

KARIERA ALBO PSIKUS

**Analiza potrzeb i prognoza wzrostu
zielonych miejsc pracy na Śląsku
Raport 2026**

Spis treści

3	Przedmowa: kontekst, motywacje i wnioski
4	Najważniejsze wnioski
5	Metodologia i sposób interpretacji wyników
6	Potencjał śląskiego rynku pracy
7	Młodzi i eksperci: dwie perspektywy na przyszłość
8	Stabilność zamiast ryzyka
9	Transformacja musi zostać przetłumaczona na konkret
10	Zielone kompetencje: warstwa, nie nisza
11	Branże i zawody: popyt i ostrożność
12	Luka edukacyjna i potrzeby młodych
13	Motywacja do uczenia się i pozostania w regionie
14	Edukacja modułowa, ZSK i ekosystem instytucjonalny
15	Rekomendacje
16	Wnioski końcowe
17	Komentarze ekspertów
18	Źródła i materiał badawczy

PUNKT WYJŚCIA

Podstawą raportu są własne badania empiryczne: badanie ilościowe młodych mieszkańców województwa śląskiego, ankieta ekspercka, 15 indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz warsztat konsultacyjny.

Dane publiczne, prognozy rynku pracy i dokumenty systemowe pełnią funkcję kontekstu i pozwalają zweryfikować kierunek wniosków, nie zastępują jednak własnego materiału badawczego.

768

młodych mieszkańców województwa śląskiego (18–29 lat) w badaniu ilościowym CAWI

40

ekspertów i ekspertek rynku pracy i edukacji w ankiecie eksperckiej

15

indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)

1

warsztat konsultacyjny ze śląskimi edukatorami i otoczeniem rynku pracy

Kontekst, główne motywacje i wnioski

Śląsk jest regionem wyjątkowej koncentracji zasobów. Jest tu dużo ludzi, miast, budynków, uczelni i szkół, przemysłu, infrastruktury, wiedzy technicznej i doświadczenia. Jest też bardzo dużo pracy do wykonania w związku z transformacją gospodarki.

Zmiany zachodzące na rynku pracy oraz rozwój zielonych kompetencji mogą stać się dla województwa śląskiego ogromną szansą. Jednocześnie są jednym z jego najważniejszych wyzwań.

Śląsk nie zaczyna transformacji od zera. Jego potencjałem są przede wszystkim ludzie i kompetencje, które już posiadają, silne zaplecze przemysłowe i edukacyjne, duża liczba przedsiębiorstw oraz doświadczenie regionu w przechodzeniu przez głębokie zmiany gospodarcze. W wielu przypadkach nie chodzi więc o tworzenie zupełnie nowych kompetencji, ale o rozwijanie, uzupełnianie i wykorzystywanie istniejących umiejętności w nowych warunkach.

Transformacja oznacza jednak również niepewność. Tempo zmian technologicznych, rozwój sztucznej inteligencji, automatyzacja, cyfryzacja oraz przechodzenie do gospodarki niskoemisyjnej sprawiają, że coraz trudniej jednoznacznie wskazać zawody i branże, które za dziesięć czy piętnaście lat będą najważniejszymi pracodawcami. Zamiast przygotowywać ludzi do jednego, precyzyjnie określonego zawodu przyszłości, coraz ważniejsze staje się przygotowanie ich **do zmiany**.

77%

badanych
młodych ludzi
widzi swoją
przyszłość
zawodową na
Śląsku

64%

młodych
dostrzega dobre
możliwości
znalezienia pracy
i rozwoju
zawodowego
w regionie

Ta różnica jest jednym z ważniejszych sygnałów płynących z analizy. Potencjał regionu dostrzegany przez ekspertów nie zawsze jest równie wyraźnie widoczny dla osób, które dopiero wchodzą na rynek pracy. **Nie wystarczy mówić młodym ludziom, że transformacja jest szansą. Trzeba tę szansę przełożyć na konkretne możliwości zawodowe.**

Zielonych kompetencji nie traktujemy jako wąskiej specjalizacji związanej wyłącznie z energetyką odnawialną czy ochroną środowiska. Patrzymy na nie szerzej: jako na kompetencje coraz częściej potrzebne w przemyśle, budownictwie, energetyce, transporcie, usługach, administracji czy zarządzaniu.

Potrzebny jest system, który nie tylko przygotowuje do wejścia na rynek pracy, ale pozwala **wracać do edukacji i uzupełniać kompetencje na kolejnych etapach życia zawodowego**: krótsze, praktyczne i możliwe do łączenia moduły kształcenia oraz silniejsze połączenie edukacji z rzeczywistym środowiskiem pracy.

Pytanie nie brzmi, czy Śląsk ma potencjał. Pytanie brzmi, czy potrafimy ten potencjał połączyć: edukację z rynkiem pracy, młodych ludzi z pracodawcami, istniejące kompetencje z nowymi potrzebami gospodarki.

Zespół Stowarzyszenia BoMiasto

Potencjał jest. Problemem jest przełożenie go na ścieżki zawodowe

Zdolność do uczenia się zamiast listy zawodów przyszłości

Śląsk ma realny potencjał, by rozwijać rynek pracy związany z transformacją, ale nie powinien budować strategii na założeniu, że da się dziś precyzyjnie wskazać listę „zawodów przyszłości”. Badania pokazują raczej potrzebę budowania zdolności do uczenia się, łączenia kompetencji technicznych, cyfrowych, środowiskowych i społecznych oraz szybkiego uzupełniania kwalifikacji.

Młodzi są ostrożniejsi niż eksperci

77,3% badanych w wieku 18–29 lat widzi dla siebie przyszłość zawodową na Śląsku, ale tylko 63,6% uważa, że region oferuje młodym dobre możliwości znalezienia pracy i rozwoju. W badaniu eksperckim 37 z 40 osób (92,5%) ocenia te możliwości pozytywnie. Młodzi nie odrzucają transformacji. Problemem jest przełożenie ogólnego kierunku zmian na własną ścieżkę zawodową.

Najważniejsza luka ma charakter praktyczny

62,9% młodych nie potrafiłoby wskazać, jakie posiada zielone kompetencje, a tylko 21,6% ocenia, że szkoła lub uczelnia dobrze przygotowała ich do pracy związanej z zieloną transformacją. Jednocześnie 65,0% obawia się, że kompetencje zdobywane dzisiaj za kilka lat mogą nie wystarczyć. To mocny argument za systemem edukacji, który pozwala uczyć się etapami: krócej, częściej, w kontakcie z praktyką i z możliwością potwierdzania kolejnych efektów uczenia się.

77,3%

młodych widzi dla siebie przyszłość zawodową na Śląsku

63,6%

młodych uważa, że region daje dobre możliwości pracy i rozwoju

92,5%

ekspertów ocenia te możliwości pozytywnie (37 z 40)

62,9%

młodych nie potrafiłoby wskazać, jakie ma zielone kompetencje

21,6%

ocenia, że szkoła lub uczelnia dobrze przygotowała ich do zielonej transformacji

65,0%

obawia się, że dzisiejsze kompetencje za kilka lat nie wystarczą

„Tak naprawdę ludzie to nasz największy potencjał.”

ekspertka rynku pracy, wywiad IDI

Metodologia i sposób interpretacji wyników

Badanie „Analiza potrzeb i prognoza wzrostu zielonych miejsc pracy na Śląsku” zrealizował Instytut Badań Pollster na zlecenie Stowarzyszenia BoMiasto na próbie 768 mieszkańców województwa śląskiego w wieku 18–29 lat. Badanie ilościowe uzupełniono opiniami ekspertów i ekspertek od edukacji oraz rynku pracy: 40 ankietami, 15 indywidualnymi wywiadami pogłębionymi (IDI) oraz wnioskami z warsztatu konsultacyjnego ze śląskimi edukatorami i osobami pracującymi wokół rynku pracy. Kluczowym kryterium doboru była znajomość lokalnego rynku pracy i systemu edukacji oraz szerszych procesów związanych z nabywaniem i rozwijaniem zielonych kompetencji.

Zagadnienia wywiadów pogłębionych

- sposoby rozumienia i definiowania zielonych kompetencji oraz ich znaczenie dla rynku pracy;
- potencjał śląskiego rynku pracy i zasoby regionu wspierające dalszą transformację;
- sposoby rozwijania zielonych kompetencji wśród pracowników, osób poszukujących pracy i młodych wchodzących na rynek pracy;
- kompetencje i zawody, których znaczenie może wzrastać wraz z transformacją regionu;
- zmiany potrzebne w edukacji formalnej i pozaformalnej oraz ocena, w jakim stopniu już zachodzą;
- rola kluczowych aktorów kształtujących śląski rynek pracy;
- pożądane kierunki inwestowania w rozwój kompetencji mieszkańców, zwłaszcza młodych;
- branże i obszary gospodarki o największym potencjale rozwojowym i zatrudnieniowym.

ZASADA TRIANGULACJI

Dane ilościowe pokazują skalę postaw i potrzeb młodych, ankieta ekspercka pozwala porównać ich perspektywę z oceną osób zawodowo obserwujących rynek pracy, a wywiady i warsztat wyjaśniają mechanizmy stojące za różnicami. Dane GUS, Barometru Zawodów, prognozy Ministra Edukacji oraz regulacje Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji wykorzystano jako ramę zewnętrzną.

Uczestnicy i uczestniczki części jakościowej

Agnieszka Adamiec (Manpower) · dr Bartłomiej Gabryś (Uniwersytet Ekonomiczny) · Małgorzata Goik (PUP Chorzów) · Jakub Gontarek (nauczyciel/edukator) · Bożena Józeffiak (III LO w Chorzowie) · Ewa Klekot (PUP Katowice) · Sabina Kozińska (FEWE) · Rachela Leńska (Manpower) · Damian Łukasik (Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach) · Danuta Protasewicz (Grafton Recruitment) · Agnieszka Sidor (Ministerstwo Edukacji Narodowej) · Agata Zarzycka (Komitet Monitorujący FERS, Uniwersytet Warszawski) · pracownik instytucji państwowej na poziomie ministerialnym · specjalista ds. programów w śląskim powiatowym urzędzie pracy · pracownik obszaru edukacji jednej z uczelni Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii.

Kolejność alfabetyczna. Rozmówców i rozmówczynie dobrano z uwzględnieniem różnorodności perspektyw i doświadczeń.

N=768

młodzi 18–29 lat, CAWI,
Instytut Badań Pollster

N=40

ankieta ekspercka,
badanie własne
BoMiasto

Nie budować od zera. Aktualizować i rozszerzać

Ludzie i kompetencje zakorzenione w regionie

Najbardziej spójny wniosek z części jakościowej dotyczy kapitału ludzkiego. Eksperci nie opisują transformacji jako konieczności „zbudowania od zera” nowej siły roboczej. Wskazują na istniejące kompetencje techniczne, znajomość procesów przemysłowych, bezpieczeństwa i ryzyka, doświadczenie produkcyjne, odporność organizacyjną oraz kulturę pracy. W wielu przypadkach potrzebne jest nie pełne przekwalifikowanie, lecz aktualizacja i rozszerzenie kompetencji.

„Mamy ludzi, którzy mają niesamowite kompetencje (...) bardziej nawet nie nauczyć ich konieczności czegoś nowego. Oni te kompetencje mają, trzeba je tylko przekształcić w odpowiednim kierunku.”

ekspertka ds. zatrudnienia, wywiad IDI

Transformacja może być przedstawiana nie jako zerwanie z dotychczasowym doświadczeniem, ale jako jego modernizacja. Kompetencje górników, mechaników, elektryków, automatyków, pracowników utrzymania ruchu czy specjalistów bezpieczeństwa mogą być transferowane między sektorami, o ile system edukacji zapewni dostęp do uzupełniających modułów i praktyki.

Infrastruktura przemysłowa jako baza modernizacji

Przemysłowy charakter regionu jest jednocześnie źródłem presji transformacyjnej i przewagą: zakłady, sieci dostawców, kompetencje techniczne oraz zaplecze edukacyjne tworzą warunki do modernizacji procesów, automatyzacji, poprawy efektywności energetycznej i rozwoju gospodarki obiegu zamkniętego.

„Jest tu ogromny potencjał modernizacyjny. Ta infrastruktura, którą mamy, jest bardzo mocno przemysłowa i tak naprawdę wystarczy tylko coś przemodelować, żeby pójść w odpowiednim kierunku.”

ekspertka HR, wywiad IDI

SKALA REGIONALNEJ GOSPODARKI · SIERPIEŃ 2026

562,8
tys.

podmiotów
gospodarki
narodowej

744,5
tys.

przeciętne
zatrudnienie
w sektorze
przedsiębiorstw

4,8%

stopa
bezrobocia
rejestrowanego

Źródło: Urząd Statystyczny w Katowicach, dane bieżące dla województwa śląskiego (sierpień 2026). [1]

WNIOSEK

Śląsk ma ludzi, kompetencje, uczelnie i szkoły, przemysł i infrastrukturę, ogromną skalę potrzeb modernizacyjnych oraz doświadczenie transformacji, którego wiele innych regionów dopiero będzie musiało się nauczyć.

Optymizm ekspertów, ostrożność młodych

Najciekawszy kontrast w badaniu pojawia się w ocenie samego regionu. 92,5% ankietowanych ekspertów uważa, że Śląsk oferuje młodym dobre możliwości znalezienia pracy i rozwoju zawodowego. Wśród młodych analogiczna ocena wynosi 63,6%.

Różnica 28,9 punktu procentowego jest znacząca interpretacyjnie: osoby pracujące z przedsiębiorstwami, instytucjami i edukacją widzą więcej procesów modernizacyjnych i inwestycyjnych niż osoby dopiero wchodzące na rynek pracy.

Jednocześnie młodzi nie są pesymistami wobec regionu jako takiego. Aż 77,3% widzi dla siebie przyszłość zawodową na Śląsku. Problemem nie jest brak identyfikacji z regionem, lecz niepewność co do jakości i dostępności ścieżek zawodowych.

28,9 p.p.

różnica między oceną ekspertów a oceną młodych: czy Śląsk daje młodym dobre możliwości pracy i rozwoju

77,3%

młodych widzi dla siebie przyszłość zawodową na Śląsku

Czy Śląsk daje młodym dobre możliwości znalezienia pracy i rozwoju zawodowego?



Wykres 3. Odsetek odpowiedzi pozytywnych. Źródło: badanie Stowarzyszenia BoMiasto realizowane przez Instytut Badań Pollster, metoda CAWI, młodzi N=768; badanie własne BoMiasto: ankieta ekspercka N=40.

CO TO OZNACZA

O tym, czego młodzi oczekują od lokalnego rynku pracy, wyraźniej mówią odpowiedzi dotyczące jego atrakcyjności: przede wszystkim bezpieczeństwo zatrudnienia, warunków pracy i możliwości godzenia pracy z życiem prywatnym. Szczegółowe wyniki na kolejnej stronie.

Stabilność zamiast ryzyka

Młodzi wchodzący dziś na rynek pracy wyraźnie szukają przede wszystkim bezpieczeństwa i przewidywalności. Wśród cech decydujących o atrakcyjności lokalnego rynku pracy najwyżej wskazują stabilność zatrudnienia (34,3%), wynagrodzenie (33,1%) oraz dobre warunki pracy i możliwość godzenia pracy z życiem prywatnym (32,4%). Dostęp do pracy w nowych i perspektywicznych branżach wskazuje tylko 10,3%.

Nie oznacza to braku ambicji, ale większą ostrożność w podejmowaniu ryzyka zawodowego: atrakcyjna zmiana musi być dla młodych wiarygodna, konkretna i dawać poczucie bezpieczeństwa.

Pozafinansowe oczekiwania wobec pracy pokazują ten obraz jeszcze wyraźniej. Najczęściej liczą się dobra atmosfera i relacje w pracy (39,9%), stabilność zatrudnienia (36,5%), brak nadmiernego stresu (35,2%) oraz równowaga między pracą a życiem prywatnym (34,2%). Elastyczność i możliwość pracy zdalnej wskazuje 27,4%, a możliwości rozwoju 26,4%.

71,5%

młodych byłoby gotowych odrzucić atrakcyjną ofertę pracy, gdyby działalność pracodawcy była sprzeczna z ich wartościami. Jakość pracy jest pojęciem szerszym niż wynagrodzenie.

Co czyni lokalny rynek pracy atrakcyjnym dla młodych?



Wykres 2. Można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Źródło: badanie Stowarzyszenia BoMiasto realizowane przez Instytut Badań Pollster, metoda CAWI, młodzi N=768.

39,9%

dobra atmosfera i relacje w pracy

36,5%

stabilność zatrudnienia

35,2%

brak nadmiernego stresu

34,2%

równowaga między pracą a życiem prywatnym

Pozafinansowe oczekiwania wobec pracy, młodzi N=768.

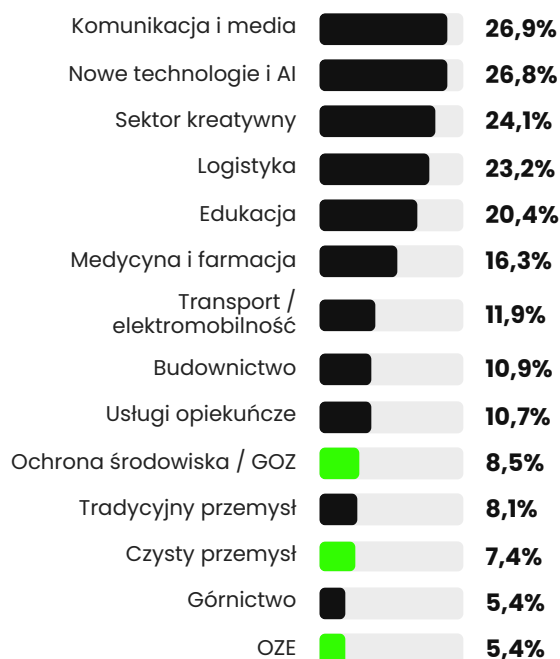
Zielona narracja w języku jakości pracy i bezpieczeństwa zawodowego

Z perspektywy polityki edukacyjnej to ważny sygnał. Młodych nie wystarczy przekonywać, że transformacja jest potrzebna. Trzeba pokazać, jak wygląda konkretna praca, jakich wymaga umiejętności, ile czasu zajmuje ich zdobycie, jakie są możliwości zatrudnienia i rozwoju oraz czy dana ścieżka zapewnia stabilność.

Młodzi są ostrożni w wyborze branż jednoznacznie kojarzonych z zieloną transformacją. Najczęściej chcieliby wiązać przyszłość z komunikacją i mediami (26,9%), nowymi technologiami i AI (26,8%), sektorem kreatywnym (24,1%) oraz logistyką (23,2%). Ochronę środowiska i gospodarkę obiegu zamkniętego wskazuje 8,5%, czysty przemysł 7,4%, a technologie OZE 5,4%.

Nie jest to argument przeciwko zielonej transformacji; raczej sygnał, że zielone kompetencje powinny być rozwijane także wewnątrz zawodów i branż, które młodzi już uważają za atrakcyjne. Takie ujęcie jest spójne z definicją międzyagencji grupy ekspertów z udziałem Cedefop: kompetencje dla zielonej transformacji obejmują zarówno kompetencje techniczne, jak i przekrojowe, związane ze zrównoważonym sposobem myślenia i działania.

Branże, z którymi młodzi na Śląsku chcieliby wiązać przyszłość zawodową



Wykres 4. Można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Na zielono: branże bezpośrednio związane z zieloną transformacją. Źródło: badanie Stowarzyszenia BoMiasto realizowane przez Instytut Badań Pollster, metoda CAWI, młodzi N=768.

Zielone kompetencje powinny być rozwijane wewnątrz zawodów i branż, które młodzi już uważają za atrakcyjne, a nie wyłącznie jako osobna, „zielona” ścieżka.

Nie osobna nisza, lecz warstwa kompetencji zawodowych

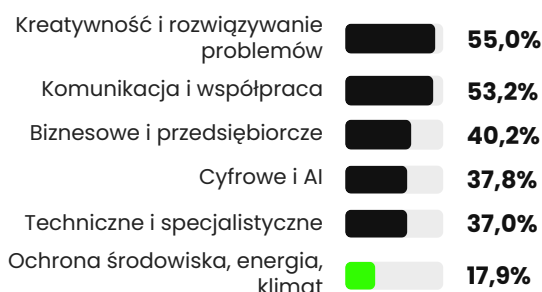
Wywiady pokazują szerokie rozumienie zielonych kompetencji. Ekspertki łączą wiedzę, umiejętności i postawy oraz podkreślają, że kompetencje środowiskowe nie są zarezerwowane dla specjalistów OZE czy ochrony środowiska. Mogą dotyczyć sposobu projektowania, produkcji, zarządzania zasobami, logistyki, raportowania, administracji, komunikacji i zarządzania. W śląskim kontekście szczególnie często pojawia się połączenie kompetencji technicznych, cyfrowych i organizacyjnych.

„Zielone kompetencje tak naprawdę są potrzebne praktycznie w każdej branży gospodarki: od przemysłu, budownictwa, transportu po administrację publiczną, usługi i zarządzanie przedsiębiorstwem.”

przedstawiciel administracji państwowej, wywiad IDI

W badaniu młodych widać podobny kierunek, choć nie jest on przez respondentów nazywany „zielonym”. Z punktu widzenia projektowania edukacji oznacza to potrzebę integrowania komponentu zielonego z kompetencjami ogólnymi i zawodowymi, a nie budowania go wyłącznie jako osobnego segmentu.

Kompetencje, które młodzi chcą rozwijać



Źródło: badanie Instytutu Badań Pollster dla Stowarzyszenia BoMiasto, młodzi N=768.

Perspektywa ekspertów (N=40)

Ankieta ekspercka wzmacnia wnioski, że kluczowym wyzwaniem nie jest samo rozpoznanie znaczenia zielonych kompetencji, lecz sposób ich rozwijania. Ekspertki wskazują na potrzebę łączenia różnych grup kompetencji.

37/40

ekspertów (92,5%) uważa zielone kompetencje za ważne dla przyszłości śląskiego rynku pracy

30/40

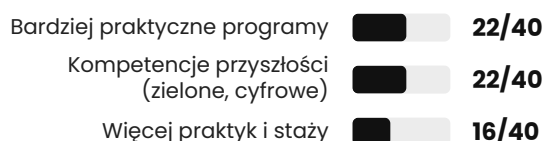
wskazuje kompetencje cyfrowe i AI oraz komunikację i współpracę jako istotne dla przyszłości

14/40

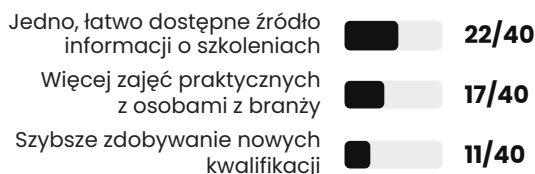
wskazuje kompetencje środowiskowe, energetyczne i klimatyczne

Czego eksperci oczekują od edukacji

EDUKACJA FORMALNA



EDUKACJA POZAFORMALNA



Źródło: badanie własne BoMiasto, ankieta ekspercka N=40.

Gdzie widać popyt, a gdzie potrzebna jest ostrożność

Eksperci widzą zielone sektory wyraźniej niż młodzi

W ankiecie eksperckiej najbardziej przyszłościowe są nowe technologie i AI, dalej usługi opiekuńcze, technologie OZE, ochrona środowiska i GOZ, medycyna i farmacja oraz czysty przemysł. To inna hierarchia niż w badaniu młodych: eksperci częściej wskazują sektory bezpośrednio związane z transformacją, młodzi wybierają szersze, bardziej rozpoznawalne ścieżki.

Najbardziej przyszłościowe branże według ekspertów (liczba wskazań, N=40)

Nowe technologie i AI	<div><div></div></div>	25
Usługi opiekuńcze	<div><div></div></div>	15
Technologie OZE	<div><div></div></div>	14
Ochrona środowiska i GOZ	<div><div></div></div>	14
Medycyna i farmacja	<div><div></div></div>	13
Czysty przemysł	<div><div></div></div>	13

Źródło: badanie własne BoMiasto, ankieta ekspercka N=40.

Wskazań ekspertów nie należy czytać jako twardej prognozy: część zawodów może powstać, zmienić się lub zniknąć szybciej niż cykl kształcenia. Barometr Zawodów daje diagnozę na rok, nie prognozę dekady.

„Za pięć, sześć lat będziemy mówili o zawodach, o których w tej chwili nie mamy pojęcia, że takie zawody będą istnieć.”

przedstawiciel publicznych służb zatrudnienia,
wywiad IDI

Dane o zapotrzebowaniu wzmacniają znaczenie kompetencji technicznych

PROGNOZA MINISTRA EDUKACJI 2026 • ZAPOTRZEBOWANIE SZCZEGÓLNIE ISTOTNE [2]

automatyk	elektryk	mechatronik
mechanik-monter maszyn i urządzeń		
technik automatyk	technik elektromobilności	
technik energetyk	technik gospodarki odpadami	
technik robotyk	technik spawalnictwa	
technik mechanik lotniczy		
technik przemysłu metalurg.		

ISTOTNE ZAPOTRZEBOWANIE

technik chłodnictwa i klimatyzacji	
technik informatyk	technik logistyki
technik programista	technik ochrony środowiska
technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	

Transformacja nie tworzy jednego sektora zielonych zawodów. Przenika budownictwo, energetykę, automatykę, transport, IT, logistykę, gospodarkę odpadami i utrzymanie infrastruktury.

BAROMETR ZAWODÓW 2026 • WOJEWÓDZTWO ŚLĄSKIE [3]

Deficyt: elektrycy i energetycy, spawacze, pracownicy robót wykończeniowych. **Zawody zrównoważone:** elektronicy, automatycy i robotycy, inżynierowie elektrycy i energetycy, inżynierowie inżynierii środowiska.

Nie każda „zielona” lub techniczna profesja jest automatycznie zawodem deficytowym. Prognozy trzeba łączyć z informacją powiatową, danymi o inwestycjach i diagnozą pracodawców. Sama etykieta branży przyszłości nie wystarczy.

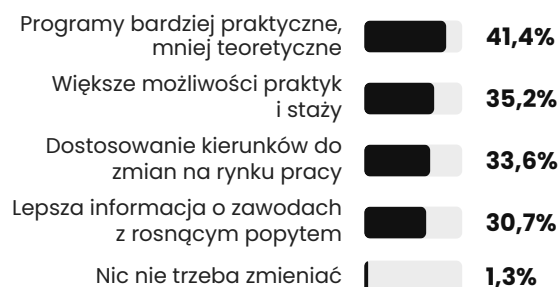
Młodzi widzą znaczenie zielonych kompetencji, ale nie widzą ich u siebie

Badanie młodych pokazuje wyraźną lukę między znaczeniem zielonych kompetencji a poczuciem przygotowania. 80,3% zgadza się, że ich rozwój jest ważny dla przyszłości śląskiego rynku pracy, ale tylko 37,1% potrafiłoby odpowiedzieć, jakie zielone kompetencje posiada. 37,0% ocenia przygotowanie przez szkołę lub uczelnię do zawodów związanych z zieloną transformacją źle, 41,3% neutralnie, a tylko 21,6% dobrze.

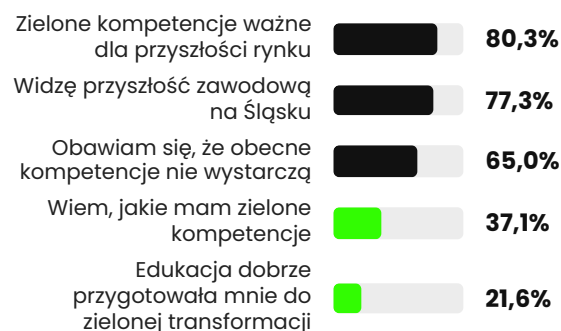
To jeden z najbardziej wyrazistych paradoksów badania. Oznacza potrzebę bardziej konkretnego języka: pokazywania kompetencji poprzez zadania, zawody i rzeczywiste ścieżki kariery, a nie wyłącznie poprzez ogólną etykietę „zielonych kompetencji”.

Mniej teorii, więcej praktyki

CZEGO MŁODZI OCZEKUJĄ OD EDUKACJI FORMALNEJ

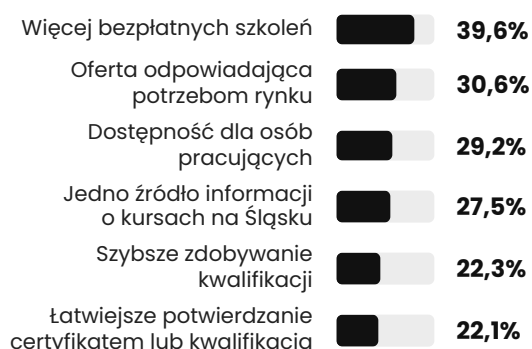


Młodzi na Śląsku: znaczenie kompetencji, poczucie przyszłości i przygotowania



Wykres 1. Odsetek odpowiedzi twierdzących. Źródło: badanie Stowarzyszenia BoMiasto realizowane przez Instytut Badań Pollster, metoda CAWI, młodzi N=768.

CZEGO MŁODZI OCZEKUJĄ OD EDUKACJI POZAFORMALNEJ



Źródło: badanie Instytutu Badań Pollster dla Stowarzyszenia BoMiasto, młodzi N=768. Można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Priorytetem w edukacji pozaformalnej jest dostępność: bezpłatne szkolenia, oferta dopasowana do rynku, dostęp dla osób pracujących i jedno miejsce z informacją o kursach.

Motywacja do uczenia się jest przede wszystkim zawodowa

Najsilniejszą zachętą do udziału w szkoleniu z zielonych kompetencji jest możliwość wyższych zarobków, następnie bezpłatny udział, możliwość zdobycia konkretnej pracy, rozwój zawodowy i certyfikat.

Zainteresowanie tematyką środowiskową i klimatyczną wskazuje 9,5%. To kolejny argument za komunikowaniem zielonych kompetencji poprzez ich zastosowanie zawodowe, a nie wyłącznie poprzez cele środowiskowe.

Co zachęciłoby do udziału w szkoleniu z zielonych kompetencji



Źródło: badanie Instytutu Badań Pollster dla Stowarzyszenia BoMiasto, młodzi N=768.

Najsilniejszym czynnikiem skłaniającym młodych do pozostania na Śląsku są rodzina i znajomi oraz jakość życia. Istotną grupę wskazań tworzą jednak również czynniki związane z rynkiem pracy. Decyzja o pozostaniu w regionie jest związana zarówno z zakorzenieniem i jakością życia, jak i z oceną konkretnych możliwości zawodowych.

Co skłania młodych do pozostania na Śląsku



Na zielono: czynniki związane z rynkiem pracy. Źródło: badanie Instytutu Badań Pollster dla Stowarzyszenia BoMiasto, młodzi N=768.

Młodzi szukają spokoju, bo jedyne, co znają, to niepewność. Zamiast o nowych wyzwaniach, marzą o stabilizacji.

Alicja Piekarczyk, socjolożka, autorka analizy dla Stowarzyszenia BoMiasto

Model „jedna szkoła – jeden zawód na całe życie” nie wystarcza

Dane ilościowe i wywiady prowadzą do podobnego wniosku: system edukacyjny reaguje wolniej niż rynek pracy. Uruchomienie kierunku, program, rekrutacja i pełny cykl kształcenia zajmują lata, a przedsiębiorstwa zmieniają technologie i profile zatrudnienia w ciągu miesięcy. Nie oznacza to rezygnacji z solidnego wykształcenia podstawowego, lecz potrzebę dobudowania do niego krótszych, elastycznych elementów.

„Szkolenia (...) mają być takie krótkie i treściwe.”

przedstawicielka powiatowego urzędu pracy,
wywiad IDI

Jak może wyglądać edukacja modułowa

Osoba zdobywa bazową kwalifikację lub zawód, a następnie uzupełnia go o kolejne zestawy efektów uczenia się odpowiadające zmianom technologii i organizacji pracy:

- **elektryk** → moduł instalacji OZE lub efektywności energetycznej;
- **technik produkcji** → automatyka, analiza danych, gospodarka zasobami;
- **pracownik administracji** → zielone zamówienia, raportowanie, zarządzanie energią;
- **specjalista komunikacji** → komunikowanie transformacji i przeciwdziałanie greenwashingowi.

Moduł powinien prowadzić do konkretnego efektu

Modułowość nie może oznaczać mnożenia kursów bez wartości na rynku pracy. Każdy moduł powinien odpowiadać na zdiagnozowaną potrzebę, zawierać komponent praktyczny, kończyć się weryfikacją efektów uczenia się i, tam gdzie to uzasadnione, umożliwiać ich formalne potwierdzenie.

ZSK jako infrastruktura uczenia się etapami

Zintegrowany System Kwalifikacji daje rozwiązania zgodne z kierunkiem wynikającym z badań. Ustawa przewiduje włączanie kwalifikacji pełnych i częściowych, uznawanie efektów uczenia się uzyskanych w edukacji pozaformalnej i poprzez uczenie się nieformalne oraz możliwość etapowego gromadzenia i uznawania osiągnięć. [4]

Przekwalifikowanie przestaje być powrotem do kilkuletniej edukacji od początku i staje się sekwencją uzupełnień. Walidacja w ZSK sprawdza efekty uczenia się niezależnie od tego, czy zdobyto je w pracy, w projektach, na kursach czy w samokształceniu.

Potrzebny regionalny ekosystem, nie pojedyncze projekty

Badania wskazują na potrzebę stałej współpracy szkół i uczelni, pracodawców, publicznych służb zatrudnienia, samorządów, organizacji społecznych i podmiotów szkoleniowych. Punktem wyjścia powinna być diagnoza potrzeb przedsiębiorstw i danych rynku pracy, a program powinien być aktualizowany wraz ze zmianą technologii.

„Nie powinniśmy organizować szkoleń tylko dlatego, że są dostępne środki na ich finansowanie. Trzeba najpierw ustalić, jakich kompetencji potrzebują firmy.”

przedstawiciel publicznych służb zatrudnienia,
wywiad IDI

Jednocześnie edukacja nie może zostać podporządkowana wyłącznie bieżącym wakatom. Jej zadaniem jest budowanie solidnych podstaw i kompetencji transferowalnych, które pozwolą zmieniać stanowisko i branżę, tym bardziej że sami eksperci podkreślają ograniczoną przewidywalność rynku w horyzoncie pięciu czy dziesięciu lat.

Jedenaście rekomendacji dla regionu

1 Budować regionalny system „kompetencji do transformacji”, a nie katalog jednorazowo wskazanych zawodów przyszłości.

System powinien łączyć kompetencje techniczne, cyfrowe, zielone i społeczne oraz być aktualizowany na podstawie danych o popycie, inwestycjach i zmianach technologicznych.

2 Wprowadzić modułową architekturę rozwoju kompetencji.

Krótkie moduły powinny uzupełniać kwalifikacje bazowe i pozwalać na stopniowe budowanie specjalizacji bez konieczności rozpoczynania edukacji od początku.

3 Każdy moduł wiązać z praktyką.

Staże, warsztaty na rzeczywistych urządzeniach, projekty z firmami i zadania problemowe powinny być standardowym elementem programów dotyczących transformacji.

4 Rozwijać mechanizmy walidacji i certyfikacji efektów uczenia się.

Warto wykorzystywać ZSK i rozwiązania pozwalające uznawać kompetencje zdobyte poza edukacją formalną oraz etapowo gromadzić osiągnięcia.

5 Stworzyć jedno regionalne źródło informacji o kursach, kwalifikacjach i ścieżkach.

Rekomendacja szczególnie silnie popierana przez ekspertów, zgodna z oczekiwaniami młodych dotyczącymi łatwiejszego dostępu do informacji.

6 Komunikować zielone kompetencje przez korzyści zawodowe.

Młodych bardziej motywują zarobki, konkretna praca, rozwój i certyfikat niż sama tematyka klimatyczna. Komunikacja powinna pokazywać zastosowanie kompetencji i ścieżkę dojścia do zatrudnienia.

7 Włączać zielone kompetencje do zawodów już atrakcyjnych dla młodych.

Nie ograniczać działań do OZE i ochrony środowiska. Zielone komponenty powinny pojawiać się w logistyce, IT i AI, komunikacji, budownictwie, produkcji, finansach, administracji i usługach.

8 Wykorzystać istniejący kapitał kompetencyjny regionu.

Programy reskillingu powinny zaczynać od diagnozy tego, co pracownik już umie, i wskazywać możliwie krótką drogę do nowej roli.

9 Łączyć trzy poziomy danych: wojewódzki, powiatowy i pracodawców.

Prognoza Ministra Edukacji i Barometr Zawodów powinny być zestawiane z lokalnymi wakatami, inwestycjami i badaniami firm; ograniczy to ryzyko kształcenia do ogólnych etykiet „branż przyszłości”.

10 Wzmocnić doradztwo zawodowe jako usługę ciągłą.

Doradztwo powinno być dostępne nie tylko w momencie wyboru szkoły lub bezrobocia, ale także dla osób pracujących, które muszą aktualizować kompetencje w trakcie kariery.

11 Mierzyć skuteczność przez przejście do pracy i trwałość zatrudnienia.

Liczba uczestników szkoleń nie powinna być głównym wskaźnikiem. Ważniejsze są: wykorzystanie kompetencji w pracy, zmiana stanowiska, wzrost wynagrodzenia, utrzymanie zatrudnienia i zdolność do dalszego uczenia się.

Wspólny mianownik: diagnoza tego, co już jest, krótka droga do nowej roli i mierzenie efektu zatrudnieniem, nie liczbą uczestników.

Ani nieuchronny sukces, ani brak perspektyw

Zebrane wyniki nie uzasadniają ani narracji o nieuchronnym sukcesie transformacji, ani narracji o braku perspektyw. Pokazują region o dużych zasobach, ale również o wyraźnej luce pomiędzy potencjałem instytucjonalnym i gospodarczym a tym, jak własne możliwości widzą młodzi mieszkańcy.

Najważniejszym zadaniem nie jest więc samo tworzenie kolejnych nazw kierunków i zawodów, lecz zwiększenie czytelności przejścia od edukacji do dobrej pracy.

Ostrożność młodych warto potraktować jako racjonalną odpowiedź na zmienność rynku. Jeżeli 65% badanych obawia się dezaktualizacji obecnych kompetencji, system powinien odpowiadać nie obietnicą jednego bezpiecznego zawodu, lecz dostępem do kolejnych etapów uczenia się. W tym sensie zdolność aktualizowania kompetencji staje się równie ważna jak ich początkowy zasób.

Eksperti są bardziej optymistyczni, ale ich wypowiedzi również zawierają silny komponent niepewności. Wskazują technologie, OZE, czysty przemysł czy gospodarkę obiegu zamkniętego, a jednocześnie podkreślają, że precyzyjne przewidywanie zawodów w długim horyzoncie jest obciążone dużym ryzykiem. Dlatego najlepszą odpowiedzią jest połączenie mocnych podstaw zawodowych z kompetencjami transferowalnymi oraz krótkimi modułami specjalizacyjnymi.

Dla Śląska oznacza to możliwość oparcia transformacji na własnych przewagach: kompetencjach ludzi, kulturze przemysłowej, infrastrukturze, sieci szkół i uczelni oraz gęstym otoczeniu przedsiębiorstw.

Warunkiem jest jednak stworzenie systemu, w którym informacja o potrzebach rynku szybko trafia do edukacji, pracodawcy współtworzą praktyczne uczenie, a mieszkańcy mogą łatwo znaleźć, zdobyć i potwierdzić kolejne kompetencje.

Taki model wzmacnia nie tylko zieloną transformację, ale odporność całego regionalnego rynku pracy.

Przewagi

kompetencje ludzi, kultura przemysłowa, infrastruktura, sieć szkół i uczelni, gęste otoczenie firm

Luka

między potencjałem instytucjonalnym i gospodarczym a tym, jak własne możliwości widzą młodzi

Warunek

informacja o potrzebach rynku szybko trafia do edukacji, a kompetencje można łatwo zdobyć i potwierdzić

Rozwój zielonych kompetencji może stać się narzędziem budowania regionu, w którym młodzi ludzie będą chcieli zostać nie dlatego, że nie mają innego wyboru, ale dlatego, że właśnie na Śląsku będą widzieli dla siebie dobrą przyszłość.

Głosy z rynku pracy

Danuta Protasewicz · Grafton Recruitment

„Zawody przyszłości to nie tylko sztuczna inteligencja i nowe technologie. Na Śląsku coraz bardziej potrzebni są technicy, automatycy, elektrycy, mechatronicy czy wykwalifikowani pracownicy budowlani. Fach w rękę znowu staje się ogromnym atutem i może dawać zarówno stabilną pracę, jak i bardzo dobre zarobki. Warto więc na nowo spojrzeć na szkolnictwo zawodowe i techniczne jako na realną ścieżkę kariery.”

„Śląsk ma dziś naprawdę mocne asy w rękawie. To nie tylko etos pracy, ale też ogromna koncentracja ludzi i kompetencji oraz bardzo różnorodna gospodarka: od przemysłu i produkcji po nowe technologie i nowoczesne usługi. Ta różnorodność sprawia, że region ma na czym budować kolejną transformację i może wykorzystać doświadczenie przemysłowe jako przewagę, a nie obciążenie.”

Małgorzata Goik · PUP Chorzów

„Jeśli chcemy, żeby młodzi ludzie zostawali na Śląsku, edukacja musi łączyć się z praktyką i realnymi korzyściami na rynku pracy. Sama wiedza teoretyczna nie wystarczy. Młodzi muszą widzieć, że za nowymi kompetencjami stoją konkretne możliwości rozwoju i miejsca pracy. Wtedy będą chcieli swoją przyszłość zawodową wiązać z regionem.”

Rachela Leńska · Manpower

„Śląsk ma ogromny potencjał do zmiany. Mamy ludzi z wiedzą, doświadczeniem i kompetencjami, których nie trzeba budować od zera. Trzeba je rozwijać i przekierowywać tam, gdzie powstają nowe możliwości zawodowe. Atutem regionu jest też jego przemysłowy charakter: modernizacja istniejących zakładów może tworzyć nowe miejsca pracy i zwiększać zapotrzebowanie na zielone kompetencje. To właśnie połączenie ludzi, przemysłu i gotowości do zmiany może być największą siłą transformacji Śląska.”

Alicja Piekarz · socjolożka, autorka analizy dla Stowarzyszenia BoMiasto

Młodzi szukają spokoju, bo jedyne, co znają, to niepewność. Pandemia, niestabilna sytuacja międzynarodowa, błyskawiczny rozwój sztucznej inteligencji sprawiły, że przedstawiciele pokolenia Z czują się przytłoczeni i nieco przerażeni tym, co zastaną na rynku pracy. Zamiast o nowych wyzwaniach, marzą o stabilizacji.

WSPÓLNY WĄTEK

Fach w rękę, praktyka i konkretne możliwości zawodowe. Ekspertki z różnych instytucji zbiegają się w ocenie, że potencjał regionu to przede wszystkim ludzie i kompetencje, które trzeba rozwijać i przekierowywać, a nie budować od zera.

Badania własne i dane kontekstowe

Badania własne

Instytut Badań Pollster, badanie mieszkańców województwa śląskiego w wieku 18–29 lat, N=768; ankieta ekspercka, N=40; 15 indywidualnych wywiadów pogłębionych; warsztat konsultacyjny ze śląskimi edukatorami i przedstawicielami otoczenia rynku pracy. Wszystkie procenty dotyczące młodych oraz liczebności dotyczące ankiety eksperckiej w raporcie pochodzą z tych materiałów.

Dokumenty i dane kontekstowe

- Urząd Statystyczny w Katowicach, „Rynek pracy w województwie śląskim w 2024 r.”, 17.11.2025.
- Urząd Statystyczny w Katowicach, „Popyt na pracę w województwie śląskim w 2025 r.”, 21.04.2026.
- Urząd Statystyczny w Katowicach, „Biuletyn statystyczny województwa śląskiego – 2 kwartał 2026”, 31.08.2026.
- Barometr Zawodów 2026, województwo śląskie.
- Obwieszczenie Ministra Edukacji z 22 stycznia 2026 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, M.P. 2026 poz. 146.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z 27 września 2023 r. w sprawie wykazu dziedzin zawodowych wraz z przyporządkowanymi do nich zawodami określonymi w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, Dz.U. 2023 poz. 2059, z późn. zm.
- Ustawa z 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, tekst jedn. Dz.U. 2024 poz. 1606.

Przypisy

[1] Urząd Statystyczny w Katowicach, „Województwo – Śląskie (sierpień 2026)”, dane bieżące: ludność 4 261,8 tys., przeciętne zatrudnienie 744,5 tys., stopa bezrobocia 4,8%, 562 786 podmiotów gospodarki narodowej. katowice.stat.gov.pl/zakladka1/

[2] Obwieszczenie Ministra Edukacji z 22 stycznia 2026 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, M.P. 2026 poz. 146, część dotycząca województwa śląskiego.

[3] Barometr Zawodów 2026, województwo śląskie, prognoza wojewódzka. barometrzawodow.pl

[4] Ustawa z 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1606, art. 3–4.

RAPORT

Analiza potrzeb i prognoza wzrostu zielonych miejsc pracy na Śląsku

Stowarzyszenie BoMiasto · Wrzesień 2026
Badanie ilościowe: Instytut Badań Pollster
· Analiza: Alicja Piekarz