osób do 30 r.ż., które zarejestrowały się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu w 2025 roku i pozostają nadal bezrobotnymi wg stanu na 31.12.2025r. Do analizy wskaźnika nie są brane pod uwagę osoby, które utraciły status bezrobotnego w 2026r.

Tab. 3: 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 %	
	1	2	3	4	5	6 (4:2)
rok	2024	2025	2024	2025	2024	2025
podstawowe i poniżej	639	758	132	220	20,7	29,0
zawodowe branżowe	343	402	83	148	24,2	36,8
Średnie ogólnokształcące	765	913	204	265	26,7	29,0
Średnie branżowe i policealne	672	849	152	289	22,6	34,0
wyższe	1166	1642	285	607	24,4	37,0
RAZEM	3585	4564	856	1529	23,9	33,5

W badanym okresie zdecydowanie więcej młodych osób pozostawało w rejestrze PUP niż w latach poprzednich. Co trzeci młody bezrobotny na koniec roku 2025r. nadal pozostawał w ewidencji urzędu pracy. Wzrost wskaźnika wynika z sytuacji na lokalnym rynku, t.j. spadku liczby dostępnych ofert pracy, szczególnie na stanowiskach średniego i wyższego szczebla, oraz związanym z tym wydłużeniem czasu poszukiwania pracy.

Wskaźnik pozostawania bezrobotnym wzrósł dla wszystkich poziomów wykształcenia. Najczęściej w ewidencji pozostawały osoby z wykształceniem zawodowym branżowym oraz wyższym (po 37% wszystkich zarejestrowanych do 30 r.ż.). Tak jak wcześniej wspomniano osoby te w mniejszym stopniu, niż ich rówieśnicy, są skłonne do obniżenia oczekiwań oczekując

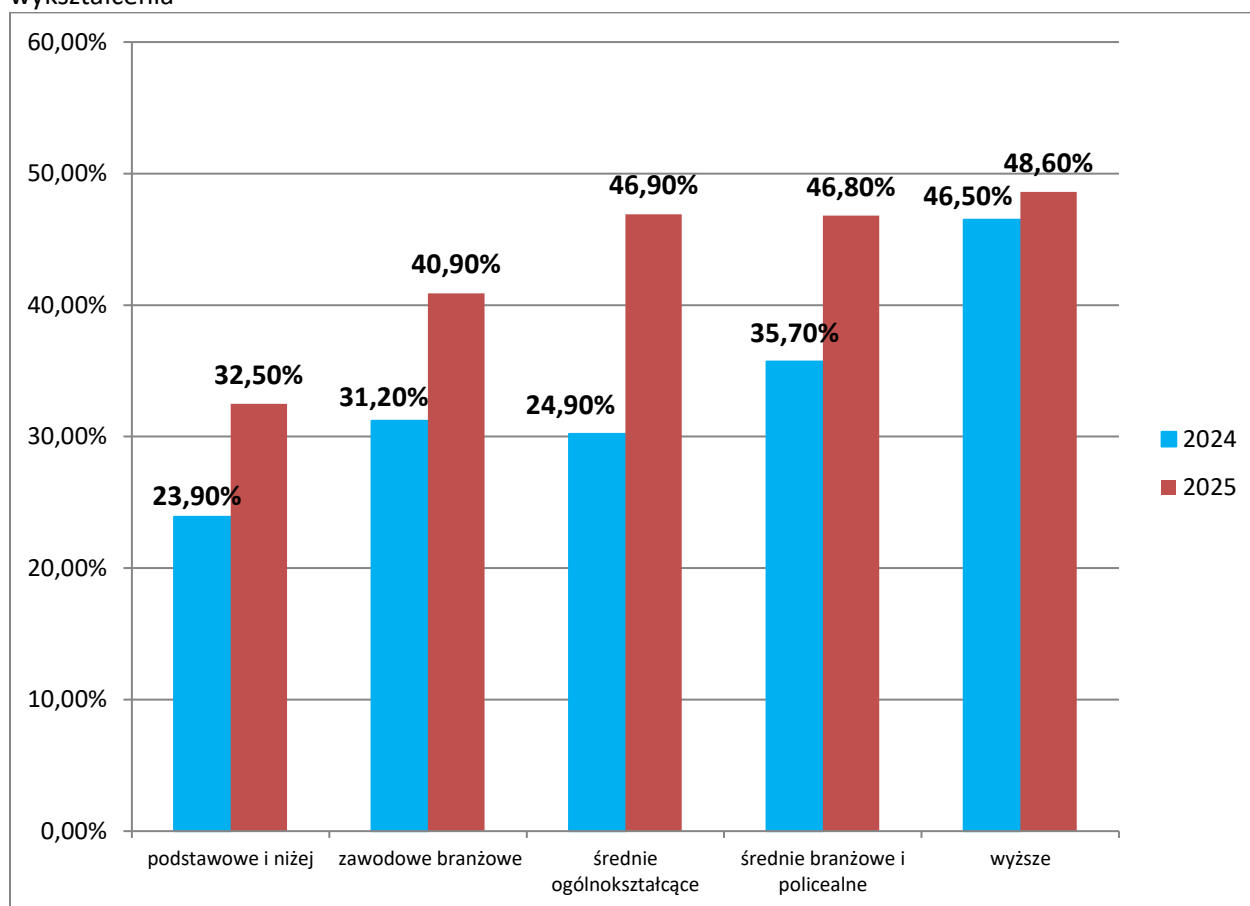
na ofertę pracy zgodną ze swoim zawodem, choćby wiązało się to z dłuższym okresem pozostawania bez pracy.

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

PODEJMOWANIE PRACY/DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Pomimo wzrostu liczby osób pozostających bezrobotnymi na koniec roku, młode osoby częściej podejmowały pracę w porównaniu do roku poprzedniego. Średni wskaźnik podjęć pracy wyniósł 41,9% i wzrósł o 1,3 p.p.

Wyk. 8: Podjęcie pracy/działalności gospodarczej przez osoby do 30 r.ż. wg poziomów wykształcenia



Liczba podjęć pracy wzrosła niezależnie od poziomu wykształcenia. Największą aktywnością zawodową wykazali się młodzi z wykształceniem wyższym – niemal połowa spośród

zarejestrowanych podjęła zatrudnienie. Najniższą zaś osoby bez kwalifikacji zawodowych, gdzie prawie co trzeci zarejestrowany podjął pracę.

O podjęciu zatrudnienia decyduje nie tylko dostępność ofert pracy, ale także indywidualne preferencje, w tym skłonność do obniżenia własnych oczekiwań dot. warunków pracy. Z obserwacji osób do 30 r.ż. w zestawieniu z danymi dotyczącymi podjęć pracy wynika, że wiele osób decyduje się na przyjęcie oferty pracy choćby nie była ona w pełni zgodna z oczekiwaniami dotyczącymi stanowiska czy poziomu wynagrodzenia.

PUP w Poznaniu obejmuje rejestrujące się osoby młode szczególną opieką. Bezpośrednio po rejestracji doradca ds. zatrudnienia przygotowuje dla nich Indywidualny Plan Działania nakreślając ścieżkę dalszej współpracy prowadzącej do podjęcia aktywności zawodowej. Następnie osoba młoda kierowana jest na zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego celem zapoznania z oferowanymi obszarami poszukiwanych pracowników na lokalnym rynku zatrudnienia, wynagrodzeniami na poszczególnych stanowiskach oraz możliwymi ścieżkami awansu. Tematyka ta została wybrana na podstawie wyników badań osób młodych z Raportów z lat ubiegłych. Wówczas stwierdzono, że młodzi nie mają znajomości lokalnego rynku pracy i stąd często wynikają ich nierealne oczekiwania względem przyszłej pracy. Liczba podjęć pracy z 2025r. świadczy o skuteczności tych działań.

Pomimo spadku liczby ofert pracy dla średniego personelu to największy wzrost poziomu zatrudnienia rok do roku zaobserwowano w grupie osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – wzrost o 22 p.p. Zatem z danych wnioskować można, że ta kategoria osób była najbardziej elastyczna względem wyboru przyszłego zatrudnienia. Natomiast osoby z wykształceniem wyższym pomimo największej aktywności zawodowej jednocześnie szukają pracy raczej w zawodach wyuczonych.

POWRACAJĄCY DO EWIDENCJI

Mniejsza liczba dostępnych ofert pracy na rynku spowodowała także mniejszą rotację pracowników w firmach. Jest to jedna z przyczyn spadku liczby osób powracających do ewidencji bezrobotnych. W 2025r. średni wskaźnik powrotów do ewidencji wyniósł 13,5% i był najniższym w ciągu ostatnich 4 lat.

Tab. 4: Powracający do ewidencji po podjęciu aktywności zawodowej wg wykształcenia

Poziom wykształcenia	2023r.	2024r.	2025r.	spadek/wzrost (2024/2025)
wyższe	21,6%	20,7%	13,0%	-7,7
zasadnicze branżowe	33,6%	20,1%	13,9%	-6,2
średnie ogólnokształcące	33,6%	23,4%	12,5%	-10,9
średnie branżowe i policealne	29,4%	22,6%	14,7%	-7,9
podstawowe i niższe	41,9%	24,3%	13,7%	-10,6

INNE WYŁĄCZENIA Z EWIDENCJI BEZROBOTNYCH

W 2025r. znacznie mniej osób młodych traciło status bezrobotnego z innych powodów niż podjęcie zatrudnienia. Wpływ na ten stan miała wprowadzona zmiana przepisów prawnych od 1.06.2026r., kiedy to zniesiono obowiązek stacjonarnych wizyt w urzędzie oraz sankcje pozbawienia statusu w przypadku odmowy przyjęcia oferty pracy. Z powodu niestawiennictwa wyrejestrowanych zostało 12% osób do 30 r.ż., o połowę mniej niż w 2024r. Natomiast 4% młodych bezrobotnych nie przyjęło przedstawionej przez urząd formy pomocy.

III. KOMPETENCJE OSÓB MŁODYCH

1. 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

Młodzi bezrobotni wybierali kierunki kształcenia zbliżone do lat poprzednich. W rejestrze PUP zauważono wzrost liczby techników weterynarii oraz lekarzy. Oczywiście zapotrzebowanie na rynku w tych zawodach jest wysokie. Wzrost liczby rejestracji wynika z zainteresowania formami wspierającymi podjęcie zatrudnienia – technicy weterynarii często korzystają ze staży finansowanych przez PUP, zdobywając pierwsze doświadczenia w zawodzie, natomiast lekarze są częstymi beneficjentami bonów na zasiedlenie.

Tab.5: Najczęściej reprezentowane kierunki kształcenia/zawody

Poziom wykształcenia	Kierunki kształcenia/zawody (w kolejności występowania)
Zawodowe branżowe	<ul style="list-style-type: none">- fryzjer- kucharz- sprzedawca- mechanik pojazdów samochodowych- cukiernik- elektromechanik pojazdów samochodowych
Średnie branżowe i policealne	<ul style="list-style-type: none">- technik informatyk- technik żywienia i usług gastronomicznych- technik logistyk- technik mechanik pojazdów samochodowych- technik reklamy- technik hotelarstwa- technik grafiki komputerowej- technik mechatronik- technik usług kosmetycznych- technik weterynarii

wyższe	<ul style="list-style-type: none"> - medycyna - informatyka - zarządzanie - psychologia - ekonomia - grafika komputerowa - filologia - logistyka - kosmetologia
---------------	--

UPRAWNIENIA ZAWODOWE

W badanym roku tendencja w zakresie uzyskiwania uprawnień zawodowych została odwrócona. O ile w roku 2024 młodzi bezrobotni z wykształceniem wyższym najchętniej zdobywali uprawnienia, to w 2025 roku stanowią grupę, która w najmniejszym stopniu uzyskiwała dodatkowe uprawnienia.

W badanym roku uprawnienia zdobywali najczęściej absolwenci liceów ogólnokształcących oraz szkół policealnych, najmniej zaś absolwenci szkół branżowych I stopnia.

Zakres uprawnień nie uległ znaczącej zmianie w porównaniu do roku poprzedniego.

Biorąc pod uwagę wszystkie poziomy wykształcenia najczęściej posiadanymi uprawnieniami zawodowymi były (w kolejności występowania):

- prawo jazdy kat. B
- badania do celów sanitarno – epidemiologicznych
- obsługa kas fiskalnych
- kosmetyczne
- obsługa wózków widłowych
- barmańskie
- szkolenia z grafiki komputerowej
- obsługa programu Autocad
- uprawnienia kierowcy kat. C+E
- opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym.

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

Obecny rynek pracy nadal w największym stopniu wymaga posiadania określonych umiejętności zawodowych. Młodzi często deklarowali posiadanie kompetencji miękkich, jednak równie często były to deklaracje oparte na samoocenie, nie zaś na posiadanym doświadczeniu zawodowym.

Najwięcej posiadanych umiejętności wskazywały osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym.

Najczęściej deklarowanymi były (w kolejności występowania):

- znajomość obsługi pakietu MS Office
- znajomość języka angielskiego w stopniu min. komunikatywnym
- komunikatywność
- obsługa klienta
- umiejętność pracy w zespole
- bardzo dobra organizacja pracy
- dokładność/rzetelność/staranność
- asertywność
- kreatywność
- analityczne myślenie.

2. OCENA KOMPETENCJI CYFROWYCH MŁODYCH BEZROBOTNYCH – WYNIKI BADAŃ NARZĘDZIEM MRPiPS

Obowiązek oceny umiejętności cyfrowych dotyczy każdej osoby do 30 r.ż. rejestrującej się w urzędzie pracy. Zmiana przepisów prawnych od 1.06.2025r. wprowadziła konieczność weryfikacji kompetencji także dla osób młodych posiadających status poszukującego pracy.

Do oceny kompetencji Urząd wykorzystuje narzędzie udostępnione przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Ocena składa się z dwóch komponentów – samooceny oraz ankiety weryfikującej praktyczną znajomość zgodnie z priorytetami zawartymi w Europejskich Ramach kompetencji Cyfrowych DigComp. Osobom uzyskującym poziom dobry lub niższy Urząd

proponował szkolenia uzupełniające w ramach prowadzonych zajęć z poradnictwa zawodowego.

W 2025 roku badaniem kompetencji cyfrowych objęto porównywalną liczbę młodych osób do roku poprzedniego, t.j. 2 328 osób do 30 roku życia.

Tab. 6: Wyniki badania kompetencji cyfrowych osób do 30 roku życia w 2025 roku

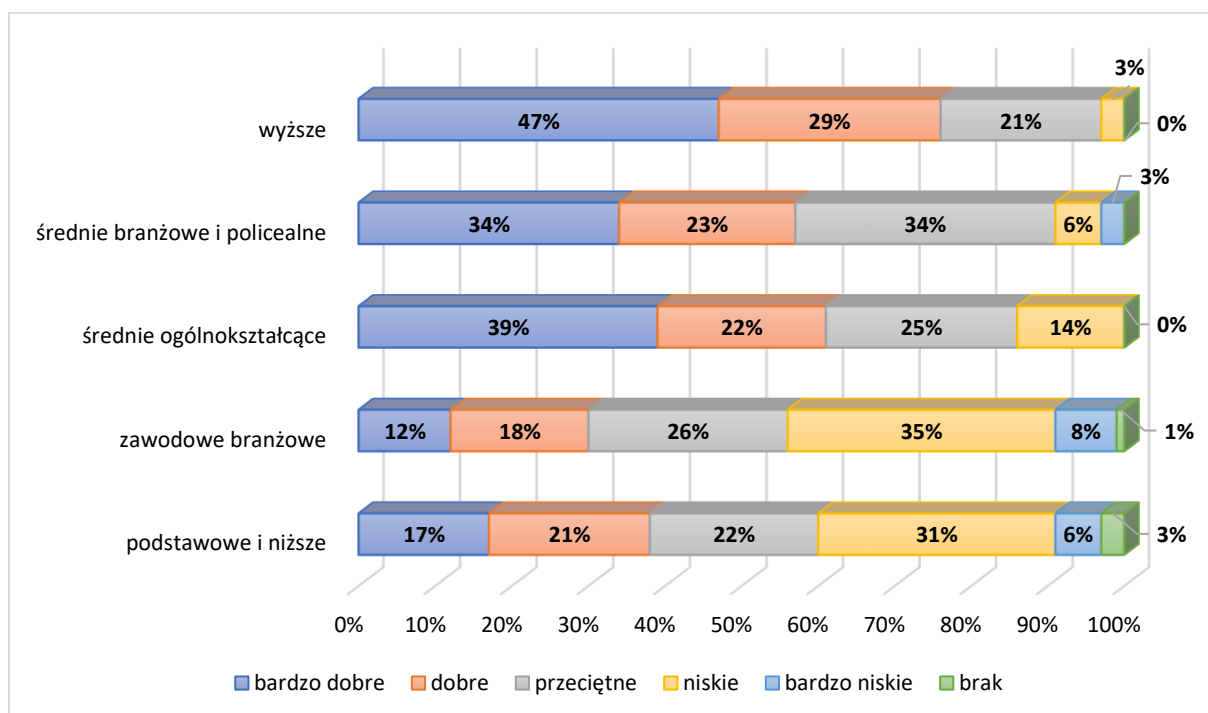
Poziom kompetencji	Udział % badanych
Bardzo dobry	40%
Dobry	25%
Przeciętny	22%
Niski	10%
Bardzo niski	2%
Brak	1%

Wyniki badania wskazują na niewielki wzrost poziomu kompetencji cyfrowych młodych osób – wzrost umiejętności na poziomie dobrym o 3 p.p. w porównaniu do 2024r. Jednak w dalszym ciągu 60% młodych rejestrujących się w PUP w Poznaniu powinno uzupełnić swoje umiejętności w tym zakresie. Tymczasem tylko 6% osób podniosło swoje kompetencje poprzez udział w dedykowanych szkoleniach. Jest to wynik niemal o połowę niższy niż w 2024r. Osoby do 30 r.ż. uzależniają potrzebę posiadania umiejętności cyfrowych wyłącznie od aktualnych wymagań poszukiwanego stanowiska pracy. Natomiast w związku z postępującą cyfryzacją w wielu zawodach, w przyszłości stanowiska te będą wymagały posiadania szerszych umiejętności cyfrowych.

Osoby z niższym poziomem wykształcenia posiadają jednocześnie niższe kompetencje cyfrowe.

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie poziom umiejętności cyfrowych.

Wyk. 9: Ocena kompetencji cyfrowych wg poziomu wykształcenia.



Na wzrost umiejętności zawodowych młodych bezrobotnych z pewnością wpłynęły realizowane zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego obejmujące zapoznanie z wymaganiami kwalifikacyjnymi w poszczególnych zawodach, poziomem wynagrodzenia, ścieżkami awansu.

IV. WSPARCIE POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W POZNANIU KIEROWANE DO OSÓB DO 30 ROKU ŻYCIA

Wsparcie w zdobywaniu doświadczenia: oferty pracy i staże zawodowe

Polski rynek pracy w 2025 rok wszedł w fazę wyraźnej zmiany. Zmniejszyła się liczba ofert pracy, a procesy rekrutacyjne uległy wydłużeniu. Kluczowe było nie tyle generowanie etatów, lecz precyzyjne dopasowanie kompetencji nowozatrudnianych do roli, jaką mają pełnić w firmie⁵. Przedsiębiorstwa w warunkach niepewności gospodarczej, wysokich kosztów zatrudnienia i inflacji, częściej ograniczały tworzenie nowych miejsc pracy i prowadziły rekrutacje jedynie na kluczowe stanowiska. W efekcie wiele procesów kadrowych miało charakter uzupełniający, a nie związany z rozwojem firmy. Dodatkowo coraz większą rolę odgrywała automatyzacja i rozwój sztucznej inteligencji, które przejęły część prostych, powtarzalnych zadań.

Dane pokazują, że w 2025 roku liczba ogłoszeń o pracę systematycznie spadała, a w listopadzie była o 9 % niższa niż rok wcześniej⁶. Do Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu łącznie zgłoszono **7 822 ofert pracy**, co oznacza spadek niemal o 50% względem roku poprzedniego. Istotny wpływ na liczbę ofert udostępnionych w urzędach pracy miały zmiany regulacyjne i administracyjne dotyczące zgłaszania ofert pracy przez pracodawców zamierzających zatrudnić cudzoziemca. Najwięcej ofert zgłoszonych do Urzędu było z terenu miasta Poznania. Na obszarze powiatu z kolei, najwięcej rekrutowano w gminie Kórnik, a najmniej w gminie Puszczykowo.

Najczęściej pożądanymi przez pracodawców kompetencjami były: dokładność, sumienność, rzetelność, umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, odpowiedzialność, umiejętność organizacji pracy własnej, prawo jazdy kat. B, obsługa pakietu MsOffice. Jednocześnie wzrosło znaczenie kompetencji technicznych i miękkich – od znajomości AI,

⁵Źródło: <https://businessinsider.com.pl/praca>, *Rynek pracy hamuje. Stabilność, elastyczność i równowaga ważniejsze niż awanse* (dostęp 18.04.2026)

⁶Źródło: www.pulshr.pl/rekrutacja, *Rynek pracy pod lupą. 2026 będzie rokiem kompetencji, nie masowych rekrutacji* (dostęp 18.04.2026)

po elastyczność i szybkie uczenie się; a eksperci rynku pracy podkreślają, że kluczowe stają się zestawy umiejętności: cyfrowe, analityczne i adaptacyjne⁷.

Tab. 7: Struktura ofert pracy zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu w 2024r. i 2025r. według poziomu wykształcenia.

Poziom wykształcenia	Rok 2024		Rok 2025	
	Liczba ofert	% ogółu	Liczba ofert	% ogółu
Bez kwalifikacji zawodowych	8 176	54	3 598	46
Zawodowe / branżowe	3 785	25	1 408	18
Średnie	1 817	12	1 486	19
Wyższe	1 363	9	1 330	17
Razem	15 141	100	7 822	100

Analiza porównawcza struktury ofert pracy zgłaszanych do Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu w latach 2024 i 2025 według poziomu wykształcenia, wskazuje na wzrost zapotrzebowania na pracowników wysoko wykwalifikowanych, spadek natomiast odnotowano wśród rekrutacji na stanowiska niskiego szczebla, choć nadal oferty dedykowane osobom bez kwalifikacji stanowiły niemal połowę zgłoszeń. Zwiększenie się liczby dostępnych w PUP ogłoszeń dla osób z wykształceniem wyższym wynika również z konieczności zgłaszania do urzędów wakatów przez instytucje publiczne.

Pracodawcy zgłaszający oferty pracy do Urzędu poszukiwali głównie:

- wśród osób **bez kwalifikacji zawodowych** na stanowiska związane z utrzymaniem czystości (sprzątaczkę), robotników magazynowych, pomocniczych robotników polowych, pakowaczy ręcznych, pomocniczych robotników przemysłowych, sortowaczy, pracowników wykonujących prace proste;
- **wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym / branżowym:** kurierów, taksówkarzy, sprzedawców, robotników gospodarczych, kasjerów handlowych, fryzjerów, pracowników sortowania przesyłek i towarów, kierowców samochodu

⁷Źródło: www.pulshr.pl/rekrutacja, Rynek pracy pod lupą. 2026 będzie rokiem kompetencji, nie masowych rekrutacji (dostęp 18.04.2026)

osobowego/ dostawczego, mechaników pojazdów samochodowych, pracowników produkcji, kucharzy, ślusarzy;

- wśród osób z wykształceniem **średnim**: techników masażystów, pracowników socjalnych, księgowych, magazynierów;
- wśród osób z wykształceniem **wyższym**: nauczycieli (różnych specjalności), nauczycieli przedszkola, pedagogów specjalnych, specjalistów administracji publicznej, wychowawców w placówkach oświatowych wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej, specjalistów do spraw rekrutacji.

Zgodnie z prognozami na 2026 rok największy popyt dotyczyć będzie logistyki, produkcji, handlu oraz ochrony zdrowia. Stabilny wzrost utrzymają także IT i finanse, szczególnie w obszarach analityki, automatyzacji i sztucznej inteligencji⁸.

Wejście na rynek pracy w 2025 roku staje się dla młodych trudnym testem. Dane pokazują skalę wyzwania: stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15–24 lata sięga 12,4%, podczas gdy w starszych grupach pozostaje wielokrotnie niższa⁹. Coraz częściej spotykają się z wysokimi wymaganiami już na starcie kariery, by jako nowy pracownik jak najszybciej przejąć obowiązki i zacząć wykonywać zadania. Większe znaczenie mają praktyczne umiejętności, co szczególnie mocno uderza w osoby bez doświadczenia.

Realizowane przez Urząd **staże zawodowe** pozwalają na nabycie praktycznych kompetencji zawodowych w obszarze kwalifikacji wyuczonych. W 2025 roku Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu sfinansował staże zawodowe dla **313 osób**, z których aż 196 uczestników było przed 30 rokiem życia. W przeważającej części z propozycji staży korzystały kobiety (73% ogółu skierowanych). Były one realizowane zarówno w firmach prywatnych, jak i instytucjach publicznych. Pozwoliły na zdobycie doświadczenia między innymi w obszarze prac administracyjnych, obsługi klienta, gastronomii i cukiernictwa, handlu, informatyki, księgowości i rachunkowości, grafiki komputerowej, mechaniki samochodowej, usług kosmetycznych i fryzjerskich, weterynarii, turystyki i logistyki.

⁸Źródło: www.pulshr.pl/rekrutacja, *Rynek pracy pod lupą. 2026 będzie rokiem kompetencji, nie masowych rekrutacji* (dostęp 18.04.2026)

⁹Źródło: www.pulshr.pl/rekrutacja, *Zimny prysznic dla młodych ludzi. Tak trudno jeszcze nie było* (dostęp 18.04.2026)

Wsparcie rozwoju kompetencji: poradnictwo zawodowe, współpraca z oświatą i partnerami rynku pracy

Zbyt długi okres braku efektów podejmowanych działań na rzecz wejścia na rynek pracy może prowadzić do spadku motywacji i wycofania zawodowego. Kluczowe staje się wówczas wsparcie doradcze. W 2025 roku z usług poradnictwa zawodowego Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu skorzystało łącznie **3 760 osób**. Wśród uczestników spotkań znajdowały się zarówno osoby widniejące w ewidencji urzędu, jak i osoby niezarejestrowane, w tym uczniowie oraz studenci.

W **indywidualnych poradach zawodowych** uczestniczyły **664 osoby**. W trakcie konsultacji często wykorzystywano rekomendowane badania testowe do ustalenia profili kompetencji: Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych i Narzędzie do Badania Kompetencji. W sytuacjach przeciwwskazań zdrowotnych kierowano na badania lekarskie medycyny pracy. Zdecydowanie więcej uczestników (**1 410 osób**) skorzystało z **indywidualnych informacji zawodowych**. Tego typu spotkania umożliwiały osobom bezrobotnym lepsze rozeznanie w realiach lokalnego rynku pracy oraz skuteczniej przygotowywały je do udziału w procesach rekrutacyjnych.

Doradcy zawodowi najczęściej pomagali w trudnościach związanych z wejściem na rynek pracy, zmianą ścieżki kariery lub zachowaniem się na rozmowach kwalifikacyjnych. Do typowych zagadnień należały między innymi:

- trudności w wyborze kierunku zawodowego lub edukacyjnego
- niskie lub niedopasowane kwalifikacje do aktualnych potrzeb rynku pracy
- problemy z określeniem własnych mocnych stron i kompetencji
- brak umiejętności przygotowania CV i listu motywacyjnego
- trudności w przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej
- długotrwałe bezrobocie i spadek motywacji do aktywności zawodowej
- brak wiedzy o rynku pracy i dostępnych ofertach
- brak kompetencji cyfrowych lub ich niewystarczający poziom.

Kontakt z innymi osobami w podobnej sytuacji oraz aktywna forma zajęć zwiększały zaangażowanie i chęć podjęcia kolejnych kroków (np. szukania pracy, podnoszenia kwalifikacji). W ramach poradnictwa grupowego **111 osób** uczestniczyło w **poradach**

zawodowych grupowych a 1 575 w grupowych informacjach zawodowych. Grupa daje poczucie, że problemy zawodowe nie są odosobnione, co zmniejsza frustrację i poczucie wykluczenia. W ramach tych spotkań omawiano aktualną sytuację na rynku pracy, a także wymagania i oczekiwania pracodawców wobec kandydatów. Uczestnicy zdobywali wiedzę na temat zasad przygotowywania dokumentów aplikacyjnych oraz korzystania z narzędzi cyfrowych i rozwiązań AI w tworzeniu profili zawodowych w serwisach rekrutacyjnych.

Zważywszy na zdiagnozowaną wśród młodych trudność z radzeniem sobie ze stresem do programu porady zawodowej dla osób do 30 roku życia włączono elementy arteterapii. Praca twórcza i wsparcie grupy pomagają radzić sobie z napięciem związanym z poszukiwaniem pracy lub zmianą zawodową oraz wzmacniają wiarę we własne możliwości. Rozwijają się również kompetencje miękkie: komunikacja, współpraca, umiejętność wyrażania swoich opinii.

Działania doradcze kontynuowano również w ramach programu „*Stop! Młodzieży bez pracy*”, adresowanego do osób do 30 roku życia. Zajęcia grupowe „Aktywny na rynku pracy” koncentrowały się na zagadnieniach związanych z wymaganiami rynku pracy, kompetencjami przyszłości oraz rosnącym znaczeniem umiejętności cyfrowych. Omawiano także ofertę wsparcia realizowaną przez Urząd, która stwarza możliwości zdobycia praktycznych umiejętności i pierwszych doświadczeń zawodowych. Łącznie zrealizowano 25 grup zajęciowych, w których uczestniczyło 168 osób do 30 roku życia.

Wsparciem objęto również uczniów i studentów, zwłaszcza tych stojących u progu wejścia na rynek pracy. Dla tej grupy organizowano warsztaty i prelekcje poświęcone świadomemu planowaniu ścieżki zawodowej, przygotowaniu do poszukiwania zatrudnienia oraz prowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych. Działania te zrealizowano w ramach 17 spotkań informacyjnych dla:

- Fundacji Aktywizacja
- Szkoły Podstawowej nr 5 w Luboniu
- Zespołu Szkół Budownictwa Nr 1 w Poznaniu
- Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej im. Zbigniewa Tylewicza
- Zespołu Szkół nr 1 w Swarzędzu
- Zespołu Szkół Sióstr Zmartwychwstank w Poznaniu
- Szkoły Podstawowej nr 26 w Poznaniu
- Liceum Specjalnego w Poznaniu
- Zespołu Szkół Specjalnych nr 102 w Poznaniu
- AWF w Poznaniu
- Szkoły Podstawowej nr 69 w Poznaniu
- Zespołu Szkół Przemysłu Spożywczego w Poznaniu
- Zespołu Szkół w

Kórniku • Wyższej Szkoły Edukacji i Terapii w Poznaniu • Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

Wychodząc aktywnie do młodych Powiatowy Urząd Pracy chętnie angażował się w inicjatywy wspierające młodych na rynku pracy między innymi poprzez udział w:

- Targach Edukacji i Pracy w Mosinie • Dniu Praktyk i Staży UAM w Poznaniu • Targach dla osób młodych Talent Days • Targach Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu • Dniu Kariery w Wyższej Szkole Edukacji i Terapii • Targach Edukacja i Praca w Zespole Szkół nr 1 w Swarzędzu • prowadzeniu zajęć z doradztwa zawodowego w Centrum Praw Kobiet.

We współpracy z Fundacją FAZON, Urząd współorganizował również targi pracy skierowane do osób z niepełnosprawnościami. Uczestnicy mieli możliwość zapoznania się z ofertami kilkunastu wystawców, w tym pracodawców oraz instytucji wspierających aktywizację zawodową.

Wsparcie rozwoju kwalifikacji i przedsiębiorczości

Aktywizacja zawodowa bezrobotnych opiera się na uzgodnieniach pomiędzy poszukującym pracy a jego doradcą zapisanych w postaci **Indywidualnego Planu Działania (IPD)**. W 2025 roku łącznie sporządzono ich 12 339. IPD wskazuje kierunek prowadzonych działań, uwzględniając bariery osoby w podjęciu zatrudnienia, potrzeby i oczekiwania. W ramach tej współpracy pozwala na realizację kontaktów zarówno stacjonarnie, jak i w formie zdalnej.

Dla generacji Z edukacja nie kończy się na dyplomie. Tradycyjny model nauki ograniczony do szkoły czy studiów coraz częściej zastępują elastyczne formy zdobywania wiedzy – przede wszystkim online. Kursy, webinary i materiały dostępne w sieci pozwalają młodym uczyć się w dowolnym czasie i miejscu, co idealnie wpisuje się w ich styl funkcjonowania. To podejście sprawia, że są bardziej elastyczni i lepiej przygotowani do zmian na rynku pracy¹⁰. W 2025 roku w **szkoleniach** realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy

¹⁰Źródło: <https://worksmile.com/>, *Pokolenie Z: Nowe Wyzwania i Trendy na Rynku Pracy* (dostęp 18.04.2026)

w Poznaniu uczestniczyły **433 osoby**. W grupie tej największy odsetek stanowili przedstawiciele pokolenia Z. Ze szkoleń najchętniej korzystały osoby z wykształceniem wyższym (56% wszystkich uczestników). Realizacja szkoleń zawodowych odbywała się w formie **grupowej** oraz **w trybie indywidualnym**. Szkolenia indywidualne realizowano w oparciu o umowy trójstronne zawierane między Urzędem, instytucją szkoleniową a pracodawcą, które gwarantowały uczestnikowi zatrudnienie po uzyskaniu odpowiednich kwalifikacji. Prowadzono je między innymi z zakresu usług transportowych, w tym prawa jazdy kat. C, E do C, D z egzaminami oraz uprawnieniami w zakresie przewozu osób lub rzeczy, HDS, operator wózka jezdniowego, instruktor nauki jazdy kat. B; usług fryzjerskich i kosmetycznych (tatuaż artystyczny, odnowa biologiczna, szkolenie barberskie); uprawnień technicznych (serwisant kotłów gazowych, spawanie).

Wśród zrealizowanych kierunków szkoleń grupowych znalazły się szkolenie z aktywnego poszukiwania pracy, kurs zawodowy opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym oraz kurs „Akademia przedsiębiorczości” dedykowany osobom ubiegającym się w Urzędzie o dofinansowanie do uruchomienia jednoosobowej działalności gospodarczej.

Pokolenie Z wchodzi na rynek pracy z dużą otwartością na zmiany i wysoką adaptacyjnością. Ich siłą nie jest jeden konkretny zawód, ale umiejętność uczenia się nowych rzeczy szybciej niż zmienia się sam rynek. Taka postawa sprzyja podejmowaniu wyzwania zawodowego, jakim jest uruchomienie własnej firmy.

Wsparcie zamierzeń związanych z samozatrudnieniem realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu co roku cieszy się dużym zainteresowaniem osób bezrobotnych. Jest ono adresowane do dysponujących udokumentowanym przygotowaniem do prowadzenia określonej działalności, potwierdzonym między innymi wykształceniem, doświadczeniem zawodowym, ukończonymi szkoleniami lub innymi dokumentami świadczącymi o posiadanych kompetencjach. W 2025 roku **dofinansowanie do uruchomienia jednoosobowej działalności gospodarczej** z Urzędu przyznano **399 osobom**. Od kilku lat niezmiennie decyzję o samozatrudnieniu częściej podejmują bezrobotne kobiety – 59% przyznanych dotacji. Na uruchomienie firmy decydowały się w przeważającej części osoby z wykształceniem wyższym (63%) i z grup wiekowej do 39 roku życia. Najwięcej nowopowstałych firm było zakładanych w mieście Poznań (203 firmy), w gminie Swarzędz, Komorniki i Kórnik. Działalności, podobnie jak w latach ubiegłych, miały głównie charakter usługowy (86%). Założono między innymi firmy świadczące usługi fryzjerskie, kosmetyczne,

remontowo-budowlane, projektowania wnętrz i dekoratorskie, projektowania graficznego, fotograficzne, doradztwo marketingowe. Wśród jednoosobowych działalności o profilu produkcyjnym znalazły się między innymi związane z wytwarzaniem i sprzedażą artykułów dekoracyjnych oraz biżuterii, rękodzieła i upominków, produkcją i postprodukcją filmów, wyrobem odzieży. Przedsięwzięcia handlowe dotyczyły głównie punktów gastronomicznych, sprzedaży wielobranżowej i kwiatów (kwaciarnie z artykułami dekoracyjnymi).

Od wielu lat działania i inicjatywy realizowane przez **Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości** spotykają się z pozytywnym odbiorem osób rozważających podjęcie działalności na własny rachunek. Pracownicy Ośrodka w 2025 roku kontynuowali działania informacyjne i doradcze, edukacyjne oraz szkoleniowe. Specjaliści przygotowywali uczestników między innymi do opracowania biznesplanów oraz promowali przedsiębiorczość wśród osób mających pomysł na samozatrudnienie. W trakcie prelekcji i spotkań przedstawiano dostępne źródła finansowania planowanych przedsięwzięć. Osoby ubiegające się o środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej mogły podczas warsztatów zapoznać się z zasadami wypełniania wniosków oraz wymaganej dokumentacji. Dodatkowo, poprzez szkolenia stacjonarne oraz webinary, uczestnikom przybliżono zagadnienia związane z zakładaniem i prowadzeniem firmy oraz z zakresu sprzedaży, marketingu i promocji – w tym wykorzystania AI w biznesie oraz jej zastosowania w automatyzacji zadań w firmie. Wyposażenie młodych przedsiębiorców w pakiet wiedzy i umiejętności z zakresu funkcjonowania jako podmiot gospodarczy, zwiększa szanse na sukces prowadzonego biznesu.

Pokolenie Z jest ważnym, ale równocześnie wymagającym uczestnikiem rynku pracy. Jego potencjał – elastyczność, cyfrowość, otwartość na zmiany – może stać się istotnym zasobem dla gospodarki, pod warunkiem odpowiedniego wsparcia systemowego. Działania Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu skupiają się na dopasowaniu do tych wyzwań, zwiększają elastyczność w zakresie proponowanych form kontaktu i indywidualizują oferowane wsparcia do zgłaszanych potrzeb. Realizując programy dedykowane osobom młodym, ułatwiają zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego oraz zwiększają szanse na zatrudnienie. Dodatkowo działania informacyjne i współpraca z pracodawcami pozwalają lepiej dopasować kwalifikacje kandydatów do aktualnych potrzeb rynku pracy. Istotnym elementem jest także rozwój kompetencji cyfrowych oraz pomoc w świadomym planowaniu ścieżki zawodowej.

Młodzi ludzie wchodzą dziś na rynek pracy w warunkach dynamicznych zmian i wysokich wymagań, a dzięki wsparciu instytucji rynku pracy, takich jak PUP, otrzymują narzędzia umożliwiające lepsze przygotowanie do wyzwań zawodowych i skuteczniejsze odnalezienie się w nowych realiach zatrudnienia.

WNIOSKI

Najmłodsze pokolenie na rynku pracy zdecydowanie różni się od starszych pracowników, przede wszystkim w zakresie postrzegania, stylu pracy i wartości. Coraz większym wyzwaniem dla pracodawców jest zarządzanie różnorodnością pokoleniową zespołów.

Zmniejszenie procesów rekrutacyjnych w firmach spowodowało wydłużenie czasu poszukiwania pracy, co ma odzwierciedlenie w statystykach PUP w zakresie długości rejestracji i pozostawania bez zatrudnienia. Jednocześnie skutkiem spadku liczby ofert pracy jest zmniejszenie oczekiwań kandydatów, co z kolei wiąże się ze wzrostem liczby podjęć pracy wśród osób młodych. Mniej osób rezygnowało też z pracy - w PUP w Poznaniu spadła liczba osób powracających do ewidencji po raz kolejny.

Coraz więcej osób z niskimi kwalifikacjami zdobywało uprawnienia zawodowe. W zakresie umiejętności zawodowych, nadal młodzi bezrobotni deklarują posiadanie wielu kompetencji miękkich, jednak często niepopartych doświadczeniem zawodowym.

W zakresie rozwoju umiejętności i podnoszenia kwalifikacji osób młodych największe efekty zatrudnieniowe wynikają z zastosowanych form wsparcia przez Urząd. Efektywność zatrudnieniowa podstawowych form aktywizacji osiągnięta przez PUP w Poznaniu w 2025 roku wyniosła 90,73%. Jednakże, jak pokazuje obserwacja osób młodych, pierwszy krok prowadzący do skutecznego wejścia na rynek pracy to wyposażenie młodych w wiedzę na temat lokalnego rynku pracy, wymagań stanowiskowych i oczekiwań pracodawców na konkretnych stanowiskach. Zadania te realizowane są w ramach prowadzonych przez Urząd zajęć z poradnictwa zawodowego. Połączenie wszystkich czynników wymienionych powyżej daje efekt w postaci wzrostu zatrudnienia osób młodych rok do roku.