



Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Raport końcowy z badania

„Młodzi ludzie w procesach transformacji energetycznej
bełchatowskiego regionu węglowego. Rozpoznanie
potencjału kompetencyjnego”



Fundusze Europejskie
dla Łódzkiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Praca zbiorowa

Zespół badawczy:

mgr Maciej Mroczek

dr Jagoda Przybysz

mgr Karolina Szczepaniak

Wykonawca:



Agencja Badawcza EDBAD Sp. z o.o.

Kpt. Franciszka Żwirki 6, 90-450 Łódź

www.edbad.edu.pl; biuro@edbad.edu.pl

Zamawiający:



Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

ul. Wólczańska 49, 90-608 Łódź

www.wuplodz.praca.gov.pl

1. Spis treści

Wykaz skrótów.....	5
1. Wprowadzenie.....	9
1.1. Młodzi mieszkańcy OT WŁ.....	10
1.2. Metodyka badania.....	11
1.2.1. Analiza desk research	11
1.2.2. Badanie ilościowe	12
1.2.3. Badanie jakościowe	14
2. Tło badawcze.....	15
2.1. Uwarunkowania legislacyjne transformacji energetycznej	15
2.1.1. Prawo europejskie	15
2.1.2. Dokumenty krajowe	18
2.1.3. Dokumenty regionalne	23
2.2. Realizacja wytycznych Europejskiego prawa o klimacie w polskich regionach węglowych	27
2.2.1. Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST)	28
2.2.2. Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego.....	36
2.3. Obszar Transformacji Województwa Łódzkiego (OT WŁ)	41
2.4. Młodzi mieszkańcy OT WŁ.....	44
2.5. Oferta kształcenia ponadpodstawowego i wyższego na OT WŁ.....	54
3. Wyniki badania	74
3.1. Charakterystyka badanych	74
3.1.1. Badanie ilościowe	74
3.1.2. Badanie jakościowe	81
3.2. Edukacja	84
3.2.1. Doświadczenia i plany edukacyjne młodych mieszkańców OT WŁ	85
3.2.2. Kompetencje młodych mieszkańców OT WŁ.....	100
3.2.3. Podsumowanie cząstkowe	111
3.3. Praca zawodowa	115
3.3.1. Doświadczenia zawodowe młodych mieszkańców OT WŁ	115
3.3.2. Kształtowanie się ścieżek zawodowych młodych mieszkańców OT WŁ.....	143
3.3.3. Podsumowanie cząstkowe	163
3.4. Obszar Transformacji Województwa Łódzkiego jako miejsce zamieszkania	166
3.4.1. Obszar Transformacji Województwa Łódzkiego w ocenie jego młodych mieszkańców.....	167
3.4.2. Lokalny rynek pracy oczami młodych mieszkańców OT WŁ.....	180
3.4.3. Perspektywy młodych mieszkańców OT WŁ	195
3.4.4. Przywiązanie do regionu	214
3.4.5. Podsumowanie cząstkowe	221
4. Podsumowanie.....	226

5. Wnioski i rekomendacje	231
5.1. Edukacja i kompetencje	231
5.2. Rynek pracy i aktywność zawodowa	235
5.3. Transformacja energetyczna i OT WŁ.....	238
6. Spis elementów graficznych	241
6.1 Spis wykresów	241
6.2 Spis tabel.....	242
6.3 Spis rysunków	244
7. Aneks	245
7.1 Załącznik 1 – Opis populacji młodych mieszkańców OT WŁ.....	245

Wykaz skrótów

B+R – Badania i rozwój

BCU – Branżowe centra umiejętności (instytucje edukacyjne ukierunkowane na praktyczne szkolenie)

BDL – Baza danych lokalnych (część systemu GUS)

B2B – Business-to-business (model prowadzenia działalności)

CAE – Certificate in Advanced English

CAPI – Computer assisted personal interview (wywiad osobisty wspomagany komputerowo)

COP – Konferencje Stron (spotkania państw-stron UNFCCC)

EBI – Europejski Bank Inwestycyjny

EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

EFSD+ – Europejski Fundusz Społeczny Plus

ELB – Elektrownia Bełchatów

FEŁ 2027 – Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021–2027

FGI – Zogniskowane wywiady grupowe (focus group interviews)

FST – Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji

FWE – Fundusz Wsparcia Energetyki

GOZ – Gospodarka o obiegu zamkniętym

GUS – Główny Urząd Statystyczny

HACCP – Hazard Analysis and Critical Control Points (System Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli)

HR – Human resources (kadry)

ICT – Technologie informacyjno-komunikacyjne

IOB – Instytucje otoczenia biznesu

IT – Informatyka / nowe technologie

JST – Jednostki samorządu terytorialnego

JTM – Mechanizm sprawiedliwej transformacji

JTF – Fundusz Sprawiedliwej Transformacji

KEB – Kompleks Energetyczny Bełchatów

KKZ – Kurs kształcenia zawodowego

KPO – Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności

KPEiK – Krajowy Plan na rzecz Energii i Klimatu

KRUS – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

KSRR 2030 – Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030

KSE – Krajowy system elektroenergetyczny

KUZ – Kurs umiejętności zawodowych

KWB – Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów

MŚP – Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

NABE – Narodowa Agencja Bezpieczeństwa Energetycznego

NLP – Neurolingwistyczne programowanie

OT – Obszary transformacji

OT WŁ – Obszar Transformacji Województwa Łódzkiego

OZE – Odnawialne źródła energii

PAPI – Paper and pencil interview (tradycyjny kwestionariusz papierowy)

PEP 2030 – Polityka Ekologiczna Państwa 2030

PEP 2040 – Polityka Energetyczna Polski do 2040 roku

PES – Podmioty ekonomii społecznej

PGE GiEK – PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna

PŁ – Politechnika Łódzka

PRL – Polska Rzeczpospolita Ludowa

RK – Raport końcowy z badania

SEP – Stowarzyszenie Elektryków Polskich (uprawnienia elektryczne)

SFC2021 – System informatyczny Komisji Europejskiej

SMR – Małe Modułowe Reaktory Jądrowe

SOR – Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju

SRWŁ 2030+ – Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030+

TERYT – Krajowy Rejestr Urzędowego Podziału Terytorialnego Kraju

TPST – Terytorialne Plany Sprawiedliwej Transformacji

TPST WŁ – Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego

TSL – Transport, spedycja, logistyka

UE – Unia Europejska

UŁ – Uniwersytet Łódzki

UNFCCC – Ramowa konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu

WOT – Wojska Obrony Terytorialnej

ZGK – Zakład gospodarki komunalnej

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

EZŁ / Zielony Ład – Europejski Zielony Ład (European Green Deal), strategia UE zakładająca neutralność klimatyczną do 2050 roku

1. Wprowadzenie

Projekt „**Młodzi ludzie w procesach transformacji energetycznej bełchatowskiego regionu węglowego. Rozpoznanie potencjału kompetencyjnego**” zrealizowany przez Agencję Badawczą EDBAD na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi, dotyczył roli i możliwości młodych mieszkańców Obszaru Transformacji Województwa Łódzkiego (OT WŁ) w kontekście odchodzenia od węgla jako surowca energetycznego.

Celem badania było określenie – na podstawie zebranych i usystematyzowanych danych empirycznych – **potencjalnego zakresu oraz charakteru uczestnictwa osób młodych w procesach zmiany gospodarczej na OT WŁ**; w związku z odchodzeniem od wykorzystania węgla jako surowca energetycznego.

Główne problemy badawcze:

1. Ustalenie wielkości i struktury zasobu osób młodych zamieszkałych w gminach OT WŁ;
2. Określenie potencjału adaptacyjnego zasobu osób młodych zamieszkałych w gminach OT WŁ do procesów przeobrażania gospodarki tego regionu w związku z odchodzeniem od wykorzystania węgla jako surowca energetycznego.

Pytania badawcze:

1. Jaka jest wielkość zasobu osób młodych zamieszkałych w gminach OT WŁ?
2. Jaka jest wśród młodych osób zamieszkałych w gminach OT frakcja osób pracujących, pracujących i jednocześnie uczących się oraz uczących się?
3. Jaka jest struktura zasobu osób młodych zamieszkałych w gminach OT ze względu na posiadane kompetencje zawodowe?
4. Jaka jest struktura zatrudnienia osób młodych pracujących zamieszkałych w gminach OT ze względu na branże gospodarki?
5. Jaka jest struktura zatrudnienia osób młodych pracujących oraz pracujących i uczących się zamieszkałych w gminach OT ze względu na sektory gospodarki (publiczny / prywatny / osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą)?
6. Jaka frakcja populacji młodych osób pracujących oraz pracujących i uczących się zamieszkałych w gminach OT uważa wykonywany obecnie przez siebie zawód za docelowy, a jaka za tymczasowy?
7. Jaka jest skłonność osób młodych zamieszkałych w gminach OT do wiązania swojej przyszłości zawodowej z tym obszarem, w tym do zakładania własnych firm?

8. Jaki jest związek między posiadanymi typami kwalifikacji zawodowych osób młodych zamieszkałych w gminach OT a deklarowaniem skłonności do wiązania swojej przyszłości zawodowej z tym obszarem, w tym do zakładania własnych firm?
9. Jaki jest związek między posiadanym doświadczeniem zawodowym młodych osób zamieszkałych w gminach OT a deklarowaniem skłonności do wiązania swojej przyszłości zawodowej z tym obszarem, w tym do zakładania własnych firm?
10. Jakie są powody, które skłaniają osoby młode zamieszkałe w gminach OT do podjęcia decyzji o pozostaniu na tym obszarze bądź opuszczeniu go w celu kontynuowania kariery zawodowej?

1.1. Młodzi mieszkańcy OT WŁ

Badaną populację stanowili młodzi mieszkańcy. OT WŁ to obszar obejmujący wybrane 35 gmin zlokalizowanych w województwie łódzkim w podregionach piotrkowskim i sieradzkim. Mówiąc o młodych mieszkańcach OT badacze mają na myśli zbiorowość osób określoną następującymi wymaganiami definicyjnymi:

Osoby młode – znajdujące się w okresie od uzyskania pełnoletności do ukończenia 29 lat, jednocześnie przynależące do następujących kategorii:

- pracujący;
- pracujący i uczący się;
- uczący się;
- niepracujący i nieuczący się.

Młode osoby pracujące – znajdujące się w okresie od uzyskania pełnoletności do ukończenia 29 lat, które tygodniu poprzedzającym badanie wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą im zarobek lub dochód, a więc:

- były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego;
- prowadziły własną działalność gospodarczą (w tym działalność rolniczą);
- pomagały w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem;
- nie pracowały czasowo (z powodu choroby, urlopu, strajku itp.), ale miały pracę.

Młode osoby uczące się – w momencie prowadzenia badania korzystające z różnych rodzajów kształcenia formalnego, rozumianego jako system oparty na stałych pod względem czasu i treści formach nauki (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzący od nauczania początkowego do

uniwersytetu i włączający – obok kursów wykształcenia ogólnego – wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego.

Młode osoby pracujące i uczące się – takie, które oprócz wypełniania wyżej sformułowanej definicji osoby pracującej korzystały też z różnych rodzajów kształcenia formalnego, rozumianego jako system oparty na stałych pod względem czasu i treści formach nauki (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzący od nauczania początkowego do uniwersytetu i włączający – obok kursów wykształcenia ogólnego – wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego.

1.2. Metodyka badania

Metodyka badania obejmowała **kilka komplementarnych etapów**, które tworzyły logiczną całość i pozwalały stopniowo pogłębiać wiedzę o badanej populacji.

W pierwszej kolejności przeprowadzono **analizę desk research**, która umożliwiła zebranie i usystematyzowanie dostępnych danych statystycznych pochodzących z opracowań, dokumentów legislacyjnych i strategicznych. Na jej podstawie opracowano szczegółową metodykę dalszych działań badawczych, w tym narzędzia i procedury do badań terenowych.

Następnie zrealizowano **badanie ilościowe**, które pozwoliło nie tylko na zebranie danych empirycznych, ale także na **rozpoznanie i opisanie populacji młodych osób na OT** – dotychczas słabo udokumentowanej w statystyce publicznej. Bieżąca analiza danych częściowych umożliwiała lepsze dopasowanie narzędzi i scenariuszy do specyfiki tej grupy.

Ostatnim etapem było **badanie jakościowe w formie zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI)**. Jego celem było pogłębienie i zrozumienie wyników analiz ilościowych z perspektywy samych badanych – ich doświadczeń, opinii i motywacji. Dzięki temu możliwe stało się nie tylko opisanie struktury populacji, ale także uchwycenie kontekstu społecznego i indywidualnych uwarunkowań decyzji młodych ludzi.

1.2.1. Analiza desk research

Analiza desk research (analiza danych zastanych) to metoda badawcza polegająca na wykorzystaniu już istniejących źródeł informacji – takich, które nie zostały wytworzone na potrzeby konkretnego badania, lecz są dostępne w przestrzeni publicznej lub w zasobach instytucji. Obejmuje ona m.in. dane statystyczne, raporty, opracowania naukowe i eksperckie, dokumenty legislacyjne, strategie i programy

rozwojowe, a także materiały publikowane w Internecie. Jej istotą jest **kompilacja, weryfikacja i interpretacja** tych źródeł w odniesieniu do celów badania.

W projekcie „**Młodzi ludzie w procesach transformacji energetycznej bełchatowskiego regionu węglowego. Rozpoznanie potencjału kompetencyjnego**” analiza desk research pełniła kilka kluczowych funkcji:

- **przygotowawczą** – pozwoliła zebrać i usystematyzować wiedzę o sytuacji społeczno-gospodarczej OT WŁ, w tym o strukturze demograficznej i zawodowej młodych ludzi;
- **metodologiczną** – dostarczyła danych niezbędnych do zaprojektowania narzędzi badawczych i ukierunkowania dalszych etapów badań;
- **kontekstualną** – umożliwiła interpretację wyników badań empirycznych w odniesieniu do szerszych procesów transformacji energetycznej i regionalnej polityki rozwojowej.

Zakres analizy obejmował w szczególności:

- dane statystyczne GUS i urzędów pracy dotyczące demografii, rynku pracy i edukacji;
- raporty i opracowania naukowe oraz eksperckie dotyczące transformacji energetycznej i rynku pracy młodych;
- dokumenty legislacyjne i strategiczne (krajowe i regionalne) związane z transformacją energetyczną, rozwojem kompetencji i polityką rynku pracy;
- materiały kontekstowe, w tym analizy branżowe i publikacje medialne.

1.2.2. Badanie ilościowe

W ramach projektu zastosowano **badanie kwestionariuszowe** wśród młodych osób (18-29 lat) zamieszkujących gminy OT WŁ, które pracują, uczą się lub łączą obie aktywności (z badania wyłączone osoby nieuczące się i jednocześnie niepracujące). Celem było zebranie reprezentatywnych danych o ich sytuacji zawodowej, edukacyjnej i kompetencyjnej, a także o planach i aspiracjach związanych z przyszłością w regionie.

W projekcie zastosowano wywiady kwestionariuszowe realizowane przede wszystkim techniką **CAPI (computer assisted personal interview)**, czyli wywiadu osobistego wspomaganego komputerowo.

Polega on na tym, że ankieter spotyka się bezpośrednio z respondentem i korzysta z tabletu lub laptopa z odpowiednim oprogramowaniem. Dzięki temu pytania są prezentowane w ustalonej kolejności, a system automatycznie kontroluje poprawność wprowadzanych danych i dostosowuje przebieg kwestionariusza

do udzielanych odpowiedzi. Rozwiązanie to zwiększa jakość i spójność danych, ogranicza ryzyko błędów oraz pozwala na szybkie przesyłanie wyników do bazy centralnej.

Alternatywnie przewidziano możliwość realizacji badania techniką **PAPI (paper and pencil interview)**, czyli w tradycyjnej formie papierowego kwestionariusza. W tym przypadku ankieter odczytuje pytania i zaznacza odpowiedzi respondenta na formularzu. Choć metoda ta jest prostsza organizacyjnie i nie wymaga sprzętu elektronicznego, wiąże się z większym ryzykiem błędów oraz koniecznością późniejszego wprowadzania danych do systemu.

Badanie miało charakter **reprezentacyjny** – próba została dobrana losowo metodą random route (ustalona ścieżka)¹ z operatu TERYT², z warstwowaniem na miasto i wieś³ oraz wprowadzeniem kwot ze względu na wiek i płeć respondentów. Minimalna liczebność próby ustalona została na **600 osób**, co zapewniło możliwość wnioskowania z błędem standardowym do 4% przy poziomie ufności 95%.

Przed realizacją badania właściwego przeprowadzono **pilotaż** obejmujący 30 wywiadów (po 10 w każdej z grup: uczących się, pracujących, uczących się i pracujących). Pilotaż pozwolił zweryfikować narzędzie badawcze i dostosować je do specyfiki badanej populacji.

¹ Random route to metoda doboru próby badanej polegająca na tym, że ankieter otrzymuje wybrany adres (punkt startowy) i rozpoczyna realizację badania, przeprowadzając kolejne wywiady w co n-tym domu/mieszkanu, od punktu startowego poczynając. Adresy startowe zostają wylosowane spośród listy kodów pocztowych dla województwa. Podążając wg ustalonej ścieżki, ankieter poszukuje respondentów spełniających kryteria rekrutacyjne.

² [Krajowy Rejestr Urzędowego Podziału Terytorialnego Kraju \(TERYT\)](#).

³ W opracowaniu wielkości i struktury próby wykorzystano najnowsze dane GUS BDL na temat stanu ludności. Rodzaje gmin oraz obszary miejskie i wiejskie w statystyce publicznej wyodrębnia się na podstawie podziału terytorialnego kraju, który został wykorzystany także do losowania punktów startowych w doborze próby. Jest to podział formalny, oparty wyłącznie na kryterium administracyjnym. Wyróżniane są trzy rodzaje gmin:

- (1) gminy miejskie, których granice pokrywają się z granicą miasta tworzącego gminę (gminy miejskie mogą być także miastami na prawach powiatu);
- (2) gminy wiejskie, które na swoim obszarze nie posiadają miast;
- (3) gminy miejsko-wiejskie, w których skład wchodzi zarówno miasta w granicach administracyjnych, jak i obszary poza granicami miast.

Miastami w Polsce są miejscowości posiadające prawa miejskie bądź status miasta nadany w trybie określonym odpowiednimi przepisami. Statystyka publiczna wyróżnia ponadto dwa rodzaje obszarów: miejskie i wiejskie. W doborze próby wykorzystano informacje:

- (4) obszary miejskie (miasta) obejmujące tereny położone w granicach administracyjnych miast w gminach miejsko-wiejskich;
- (5) obszary wiejskie (wieś) obejmujące tereny pozostające poza granicami administracyjnymi miast, na które składają się części wiejskie gmin miejsko-wiejskich.

1.2.3. Badanie jakościowe

Badanie jakościowe w projekcie zostało zrealizowane w formie **zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI)**. Jest to metoda polegająca na przeprowadzeniu ustrukturyzowanej dyskusji grupowej według przygotowanego scenariusza, moderowanej przez wykwalifikowaną osobę i dokumentowanej w formie nagrań audio-wideo. Jej zaletą okazała się możliwość zebrania w krótkim czasie bogatego materiału badawczego oraz wykorzystania dynamiki grupowej do ujawnienia nowych perspektyw i pogłębionych opinii uczestników.

Właściwa faza badania objęła trzy spotkania FGI:

- z osobami młodymi pracującymi;
- z osobami młodymi uczącymi się;
- z osobami młodymi łączącymi pracę i naukę.

Grupy fokusowe liczyły od 8 do 12 uczestników. Badanie poprzedził **pilotaż** narzędzia na jednej grupie mieszanej, złożonej z przedstawicieli wszystkich trzech kategorii respondentów. Wywiady były realizowane zarówno w formie stacjonarnej, jak i częściowo zdalnej, co ułatwiło udział osób z różnych gmin.

Dobór uczestników miał charakter **celowy** – do badania zaproszono osoby spełniające kryteria rekrutacyjne:

- wiek 18-29 lat;
- zamieszkiwanie w gminach OT WŁ przez co najmniej 6 miesięcy,
- status osoby pracującej, uczącej się lub łączącej obie aktywności (z badania wyłączone osoby nieuczące się i jednocześnie niepracujące).

Aby zapewnić różnorodność opinii i doświadczeń, w każdej grupie znalazły się:

- nie więcej niż 2 osoby z tej samej gminy;
- co najmniej 3 kobiety i 3 mężczyzn;
- co najmniej 3 osoby z podregionu piotrkowskiego i 3 z podregionu sieradzkiego;
co najmniej 2 osoby z każdej grupy wiekowej (18-21, 22-25, 26-29 lat).

2. Tło badawcze

2.1. Uwarunkowania legislacyjne transformacji energetycznej

2.1.1. Prawo europejskie

Ramowa Konwencja Narodów Zjednoczonych w Sprawie Zmian Klimatu

Ramowa konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu (UNFCCC) to międzynarodowa umowa podpisana w 1992 r. podczas Szczytu Ziemi w Rio de Janeiro. Jej celem jest globalna współpraca w ograniczaniu emisji gazów cieplarnianych i przeciwdziałaniu zmianom klimatu. Jej kluczowe założenia to:

- Globalne zobowiązanie do stabilizacji koncentracji gazów cieplarnianych na poziomie zapobiegającym niebezpiecznym zmianom klimatu.
- Zasada wspólnej, lecz zróżnicowanej odpowiedzialności – państwa rozwinięte mają większy obowiązek redukcji emisji.
- Konferencje Stron (COP) – coroczne spotkania państw członkowskich w celu przeglądu postępów i ustalania nowych działań.
- Protokół z Kioto (1997) – pierwszy wiążący dokument wprowadzający limity emisji dla krajów rozwiniętych.
- Porozumienie Paryskie (2015) – zobowiązanie do ograniczenia wzrostu temperatury globalnej poniżej 2°C, docelowo do 1,5°C.

UNFCCC jest podstawą dla międzynarodowych negocjacji klimatycznych i działań na rzecz redukcji emisji. Wspiera także adaptację do zmian klimatu, finansowanie działań ekologicznych oraz rozwój technologii niskoemisyjnych.

W grudniu 2019 r. Rada Europejska zatwierdziła cel polegający na osiągnięciu przez UE neutralności klimatycznej do 2050 r., zgodnie z celami Porozumienia Paryskiego przyjętego na mocy Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu⁴.

⁴ [ramowa konwencja narodów zjednoczonych w sprawie zmian klimatu](#).

Komunikat Komisji – Europejski Zielony Ład

Komunikat określa plan działania dotyczący zmiany charakteru unijnej gospodarki na bardziej zrównoważony w drodze przekształcenia wyzwań związanych z klimatem i ochroną środowiska w możliwości we wszystkich obszarach polityki, przy czym transformacja ta musi przebiegać w sprawiedliwy i sprzyjający włączeniu społecznemu sposób. Europejski Zielony Ład zapoczątkowuje nową strategię na rzecz wzrostu unijnej gospodarki, oferując bardziej zrównoważone, czystsze, bezpieczniejsze i zdrowsze rozwiązania. W komunikacie przedstawiono plan działania obejmujący konkretne inicjatywy ukierunkowane na: osiągnięcie zerowego poziomu emisji gazów cieplarnianych netto do 2050 r.; wspieranie oszczędnego wykorzystywania zasobów poprzez działania na rzecz czystej gospodarki o obiegu zamkniętym; odbudowę bioróżnorodności i zmniejszenie zanieczyszczenia⁵.

Działania w ramach Zielonego Ładu obejmują szeroki wachlarz inicjatyw. Przemysł ma przejść na gospodarkę o obiegu zamkniętym, co oznacza lepsze wykorzystanie surowców i ograniczenie odpadów. System energetyczny Unii Europejskiej ma się opierać na odnawialnych źródłach energii, a budynki mają zostać poddane modernizacji w celu zwiększenia ich efektywności energetycznej. Równie istotnym elementem jest rozwój zrównoważonego transportu, który ma ograniczyć emisje i zwiększyć dostępność ekologicznych form przemieszczania się. Polityka rolna i żywnościowa również wpisuje się w założenia Zielonego Ładu. Strategia „od pola do stołu” promuje bardziej zrównoważoną produkcję żywności, zmniejszenie stosowania pestycydów i antybiotyków oraz ochronę zdrowia konsumentów. Równocześnie przewidziano działania na rzecz odbudowy ekosystemów, ochrony bioróżnorodności i redukcji zanieczyszczeń powietrza, wody oraz gleby⁶.

Realizacja celów Zielonego Ładu wymaga znaczących inwestycji. Unia Europejska przewidziała mechanizmy wsparcia finansowego, w tym Plan Inwestycyjny na rzecz Zrównoważonej Europy oraz Mechanizm Sprawiedliwej Transformacji, którego zadaniem jest pomoc regionom najbardziej dotkniętym odchodzeniem od paliw kopalnych. To nie tylko plan ekologiczny, ale także społeczny – Zielony Ład kładzie nacisk na sprawiedliwą transformację, zapewniając wsparcie dla pracowników i regionów, które mogą ucierpieć wskutek zmian. Dążąc do neutralności klimatycznej, UE chce, by zmiany były korzystne dla wszystkich, nie pozostawiając nikogo w tyle⁷.

⁵ [Europejski Zielony Ład | EUR-Lex.](#)

⁶ [Europejski Zielony Ład - Komisja Europejska.](#)

⁷ [Europejski Zielony Ład - Komisja Europejska.](#)

Mechanizm sprawiedliwej transformacji

Jednym z założeń Europejskiego Zielonego Ładu jest Mechanizm sprawiedliwej transformacji⁸, który będzie miał za zadanie wspieranie regionów UE, których gospodarka opiera się w dużym stopniu na wysoko emisyjnych procesach.

Mechanizm Sprawiedliwej Transformacji (JTM) to inicjatywa Unii Europejskiej, mająca na celu wsparcie regionów najbardziej dotkniętych przejściem na zieloną gospodarkę. Jego głównym zadaniem jest łagodzenie społecznych i ekonomicznych skutków transformacji poprzez dedykowane instrumenty finansowe i techniczne.

Kluczowym elementem mechanizmu jest Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF), który dysponuje 7,5 mld euro i może wygenerować 30–50 mld euro inwestycji. Uzupełnia go program InvestEU, mobilizujący 45 mld euro oraz nowy instrument pożyczkowy dla sektora publicznego, wspierany przez Europejski Bank Inwestycyjny (EIB), który ma przyciągnąć 25–30 mld euro inwestycji.

JTM ma na celu wspieranie społeczności lokalnych, zapewniając nowe miejsca pracy, przekwalifikowanie pracowników oraz walkę z ubóstwem energetycznym. Przedsiębiorstwa mogą liczyć na pomoc w przejściu na technologie niskoemisyjne, a regiony zależne od paliw kopalnych na inwestycje w odnawialne źródła energii, transport publiczny i cyfryzację.

Aby skorzystać z mechanizmu, państwa członkowskie muszą opracować Terytorialne Plany Sprawiedliwej Transformacji, wskazujące najbardziej dotknięte obszary i strategie ich rozwoju. Dzięki atrakcyjnym warunkom inwestycyjnym, dzieleniu ryzyka oraz wsparciu technicznemu JTM ma zapewnić zrównoważony rozwój i zmniejszenie negatywnych skutków transformacji węglowej.

Europejskie prawo o klimacie

Europejskie prawo o klimacie wpisuje się w strategię Europejskiego Zielonego Ładu, którego celem jest przekształcenie gospodarki UE w nowoczesną, zasobooszczędną i neutralną dla klimatu. Europejskie prawo o klimacie, ustanowione na mocy Rozporządzenia (UE) 2021/1119, wyznacza ramy dla osiągnięcia neutralności klimatycznej w Unii Europejskiej do 2050 r. oraz redukcji emisji gazów cieplarnianych o co najmniej 55% do 2030 r. w porównaniu z poziomami z 1990 r.⁹

⁸ [just transition mechanism en.pdf.pdf](#).

⁹ [Europejskie prawo o klimacie | EUR-Lex](#).

Aby osiągnąć te cele, państwa członkowskie zobowiązane są do wprowadzenia niezbędnych środków, kierując się zasadami sprawiedliwości, solidarności i opłacalności. Na mocy rozporządzenia powołano Europejski Naukowy Komitet Doradczy ds. Zmiany Klimatu, który monitoruje postępy i doradza w kwestiach związanych z polityką klimatyczną. Każde państwo członkowskie ma również obowiązek ustanowienia krajowego organu doradczego ds. klimatu oraz organizowania dialogu społecznego w zakresie transformacji energetycznej. Istotnym elementem wdrażania rozporządzenia jest pakiet regulacji Fit for 55, który dostosowuje unijne przepisy do nowych celów klimatycznych. Komisja Europejska regularnie ocenia działania krajów członkowskich i ich zgodność z przyjętymi normami. Dodatkowo rozporządzenie przewiduje środki adaptacyjne, które mają zwiększyć odporność państw na skutki zmian klimatu¹⁰.

2.1.2. Dokumenty krajowe

Krajowy Plan na rzecz Energii i Klimatu

Krajowy Plan na rzecz Energii i Klimatu (KPEiK) to dokument strategiczny określający cele i działania Polski w zakresie polityki energetycznej i klimatycznej na lata 2021-2030. Jest opracowywany zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2018/1999, które zobowiązuje państwa członkowskie do przedstawienia krajowych planów w ramach unii energetycznej¹¹.

Krajowy Plan na rzecz Energii i Klimatu określa ścieżkę przejścia na gospodarkę neutralną dla klimatu. Dokument przyjęty przez Komitet do Spraw Europejskich dnia 18 grudnia 2019 r. i przekazany do Komisji Europejskiej 30 grudnia 2019 r. w celu spełnienia obowiązku wynikającego z rozporządzenia UE dotyczącego zarządzania unią energetyczną i działaniami w dziedzinie klimatu. Został sporządzony na podstawie strategicznych dokumentów krajowych, a w przypadku modyfikacji celów w tych dokumentach lub nowych ustaleń unijnych w zakresie polityki klimatyczno-energetycznej KPEiK będzie odpowiednio dostosowywany.

Główne cele KPEiK:

- Redukcja emisji gazów cieplarnianych – ograniczenie emisji w sektorach non-ETS (poza systemem handlu emisjami).
- Rozwój odnawialnych źródeł energii (OZE) – zwiększenie udziału energii ze źródeł odnawialnych w miksie energetycznym.

¹⁰ [Europejskie prawo o klimacie | EUR-Lex.](#)

¹¹ [Krajowy Plan w dziedzinie Energii i Klimatu - Ministerstwo Klimatu i Środowiska - Portal Gov.pl.](#)

- Poprawa efektywności energetycznej – zmniejszenie zużycia energii w różnych sektorach gospodarki.
- Bezpieczeństwo energetyczne – zapewnienie stabilnych dostaw energii i rozwój infrastruktury przesyłowej.
- Badania i innowacje – wspieranie technologii niskoemisyjnych i nowych rozwiązań w energetyce.

Plan jest aktualizowany co 5 lat, a jego realizacja obejmuje inwestycje w OZE, modernizację sieci elektroenergetycznych oraz wsparcie dla regionów węglowych w ramach Mechanizmu Sprawiedliwej Transformacji. Polska zobowiązała się do stopniowego odchodzenia od paliw kopalnych i zwiększenia udziału zielonej energii.

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 (KSRR 2030)

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 (KSRR 2030) to kluczowy dokument strategiczny polityki regionalnej Polski, przyjęty przez Radę Ministrów dnia 17 września 2019 r., który pozwoli na efektywne wykorzystanie zasobów i potencjału wszystkich regionów. Jest podstawowym dokumentem strategicznym polityki regionalnej państwa w perspektywie do 2030 r. KSRR określa systemowe ramy prowadzenia polityki regionalnej zarówno przez rząd wobec regionów, jak i wewnątrzregionalnej dla zapewnienia udziału samorządów wszystkich szczebli w polityce regionalnej¹².

Główne założenia KSRR 2030:

- Zmniejszenie dysproporcji rozwojowych między obszarami miejskimi i wiejskimi.
- Wspieranie regionów o niższym potencjale gospodarczym, które utraciły swoje funkcje społeczno-gospodarcze.
- Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego oraz wzrost innowacyjności gospodarki.
- Poprawa infrastruktury zwiększającej konkurencyjność i atrakcyjność inwestycyjną regionów.
- Efektywne zarządzanie rozwojem poprzez współpracę między samorządami i sektorami.

Dokument odgrywa istotną rolę w procesie transformacji energetycznej Polski, wspierając rozwój zrównoważonej gospodarki i dostosowanie regionów do nowych wyzwań klimatycznych poprzez:

¹² [Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego - Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej - Portal Gov.pl.](#)

- Zrównoważony rozwój regionów – strategia kładzie nacisk na zmniejszenie dysproporcji między obszarami miejskimi i wiejskimi, co obejmuje dostęp do nowoczesnej infrastruktury energetycznej.
- Wsparcie dla regionów węglowych – KSRR 2030 uwzględnia Mechanizm Sprawiedliwej Transformacji, który ma na celu łagodzenie skutków odchodzenia od paliw kopalnych.
- Inwestycje w OZE – strategia promuje rozwój odnawialnych źródeł energii, takich jak farmy wiatrowe, fotowoltaika i technologie wodorowe.
- Efektywność energetyczna – modernizacja budynków i infrastruktury publicznej w celu ograniczenia zużycia energii.
- Wsparcie dla innowacji – rozwój nowych technologii w sektorze energetycznym, w tym inteligentnych sieci i magazynowania energii.

KSRR 2030 jest jedną z dziewięciu strategii zintegrowanych i rozwija postanowienia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą 2030).

Polityka Ekologiczna Państwa 2030

Polityka Ekologiczna Państwa 2030 (PEP 2030)¹³ to strategiczny dokument określający kierunki działań na rzecz ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju w Polsce. Jego głównym celem jest rozwój potencjału środowiska na rzecz obywateli i przedsiębiorców, zgodnie ze Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR)¹⁴.

Główne cele PEP 2030 to:

- Środowisko i zdrowie – poprawa jakości środowiska i bezpieczeństwa ekologicznego.
- Środowisko i gospodarka – zrównoważone gospodarowanie zasobami naturalnymi.
- Środowisko i klimat – łagodzenie skutków zmian klimatu oraz adaptacja do nich.
- Środowisko i edukacja – rozwijanie kompetencji ekologicznych społeczeństwa.

¹³ [Polityka Ekologiczna Państwa 2030 \(PEP2030\) - Portal Interoperacyjności i Architektury - Portal Gov.pl.](#)

¹⁴ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) to kluczowy dokument polityki gospodarczej Polski, przyjęty przez Radę Ministrów w 2017 r. Jest aktualizacją Strategii Rozwoju Kraju 2020 i stanowi fundament średnio- oraz długoterminowej polityki rozwoju. SOR wspiera transformację energetyczną, promując rozwój odnawialnych źródeł energii (OZE), efektywność energetyczną oraz modernizację infrastruktury. Dokument uwzględnia Mechanizm Sprawiedliwej Transformacji, który ma pomóc regionom węglowym w przejściu na gospodarkę niskoemisyjną. [Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju - Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej - Portal Gov.pl.](#)

- Środowisko i administracja – poprawa efektywności funkcjonowania instrumentów ochrony środowiska.

Polityka Energetyczna Polski do 2040 roku

Polityka Energetyczna Polski do 2040 roku (PEP 2040) to kluczowy dokument strategiczny, który wyznacza kierunki transformacji energetycznej kraju. Został zatwierdzony przez Radę Ministrów 2 lutego 2021 r. i stanowi jeden z filarów Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Jego głównym celem jest stopniowe odejście od paliw kopalnych, rozwój odnawialnych źródeł energii oraz poprawa efektywności energetycznej, przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa energetycznego kraju¹⁵.

Celem dokumentu jest bezpieczeństwo energetyczne przy zapewnieniu konkurencyjności gospodarki, efektywności energetycznej i zmniejszenia oddziaływania sektora energii na środowisko, przy optymalnym wykorzystaniu własnych zasobów energetycznych. Dokument wyznacza ramy transformacji energetycznej w Polsce i zawiera strategię w zakresie doboru technologii służących budowie niskoemisyjnego systemu energetycznego.

Polityka Energetyczna Polski do 2040 roku opiera się na trzech głównych filarach:

1. Sprawiedliwej transformacji – wsparcie dla regionów węglowych, ograniczenie ubóstwa energetycznego oraz stworzenie nowych miejsc pracy w sektorach związanych z zieloną energią.
2. Zeroemisyjny system energetyczny – rozwój odnawialnych źródeł energii (OZE), wdrożenie energetyki jądrowej oraz modernizacja infrastruktury przesyłowej.
3. Poprawa jakości powietrza – redukcja emisji gazów cieplarnianych, ograniczenie spalania paliw kopalnych oraz rozwój technologii niskoemisyjnych.

Polityka zakłada stopniowe odchodzenie od węgla, który obecnie stanowi podstawę polskiego systemu elektroenergetycznego. Do 2040 r. ponad połowa mocy zainstalowanych w kraju ma pochodzić ze źródeł zeroemisyjnych. Szczególną rolę w tym procesie odegra morska energetyka wiatrowa, która ma stać się jednym z filarów nowego systemu elektroenergetycznego. Równocześnie planowana jest budowa elektrowni jądrowej, która zapewni stabilność dostaw energii i zmniejszy zależność od wysokoemisyjnych źródeł energii.

¹⁵ [Polityka Energetyczna Polski do 2040 r. - Ministerstwo Klimatu i Środowiska - Portal Gov.pl.](#)

Transformacja energetyczna Polski wiąże się z wieloma wyzwaniami, w tym koniecznością zapewnienia nowych miejsc pracy dla osób zatrudnionych w sektorze węglowym. PEP 2040 przewiduje wsparcie dla regionów górniczych poprzez Mechanizm Sprawiedliwej Transformacji, który ma pomóc w przejściu na gospodarkę niskoemisyjną.

Polityka Energetyczna Polski do 2040 r. jest kluczowym dokumentem, który wyznacza kierunek zmian w sektorze energetycznym, mających na celu poprawę jakości powietrza, zwiększenie bezpieczeństwa energetycznego oraz dostosowanie kraju do unijnych celów klimatycznych.

Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności

Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) to strategia mająca na celu odbudowę i wzmocnienie polskiej gospodarki po kryzysie wywołanym pandemią COVID-19. Dokument ten określa kluczowe reformy i inwestycje, które mają na celu zwiększenie konkurencyjności kraju oraz poprawę jakości życia obywateli. Dokument będący planem rozwojowym, który określa cele związane z odbudową i tworzeniem odporności społeczno-gospodarczej kraju po kryzysie wywołanym pandemią COVID-19. Zawiera reformy i inwestycje służące realizacji celów¹⁶.

Główne założenia KPO:

- Odbudowa potencjału gospodarczego – wsparcie dla przedsiębiorstw i sektora publicznego w celu przyspieszenia wzrostu gospodarczego.
- Transformacja cyfrowa – rozwój technologii cyfrowych i modernizacja infrastruktury IT.
- Zielona energia – inwestycje w odnawialne źródła energii i zmniejszenie energochłonności gospodarki.
- Poprawa jakości systemu ochrony zdrowia – zwiększenie dostępności i efektywności usług medycznych.
- Zrównoważona mobilność – rozwój transportu ekologicznego i inteligentnych rozwiązań komunikacyjnych.

KPO obejmuje 57 inwestycji i 54 reformy, które mają zostać zakończone do 31 sierpnia 2026 r. Program wspiera rozwój gospodarki, innowacji, edukacji oraz ochrony środowiska, a także zapewnia działania na rzecz spójności terytorialnej, aby wszystkie regiony miały równe szanse na rozwój¹⁷.

¹⁶ [Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności - Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi - Portal Gov.pl.](#)

¹⁷ [Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności - Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej.](#)

KPO odgrywa kluczową rolę w transformacji energetycznej Polski, wspierając rozwój odnawialnych źródeł energii, modernizację infrastruktury oraz poprawę efektywności energetycznej. Dzięki środkom z KPO Polska może przyspieszyć odchodzenie od paliw kopalnych, rozwijać inteligentne sieci energetyczne (smart grids) oraz zwiększać niezależność energetyczną. Inwestycje w OZE i magazynowanie energii pozwolą na stabilizację systemu elektroenergetycznego i ograniczenie ryzyka blackoutów.

Główne działania KPO w obszarze energetyki:

- Fundusz Wsparcia Energetyki (FWE) – ponad 16 mld euro na budowę i modernizację sieci elektroenergetycznych, ciepłowniczych oraz gazowych (dla gazów zdekarbonizowanych).
- Rozwój OZE – wsparcie dla farm wiatrowych, fotowoltaiki oraz instalacji do produkcji odnawialnego wodoru i biometanu.
- Magazynowanie energii – budowa nowoczesnych magazynów energii elektrycznej, które ułatwią integrację OZE z systemem elektroenergetycznym.
- Zielona transformacja miast – inwestycje w ekologiczne źródła energii, redukcję zużycia energii oraz tworzenie nowych terenów zielonych.
- Modernizacja sieci energetycznych – największy instrument pożyczkowy KPO, który przeznaczy 11 mld zł na poprawę niezawodności dostaw energii.

2.1.3. Dokumenty regionalne

Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030+

Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030+ (SRWŁ 2030+) to kluczowy dokument określający wizję i cele polityki regionalnej województwa łódzkiego w wymiarze gospodarczym, społecznym i przestrzennym. Została przyjęta przez Sejmik Województwa Łódzkiego 6 maja 2021 r. i stanowi podstawę dla działań rozwojowych w regionie. SRWŁ 2030+ określa cele rozwoju regionu, w tym aspekty środowiskowe. SRWŁ 2030 jest podstawowym dokumentem na poziomie regionalnym wyznaczającym kierunki rozwoju województwa ¹⁸.

Strategia uwzględnia transformację energetyczną jako jeden z kluczowych elementów rozwoju regionu. Dokument kładzie nacisk na zrównoważoną gospodarkę, poprawę efektywności energetycznej oraz rozwój odnawialnych źródeł energii (OZE), co ma na celu dostosowanie województwa do wyzwań związanych z polityką klimatyczną Unii Europejskiej.

¹⁸ [Strategia rozwoju Wł. 2030 - Strategia Województwa Łódzkiego na lata 2020-2030.](#)

Województwo łódzkie, ze względu na swoją specyfikę gospodarczą, stoi przed koniecznością dywersyfikacji źródeł energii i stopniowego odchodzenia od paliw kopalnych. Strategia przewiduje inwestycje w OZE, w tym rozwój farm wiatrowych, fotowoltaiki oraz technologii wodorowych. Szczególną rolę odgrywa modernizacja infrastruktury energetycznej, która ma na celu poprawę efektywności sieci elektroenergetycznych i ciepłowniczych.

SRWŁ 2030+ uwzględnia działania łagodzące skutki odchodzenia od paliw kopalnych, zgodnie z zasadami Sprawiedliwej Transformacji. W regionach dotkniętych zmianami w sektorze energetycznym przewidziano programy przekwalifikowania zawodowego, które mają pomóc pracownikom sektora węglowego w zdobyciu nowych kompetencji i znalezieniu zatrudnienia w branżach związanych z zieloną energią.

Strategia zakłada modernizację budynków i infrastruktury publicznej, co pozwoli na ograniczenie zużycia energii i poprawę komfortu życia mieszkańców. Wdrażane są również rozwiązania związane z inteligentnymi sieciami elektroenergetycznymi, które umożliwią lepsze zarządzanie produkcją i dystrybucją energii.

SRWŁ 2030+ wspiera rozwój nowych technologii w sektorze energetycznym, w tym systemów magazynowania energii, które pozwalają na stabilizację dostaw prądu i zwiększenie niezależności energetycznej regionu. W ramach strategii przewidziano także wsparcie dla startupów i firm zajmujących się innowacyjnymi rozwiązaniami w zakresie zielonej energii.

Transformacja energetyczna w województwie łódzkim wymaga znacznych inwestycji, a SRWŁ 2030+ stanowi jeden z kluczowych dokumentów wspierających ten proces. Wdrażanie strategii ma mieć wpływ na tworzenie nowych miejsc pracy, poprawę jakości życia mieszkańców oraz zwiększenie konkurencyjności regionu.

W marcu 2025 r. Zarząd Województwa Łódzkiego przyjął projekt aktualizacji SRWŁ 2030+, dostosowując dokument do nowych wymogów prawnych i uwzględniając zmiany w strukturze funkcjonalno-przestrzennej regionu. Konsultacje społeczne dotyczące aktualizacji odbywają się od 28 marca do 9 maja 2025 r., a mieszkańcy mogą zgłaszać swoje uwagi na spotkaniach w różnych miastach województwa¹⁹.

¹⁹ [Strategia rozwoju Wł. 2030 - Strategia Województwa Łódzkiego na lata 2020-2030.](#)

Program Regionalny „Fundusze Europejskie Dla Łódzkiego 2021-2027” (FEŁ 2027)

Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027 (FEŁ 2027) to program regionalny, który określa kierunki wykorzystania środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) w województwie łódzkim. Jego celem jest wspieranie innowacji, przedsiębiorczości, cyfryzacji, ochrony środowiska, energetyki, edukacji i spraw społecznych. FEŁ 2027 to kluczowy dokument określający strategię wykorzystania środków europejskich w województwie łódzkim na lata 2021-2027. Przygotowanie tego dokumentu wynika z art. 14g ust. 5 Ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki i rozwoju (t.j. Dz.U. 2025 poz. 198).

Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027 (FEŁ 2027) odgrywają kluczową rolę w procesie transformacji energetycznej regionu, wspierając inwestycje w odnawialne źródła energii, modernizację infrastruktury oraz poprawę efektywności energetycznej. Program ten jest częścią szerszej strategii Unii Europejskiej, której celem jest osiągnięcie neutralności klimatycznej i zmniejszenie zależności od paliw kopalnych.

Jednym z głównych obszarów działań w ramach FEŁ 2027 jest rozwój odnawialnych źródeł energii (OZE). Województwo łódzkie, które przez lata było silnie związane z energetyką konwencjonalną, przechodzi proces dywersyfikacji swojego mixu energetycznego. Wsparcie finansowe umożliwi budowę nowych farm wiatrowych i instalacji fotowoltaicznych, które mają zwiększyć udział zielonej energii w regionalnym systemie elektroenergetycznym. Dodatkowo program przewiduje rozwój technologii wodorowych, które mogą odegrać istotną rolę w przyszłości energetyki.

Modernizacja infrastruktury energetycznej to kolejny istotny element transformacji. FEŁ 2027 wspiera modernizację sieci elektroenergetycznych, co pozwala na lepsze zarządzanie przesyłem energii oraz integrację nowych źródeł odnawialnych. Inwestycje w inteligentne sieci elektroenergetyczne (smart grids) umożliwią bardziej efektywne wykorzystanie energii, a także zwiększą stabilność systemu. Ważnym aspektem jest również rozwój systemów magazynowania energii, które pozwolą na lepsze bilansowanie podaży i popytu na energię elektryczną.

Transformacja energetyczna w ramach FEŁ 2027 obejmuje także poprawę efektywności energetycznej w budynkach mieszkalnych i użyteczności publicznej. Program wspiera termomodernizację, wymianę źródeł ciepła na bardziej ekologiczne oraz wdrażanie nowoczesnych technologii zarządzania energią. Dzięki tym działaniom zmniejszy się zużycie energii, co przełoży się na niższe koszty dla mieszkańców i instytucji.

Istotnym aspektem transformacji jest również wsparcie dla społeczności lokalnych, które mogą być najbardziej dotknięte zmianami w sektorze energetycznym. FEŁ 2027 przewiduje programy przekwalifikowania zawodowego dla osób pracujących w sektorze paliw kopalnych, co pozwoli im na znalezienie zatrudnienia w nowych, ekologicznych branżach. Ponadto fundusze wspierają edukację ekologiczną i kampanie informacyjne, które mają na celu zwiększenie świadomości mieszkańców na temat korzyści płynących z transformacji energetycznej.

Dzięki FEŁ 2027 województwo łódzkie ma szansę stać się liderem w dziedzinie zrównoważonej energetyki, przyczyniając się do realizacji celów klimatycznych Unii Europejskiej. Program ten nie tylko wspiera rozwój nowoczesnych technologii, ale także zapewnia sprawiedliwą transformację, która uwzględnia potrzeby mieszkańców i lokalnych przedsiębiorstw.

Plan zagospodarowania przestrzennego województwa łódzkiego

Plan Zagospodarowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego to dokument strategiczny określający kierunki rozwoju przestrzennego regionu. Jego celem jest zapewnienie zrównoważonego rozwoju, uwzględniającego potrzeby mieszkańców, ochronę środowiska oraz rozwój infrastruktury.

Plan Zagospodarowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego został opracowany w sposób wspierający transformację energetyczną jako jeden z kluczowych elementów rozwoju regionu. Dokument ten określa kierunki działań mających na celu poprawę efektywności energetycznej, rozwój odnawialnych źródeł energii oraz modernizację infrastruktury przesyłowej:

- Województwo łódzkie, które przez lata było silnie związane z energetyką konwencjonalną, przechodzi proces dywersyfikacji źródeł energii. Plan przewiduje rozwój odnawialnych źródeł energii (OZE), takich jak farmy wiatrowe, instalacje fotowoltaiczne oraz technologie wodorowe. Szczególną rolę odgrywa modernizacja sieci elektroenergetycznych, która ma na celu poprawę efektywności przesyłu energii i integrację nowych źródeł odnawialnych.
- Plan zakłada modernizację budynków i infrastruktury publicznej, co pozwoli na ograniczenie zużycia energii i poprawę komfortu życia mieszkańców. Wdrażane będą również rozwiązania związane z inteligentnymi sieciami elektroenergetycznymi, które umożliwią lepsze zarządzanie produkcją i dystrybucją energii.
- W ramach planu przewidziano działania łagodzące skutki odchodzenia od paliw kopalnych, zgodnie z zasadami Sprawiedliwej Transformacji. Programy przekwalifikowania zawodowego mają pomóc pracownikom sektora węglowego w zdobyciu nowych kompetencji i znalezieniu zatrudnienia w branżach związanych z zieloną energią.

Transformacja energetyczna w województwie łódzkim wymaga znacznych inwestycji, a Plan Zagospodarowania Przestrzennego stanowi jeden z kluczowych dokumentów wspierających ten proces. Celem wdrażania tych strategii jest tworzenie nowych miejsc pracy, poprawa jakości życia mieszkańców oraz zwiększenie konkurencyjności regionu.

Program ochrony środowiska dla województwa łódzkiego

Program Ochrony Środowiska Województwa Łódzkiego na lata 2025-2028 to dokument strategiczny, który określa działania mające na celu poprawę jakości środowiska, redukcję emisji zanieczyszczeń oraz racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych. Program został przyjęty przez Sejmik Województwa Łódzkiego w kwietniu 2025 r. i stanowi podstawę dla polityki ekologicznej regionu.

Główne cele programu:

- Ograniczenie emisji zanieczyszczeń – działania na rzecz poprawy jakości powietrza i redukcji smogu.
- Zrównoważona gospodarka wodna – inwestycje w zbiorniki retencyjne i ochronę zasobów wodnych.
- Ochrona bioróżnorodności – działania na rzecz ochrony ekosystemów i terenów zielonych.
- Efektywność energetyczna – wspieranie odnawialnych źródeł energii i modernizacja infrastruktury.
- Edukacja ekologiczna – kampanie informacyjne i programy edukacyjne dla mieszkańców.

Program Ochrony Środowiska Województwa Łódzkiego jest wdrażany na poziomie regionalnym, powiatowym i gminnym, a jego cele są zgodne z krajową polityką ekologiczną oraz unijnymi regulacjami dotyczącymi ochrony klimatu.

2.2. Realizacja wytycznych Europejskiego prawa o klimacie w polskich regionach węglowych

Europejskie prawo o klimacie, ustanowione w ramach Rozporządzenia (UE) 2021/1119, wyznacza neutralność klimatyczną do 2050 r. jako wiążący cel dla Unii Europejskiej. W Polsce jego realizacja jest szczególnie istotna w regionach węglowych, które otrzymują wsparcie z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST).

Polska jest największym beneficjentem FST w UE, otrzymując ponad 17 miliardów złotych na lata 2021-2027. Środki te są przeznaczone na dywersyfikację gospodarczą, przekwalifikowanie pracowników

oraz rozwój odnawialnych źródeł energii w regionach najbardziej dotkniętych transformacją. Wsparciem objęte są województwa:

- śląskie (podregiony katowicki, bielski, tyski, rybnicki, gliwicki, bytomski i sosnowiecki);
- łódzkie (podregion piotrkowski i sieradzki);
- małopolskie (podregion oświęcimski);
- dolnośląskie (podregion wałbrzyski);
- wielkopolskie (podregion koniński).

2.2.1. Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST)

Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST) to instrument finansowy Unii Europejskiej, który wspiera regiony i sektory najbardziej dotknięte skutkami przejścia na gospodarkę neutralną klimatycznie. Jego celem jest łagodzenie społeczno-gospodarczych wyzwań wynikających z odchodzenia od paliw kopalnych i przechodzenia na czyste źródła energii²⁰.

Jednym z najważniejszych celów Europejskiego Zielonego Ładu (EZŁ) jest osiągnięcie neutralności klimatycznej UE do 2050 r. Tym samym, wsparciem w ramach FST objęte są regiony i sektory, których dotychczasowy rozwój oparty był przede wszystkim na wydobywaniu paliw kopalnych (w tym węgla, torfu i ropy naftowej) oraz na działalności przemysłowej charakteryzującej się wysoką emisją gazów cieplarnianych. Celem wsparcia w ramach FST jest dywersyfikacja i modernizacja lokalnej gospodarki oraz łagodzenie negatywnych skutków transformacji klimatycznej dla zatrudnienia poprzez przekwalifikowanie i aktywną integrację zasobów ludzkich²¹.

Głównym celem wsparcia w ramach FST jest dywersyfikacja gospodarcza obszarów najbardziej dotkniętych skutkami transformacji klimatycznej, a także przekwalifikowanie i aktywna integracja pracowników oraz osób poszukujących pracy z tych obszarów. Kryteria, zgodnie z którymi inwestycje kwalifikują się do wsparcia w ramach pozostałych dwóch filarów mechanizmu sprawiedliwej transformacji, będą szerzej zdefiniowane, aby obejmować również działania związane z transformacją energetyczną²².

²⁰ [Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji | Noty tematyczne o Unii Europejskiej | Parlament Europejski](#) oraz [Fundusz Sprawiedliwej Transformacji UE: Organizacje apelują do premiera o działanie - EURACTIV.pl](#).

²¹ [Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji \(FST\) - CRIDO](#).

²² [Fundusz Sprawiedliwej Transformacji | Rödl & Partner](#).

Na lata 2021-2027 całkowity budżet FST wynosi 17,5 mld euro, z czego 7,5 mld euro pochodzi z wieloletnich ram finansowych, a 10 mld euro z funduszu odbudowy NextGenerationEU. FST finansuje projekty związane z:

- Rozwojem nowych branż, takich jak energetyka odnawialna, zielone technologie i innowacje.
- Tworzeniem nowych miejsc pracy i szkoleniami dla pracowników.
- Modernizacją infrastruktury i dywersyfikacją gospodarczą regionów²³.

Dokładny zakres wsparcia FST obejmuje:

- inwestycje produkcyjne w MŚP, w tym przedsiębiorstwa typu start-up, prowadzące do dywersyfikacji gospodarczej i restrukturyzacji ekonomicznej;
- inwestycje w tworzenie nowych przedsiębiorstw, w tym poprzez inkubatory przedsiębiorczości i usługi konsultingowe;
- inwestycje w działania badawcze i innowacyjne oraz wspieranie transferu zaawansowanych technologii;
- inwestycje we wdrożenie technologii i infrastruktur zapewniających przystępną cenowo czystą energię, w redukcję emisji gazów cieplarnianych, efektywność energetyczną i energię ze źródeł odnawialnych;
- inwestycje w zrównoważoną mobilność lokalną;
- inwestycje w cyfryzację i łączność cyfrową;
- inwestycje w regenerację, dekontaminację i renaturalizację terenów oraz projekty zmieniające ich przeznaczenie;
- inwestycje we wzmacnianie gospodarki o obiegu zamkniętym, w tym poprzez zapobieganie powstawaniu odpadów i ograniczeniu ich ilości, efektywne gospodarowanie zasobami, ponowne wykorzystywanie, naprawy oraz recykling;
- podnoszenie i zmianę kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy²⁴.

Finansowanie sprawiedliwej transformacji w Unii Europejskiej opiera się na trzech głównych filarach²⁵:

1. Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST) – kluczowy instrument wspierający regiony najbardziej dotknięte skutkami przejścia na gospodarkę neutralną klimatycznie. Jego budżet

²³ Tamże.

²⁴ [Fundusz Sprawiedliwej Transformacji | Rödl & Partner](#),

²⁵ [Źródła finansowania sprawiedliwej transformacji - Komisja Europejska](#).

wynosi 19,7 mld euro (w cenach bieżących), z czego 7,5 mld euro pochodzi z budżetu UE na lata 2021-2027, a 10 mld euro z Europejskiego Instrumentu na rzecz Odbudowy.

2. System sprawiedliwej transformacji w ramach InvestEU – zapewnia wsparcie dla inwestycji w projekty infrastrukturalne, energetyczne i społeczne. Program InvestEU może finansować projekty związane z obniżeniem emisyjności, dywersyfikacją gospodarczą oraz modernizacją infrastruktury.
3. Instrument pożyczkowy na rzecz sektora publicznego – łączy 1,5 mld euro dotacji z budżetu UE oraz 10 mld euro pożyczek z Europejskiego Banku Inwestycyjnego (EBI). Środki te mają umożliwić realizację inwestycji publicznych o wartości 25-30 mld euro, wspierając rozwój infrastruktury energetycznej, transportowej oraz społecznej.

Dodatkowo kraje UE mogą przesunąć środki z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) do FST, pod warunkiem że całkowita przesunięta kwota nie przekroczy trzykrotności przydziału zasobów z FST.

FST zapewnia wsparcie wszystkim państwom członkowskim. Kryteria przydziału oparte są na emisjach przemysłowych w regionach o wysokiej intensywności emisji dwutlenku węgla, na zatrudnieniu w przemyśle oraz wydobyciu węgla kamiennego i brunatnego, produkcji torfu i łupków bitumicznych oraz na poziomie rozwoju gospodarczego. Państwa członkowskie, które nie zobowiązały się jeszcze do realizacji celu, jakim jest osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 r., otrzymają jedynie 50% planowanego przydziału środków. Poziom współfinansowania projektów będzie ustalany w zależności od kategorii regionu, w którym realizowane są te projekty. Komisja Europejska proponuje, aby państwa członkowskie były zobowiązane do uzupełnienia przydziału środków z FST środkami przydzielonymi w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) za pomocą specjalnego mechanizmu przesunięć, które będą miały ostateczny charakter. Zgodnie z wnioskiem Komisji Europejskiej przesunięcia te będą odpowiadały co najmniej półtorakrotności, a najwyżej trzykrotności przydziału zasobów z FST²⁶.

Fundusz działa w ramach modelu zarządzania dzielonego, co oznacza współpracę z władzami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi. Państwa członkowskie muszą przygotować terytorialne plany sprawiedliwej transformacji, uwzględniające m.in. przewidywaną likwidację miejsc pracy oraz konieczność dostosowania procesów produkcyjnych w zakładach przemysłowych o wysokiej emisji gazów cieplarnianych. W Polsce FST wspiera regiony najbardziej uzależnione od węgla, takie jak województwa

²⁶ [Fundusz Sprawiedliwej Transformacji | Rödl & Partner](#),

śląskie, dolnośląskie, łódzkie, małopolskie i wielkopolskie. Środki przeznaczone są na projekty pomagające tym regionom w przechodzeniu na zieloną gospodarkę i tworzeniu nowych miejsc pracy²⁷.

Szansę na pozyskanie środków z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji mają mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa z sektora produkcyjnego i usługowego zlokalizowane w regionach węglowych (określone obszary województw: śląskiego, dolnośląskiego, łódzkiego, małopolskiego i wielkopolskiego)²⁸.

OT Wł jest jednym z pięciu polskich regionów węglowych²⁹, które zostały uwzględnione przy podziale środków z unijnego Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST). Skorzystanie z tych środków – ogólna ich kwota przeznaczona dla Polski na lata 2021-2027 wynosi ponad 17 mld złotych – warunkowane było przygotowaniem tzw. terytorialnych planów sprawiedliwej transformacji. Istotą takich planów jest zaprojektowanie i usystematyzowanie działań zmierzających do zaprzestania bądź ograniczenia wydobycia węgla kamiennego i brunatnego lub produkcji energii elektrycznej w instalacjach węglowych. W zamian wspierany ma być rozwój branż mniej emisyjnych, tak by mogły one zastąpić górnictwo i energetykę w zapewnianiu regionom dobrobytu, a mieszkańcom dawały stabilne zatrudnienie³⁰.

Polska otrzyma ponad 4,4 mld euro z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST). Środki te mają pomóc w ograniczeniu negatywnych skutków społecznych, gospodarczych i środowiskowych związanych z transformacją energetyczną. Wsparcie trafi do sześciu województw:

- śląskiego;
- dolnośląskiego;
- wielkopolskiego;
- lubelskiego;
- łódzkiego;
- małopolskiego³¹.

Środki z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji mają kluczowe znaczenie dla regionów najbardziej dotkniętych zmianami związanymi z odejściem od paliw kopalnych. Dzięki nim możliwa będzie dywersyfikacja gospodarki, co pozwoli na rozwój nowych branż i innowacyjnych technologii, zmniejszając zależność od tradycyjnych sektorów energetycznych. Aby skorzystać z funduszy, regiony muszą

²⁷ [Fundusz Sprawiedliwej Transformacji UE: Organizacje apelują do premiera o działanie - EURACTIV.pl.](#)

²⁸ [Czym jest Fundusz Sprawiedliwej Transformacji? | EIPartners.](#)

²⁹ Według witryny gov.pl 6 województw.

³⁰ OPZ.

³¹ Pozostałe źródła mówią o 5 regionach. [Fundusz Sprawiedliwej Transformacji. Do których regionów trafi wsparcie? - Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej - Portal Gov.pl.](#)

przygotować regionalne plany sprawiedliwej transformacji, które określają kierunki działań i sposoby minimalizowania negatywnych skutków transformacji³².

Istotnym aspektem wsparcia jest również przekwalifikowanie pracowników oraz ich integracja na rynku pracy. Dzięki szkoleniom i programom wspierającym zdobywanie nowych kompetencji osoby zagrożone utratą pracy mogą odnaleźć się w zmieniającej się gospodarce. Równocześnie inwestycje w zieloną energię przyczyniają się do rozwoju technologii opartych na odnawialnych źródłach energii, co wspiera zarówno ekologię, jak i innowacyjność przemysłu. Nie można też zapominać o modernizacji infrastruktury oraz wsparciu dla lokalnych społeczności. Poprawa jakości życia mieszkańców poprzez rozwój transportu, poprawę warunków mieszkaniowych oraz tworzenie nowych miejsc pracy sprawia, że proces transformacji staje się bardziej sprawiedliwy i zrównoważony³³.

Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST) wspiera w Polsce szereg projektów mających na celu łagodzenie skutków transformacji energetycznej i gospodarczej. Środki są przeznaczane na różne inicjatywy w regionach najbardziej dotkniętych zmianami, takich jak Śląsk, Małopolska, Dolny Śląsk, Łódzkie i Wielkopolska.

Przykładowe projekty finansowane przez FST³⁴:

- Inwestycje w MŚP – wsparcie dla małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie dywersyfikacji działalności, modernizacji oraz restrukturyzacji.
- Tworzenie nowych przedsiębiorstw – finansowanie startupów i innowacyjnych firm, które mogą przyczynić się do rozwoju zielonej gospodarki.
- Badania i rozwój (B+R) – projekty prowadzone przez uniwersytety i organizacje badawcze, wspierające rozwój nowych technologii.
- Transformacja energetyczna – inwestycje w odnawialne źródła energii, efektywność energetyczną oraz technologie magazynowania energii.
- Dekarbonizacja transportu – rozwój inteligentnej i zrównoważonej mobilności, w tym modernizacja transportu publicznego.
- Rewitalizacja terenów zdegradowanych – przywracanie funkcji gospodarczych obszarom poprzemysłowym i pogórnym.

³² [Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji | Noty tematyczne o Unii Europejskiej | Parlament Europejski oraz Fundusz Sprawiedliwej Transformacji. Do których regionów trafi wsparcie? - Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej - Portal Gov.pl.](#)

³³ Tamże.

³⁴ [Lista projektów realizowanych z Funduszy Europejskich 2014-2020-4 maja 2025 r. - Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej - Portal Gov.pl.](#)

- Gospodarka o obiegu zamkniętym (GOZ) – projekty związane z recyklingiem, przetwarzaniem odpadów i biomasy odpadowej.
- Szkolenia i przekwalifikowanie pracowników – programy wspierające osoby zagrożone utratą pracy w sektorach wysokoemisyjnych.

Aktualne nabory wniosków:

- Dolny Śląsk – wsparcie dla MŚP w zakresie badań i wdrażania innowacji.
- Wielkopolska – inwestycje w technologie wodorowe i ogniwa paliwowe.
- Śląsk – wsparcie dla dużych przedsiębiorstw na rzecz transformacji.
- Małopolska – rozwój systemów ciepłowniczych i gospodarki odpadami.
- Łódzkie – inwestycje w infrastrukturę badawczą oraz zagospodarowanie terenów zdegradowanych³⁵.

Działania (projekty) zrealizowane w FST

W polskich regionach węglowych w ramach Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST)³⁶ realizowane są różne – dostosowane do specyfiki regionu – inicjatywy:

Śląskie:

- Transformacja Górnicza Katowic – projekt obejmuje rekultywację terenów pokopalnianych i ich przekształcenie w nowoczesne centra biznesowe oraz technologiczne.
- Zielona Strefa Innowacji w Bytomiu – utworzenie przestrzeni dla startupów i firm zajmujących się zielonymi technologiami.
- Program przekwalifikowania górników – szkolenia dla pracowników sektora węglowego, umożliwiające im zdobycie nowych kompetencji w branżach związanych z OZE.

Dolnośląskie:

- Wałbrzyska Dolina Energii – rozwój farm fotowoltaicznych na terenach po kopalniach oraz budowa nowoczesnych systemów magazynowania energii.

³⁵ [Lista projektów realizowanych z Funduszy Europejskich w Polsce w latach 2021-2027 - Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej.](#)

³⁶ Pełen wykaz zrealizowanych inwestycji zamieszczono w aneksie.

- Centrum Technologii Wodorowych – inwestycja w badania nad wykorzystaniem wodoru jako paliwa przyszłości.
- Ekologiczna modernizacja budynków – program poprawy efektywności energetycznej w budynkach mieszkalnych i publicznych.

Wielkopolskie:

- OZE Przykona – jedna z największych farm fotowoltaicznych w Polsce, powstała na terenach po kopalni węgla brunatnego.
- Program „Czysta Energia dla Konina” – rozwój infrastruktury dla pojazdów elektrycznych oraz modernizacja sieci elektroenergetycznych.
- Wsparcie dla MŚP – fundusze na rozwój firm zajmujących się zieloną energią i technologiami niskoemisyjnymi.

Małopolskie:

- Zielona Strefa Oświęcimia – rozwój technologii związanych z recyklingiem i gospodarką o obiegu zamkniętym.
- Program „Czyste Powietrze dla Małopolski” – działania na rzecz poprawy jakości powietrza i redukcji emisji.
- Wsparcie dla startupów ekologicznych – fundusze na rozwój firm zajmujących się zielonymi technologiami.

Łódzkie:

- Transformacja Betchatowa – projekt obejmujący stopniowe odchodzenie od węgla brunatnego i rozwój odnawialnych źródeł energii.
- Program „Nowa Energia dla Piotrkowa” – inwestycje w inteligentne sieci elektroenergetyczne i systemy magazynowania energii.
- Rozwój OZE – budowa farm fotowoltaicznych i wiatrowych na terenach pokopalnianych.
- Modernizacja sieci elektroenergetycznych – poprawa efektywności przesyłu energii i integracja nowych źródeł odnawialnych.
- Programy przekwalifikowania zawodowego – szkolenia dla pracowników sektora energetycznego, umożliwiające im zdobycie nowych kompetencji.
- Wsparcie dla przedsiębiorstw – fundusze na rozwój firm zajmujących się zieloną energią i technologiami niskoemisyjnymi.

Według najnowszego zestawienia wartość projektów zrealizowanych w ramach operacyjnych programów regionalnych finansowanych ze środków Funduszu na rzecz Sprawiedliwej transformacji wynosi obecnie blisko 13 mld złotych.

Program regionalny	Kwota dofinansowania (zł)
Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027	1 626 153 762,88
Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027	565 867 924,87
Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027	933 902 187,58
Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027	8 028 138 570,00
Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027	1 557 206 523,29
Suma końcowa	12 711 268 968,62

W ramach FEŁ 2027 ze środków FST dotychczas sfinansowano następujące projekty:

- Absolwent ZS nr 2 w Wieluniu – nowe perspektywy w transformacji.
- Absolwent ZS nr 2 w Wieluniu – nowe umiejętności w transformacji.
- Absolwent ZS nr 2 w Wieluniu – nowoczesne technologie w transformacji.
- Autostradą do Transformacji.
- Budowa farmy fotowoltaicznej szansą rozwoju przedsiębiorstwa.
- Budowa instalacji OZE na terenie Miasta Piotrkowa Trybunalskiego – edycja II.
- Budowa odnawialnych źródeł energii w Gminie Siemkowice – etap II.
- CKZ w Bełchatowie – kierunek przyszłość.
- Dobry kurs – nowa szansa.
- Dostosowanie profilu działalności firmy Terjan do skutków transformacji klimatycznej poprzez wdrożenie rozwiązań w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym.
- Energetyk – cyfrowa transformacja.
- Energia do transformacji - podnoszenie kompetencji zawodowych uczniów i uczennic Zespołu Szkół Elektryczno-Elektronicznych w Radomsku.
- Impuls do zmian – bony rozwojowe dla osób dorosłych z Obszaru Transformacji.
- Infrastruktura OZE w Gminie Widawa.
- Innowacyjna edukacja w Zespole Szkół Ponadpodstawowych nr 2 w Piotrkowie Trybunalskim.
- Instalacja fotowoltaiczna Dobroszyce II – gm. Dobroszyce.
- Instalacja fotowoltaiczna Kałduny, gm. Bełchatów.
- Instalacje OZE w Gminie Lgota Wielka.
- Krakówka, czyli kształcenie szyte na miarę.
- Mennica Usług Szkoleniowych dla mieszkańców Obszaru Transformacji.
- Młody grafik w multimedialnym NLSP Villa Arte.

- Montaż instalacji OZE na terenie Gminy Czarnożyty.
- Montaż instalacji OZE na terenie Gminy Konopnica.
- Montaż instalacji OZE na terenie Gminy Zelów.
- Montaż instalacji OZE w Gminie Szczerców – etap II.
- Nowoczesna edukacja zawodowa w Drzewniaku.
- Nowoczesna edukacja zawodowa w ZSP w Szczercowie.
- Odnawialne Źródła Energii na terenie Gminy Betchatów – edycja III.
- Odnawialne źródła energii w Gminie Gorzkowice – edycja II.
- Odnawialne źródła energii w Gminie Kamieński – edycja III.
- Odnawialne źródła energii w Gminie Osjaków – etap III.
- Odnawialne źródła energii w Gminie Radomsko.
- Odnawialne źródła energii w Gminie Rusiec – edycja 2.
- Odnawialne źródła energii w Gminie Wierzchnas – etap 3.
- Podnoszenie jakości kształcenia zawodowego w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Dobryszycach.
- Podnoszenie jakości kształcenia zawodowego w Zespole Szkół Ekonomicznych w Radomsku.
- Praktyka czyni mistrza w zawodzie - podniesienie jakości kształcenia zawodowego w Zespole Szkół CKZ Bujny.
- Przepis na Rozwój – kompetencje i kwalifikacje dla sprawiedliwej transformacji.
- Specjaliści dźwignią transformacji.
- Sprawiedliwa transformacja poprzez instalacje odnawialnych źródeł energii w budynkach prywatnych w Gminie Dobryszyce.
- Strefa Transformacji.
- Stworzenie centrum szkoleniowego dla uczniów oraz osób wymagających dokończenia lub przekwalifikowania w celu wykonywania zawodu.
- Termomodernizacja Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Województwa Łódzkiego w Piotrkowie Trybunalskim wraz z zastosowaniem odnawialnych źródeł energii i dostosowaniem do potrzeb osób niepełnosprawnych.
- Transformacja firmy PPHU "K i Z" S.C. w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym.
- Zawodowa reaktywacja.
- Zawodowcy z Ekonomika.

2.2.2. Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego

Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego (TPST WŁ) przyjęty został do realizacji uchwałą Zarządu Województwa Łódzkiego z 14 kwietnia 2023 r. 5 grudnia 2022 r. Frans Timmermans, wiceprzewodniczący Komisji Europejskiej ogłosił, na Górnym Śląsku, że Terytorialne Plany

Sprawiedliwej Transformacji (TPST) zostały zaakceptowane przez Komisję dla regionów: Wielkopolska, Wschodnia, Górny Śląsk, region łódzki, Małopolska Zachodnia i region Betchatowa. W dniu 28 listopada 2022 Zarząd Województwa Łódzkiego uchwałą nr 1050/22 przyjął zmianę projektu programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027 (dalej: FEŁ 2027) wraz z projektem prognozy oddziaływania na środowisko. Zmieniony projekt FEŁ 2027 wraz z Terytorialnym Planem Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego został w dniu 28 listopada 2022 r. przekazany przez system SFC2021 do Komisji Europejskiej³⁷.

Główne założenia TPST WŁ:

- Wsparcie dla regionów górniczych – działania na rzecz dywersyfikacji gospodarki i tworzenia nowych miejsc pracy.
- Inwestycje w odnawialne źródła energii (OZE) – rozwój farm wiatrowych, fotowoltaiki oraz technologii wodorowych.
- Modernizacja infrastruktury energetycznej – poprawa efektywności sieci elektroenergetycznych i ciepłowniczych.
- Programy przekwalifikowania zawodowego – wsparcie dla pracowników sektora węglowego w zdobywaniu nowych kompetencji.
- Poprawa jakości życia mieszkańców – inwestycje w edukację, transport i ochronę środowiska.

TPST WŁ jest częścią szerszej strategii sprawiedliwej transformacji, która ma na celu zapewnienie zrównoważonego rozwoju regionu Betchatowa i innych obszarów dotkniętych zmianami w sektorze energetycznym. Dokument uwzględnia również prognozę oddziaływania na środowisko, która analizuje wpływ transformacji na ekosystemy i zdrowie mieszkańców³⁸.

Planowane kierunki interwencji wynikające z zapisów TPST WŁ mają się przyczynić do realizacji celów przewidzianych w strategii, w której OT górnico-energetycznej został wskazany jako Obszar Strategicznej Interwencji – Obszar Nowej Energii. W TPST WŁ zawarto ustalenia dla obszaru górnico-energetycznego w zakresie restrukturyzacji w kierunku neutralności klimatycznej oraz łagodzenia skutków transformacji społeczno-gospodarczej regionu. Planowana transformacja ma również kreować nowy model rozwoju gospodarczego przy uwzględnieniu działań związanych m.in. z rozwojem przedsiębiorczości i dywersyfikacją gospodarki, wdrożeniem koncepcji niskoemisyjnej gospodarki o obiegu zamkniętym, przekwalifikowaniem kadr, tworzeniem alternatywnych miejsc pracy, zapobieganiem nierównościami

³⁷ <https://strategia.lodzkie.pl/tpstw/>.

³⁸ Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego - FunduszeUE - Administracja.

społecznym i wykluczeniu, postępowaniem mającym na celu regenerację i renaturalizację terenów pogórnich, zwiększeniem wykorzystania OZE i efektywnością energetyczną.

Z uwagi na skalę wydobycia węgla i potencjał produkcji energii elektrycznej największym emitentem CO₂ (w wartościach bezwzględnych) w UE jest Elektrownia Bełchatów (ELB), emitująca w 2020 r. 30,1 mln Mg CO₂, o mocy osiągalnej 5102 MW. PGE GiEK, właściciel ELB i Kopalni (KWB), wyłączyła już 1 blok w 2019 r. W rezultacie roczna produkcja energii elektrycznej w ELB zmniejszona została o ponad 15% w latach 2018-2020. W latach 2010-2020 zatrudnienie w KWB i ELB zmniejszyło się ogółem o 3,8 tys. osób, czyli o 33,8%, w tym 800 osób w ramach Programu Dobrowolnych Odejść. W przeliczeniu emisji na ekwiwalent produkcji i jednostki mocy ELB emituje dużo mniej CO₂ niż wiele innych instalacji w UE. ELB jest modernizowana i ogranicza negatywny wpływ na środowisko. Prognozy PGE zakładają dla Kompleksu Energetycznego Bełchatów (KEB) redukcję emisji CO₂ względem 2020 r. o około 80% – do 6,9 mln Mg w 2030 r. Zmniejszy się też produkcja energii elektrycznej brutto z 27,4 TWh (18% energii wyprodukowanej w Krajowym Systemie Elektroenergetycznym – KSE) w 2020 r. do 6,9 TWh w 2030 r. i zużycie węgla z 34,8 mln ton w 2020 r. do 8,4 mln ton w 2030 r. ELB odnotuje też do 2030 r. spadek produkcji energii elektrycznej z węgla brunatnego o 74,8%³⁹.

W zgodzie z założeniami Europejskiego prawa o klimacie w zakresie ograniczenia unijnych emisji netto gazów cieplarnianych do 2030 r. o co najmniej 55% (w porównaniu z poziomami z 1990 r.) TPST WŁ przewiduje redukcję zatrudnienia w Kopalni Węgla Brunatnego Bełchatów oraz Elektrowni Bełchatów o ponad 40% do końca tego okresu⁴⁰. W ślad za wygaszaniem działalności związanych z wydobyciem i wykorzystaniem węgla realizowana ma być budowa urządzeń pozwalających na wytwarzanie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych. Inwestycje takie mają być realizowane na terenach powydobywczych kopalni⁴¹.

Realizacja TPST WŁ zakłada bezpośrednie korzyści dla ludzi (mieszkańców, w tym osób młodych) w obszarach takich jak⁴²:

- Inwestycje produkcyjne w MŚP, w tym w mikroprzedsiębiorstwach i start-upach, prowadzące do dywersyfikacji gospodarczej, modernizacji i restrukturyzacji.

³⁹ <https://strategia.lodzkie.pl/wp-content/uploads/2023/04/1.-Terytorialny-Plan-Sprawiedliwej-Transformacji-Wojewodztwa-Lodzkiego.pdf>.

⁴⁰ Por. Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego; Załącznik nr 1 do Uchwały nr 317/23 Zarządu Województwa Łódzkiego z dnia 14 kwietnia 2023 r.; s. 5-6; lokalizacja internetowa: <https://funduszeue.lodzkie.pl/sites/default/files/2023/79-przyjecie-tpstwl/1-tpstwl.pdf> (dostęp: 18.03.2025).

⁴¹ Tamże, s. 4.

⁴² Za: [2.-Prognoza-oddziaływania-na-srodowisko-do-TPST-WL.pdf](#).

- Tworzenie nowych przedsiębiorstw przy udziale IOB, w tym inkubatorów przedsiębiorczości i usług konsultingowych, prowadzących do utworzenia miejsc pracy.
- Inwestycje w B+R (infrastruktura, badania), w tym stworzenie centrum laboratoryjnego służącego rozwojowi obiektów autonomicznych.
- Wsparcie transferu technologii oraz rozwoju współpracy między przedsiębiorcami a sferą B+R.
- Wdrożenie innowacji, wyników prac B+R.
- Wspieranie rozwiązań w zakresie GOZ, Przemysłu 4.0 i efektywności energetycznej w przedsiębiorstwach.
- Wsparcie inwestycji służących zagospodarowaniu terenów zdegradowanych lub pogórnicych na potrzeby rozwoju nowych funkcji gospodarczych, w tym m.in. z zakresu OZE, inwestycji przemysłowo-usługowych.
- Wspieranie cyfryzacji przedsiębiorstw, rozwój cyfrowych baz danych, w tym danych o terenach poprzemysłowych.
- Podnoszenie i zmiana kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy, w tym wsparcie kształcenia ustawicznego w formach szkolnych i pozaszkolnych.
- Tworzenie lub rozwój centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym centrum rozwoju kompetencji.
- Dostosowanie kształcenia zawodowego do wymagań nowoczesnej, cyfrowej i neutralnej dla klimatu gospodarki.
- Inwestycje w infrastrukturę kształcenia zawodowego i ustawicznego lub szkoleniową.
- Kompleksowe wsparcie dla pracowników sektora górniczo-energetycznego i sektorów okołogórnicych, w tym działania typu outplacement.
- Działania ukierunkowane na wsparcie pracodawców we wprowadzaniu elastycznych form zatrudnienia, w tym pracy zdalnej.
- Inwestycje w infrastrukturę służącą świadczeniu usług społecznych i deinstytucjonalizacji.
- Rozwój infrastruktury wytwarzania energii elektrycznej z OZE (zgodnie z kryteriami zrównoważonego rozwoju zawartymi w dyrektywie PE i Rady (UE) 2018/2001) i magazynowania energii elektrycznej z OZE, w tym na terenach górniczych i pogórnicych.
- Poprawa efektywności energetycznej systemów ciepłowniczych i chłodniczych oraz inwestycje w produkcję ciepła i chłodu, pod warunkiem, że są one dostarczane wyłącznie z OZE oraz magazyny energii ciepła i chłodu.
- Działania na rzecz usunięcia lub zmniejszenia zanieczyszczenia elementów środowiska (m.in. gleb, ziemi lub wód gruntowych) realizowane z uwzględnieniem zasady „zanieczyszczający płaci”.
- Zagospodarowanie terenów zdegradowanych na potrzeby nowych funkcji, w tym m.in. dla rozwoju zielonej infrastruktury.

- Inwestycje w inteligentną i zrównoważoną mobilność lokalną, w tym dekarbonizację sektora transportu i jego infrastruktury.
- Wspieranie działalności gospodarczej bazującej na selektywnym zbieraniu odpadów i recyklingu odpadów oraz przygotowania ich do ponownego użycia (np. punktów napraw).
- Wspieranie kształcenia, w tym rozwój infrastruktury edukacyjnej.
- Kształtowanie postaw przedsiębiorczości wśród mieszkańców OT oraz aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy, w tym biernych zawodowo, szczególnie kobiet.
- Pomoc w poszukiwaniu pracy dla osób poszukujących pracy.
- Działania na rzecz aktywizacji społecznej mieszkańców OT w zakresie procesów transformacji.
- Wsparcie lokalnych samorządów z OT w zakresie zarządzania procesem transformacji.
- Wspieranie organizacji pozarządowych i PES w zakresie aktywizacji i edukacji społeczności lokalnych.
- Rozwój i promocja sektora turystycznego oraz przemysłów czasu wolnego i kreatywnych, z wykorzystaniem potencjału terenów górniczych i pogórnicych oraz dziedzictwa kulturowego (w tym tradycji górniczych).
- Rozwój sektora usług rehabilitacyjnych i zdrowotnych, w tym wykorzystujących potencjał wód geotermalnych.
- Rozwój infrastruktury sportowej i rekreacyjnej.
- Rozbudowa infrastruktury cyfrowej, inwestycje w digitalizację, cyfryzację oraz łączność cyfrową, wykorzystanie ICT dla rozwoju e-usług.
- Rozwój infrastruktury kolejowej, w tym w szczególności służącej skomunikowaniu Bełchatowa.
- Inwestycje w rozwój i modernizację infrastruktury gazowej, przesyłowej i dystrybucyjnej w celu poprawy efektywności energetycznej oraz wprowadzenia do systemu gazów odnawialnych i niskoemisyjnych pod warunkami wynikającymi z pkt 12 zał. V do rozporządzenia Invest EU (2021/53).
- Poprawa efektywności energetycznej budynków (m.in. termomodernizacja budynków i budownictwo pasywne).
- Modernizacja systemu elektroenergetycznego w kierunku inteligentnych rozwiązań, dalszego przyłączania OZE i magazynowania energii.
- Inwestycje w rozwój technologii wodorowych i innych paliw alternatywnych.
- Rozwój infrastruktury wodno-ściekowej.
- Inwestycje w rewitalizację obszarów miejskich i wiejskich.
- Inwestycje służące odbudowie stosunków wodnych i zmniejszeniu skutków suszy, w tym m.in. działania na rzecz: ograniczenia niedoboru wody spowodowanego oddziaływaniem leja depresji od odkrywki Bełchatów-Szczerców, rozwój systemów gospodarowania wodami opadowymi, ze szczególnym uwzględnieniem retencji i rozwiązań powtórnego wykorzystania wód w miejscu ich

powstawania, inwestycje pozwalające na wykorzystanie wód powstających z odwadniania złoża; renaturyzacja przekształconych cieków, zwiększanie lesistości.

2.3. Obszar Transformacji Województwa Łódzkiego (OT WŁ)

Województwo łódzkie zostało zaliczone do sześciu regionów węglowych w Polsce objętych Terytorialnymi Planami Sprawiedliwej Transformacji (TPST). W Łódzkiem wyznaczono 35 gmin, które obejmują 3667 km² (czyli 20,1% całkowitej powierzchni województwa), zamieszkałych przez 416,6 tys. osób (17% mieszkańców regionu). Ten obszar został wskazany jako Obszar Strategicznej Interwencji w Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030 (SRWŁ 2030).

Wybór gmin do Obszaru Transformacji oparto na:

- Uwarunkowaniach środowiskowych, w tym lokalizacji złóż węgla brunatnego, obszarów górniczych oraz leja depresji.
- Czynnkach gospodarczych i funkcjonalnych, takich jak zatrudnienie w sektorze górniczym i energetycznym.
- Wpływach do budżetów jednostek samorządu terytorialnego (JST) związanych z działalnością Grupy Kapitałowej PGE.
- Dojazdach do pracy w kopalni i elektrowni, co wskazuje na głębokie powiązania ekonomiczne i społeczne z sektorem energetycznym.

Działania w ramach TPST mają na celu dywersyfikację gospodarczą, wsparcie nowych technologii, a także przekwalifikowanie pracowników i rewitalizację terenów zdegradowanych.

Jednocześnie produkcja energii odnawialnej w OT WŁ jest niewielka, skupiona głównie w instalacjach wiatrowych (158,4 MW), fotowoltaicznych (12,4 MW), biogazowych (0,4 MW) i wodnych (0,3 MW). Największą farmą wiatrową jest elektrownia na Górze Kamieńsk (15 turbin, 2,08 MW każda). Zasoby geotermalne w Radomsku i Kleszczowie są wykorzystywane głównie rekreacyjnie i ciepłowniczo. OT nie posiada magazynów energii dla OZE.

Jeśli chodzi o zasoby naturalne, to OT WŁ charakteryzuje się jednymi z największych przekształceń litosfery w Europie, spowodowanymi eksploatacją węgla brunatnego na polach Bełchatów i Szczerców. Zmiany obejmują wyrobiska i zwalowiska, degradację gleb oraz wycinkę lasów. Obszar ten ma problemy z wodami powierzchniowymi, które są silnie zanieczyszczone, oraz z lejem depresji (482 km²), prowadzącym do deficytu wód i przesuszenia gruntów. Jakość powietrza na OT jest niezadowalająca – 91% zanieczyszczeń w województwie pochodzi z tego obszaru, głównie z Elektrowni Bełchatów, która jest jednym z największych emitentów CO₂ w UE. Występują tu przekroczenia norm PM10 i benzo(a)pirenu, co prowadzi do problemów zdrowotnych mieszkańców. Niska emisja ze spalania paliw stałych dodatkowo pogarsza sytuację.

OT WŁ ma lepszą sytuację na rynku pracy niż średnia wojewódzka, choć problemem pozostaje niedostatek miejsc pracy i wyższe bezrobocie wśród kobiet. Jednocześnie głównym pracodawcą jest PGE GiEK Bełchatów, zatrudniająca 13,6 tys. osób, co wraz ze spółkami zależnymi i firmami współpracującymi daje nawet 20 tys. miejsc pracy. W OT działają także duże firmy przemysłowe, m.in. Whirlpool, Wielton SA, Cementownia Działoszyn, Knauf, oraz przedsiębiorstwa z branży medycznej, kosmetycznej, rolno-spożywczej i ekoprzemysłu. Istnieje też wiele instytucji wsparcia przedsiębiorczości, takich jak Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna i Bełchatowsko-Kleszczowski Park Naukowo-Technologiczny.

W 2019 r. na OT WŁ działało 36 945 podmiotów gospodarczych (14,5% ogółu w Łódzkiem), głównie w miastach Piotrków Trybunalski, Bełchatów, Radomsko, Wieluń, Działoszyn. Przedsiębiorczość w regionie jest niższa niż średnia wojewódzka, a 96% firm to mikroprzedsiębiorstwa. Największymi pracodawcami są PGE GiEK Bełchatów i firmy z sektora przemysłowego. Gminy Zagłębia Bełchatowskiego, w tym Kleszczów, Rzęśnia, Sulmierzyce, Szczerców, Kamieńsk, należą do najbogatszych w Polsce, oferując dobrą infrastrukturę i wysoki poziom usług publicznych. Dochody budżetowe gmin w powiecie bełchatowskim (7420 zł/1M) przewyższają średnią krajową. Najbogatszą gminą pozostaje Kleszczów (45 832 zł/1M w 2019 r.), a najbiedniejsze gminy znajdują się w powiatach piotrkowskim, radomszczańskim i wieluńskim. Wydatki budżetowe są proporcjonalne do dochodów – najwyższe w Kleszczowie (41 482 zł/1M), najniższe w Pajęcznie (4143 zł/1M).

Liczba mieszkańców OT WŁ spadła od 2010 r. o 11 273 osoby (2,6%), ale tempo depopulacji było wolniejsze niż w całym województwie (3,4%). Największy spadek odnotowano w Bełchatowie (-6,1%), Piotrkowie Trybunalskim (-4,9%) i Radomsku (-5,4%), głównie z powodu suburbanizacji. W tym samym

okresie najszybciej wzrosła liczba mieszkańców w Kleszczowie (+34,8%) i gminie Bełchatów (+14,4%). Średnia gęstość zaludnienia w OT wynosiła 114 osób/km² (województwo łódzkie: 135 osób/km²). Wskaźnik urbanizacji spadł do 53,8%. Migracje są głównym czynnikiem depopulacji. Saldo migracji wyniosło -2,8‰ (średnia wojewódzka -1,1‰), a największy odpływ mieszkańców miał miejsce w Bełchatowie (-11,3‰), Pajęcznie (-9,6‰) i Działoszynie (-7,3‰). Najwięcej osób przeprowadza się do Kleszczowa (+19,5‰) i gminy Bełchatów (+14,8‰). Ujemny przyrost naturalny wystąpił w 26 z 35 gmin, z najniższymi wartościami w Ostrówku (-9,1‰) i Kietczygłowie (-9,0‰), podczas gdy Kleszczów (+6,6‰) miał najlepszą sytuację. Struktura wiekowa wskazuje na starzenie się populacji – na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada 37 osób poprodukcyjnych (średnia wojewódzka wynosi 41), najgorzej jest w Piotrkowie Trybunalskim i Radomsku (43), najlepiej w Kleszczowie (21).

2.4. Młodzi mieszkańcy OT WŁ

Na OT WŁ mieszka ponad 416,6 tys. osób, co stanowi 17% populacji regionu. Teren ten obejmuje 35 gmin, głównie z podregionów piotrkowskiego i sieradzkiego, o łącznej powierzchni 3667 km². Średnia gęstość zaludnienia wynosi około 114 osób/km².

Struktura wiekowa mieszkańców pokazuje, że 19% populacji stanowią osoby poniżej 18. roku życia, 61% jest w wieku produkcyjnym (18-64 lata), a 20% to osoby powyżej 65. roku życia. W ostatnich latach region doświadcza spadku liczby ludności, szczególnie na obszarach wiejskich, gdzie liczba mieszkańców zmniejsza się o 2-3% rocznie. Coraz więcej młodych ludzi decyduje się na migrację do większych miast, takich jak Łódź czy Warszawa, w poszukiwaniu lepszych możliwości zatrudnienia i edukacji.

Obszar ten zmagają z wyższym niż średnia wojewódzka bezrobociem, które wynosi 7,8%. W dużej mierze wynika to ze stopniowego wygaszania kompleksu energetycznego Bełchatów i redukcji miejsc pracy w sektorze węglowym – liczba zatrudnionych spadła o 30% w ciągu ostatnich 5 lat. W odpowiedzi na te wyzwania wdrażane są programy przekwalifikowania zawodowego, które umożliwiają zdobycie nowych kompetencji w sektorach związanych z zieloną energią, technologiami cyfrowymi i usługami.

Równocześnie rosną inwestycje w nowe technologie i gospodarkę neutralną dla klimatu. W regionie rozwijają się farmy fotowoltaiczne i wiatrowe, a także projekty związane z technologiami wodorowymi. Trwają też działania na rzecz poprawy efektywności energetycznej, w tym modernizacja sieci elektroenergetycznych i ciepłowniczych.

Badaną populację stanowili młodzi mieszkańcy. OT WŁ to obszar obejmujący wybrane 35 gmin zlokalizowanych w województwie łódzkim w podregionach piotrkowskim i sieradzkim. Mówiąc o młodych

mieszkańcach OT badacze mają na myśli zbiorowość osób określoną następującymi wymaganiami definicyjnymi:

Osoby młode – znajdujące się w okresie od uzyskania pełnoletności do ukończenia 29 lat, jednocześnie przynależące do następujących kategorii:

- pracujący;
- pracujący i uczący się;
- uczący się;
- niepracujący i nieuczący się.

Młode osoby pracujące – znajdujące się w okresie od uzyskania pełnoletności do ukończenia 29 lat, które tygodniu poprzedzającym badanie wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą im zarobek lub dochód, a więc:

- były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego;
- prowadziły własną działalność gospodarczą (w tym działalność rolniczą);
- pomagały w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem;
- nie pracowały czasowo (z powodu choroby, urlopu, strajku itp.), ale miały pracę.

Młode osoby uczące się – w momencie prowadzenia badania korzystające z różnych rodzajów kształcenia formalnego, rozumianego jako system oparty na stałych pod względem czasu i treści formach nauki (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzący od nauczania początkowego do uniwersytetu i włączający – obok kursów wykształcenia ogólnego – wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego.

Młode osoby pracujące i uczące się – takie, które oprócz wypełniania wyżej sformułowanej definicji osoby pracującej korzystały też z różnych rodzajów kształcenia formalnego, rozumianego jako system oparty na stałych pod względem czasu i treści formach nauki (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzący od nauczania początkowego do uniwersytetu i włączający – obok kursów wykształcenia ogólnego – wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego.

Ponieważ w publikacjach GUS nie ma danych o liczbie osób pracujących, pracujących i uczących się oraz uczących się znajdujących się w wieku od 18 do 29 lat i zamieszkujących gminy OT WŁ, poniżej dokonano charakterystyki całkowitej populacji ludności w rocznikach składających się na wspomnianą kategorię wieku.

Zawarte w poniższej tabeli dane GUS BDL⁴³ przedstawiają liczbę osób w wieku od 18 do 29 lat zamieszkujących w wybranych 35 gminach. Populację stanowiło 47 300 osób, a liczebność młodych mieszkańców różniła się w zależności od lokalizacji.

Największe skupiska młodych ludzi znajdowały się w większych miastach i gminach miejskich, takich jak Piotrków Trybunalski (7527 osób), Bełchatów (5174 osób) oraz Radomsko (4847 osób). W tych miejscowościach liczba młodych osób była wyraźnie wyższa, co mogło wynikać z większej liczebności całej populacji mieszkańców tych gmin oraz wskazywać na atrakcyjność tych regionów pod względem edukacji i pracy. Mniejsze gminy wiejskie, jak Konopnica (448 osób) czy Sulmierzyce (521 osób), charakteryzowały się znacznie niższą liczbą mieszkańców w tej grupie wiekowej.

Co ciekawe, to wiek 18 lat jest często najbardziej liczny, co wskazuje na dużą populację młodych osób kończących szkołę średnią, które następnie migrowały poza gminę w celu kontynuowania edukacji lub podjęcia bardziej atrakcyjnej pracy. W kolejnych rocznikach liczba osób w poszczególnych grupach wiekowych była dość stabilna.

Tabela 1. Struktura ludności w gminach OT WŁ w 2023 r. według pojedynczych grup wieku

Gmina ⁴⁴ / Wiek w latach	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	razem
Bełchatów (1)	469	399	422	380	390	442	428	408	437	448	445	506	5174
Bełchatów (2)	167	140	126	132	128	118	145	133	112	124	117	112	1554
Drużbice (2)	55	37	47	50	45	54	58	43	75	41	66	52	623
Kleszczów (2)	79	73	33	68	63	61	71	67	67	67	68	89	806
Kluki (2)	37	44	64	51	49	49	52	40	50	49	53	48	586
Rusiec (2)	57	36	57	44	48	44	54	55	68	55	50	60	628
Szczerców (2)	80	80	77	74	74	96	94	99	93	83	105	72	1027
Zelów (3)	130	141	103	127	159	137	138	129	146	150	141	155	1656
Widawa (2)	65	55	63	78	66	72	76	77	71	59	98	76	856
Działoszyn (3)	99	126	115	111	113	132	153	126	131	126	126	130	1488
Kietczygłów (2)	34	42	38	46	46	43	46	41	50	42	29	33	490
Nowa Brzeźnica (2)	42	43	42	47	47	39	42	47	33	54	46	58	540
Pajęczno (3)	109	110	111	115	122	119	118	101	117	120	97	108	1347

⁴³ Podgrupa: P1341, [Ludność wg pojedynczych roczników wieku i płci](#).

⁴⁴ Zgodnie z typologią GUS:

(1) gminy miejskie, których granice pokrywają się z granicą miasta tworzącego gminę (gminy miejskie mogą być także miastami na prawach powiatu);

(2) gminy wiejskie, które na swoim obszarze nie posiadają miast;

(3) gminy miejsko-wiejskie, w których skład wchodzi zarówno miasta w granicach administracyjnych, jak i obszary poza granicami miast.

Gmina ⁴⁴ / Wiek w latach	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	razem
Rząśnia (2)	56	63	44	65	62	52	75	56	69	63	69	73	747
Siemkowice (2)	61	51	38	59	60	62	49	58	40	58	45	43	624
Strzelce Wielkie (2)	48	45	51	42	37	36	53	62	41	47	37	57	556
Sulmierzyce (2)	46	51	35	38	24	42	38	47	38	63	47	52	521
Gorzkowice (2)	95	85	87	105	90	110	97	91	88	108	82	86	1124
Rozprza (3)	161	133	148	135	135	124	124	133	140	130	159	163	1685
Wola Krzysztoporska (2)	154	119	106	143	128	146	140	135	137	163	124	147	1642
Radomsko (1)	361	362	373	371	403	388	373	416	418	439	455	488	4847
Dobryczyce (2)	64	29	35	35	29	57	61	68	50	55	34	55	572
Gomunice (2)	62	49	63	54	63	70	60	55	57	58	52	61	704
Kamieński (3)	60	53	48	66	68	68	55	53	64	51	70	71	727
Lgota Wielka (2)	32	34	48	41	46	55	55	38	49	56	41	64	559
Ładzice (2)	38	54	54	58	49	56	49	48	55	33	58	61	613
Radomsko (2)	53	65	73	82	62	57	55	54	72	54	65	67	759
Złoczew (3)	73	75	80	81	85	81	68	74	77	93	84	89	960
Czarnożyły (2)	43	55	41	39	59	58	61	54	52	54	47	46	609
Konopnica (2)	45	35	28	30	41	49	48	25	41	44	31	31	448
Osjaków (2)	56	43	48	62	49	55	49	45	49	56	44	51	607
Ostrówek (2)	49	45	56	51	45	43	58	56	39	52	50	51	595
Wieluń (3)	265	281	268	244	267	296	289	252	302	271	282	238	3255
Wierzchnas (2)	67	43	62	69	72	75	71	83	81	70	74	77	844
Powiat m. Piotrków Trybunalski	632	647	583	629	595	644	611	609	595	694	581	707	7527
razem	3944	3743	3667	3822	3819	4030	4014	3878	4004	4130	3972	4277	47 300

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Choć wśród populacji 47 300 osób młodych struktura płci była stosunkowo wyrównana – 23 944 to mężczyźni, a 23 743 to kobiety – można zauważyć, że w większości gmin przewagę liczebną mieli mężczyźni. Największa przewaga liczebna mężczyzn charakteryzowała:

- Piotrków Trybunalski (3823 mężczyzn, 3704 kobiet);
- Betchatów (gmina miejska) (2668 mężczyzn, 2506 kobiet);
- Radomsko (gmina miejska) (2465 mężczyzn, 2382 kobiet);
- Wieluń (1653 mężczyzn, 1602 kobiet);
- Rozprza (855 mężczyzn, 830 kobiet);
- Wola Krzysztoporska (862 mężczyzn, 780 kobiet).

W nielicznych gminach zauważalna była przewaga kobiet:

- Kleszczów (409 kobiet, 397 mężczyzn);
- Strzelce Wielkie (291 kobiet, 265 mężczyzn);
- Sulmierzyce (263 kobiet, 258 mężczyzn);
- Konopnica (226 kobiet, 222 mężczyzn).

Tabela 2. Struktura ludności w gminach OT WŁ w 2023 r. według płci

Gmina ⁴⁵ / Płeć	mężczyźni	kobiety	razem
Betchatów (1)	2668	2506	5174
Betchatów (2)	829	725	1554
Drużbice (2)	327	296	623
Kleszczów (2)	397	409	806
Kłuki (2)	300	286	586
Rusiec (2)	324	304	628
Szczerców (2)	528	499	1027
Zelów (3)	860	796	1656
Widawa (2)	459	397	856
Działoszyn (3)	772	716	1488
Kietczygłów (2)	265	225	490
Nowa Brzeźnica (2)	293	247	540
Pajęczno (3)	721	626	1347
Rząśnia (2)	394	353	747
Siemkowice (2)	339	285	624
Strzelce Wielkie (2)	265	291	556
Sulmierzyce (2)	258	263	521
Gorzkowice (2)	588	536	1124
Rozprza (3)	855	830	1685
Wola Krzysztoporska (2)	862	780	1642
Radomsko (1)	2465	2382	4847
Dobryszycy (2)	311	261	572
Gomunice (2)	383	321	704
Kamieńsk (3)	368	359	727

⁴⁵ Zgodnie z typologią GUS:

(1) gminy miejskie, których granice pokrywają się z granicą miasta tworzącego gminę (gminy miejskie mogą być także miastami na prawach powiatu);

(2) gminy wiejskie, które na swoim obszarze nie posiadają miast;

(3) gminy miejsko-wiejskie, w których skład wchodzi zarówno miasta w granicach administracyjnych, jak i obszary poza granicami miast.

Gmina ⁴⁵ / Płeć	mężczyźni	kobiety	razem
Lgota Wielka (2)	314	245	559
Ładzice (2)	336	277	613
Radomsko (2)	400	359	759
Złoczew (3)	484	476	960
Czarnożyły (2)	330	279	609
Konopnica (2)	222	226	448
Osjaków (2)	337	270	607
Ostrówek (2)	304	291	595
Wieluń (3)	1653	1602	3255
Wierzchlas (2)	451	393	844
Powiat m. Piotrków Trybunalski	3823	3704	7527
razem	3944	3743	47 300

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Niestety brak zarówno danych statystycznych, jak i opracowań na temat spoteczności osób młodych zamieszkujących OT WŁ, zarówno ogółem, jak i tych jej przedstawicieli, którzy pracują, uczą się lub pracują i uczą się jednocześnie. Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego omawia jednak dość szczegółowo ogólne kwestie społeczne związane z jego realizacją, które należy uwzględnić w analizie sytuacji młodych mieszkańców regionu. Jak podaje dokument:

- Proces transformacji może osłabić finanse gmin OT WŁ, które są silnie uzależnione od wpływów z PGE GiEK. W 2019 r. suma opłat dla gmin wyniosła 288 mln zł, z czego 212,6 mln zł trafiło do gmin powiatu bełchatowskiego (39,2% dochodów własnych). Najbardziej zależne od PGE były Szczerców (80,3%), Rząśnia (79,4%), Sulmierzyce (78,6%) i Kleszczów (53,6%). Ograniczenie wydobycia węgla i produkcji energii do 2030 r. spowoduje spadek dochodów gmin, co może wpłynąć na spowolnienie gospodarcze i zwiększoną migrację mieszkańców, zwłaszcza młodych. Lokalne społeczności mogą negatywnie odbierać zmiany, jeśli nie zostaną zapewnione odpowiednie środki finansowe łagodzące skutki transformacji.
- Planowana redukcja zatrudnienia w PGE GiEK (utrata ponad 8 tys. miejsc pracy, w tym 3 tys. w KWB Bełchatów) spowoduje wzrost bezrobocia i migrację mieszkańców OT WŁ, zwłaszcza młodych. Do 2030 r. liczba ludności w Bełchatowie spadnie o 12%, znacznie więcej niż średnio w województwie (4,8%), pogarszając strukturę demograficzną. Ograniczenie wydobycia węgla oraz przeniesienie aktywów węglowych do NABE nie zatrzyma procesu redukcji zatrudnienia, a gospodarka OT WŁ bez dywersyfikacji nie stworzy wystarczającej liczby nowych miejsc pracy. Brak działań w ramach TPST może skutkować wzrostem bezrobocia i ubóstwa. Fundusz na rzecz

Sprawiedliwej Transformacji (FST) jest kluczowym narzędziem dla łagodzenia tych skutków i rozwoju nowych sektorów gospodarki.

- Niska aktywność zawodowa kobiet w OT WŁ wynika z dominacji sektora górnictwo-energetycznego, gdzie ich udział w zatrudnieniu nie przekracza 20%. Problem pogłębia brak rozwiniętej infrastruktury opieki nad dziećmi. W KWB i ELB zdecydowanie przeważają mężczyźni (88% pracowników), a bezrobocie wśród kobiet w powiecie bełchatowskim w 2020 r. wynosiło 61%. Transformacja gospodarcza może dodatkowo zwiększyć bezrobocie kobiet, zwłaszcza tych z rodzin górniczych oraz młodych absolwentek, które nie znajdują atrakcyjnych ofert pracy. Bez odpowiednich działań problem może się pogłębić, a brak perspektyw zawodowych wpłynie na wzrost migracji i depopulację regionu.
- Niskie uczestnictwo dorosłych w kształceniu ustawicznym utrudnia zdobywanie nowych kompetencji, zwłaszcza cyfrowych. Transformacja wymusi zmianę profilu kształcenia zawodowego, w tym w szkołach górniczych w Kamieńsku, oraz rozwój kierunków związanych z OZE i zawodami przyszłości. Wymaga to modernizacji infrastruktury i podniesienia kwalifikacji kadry nauczycielskiej. Uczelnie wyższe również będą musiały dostosować ofertę edukacyjną do potrzeb OT.

W efekcie młodzi mieszkańcy OT WŁ są szczególnie narażeni na negatywne skutki transformacji gospodarczej. Ograniczenie zatrudnienia w PGE GiEK może doprowadzić do wzrostu bezrobocia, a brak nowych dobrze płatnych miejsc pracy zwiększy migrację młodych poza region. Do 2030 r. liczba mieszkańców Bełchatowa może zmniejszyć się znacząco, co wpłynie na pogorszenie struktury demograficznej. Całości towarzyszy niska aktywność zawodowa kobiet, szczególnie w rodzinach górniczych, oraz ograniczone możliwości edukacyjne. Niski poziom kształcenia ustawicznego utrudnia zdobywanie nowoczesnych kompetencji, a infrastruktura edukacyjna wymaga modernizacji i dostosowania do potrzeb rynku pracy, np. rozwoju kierunków związanych z OZE i technologiami przyszłości. Wyzwaniem w tej sytuacji będzie budowa świadomości mieszkańców OT WŁ i efektywne zarządzanie procesem transformacji⁴⁶.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że kwestia transformacji energetycznej pozostaje w kręgu zainteresowań młodych mieszkańców regionu, o czym świadczą podejmowane przez nich inicjatywy, np.:

- W lutym 2024 r. wspólnie z prezydent Mariolą Czechowską Młodzieżowa Rada Miejska zorganizowała Bełchatowski Kongres Młodzieży. Głównym tematem sympozjum była transformacja energetyczna. W kongresie udział wzięli radni Młodzieżowej Rady Miejskiej w Bełchatowie, a także ich koledzy i koleżanki m.in. z Kleszczowa, Kluk, Ruśca, Kamieńska, Woli

⁴⁶ <https://strategia.lodzkie.pl/wp-content/uploads/2023/04/1.-Terytorialny-Plan-Sprawiedliwej-Transformacji-Wojewodztwa-Lodzkiego.pdf>.

Krzysztoporskiej oraz Radomska. Mogli oni wysłuchać kilku prelekcji przygotowanych przez ekspertów. Wśród prelegentów była m.in.: dr Małgorzata Misiak (z-ca dyrektora Departamentu Funduszu Sprawiedliwej Transformacji). Z młodymi spotkał się również Arkadiusz Tokarski (Naczelnik Wydziału Wyboru Projektów Departamentu FST). Poza tym gościli w Bełchatowie Aleksandra Sopala (Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej OPUS) i dr Rafał Jaworski (z-ca dyrektor Instytutu Historii Akademii Piotrkowskiej). Eksperci omówili korzyści płynące z kształcenia zawodowego. Poruszyli także kwestię roli ośrodków akademickich oraz rozwoju przedsiębiorczości i tworzenie nowych miejsc pracy w procesie transformacji energetycznej. Natomiast dr Maciej Kozakiewicz swoje wystąpienie poświęcił tematowi zysków i strat, jakie mogą wynikać z procesu transformacji⁴⁷.

- Miesiąc później wydarzenie podsumowujące konkurs pod hasłem „Nakręć się na transformację” odbyło się w Zespole Szkół Ponadpodstawowych nr 1 w Bełchatowie. Z tej okazji przygotowano wykłady zaprezentowane przez ekspertów i naukowców, był też quiz na temat transformacji. Prezentację pod hasłem „Sprawiedliwa transformacja powiatu bełchatowskiego – jak wiele mogą zdziałać młodzi ludzie” zaprezentowały dr Agnieszka Rzeńca, adiunkt w Katedrze Gospodarki Regionalnej i Środowiska na Uniwersytecie Łódzkim i Klaudia Kamińska, doktorantka w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych UŁ. Dr Rafał Ledzion, pełnomocnik Rektora ds. promocji uczelni w środowisku szkolnym na PŁ, przedstawił materiał „Potęguj możliwości na Politechnice Łódzkiej”, a o ciekawym projekcie „Generative Urban Small Turbine” opowiedzieli Jakub Talczewski i Wiktor Bąk ze Studenckiego Koła Naukowego Energetyków PŁ. Podczas eventu podsumowano też konkurs „Nakręć się na transformację”, a starosta Dorota Pędziwiatr wręczyła nagrody jego zwycięzcom. Zadaniem uczniów było stworzenie filmu w którym opowiadali, jak wyobrażają sobie przyszłość Bełchatowa w 2050 r., jaki wpływ na region będzie miała nowa technologia i sztuczna inteligencja i jakie zawody pojawią się w przyszłości⁴⁸.
- W marcu 2025 uczniowie Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Zawodowego w Bujnach oraz Zespołu Szkół Ponadpodstawowych nr 1 w Bełchatowie postanowili wziąć sprawy w swoje ręce. W ramach projektu „Energia nasza przyszłość” ośmioosobowa grupa młodzieży zgłębiała tematykę transformacji energetycznej, szczególnie istotnej dla regionu zagrożonego skutkami zmian w sektorze energii. Projekt miał na celu nie tylko edukację młodych ludzi w zakresie zrównoważonego rozwoju i odnawialnych źródeł energii, ale także zwrócenie uwagi na lokalne wyzwania związane z transformacją energetyczną. Uczniowie analizowali, jak zmiany w przemyśle energetycznym wpływają na rynek pracy, środowisko naturalne oraz przyszłość regionu. Dzięki warsztatom, wywiadom z ekspertami oraz wizytom studyjnym, młodzież

⁴⁷ [Transformacja tematem kongresu młodzieży - Oficjalna strona Miasta Bełchatowa.](#)

⁴⁸ [Nakręć się na transformację. W ZSP nr 1 Bełchatów odbył się finał konkursu dla uczniów | Bełchatów Nasze Miasto.](#)

zdobywała praktyczną wiedzę, która pozwoli im aktywnie uczestniczyć w kształtowaniu przyszłości energetycznej^{49,50}.

Populacja osób młodych mieszkających na OT WŁ nie została jeszcze przebadana pod względem sytuacji edukacyjno-zawodowej, mobilności w udziale w kształceniu oraz na rynku pracy, a także planów i oczekiwań w tym zakresie. Można jednak – w pewnym uogólnieniu – przyjąć, że będą oni prezentować podobny profil do (przebadanej w projekcie „Adaptacja czy innowacja? Strategie działania przedstawicieli pokolenia „Z” na łódzkim regionalnym rynku pracy w świetle posiadanych cech kompetencyjnych”, opracowanego na podstawie badania zrealizowanego przez Agencję Badawczą EDBAD Sp. z o.o. (wówczas: EDBAD pracownia doradczo -badawcza Maciej Mroczek) na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w 2023 r.) populacji przedstawicieli pokolenia Z na rynku pracy w regionie łódzkim⁵¹.

Wśród najważniejszych – z punktu widzenia niniejszego badania – cech charakteryzujących tę populację młodych pracowników rynku pracy w regionie łódzkim należy wymienić⁵²:

- rozpoczęcie pierwszej pracy zawodowej jeszcze w trakcie nauki, a także posiadanie przynajmniej kilkakrotnego doświadczenia zmiany miejsca pracy: *W chwili realizacji badania aktywnych zawodowo było 78,4% przedstawicieli pokolenia „Z”, w trakcie zaplanowanej przerwy od pracy zawodowej było 8,0% badanych, a nie pracowało i szukało pracy 13,6%.*
- praca na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin: *Najczęstszymi formami zatrudnienia wśród przedstawicieli pokolenia „Z” są umowa o pracę na czas nieokreślony – (51,1% badanych); umowa o pracę na czas określony - 24,3% badanych - oraz umowa zlecenie - 13,9% badanych. Najczęściej wskazywanym wymiarem czasu pracy był ekwiwalent zatrudnienia w pełnoetatowym wymiarze godzin (40 godzin tygodniowo).*
- posiadanie określonych planów zawodowych oraz świadome szukanie pracy: *Posiadanie planów dalszego rozwoju kariery zawodowej zadeklarowało w badaniu 41,7% respondentów, a*

⁴⁹ Projekt „Energia nasza przyszłość” – Zespół Szkół Centrum Kształcenia Zawodowego.

⁵⁰ Uczniowie wzięli sprawy w swoje ręce. Chodzi o transformację energetyczną - ddbelchatow.pl.

⁵¹ Należy zwrócić uwagę na różnicę w kryteriach definiujących populację badaną. W badaniu pokolenia Z zaplanowaną do badania zbiorowość stanowiły:

- osoby w wieku 20-25 lat; pracujące na terenie województwa łódzkiego, w tym osoby deklarujące poszukiwanie pracy; nieuczące się stacjonarnie – 400 wywiadów CAWI/CATI;
- osoby w wieku 26-31 lat; pracujące na terenie województwa łódzkiego, w tym osoby deklarujące poszukiwanie pracy; nieuczące się stacjonarnie – 400 wywiadów CAWI/CATI.

Nie było zatem wśród nich osób uczących się i niepracujących oraz uczących się i pracujących w kategoriach przyjętych w niniejszym projekcie, co nie wyklucza użyteczności opisanych wyników, choć ogranicza możliwość wnioskowania na ich podstawie.

⁵² EDBAD, *Adaptacja czy innowacja? Strategie działania przedstawicieli pokolenia „Z” na łódzkim regionalnym rynku pracy w świetle posiadanych cech kompetencyjnych*. Raport z badania zrealizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi, Łódź 2023.

większość z nich przystąpiła już do jego realizacji. oraz Badane „Zetki” podchodziły do kwestii poszukiwania pracy bardzo świadomie. Preferencje w tym zakresie posiadała zdecydowana większość badanych - 98,8% respondentów w wieku 20-25 lat, 99,3% - w wieku 26-31 lat, w całej próbie - 99,0%. (...) Do najważniejszych (wskazanych przez co najmniej 2/3 badanych) czynników zaliczyć można: lokalizację firmy (71,2% wskazań); wysokość wynagrodzenia (78,2%); czas i koszt dojazdów (65,3%); obowiązki (63,0%).

- przykładanie wagi do określonych elementów i aspektów pracy zawodowej: Za najważniejsze z nich przedstawiciele pokolenia „Z” uznali „dobrą atmosferę” (90,3% wskazań), a w dalszej kolejności także to, aby: z łatwością uzyskiwać informacje i wyjaśnienia potrzebne do wykonywania swoich obowiązków (85,6%); mieć zagwarantowane narzędzia, by skutecznie wykonać swoją pracę (86,8%); móc z łatwością łączyć pracę z życiem osobistym (87,4%). Podczas gdy najmniej istotne jest, aby otrzymywać niefinansowe dodatki, tzw. benefity (60,8%). Młodzi pracownicy najpowszechniej chcieliby pracować w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony (72,5%).
- wysokie oczekiwania finansowe: Oczekiwania finansowe przedstawicieli pokolenia „Z” są wyższe niż osiągnięte przez nich obecnie dochody i wynoszą najczęściej od 4000 do 7999 zł netto miesięcznie. W tym: od 4000 do 5999 zł (50,1% badanych, w tym 55,5% w wieku 20-25 lat oraz 44,8% w wieku 26-31 lat) oraz od 6000 do 7999 zł (25,3% badanych, w tym 21,5% w wieku 20-25 lat oraz 29,0% w wieku 26-31 lat. Warto przy okazji zwrócić uwagę na fakt, że w chwili prowadzenia badania pensja minimalna w Polsce wynosiła 3600 zł, a przeciętne wynagrodzenie brutto w drugim kwartale 2023 r. wyniosło 7005,76 zł, co dawało odpowiednio 2783,86 oraz 5106,20 złotych netto miesięcznie w przypadku zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę.
- wysoki poziom mobilności i elastyczności zawodowej: Przedstawiciele pokolenia „Z” aktywni zawodowo na terenie województwa łódzkiego charakteryzują się dość wysokim poziomem mobilności i elastyczności zawodowej. Większość z nich posiada przynajmniej kilkukrotne doświadczenie zmiany miejsca pracy oraz związanego z nią nabywania nowych kompetencji i umiejętności. Dodatkowo zdecydowana część badanych posiadających plan dalszego rozwoju zawodowego, w celu jego realizacji zdobyła nowe kompetencje i umiejętności, a część z nich także zmieniła wykonywany zawód, branżę a nawet miejsce zamieszkania. Większość z pracujących respondentów deklarowała też, że nadal poszukuje innej pracy.
- łatwość w zmianie pracy zawodowej: „Zetki” najczęściej zmieniają pracę z własnej inicjatywy, kierowane zarówno motywami związanymi z warunkami zatrudnienia (nie odpowiadała mi wysokość wynagrodzenia- 36,0% badanych; nie miałem perspektyw rozwoju: 33,5%; znalazłem lepszą pracę: 31,5%; nie odpowiadały mi się warunki pracy: 30,4%; nie odpowiadał mi zakres obowiązków: 18,2%), jak i szeroko rozumiana atmosferą w pracy (nie odpowiadała mi atmosfera w pracy: 23,5%; nie dogadywałem się z przełożonymi: 17,5%), a także chęcią eksperymentowania i zdobywania nowych zawodowych doświadczeń (chciałem spróbować czegoś innego: 21,0%).

- przywiązanie do pozostania w regionie tódzkim: *Zdecydowana większość decyzji badanych przedstawicieli pokolenia „Z” o podjęciu bądź poszukiwaniu pracy w województwie tódzkim motywowana była faktem zamieszkiwania na jego terenie (91,3% wskazań). Jedynie 4,3% z nich przeniósł się do regionu, ponieważ otrzymali tu pracę, zaś 8,6% - ponieważ podjęło tu naukę w szkole bądź na studiach. Jednocześnie pracujące i szukające pracy na terenie województwa „Zetki” wydają się dość przywiązane do obecnej lokalizacji. Zdecydowana większość badanych (83,0%) wiąże swoją przyszłość zawodową z województwem tódzkim. Najważniejsze powody, dla których młodzi ludzie planują zostać w województwie to posiadanie mieszkania, brak konieczności jego poszukiwania (61,7% wskazań) oraz praca w mieście rodzinnym, bliskość rodziny, znajomych i/lub partnera (59,8%).*

Powyższe informacje mają cenne zastosowanie analityczne, a wykorzystanie ich w procesie planowania i realizacji badania oraz konstruowania narzędzia badawczego pozwala zwiększyć trafność, rzetelność i użyteczność uzyskanych w badaniu wyników.

2.5. Oferta kształcenia ponadpodstawowego i wyższego na OT WŁ

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z 2024 r. na OT WŁ funkcjonowały łącznie **92 szkoły podstawowe**, w tym **85 szkół podstawowych ogólnych** oraz **7 szkół podstawowych specjalnych**. Łączna liczba uczniów wyniosła **24 233**, z czego **23 833** uczęszczało do szkół ogólnych, a **400** do szkół specjalnych. Tak rozbudowana sieć placówek edukacyjnych stanowi solidne zaplecze dla rozwoju kompetencji podstawowych w regionie objętym procesem sprawiedliwej transformacji.

W roku szkolnym 2025/2026, zgodnie z aktualnymi danymi z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (RSPO), na terenie OT WŁ działa **189 szkół ponadpodstawowych**, w których kształcą się **35 315 uczniów**. Oferta edukacyjna jest zróżnicowana i obejmuje licea ogólnokształcące, technika, szkoły branżowe I i II stopnia oraz szkoły policealne.

Licea ogólnokształcące stanowią największy segment – funkcjonuje **68 szkół**, do których uczęszcza **16 118 uczniów**. Największe skupiska liceów znajdują się w Piotrkowie Trybunalskim, Sieradzu, Betchatowie i Wieluniu. **Technika** są obecne w **33 placówkach**, kształcą **10 930 uczniów**, z największymi ośrodkami w Piotrkowie Trybunalskim, Radomsku, Wieluniu i Sieradzu.

Szkoły policealne działają w **48 lokalizacjach**, skupiając **5528 uczniów**. Ich obecność świadczy o rosnącym znaczeniu kształcenia ustawicznego i przekwalifikowania zawodowego. **Branżowe szkoły I stopnia** funkcjonują w **31 gminach**, z łączną liczbą **2615 uczniów**, natomiast **branżowe szkoły II stopnia**

są obecne tylko w **9 gminach**, kształcąc **124 osoby** – co wskazuje na ich marginalny udział w strukturze edukacyjnej regionu.

Edukacja ponadpodstawowa – mimo naturalnej koncentracji w większych aglomeracjach – na OT WŁ jest dostępna zarówno w dużych miastach, takich jak Piotrków Trybunalski, Sieradz czy Bełchatów, jak i w mniejszych gminach, takich jak Dobryczyce, Złoczew czy Szczerców.

Wśród szkół ponadpodstawowych na OT WŁ kilka liceów i techników wyróżnia się w ogólnopolskich rankingach edukacyjnych. Warto w tym miejscu wspomnieć szczególnie o tych, które znalazły się w **Rankingu Liceów i Techników „Perspektywy 2025”**:

I LO im. Tadeusza Kościuszki w Wieluniu zajmuje **258. miejsce w Polsce i 17. miejsce w województwie łódzkim**. To szkoła z bardzo wysoką zdawalnością matur i wynikami znacznie przewyższającymi średnie krajowe, zwłaszcza z języka angielskiego i matematyki. Placówka aktywnie uczestniczy w projektach międzynarodowych, rozwija kompetencje społeczne uczniów i cieszy się dużym prestiżem lokalnym.

I LO im. Kazimierza Jagiellończyka w Sieradzu zajmuje **301. miejsce w Polsce**. Szkoła oferuje klasy lingwistyczne, humanistyczne i medyczne, a jej uczniowie osiągają wysokie wyniki z języków obcych. Placówka aktywnie uczestniczy w olimpiadach i projektach edukacyjnych, co przekłada się na jej silną pozycję w województwie.

II LO im. Krzysztofa Kamila Baczyńskiego w Radomsku zajmuje **398. miejsce w Polsce i 26. miejsce w województwie łódzkim**. Szkoła osiąga bardzo dobre wyniki z matematyki i języka angielskiego, a jej uczniowie regularnie uczestniczą w olimpiadach i konkursach. To jedna z najlepiej ocenianych placówek w Radomsku, z silnym profilem akademickim.

II LO im. Stefana Żeromskiego w Sieradzu zajmuje **396. miejsce w Polsce** i otrzymało **Srebrną Tarczę Perspektyw 2025**. Szkoła prowadzi oddziały dwujęzyczne, realizuje projekty Erasmus+ i osiąga wysokie wskaźniki edukacyjne. To jedna z najbardziej dynamicznych placówek w regionie, łącząca nowoczesne podejście z wysokimi wynikami.

II LO im. Janusza Korczaka w Wieluniu znalazło się na **470. miejscu w Polsce**, co plasuje je w górnych 25% wszystkich liceów w kraju. Choć nie należy do ścisłej czołówki, szkoła osiąga solidne wyniki maturalne i wyróżnia się aktywnością społeczną oraz ekologiczną. Dla miasta powiatowego to bardzo dobry rezultat, świadczący o skutecznej pracy dydaktycznej.

I LO im. Feliksa Fabianiego w Radomsku zajmuje **549. miejsce w Polsce** i **38. miejsce w województwie łódzkim**. Szkoła utrzymuje stabilne wyniki i cieszy się dobrą opinią w regionie. Jej tradycja sięga XIX wieku, co przekłada się na silne zakorzenienie w lokalnej społeczności.

Technikum Nowoczesnych Technologii im. Jana Pawła II w Kleszczowie zajmuje **1. miejsce w Polsce** w rankingu techników „Perspektywy 2025” i zdobyło **Złotą Tarczę**. To absolutny lider w kraju – szkoła osiąga najwyższe wyniki z egzaminów zawodowych i matur. Dysponuje nowoczesnym zapleczem technologicznym, współpracuje z przemysłem energetycznym i oferuje stypendia dla najlepszych uczniów.

Technikum Elektryczno-Elektroniczne w Radomsku zajmuje **142. miejsce w Polsce** w rankingu techników. Szkoła skutecznie łączy przygotowanie zawodowe z solidnym kształceniem ogólnym. Uczniowie osiągają wysoką zdawalność egzaminów zawodowych i matur, a placówka cieszy się dobrą opinią wśród lokalnych pracodawców.

W roku szkolnym 2025/2026 oferta edukacyjna szkół zawodowych na terenie Obszaru Transformacji Województwa Łódzkiego (OT WŁ) obejmuje szeroki wachlarz kierunków kształcenia, dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz wyzwań związanych z transformacją energetyczną regionu. W ramach szkół branżowych I i II stopnia, techników oraz szkół policealnych kształcą się młodzież i osoby dorosłe w ponad 150 zawodach, z wyraźnym akcentem na kompetencje techniczne, środowiskowe i usługowe.

W **szkołach branżowych I stopnia** dominują zawody o charakterze usługowym i technicznym, takie jak: kucharz (18), fryzjer (15), mechanik pojazdów samochodowych (16), elektryk (14), cukiernik (14), ślusarz (14), elektromechanik pojazdów samochodowych (15) oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (13). Istotne z punktu widzenia transformacji energetycznej są takie kierunki, jak: elektryk (14), elektromechanik (13), mechatronik (1), monter sieci i instalacji sanitarnych (12) oraz elektronik (1), które stanowią podstawę dla rozwoju nowoczesnej infrastruktury technicznej i energetycznej.

Szkoły branżowe II stopnia oferują kontynuację kształcenia w takich zawodach, jak technik mechanik (4), technik usług fryzjerskich (4), technik żywienia i usług gastronomicznych (5), technik robót wykończeniowych w budownictwie (2), technik spawalnictwa (2), technik budownictwa (1), technik elektronik (1) oraz technik automatyk (1). Kierunki te umożliwiają pogłębienie kompetencji zawodowych, zwłaszcza w obszarach związanych z budownictwem energooszczędnym, automatyką przemysłową i instalacjami technicznymi.

Szkoły policealne koncentrują się głównie na zawodach medycznych, administracyjnych i usługowych. Największym zainteresowaniem cieszą się: technik bezpieczeństwa i higieny pracy (32), technik administracji (31), opiekun medyczny (24), technik usług kosmetycznych (24), opiekunka środowiskowa

(20), technik masażysta (17), florysta (18) oraz opiekun osoby starszej (14). W kontekście transformacji energetycznej istotne są również takie kierunki, jak: technik elektroniki i informatyki medycznej (2), technik elektroradiolog (3), technik optyk (2) oraz technik sterylizacji medycznej (12), które wspierają rozwój technologii medycznych i diagnostycznych.

Technika stanowią kluczowy segment edukacji zawodowej na OT WŁ, oferując kierunki bezpośrednio związane z transformacją energetyczną, cyfryzacją i zrównoważonym rozwojem. Szczególnie istotne są: technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej (6), technik energetyk (2), technik elektromobilności (1), technik mechatronik (4), technik robotyk (1), technik automatyk (1), technik elektryk (6), technik elektronik (3), technik informatyk (16), technik teleinformatyk (4) oraz technik programista (9). Kierunki te odpowiadają na rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w obszarze OZE, automatyki przemysłowej, inteligentnych sieci energetycznych oraz cyfrowych systemów zarządzania.

Dodatkowo technika oferuje kształcenie w zawodach związanych z ochroną środowiska i rolnictwem, takich jak technik ochrony środowiska (5), technik rolnik (4), technik ogrodnik (2) oraz technik architektury krajobrazu (7), co wpisuje się w cele zrównoważonego rozwoju regionu. Oferta edukacyjna OT WŁ stanowi zatem kompleksową odpowiedź na wyzwania związane z transformacją energetyczną, zapewniając rozwój kompetencji kluczowych dla przyszłości lokalnej gospodarki.

Tabela 3. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ - branżowe szkoły I stopnia

Miejscowość	Szkoły	Uczniowie
Belchatów	3	326
Czarnocin	1	0
Dobryczyce	1	81
Działoszyn	1	0
Gorzkowice	0	0
Grabica	1	0
Kamieńsk	1	0
Kleszczów	0	0
Pajęczno	1	151
Piotrków Trybunalski	6	379
Przedbórz	0	0
Radomsko	4	420
Sieradz	3	284
Szczerców	1	77
Widawa	1	0

Miejscowość	Szkoły	Uczniowie
Wieluń	4	638
Wola Krzysztoporska	1	68
Zelów	1	119
Złoczew	1	72
Suma końcowa	31	2615

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 4. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ - branżowe szkoły II stopnia

Miejscowość	Szkoły	Uczniowie
Betchatów	2	0
Czarnocin	0	0
Dobryczyce	0	0
Działoszyn	0	0
Gorzkowice	0	0
Grabica	0	0
Kamieńsk	0	0
Kleszczów	0	0
Pajęczno	0	0
Piotrków Trybunalski	1	30
Przedbórz	0	0
Radomsko	2	13
Sieradz	1	0
Szczerców	0	0
Widawa	0	0
Wieluń	2	59
Wola Krzysztoporska	1	22
Zelów	0	0
Złoczew	0	0
Suma końcowa	9	124

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 5. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ - licea ogólnokształcące

Miejscowość	Szkoły	Uczniowie
Betchatów	10	2899
Czarnocin	2	0
Dobryczyce	0	0
Działoszyn	2	93
Gorzkowice	1	0
Grabica	2	0
Kamieńsk	2	78
Kleszczów	1	203
Pajęczno	2	314
Piotrków Trybunalski	16	4265
Przedbórz	2	144
Radomsko	7	1906
Sieradz	10	3438
Szczerców	1	161
Widawa	0	0
Wieluń	6	2196
Wola Krzysztoporska	1	162
Zelów	2	160
Złoczew	1	99
Suma końcowa	68	16 118

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 6. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ – szkoły policealne

Miejscowość	Szkoły	Uczniowie
Betchatów	8	1026
Czarnocin	1	0
Dobryczyce	1	0
Działoszyn	1	0
Gorzkowice	1	243
Grabica	1	27
Kamieńsk	0	0
Kleszczów	0	0
Pajęczno	0	0
Piotrków Trybunalski	14	2263

Miejscowość	Szkoły	Uczniowie
Przedbórz	1	0
Radomsko	9	692
Sieradz	8	991
Szczerców	0	0
Widawa	0	0
Wieluń	2	286
Wola Krzysztoporska	1	0
Zelów	0	0
Złoczew	0	0
Suma końcowa	48	5528

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 7. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ – technika

Miejscowość	Szkoły	Uczniowie
Betchatów	3	1137
Czarnocin	1	125
Dobryczyce	1	262
Działoszyn	1	222
Gorzkowice	0	0
Grabica	1	79
Kamieńsk	1	69
Kleszczów	1	218
Pajęczno	1	0
Piotrków Trybunalski	7	2761
Przedbórz	0	0
Radomsko	4	2184
Sieradz	3	1158
Szczerców	1	290
Widawa	0	0
Wieluń	5	1994
Wola Krzysztoporska	1	231
Zelów	1	87
Złoczew	1	113
Suma końcowa	33	10 930

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 8. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ – suma

Miejscowość	Szkoły	Uczniowie
Betchatów	26	5388
Czarnocin	5	125
Dobryczyce	3	343
Działoszyn	5	315
Gorzkowice	2	243
Grabica	5	106
Kamieńsk	4	147
Kleszczów	2	421
Pajęczno	4	465
Piotrków Trybunalski	44	9698
Przedbórz	3	144
Radomsko	26	5215
Sieradz	25	5871
Szczerców	3	528
Widawa	1	0
Wieluń	19	5173
Wola Krzysztoporska	5	483
Zelów	4	366
Złoczew	3	284
Suma końcowa	189	35 315

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 9. Kierunki kształcenia realizowane w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ - branżowa szkoła I stopnia

Kierunek kształcenia	Liczba oddziałów
Błacharz	1
Błacharz samochodowy	12
Cieśla	1
Cukiernik	14

Kierunek kształcenia	Liczba oddziałów
Dekarz	3
Elektromechanik	13
Elektromechanik pojazdów samochodowych	15
Elektronik	1
Elektryk	14
Fotograf	2
Fryzjer	15
Kaletnik	1
Kamieniarz	1
Kierowca mechanik	2
Kominiarz	2
Kowal	1
Krawiec	8
Kucharz	18
Kuśnierz	1
Lakiernik samochodowy	7
Magazynier-logistyk	2
Mechanik motocyklowy	1
Mechanik pojazdów samochodowych	16
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	6
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	6
Mechatronik	1
Modelarz odlewniczy	2
Monter konstrukcji budowlanych	1
Monter sieci i instalacji sanitarnych	12
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	13
Murarz-tylnkarz	10
Obuwnik	1
Ogrodnik	4
Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	2
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	2

Kierunek kształcenia	Liczba oddziałów
Operator maszyn leśnych	1
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	1
Operator obrabiarek skrawających	7
Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	1
Optyk-mechanik	1
Piekarz	13
Pracownik pomocniczy fryzjera	1
Pracownik pomocniczy gastronomii	1
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	1
Pracownik pomocniczy ślusarza	1
Przetwórcza mięsa	2
Rolnik	4
Sprzedawca	13
Stolarz	13
Ślusarz	14
Tapicer	3
Zdun	1
Zegarmistrz	2
Złotnik-jubiler	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 10. Kierunki kształcenia realizowane w roku szkolnym 2025/2026 na OT Wł – branżowa szkoła II stopnia

Kierunek kształcenia	Liczba oddziałów
Technik automatyk	1
Technik budownictwa	1
Technik elektronik	1
Technik handlowiec	1
Technik mechanik	4
Technik pojazdów samochodowych	3
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	2
Technik spawalnictwa	2

Kierunek kształcenia	Liczba oddziałów
Technik technologii drewna	1
Technik technologii żywności	1
Technik usług fryzjerskich	4
Technik żywienia i usług gastronomicznych	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 11. Kierunki kształcenia realizowane w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ – szkoła policealna

Kierunek kształcenia	Liczba oddziałów
Asystent kierownika produkcji filmowej i telewizyjnej	1
Asystent osoby niepełnosprawnej	13
Asystentka stomatologiczna	8
Florysta	18
Higienistka stomatologiczna	8
Opiekun medyczny	24
Opiekun osoby starszej	14
Opiekun w domu pomocy społecznej	15
Opiekunka dziecięca	11
Opiekunka środowiskowa	20
Ortoptystka	2
Podolog	4
Protetyk słuchu	4
Technik administracji	31
Technik archiwista	6
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	32
Technik dentystyczny	3
Technik elektroniki i informatyki medycznej	2
Technik elektroradiolog	3
Technik farmaceutyczny	3
Technik masażysta	17
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	10
Technik optyk	2
Technik sterylizacji medycznej	12
Technik usług kosmetycznych	24

Kierunek kształcenia	Liczba oddziałów
Technik usług pocztowych i finansowych	7
Terapeuta zajęciowy	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 12. Kierunki kształcenia realizowane w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ – technikum

Kierunek kształcenia	Liczba oddziałów
Technik agrobiznesu	6
Technik analityk	4
Technik architektury krajobrazu	7
Technik automatyk	1
Technik budownictwa	7
Technik ekonomista	10
Technik elektromobilności	1
Technik elektronik	3
Technik elektryk	6
Technik energetyk	2
Technik fotografii i multimediiów	4
Technik geodeta	6
Technik górnictwa odkrywkowego	1
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	5
Technik handlowiec	6
Technik hotelarstwa	6
Technik informatyk	16
Technik inżynierii sanitarnej	1
Technik leśnik	1
Technik logistyk	10
Technik mechanik	8
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	1
Technik mechatronik	4
Technik ochrony środowiska	5
Technik odlewnik	1
Technik ogrodnik	2
Technik optyk	2
Technik organizacji turystyki	4

Kierunek kształcenia	Liczba oddziałów
Technik pojazdów samochodowych	7
Technik procesów drukowania	1
Technik procesów introligatorskich	1
Technik programista	9
Technik przemysłu mody	2
Technik rachunkowości	7
Technik reklamy	6
Technik robotyk	1
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	2
Technik rolnik	4
Technik spawalnictwa	3
Technik spedytor	3
Technik stylisty	1
Technik technologii drewna	1
Technik technologii żywności	4
Technik teleinformatyk	4
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	6
Technik usług fryzjerskich	6
Technik weterynarii	4
Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	1
Technik żywienia i usług gastronomicznych	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Na terenie OT Wł powstaje także jedno z ośmiu zaplanowanych w województwie łódzkim branżowych centrów umiejętności. **Branżowe Centrum Umiejętności w Wieluniu powstaje przy Zespole Szkół nr 1 i specjalizuje się w dziedzinie cukiernictwa.** Projekt jest częścią ogólnopolskiego programu wspieranego przez Krajowy Plan Odbudowy.

Centrum będzie wyposażone w nowoczesne pracownie, urządzenia i technologie, umożliwiające prowadzenie kursów, szkoleń oraz egzaminów zawodowych na wysokim poziomie. Zajęcia będą skierowane zarówno do uczniów szkół branżowych, jak i osób dorosłych chcących podnieść swoje kwalifikacje lub przekwalifikować się.

BCU w Wieluniu wpisuje się w koncepcję **centrów doskonałości zawodowej (CoVE)**, której celem jest integracja edukacji, rynku pracy i innowacji. Placówka ma pełnić rolę regionalnego ośrodka kompetencji

zawodowych, współpracując z lokalnymi przedsiębiorcami i instytucjami branżowymi. Dzięki temu uczniowie i kursanci będą mogli zdobywać praktyczne umiejętności w warunkach zbliżonych do realiów rynkowych.

Istotne uzupełnienie oferty edukacji zawodowej w OT WŁ **stanowią kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ)**. Oferta KKZ na OT WŁ w roku 2024/2025 stanowiła istotny element wsparcia dla mieszkańców regionu w procesie dostosowania się do nowych warunków społeczno-gospodarczych.

W roku szkolnym 2024/2025 na terenie OT WŁ zrealizowano szeroką ofertę KKZ, odpowiadającą na potrzeby lokalnego rynku pracy oraz wyzwania związane z transformacją energetyczną i społeczną. Kursy odbywały się w placówkach edukacyjnych w Piotrkowie Trybunalskim, Radomsku, Wieluniu, Bujnach oraz Woli Grzymalinej, gdzie uczestnicy zdobywali kwalifikacje w zawodach technicznych, usługowych, administracyjnych i opiekuńczych. Największym zainteresowaniem cieszyły się kursy dla techników administracji, rolników, fryzjerów oraz opiekunów osób starszych i dzieci.

W Piotrkowie Trybunalskim kursy prowadziły m.in. Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego oraz TEB Edukacja, gdzie łącznie ponad 170 osób kształciło się w zawodach związanych z administracją, fryzjerstwem, florystyką, rachunkowością i kadrami. W Woli Grzymalinej, we współpracy z PGE, rozwijano kompetencje techniczne w obszarach energetyki odnawialnej, automatyki przemysłowej, programowania i ochrony środowiska. Z kolei w Radomsku i Wieluniu dominowały kursy opiekuńcze, w których uczestniczyło ponad 300 osób, przygotowując się do pracy z osobami starszymi, niepełnosprawnymi i dziećmi.

Tabela 13. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Centrum Kształcenia Ustawicznego w Piotrkowie Trybunalskim

Kurs	Zawód	Liczba uczniów
MOD.03. – Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	Krawiec Technik przemysłu mody Technik stylisty	34

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 14. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Województwa Łódzkiego w Piotrkowie Trybunalskim

Kurs	Zawód	Liczba uczniów
EKA.01. – Obsługa klienta w jednostkach administracji	Technik administracji	93
FRK.01. – Wykonywanie usług fryzjerskich	Fryzjer Technik usług fryzjerskich	35
OGR.01. – Wykonywanie kompozycji florystycznych	Florysta	30

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 15. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Centrum Kształcenia Zawodowego w Bujnach

Kurs	Zawód	Liczba uczniów
ROL.04. – Prowadzenie produkcji rolniczej	Rolnik Technik agrobiznesu Technik rolnik	83

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 16. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Centrum Kształcenia Zawodowego Województwa Łódzkiego i PGE Polskiej Grupy Energetycznej w Woli Grzymalinej

Kurs	Zawód	Liczba uczniów
CHM.05. – Ocena stanu środowiska, planowanie i realizacja zadań w ochronie środowiska	Technik ochrony środowiska	13
ELE.05. – Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	Technik elektryk	24
ELE.11. – Eksploatacja urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	15
ELM.04. – Eksploatacja układów automatyki przemysłowej	Technik automatyk	24

Kurs	Zawód	Liczba uczniów
INF.04. – Projektowanie, programowanie i testowanie aplikacji	Technik programista	12
MEC.03. – Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	Mechanik-monter maszyn i urządzeń Technik mechanik Technik spawalnictwa	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 17. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Niepubliczna Szkoła Policealna Teb Edukacja w Piotrkowie Trybunalskim

Kurs	Zawód	Liczba uczniów
EKA.05. – Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych	Technik ekonomista Technik rachunkowości	16
EKA.07. – Prowadzenie rachunkowości	Technik rachunkowości	24

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 18. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Publiczna Szkoła Policealna „Edukacja” w Radomsku

Kurs	Zawód	Liczba uczniów
EKA.01. – Obsługa klienta w jednostkach administracji	Technik administracji	42
EKA.02. – Organizacja i prowadzenie archiwum	Technik archiwista	33
EKA.03. – Opracowywanie materiałów archiwalnych	Technik archiwista	18
SPO.01. – Udzielanie pomocy i organizacja wsparcia osobie niepełnosprawnej	Asystent osoby niepełnosprawnej	9
SPO.02. – Świadczenie usług opiekuńczo-wspierających osobie starszej	Opiekun osoby starszej	44
SPO.03. – Świadczenie usług opiekuńczo-wspierających osobie podopiecznej	Opiekun w domu pomocy społecznej	44

Kurs	Zawód	Liczba uczniów
SPO.04. – Świadczenie usług opiekuńczych i wspomagających rozwój dziecka	Opiekunka dziecięca	31
SPO.05. – Świadczenie usług opiekuńczych	Opiekunka środowiskowa	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Tabela 19. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Publiczna Szkoła Policealna „Edukacja” w Wieluniu

Kurs	Zawód	Liczba uczniów
EKA.01. – Obsługa klienta w jednostkach administracji	Technik administracji	18
SPO.01. – Udzielanie pomocy i organizacja wsparcia osobie niepełnosprawnej	Asystent osoby niepełnosprawnej	23
SPO.02. - Świadczenie usług opiekuńczo-wspierających osobie starszej	Opiekun osoby starszej	62
SPO.03. – Świadczenie usług opiekuńczo-wspierających osobie podopiecznej	Opiekun w domu pomocy społecznej	62
SPO.04. – Świadczenie usług opiekuńczych i wspomagających rozwój dziecka	Opiekunka dziecięca	84
SPO.05. – Świadczenie usług opiekuńczych	Opiekunka środowiskowa	23
EKA.01. – Obsługa klienta w jednostkach administracji	Technik administracji	18
SPO.01. – Udzielanie pomocy i organizacja wsparcia osobie niepełnosprawnej	Asystent osoby niepełnosprawnej	23

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, listopad 2025.

Na terenie OT WŁ działa jedna uczelnia wyższa – Akademia Piotrkowska. Akademia Piotrkowska to młoda (powstała w 2023 r.), dynamicznie rozwijająca się uczelnia publiczna, która powstała z przekształcenia filii Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Piotrkowie Trybunalskim. Jej misją jest łączenie tradycji akademickiej z nowoczesnym podejściem do edukacji, odpowiadającym na potrzeby lokalnego rynku pracy i aspiracje młodego pokolenia. Dzięki lokalizacji w Piotrkowie Trybunalskim i silnemu zakorzenieniu w regionie Akademia pełni ważną rolę w kształceniu kadr dla województwa łódzkiego, szczególnie w kontekście wyzwań związanych z transformacją energetyczną i rozwojem lokalnym.

Akademia Piotrkowska oferuje zróżnicowaną i dobrze przemyślaną strukturę kształcenia, która odpowiada zarówno na potrzeby lokalnego rynku pracy, jak i na ambicje edukacyjne młodych ludzi z regionu. Studenci mogą wybierać spośród 13 różnych kierunków prowadzonych w formie studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych magisterskich, dostępnych w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym. Łącznie uczelnia proponuje 36 ścieżek kształcenia, z czego 17 realizowanych jest w ramach profilu ogólnoakademickiego, a 19 w ramach profilu praktycznego.

W ramach profilu ogólnoakademickiego dominują kierunki humanistyczne i pedagogiczne, takie jak filologia angielska, historia, pedagogika oraz pedagogika specjalna i wczesnoszkolna. To oferta skierowana do osób zainteresowanych pogłębieniem wiedzy teoretycznej, przygotowaniem do pracy naukowej lub dalszych studiów. Jednolite studia magisterskie w zakresie pedagogiki przedszkolnej i specjalnej stanowią odpowiedź na rosnące w regionie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych nauczycieli.

Z kolei profil praktyczny koncentruje się na kierunkach zawodowych, które dają konkretne kompetencje i szybki dostęp do rynku pracy. Wśród nich znajdują się: administracja, bezpieczeństwo narodowe, finanse i rachunkowość, logistyka, zarządzanie, pielęgniarstwo oraz ekonomia. Studia te są dostępne głównie na poziomie pierwszego i drugiego stopnia, w obu trybach nauczania, co pozwala na elastyczne łączenie nauki z pracą zawodową.

Tabela 20. Kierunki kształcenia w Akademii Piotrkowskiej

Profil	Pierwszego stopnia niestacjonarne	Pierwszego stopnia stacjonarne	Drugiego stopnia niestacjonarne	Drugiego stopnia stacjonarne	Jednolite magisterskie niestacjonarne	Jednolite magisterskie stacjonarne	Suma
Profil ogólnoakademicki	3	4	3	3	2	2	17
Filologia	-	1	-	-	-	-	1
Filologia angielska	1	1	1	1	-	-	4
Historia	1	1	1	1	-	-	4
Pedagogika	1	1	1	1	-	-	4
Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna	-	-	-	-	1	1	2
Pedagogika specjalna	-	-	-	-	1	1	2
Profil praktyczny	6	7	3	3	-	-	19
Administracja	1	1	1	1	-	-	4
Bezpieczeństwo narodowe	1	1	1	1	-	-	4

Profil	Pierwszego stopnia niestacjonarne	Pierwszego stopnia stacjonarne	Drugiego stopnia niestacjonarne	Drugiego stopnia stacjonarne	Jednolite magisterskie niestacjonarne	Jednolite magisterskie stacjonarne	Suma
Ekonomia	1	1	-	-	-	-	2
Finanse i rachunkowość	1	1	1	1	-	-	4
Logistyka	1	1	-	-	-	-	2
Pielęgniarstwo		1	-	-	-	-	1
Zarządzanie	1	1	-	-	-	-	2
Razem	9	11	6	6	2	2	36

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych POL-on, listopad 2025.

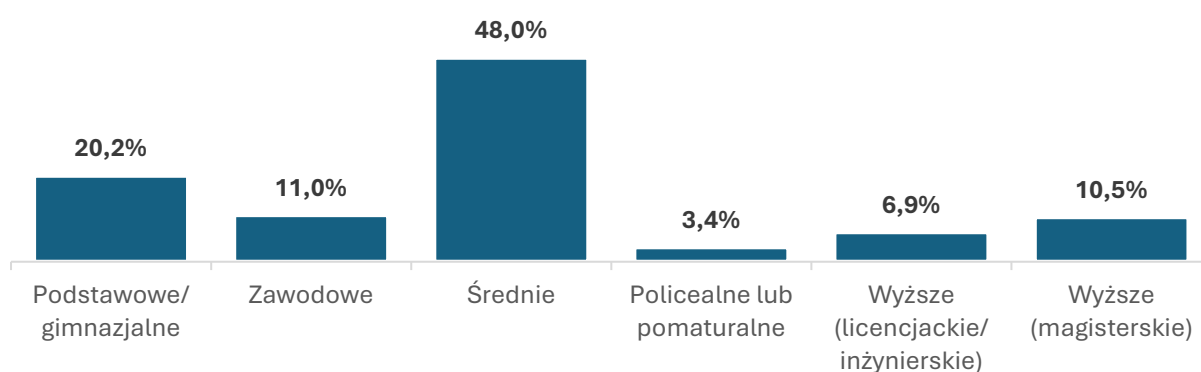
3. Wyniki badania

3.1. Charakterystyka badanych

Charakterystyka respondentów według cech statusowych (metryczkowych) nakłada istotne ramy odniesienia dla interpretacji wyników całego badania. Dostarcza bowiem uzyskanym wypowiedziom niezbędnego kontekstu i pozwala analizować je według zróżnicowanych doświadczeń i perspektyw osób ich udzielających. Dzięki temu możliwe jest nie tylko opisanie ogólnych trendów, lecz także uchwycenie specyfiki grup, które w różny sposób mogą reagować na procesy transformacyjne zachodzące w regionie.

3.1.1. Badanie ilościowe

Wykres 1. Jaki jest poziom ukończonego przez Pana/Panią kształcenia?

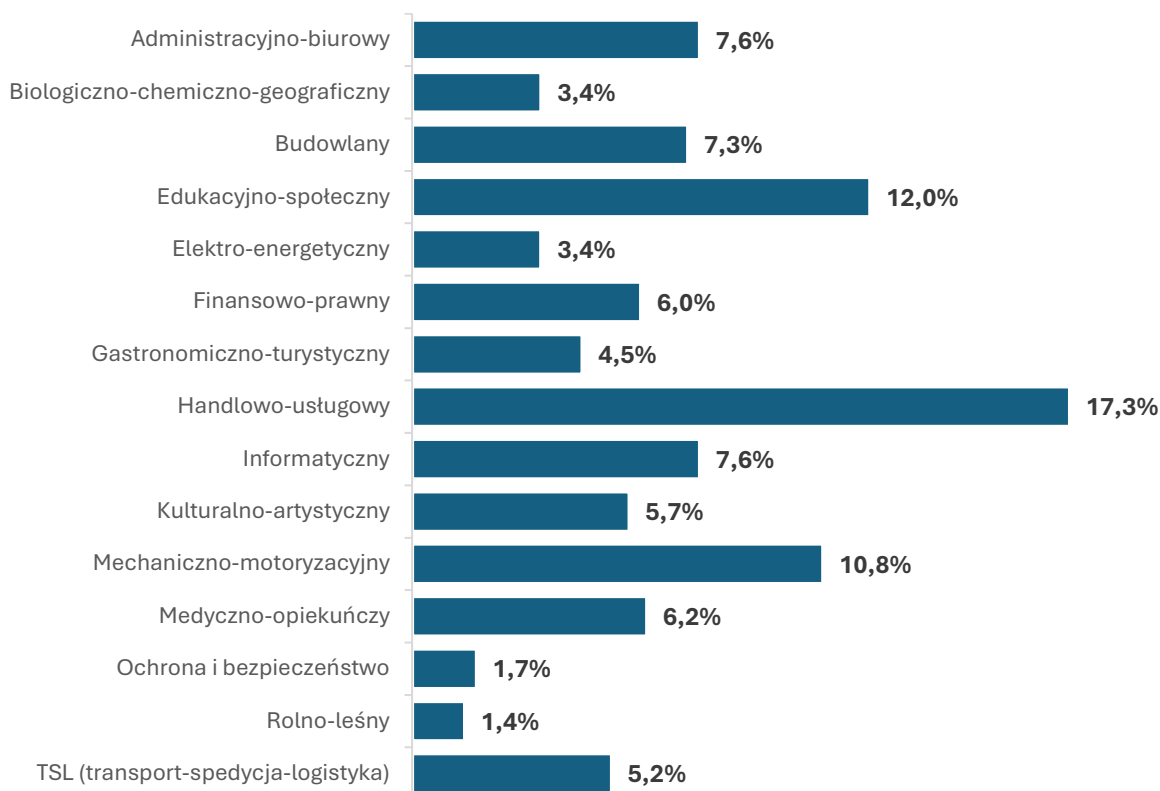


Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Analiza struktury respondentów ukazała wyraźną dominację osób z wykształceniem średnim (48%).

Miało to najpewniej związek z młodym wiekiem badanych. Znaczący był także udział osób z wykształceniem **podstawowym/gimnazjalnym (20,2%)**, co wskazało na stosunkowo niski kapitał edukacyjny części populacji. **Wykształcenie zawodowe (11%)** oraz **policealne/pomaturalne (3,4%)** uzupełniły obraz ścieżek praktycznych, przygotowujących do konkretnych profesji. **Wykształcenie wyższe (17,4% łącznie)** – zarówno licencjackie/inżynierskie (6,9%), jak i magisterskie (10,5%) – pozostało w mniejszości, ograniczając potencjał regionu w sektorach wymagających wysokich kwalifikacji.

Wykres 2. Jaki jest główny kierunek Pana/Pani wykształcenia? W przypadku posiadania wykształcenia w kilku kierunkach proszę wskazać najważniejsze z nich.



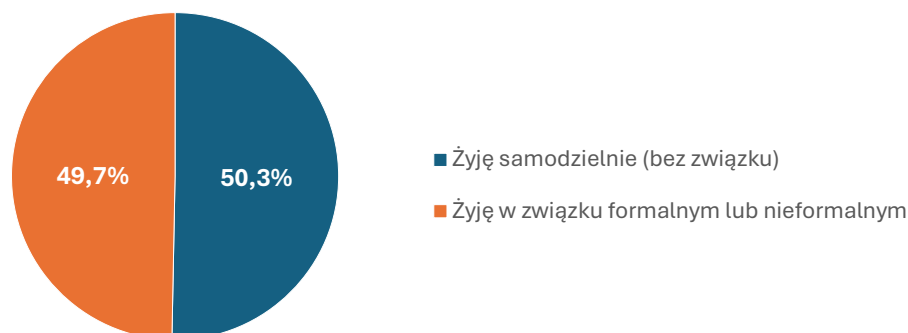
Źródło: opracowanie własne na podstawie CAP I, n=648.

Ze względu na profil w wykształceniu badanych przeważały kierunki praktyczne i usługowe, wspierane przez techniczne i społeczne, natomiast kierunki specjalistyczne i niszowe miały marginalny udział.

Najczęściej wybierany był kierunek **handlowo-usługowy (17,3%)**, co dobrze odzwierciedlało strukturę lokalnego rynku pracy. Silnie reprezentowane były także kierunki **edukacyjno-społeczne (12,0%)** oraz **mechaniczno-motoryzacyjne (10,8%)**, wskazujące na przygotowanie do pracy w sektorach odpowiednio: społecznym i technicznym. Kolejne istotne grupy badanych posiadały wykształcenie o **profilach administracyjno-biurowym i informatycznym (po 7,6%)** oraz **budowlanym (7,3%)**. Wszystkie one mają duże znaczenie praktyczne.

Mniejsze, ale zauważalne udziały miały kierunki: **medyczno-opiekuńczy (6,2%)**, **finansowo-prawny (6,0%)**, **kulturalno-artystyczny (5,7%)** i **TSL – transport, spedycja, logistyka (5,2%)**. Najmniej popularne były kierunki **rolno-leśny (1,4%)** oraz **ochrona i bezpieczeństwo (1,7%)**, pełniące rolę niszową.

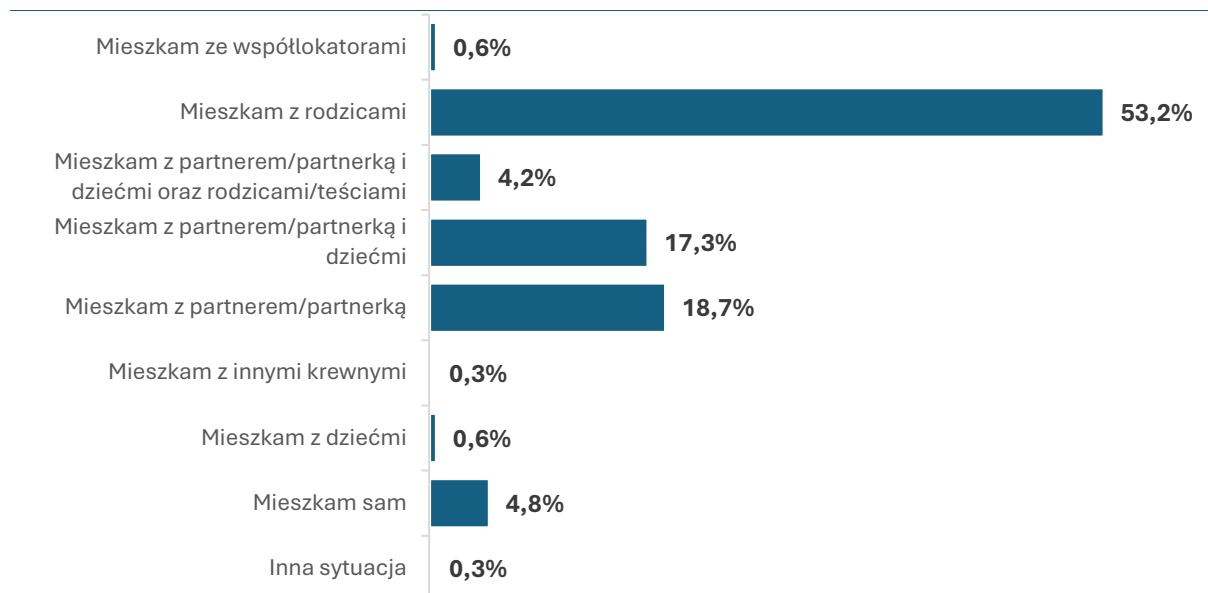
Wykres 3. Proszę wskazać określenie najlepiej oddające Pana/Pani aktualny stan cywilny.



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Biorąc pod uwagę stan cywilny, badana populacja była podzielona na pół między osoby samotne i żyjące w związkach. **50,3% żyło samodzielnie (bez związku), a 49,7% w związku formalnym lub nieformalnym.**

Wykres 4. Z poniższych stwierdzeń proszę wybrać to, które najlepiej charakteryzuje Pani/Pana aktualną sytuację mieszkaniową?

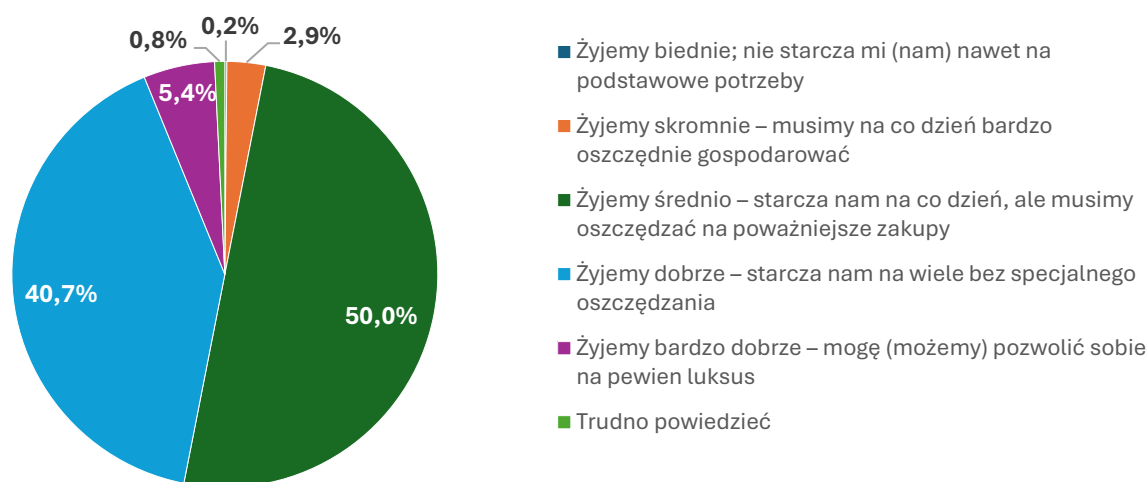


Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Dominującym modelem mieszkaniowym było mieszkanie z rodzicami, a dopiero w drugiej kolejności – gospodarstwa partnerskie i rodzinne. Samodzielne mieszkanie czy współlokatorstwo to zjawiska

marginalne. **Największa grupa badanych – 53,2% – mieszkała z rodzicami.** To bardzo wysoki odsetek, wskazujący na silne zakorzenienie w rodzinie pochodzenia, a także na ograniczoną samodzielność mieszkaniową, szczególnie wśród młodszych osób. **17,7% mieszkało z partnerem/partnerką, a 17,3% z partnerem/partnerką i dziećmi** – razem to 36%, czyli ponad jedna trzecia badanych tworzyła gospodarstwa domowe oparte na relacjach partnerskich. **4,2% mieszkało w układzie wielopokoleniowym** (partner/partnerka, dzieci oraz rodzice/teściowie), co wskazuje na obecność tradycyjnych modeli rodzinnych. **Niewielkie grupy** stanowili mieszkający samodzielnie (4,8%), z dziećmi (0,6%), z innymi krewnymi (0,3%) czy ze współlokatorami (0,6%).

Wykres 5. Z poniższych stwierdzeń proszę wybrać to, które najlepiej charakteryzuje Pani/Pani aktualną sytuację materialną.



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

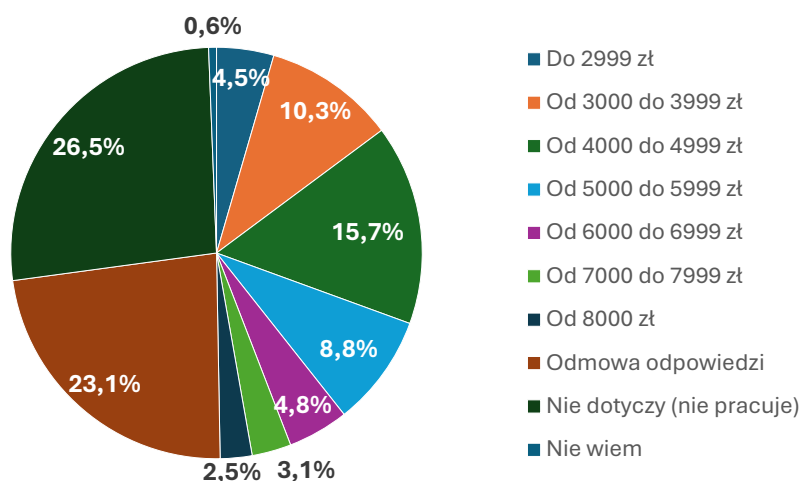
Obraz sytuacji materialnej młodych mieszkańców regionu był raczej pozytywny – dominowały gospodarstwa stabilne i dobrze funkcjonujące, a tylko niewielki odsetek doświadczał realnych trudności finansowych. Respondenci w zdecydowanej większości oceniali swoją sytuację materialną jako **stabilną, ale z ograniczeniami**. Połowa badanych (50%) deklarowała, że na co dzień starcza im na podstawowe potrzeby, lecz większe wydatki wymagają oszczędzania i planowania. To obraz gospodarstw domowych, które funkcjonują bez poczucia biedy, ale też bez większych rezerw finansowych.

Duża grupa badanych – **40,7%** – określiła swoją sytuację jako **dobłą**, podkreślając, że mogą pozwolić sobie na wiele bez specjalnego oszczędzania. To osoby, które czuły się względnie komfortowo i nie musiały liczyć każdego wydatku. Niewielki odsetek – **5,4%** – żył **bardzo dobrze**, z możliwością korzystania z pewnych luksusów.

Na drugim biegunie znajdują się gospodarstwa w trudniejszej sytuacji: **2,9%** żyło **skromnie**, zmuszone do codziennego oszczędzania, a **0,2%** deklaroowało życie w **ubóstwie**, bez możliwości zaspokojenia nawet podstawowych potrzeb. To marginalna, ale szczególnie wrażliwa grupa.

Całość uzupełnia **0,8% respondentów**, którzy nie potrafili jednoznacznie ocenić swojej sytuacji.

Wykres 6. Jakie są Pana/Pani osobiste średniomiesięczne dochody netto?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Wśród badanych deklarujących uzyskiwanie dochodów przeważali ci o dochodach średnich (3000-5000 zł), wyższe zarobki były stosunkowo rzadkie, a niskie – marginalne. Jednocześnie bardzo duży udział osób niepracujących i odmawiających odpowiedzi sprawił, że obraz dochodów w regionie pozostał niepełny, ale wyraźnie wskazał na przewagę przeciętnych wynagrodzeń nad skrajnościami.

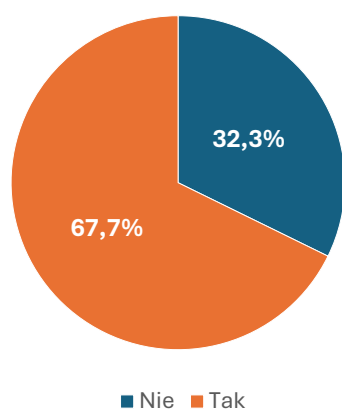
Największe grupy stanowiły pod analizowanym względem osoby **niepracujące – 26,5%** oraz ci, którzy **odmówili odpowiedzi – 23,1%**. To oznacza, że niemal połowa próby nie podała realnych dochodów, co mogło wynikać zarówno z sytuacji zawodowej, jak i z wrażliwości tematu finansów.

Wśród osób aktywnych zawodowo najczęściej wskazywane były dochody **od 4000 do 4999 zł (15,7%)**. To przedział, który można uznać za typowy dla regionu i stanowiący punkt odniesienia dla większości pracujących. Kolejne duże grupy to osoby zarabiające **3000-3999 zł (10,3%)** oraz **5000-5999 zł (8,8%)**, co pokazało, że dominowały zarobki średnie i niższo-średnie.

Dochody wyższe, czyli **6000-6999 zł (4,8%)**, **7000-7999 zł (3,1%)** oraz **powyżej 8000 zł (2,5%)**, wystąpiły rzadziej i dotyczyły mniejszości respondentów. Z kolei **dochody poniżej 2999 zł (4,5%)** wskazały na grupę osób o ograniczonych możliwościach finansowych.

Niewielki odsetek respondentów – **0,6%** – nie potrafił określić swoich zarobków.

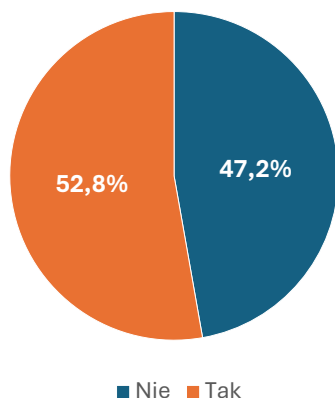
Wykres 7. Czy pracuje Pan(i) obecnie?⁵³



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

⁵³ Instrukcja: tj. czy w ciągu ostatniego tygodnia przed badaniem wykonywał(a) Pan(i) przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód.

Wykres 8. Czy obecnie uczy się Pan/Pani w szkole lub studiuje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Tabela 21. Aktywność zawodowa i edukacyjna badanych

Czy pracuje Pan(i) obecnie?	Czy obecnie uczy się Pan/Pani w szkole lub studiuje? - Nie	Czy obecnie uczy się Pan/Pani w szkole lub studiuje? - Tak
Nie	0,0%	32,3%
Tak	47,2%	20,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Wśród badanych najliczniejsze grupy stanowili ci, którzy już pracują, ale nie kontynuują nauki (47,2% – czyli niemal połowa badanych) oraz młodzi skupieni wyłącznie na edukacji, którzy jeszcze nie podjęli zatrudnienia (32,3%). Jednak znaczącą grupę tworzyły także osoby łączące naukę z pracą (20,5%), co świadczyło o ich elastyczności i chęci zdobywania doświadczenia zawodowego równoległe z kształceniem.

Wykres 9. Czy gospodarstwo domowe ma zawodowe powiązania z górnictwem?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Zdecydowana większość respondentów – 86,9% – nie miało żadnych zawodowych powiązań z górnictwem. To pokazuje, że choć górnictwo było kluczowym sektorem w regionie, jego bezpośrednie znaczenie dla gospodarstw domowych było ograniczone. **Jedynie 13,1% badanych deklarowało, że ich gospodarstwo domowe posiada takie powiązania.** To stosunkowo niewielka grupa, ale w kontekście lokalnym może być bardzo istotna, ponieważ to właśnie te gospodarstwa są najbardziej narażone na skutki transformacji energetycznej, takie jak utrata pracy czy konieczność przekwalifikowania.

3.1.2. Badanie jakościowe

Zgodnie z założeniami badania uczestnikami spotkań FGI byli młodzi ludzie zamieszkujący obszar transformacji energetycznej województwa łódzkiego. Wiek uczestników mieścił się w przedziale **od 18 do 29 lat**. Zgodnie z przyjętą strukturą grup fokusowych (FGI), uczestnicy zostali podzieleni na:

- 1) osoby pracujące (FGI 1);
- 2) osoby uczące się (FGI 2);
- 3) osoby łączące naukę z pracą (FGI 3);
- 4) grupa mieszana (FGI pilotażowy).

Każde ze spotkań miało odmienny profil, co pozwoliło uchwycić różne perspektywy – od osób już aktywnych zawodowo, przez tych, którzy koncentrują się na edukacji, po uczestników łączących naukę z pracą oraz grupę mieszaną, w której występowały wszystkie te modele aktywności. Dzięki temu możliwe było uzyskanie pełniejszego obrazu sytuacji młodych ludzi w regionie, ich ścieżek edukacyjnych, doświadczeń zawodowych oraz strategii łączenia obu tych sfer w kontekście wyzwań rynku pracy i procesów transformacyjnych.

FGI 1 – Pracujący

Grupa pierwsza składała się wyłącznie z osób aktywnych zawodowo. Byli to młodzi dorośli, którzy zakończyli edukację na różnych poziomach – od szkoły branżowej i technikum, przez studia wyższe, aż po

studia podyplomowe. Kierunki kształcenia obejmowały m.in. biotechnologię, grafikę komputerową, ekonomię, inżynierię samochodową i spawalnictwo, a także kształcenie zawodowe w zawodach kucharz czy mechanik pojazdów samochodowych.

Pod względem zawodowym uczestnicy reprezentowali szerokie spektrum aktywności. W grupie znaleźli się pracownicy sektora farmaceutycznego (badania kliniczne), graficy komputerowi pracujący zdalnie, kierownicy autobusów, osoby zatrudnione w biurach konstrukcyjnych, a także pracownicy magazynów i logistyki. Pojawił się również przykład prowadzenia gospodarstwa rolnego. Grupa ta dobrze ilustruje sytuację młodych dorosłych, którzy – niezależnie od kierunku wykształcenia – podejmują pracę/zatrudnienie w różnych formach.

FGI 2 – Uczący się

Druga grupa obejmowała przede wszystkim osoby w trakcie nauki – zarówno w szkołach średnich i policealnych, jak i na studiach wyższych. Wiek uczestników mieścił się w przedziale od 18 do 29 lat. Kierunki kształcenia były zróżnicowane i obejmowały m.in. psychologię, zarządzanie, administrację, logistykę, odnawialne źródła energii, informatykę, technologię żywienia czy bezpieczeństwo wewnętrzne. Część osób dopiero rozpoczynała studia, inni byli na dalszych etapach edukacji, a niektórzy mieli już za sobą wcześniejsze doświadczenia zawodowe.

Aktywność zawodowa tej grupy miała głównie charakter dorywczy lub sezonowy. Uczestnicy podejmowali prace w gastronomii, usługach czy przy zleceniach jednorazowych, traktując je jako sposób na zdobycie dodatkowych środków finansowych w trakcie nauki. Były też osoby, które w przeszłości pracowały w branży produkcyjnej czy przy organizacji wydarzeń, ale obecnie koncentrują się na edukacji. Grupa ta dobrze obrazuje sytuację młodych ludzi, którzy priorytetowo traktują kształcenie. Pracę podejmują głównie w formie uzupełniającej, elastycznie dostosowując ją do rytmu nauki.

FGI 3 – Uczący się i pracujący

Uczestnicy tej grupy łączyli naukę z aktywnością zawodową, co pozwalało im jednocześnie zdobywać doświadczenie i rozwijać kompetencje. Wśród kierunków kształcenia pojawiały się studia policealne (edukacja produkcji filmowej), studia wyższe z zakresu zarządzania, logistyki, pedagogiki z resocjalizacją, anglistyki w biznesie, finansów i rachunkowości oraz prawa i marketingu. Obecne były także osoby uczące się w liceum dla dorosłych, które traktowały ten etap jako przygotowanie do dalszej edukacji na poziomie akademickim.

Pod względem zawodowym uczestnicy podejmowali różnorodne zajęcia – od pracy w magazynach i logistyce, przez zatrudnienie w handlu (sklepy odzieżowe, perfumerie), gastronomii i usługach, aż po nauczanie języka angielskiego czy prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Widoczna była duża elastyczność w łączeniu obowiązków edukacyjnych z pracą zarobkową, a także gotowość do podejmowania zajęć dorywczych i sezonowych. Grupa ta dobrze ilustruje strategię młodych ludzi polegającą na równoległym inwestowaniu w edukację i zdobywaniu praktycznych doświadczeń zawodowych.

FGI 4 – Grupa mieszana

Grupa mieszana obejmowała osoby o zróżnicowanym statusie – zarówno pracujące, jak i studiujące, a także łączące obie aktywności. Wśród kierunków kształcenia znalazły się studia wyższe (administracja, zarządzanie i marketing, informatyka, logistyka, wychowanie fizyczne, psychologia), szkoły policealne (np. groomer) oraz liceum uzupełniające. Część uczestników miała już ukończone studia, inni dopiero rozpoczynali naukę na poziomie akademickim.

Pod względem zawodowym grupa była równie zróżnicowana – od pracy w handlu (sklepy obuwnicze, wysyłkowe), przez usługi (stylistka paznokci, własna kawiarnia), po zawody wymagające mobilności, takie jak kierowca. Pojawiały się także przykłady pracy w biurze rachunkowym czy w logistyce. Charakterystyczne dla tej grupy było współwystępowanie różnych modeli aktywności – część osób koncentrowała się na studiach, część łączyła naukę z pracą, a inni – po ukończeniu edukacji – byli aktywni zawodowo.

Podsumowując, badani reprezentowali szerokie spektrum ścieżek edukacyjnych i zawodowych. Widać wyraźne **łączenie nauki z pracą zarobkową**, często w sektorach usługowych i logistycznych, co wskazuje na elastyczne strategie radzenia sobie młodych ludzi na rynku pracy. Jednocześnie część uczestników rozwijała się w kierunkach specjalistycznych (np. biotechnologia, prawo, odnawialne źródła energii), co pokazuje potencjał regionu w zakresie nowych kompetencji i adaptacji do transformacji energetycznej.

Warto zauważyć, że mimo miejsca zamieszkania **związki uczestników badań z górnictwem i transformacją energetyczną na OT WŁ miały charakter zróżnicowany** – od bezpośrednich i rodzinnych powiązań z sektorem, po ogólne poczucie życia w cieniu przemian energetycznych.

Część badanych wskazywała na **bliskie relacje rodzinne z górnictwem i energetyką**. Wśród przykładów pojawiały się osoby, których ojcowie pracowali w elektrowni, a także uczestnicy, których wujkowie i brat byli zatrudnieni w kopalni – przy konserwacji maszyn lub obsłudze sprzętu ciężkiego. Wspomniano również o dziadku pracującym w kopalni trzy dekady temu oraz o ojcu zbliżającym się do emerytury. Takie

przykłady pokazują, że dla części młodych ludzi górnictwo i energetyka stanowią element rodzinnej biografii i lokalnej tożsamości.

Badani odnosili się również **do własnych doświadczeń zawodowych** – choć najczęściej pośrednich – wskazując na kopalnię Bełchatów jako potencjalne miejsce zatrudnienia. Jednocześnie podkreślali ograniczone możliwości rozwoju zawodowego w branży górniczej, którą określali mianem ślepej uliczki z perspektywy planowania własnej kariery.

Transformacja energetyczna była dla wszystkich uczestników temem codziennego życia, ponieważ mieszkają oni na OT WŁ – obszarze bezpośrednio objętym procesem odchodzenia od węgla. W wypowiedziach badanych wyraźnie pojawiały się **obawy o przyszłość regionu po zamknięciu kopalni i elektrowni**. Wskazywano na ryzyko redukcji etatów, wyludniania się miejscowości i konieczność migracji w poszukiwaniu pracy. Zwracano uwagę, że skutki transformacji dotkną nie tylko główne zakłady, ale także mniejsze przedsiębiorstwa funkcjonujące w ich otoczeniu. Jeden z uczestników, którego ojciec pracuje w elektrowni, podkreślał, że już teraz widoczna jest redukcja zatrudnienia – brak nowych etatów, przenoszenie obowiązków na obecnych pracowników, ekwiwalenty za odejście.

Jednocześnie większość badanych nie wiązała swojej przyszłości zawodowej z górnictwem ani z nowymi sektorami transformacji, takimi jak odnawialne źródła energii czy elektromobilność. Nawet ci, którzy mieli bliskich zatrudnionych w sektorze, podkreślali, że ich krewni albo zbliżają się do emerytury, albo nie odczuwają silnych obaw o przyszłość. Wskazuje to, że choć transformacja energetyczna jest istotnym kontekstem życia społeczno-gospodarczego regionu, młodzi ludzie częściej poszukiwali alternatywnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych, niezwiązanych bezpośrednio z górnictwem.

3.2. Edukacja

Wykształcenie i aktywność edukacyjna respondentów stanowią kluczowy element opisu ich potencjału społeczno-zawodowego. Struktura poziomów i kierunków kształcenia pozwala uchwycić zarówno dominujące ścieżki edukacyjne, jak i niszowe specjalizacje, które mogą mieć znaczenie dla rozwoju lokalnego rynku pracy. Analiza ta pokazuje, w jakim stopniu badani dysponują formalnym przygotowaniem do pracy w różnych sektorach oraz jak ich wybory edukacyjne wpisują się w potrzeby gospodarki regionu. Równie istotne jest wskazanie, które formy kształcenia są kontynuowane, a które wybierane na nowo – co pozwala lepiej zrozumieć dynamikę decyzji edukacyjnych.

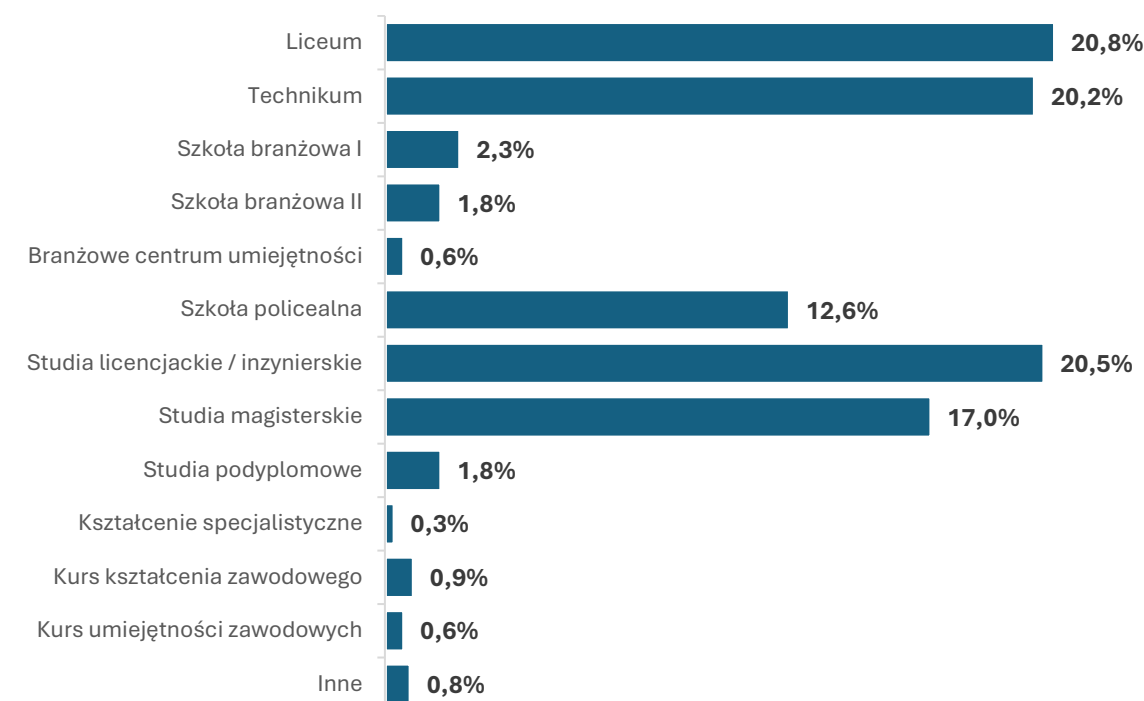
Kompetencje i umiejętności, zarówno formalne, jak i praktyczne, stanowią dopełnienie obrazu wykształcenia. To one decydują o faktycznej zdolności do podjęcia pracy, elastyczności zawodowej i możliwości adaptacji do zmieniających się warunków rynku. W niniejszym rozdziale przedstawiono więc

nie tylko strukturę wykształcenia i form kształcenia, ale także motywacje stojące za ich wyborem oraz zakres kompetencji, które respondenci uznają za istotne. Dzięki temu możliwe jest uchwycenie relacji między formalnym przygotowaniem a praktycznymi umiejętnościami, co stanowi fundament dla dalszych analiz dotyczących zatrudnienia i rozwoju zawodowego.

3.2.1. Doświadczenia i plany edukacyjne młodych mieszkańców OT WŁ

Edukacja formalna młodych mieszkańców OT WŁ

Wykres 10. Do jakiej szkoły bądź na jakie kursy Pan(i) obecnie uczęszcza? Proszę wskazać każdy rodzaj kształcenia, który Pana/Pani teraz dotyczy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie uczących się / studiujących (n=342).

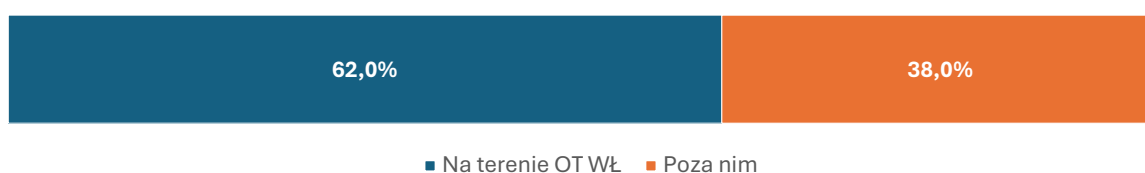
Badane osoby uczące się najczęściej wybierały kształcenie na poziomie średnim ogólnym oraz studia wyższe (licea, technika, studia), a także – choć z mniejszą częstotliwością – praktyczne formy kształcenia policealnego nastawione na szybkie zdobycie kwalifikacji zawodowych i wejście na rynek pracy. Wśród doświadczeń edukacyjnych badanych obecna była również edukacja branżowa i kursowa, choć mniej rozpowszechniona niż kształcenie ogólne i akademickie. Edukacja ta pełniła funkcję uzupełniającą, umożliwiając zdobycie konkretnych kwalifikacji zawodowych, poszerzenie kompetencji praktycznych oraz elastyczne dostosowanie się do zmieniających się wymagań rynku pracy.

Największe grupy wśród badanych osób uczących się stanowili uczniowie **liceów (20,8%)**, **techników (20,2%)** oraz studenci **studiów licencjackich/inżynierskich (20,5%)**. Łącznie osoby kształcące się w tych typach szkół i uczelni stanowiły ponad 60% wszystkich uczących się. Istotny udział w strukturze badanych miały również osoby kontynuujące naukę na **poziomie magisterskim (17,0%)**, co wskazało na wyraźną tendencję do przedłużania ścieżki edukacyjnej i pogłębiania kwalifikacji akademickich.

Ważną, choć mniejszą grupę stanowiły osoby w **szkołach policealnych (12,6%)**, które wybrały ścieżki praktyczne i zawodowe.

Pozostałe formy kształcenia miały charakter niszowy: **szkoły branżowe I i II stopnia (łącznie 4,1%)**, **studia podyplomowe (1,8%)**, kursy kwalifikacyjne zawodowe – **KKZ (0,9%)** oraz kursy umiejętności zawodowych – **KUZ (0,6%)**. W strukturze odpowiedzi pojawiły się również **kształcenie specjalistyczne (0,3%)** oraz **BCU (0,6%)**, czyli branżowe centra umiejętności – nowa forma instytucji edukacyjnych, ukierunkowana na praktyczne szkolenie w konkretnych dziedzinach zawodowych, realizowana we współpracy z pracodawcami i branżami.

Wykres 11. Gdzie się Pan(i) uczy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie uczących się / studiujących (n=342).

Wśród osób uczących się większość, bo **62,0%**, kontynuowała edukację **na terenie OT WŁ**. To oznacza, że region wciąż zatrzymuje znaczną część młodych ludzi w lokalnych szkołach i uczelniach.

Jednocześnie **38,0% badanych kształciło się poza OT WŁ**, co wskazuje znaczące rozmiary emigracji talentów. Część młodzieży wybrało szkoły i uczelnie w innych ośrodkach, najpewniej w większych miastach, gdzie oferta edukacyjna i perspektywy rozwoju były szersze.

Najsilniejsze ośrodki edukacyjne w regionie to **Piotrków Trybunalski i Bełchatów**. W Piotrkowie Trybunalskim zdecydowana większość badanych osób uczących się (63) deklarowała naukę w obrębie OT WŁ – jedynie 4 osoby przyznały, że uczą się poza OT WŁ. W Bełchatowie analogiczna relacja jest mniej asymetryczna, aczkolwiek i tutaj widać wyraźną przewagę uczących się na terenie OT WŁ (34 osoby) nad uczącymi się poza nim (17 osób). Przepuszczalnie wpływ na takie wyniki miała możliwość korzystania przez uczniów i studentów z bazy edukacyjnej oferowanej przez te miasta. W Radomsku liczba uczących

się na OT WŁ (22) i poza nim (24) była niemal identyczna, co pokazało, że młodzi mieszkańcy korzystali z oferty edukacyjnej w obu kierunkach.

Edukacja poza OT WŁ była charakterystyczna dla Czarnożył (2), Dobryszyc (3), Konopnicy (3), Ładzie (3), Ruśca (3) i Wierzchlasu (9). W innych gminach, choć wybory są bardziej zróżnicowane, również dominował kierunek poza OT WŁ – przykładem są Żelów (9 do 2), Złoczew (8 do 5), Drużbice (4 do 1) czy Kietczygłów (3 do 1). Wyniki te wskazują na ograniczoną atrakcyjność lub dostępność lokalnej oferty edukacyjnej oraz konieczność dojazdów do placówek zlokalizowanych w innych ośrodkach.

Edukacja w obrębie OT WŁ wybierana była natomiast przez uczniów z Lgoty Wielkiej (3), Osjakowa (2), Ostrówka (4) i Szczercowa (4). W wielu innych gminach, choć nie w pełni, również dominował wybór szkół na OT WŁ – np. w Gorzkowicach (7 do 1), Kamieńsku (7 do 1), Pajęcznie (5 do 1) czy Widawie (5 do 1). Dane te sugerują, że w tych miejscowościach oferta edukacyjna była wystarczająca i atrakcyjna, co sprzyjało pozostawianiu młodzieży w regionie.

Gminy zrównoważone to te, w których liczba wskazań na szkoły na OT WŁ i poza nim była identyczna. Należą do nich Kleszczów (4 i 4) oraz Gomunice (2 i 2), co świadczy o równoległym korzystaniu z oferty edukacyjnej dostępnej zarówno w regionie, jak i poza jego granicami.

Także analiza swobodnych wypowiedzi uczestników badań fokusowych wskazuje na zróżnicowane podejście do lokalizacji kształcenia. Edukacja średnia – obejmująca licea, technika i szkoły zawodowe – realizowana była w zdecydowanej większości lokalnie – w obrębie OT WŁ. Z kolei w przypadku edukacji wyższej i specjalistycznej młodzi ludzie częściej decydowali się na kontynuację nauki poza regionem, wybierając duże ośrodki akademickie.

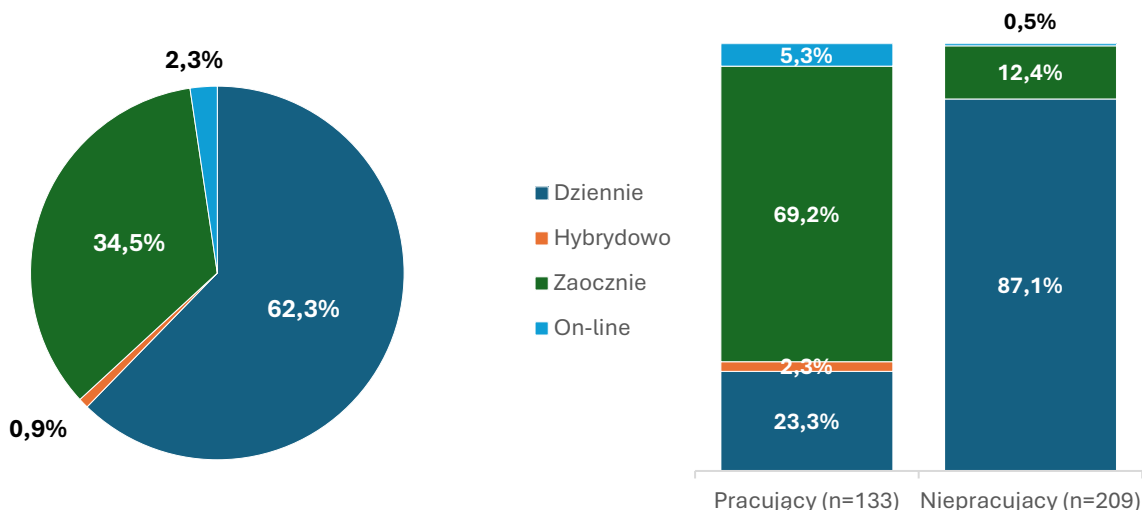
W odniesieniu do edukacji poza OT WŁ najczęściej wskazywanymi kierunkami migracji były: Łódź, Wrocław, Kraków, Katowice i Warszawa. Wybór tych miast motywowany był przede wszystkim wyższym poziomem kształcenia, szerszą ofertą kierunków – zwłaszcza specjalistycznych i technicznych – oraz lepszymi perspektywami zatrudnienia po ukończeniu studiów. Respondenci podkreślali, że lokalne uczelnie nie zapewniają wystarczającej jakości ani różnorodności programów, co zmusza ich do wyjazdu. Wskazywano również, że studia w dużych ośrodkach dają większe możliwości rozwoju zawodowego i dostęp do nowoczesnych branż, takich jak odnawialne źródła energii, cyberbezpieczeństwo czy analiza danych.

„Myślę, że jeżeli chodzi o większe miasta, Wrocław, Łódź czy Katowice, no to jednak tam gdzie tam pewnie ten poziom uczelni jest wyższy i oprócz tego pewnie też inaczej może patrzeć na to pracodawcy, jednak ludzie czasami decydują się wyjechać”. FGI 4 – grupa mieszana

Edukacja w obrębie OT WŁ dotyczy przede wszystkim szkół średnich w Piotrkowie Trybunalskim, Radomsku, Wieluniu i mniejszych miejscowościach, a także studiów w filiach uczelni wyższych w Piotrkowie. Motywacje związane są głównie z czynnikami praktycznymi: możliwością łączenia nauki z pracą dzięki studiom zaocznym, niższymi kosztami utrzymania, unikaniem wydatków na wynajem mieszkania w dużym mieście oraz bliskością rodziny i znajomych. Dla wielu respondentów pozostanie na OT WŁ oznacza dodatkowo wyższy komfort życia i stabilność emocjonalną, w przeciwieństwie do trudności związanych z funkcjonowaniem w dużych aglomeracjach.

„No to do poziomu średniego jest jeszcze mniej więcej powiedzmy w czym wybierać. (...) Ale no jeżeli trzeba iść wyżej, rzeczywiście szukać czegoś, co jest na bardziej poszukiwanego na rynku pracy i konkretniejszych zawodów. No to już niestety chyba zostają rzeczywiście duże miasta”. FGI 2 – uczący się

Wykres 12. W jakiej formie się Pan(i) uczy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie uczących się / studiujących (n=342).

Młodzi mieszkańcy OT WŁ najczęściej pobierali naukę **w formie dziennej (62,3%) – a zatem w trybie stacjonarnym**. Drugą najczęściej wybieraną formą były **studia zaoczne (34,5%)**, umożliwiające łączenie nauki z innymi obowiązkami. Formy alternatywne – **on-line (2,3%)** i **hybrydowe (0,9%)** – miały marginalne znaczenie.

Podział według aktywności zawodowej ujawnił jednak wyraźny kontrast:

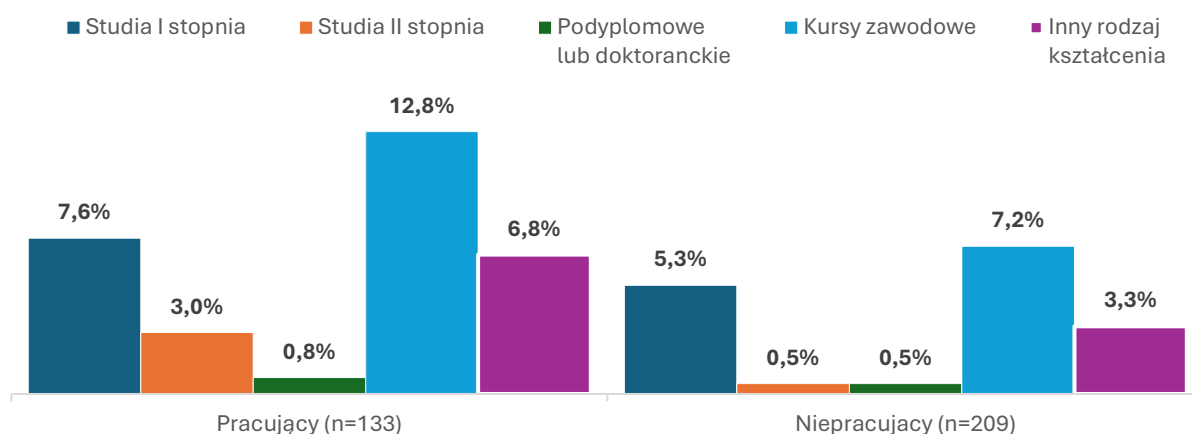
- **Osoby niepracujące** niemal wszystkie uczyły się dziennie (87,1%), a jedynie niewielki odsetek wybrał formę zaoczną (12,4%) lub on-line (0,5%). Brak obowiązków zawodowych pozwalał im w pełni uczestniczyć w zajęciach stacjonarnych.

- **Osoby pracujące** zdecydowanie częściej wybierały formy elastyczne: aż 69,2% kształciło się zaocznie, 5,3% – on-line, a 2,3% – hybrydowo. Nauka dzienna była w tej grupie rzadkością (23,3%), co pokazuje, że praca wymusza dostosowanie trybu kształcenia do możliwości czasowych.

Status na rynku pracy wprost determinował wybór formy kształcenia – pełna stacjonarność była charakterystyczna dla osób wolnych od pracy, a elastyczne modele dla tych, którzy łączyli naukę z zatrudnieniem.

Plany edukacyjne młodych mieszkańców OT Wł

Wykres 13. Czy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy planuje Pan(i) rozpocząć kształcenie? Jakie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie uczących się / studiujących (n=342).

Osoby pracujące częściej inwestowały w kształcenie uzupełniające i praktyczne (kursy, studia II stopnia, inne formy), podczas gdy osoby niepracujące częściej pozostawały przy podstawowych ścieżkach edukacyjnych. Widać to szczególnie w przypadku **kursów zawodowych**, które wybrało aż 12,8% pracujących wobec 7,2% niepracujących. Podobny trend dotyczy **studiów II stopnia** – planowało je rozpocząć 3,0% osób aktywnych zawodowo, podczas gdy wśród niepracujących to zaledwie 0,5%. Również **inne formy kształcenia** były częściej wskazywane przez pracujących (6,8%) niż niepracujących (3,3%).

Z kolei **studia I stopnia** były wybierane w obu grupach w zbliżonym stopniu (7,6% pracujących i 5,3% niepracujących), co sugeruje, że był to etap edukacji wspólny dla obu ścieżek życiowych. **Studia podyplomowe i doktoranckie** pozostawały marginalne w obu grupach (poniżej 1%).

Relatywnie niski poziom aspiracji edukacyjnych wśród młodych mieszkańców OT WŁ mógł być częściowo spowodowany specyfiką lokalnego kontekstu społeczno-gospodarczego. Region, w którym dominującą rolę odgrywał Kompleks Górniczo-Energetyczny „Bełchatów”, oferował stosunkowo wysoki poziom życia i stabilność zatrudnienia niezależnie od poziomu wykształcenia, co mogło ograniczać presję na dalsze kształcenie. W warunkach dobrobytu płynącego z sektora energetycznego edukacja nie była postrzegana jako konieczny warunek sukcesu zawodowego, lecz raczej jako wybór podporządkowany indywidualnym strategiom życiowym. W badaniach jakościowych coraz wyraźniej widać, że młodzież świadomie wybiera edukację zawodową jako drogę do szybszego wejścia na rynek pracy i uzyskania niezależności, a studia wyższe i licea ogólnokształcące są często traktowane jako ścieżki wydłużające moment usamodzielnienia, niekoniecznie gwarantujące wyższe zarobki czy stabilność.

Wybory kierunków studiów licencjackich i inżynierskich wśród młodych mieszkańców regionu były dość zróżnicowane, ale można je pogrupować w kilka wyraźnych obszarów:

- Najsilniej reprezentowane były **kierunki społeczne i humanistyczne**, m.in. administracja, prawo i administracja, pedagogika specjalna, psychologia, filologia polska czy informacja naukowa i bibliotekoznawstwo. To wybory tradycyjnie popularne, związane z pracą w instytucjach publicznych, edukacji czy sektorze usług społecznych.
- Drugą grupę stanowiły **kierunki ekonomiczne i zarządcze**, takie jak rachunkowość czy logistyka. Szczególnie logistyka pojawiała się częściej niż inne kierunki, co dobrze wpisywało się w lokalne uwarunkowania gospodarcze i zapotrzebowanie rynku pracy.
- Istotną kategorią były także **kierunki techniczne i inżynierskie**. Wśród nich znalazły się elektrotechnika, architektura (PŁ), programowanie, cyberbezpieczeństwo czy odnawialne źródła energii. To obszary odpowiadające na wyzwania transformacji gospodarczej i rozwój nowych technologii, choć wybierane przez mniejszą część badanych.
- Kolejną ważną grupę tworzyły **kierunki medyczne i prozdrowotne** – kierunek lekarski, pielęgniarstwo, dietetyka czy ogólne wskazania na studia medyczne. Wybory te świadczyły o dużym zainteresowaniu zawodami stabilnymi, społecznie potrzebnymi i dającymi wysokie szanse zatrudnienia.

Na marginesie pozostały osoby niezdecydowane, które deklarowały, że „jeszcze nie wiedzą”, jaki kierunek wybiorą. To pokazuje, że część młodych wciąż poszukiwała swojej ścieżki edukacyjnej i zawodowej.

Wybory dotyczące **studiów II stopnia** wśród młodych mieszkańców regionu były nieliczne, ale dobrze pokazały kierunki zainteresowań i dalszego kształcenia. Najczęściej wskazywana była **informatyka** (2 razy), co potwierdziło rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych i technologicznych w planach edukacyjnych. Obok niej pojawiła się **elektrotechnika**, czyli kontynuacja ścieżki technicznej i inżynierskiej, mocno związanej z przemysłem i energetyką. Część badanych wybrała także **BHP**, co

wskazuje na zainteresowanie praktycznymi kwalifikacjami, które dają stabilne zatrudnienie i są poszukiwane w wielu branżach. Z kolei **marketing i zarządzanie** reprezentowały nurt biznesowy i menedżerski, związany z chęcią rozwijania kompetencji organizacyjnych i przywódczych.

W deklaracjach dotyczących dalszego kształcenia – na poziomie **studiów podyplomowych i doktoranckich** – pojawiły się cztery główne obszary zainteresowań.

- Wskazywana była **grafika komputerowa**, co pokazało rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych i kreatywnych. To kierunek, który łączy umiejętności techniczne z twórczymi i może być atrakcyjny zarówno w sektorze IT, jak i w branżach kreatywnych.
- Drugim obszarem była **pedagogika**, czyli kontynuacja ścieżki edukacyjnej i społecznej. Wybór ten wskazał na zainteresowanie pracą z ludźmi, rozwojem zawodowym w edukacji oraz możliwością pogłębiania specjalizacji w pracy dydaktycznej czy wychowawczej.
- Kolejną kategorią to **programowanie specjalistyczne**, które odzwierciedlało zapotrzebowanie na wysokie kompetencje technologiczne i chęć pogłębiania wiedzy w obszarze IT. To wybór ukierunkowany na specjalizację i dostosowanie się do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.
- Ostatnim wskazanym kierunkiem było **zarządzanie zespołami**, które wiąże się z rozwijaniem kompetencji menedżerskich i przywódczych. To obszar szczególnie istotny dla osób planujących karierę w biznesie, administracji czy organizacjach społecznych, gdzie umiejętność kierowania ludźmi i projektami jest kluczowa.

Młodzi mieszkańcy regionu wskazali bardzo szerokie spektrum **kursów i szkoleń**, które chcieliby podjąć:

- Najczęściej były to formy praktyczne, dające konkretne uprawnienia, znajdujące zapotrzebowanie na rynku pracy. Dużą popularnością cieszyły się **kursy związane z transportem i obsługą maszyn** – przede wszystkim różne kategorie prawa jazdy (B, C+E, A), a także szkolenia na wózki widłowe, suwnice, koparki czy inne urządzenia wymagające certyfikacji UDT. To pokazało chęć zdobywania kwalifikacji, które zwiększają mobilność zawodową i dają dostęp do stabilnych miejsc pracy.
- Powszechnie wskazywano także na **kursy techniczne i przemysłowe**, takie jak elektryk, spawacz czy operator maszyn, a także szkolenia komputerowe – od obsługi Excela po podstawy programowania w Pythonie czy grafikę komputerową. Widać tu zarówno kontynuację tradycyjnych ścieżek zawodowych, jak i otwartość na kompetencje cyfrowe, które mogą być kluczowe w przyszłości.
- Bardzo wyraźnie zaznaczyła się także **branża beauty i usług osobistych**. Młodzi wskazywali na kursy fryzjerskie, kosmetyczne, stylizacji paznokci i rzęs, a także bardziej specjalistyczne, jak

trychologia czy masaż. To obszar, w którym widać było zarówno zainteresowanie samozatrudnieniem, jak i rozwijaniem usług lokalnych.

- Nie brakowało również **kursów związanych ze zdrowiem, sportem i rekreacją** – takich jak kinesiologia, trener personalny, fitness czy opiekun kolonijny. Pokazało to, że część młodych wiąże swoją przyszłość z usługami prozdrowotnymi i aktywnością fizyczną.
- Ważną kategorią były też **kursy związane z bezpieczeństwem i służbami mundurowymi** – strażak OSP, kursy przeciwpożarowe czy szkolenia w ramach Wojsk Obrony Terytorialnej. To wskazało na zainteresowanie zawodami o charakterze społecznym i prestiżowym, a także na chęć zdobywania dodatkowych kwalifikacji zwiększających poczucie bezpieczeństwa i stabilności.
- Na marginesie pojawiły się **kursy hobbystyczne i specjalistyczne**, jak florystyka czy szkolenia językowe, które pokazały, że część młodych traktowało rozwój nie tylko w kategoriach zawodowych, ale także osobistych.

Całościowo obraz preferencji kursowych wskazał, że badani młodzi mieszkańcy regionu byli przede wszystkim pragmatyczni – wybierali szkolenia dające szybkie i konkretne efekty na rynku pracy. Jednocześnie jednak widać otwartość na rozwój w obszarach nowoczesnych (IT, grafika, programowanie) oraz w sektorach związanych z usługami osobistymi i zdrowiem. To połączenie tradycyjnych i nowych ścieżek rozwoju pokazuje, że młodzi chcieli być elastyczni i gotowi na różne scenariusze zawodowe.

Natomiast **inne formy kształcenia wybierane przez młodych mieszkańców regionu** miały charakter uzupełniający i praktyczny, często związany z szybkim zdobyciem dodatkowych kwalifikacji lub uprawnień. Tego typu wybory edukacyjne – coraz częstsze, jak się wydaje, wśród młodych ludzi – mogły mieć związek z zamieszkaniem poza dużymi ośrodkami miejskimi, gdzie liczyła się dostępność, konkretność i praktyczny wymiar kształcenia, a dostęp do zróżnicowanej oferty kształcenia był ograniczony. Choć odsetki wskazań na nie były niewielkie, to ich różnorodność dobrze pokazała kierunki zainteresowań:

- Najczęściej pojawiały się **kursy zawodowe i certyfikaty** – m.in. certyfikaty branżowe (np. CISCO), egzaminy zawodowe czy szkolenia specjalistyczne (np. metodyka dydaktyki). Ważną kategorią były także **uprawnienia praktyczne**, takie jak kursy na wózki widłowe i suwnice czy prawo jazdy różnych kategorii (B, B+C).
- Część młodych wybierała **kształcenie językowe** – kursy języka hiszpańskiego, naukę niemieckiego czy ogólne kursy językowe, co wskazywało na chęć poszerzenia kompetencji komunikacyjnych. Widać również zainteresowanie **kursami branżowymi i specjalistycznymi**, np. w obszarze kosmetyki (makijaż permanentny), zdrowia (pielęgniarka anestezjologiczna) czy opieki (kurs opiekuna wycieczek szkolnych).

- Pojawiały się także **praktyki zawodowe** i nauka w alternatywnych formach, takich jak liceum ogólnokształcące dla dorosłych, co świadczyło o potrzebie elastycznych ścieżek edukacyjnych.

Podsumowując, młodzi wybierali przede wszystkim krótkie, praktyczne formy kształcenia – kursy zawodowe, językowe i uprawnień techniczne, pozwalające im szybko zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. W tle pojawiały się także kierunki bardziej specjalistyczne (zdrowie, kosmetyka, dydaktyka), co pokazało, że edukacja uzupełniająca pełni rolę zarówno pragmatyczną, jak i rozwojową.

Motywacje edukacyjne młodych mieszkańców OT WŁ

Wypowiedzi uczestników spotkań fokusowych wskazywały, że **dodatkowa edukacja** – w formie studiów podyplomowych, kursów zawodowych czy szkoleń specjalistycznych – **stanowiła istotny element planowania kariery i adaptacji do zmieniających się warunków rynku pracy**. Młodzi ludzie traktowali ją jako narzędzie poszerzania kwalifikacji, przebranżowienia lub zdobywania wiedzy niedostępnej w ramach standardowego systemu edukacji. Studia podyplomowe i kolejne kierunki wybierane były przede wszystkim przez osoby, które ukończyły już studia lub były w ich trakcie. Motywacją była chęć uniknięcia stagnacji, poszerzenia perspektyw zawodowych oraz zwiększenia mobilności na rynku pracy. Przykłady obejmowały zarówno nauczycieli podejmujących dodatkowe kierunki, aby rozszerzyć możliwości zatrudnienia poza szkołą, jak i absolwentów kierunków ścisłych, którzy poprzez studia podyplomowe dostosowywali się do nowych branż.

„Obecny kierunek jakby drugie studia magisterskie związane z biznesem i translatoryką to. Po to, żeby jakby jeszcze bardziej się jakby rozwinąć tak w tym i też mieć dodatkowe opcje, czyli nie tylko uczenie w szkole, ale może właśnie jakieś prace w różnych firmach”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Właśnie przez to, że biotechnologia znaczy moje studia, skupiały się trochę na czymś innym, a później jak już zmieniłam zdanie i stwierdziłam, że może właśnie będę gdzieś w branży farmaceutycznej pracować, to poszłam na takie studia ogólne, które po prostu poruszały tam różne zagadnienia z tej branży”. FGI 1 – pracujący

Kursy zawodowe i szkolenia były szczególnie istotne dla osób planujących przebranżowienie lub poszukujących praktycznych umiejętności możliwych do szybkiego wdrożenia. Wśród wskazywanych przykładów pojawiły się kursy księgowości, gastronomiczne, informatyczne, marketingowe czy kosmetyczne. Część z nich realizowana była w ramach projektów unijnych, co zwiększało dostępność dla uczniów techników. Jednocześnie wysoki koszt kursów specjalistycznych, zwłaszcza w branży IT czy energetycznej, stanowił istotną barierę w ich podejmowaniu.

„Jestem w trakcie, jeśli chodzi tam o kursy, bo to aktualnie w trakcie robienia prawa jazdy C+E więc no to na pewno będzie praca”. FGI 1 – pracujący

„Ja byłem na szkoleniach z pozycjonowania tak też żeby trochę w ten sposób marketingowo pomóc rodzicom”. FGI 2 – uczący się

Respondenci zwracali również uwagę na potrzebę zdobywania kwalifikacji w kontekście transformacji gospodarczej i energetycznej. Nawet przy ograniczonej wiedzy o kierunkach zmian, młodzi ludzie dostrzegali znaczenie dodatkowych uprawnień, takich jak prawo jazdy kategorii C+E czy certyfikaty branżowe, które zwiększają szanse na zatrudnienie. Jednocześnie wskazywali na brak łatwo dostępnych informacji o kursach i szkoleniach związanych z nowymi sektorami, co ograniczało możliwość świadomego przygotowania się do przyszłych wyzwań.

Decyzje edukacyjne respondentów badań ilościowych były w największym stopniu kształtowane przez **zainteresowania osobiste, perspektywy zawodowe** oraz **potrzebę podnoszenia kwalifikacji**. Widać wyraźnie, że wybory edukacyjne łączyły w sobie zarówno element pasji, jak i kalkulacji związanej z rynkiem pracy:

Rodzaj kształcenia	Motywy podjęcia nauki
Studia licencjackie i inżynierskie to połączenie pasji z kalkulacją dotyczącą rynku pracy.	Najczęściej wybierane były z powodu zainteresowań i pasji – respondenci podkreślali: „Lubię ten kierunek”, „Interesuje mnie to”, „To moje marzenie”. Ważnym motywem było także przekonanie o przyszłości zawodowej : „To ma przyszłość”, „Zawsze będzie potrzeba programistów”, „Większy wybór pracy”. Część osób wskazywała na kontynuację wcześniejszej edukacji (np. po technikum) oraz na praktyczne względy – łatwość dostania się czy konieczność ukończenia studiów.
Studia magisterskie to głównie naturalna kontynuacja i wzmocnienie pozycji zawodowej.	Tutaj dominowała kontynuacja wcześniejszego kształcenia – osoby wybierały magisterkę, bo kończyły licencjat w tym samym kierunku. Ważne są także potrzebne umiejętności do przyszłej pracy i rynek pracy jako czynnik decydujący.
Studia podyplomowe i doktoranckie to wybór osób nastawionych na specjalizację i pogłębianie kompetencji.	Motywacje były bardziej specjalistyczne: chęć pracy w określonych instytucjach (np. poradnia psychologiczno-psychiatryczna), podwyższenie kwalifikacji czy rozwój w obszarze technologii informatycznych .
Kursy zawodowe i certyfikacyjne to połączenie	Tutaj dominowały motywacje praktyczne i pragmatyczne : zdobycie uprawnień, licencji, prawa jazdy, certyfikatów potrzebnych do pracy.

Rodzaj kształcenia	Motywy podjęcia nauki
pragmatyzmu (uprawnienia, praca, zarobki) z osobistymi zainteresowaniami.	Często pojawiał się argument większych możliwości zarobkowych, wymagań pracodawcy czy konieczności uzyskania dyplomu . Jednocześnie wiele osób wskazywało na zainteresowania i pasję („Kręci mnie to”, „Lubię kwiaty”, „Jestem w tym dobra”).
Inne formy kształcenia to głównie narzędzie poprawy jakości życia i codziennej funkcjonalności.	W tej kategorii dominowały motywacje praktyczne i życiowe : chęć niezależności, mobilności, ułatwienia codziennego życia, poprawy jakości pracy czy przygotowania do egzaminów. Pojawiały się także elementy rozwaju osobistego i prestiżu .

Do tych motywacji dodać należy także motyw, które – choć mniej obecne w badaniu ilościowym – były wskazywane przez uczestników spotkań fokusowych. Wśród badanych znalazły się osoby, które obrały różne ścieżki edukacyjne – od szkół zawodowych i techników po studia wyższe w trybie dziennym, zaocznym czy online. Wybory te determinowane były przede wszystkim **czynnikami ekonomicznymi, potrzebą elastyczności umożliwiającej łączenie nauki z pracą** oraz **dążeniem do zdobycia doświadczenia zawodowego**.

„No to też nie jest tanie. (...) to jest bardzo indywidualna kwestia, więc myślę, że jakby takim głównym czynnikiem to są po prostu pieniądze albo (...) chęci nie obciążania rodziców i (...) radzenia sobie samemu. (...) oczywiście studia dzienne są darmowe, ale wiadomo akademik, jedzenie, mieszkanie i tak dalej to już kosztuje”. FGI uczący się i pracujący

Najczęściej wybieraną formą kształcenia były **studia dzienne**, szczególnie wśród osób niepodejmujących jeszcze zatrudnienia. Respondenci podkreślali, że tryb stacjonarny sprzyja systematycznemu przyswajaniu wiedzy, ponieważ materiał dydaktyczny rozłożony jest w czasie. Jednocześnie wskazywali na istotne ograniczenia – konieczność migracji edukacyjnej do większych ośrodków akademickich (Łódź, Warszawa, Wrocław, Kraków, Katowice), wynikającą z ograniczonej oferty uczelni w regionie oraz niższej oceny jakości lokalnych instytucji.

„Wiadomo większa wiedza według mnie, no przekazywana jest na tych dziennych, jednak mówię sama chodziłam zaocznie do liceum. Zawodówkę kończyłam dziennie z liceum zaocznie, więc wiem jak wyglądają zaoczne, mniej więcej nauka”. FGI pracujący

„Uważam, że tak jak w Piotrkowie no to wybór liceum technikum jest, ale co jeśli chodzi o można właśnie jakieś studia? No to w sumie w Piotrkowie jest tylko jedna uczelnia. Także wiem, że na przykład właśnie (duża część) znajomych ze szkoły średniej, no to i tak wyjechała właśnie do Łodzi właśnie do Częstochowy”. FGI uczący się

Tryb zaoczny oraz kształcenie zdalne wybierały przede wszystkim osoby aktywne zawodowo lub samodzielnie utrzymujące się. Motywacją była możliwość łączenia nauki z pracą, redukcja kosztów związanych z codziennymi dojazdami oraz unikanie obciążania finansowego rodziny. Badani wskazywali, że studia niestacjonarne wymagają większej samodyscypliny i intensywnej pracy własnej, gdyż materiał dydaktyczny realizowany jest w skondensowanej formie.

„Są osoby, które (...) po szkole średniej zdecydowały się od razu iść do pracy i pewnie jak już mają jakieś tam całkiem niezłą pracę, gdzieś tam już sobie (...) radzą, no to też nie chcą pewnie zostawiać tej pracy i na przykład na studia dzienne. No tylko wtedy właśnie zaczynają te studia zaoczne tak, czyli mają już jakieś tam kilka lat doświadczenia i żeby gdzieś tam może sobie uzupełnić czy gdzieś tam do innych celów. No to właśnie wybierają te studia zaoczne, no bo to nie koliduje z ich pracą tak na studia dzienne, no to to jest zupełnie inna sytuacja przeważnie to jest właśnie już dla osób, które od razu gdzieś tam po szkole średniej idą”. FGI pracujący i uczący się

Co ciekawe, to forma edukacji na poziomie szkoły średniej była przez respondentów postrzegana jako kluczowy etap w kształtowaniu przyszłych perspektyw zawodowych. W wypowiedziach badanych często pojawiało się przekonanie, że technika i szkoły branżowe zapewniają lepszy start na rynku pracy niż licea ogólnokształcące, ponieważ oferują konkretne kwalifikacje i przygotowanie praktyczne. Jednocześnie decyzje dotyczące wyboru szkoły średniej były zróżnicowane i wynikały zarówno z czynników społecznych (wpływ rówieśników, otoczenia), jak i z osobistych zainteresowań czy świadomego dążenia do zdobycia umiejętności zawodowych. Wśród osób, które zdecydowały się na liceum, pojawiało się często poczucie niedosytu lub żalu z powodu braku przygotowania praktycznego. **Liceum postrzegane jest jako ścieżka mniej użyteczna z perspektywy rynku pracy** – rozwijająca przede wszystkim kompetencje ogólne i miękkie, ale nie dająca fachu w rękę. W przeciwieństwie do tego technika i szkoły zawodowe są oceniane jako instytucje oferujące wiedzę specjalistyczną, praktyki zawodowe i realne przygotowanie do zatrudnienia.

„Jestem po liceum i żałuję trochę, że poszedłem do liceum a nie do technikum. Właśnie ze względu na to, że no, bo wiadomo w technikum są praktyki, jest więcej technicznych przedmiotów, więc człowiek może się czegoś technicznego nauczyć więc uważam, że po technikum jest więcej jakby no lepszy trochę może start do pracy”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Jakby nie patrzeć w technikum zyskujemy jakiś zawód, zyskujemy jakieś jakąś wiedzę na temat danego zawodu, podobnie w zawodówce. Z liceum wynosimy jakieś umiejętności miękkie i tak dalej. No ale nie ma tu takiej wartości stricte pracowniczej. Tak nie pracujemy, nie mamy żadnych praktyk”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Osoby gdzieś tam po szkołach zawodowych czy technikum mogą tak naprawdę od razu iść do tej pracy. No bo jednak pracodawca wie, że one fizycznie coś robiły i praktycznie. No tak właśnie nieraz, bo po studiach czy po liceum jest to o wiele trudniejsze, no bo jednak tego doświadczenia nie ma się żadnego. A jak wiemy studia, a praktyka w pracy nauka a praktyka to są zupełnie 2 różne rzeczy”. FGI 2 – uczący się

Wielu badanych przyznało, że **wyбір liceum nie był wyborem optymalnym**. Część decyzji wynikała z pierwotnych planów edukacyjnych, które w trakcie nauki ulegały zmianie – przykładowo osoby wybierające profil biologiczno-chemiczny z myślą o studiach medycznych później rezygnowały z tego kierunku. Istotnym motywem wyboru ścieżki edukacyjnej była także **perspektywa dalszych studiów i kariery zawodowej**. Część młodych osób kierowała się oceną „przyszłościowości” danego kierunku, zakładając, że zapewni on stabilne zatrudnienie. Inni wybierali szkołę średnią zgodnie z pasją i zainteresowaniami, traktując je jako fundament przyszłej specjalizacji zawodowej.

„No wydaje mi się, że ciężko jest znaleźć teraz pracę po tym kierunku, ale generalnie taka była motywacja, że gdzieś tam to będzie takie przyszłościowe i na pewno właśnie będzie dużo pracy później”. FGI 1 – pracujący

W tej perspektywie badanych wybór edukacji zawodowej okazywał się często bardziej trafny niż ścieżka licealna. Respondenci podkreślali, że ukończenie szkoły zawodowej pozwalało im szybko wejść na rynek pracy, rozwijać pasję i zdobywać doświadczenie w wyuczonym zawodzie. Jeden z uczestników badania stwierdził:

„Jestem powiedzmy człowiekiem po zawodówce. Pracuje w obecnej chwili w swoim zawodzie, rozwijam swoje pasje i mam nadzieję, że w niedługim czasie (...) może wyszybuję wyżej na jakieś technikum. Może liceum zobaczymy co będzie zaoczne. (...) Bardziej pasja może zamiętowanie do tego, albo z drugiej strony, co było na rynku pracy najbardziej potrzebne”. FGI 1 – pracujący

Transformacja energetyczna w edukacji młodych mieszkańców OT Wł

Z perspektywy celów badania należy podkreślić, że to właśnie edukacja odgrywa kluczową rolę w procesie transformacji energetycznej, ponieważ to system kształcenia powinien przygotowywać młodych ludzi do nowych wyzwań rynku pracy. Zmiany związane z odchodzeniem od tradycyjnych sektorów, takich jak górnictwo i energetyka konwencjonalna, wymagają rozwijania kompetencji technicznych, cyfrowych i inżynierskich. Bez odpowiednio dostosowanej oferty edukacyjnej trudno będzie zapewnić kadry dla nowych branż, takich jak odnawialne źródła energii, elektromobilność czy technologie cyfrowe.

Tymczasem młodzi mieszkańcy OT WŁ w większości **krytycznie ocenili lokalną ofertę edukacyjną**, wskazując na jej ograniczony zakres i brak powiązania z realiami rynku pracy. Podkreślali, że choć szkoły średnie – licea i technika – są dostępne i spełniają swoją podstawową rolę, to problem pojawia się na poziomie szkolnictwa wyższego.

„Jeżeli chodzi o szkoły średnie typu liceum i technikum, to to jest raczej bez problemu, ale właśnie uczelnie wyższe... większe miasta będą dominować w te kierunki”. FGI 4 – grupa mieszana

„jest tylko jedna uczelnia, więc kierunki są bardzo okrojone i większość osób ucieka do Łodzi, bo tam jest więcej uczelni, więcej kierunków i więcej możliwości”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Jednocześnie młodzi mieszkańcy regionu mieli **ograniczoną wiedzę na temat samej transformacji energetycznej i jej konsekwencji**. Brak rzetelnych informacji sprawiał, że proces ten jawił im się jako odległy i niejasny, a jego znaczenie dla przyszłości rynku pracy pozostawało dla wielu niezrozumiałe.

„Dużo osób nie wie, co to jest transformacja energetyczna, nie wie, jakie są skutki tego”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Co więcej, młodzi ludzie **wprost krytycznie oceniali dostępność treści związanych z transformacją w procesie edukacji**. Wskazywali, że w szkołach i uczelniach brakuje kierunków i zajęć, które przygotowywałyby ich do pracy w nowych branżach, a zdobycie specjalistycznych kompetencji wymaga wyjazdu poza region.

„W tej okolicy nie kojarzę żadnego miejsca, gdzie można by było takie kompetencje zdobyć”. FGI 4 – grupa mieszana

W obecnej formie dostępna oferta edukacyjna była przez młodych mieszkańców regionu postrzegana jako **niewystarczająca i słabo dopasowana do wyzwań transformacji energetycznej**, zwłaszcza w zakresie kompetencji specjalistycznych. Młodzi wskazywali na braki lokalnej oferty edukacyjnej, która przygotowywałaby do nowych zawodów związanych z zieloną energią i nowoczesnymi technologiami. Podkreślali, że istniejące kierunki – np. technik energetyki odnawialnej – nie dają realnych perspektyw zawodowych, a zdobycie potrzebnych kwalifikacji wymaga wyjazdu na uczelnie wyższe do większych miast.

„Myślę, że na ten moment uważam, że to się trochę rozjeżdża. Nie ma jakiegoś spójnego działania w tym temacie”. FGI 4 – grupa mieszana

„W technikach jest kierunek jako energia odnawialna, jednakże jak są osoby, które poszły na ten kierunek, to i tak one się zdecydowały potem pójść na uczelnię wyższą, bo w sumie po skończeniu samego technikum nie ma jakichś dużych perspektyw na zawód”. FGI 4 – grupa mieszana

W obliczu prognozowanych zmian **wartość obecnej edukacji w regionie wydaje się ograniczona**. Licea przekazują głównie kompetencje miękkie, ale nie dają konkretnego fachu, który byłby przydatny na rynku pracy. Technika i szkoły zawodowe zapewniają zawód, jednak osoby po liceum ogólnokształcącym lub po studiach o profilu ogólnoakademickim dysponują wiedzą zbyt szeroką i mało praktyczną. Dodatkowo młodzi wyrażali brak zaufania do jakości kształcenia, wskazując, że sam dyplom nie gwarantuje kompetencji.

„No jakby nie patrzeć w technikum zyskujemy jakiś zawód, zyskujemy jakąś wiedzę na temat danego zawodu, podobnie w zawodowce. W liceum wynosimy jakieś umiejętności miękkie i tak dalej, no ale nie ma tu takiej wartości stricte pracowniczej”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Brak rzetelnej informacji i komunikacji na temat procesów transformacji energetycznej sprawił, że respondenci nie rozumieli jej znaczenia ani konsekwencji dla rynku pracy. Choć pojawiły się nowe, potencjalnie rozwojowe obszary – takie jak centra danych, elektromobilność czy serwisowanie dronów – towarzyszy im niedostatek konkretnych informacji o dostępnych ścieżkach edukacyjnych i możliwościach zatrudnienia. W przestrzeni publicznej dominują ogólne hasła, które nie przekładają się na praktyczne wskazówki ani realne oferty kształcenia. W efekcie wielu młodych nie potrafi powiązać idei transformacji z własnymi wyborami zawodowymi i edukacyjnymi.

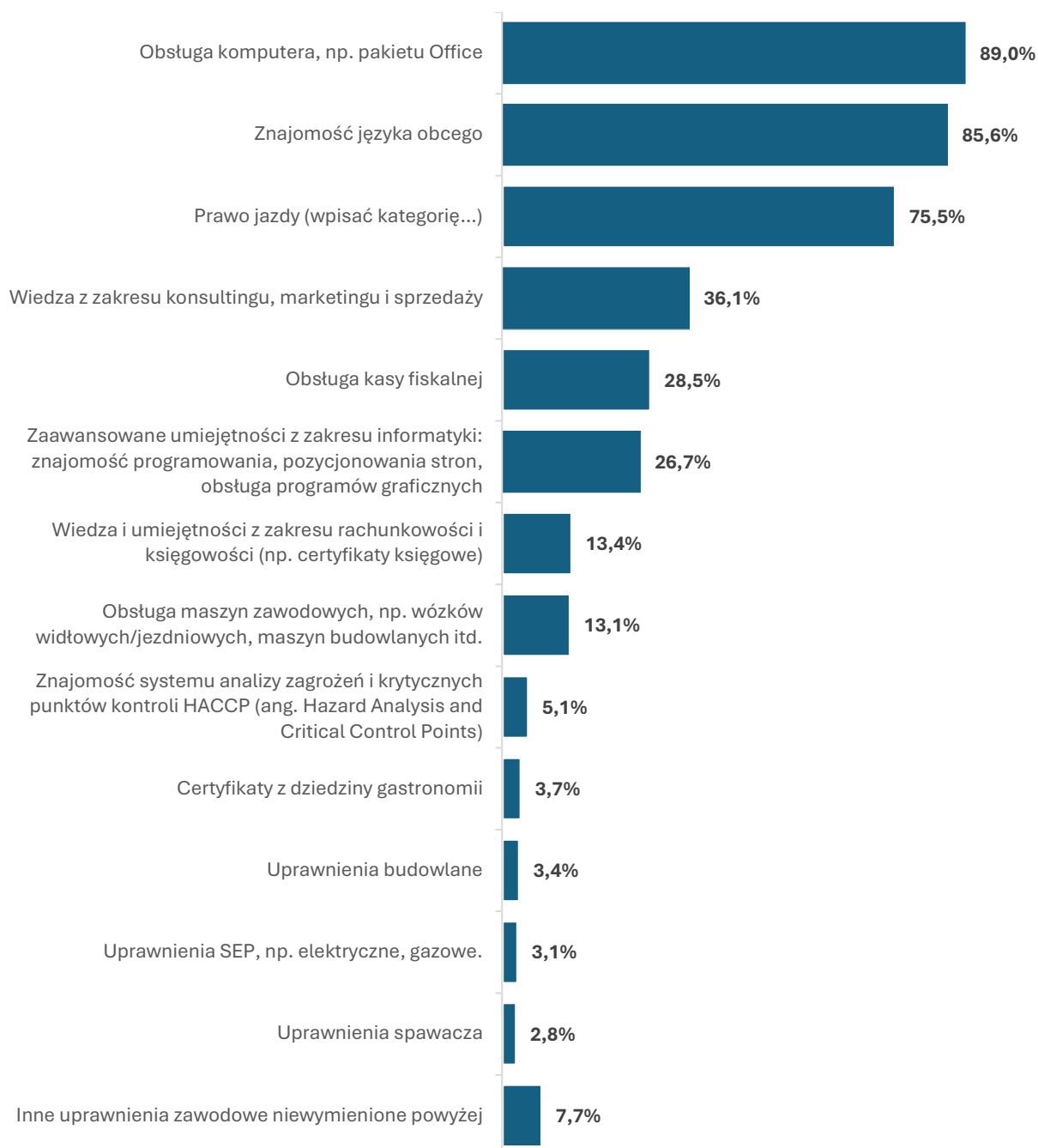
„Kierunki te to są puste hasła, za którymi nic nie idzie, jakby żadna pomoc właśnie to, o czym rozmawialiśmy wcześniej. Czyli pokazanie nam jakieś ścieżki, no nie wiem, jak zdobyć te kwalifikacje, kompetencje”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Dużo osób nie wie, co to jest transformacja energetyczna, nie wie, jakie są skutki tego”. FGI 3 – uczący się i pracujący

3.2.2. Kompetencje młodych mieszkańców OT WŁ

Kompetencje twarde

Wykres 14. Kompetencje twarde to wiedza i umiejętności, które można łatwo ocenić bądź zmierzyć. Proszę wskazać jakie kompetencje twarde Pan(i) posiada?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648. Wartości na wykresie nie sumują się do 100%, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Badani młodzi ludzie z OT WŁ dysponowali przede wszystkim powszechnie posiadanymi w swoim wieku **kompetencjami ogólnymi**, szeroko przydatnymi na rynku pracy. Najczęściej wskazywane były:

- **Obsługa komputera (89,0%)** – niemal powszechna umiejętność, stanowiąca podstawę pracy biurowej i administracyjnej.
- **Znajomość języka obcego (85,6%)** – bardzo wysoki odsetek, co wskazuje na duży potencjał mobilności zawodowej i otwartość na rynki zagraniczne.
- **Prawo jazdy (75,5%)** – praktyczna kompetencja zwiększająca elastyczność zatrudnienia i mobilność w regionie. Wśród badanych zdecydowana większość młodych osób posiadała prawo jazdy kategorii **B** – aż **68,7%** respondentów. To podstawowe i najczęściej wybierane uprawnienie, które było niemal standardem wśród młodych mieszkańców regionu. Część osób rozszerzyła swoje kwalifikacje o dodatkowe kategorie. W sumie **4,4%** badanych miało prawo jazdy **B w połączeniu z innymi kategoriami** – najczęściej z **A** (motocykle), **C** i **C+E** (pozwalające na prowadzenie pojazdów ciężarowych i zestawów) czy **T** (ciągniki). To pokazuje, że choć dominowały standardowe uprawnienia samochodowe, istniała także grupa inwestująca w szersze kompetencje transportowe i techniczne, które zwiększały ich atrakcyjność na rynku pracy. Jedynie **0,2%** badanych wskazało posiadanie prawa jazdy wyłącznie w kategorii **T**, co było przypadkiem jednostkowym.

Znacznie rzadziej pojawiały się kompetencje specjalistyczne:

- **Wiedza z zakresu konsultingu, marketingu i sprzedaży (36,1%)** oraz **obsługa kasy fiskalnej (28,5%)** – umiejętności związane z handlem i usługami.
- **Zaawansowane kompetencje informatyczne (26,7%)** – znajomość programowania, pozycjonowania stron czy obsługi programów graficznych, co wskazuje na obecność grupy młodych o bardziej technicznym profilu.
- **Rachunkowość i księgowość (13,4%)** oraz **obsługa maszyn zawodowych (13,1%)** – umiejętności praktyczne, ale mniej rozpowszechnione.

Najrzadziej wskazywane były **uprawnienia branżowe**: znajomość systemu analizy zagrożeń i krytycznych punktów kontroli HACCP – Hazard Analysis and Critical Control Points (5,1%), certyfikaty gastronomiczne (3,7%), uprawnienia budowlane (3,4%), SEP (3,1%) czy spawalnicze (2,8%).

Inne uprawnienia zawodowe zadeklarowało 7,7% badanych.

W tej grupie wskazywane były **uprawnienia zawodowe i rzemieślnicze**, takie jak czeladnik cukiernik, glazurnik-tylnik, szwaczka, wykwalifikowany rolnik czy kwalifikacje w zakresie wyrobów z drewna. Obok

nich pojawiły się liczne **kursy i szkolenia praktyczne** – od kursu kelnera, stylizacji paznokci czy szczepień, przez kurs BHP i obsługi wózków widłowych, po kwalifikowaną pierwszą pomoc, szkolenie na rusztowaniach czy spawanie amatorskie.

W obszarze **uprawnień specjalistycznych i technicznych** wymieniano m.in. uprawnienia Stowarzyszenia Elektryków Polskich (SEP) do 30 000 V, montaż i eksploatację systemów komputerowych czy szkolenie z negocjacji z elementami neurolingwistycznego programowania (NLP). Do **dokumentów i certyfikatów wymaganych w pracy** zaliczały się przede wszystkim książeczka sanepidu (13 osób) oraz zawodowe egzaminy (9 osób).

Część badanych posiadała także **kwalifikacje akademickie** – studia podyplomowe z matematyki i fizyki, tytuł inżyniera gospodarki przestrzennej, specjalizację w projektowaniu i pielęgnacji obiektów architektury wnętrz czy certyfikat językowy CAE (Certificate in Advanced English). Uzupelnieniem były **uprawnienia instruktorskie i sportowe**, takie jak instruktor fitness czy instruktor koszykówki i siatkówki.

Ustalenia te w dużej mierze potwierdzili uczestnicy wywiadów fokusowych.

Na podstawie dostarczonych materiałów można było szczegółowo omówić kompetencje twarde posiadane i cenione przez uczestników spotkań oraz te, których poszukiwali – w opinii badanych młodych ludzi – regionalni pracodawcy.

Także uczestnicy spotkań fokusowych potwierdzili w tym zakresie dysponowanie przede wszystkim **kompetencjami ogólnymi**. Najczęściej wskazywanymi – często łącznie – umiejętnościami twardymi były:

1. Obsługa komputera (w tym pakietu Office):

„jeżeli chodzi o obsługę komputera to większość firm jeżeli chce ktoś pracować w biurze czyli za biurkiem, a nie fizycznie, to przede wszystkim to właśnie obsługa komputera typu właśnie pakietu Office. Jest to bardzo potrzebne i jest to wręcz podstawowa wiedza na wielu firmach”. FGI uczący się i pracujący

2. Znajomość języka obcego:

„Kompetencji takich jak obsługa Office czy znajomość języka obcego można już zdobywać po prostu od gimnazjum czy od liceum na lekcjach informatyki na lekcjach języka obcego”. FGI 2 – uczący się

3. Prawo jazdy (kategorii B):

„Na przykład ja mieszkając w małej gminie (...) funkcjonowanie bez samochodu jest bardzo trudne, więc prawo jazdy jest tak, jakby obowiązkowe takich w takim miejscu. FGI uczący się

Wśród młodych mieszkańców OT WŁ udział w kursach specjalistycznych i branżowych nie był zjawiskiem powszechnym, ale stanowił ważny element indywidualnych ścieżek rozwoju. Kursy te obejmowały zarówno dziedziny tradycyjnie związane z lokalnym rynkiem pracy, jak i odpowiadające na nowe potrzeby gospodarki. Część badanych inwestowała w kwalifikacje transportowe, takie jak prawo jazdy kategorii C+E, które otwierały dostęp do stabilnego zatrudnienia w logistyce i transporcie. Inni wybierali kursy gastronomiczne, np. kelnerskie czy pizzermana, pozwalające na szybkie wejście na rynek usług. Pojawily się także przykłady rozwijania kompetencji administracyjno-finansowych poprzez kursy księgowości, traktowane jako dodatkowe zabezpieczenie zawodowe. Wreszcie część młodych angażowała się w kursy związane z nowymi technologiami, w tym programowaniem, co wskazywało na rosnącą świadomość znaczenia kompetencji cyfrowych.

„Ja jeszcze jestem w trakcie, jeśli chodzi tam o kursy, bo to aktualnie w trakcie robienia prawa jazdy C plus E, więc no to na pewno będzie praca”. FGI 1 – pracujący

„Ja też mam ukończony kurs, są to kursy doszkalające z różnych języków programowania oraz no w szkole na bieżąco robione kursy jako dodatkowa praktyka zawodowa”. FGI 2 – uczący się

Kompetencje twarde były przez młodych ludzi oceniane przede wszystkim ze względu na ich praktyczne zastosowanie, możliwość zapewnienia stabilnego zatrudnienia oraz perspektywy finansowe, jakie otwierały. Stanowiły one fundament wejścia na rynek pracy i były traktowane jako niezbędna baza, bez której trudno myśleć o dalszym rozwoju zawodowym.

Podstawowe umiejętności, takie jak obsługa komputera czy znajomość języków obcych, były postrzegane jako uniwersalne i wymagane niemal w każdej branży. Prawo jazdy z kolei miało szczególne znaczenie dla osób mieszkających w mniejszych gminach, gdzie ograniczony transport publiczny wymusza mobilność własnym samochodem.

Rozwijanie kompetencji specjalistycznych, takich jak znajomość języków obcych, logistyka czy odnawialne źródła energii, było traktowane jako inwestycja w przyszłość. Uczestnicy podkreślali, że poszerzanie kwalifikacji – poprzez dodatkowe studia, kursy czy szkolenia – pozwala uniknąć stagnacji zawodowej i zwiększa wachlarz możliwości zatrudnienia.

„To co mną kierowało, żeby wybrać logistykę, to chęć rozwoju osobistego i logistyka też jest bardzo przyszłościowym kierunkiem, dzięki czemu wiem, że nie będzie trudno mi znaleźć dobrze płatnej pracy”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Tak, żeby mieć jakieś dodatkowe opcje na przyszłość tak, czyli nie zamykać się tylko w szkole, uczeniu, ale też nawet mieć jakieś inne opcje”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Dla części młodych ludzi równie ważna była możliwość szybkiego usamodzielnienia się finansowego. Dlatego podejmowali oni proste kursy i prace sezonowe, które pozwalały im zdobyć podstawowe kwalifikacje i samodzielnie pokrywać własne potrzeby.

„No to ja uważam, że no to jest właśnie taka próba usamodzielnienia się, że no nie wiem jak to powiedzieć, że no żeby po prostu mieć na swoje potrzeby i tak dalej”. FGI 2 – uczący się

Jednocześnie badani wskazywali na bariery w zdobywaniu bardziej zaawansowanych kompetencji. Najczęściej wymienianą przeszkodą były wysokie koszty kursów specjalistycznych, takich jak szkolenia IT czy uprawnienia SEP. Wysokie opłaty zniechęcały młodych do inwestowania w rozwój, nawet jeśli widzieli w nim potencjał zawodowy.

„Ja tak samo uważam tak jak moja poprzedniczka, że wiele kursów jest bardzo drogie, tym bardziej jak nie wiem chciałby w IT pracować, czy być programistą, więc może po prostu nie wszystkich stać na to i po prostu odpuszczają, ponieważ po prostu no nie mają pieniędzy, żeby szkolić się w tym zakresie”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Na pewno jeżeli chodzi dla niektórych tu przypadkach to też finanse, no nie kłammy się, zdobywając jakieś uprawnienia, czy tam te sepowskie, też trzeba liczyć z wydatkiem, no powiedzmy tych 2–3000, jeżeli chcesz mieć dobrze po prostu zrobione te SEPy”. FGI 1 – pracujący

W ocenie uczestników spotkań na lokalnym rynku pracy najbardziej poszukiwani byli pracownicy posiadający kwalifikacje związane z usługami, logistyką, transportem oraz szeroko rozumianą pracą fizyczną i manualną. Uczestnicy badań podkreślali, że najłatwiej znaleźć zatrudnienie w zawodach wymagających uprawnień transportowych, kwalifikacji technicznych i budowlanych, a także w obsłudze maszyn i prostych pracach handlowych. Największe zapotrzebowanie dotyczy kierowców z prawem jazdy kategorii C+E, co wynika z rosnących potrzeb transportowych w regionie, zwłaszcza w okolicach Radomska, gdzie funkcjonuje wiele firm zajmujących się przewozem konstrukcji stalowych.

„To najwięcej na mojej okolicy, to jest potrzebują na C + E, to jest największe zapotrzebowanie jak na razie tak tu widziałem. Drugie miejsce ma zaś, powiedzmy sobie elektrycy, trzecie mają to mechanicy, aczkolwiek to jest tak gryzące się”. FGI 1 – pracujący

„No mi się wydaje, że najbardziej to (...) prawa jazdy, na przykład to C plus E (...). Bo u mnie przynajmniej w okolicach Radomska to (...) cały czas poszukują kierowców”. FGI 2 – uczący się

Drugą grupą poszukiwanych specjalistów byli – według badanych – fachowcy techniczni i budowlani – elektrycy, mechanicy oraz osoby o umiejętnościach ogólnobudowlanych, tacy jak hydraulicy czy glazurnicy. Braki kadrowe w tych zawodach były szczególnie widoczne w długich terminach oczekiwania na usługi.

„Mi się wydaje, że taki ogólnobudowlany, czyli powiedzmy od stawiania domów po elektrykę, hydraulikę. Jednak jak coś się nam zepsuje, czy potrzebujemy coś naprawić, czy wyremontować, to każdy fachowiec ma dosyć odległe terminy”. FGI 4 – grupa mieszana

„Myślę, że teraz najbardziej brakuje jakiejś fizycznej pracy typu budowlańcy, brakuje elektryków (...) podobno brakuje osób, które kładą płytki, no robi się dziura coraz większa w tym wszystkim”. FGI 2 – uczący się

Istotnym obszarem zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe była również obsługa maszyn – operatorzy wózków widłowych czy ładowarek stale poszukiwani w magazynach i zakładach produkcyjnych.

„Ofertą pracy w okolicy to tak opowiedziałem: wózki widłowe, ładowarki, maszyny ogólnie tego typu rzeczy, myślę”. FGI 2 – uczący się

Warto zaznaczyć, że choć praca dla mechaników czy elektryków była dostępna, często wiązała się z wymogiem posiadania kilkuletniego doświadczenia, a oferowane wynagrodzenia były niskie i niesatysfakcjonujące. To sprawiało, że mimo formalnego popytu na te zawody, ich atrakcyjność w oczach młodych ludzi pozostała ograniczona.

Transformacja energetyczna, która w najbliższych latach zmieni profil gospodarczy regionu, będzie wymagała od młodych ludzi i lokalnych instytucji edukacyjnych ukierunkowania się na nowe obszary kompetencyjne. Największe znaczenie zyskają umiejętności techniczne, w tym inżynierskie, niezbędne do realizacji planowanych inwestycji infrastrukturalnych i przemysłowych. Poszukiwani będą specjaliści

związani z budownictwem, geodezją, serwisowaniem, produkcją i projektowaniem urządzeń. To właśnie te kompetencje, zdaniem uczestników badań, będą stanowiły fundament przyszłego rynku pracy.

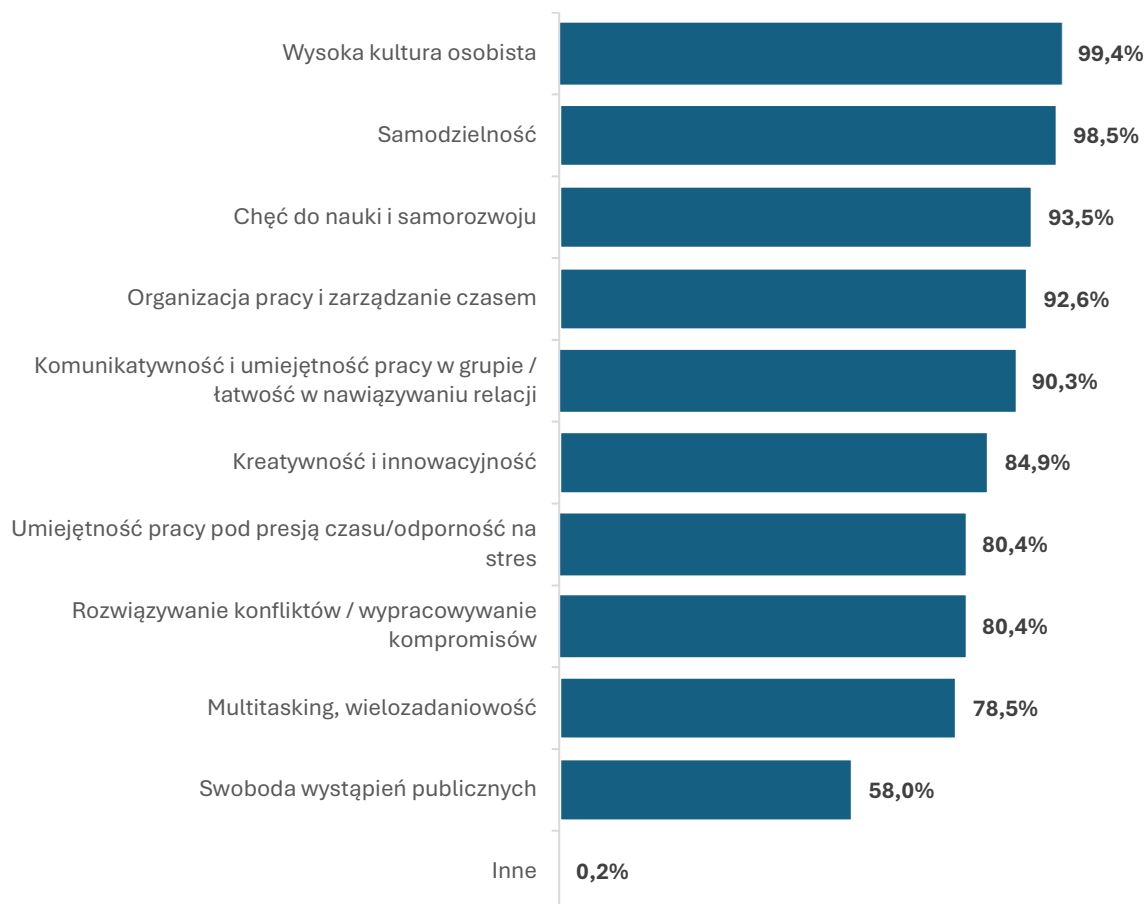
„Raczej techniczne i inżynierskie. Myślę, że w kierunkach jeżeli inwestycje mają być prowadzone, no i prowadzone latami, no to ludzie powiązani i z budownictwem, geodezją, powiązanymi z serwisowaniem urządzeń, stylizowaniem urządzeń, produkcją, projektowaniem – raczej tego typu rzeczy bardziej niż miękkie kompetencje”. FGI 2 – uczący się

Drugim kluczowym obszarem będą kompetencje związane z odnawialnymi źródłami energii i zrównoważonym rozwojem. Planowany rozwój farm fotowoltaicznych, geotermii, biogazowni czy elektromobilności sprawi, że wzrośnie zapotrzebowanie na specjalistów zajmujących się ekologią i ochroną środowiska. Uczestnicy badań zauważyli jednak, że tego typu kwalifikacje można zdobyć głównie na uczelniach wyższych, które znajdują się poza regionem, co może stanowić barierę dla lokalnej młodzieży.

„Myślę, że też może być jakiś taki nacisk na posady związane z ekologią, z tym zrównoważonym rozwojem, bo jednak to jest teren, na którym wcześniej istniała kopalnia, znaczy istnieje do teraz, ale myśląc w przyszłość, więc niewykluczone, że będzie jakiś tam nacisk na to, żeby tamte budowy, działalność była prowadzona w sposób, który nie będzie niszczył środowiska”. FGI 4 – grupa mieszana

Kompetencje miękkie

Wykres 15. Proszę wskazać jakie kompetencje miękkie Pan(i) posiada?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648. Wartości na wykresie nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Dane na wykresie 15. pokazują, że młodzi ludzie na OT WŁ deklarowali bardzo wysoki poziom **kompetencji miękkich**, które są kluczowe zarówno w pracy zespołowej, jak i w procesach adaptacji do zmian związanych z transformacją energetyczną.

Najczęściej wskazywane były:

- **Wysoka kultura osobista (99,4%)** oraz **samodzielność (98,5%)** – niemal powszechne cechy, które stanowią fundament profesjonalnych postaw.
- **Chęć do nauki i samorozwoju (93,5%)** oraz **umiejętność organizacji pracy i zarządzania czasem (92,6%)** – wskazują na gotowość do podnoszenia kwalifikacji i efektywnego działania.

- **Komunikatywność i praca w grupie (90,3%)** – potwierdzają, że młodzi są otwarci na współpracę i budowanie relacji.

Nieco rzadziej, ale nadal często, pojawiały się:

- **kreatywność i innowacyjność (84,9%);**
- **odporność na stres i praca pod presją (80,4%);**
- **rozwiązywanie konfliktów i kompromisy (80,4%);**
- **multitasking, wielozadaniowość (78,5%).**

Najrzadziej wskazywaną kompetencją była **swoboda wystąpień publicznych (58,0%)**.

Uczestnicy spotkań fokusowych zauważyli, że kompetencje miękkie są niezwykle istotne w środowisku pracy. Wynikało to zarówno z trudnych warunków, w jakich często funkcjonowali (stres, mobbing, presja czasu), jak i z rosnącej potrzeby adaptacji, samodzielności oraz współpracy z innymi. Całość wypowiedzi pokazała, że młodzi ludzie z regionu bełchatowskiego postrzegają kompetencje miękkie jako równie ważne, jak kwalifikacje zawodowe. To one decydują o zdolności do adaptacji, jakości współpracy i stabilności w trudnym środowisku pracy, a także o budowaniu relacji opartych na wzajemnym szacunku. Wskazywane przez respondentów umiejętności można podzielić na kilka kluczowych obszarów.

Młodzi ludzie zwracali uwagę, że w obecnych realiach rynku pracy zdolność radzenia sobie z presją i trudnymi sytuacjami jest niezbędna. **Odporność psychiczna** pozwala nie tylko przetrwać w wymagającym środowisku zawodowym, ale także zwiększa szansę na efektywne przebranżowienie.

„A według mnie odporność na stres. Test w obecnych czasach. Jeżeli ktoś to posiada, po prostu to sobie poradzi wszędzie, jeżeli nie wiem, będzie jakieś naprawdę ogromne zachwianie na rynku pracy, jeżeli ktoś potrafi się przebranżowić”. FGI 1 – pracujący

„Odporność na stres, bo teraz jest duża też takich sytuacji w pracy stresujących. Takie są dziwne czasy”. FGI 3 – uczący się i pracujący

W ocenie badanych w sytuacji ograniczonych możliwości zatrudnienia szczególnie cenione są takie cechy, jak **samodzielność, elastyczność** i gotowość do szybkiego dostosowania się do nowych warunków. **Elastyczność i otwartość na przebranżowienie** są traktowane jako warunek przetrwania zawodowego.

„Będę musiała szybko zrobić takie rozeznanie, będę musiała się dopasować do nowego miejsca, więc powiedziałabym, że właśnie może takie elastyczne podejście i chęć zmiany”.

FGI 1 – pracujący

„Taka wysoka samodzielność, raczej nastawienie się na to, że samemu trzeba sobie zorganizować firmę, pracę, wymyślić, nauczyć się – jakby w naszym regionie, jeżeli nie jesteśmy w dużym mieście, to nie ma co zdawać się na pracodawców, bo tutaj po prostu nie ma lepszej pracy”. FGI 2 – uczący się

Umiejętność współpracy, komunikatywność i empatia były natomiast postrzegane jako cenne w pracy z ludźmi (szczególnie w usługach i pracach sezonowych), która wymaga cierpliwości, otwartości i zdolności do współdziałania. Empatia i zrozumienie dla problemów innych były wskazywane jako fundament dobrej atmosfery i efektywnej współpracy.

„No jednak praca z ludźmi nie należy do najłatwiejszych i nikt tego nie ukrywa. No więc cierpliwość i tak bardziej pogłębia jakby tę umiejętność pracy z człowiekiem. Wiadomo, trzeba się dogadać, trzeba być przystępnym i tak dalej”. FGI 2 – uczący się

„Myślę też, że empatia jest bardzo ważna, bo teraz są takie czasy, że każdy ma jakieś problemy mniejsze lub większe, więc ta empatia jest bardzo potrzebna, by móc współczuć tym osobom, postawić się w ich perspektywie i po prostu mieć do nich jakiegokolwiek zrozumienie”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Młodzi uczestnicy spotkań fokusowych sami zauważyli, że wśród pracowników coraz częściej brakuje obecnie podstawowych cech, takich jak **odpowiedzialność** i **punktualność**, które ich zdaniem są kluczowe dla rzetelnego wykonywania obowiązków. Zwracali również uwagę na znaczenie wzajemnego **szacunku** – zarówno wobec współpracowników, jak i wobec zarabianych pieniędzy – jako fundamentu dobrej atmosfery i trwałej współpracy.

„Odpowiedzialność też. Bo to jest według mnie bardzo ważna cecha, której coraz mniej osób, wydaje mi się, że ma. Punktualność, odpowiedzialność – to są takie podstawowe cechy”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Uważam, że atmosfera i szacunek do drugiej osoby to jest podstawa w pracy, ponieważ nieważne co by człowiek nie robił, jakie pieniądze by nie zarabiał, jeżeli nie będzie szacunku do drugiej osoby, to to nie ma sensu. To jest podstawa takiej długoterminowej współpracy”.

FGI 3 – uczący się i pracujący

Kompetencje miękkie są dla młodych ludzi kluczowe, ponieważ pozwalają im przetrwać w niestabilnym środowisku pracy, w którym stres, konieczność częstej zmiany zatrudnienia i presja adaptacji są codziennością. Jednocześnie stanowią one podstawę zdrowej atmosfery i rozwoju zawodowego, co młode pokolenie traktuje jako priorytet. Młodzi oczekują, że praca będzie **zgodna z ich pasją i będzie dawała satysfakcję**. Umiejętności miękkie, takie jak komunikatywność czy współpraca, pomagają w utrzymaniu pozytywnej atmosfery nawet w trudnych warunkach. Monotonia jest postrzegana jako wada, dlatego szczególnie ceni się elastyczność i gotowość do zmian.

„Nie chcemy, aby no cierpieć w tej pracy”. FGI 1 – pracujący

„Uważam, że atmosfera i szacunek do drugiej osoby to jest podstawa w pracy, ponieważ nieważne co by człowiek nie robił, jakie pieniądze by nie zarabiał, jeżeli nie będzie szacunku do drugiej osoby, to to nie ma sensu”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Co więcej, młodzi ludzie sami dostrzegali, że ograniczona liczba ofert pracy w regionie wymusza na nich **dużą elastyczność**. Muszą być gotowi do częstych zmian zatrudnienia oraz szybkiego dostosowywania się do nowych miejsc i warunków pracy. Sytuacja ta wymaga otwartości na przebranżowienie i umiejętności adaptacji do zmieniających się realiów rynku.

„Będę musiała szybko zrobić takie rozeznanie, będę musiała się dopasować do nowego miejsca, więc powiedziałabym, że właśnie może takie elastyczne podejście i chęć zmiany”. FGI 1 – pracujący

Natomiast **samodzielność i zarządzanie** sobą były cenione, ponieważ młodzi nie chcieli tkwić w pracy, która nie daje satysfakcji. Rozwój osobisty i unikanie stagnacji były traktowane jako istotny cel zawodowy.

„Tak, żeby mieć jakieś dodatkowe opcje na przyszłość, czyli nie zamykać się tylko w szkole, uczeniu, ale też nawet mieć jakieś inne opcje”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Chociaż młodzi ludzie rozwijali kompetencje miękkie zarówno w codziennym życiu, jak i w szkole, dostrzegali wyraźny deficyt wsparcia w ich dalszym kształtowaniu i praktycznym wykorzystaniu. Edukacja w regionie, jak podkreślali uczestnicy badań, jest słabo dopasowana do realiów rynku pracy – licea koncentrują się głównie na przekazywaniu umiejętności ogólnych, które same w sobie nie wystarczają do zdobycia stabilnego zatrudnienia bez konkretnego fachu.

„Z liceum wynosimy jakieś umiejętności miękkie i tak dalej, no ale nie ma tu takiej wartości stricte pracowniczej”. FGI 1 – pracujący

Mimo że kompetencje miękkie są obecne w procesie edukacyjnym, brakuje systemowego wsparcia w ich rozwijaniu i przekształcaniu w konkretne ścieżki zawodowe. Młodzi postulowali wprowadzenie doradztwa zawodowego oraz praktycznej edukacji przedsiębiorczej, które pomogłyby im świadomie planować karierę i lepiej rozumieć mechanizmy rynku pracy.

„Doradcy zawodowego w ogóle brakuje spotkań w liceach z takimi doradcami zawodowymi, którzy by rozmawiali z młodymi ludźmi. Właśnie co chcą robić, co mogą robić, jak to wygląda, na co uważać”. FGI 2 – uczący się

„Trzeba ludzi, którzy uczą też w szkole właśnie tej przedsiębiorczości, bo podejrzewam, że chyba 1–3 szkoły średniej nie mieli nigdy styczności w ogóle z firmą, rozwojem firmy”. FGI 2 – uczący się

3.2.3. Podsumowanie cząstkowe

Badani młodzi mieszkańcy OT WŁ charakteryzowali się wysoką aktywnością edukacyjną, przy czym dominowały u nich tradycyjne ścieżki kształcenia – licea, technika oraz studia I stopnia – razem ponad 60% uczących się. Znaczącą grupę stanowili także studenci studiów magisterskich (17%) oraz osoby w szkołach policealnych (12,6%), wybierające ścieżki praktyczne i zawodowe. Formy niszowe, takie jak szkoły branżowe, studia podyplomowe czy kursy kwalifikacyjne, pełniły rolę uzupełniającą.

Większość młodych (62%) kontynuowała naukę w regionie OT WŁ, co potwierdza jego funkcję edukacyjną, jednak 38% wybierało ośrodki poza nim, co wskazuje na istotną emigrację talentów z obszaru. Młodzi mieszkańcy regionu często realizowali podwójną ścieżkę edukacyjną. Szkoły średnie kończyli zazwyczaj w obrębie OT WŁ, co potwierdza lokalną funkcję edukacyjną. Studia wyższe podejmowali jednak głównie poza regionem. To z kolei wiąże się z odpływem młodych ludzi z OT WŁ. Taki model kształcenia wzmacnia lokalne instytucje średniego szczebla, ale jednocześnie osłabia potencjał regionu w zatrzymywaniu absolwentów na etapie studiów i pierwszych doświadczeń zawodowych. W zakresie trybu kształcenia dominowała nauka dzienna (62,3%), ale osoby pracujące częściej wybierały formy elastyczne – zaoczne (69,2%) lub on-line/hybrydowe. Status zawodowy wprost determinował wybór formy nauki.

Badani w swoich motywacjach edukacyjnych łączyli pasję z kalkulacją rynkową. Studia I stopnia wybierane były głównie z powodu zainteresowań i marzeń, ale także z przekonania o przyszłości zawodowej. Studia II stopnia oraz studia podyplomowe służyły przede wszystkim kontynuacji nauki i pogłębianiu specjalizacji. Kursy zawodowe miały charakter praktyczny, pomagając zdobyć konkretne uprawnienia i zwiększając szanse na zatrudnienie. Pozostałe formy kształcenia pełniły funkcję wspierającą, poprawiając jakość życia i zwiększając mobilność edukacyjną oraz zawodową. W

wywiadach jakościowych potwierdzono, że studia zaoczne były najczęściej wybieraną formą przez osoby pracujące, które nie mogły sobie pozwolić na rezygnację z zatrudnienia. Tryb weekendowy był postrzegany jako jedyny realny sposób pogodzenia nauki z obowiązkami zawodowymi oraz koniecznością utrzymania się i pokrywania bieżących kosztów życia. Dodatkowo studia zaoczne były traktowane jako narzędzie uzupełnienia wykształcenia przez osoby, które wcześniej nie miały możliwości zdobycia matury lub kontynuowania nauki.

Młodzi mieszkańcy OT WŁ podkreślali swoją gotowość i otwartość na dalszą edukację, jednak pod warunkiem jej atrakcyjności oraz przydatności zawodowej. Nie jest to już pokolenie, które podejmuje studia wyłącznie z poczucia obowiązku czy społecznej presji. Edukacja postrzegana była jako inwestycja, która musi przynosić konkretne korzyści – w postaci zdobycia praktycznych umiejętności, zwiększenia szans na zatrudnienie czy możliwości rozwoju w nowych branżach. Respondenci wskazywali, że są skłonni angażować się w kursy, szkolenia czy studia, o ile widzą w nich realną wartość dodaną. Zwracali uwagę, że edukacja powinna być elastyczna, nowoczesna i powiązana z rynkiem pracy, a nie traktowana jako formalny etap do odhaczenia. W tym sensie młode pokolenie charakteryzuje się trwałą motywacją do uczenia się przez całe życie, ale pod warunkiem, że proces ten odpowiada na ich potrzeby i aspiracje.

Młodzi mieszkańcy OT WŁ wyraźnie podkreślali, że edukacja zawodowa i techniczna daje im lepsze perspektywy na rynku pracy niż wykształcenie ogólne. Uczniowie i absolwenci techników oraz szkół branżowych wskazywali, że zdobywają tam konkretne umiejętności i zawód, który pozwala im szybciej wejść na rynek pracy i znaleźć zatrudnienie zgodne z profilem kształcenia. W ich opinii licea ogólnokształcące przygotowują głównie do dalszej edukacji, ale nie dają praktycznych kompetencji, co często prowadzi do poczucia straty czasu i konieczności późniejszego przebranżowienia. W wypowiedziach badanych pojawiał się żal związany z wyborem liceum zamiast technikum oraz przekonanie, że to właśnie edukacja zawodowa daje fach w rękę i większe poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy.

Jednocześnie oferta edukacyjna w regionie była postrzegana przez młodych jako niewystarczająca wobec wyzwań transformacji energetycznej. Wskazywali, że brakuje lokalnych kierunków przygotowujących do zawodów przyszłości (OZE, elektromobilność, nowe technologie), a istniejące profile – jak techniki energetyki odnawialnej – nie dają konkretnych możliwości rozwoju zawodowego i zatrudnienia bez studiów w większych miastach. Licea przekazują głównie kompetencje miękkie, technika i zawodówki dają fach, ale nie odpowiadają na potrzeby transformacji. Młodzi podkreślali brak jasnej komunikacji i praktycznych informacji o nowych branżach oraz wskazywali na konieczność doradztwa zawodowego, edukacji w zakresie przedsiębiorczości i wzbogacenia oferty o nowe kierunki oraz kursy, aby edukacja realnie przygotowywała do przyszłości regionu.

W badaniach jakościowych pojawiły się głosy, że nawet istniejące kierunki techniczne nie są wystarczająco powiązane z lokalnym rynkiem pracy – np. technik informatyk czy technik logistyk nie mają realnych szans na zatrudnienie w regionie, co prowadzi do migracji zawodowej. Uczestnicy wywiadów wskazywali też, że szkoły średnie nie oferują praktycznych informacji o transformacji energetycznej. Zwracali też uwagę, że doradztwo zawodowe jest często formalne i nieadekwatne do realiów rynku.

Istotnym problemem, na który zwracali uwagę młodzi mieszkańcy OT WŁ, jest ograniczona dostępność informacji o ofercie edukacyjnej w regionie. Ich zdaniem brakuje spójnych i łatwo dostępnych źródeł wiedzy na temat kierunków kształcenia, możliwości rozwoju zawodowego czy kursów i szkoleń, przez co decyzje edukacyjne podejmowane są często na podstawie niepełnych danych, opinii rówieśników lub przypadkowych informacji. Zwiększa to ryzyko nietrafionych wyborów. Szczególnie istotny z punktu widzenia problematyki badania jest deficyt informacji dotyczących kierunków związanych z transformacją energetyczną – młodzi nie wiedzą, jakie zawody przyszłości będą najbardziej poszukiwane w regionie ani gdzie można zdobyć odpowiednie kwalifikacje. Brak jasnej komunikacji ze strony instytucji edukacyjnych i rynku pracy sprawia, że transformacja jawi się jako proces odległy i mało zrozumiały, a ścieżki kształcenia w tym obszarze pozostają nieczytelne i trudno dostępne.

Kompetencje respondentów obejmowały niemal powszechną obsługę komputera, znajomość języków obcych i prawo jazdy, a także szeroki zestaw umiejętności miękkich: samodzielność, komunikatywność, chęć rozwoju i organizację pracy. Rzadziej występowały specjalistyczne uprawnienia branżowe (np. SEP, spawalnicze, HACCP), choć część badanych posiadała kwalifikacje techniczne, rzemieślnicze czy instruktorskie. Najbliższym obszarem pozostawały wystąpienia publiczne, co może wskazywać na potrzebę dodatkowego wsparcia.

Jednocześnie młodzi cenili kompetencje miękkie jako fundament przetrwania w niestabilnym środowisku pracy, ale dostrzegali deficyt wsparcia w ich dalszym rozwijaniu i praktycznym wykorzystaniu. Podkreślali znaczenie odporności na stres, elastyczności i samodzielności, a także empatii i współpracy, jako warunków zdrowej atmosfery w pracy. Zwracali uwagę, że edukacja formalna przekazuje głównie umiejętności ogólne, natomiast brakuje doradztwa zawodowego i edukacji w zakresie przedsiębiorczości, które pomogłyby przełożyć te kompetencje na realne ścieżki kariery. Jednocześnie wskazywali na bariery finansowe w dostępie do kursów specjalistycznych (np. IT, SEP), co ogranicza rozwój kwalifikacji branżowych. W badaniach jakościowych pojawiły się konkretne przykłady inwestycji w kursy branżowe dające możliwość samodzielnego rozwoju – m.in. kursy makijażu, kosmetyczne, księgowości, grafiki komputerowej czy gastronomiczne. Młodzi traktowali je jako realne narzędzie przebranżowienia lub uzupełnienia kompetencji, często bardziej dostępne niż studia.

Na rynku pracy – w ocenie młodych ludzi – największe zapotrzebowanie dotyczyło kierowców z prawem jazdy C+E, operatorów maszyn, elektryków i mechaników, a także fachowców ogólnobudowlanych.

Oferty pracy były dostępne, ale często nisko płatne i wymagające doświadczenia, co obniżało ich atrakcyjność. W wywiadach pojawiły się głosy, że lokalny rynek pracy nie oferuje ścieżek rozwoju dla osób z wykształceniem ogólnym lub akademickim, co prowadzi do frustracji i migracji. Młodzi wskazywali, że nawet jeśli posiadają kompetencje, nie mają gdzie ich wykorzystać w regionie.

W kontekście transformacji energetycznej młodzi akcentowali potrzebę kształcenia w kierunkach technicznych, inżynierskich i związanych z odnawialnymi źródłami energii (fotowoltaika, geotermia, biogazownie, elektromobilność), które będą kluczowe dla przyszłości regionu. Zauważali jednak, że tego typu kwalifikacje można zdobyć głównie poza regionem, co grozi dalszym odpływem młodych. Część młodych inwestowała w kursy branżowe – transportowe (prawo jazdy C+E), gastronomiczne (kelner, pizzerman), księgowości czy programowania – co pokazywało ich elastyczność i poszukiwanie różnych ścieżek rozwoju.

Całościowy obraz pokazał, że młodzi mieszkańcy regionu dysponują solidnym kapitałem edukacyjnym i kompetencyjnym, łącząc pasję z pragmatyzmem w podejmowanych decyzjach. Ich mocną stroną są kompetencje ogólne i miękkie – takie jak samodzielność, komunikatywność, elastyczność czy zdolność adaptacji – które pozwalają im odnajdywać się w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu. Jednocześnie wyzwaniem pozostaje rozwój kwalifikacji specjalistycznych i branżowych, szczególnie w obszarach związanych z transformacją gospodarczą i potrzebami rynku pracy. Młodzi podkreślają, że są gotowi do dalszej edukacji, o ile jest ona atrakcyjna i praktycznie przydatna, a nie traktowana jako obowiązek sam w sobie. Wskazują jednak na brak dostępu do rzetelnych informacji o ofercie edukacyjnej, zwłaszcza w zakresie nowych kierunków związanych z OZE, elektromobilnością czy nowymi technologiami, co utrudnia im planowanie ścieżek kariery. W efekcie część z nich decyduje się na migrację edukacyjną i zawodową, poszukując możliwości rozwoju poza regionem. Z jednej strony region pełni więc ważną funkcję edukacyjną na poziomie szkół średnich, z drugiej – nie zapewnia wystarczających perspektyw na poziomie studiów wyższych i specjalistycznych kursów, co osłabia jego zdolność do zatrzymywania młodych talentów. W tym kontekście kluczowe staje się wzbogacenie oferty edukacyjnej o kierunki odpowiadające na wyzwania transformacji energetycznej i gospodarczej, a także wzmocnienie doradztwa zawodowego i lepsze powiązanie systemu kształcenia z lokalnym rynkiem pracy. Tylko wówczas potencjał młodych – ich elastyczność, otwartość i gotowość do uczenia się – będzie mógł zostać w pełni wykorzystany dla rozwoju regionu.

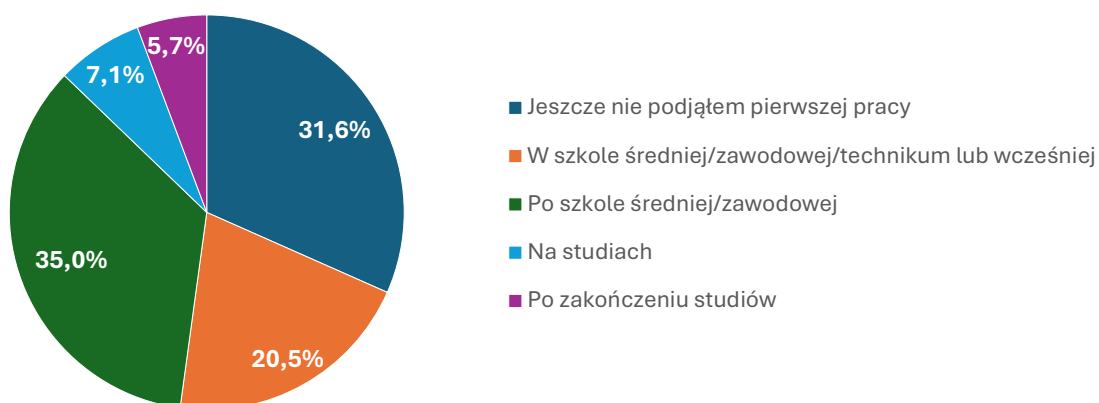
3.3. Praca zawodowa

3.3.1. Doświadczenia zawodowe młodych mieszkańców OT Wł

Pierwsza praca zawodowa

Aktywność zawodowa badanych stanowi kluczowy element analizy, pozwalający uchwycić ich faktyczne miejsce na rynku pracy oraz stopień integracji z lokalną gospodarką. Struktura zatrudnienia, formy wykonywanej pracy, a także powiązania między edukacją a aktywnością zawodową wskazują, w jakim stopniu respondenci wykorzystują swoje kwalifikacje i kompetencje w praktyce. Analiza ta pozwala również określić, które grupy są najbardziej aktywne, a które pozostają poza rynkiem pracy, co ma istotne znaczenie dla oceny potencjału rozwojowego regionu.

Wykres 16. Kiedy podjął/podjęła Pan(i) swoją pierwszą pracę zarobkową?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Badani młodzi w regionie weszli na rynek pracy stosunkowo wcześnie – często już po szkole średniej lub nawet w jej trakcie. **Największa grupa (35,0%) rozpoczęła pierwszą pracę po ukończeniu szkoły średniej lub zawodowej**, co wskazuje na szybkie przechodzenie do aktywności zawodowej po zakończeniu edukacji na tym poziomie. **20,5% młodych rozpoczęło pracę już w szkole średniej, zawodowej lub technikum**, co świadczy o wczesnym zdobywaniu doświadczenia zawodowego. Mniejszy odsetek stanowiły osoby, które zaczęły pracować **na studiach (7,1%)** lub **dopiero po ich zakończeniu (5,7%)**.

Jednocześnie **31,6%** badanych **nie podjęło jeszcze pierwszej pracy** – wciąż pozostając w fazie przygotowania edukacyjnego lub poszukiwania zatrudnienia.

Także uczestnicy spotkań fokusowych podejmowali pierwszą pracę stosunkowo wcześnie – często już w wieku 15-17 lat, jeszcze w trakcie nauki w szkole średniej lub tuż po jej zakończeniu. Najczęściej były to zajęcia dorywcze lub sezonowe, związane z gastronomią, praktykami szkolnymi czy pomocą w rodzinnych firmach, które pozwalają zdobyć pierwsze umiejętności praktyczne i samodzielność finansową.

„Zaczynało się od kelnerki jak miałam tam 16–17 lat, gdzieś tam wakacyjne takie prace”. FGI 1 – pracujący

„W wieku 15 lat w sumie zacząłem pracować z tatą na remontach”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Najczęściej motywacją były **względy finansowe i chęć usamodzielnienia się**, a pierwsze zajęcia miały charakter dorywczy lub sezonowy.

„Według mnie jest to głównie spowodowane kwestią finansową. Myślę, że no życie ogólnie jest coraz droższe”. FGI 1 – pracujący

„Lepiej być samodzielnym i zarabiać na swoje wydatki (np. dron, helikopter, komputer), niż iść do mamusi, tatusia i powiedzieć, że no mama daj mi na przykład 5 zł”. FGI 1 – pracujący

Ważnym powodem wczesnego wejścia na rynek pracy była także chęć **zdobycie doświadczenia i praktyki**, szczególnie w szkołach zawodowych i technicach.

„Wolałam iść na praktyki, zdobywać doświadczenie i mieć z tych praktyk jeszcze dodatkowe benefity w postaci gotówki niżeli siedzieć w szkole”. FGI 1 – pracujący

Niektórzy jednak zdecydowali się na podjęcie pierwszej pracy później, koncentrując się na edukacji lub świadomie wybierając ukierunkowane zajęcia, np. freelancing, zamiast typowych dorywczych prac.

„Nie chciałem. Nie szedłem tam na jakąś pracę dorywczą, nie wiem pizzeria czy na stacji benzynowej, tylko właśnie byłem to, żeby już mieć gotowy pakiet na przyszłość”. FGI 1 – pracujący

„Od razu po szkole założmy człowiek idzie na studia na kierunek, na taki jaki chce, i później idzie właśnie w tym kierunku do pracy”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Wśród badanych były także osoby, które doświadczenie pierwszej pracy zawodowej miały jeszcze przed sobą.

„Studia stacjonarne – nie za bardzo jest jak pracować”. FGI 2 – uczący się

„Mam zamiar wrócić już bardziej na ukierunkowane jakieś stanowiska”. FGI 2 – uczący się

Warto podkreślić, że także osoby aktualnie uczące się i formalnie niepracujące często miały już za sobą doświadczenia zawodowe, zdobyte w trakcie wakacyjnych czy dorywczych zajęć.

„No wakacyjnie w wykończeniówce robiłem i myślę, że do dalszej kariery to mi się to nie przyda, ale w życiu ogólnie – no bo umiejętność kładzenia paneli albo wstawiania drzwi to jest nawet przydatna umiejętność”. FGI 2 – uczący się

To, czy pierwsza praca młodych mieszkańców regionu była zgodna z ich wykształceniem, zależało od wielu czynników – przede wszystkim od momentu jej podjęcia (czy młodzi mieli już ukończoną szkołę i konkretny fach), a także od charakteru zatrudnienia (dorywcze, czy stałe). **Pierwsze doświadczenia zawodowe często miały charakter dorywczy i były niezgodne z formalnym wykształceniem, zwłaszcza w przypadku absolwentów liceów, którzy nie posiadali praktycznych kwalifikacji.**

„Praca jako kelnerka była wakacyjna”. FGI 1 – pracujący

„W liceum wynosimy jakieś umiejętności miękkie i tak dalej, no ale nie ma tu takiej wartości stricte pracowniczej. Tak nie pracujemy, nie mamy żadnych praktyk, więc tutaj bardziej trzeba, albo po prostu się rozwinąć, pójść do pracy, zdobyć pierwsze doświadczenia”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Zdarzały się jednak przypadki, gdy pierwsze zatrudnienie było bliższe kierunkowi kształcenia lub zainteresowaniom – dotyczyło to zwłaszcza praktyk zawodowych w technicach, pracy w zakładach produkcyjnych czy celowo wybieranych zleceń.

„Pracowałem w lakiernictwie, zanim przeszedłem do biura konstrukcyjnego”. FGI 1 – pracujący

„To była praca jako pracownik administracyjno-biurowy, jako młodszy referent”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Mimo że pierwsze prace młodych mieszkańców regionu często miały charakter prostych zajęć dorywczych i nie zawsze były zgodne z wykształceniem czy aspiracjami, były one oceniane pozytywnie – przede wszystkim jako cenne doświadczenie, które pozwoliło zdobyć praktyczną wiedzę o funkcjonowaniu rynku pracy, rozwinąć kompetencje interpersonalne (takie jak komunikacja, współpraca czy odporność na stres), a także skonfrontować własne wyobrażenia o zawodzie z rzeczywistością. Dla wielu młodych osób pierwsza praca stała się punktem zwrotnym, który pomógł określić, jakie ścieżki zawodowe są dla nich atrakcyjne, a które warto wykluczyć z dalszych planów. Młodzi oceniali swoje pierwsze doświadczenia zawodowe jako wartościowe – nawet jeśli nie były one związane z ich docelową ścieżką kariery, dawały im praktyczne umiejętności, uczyły odpowiedzialności, cierpliwości i współpracy, a także pozwalały lepiej zrozumieć, jakie zawody są dla nich atrakcyjne, a jakich wolą unikać. Pierwsze zatrudnienie dało im wiele korzyści i zalet m.in.:

- **Dało początek karierze i było punktem odniesienia dla kolejnych doświadczeń zawodowych:**

„Moim zdaniem każde doświadczenie zawodowe jest dobre, bo czy to szukamy pierwszej pracy, czy drugiej, czy trzeciej to zawsze jest doświadczenie, nieważne nawet, czy to było bardzo związane z naszym obecnym zawodem”. FGI 1 – pracujący

- **Wzbudziło szacunek wobec zarabianych pieniędzy, kształtując odpowiedzialność:**

„Praca w pizzerii nauczyło mnie to dużo szacunku do pieniądza, ponieważ tego pieniądza za bardzo na tym stanowisku nie było, a trzeba było sobie poradzić. Jeżeli chodzi to tak samo o odpowiedzialność, rzetelność, uczciwość... przez te 2 lata nauczyłem się bardzo dużo pracując jako osoba, która dowoziła pizzę”. FGI 3 – uczący się i pracujący

- **Wzmocniło cierpliwość w pracy z ludźmi:**

„No jednak praca z ludźmi nie należy z najłatwiejszych i nikt tego nie ukrywa. No więc, no cierpliwość i tak bardziej pogłębia jakby tą umiejętność pracy z człowiekiem. Wiadomo, trzeba się dogadać, trzeba być przystępnym i tak dalej”. FGI 2 – uczący się

- **Zweryfikowało plany czy decyzje związane z dalszym kierunkiem kariery:**

„Zobaczyłam jak wygląda księgowość i już wiedziałam, że to nie jest dla mnie, że muszę coś innego robić. (...) Była to też okazja poczuć taki rytm typowej pracy, do której się chodzi codziennie na jedną zmianę czy drugą zmianę i tak funkcjonuje firma jakaś większa trochę”. FGI 2 – uczący się

- **Dało możliwość zdobycia praktycznych umiejętności przydatnych również w codziennym życiu:**

„No wakacyjnie w wykończeniówce robiłem i myślę, że do dalszej kariery to mi się to nie przyda, ale w życiu ogólnie – no bo umiejętność kładzenia paneli albo wstawiania drzwi to jest nawet przydatna umiejętność”. FGI 2 – uczący się

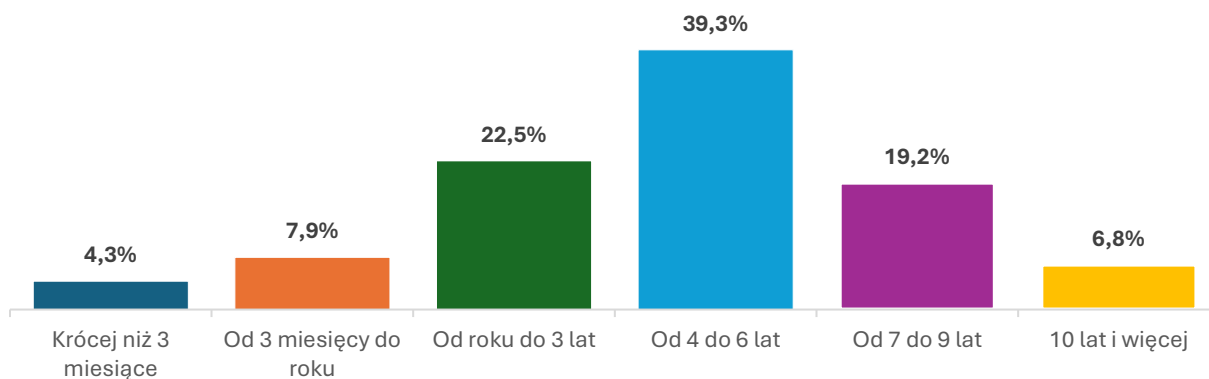
- **Zapoznało z rytmem etatowej pracy:**

„To była taka stała praca, a nie sezonowa, no to ona pozwoliła poczuć taki rytm typowej pracy”. FGI 2 – uczący się

Podsumowując, pierwsze doświadczenia zawodowe młodych mieszkańców OT WŁ, choć często miały charakter dorywczy i nie były zgodne z kierunkiem kształcenia, były oceniane pozytywnie – jako ważny etap rozwoju. **Prace sezonowe i proste zajęcia – takie jak rozwożenie pizzy, pomoc w gastronomii czy prace fizyczne – uczyły odpowiedzialności, cierpliwości, szacunku do pieniędzy oraz współpracy z ludźmi.** Młodzi podkreślali, że każde doświadczenie zawodowe jest wartościowe, niezależnie od jego zgodności z wykształceniem, ponieważ pozwala zrozumieć rytm pracy, budować kompetencje miękkie i weryfikować własne preferencje zawodowe. **Dla części osób była to także okazja do sprawdzenia, czy dana branża – np. księgowość czy praca biurowa – rzeczywiście odpowiada ich oczekiwaniom, co pomagało w dalszym planowaniu kariery.** Nawet jeśli zdobyte umiejętności nie były bezpośrednio przydatne zawodowo, często okazywały się użyteczne w życiu codziennym.

Doświadczenie zawodowe i obecne zatrudnienie

Wykres 17. Ile czasu jak dotąd przepracował(a) Pan(i) zarobkowo? Proszę podać w przybliżeniu, biorąc pod uwagę wszystkie dotychczasowe miejsca pracy.

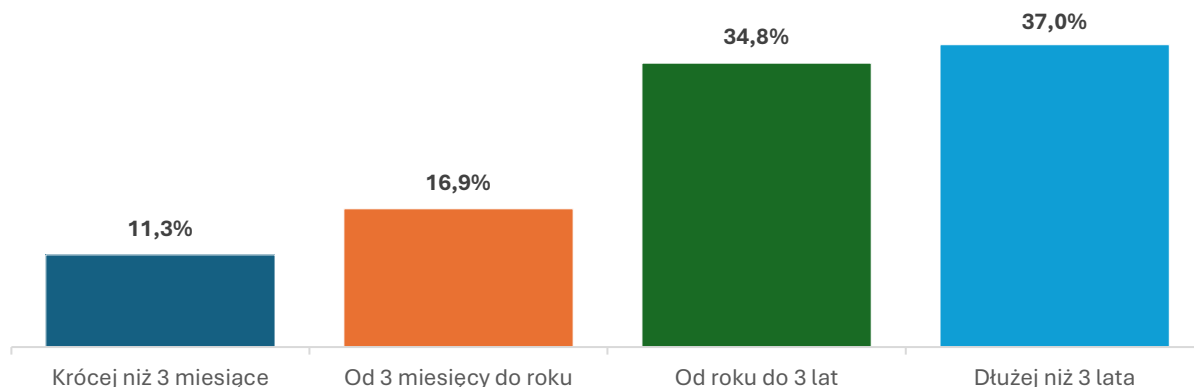


Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Badani mieli bardzo zróżnicowane doświadczenie zawodowe. **Najliczniejsza grupa (39,3%)** to osoby z **średnim doświadczeniem zawodowym – od 4 do 6 lat pracy**, co wskazuje na stosunkowo długą obecność na rynku pracy, mimo młodego wieku. **22,5%** badanych posiadało **krótszy staż – od 2 do 3 lat**, a **12,9%** dopiero rozpoczynało swoją ścieżkę zawodową, mając za sobą mniej niż rok pracy.

Znaczący odsetek – **19,2%** – to osoby z **7-9-letnim doświadczeniem**, a **6,8%** badanych deklarowało **ponad 10 lat pracy**, co oznacza, że część młodych rozpoczęła aktywność zawodową bardzo wcześnie.

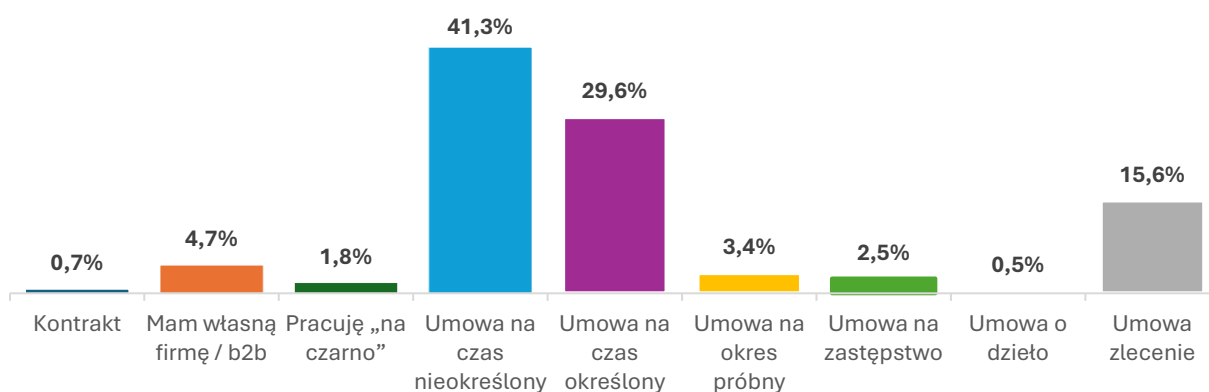
Wykres 18. Od jak dawna pracuje Pan/Pani w obecnym miejscu zatrudnienia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Młodzi ludzie z OT Wł mieli przeciętnie stosunkowo długi staż pracy w obecnym miejscu zatrudnienia. **Największa grupa (37,0%)** pracowała tam **dłużej niż 3 lata**, co świadczyło o stabilizacji zawodowej i dłuższym związaniu z jednym pracodawcą. **34,8%** badanych pozostawało w obecnej pracy **od roku do 3 lat**, co wskazywało na średni staż i pewne doświadczenie w danym miejscu. **16,9%** pracowało **od 3 miesięcy do roku**, a **11,3%** było zatrudnionych **krócej niż 3 miesiące**, co odzwierciedlało dopiero rozpoczętą ścieżkę zawodową lub niedawne zmiany pracy.

Wykres 19. Jaki rodzaj umowy posiada Pan(i) w obecnej pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Młodzi ludzie z OT Wł pracowali głównie w ramach **stabilnych form zatrudnienia**. Pomimo zauważalnie dużej różnorodności zawieranych umów ponad 70% badanych było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Najczęściej wskazywaną formą umowy była **umowa na czas nieokreślony (41,3%)**, co świadczyło o stosunkowo wysokim poziomie stabilizacji zawodowej w tej grupie. Kolejną dużą kategorię stanowiły osoby zatrudnione na **umowach na czas określony (29,6%)**, które dają zatrudnienie, ale z mniejszą pewnością kontynuacji.

Znaczący odsetek młodych pracował na **umowach cywilnoprawnych – umowa zlecenie (15,6%)** oraz w niewielkim stopniu **umowa o dzieło (0,5%)**. To formy elastyczne, ale mniej zabezpieczające pracownika.

Mniejszy udział miały: **umowa na okres próbny (3,4%)**, **umowa na zastępstwo (2,5%)**, a także **kontrakt (0,7%)** i prowadzenie własnej działalności w modelu **B2B (4,7%)**. Niewielka część badanych (**1,8%**) przyznała, że pracuje **na czarno**, czyli poza formalnym systemem zatrudnienia.

Młodzi mieszkańcy OT Wł, którzy wzięli udział w badaniach fokusowych reprezentowali zróżnicowane formy zatrudnienia. Dominowały wśród nich jednak niestabilne modele pracy, elastyczne formy zatrudnienia bądź inne, niekiedy doraźne próby dopasowania się do ograniczeń lokalnego rynku pracy. Wpływ mógł mieć na to skład grup fokusowych – uczestniczyły w nich zarówno osoby uczące się i formalnie niepracujące, zgodnie z przyjętą definicją, które posiadały jednak okazjonalne doświadczenia zawodowe (np. prace wakacyjne, zlecenia), jak i osoby pracujące i uczące się jednocześnie, dla których elastyczność zatrudnienia była warunkiem pogodzenia obu aktywności. **Taka sytuacja sprzyjała mniej stabilnym formom zatrudnienia, takim jak umowy zlecenia, praca sezonowa czy freelancing. Wśród uczestników pracujących, ale niekontynuujących nauki częściej pojawiały się przykłady stałej pracy etatowej, wskazujące na większą stabilizację zawodową.** Niezależnie od tego wydaje się, że młodzi mieszkańcy OT Wł funkcjonowali w warunkach, które wymagały dużej adaptacyjności – zarówno pod względem rodzaju wykonywanej pracy, jak i jej lokalizacji czy formy prawnej.

Na lokalnym rynku pracy, szczególnie w mniejszych miejscowościach, przeważały niekorzystne formy zatrudnienia – umowy zlecenia i krótkotrwałe kontrakty. Młodzi podkreślali, że uzyskanie stałej umowy jest trudne, a warunki pracy często nie spełniają ich oczekiwań ani potrzeb życiowych. Wskazywali na ograniczoną liczbę miejsc pracy, niskie stawki wynagrodzeń oraz długie godziny pracy, które nie przekładają się na poczucie bezpieczeństwa zawodowego.

„Ciężko było dostać umowę na stałe, bo co miesiąc jakieś tam miesięczne umowy i to mówię przez długi, długi okres. Potem znowu przejście na firmę to dopiero jakieś tam trzymiesięczne, roczne i dopiero na stałe”. FGI 1 – pracujący

„No bardzo mało firm teraz jednak oferuje tę umowę na stałe”. FGI 1 – pracujący

„U mnie w Betchatowie (...) nie ma dużego zapotrzebowania. (...) najniższa krajowa (...) godziny pracy po 10 godzin (...) umowa zlecenia, śmieciowe umowy, więc tak średnio”. FGI 1 – pracujący

Wśród najczęstszych form zatrudnienia pojawiały się prace w magazynach, handlu i gastronomii – często sezonowe, fizyczne i niskopłatne. Młodzi traktowali je jako etap przejściowy, pozwalający zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe, ale niedający poczucia zawodowego zakorzenienia ani zgodności z wykształceniem. Praca w tych sektorach była łatwo dostępna, lecz nie daje perspektyw rozwoju ani stabilizacji, a jej charakter często nie odpowiada aspiracjom zawodowym młodych ludzi.

„Zaraz po liceum pracowałem w Łasku w pizzerii i rozwoziłem przez 2 lata pizzę”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Bardziej typowo Żabki, jakieś Dina lub Biedronki – to jest multum tego jako sprzedawca albo jako zwykły parobek na magazynie”. FGI 1 – pracujący

Równolegle część młodych zdecydowała się na pracę poza miejscem zamieszkania – dojeżdżając do większych miast lub wykonując pracę zdalną. Ten model zatrudnienia, choć bardziej elastyczny i często lepiej płatny, wiązał się z dodatkowymi kosztami logistycznymi, zmęczeniem oraz ograniczoną integracją z lokalnym środowiskiem zawodowym. Dla wielu młodych był to kompromis między jakością zatrudnienia a dostępnością miejsc pracy w regionie.

„Codziennie dojeżdżam do Łodzi do pracy (...) te 90 prawie dziennie robię (...) bardzo dużo ludzi z Bełchatowa też dojeżdża”. FGI 1 – pracujący

„Obecnie pracuję w firmie, która jest ulokowana w Warszawie. No i też mam możliwość pracy zdalnej, więc mogę swobodnie wracać (...) do mojego rodzinnego domu”. FGI 1 – pracujący

„Na co dzień zajmuję się grafiką komputerową (...) praca głównie zdalna z domu”. FGI 1 – pracujący

Część badanych podejmowało pracę jako freelancerzy lub realizowała zlecenia jednorazowe – traktując je jako tymczasowe rozwiązanie lub etap przejściowy przed założeniem własnej działalności. Choć taka forma daje większą swobodę i możliwość pracy zgodnej z zainteresowaniami, wiąże się z dużym ryzykiem, brakiem zabezpieczeń socjalnych i zawoilością przepisów podatkowych. Młodzi wskazywali, że bariery formalne i obawy przed odpowiedzialnością prawną skutecznie zniechęcają do zakładania własnych firm.

„Freelancer”. FGI 1 – pracujący

„No to są bardziej takie zlecenia jednorazowe”. FGI 2 – uczący się

Wśród uczestników spotkań fokusowych znalazły się również – choć nielicznie – osoby pracujące jako specjaliści lub wykonujące zawody wymagające określonych kwalifikacji. **Ich obecność wskazała na istnienie ścieżek zawodowych wykraczających poza typowe zatrudnienie w handlu, gastronomii czy magazynach, choć były to przypadki jednostkowe.** Najlepiej zilustrowała to wypowiedź uczestnika pracującego w branży farmaceutycznej:

„Obecnie pracuję w badaniach klinicznych w firmie farmaceutycznej”. FGI 1 – pracujący

Co istotne, młodzi uczestnicy badań fokusowych – mimo częstego podejmowania prac w formach elastycznych, dorywczych i sezonowych – zdecydowanie preferowali stabilne formy zatrudnienia, przede wszystkim umowę o pracę na czas nieokreślony. **Stabilność zawodowa była dla nich nie tylko kwestią formalną, ale fundamentem umożliwiającym planowanie życia w szerszej perspektywie – zarówno osobistej, jak i rodzinnej.** Wypowiedzi uczestników wskazały, że stała umowa daje poczucie bezpieczeństwa, pozwala myśleć o zakupie mieszkania, założeniu rodziny, a także umożliwia dostęp do kredytów i systematyczne oszczędzanie. Dla wielu młodych to warunek konieczny, by móc podejmować decyzje o przebranżowieniu czy dalszym rozwoju zawodowym bez ryzyka destabilizacji.

„Akurat dla mnie to na pewno najważniejsza jest taka stabilność, tak jakieś takie długoterminowe patrzeć, więc gdybym miała jakąś pewną propozycję ofertę mogłabym się przebranżowić (...)” – FGI 1 – pracujący

„No i chyba jak człowiek by chciał coś dalej w życiu robić, nie wiem kupić mieszkanie. (...) No i do tego przydałaby się taka stabilna praca, żeby móc coś zaplanować”. FGI 2 – uczący się

„No nie wiem akurat tak jak w moim wieku, no to już tam ludzie myślą o zakładaniu rodziny (...) to jest bardzo ważne, żeby mieć po tym urlopie macierzyńskim po prostu gdzie wrócić”. FGI 1 – pracujący

„Atmosfera, warunków finansowych, no i stabilności (...) jeżeli bym pracował w firmie prywatnej, która by co chwilę zmieniała właściciela (...) to bym raczej się cały czas rozglądał z alternatywą”. FGI 2 – uczący się

Jednocześnie młodzi dostrzegali, że lokalny rynek pracy nie odpowiada tym oczekiwaniom. **Zatrudnienie w regionie często opierało się na umowach zleceniach, krótkoterminowych kontraktach i niskich wynagrodzeniach, co utrudniało stabilizację zawodową i ograniczało możliwości planowania przyszłości.** Praca w takich warunkach bywała koniecznością, ale nie wyborem – szczególnie w sektorach niskopłatnych, takich jak magazyny, handel czy gastronomia. Młodzi często pozostawali w takich miejscach z braku alternatyw, mimo że nie spełniały one ich aspiracji ani potrzeb życiowych. **W efekcie młodzi funkcjonowali w napięciu między aspiracją do stabilności a realiami rynku, który oferował głównie tymczasowość.** To prowadziło do ostrożności w podejmowaniu decyzji zawodowych, ograniczonej mobilności i często do pozostawania w pracy, która nie dawała satysfakcji, ale zapewniała minimum bezpieczeństwa.

Pomimo niestabilności umów i ograniczeń lokalnego rynku pracy, część młodych uczestników badań fokusowych postrzegała swoją obecną pracę jako docelową i planowała się w niej rozwijać. **Dla wielu z nich wykonywany zawód był zgodny z kierunkiem kształcenia lub osobistymi aspiracjami, a dłuższy staż u jednego pracodawcy świadczył o przywiązaniu do wybranej ścieżki zawodowej.** Taka postawa

wskazywała na rosnącą świadomość zawodową i potrzebę budowania stabilnej tożsamości zawodowej, nawet w warunkach niepewności zatrudnienia.

„Dłużej niż 3 lata, co powiedziałabym, że świadczy o takiej w miarę stabilizacji o takim dłuższym związaniu z jednym pracodawcą”. FGI 1 – pracujący

Jednocześnie młodzi byli skłonni do zmiany pracy, jeśli obecne warunki nie zapewniały im satysfakcji, możliwości rozwoju lub poczucia szacunku. **Motywatory, takie jak zgodność pracy z pasją, możliwość uczenia się nowych rzeczy czy unikanie monotonii, odgrywały kluczową rolę w decyzjach zawodowych.**

„My jesteśmy jakby takim pokoleniem (...) które nie chce chodzić do pracy z przymusu (...) chcemy też, żeby praca nadawała jakąś satysfakcję”. FGI 1 – pracujący

„Ja po prostu chcę się rozwijać (...) unikanie stagnacji (...) to jest dla mnie zwykle istotne”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Badani zwracali także uwagę na kluczową rolę **atmosfery i warunków pracy**, jako czynników decydujących o stałości i trwałości zatrudnienia.

„Atmosfera i szacunek do drugiej osoby to jest podstawa w pracy (...) to jest jakby podstawa takiej długoterminowej współpracy”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Nie lubimy sytuacji stresujących, odstrasza nas mobbing”. FGI 1 – pracujący

Jednocześnie część młodych postrzegało swoją pracę jako tymczasową – nie z wyboru, lecz z konieczności. **Obawy przed przebranzowaniem, ryzykiem niepowodzenia oraz ograniczoną dostępnością alternatywnych ofert w regionie sprawiały, że nawet osoby niezadowolone z obecnej pracy często pozostawały w niej z ostrożności.** Strach przed utratą stabilizacji, niepewność co do efektów zmiany oraz brak gwarancji lepszych warunków zatrudnienia skutkowały zachowawczym podejściem do decyzji zawodowych.

Jednym z głównych czynników utrzymującej się tymczasowości był strach przed zmianą i ryzykiem związanym z przebranzowaniem. **Młodzi obawiali się, że nawet jeśli obecna praca nie spełnia ich oczekiwań, alternatywy mogą okazać się jeszcze mniej satysfakcjonujące lub wręcz niedostępne.** Wskazywali na ograniczoną różnorodność ofert w regionie, niepewność efektów szkoleń oraz ryzyko utraty obecnej stabilizacji.

„Boimy się zmiany (...) chce mieć ten zawód taki stabilny i mieć pewność, że ta praca będzie”. FGI 1 – pracujący

„Myślę, że część osób boi się przebranżowienia, bo oni się to jakieś, no można ryzyko w znalezieniu pracy”. FGI 1 – pracujący

„Że tu skończę jakieś szkolenia, kursy, a finalnie po tym no nic mi to nie da, straci tylko na to czas czy pieniądze”. FGI 1 – pracujący

„W naszym regionie nie ma też zbyt dużo różnorodnych opcji (...) boi się, że może nie będzie mieć żadnej opcji. A może nowe będzie gorsze?”. FGI 1 – pracujący

Drugim istotnym źródłem niezadowolenia była, wspomiana już, monotonia i brak możliwości rozwoju. **Młodzi cenili sobie pracę, która daje satysfakcję, pozwala się rozwijać i stawia nowe wyzwania.** Gdy tego brakowało, zatrudnienie stawało się tymczasowe z definicji – nie jako etap kariery, lecz jako sytuacja do przeczekania. Wypowiedzi uczestników wskazywały na potrzebę zmiany, eksperymentowania i poszukiwania pracy, która będzie zgodna z ich wartościami i aspiracjami.

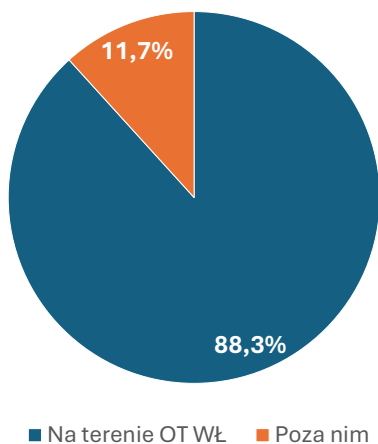
„Byłabym skłonna do zmian, bo nie lubię takiej monotonii (...) nigdy nie trafiłam na coś takiego co by mnie aż tak urzekło, żebym tam została”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Jeżeli czuję, że to miejsce pracy mnie nie rozwija (...) to nie ma sensu po prostu tam siedzieć (...) to w żaden sposób nie pcha mnie do przodu”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Nie ma co się przywiązywać do danych miejsc pracy (...) jeśli coś nie zadowala, to właśnie to zmieniać, żebyśmy w końcu odnaleźli coś, co będzie nas uszczęśliwiało w pełni”. FGI 3 – uczący się i pracujący

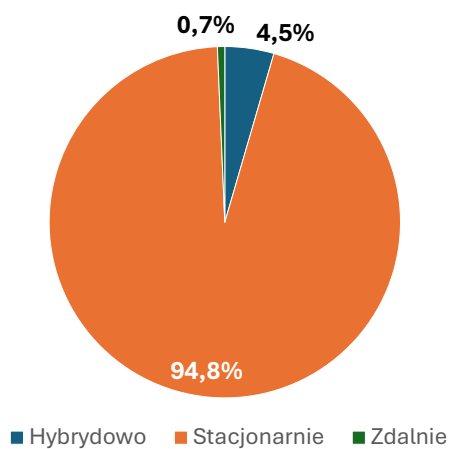
Podsumowując, tymczasowość zatrudnienia wśród młodych wynikała nie tylko z warunków rynkowych, ale także z wewnętrznych potrzeb rozwojowych i obaw przed ryzykiem. To złożona sytuacja, w której stabilność bywa wartością, ale nie za wszelką cenę – młodzi szukają pracy, która będzie nie tylko bezpieczna, ale też inspirująca i zgodna z ich tożsamością zawodową.

Wykres 20. Gdzie Pan(i) pracuje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Wykres 21. W jakiej formie Pan(i) pracuje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Zdecydowana większość badanych młodych osób z zamieszkujących OT WŁ wykonywała swoją pracę **w granicach OT WŁ (88,3%)**, co oznacza silne związanie z lokalnym rynkiem pracy i jego strukturą gospodarczą. Jedynie **11,7%** badanych pracowało **poza obszarem OT WŁ**, co wskazuje, że mobilność przestrzenna młodych pracowników jest ograniczona, a ich aktywność zawodowa koncentruje się głównie w obrębie regionu.

Największe skupiska aktywności zawodowej młodych w analizowanym regionie to **Piotrków Trybunalski, Betchatów i Radomsko**. W Piotrkowie Trybunalskim zdecydowana większość badanych osób pracujących (69) deklarowała pracę w obrębie OT WŁ wobec jedynie 3 osób przyznających, że pracują poza OT WŁ. Podobny obraz widać w Betchatowie, gdzie pracę na terenie OT WŁ deklarowało 56 respondentów z omawianej kategorii przy 7 osobach deklarujących pracę poza OT WŁ – oraz Radomsku, gdzie analogiczna relacja wynosiła 50 do 1. Na takie wyniki przypuszczalnie wpływała relatywnie wysoka chłonność i różnorodność branżowa tamtejszych rynków pracy, pozwalająca na absorpcję znacznej liczby młodych mieszkańców.

Wśród gmin, których młodzi mieszkańcy częściej podejmowali zatrudnienie poza OT WŁ, znajdowały się zarówno te, gdzie wszystkie wskazania dotyczyły pracy poza regionem, jak i te, w których przewaga tego kierunku była wyraźna. Do pierwszej grupy należał Wierzchlas (3 badanych; wszyscy wskazali na pracę poza OT WŁ), natomiast przykładem gmin z dominacją pracy poza OT WŁ są Czarnożyty (gdzie 6 badanych wskazało na pracę poza OT WŁ, 4 zaś na pracę w OT WŁ). Wyniki te sugerują, że w tych miejscowościach lokalna oferta zatrudnienia jest ograniczona, a młodzież poszukuje pracy w innych ośrodkach.

W części gmin młodzi mieszkańcy zdecydowanie częściej pracowali w obrębie OT WŁ. Wyjącznie w regionie zatrudnienie podejmowały osoby z Dobryszyc (5), Kluków (3), Konopnicy (5), Lgoty Wielkiej (5), Nowej Brzeźnicy (4), Osjakowa (6), Ostrówka (4), Pajęczna (11), Strzelec Wielkich (5) i Szczercowa (9). W wielu innych gminach, choć pojawiają się pojedyncze wskazania pracy poza OT WŁ, zdecydowanie przeważa zatrudnienie w regionie – dotyczy to m.in. Druźbic (w badaniu wzięto udział 11 mieszkańców gminy pracujących na OT WŁ w stosunku do 1 pracującej poza tym obszarem), Działoszyna (12 do 1), Gomunic (14 do 1), Gorkowic (13 do 0), Kamieńska (8 do 1), Ładzic (5 do 1), Rozpry (14 do 2), Rząśni (7 do 2), Siemkowic (8 do 1), Sulmierzyc (4 do 1), Widawy (3 do 1), Woli Krzysztoporskiej (13 do 1), Zelowa (12 do 2) czy Złoczewa (6 do 2). Dane te wskazały, że lokalne rynki pracy w obrębie OT WŁ były w stanie w dużej mierze zaspokoić potrzeby młodych mieszkańców.

Na tym obszarze zidentyfikowano tylko jedną **gminę zrównoważoną**, w której różnice między pracą na OT WŁ i poza nim są niewielkie. Najbardziej zbliżone proporcje widoczne są w Wieluniu, gdzie 17 osób deklarowało pracę na terenie OT WŁ, a 12 osób deklarowało pracę poza OT WŁ.

W regionie dominował tradycyjny model zatrudnienia, a praca zdalna czy hybrydowa pozostawały marginalne. Badani młodzi ludzie pracowali przede wszystkim **stacjonarnie (94,8%)**, co oznaczało, że ich aktywność zawodowa była silnie związana z fizyczną obecnością w miejscu pracy. **Niewielka grupa (4,5%)** korzystała z modelu **hybrydowego**, łącząc pracę zdalną z pracą w biurze lub zakładzie, natomiast **zaledwie 0,7%** pracowało **w pełni zdalnie**.

Wypowiedzi uczestników badań fokusowych pokazały wyraźne napięcie między chęcią pozostania w rodzinnej miejscowości a koniecznością podejmowania pracy poza obszarem OT WŁ (Bełchatów, Piotrków Trybunalski, Radomsko, Łask). **Dla wielu młodych lokalny rynek pracy okazał się niewystarczający – zwłaszcza w kontekście zawodów specjalistycznych, pracy zgodnej z wykształceniem lub oczekiwaniami finansowymi.** Brak ofert w takich branżach, jak farmacja, biotechnologia, grafika komputerowa czy logistyka, sprawił, że młodzi podjęli decyzję o wyjeździe, pracy zdalnej lub codziennych dojazdach do większych miast.

„Obecnie pracuję poza swoim regionem, ponieważ nie udało mi się znaleźć pracy (...) w Radomsku czy gdzieś w okolicy. Obecnie pracuję w firmie, która jest ulokowana w Warszawie. No i też mam możliwość pracy zdalnej, więc mogę swobodnie wracać (...) do mojego rodzinnego domu”. FGI 1 – pracujący

„Znalezienie pracy (...) w takiej branży biotechnologicznej czy farmaceutycznej było ciężkie (...) w regionie nie było niestety takiej możliwości (...) stąd ten wyjazd do zupełnie innego miasta”. FGI 1 – pracujący

Praca poza OT WŁ – w Łodzi, Warszawie lub zdalnie – stała się dla wielu koniecznością, nie wyborem. Uczestnicy wskazywali, że choć wyjazd wiąże się z kosztami i logistycznym obciążeniem, jest jedyną drogą do realizacji zawodowych ambicji. Praca zdalna, choć bardziej elastyczna, również wynika z braku lokalnych alternatyw, a nie z komfortu wyboru. Wypowiedzi badanych pokazały, że mobilność zawodowa nie jest efektem aspiracji migracyjnych, lecz raczej próbą dostosowania się do strukturalnych ograniczeń rynku pracy w regionie. **Codziennie dojazdy do Łodzi, praca w magazynach w Tuszynie, Głuchowie czy Łodzi, a także dorywcze zatrudnienie w logistyce – to dominujące formy pracy poza OT WŁ.** Choć często nie były zgodne z kierunkiem kształcenia, zapewniały minimum finansowej stabilizacji. Jednocześnie uczestnicy podkreślali, że taka forma zatrudnienia nie daje poczucia zawodowego zakorzenienia, a decyzje o pozostaniu w pracy wynikają z braku alternatyw, nie z satysfakcji.

„Codziennie dojeżdżam do Łodzi do pracy (...) te 90 prawie dziennie robię (...) bardzo dużo ludzi z Bełchatowa też dojeżdża”. FGI 1 – pracujący

„Nie pracuję w swoim zawodzie, pracuję na magazynie w Tuszynie. W Głuchowie, przepraszam”. FGI 1 – pracujący

„Dorywczo w magazynie Gillette w Łodzi”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Jednym z najczęściej wskazywanych powodów pracy poza miejscem zamieszkania był **brak lokalnych ofert zgodnych z kwalifikacjami lub ambicjami zawodowymi.** Uczestnicy badań podkreślali, że w ich rodzinnych miejscowościach trudno znaleźć zatrudnienie w zawodach wymagających specjalistycznych

kompetencji – takich jak farmacja, mechanika, grafika czy administracja. W efekcie młodzi podejmowali pracę w większych ośrodkach (np. Łódź, Warszawa), często decydując się na codzienne dojazdy lub pracę zdalną.

„Obecnie pracuję poza swoim regionem, ponieważ nie udało mi się znaleźć pracy (...) w Radomsku czy gdzieś w okolicy”. FGI 1 – pracujący

„Nie ma dużego zapotrzebowania na mechaników i też nie ma za dużo tej pracy (...) jeden warsztat samochodowy czy tam dwa maksymalnie”. FGI 1 – pracujący

Część uczestników deklarowała wprost, że nie wiąże swojej przyszłości zawodowej z regionem i planuje wyprowadzkę do większego miasta, gdzie – ich zdaniem – istnieją realne możliwości rozwoju i lepsze warunki pracy.

„Prędzej wyprowadzić się z Betchatowa, no bo (...) dobrze płatnej pracy w regionie to wątpię, żeby znaleźć”. FGI 2 – uczący się

„Raczej jestem za tym, żeby się po prostu wyprowadzić – większe miasto, większe możliwości”. FGI 2 – uczący się

„Wolałabym wyjechać do Łodzi i ogólnie do jakiegokolwiek większego miasta. Tutaj raczej tak – otwieranie własnego biznesu, bo tego jest bardzo mało”. FGI 4 – grupa mieszana

Mimo postrzegania niewielkich szans na korzystne i perspektywiczne zatrudnienie na OT WŁ część respondentów pracowała jednak lokalnie – szczególnie w usługach, małej przedsiębiorczości, rolnictwie lub lokalnych biurach. **Zatrudnienie to często miało charakter rodzinny, dorywczy lub związany z lokalnym rynkiem usługowym.** Choć nie zawsze dawało wysokie dochody, bywało stabilne i pozwalało pozostać w miejscu zamieszkania.

„W firmie rodzinnej w piekarni”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Prowadzę już taką małą kawiarnię w Radomsku, więc chcę ją rozwijać jak najbardziej”. FGI 4 – grupa mieszana

„Prowadzę gospodarstwo rodzinne z rodzicami i rodzeństwem (...) zboża, słonecznik, rzepak, bydło mięsne”. FGI 1 – pracujący

Firmy rodzinne, ale także lokalne sklepy, szkoły czy biura konstrukcyjne tworzyły przestrzeń pracy dla osób, które nie chciały lub nie mogły wyjechać. Praca w piekarni, gospodarstwie rolnym, kawiarni

czy sklepie odzieżowym to przykłady lokalnego zatrudnienia, które – choć często niewymagające specjalistycznych kwalifikacji – dawało poczucie stabilności i przynależności. Dla części uczestników prowadzenie własnej działalności na OT WŁ było formą zawodowej niezależności, choć wiązało się z ryzykiem i ograniczoną skalą działania.

„W biurze konstruktorskim”. FGI 1 – pracujący

„Najłatwiej do sklepu odzieżowego iść i dlatego teraz tu pracuję”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Pracuję w magazynie w Piotrkowie”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Analiza lokalizacji pracy młodych mieszkańców OT WŁ ujawniła głębokie strukturalne ograniczenia regionalnego rynku pracy. **Mobilność zawodowa – czy to w formie dojazdów, pracy zdalnej, czy wyjazdów – była reakcją na niedopasowanie lokalnych ofert do kwalifikacji i aspiracji młodych.** Z kolei lokalne zatrudnienie, choć bardziej zakorzenione, często wiązało się z ograniczonymi możliwościami rozwoju i niską atrakcyjnością finansową. W efekcie młodzi funkcjonowali w warunkach ciągłego kompromisu między dostępnością, stabilnością a zgodnością pracy z własnymi celami życiowymi.

Wypowiedzi uczestników badań fokusowych pokazały także wyraźny podział między formami pracy dostępnej lokalnie a tymi, które umożliwiają zatrudnienie w większych ośrodkach bez konieczności przeprowadzki. Dominującą formą pracy w regionie OT WŁ (Bełchatów, Piotrków Trybunalski, Radomsko, Łask) pozostawała **praca stacjonarna**. Jednocześnie osoby zatrudnione na stanowiskach specjalistycznych, takich jak IT, grafika komputerowa, administracja czy badania kliniczne, coraz częściej korzystały z pracy **zdalnej lub hybrydowej**, traktując ją jako sposób na pogodzenie życia w regionie z zatrudnieniem w dużych miastach.

Praca zdalna i hybrydowa były postrzegane jako wygodne rozwiązania, które pozwalają uniknąć kosztów relokacji, zachować więzi lokalne i jednocześnie rozwijać się zawodowo. Szczególnie osoby zatrudnione w branżach wymagających wysokich kwalifikacji wskazywały, że lokalny rynek nie oferuje im odpowiednich stanowisk, dlatego decydują się na pracę zdalną dla firm z Warszawy, Łodzi czy innych ośrodków. Dla wielu z nich możliwość pracy zdalnej była warunkiem kontynuowania kariery bez konieczności opuszczania regionu transformacji.

„Mam możliwość pracy zdalnej, więc mogę swobodnie wracać (...) do mojego rodzinnego domu. (...) W regionie nie było niestety takiej możliwości znalezienia pracy, stąd ten wyjazd do zupełnie innego miasta”. FGI 1 – pracujący

„Na co dzień zajmuję się grafiką komputerową (...) praca głównie zdalna z domu”. FGI 1 – pracujący

„Planuję zostać analitykiem danych (...) jestem otwarty na pracę zdalną, bo przeprowadzka do większego miasta wiąże się z wielkimi kosztami”. FGI 4 – grupa mieszana

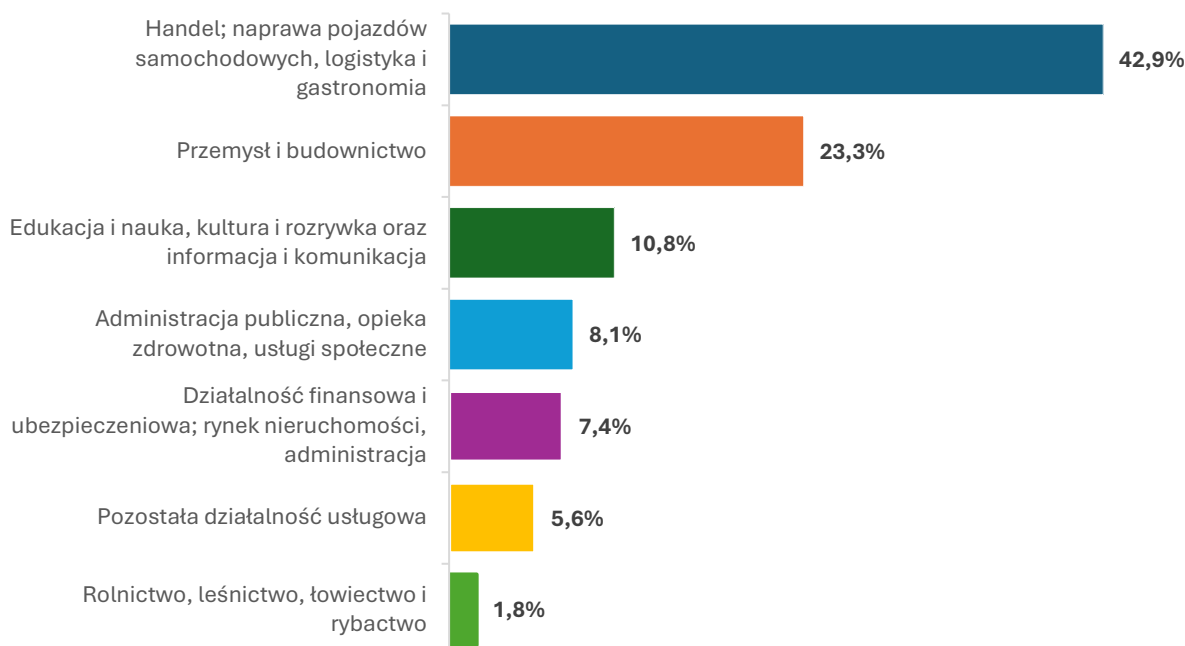
Istotnym motywatorem do poszukiwania pracy zdalnej było **dążenie do elastyczności i rozwoju zawodowego, przy jednoczesnym zachowaniu możliwości życia w regionie, ze wszystkimi tego zaletami**. Młodzi chętnie korzystali z pracy zdalnej, która pozwalała im unikać problemów dużych miast – takich jak korki, wysokie koszty życia czy konieczność relokacji. Umożliwiła im także realizację ambicji zawodowych bez rezygnacji z lokalnych więzi społecznych i środowiskowych.

„Stanie w korkach (...) godzina, półtorej, żeby dojechać dosłownie 4 km (...) a u mnie w regionie w tym czasie jestem w stanie przejechać 100 km”. FGI 1 – pracujący

„Praca zdalna (...) najbardziej korzystne rozwiązanie ze względu na (...) wielkie koszty przeprowadzki do większego miasta”. FGI 4 – grupa mieszana

Z kolei praca stacjonarna dominowała w sektorach, które wymagają fizycznej obecności – takich jak logistyka, magazynowanie, sprzedaż detaliczna czy administracja lokalna. Młodzi pracownicy często podejmowali zatrudnienie w tych branżach z konieczności, a nie z wyboru, co wiązało się z codziennymi dojazdami, brakiem zgodności z wykształceniem i ograniczonymi możliwościami rozwoju. Praca stacjonarna bywała stabilna, ale rzadko dawała przestrzeń do realizacji aspiracji zawodowych.

Wykres 22. W jakiej branży Pan/Pani pracuje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Struktura zatrudnienia młodych na OT WŁ była silnie skoncentrowana w sektorach usługowych i przemysłowych. Wśród sektorów zatrudnienia badanych wyraźnie dominowały **handel, logistyka, gastronomia i naprawa pojazdów (42,9%)**. To obszary, które oferowały stosunkowo łatwy dostęp do pracy i stanowiły główne źródło zatrudnienia dla młodych.

Drugim istotnym sektorem był **przemysł i budownictwo (23,3%)**, co odzwierciedlało tradycyjny charakter gospodarki regionu i jej oparcie na działalności wytwórczej. **Edukacja, nauka, kultura, rozrywka oraz informacja i komunikacja (10,8%)** również odgrywały zauważalną rolę, wskazując na obecność młodych w sektorach kreatywnych i usługach opartych na wiedzy.

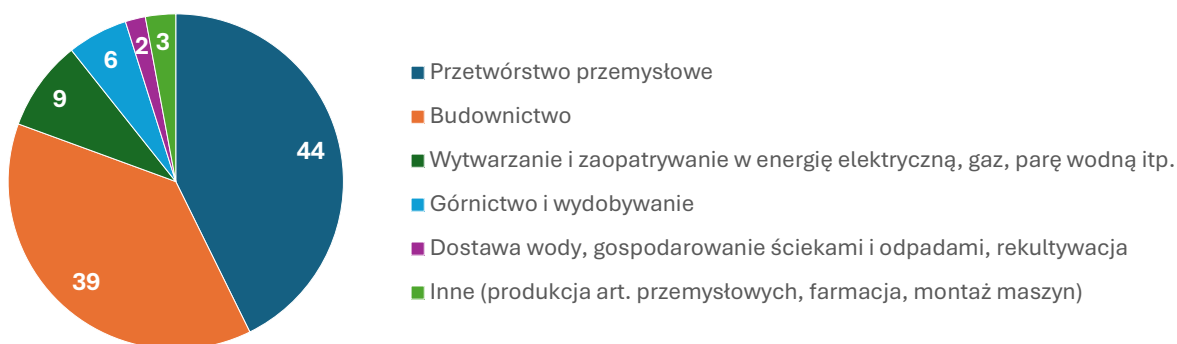
Mniejsze, ale wciąż istotne grupy respondentów pracowały w:

- **administracji publicznej, ochronie zdrowia i usługach społecznych (8,1%);**
- **działalności finansowej, ubezpieczeniowej i na rynku nieruchomości (7,4%);**
- **pozostałych usługach (5,6%);**
- **rolnictwie, leśnictwie i rybactwie (1,8%).**

W kategorii „**pozostała działalność usługowa**” (5,6%) znalazły się bardzo zróżnicowane wskazania, obejmujące zarówno branże kreatywne, jak i rzemieślnicze czy usługowe. Najczęściej pojawiały się odpowiedzi związane z **branżą beauty i usługami osobistymi** – fryzjerstwo (0,5%), kosmetyka (0,5%), a także pojedyncze wskazania na kosmetologa, trychologię, kosmetyczkę, studio urody czy usługi fryzjersko-barberskie. To pokazało, że część młodych rozwija się w sektorze usług estetycznych i pielęgnacyjnych.

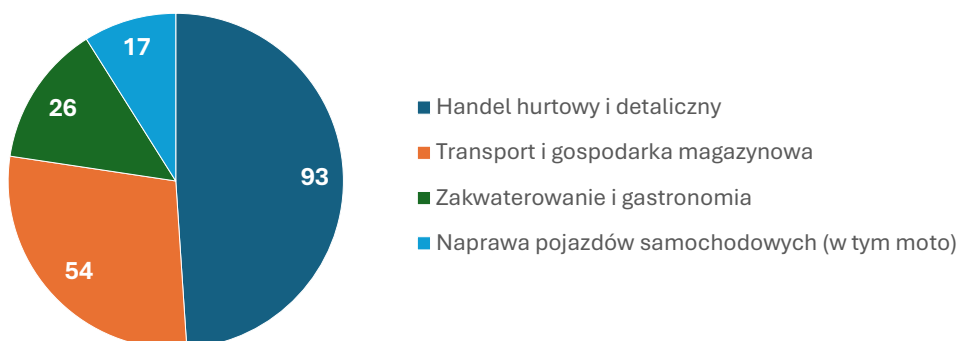
Pojawiły się także odniesienia do **gastronomii i handlu** – gastronomia (0,5%), restauracja, handel hurtowy i detaliczny. Wskazano również **branże specjalistyczne i kreatywne** – IT (0,2%), branża IT (0,2%), branża modowa (0,2%), studio fotograficzne (0,2%), stolarstwo (0,2%), szwaczka/krawcowa (0,2%).

Przemysł i budownictwo – 103 osoby (23,3%)



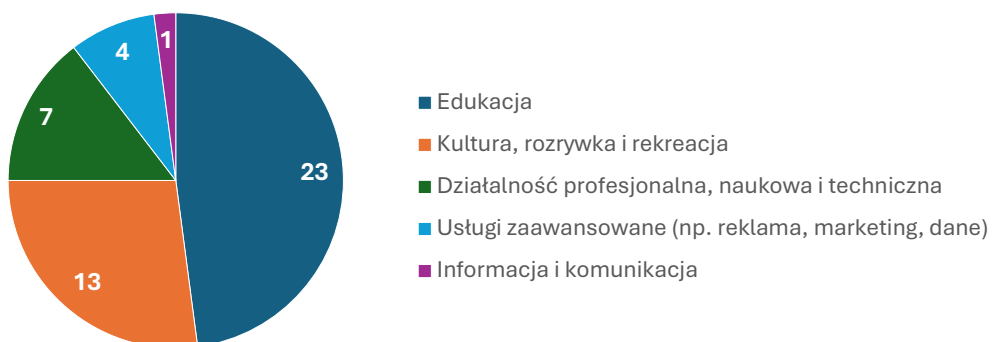
To druga co do wielkości branża zatrudniająca młodych w regionie. Najwięcej osób pracowało w **przetwórstwie przemysłowym (44)** i **budownictwie (39)**, co pokazało silne powiązanie z tradycyjną strukturą gospodarczą regionu. Mniejszy udział miały osoby zatrudnione w **energetyce (9)**, **górnictwie i wydobywaniu (6)** oraz w gospodarce wodno-ściekowej i rekultywacji (2). Wśród wskazań „inne” znalazły się: produkcja artykułów przemysłowych, przemysł farmaceutyczny oraz montaż maszyn i urządzeń. Zatrudnienie w branży przemysłowo – budowlanej odzwierciedliło zarówno przemysłowy charakter regionu, jak i silne jego oparcie na sektorze energetycznym.

Handel, naprawa pojazdów, logistyka i gastronomia – 190 osób (42,9%)



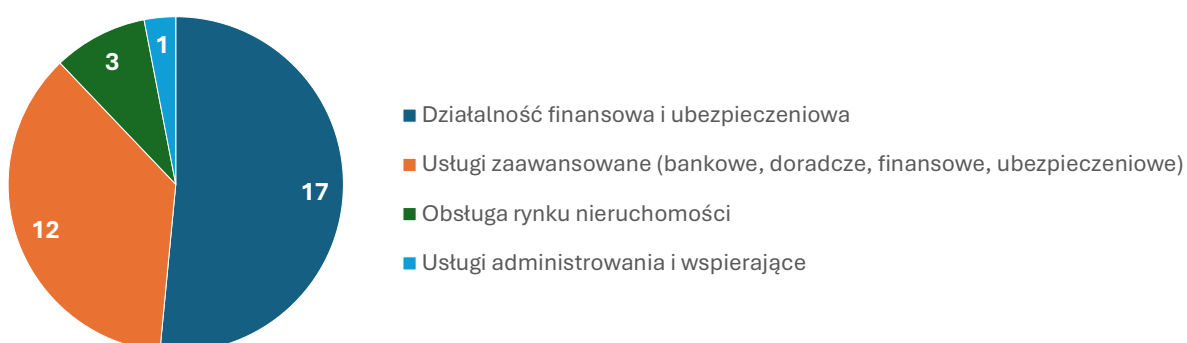
To zdecydowanie największy sektor zatrudnienia młodych. Najwięcej osób pracowało w **handlu hurtowym i detalicznym (93)** oraz w **transporcie i gospodarce magazynowej (54)**. Istotną część stanowili także zatrudnieni w **gastronomii i zakwaterowaniu (26)** oraz w **naprawie pojazdów samochodowych (17)**. Branża ta była kluczowym pracodawcą dla młodych, oferując stosunkowo łatwy dostęp do pracy, ale często w formach mniej stabilnych i wymagających elastyczności.

Edukacja, nauka, kultura, rozrywka, informacja i komunikacja – 48 osób (10,8%)



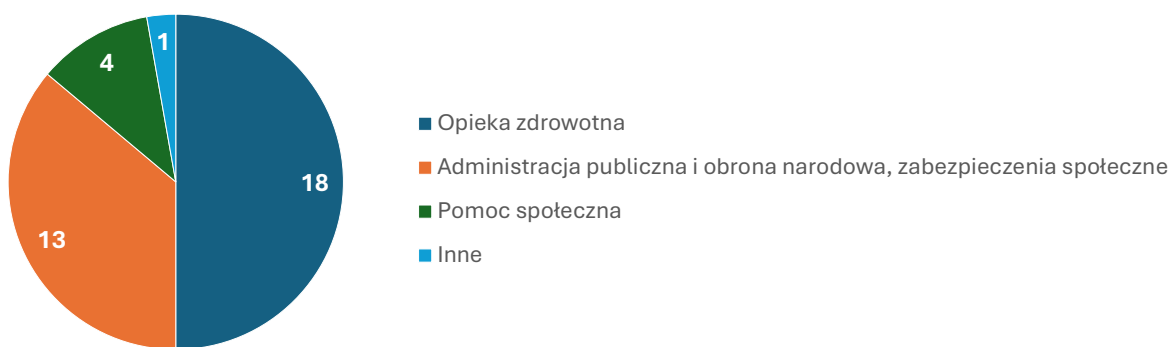
W tej grupie dominowały osoby zatrudnione w **edukacji (23)** oraz w **kulturze, rozrywce i rekreacji (13)**. Mniejszy udział mieli pracujący w działalności **profesjonalnej, naukowej i technicznej (7)**, a także w **usługach zaawansowanych, takich jak reklama czy marketing (4)**. Najmniej osób wskazało zatrudnienie w **informacji i komunikacji (1)**. Zatrudnienie młodych w omawianej branży pokazało ich obecność w sektorach kreatywnych i opartych na wiedzy, choć jej udział w strukturze zatrudnienia jest ograniczony.

Działalność finansowa, ubezpieczeniowa, rynek nieruchomości i administracja – 33 osoby (7,4%)



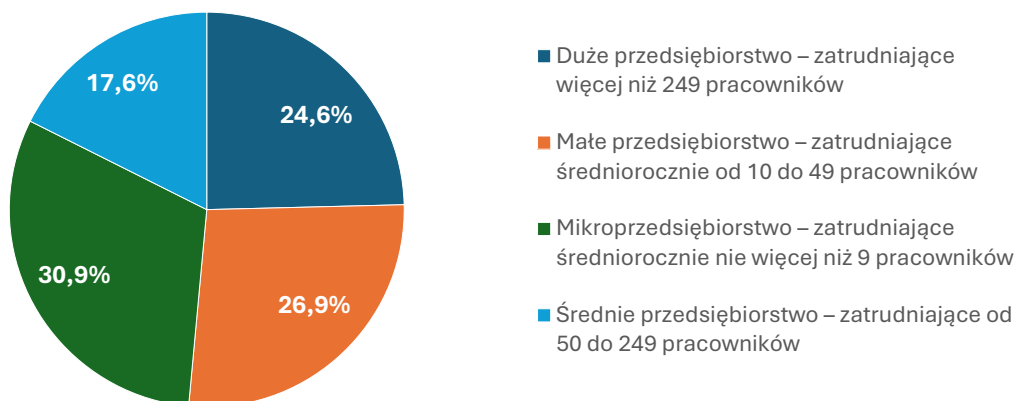
Najwięcej respondentów zatrudnionych w tej branży pracowało w **finansach i ubezpieczeniach (17)**, a także w **usługach zaawansowanych związanych z bankowością, doradztwem i ubezpieczeniami (12)**. Nieliczni zatrudnieni byli w **obsłudze rynku nieruchomości (3)** oraz w działalności **administracyjnej i wspierającej (1)**. To sektor wymagający specjalistycznych kompetencji, w którym młodzi stanowili mniejszą, ale istotną grupę.

Administracja publiczna, opieka zdrowotna i usługi społeczne – 36 osób (8,1%)



Spośród zatrudnionych w tej branży młodych osób największą część stanowiły świadczące pracę w **ochronie zdrowia (18)**, co wskazuje na obecność młodych w zawodach medycznych i paramedycznych. Kolejna grupa to pracujący w **administracji publicznej i obronie narodowej (13)**, a także w **pomocy społecznej (4)**. Pojawiło się również jedno wskazanie w kategorii „inne”. Branża ta (administracja publiczna, opieka zdrowotna i usługi społeczne), choć liczebnie mniejsza od wymienionych wcześniej, pełni ważną rolę w zapewnianiu usług publicznych i społecznych w regionie.

Wykres 23. Jak duża jest firma, w której Pan(i) pracuje?

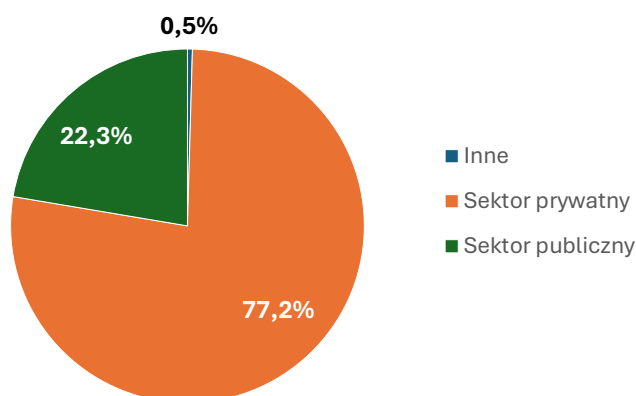


Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=443, tj. osoby pracujące.

Młodzi ludzie na OT WŁ pracowali w firmach o bardzo zróżnicowanej wielkości, przy czym dominowały mikro- i małe przedsiębiorstwa. Największa grupa badanych była zatrudniona w **mikroprzedsiębiorstwach (30,9%)**, czyli firmach liczących do 9 pracowników. To wskazuje, że znaczna część młodych zdobywała doświadczenie w najmniejszych podmiotach gospodarczych, często rodzinnych lub lokalnych. Kolejne **26,9%** pracowało w **małych przedsiębiorstwach (10-49 osób)**, co również potwierdziło silne znaczenie sektora MŚP w regionie. **24,6%** badanych było zatrudnionych w

dużych przedsiębiorstwach (powyżej 249 pracowników), a 17,6% w średnich firmach (50-249 osób). Oznaczało to, że choć duże zakłady pracy nadal odgrywały istotną rolę, to większość młodych pracowała w mniejszych podmiotach.

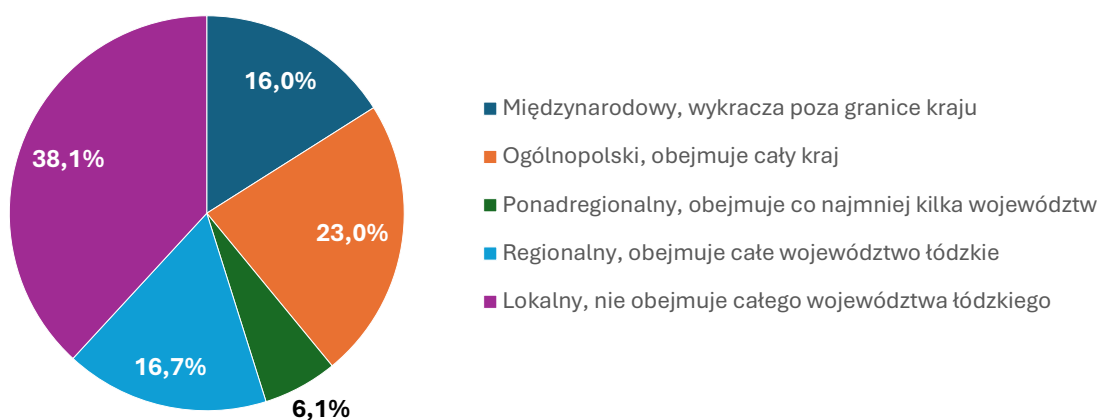
Wykres 24. W jakim sektorze działa firma, w której Pan(i) pracuje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=443, tj. osoby pracujące.

Zdecydowana większość młodych ludzi na OT Wł pracowała w **sektorze prywatnym (77,2%)**, co potwierdziło pozycję przedsiębiorstw prywatnych jako dominującego typu pracodawcy. **22,3%** było zatrudnionych w **sektorze publicznym**, obejmującym administrację, edukację, ochronę zdrowia czy usługi społeczne. Niewielki odsetek (**0,5%**) wskazał inne formy zatrudnienia.

Wykres 25. Jaki jest zasięg działania Państwa firmy?

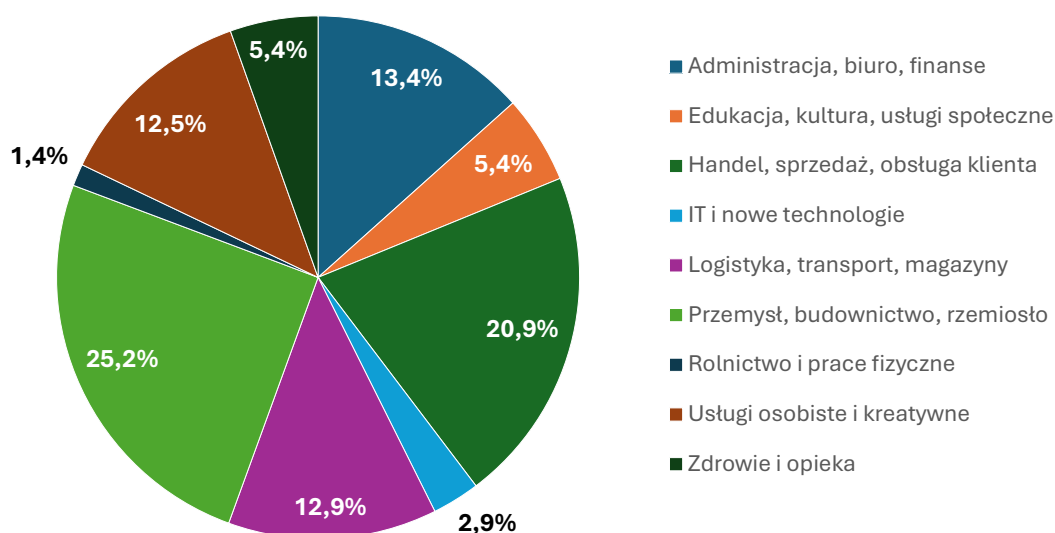


Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Większość badanych młodych pracowała w firmach lokalnych i krajowych. Były to przede wszystkim firmy o **lokalnym zasięgu działania (38,1%)**, czyli takie, które funkcjonują w obrębie powiatu lub części województwa. To potwierdziło silne zakorzenienie zatrudnienia w lokalnej gospodarce i mniejszych podmiotach. Jednocześnie co czwarty badany (**23,0%**) pracował w przedsiębiorstwach o **zasięgu ogólnopolskim**, co wskazuje na obecność młodych także w firmach o większej skali i strukturze. **16,7%** zatrudnionych było w podmiotach o **zasięgu regionalnym (województwo łódzkie)**, a **6,1%** w firmach **ponadregionalnych**, obejmujących kilka województw.

Istotną – i stosunkowo liczną - grupę respondentów stanowiły osoby pracujące w firmach o **zasięgu międzynarodowym (16,0%)**, co pokazuje, że część młodych miała kontakt z rynkiem globalnym i doświadczenie w pracy w strukturach ponadnarodowych.

Wykres 26. Jak określił(a)by Pan(i) swój zawód?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Tabela 22. Przykłady zawodów

Grupa zawodowa	Przykłady zawodów
Handel, sprzedaż, obsługa klienta	sprzedawca, kasjer sprzedawca, doradca klienta, przedstawiciel handlowy, agent nieruchomości, agent ubezpieczeniowy, ubezpieczyciel, obsługa klienta, kelner, kelnerka, barman/barista, pracownik restauracji, manager

Grupa zawodowa	Przykłady zawodów
Logistyka, transport, magazyny	magazynier, operator wózka widłowego, kierowca, kierowca C+E, kurier, spedytor, logistyk
Przemysł, budownictwo, rzemiosło	budowlaniec, pracownik budowlany, glazurnik, mechanik samochodowy, mechanik, elektryk, spawacz, stolarz, pracownik produkcji, pakowacz, monter, operator maszyn, lakiernik, ślusarz, technolog, robotnik niewykwalifikowany
Edukacja, kultura, usługi społeczne	nauczyciel, pedagog, animator kultury, bibliotekarz, psycholog, pracownik świetlicy, pracownik socjalny, opiekun w DPS, instruktor/trener
Zdrowie i opieka	pielęgniarka, ratownik, asystentka stomatologiczna, rehabilitant, rejestratorka medyczna, podolog
Administracja, biuro, finanse	księgowy, pracownik biurowy, pracownik administracji, fakturzystka, kadry/HR, urzędnik, specjalista, pracownik banku, agent ubezpieczeniowy, ubezpieczyciel, doradca finansowy, analityk finansowy
IT i nowe technologie	informatyk, programista, administrator systemu, administrator, grafik komputerowy, stażysta IT, inżynier gospodarki przestrzennej
Usługi osobiste i kreatywne	fryzjer/fryzjerka, kosmetyczka/kosmetolog, stylistka paznokci, fotograf, dietetyk, trener personalny, instruktor fitness, szwaczka/krawcowa, właściciel małej firmy
Rolnictwo i prace fizyczne	rolnik, pomoc w gospodarstwie, pracownik fizyczny, inne prace proste

Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Struktura zatrudnienia badanych, oparta na tym, jak sami określili swój zawód, pokazała, że jedną z większych grup wśród nich stanowiły osoby pracujące w **handlu, sprzedaży i obsłudze klienta** (20,9%). To przede wszystkim sprzedawcy, kasjerzy, doradcy klienta, przedstawiciele handlowi, a także pracownicy gastronomii i usług konsumenckich, tacy jak kelnerzy, barmani czy bariści. W tej grupie pojawili się również menedżerowie sklepów i restauracji, co pokazuje, że sektor handlowo-usługowy jest głównym miejscem pierwszych doświadczeń zawodowych młodych.

Drugim filarem zatrudnienia młodych osób z OT WŁ okazał się **przemysł, budownictwo i rzemiosło** (25,2%). Znalazła tu zatrudnienie szeroka grupa badanych, obejmująca: budowlańców, mechaników samochodowych, elektryków, spawaczy, stolarzy, monterów, operatorów maszyn oraz pracowników produkcji. Widać tu silne powiązanie z tradycyjnym charakterem gospodarczym regionu, gdzie prace techniczne i fizyczne wciąż stanowią istotną część rynku pracy.

Na trzecim miejscu uplasowały się **logistyka, transport i magazyny** (12,9%). Wśród badanych pracujących w tej branży dominowali magazynierzy i operatorzy wózków widłowych, ale także kierowcy różnych kategorii, kurierzy i spedytorzy. To sektor, który dynamicznie się rozwija i odpowiada na rosnące znaczenie dystrybucji i transportu w gospodarce.

Mniejszy, ale wciąż znaczący udział miały osoby zatrudnione w **administracji, biurze i finansach** (13,4%). To księgowi, pracownicy biurowi i administracyjni, specjaliści ds. kadr, urzędnicy, pracownicy banków, agencji ubezpieczeniowej czy doradcy finansowi. Jest to sektor wymagający formalnych kompetencji i zapewniający bardziej stabilne zatrudnienie.

Edukacja, kultura i usługi społeczne skupiały 5,4% badanych. W tej grupie znaleźli się nauczyciele, pedagodzy, animatorzy kultury, bibliotekarze, psychologowie czy pracownicy socjalni. To zawody związane z usługami publicznymi i społecznymi, które – choć mniej liczne – pełnią ważną rolę w strukturze zatrudnienia.

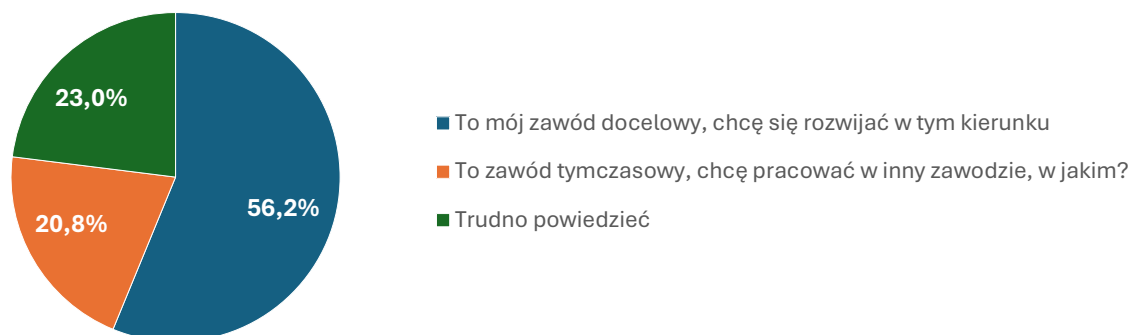
Zdrowie i opieka objęły 5,4% badanych – pielęgniarki, ratowników medycznych, asystentki stomatologiczne, rehabilitantów czy rejestratorki medyczne. To zawody wymagające specjalistycznych kwalifikacji, kluczowe dla funkcjonowania systemu ochrony zdrowia.

Stosunkowo niewielką, ale strategiczną grupę stanowiły osoby pracujące w **IT i nowych technologiach** (2,9%). To informatycy, programiści, administratorzy systemów czy graficy komputerowi – zawody związane z cyfryzacją i transformacją technologiczną, które mogą zyskiwać na znaczeniu w przyszłości.

Usługi osobiste i kreatywne (12,5%) obejmują fryzjerów, kosmetyczki, stylistki paznokci, fotografów, trenerów personalnych, instruktorów fitness czy właścicieli małych firm usługowych. To sektor lokalny, często związany z mikroprzedsiębiorczością i samozatrudnieniem.

Najmniejszą grupę stanowiły osoby związane z **rolnictwem i prostymi pracami fizycznymi** (1,4%). To rolnicy, pomocnicy w gospodarstwach oraz pracownicy fizyczni bez specjalizacji. Choć marginalna, ta grupa pokazała, że tradycyjne formy zatrudnienia wciąż są obecne na badanym obszarze, choć w ograniczonym zakresie.

Wykres 27. Jak postrzega Pan(i) swój obecny zawód?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Postrzeganie własnego zawodu przez młodych pracowników z OT Wł ujawniło, w jakim stopniu obecne zatrudnienie było zgodne z ich aspiracjami i planami rozwojowymi. Analiza pokazuje wyraźny podział między tymi, którzy traktowali wykonywaną pracę jako docelową ścieżkę kariery, a tymi, którzy widzieli ją jedynie jako etap przejściowy w drodze do innego zawodu.

Dla większości młodych praca, którą wykonywali, nie była przypadkowa, lecz traktowana jako **ścieżka docelowa**. Ponad połowa respondentów (**56,2%**) wskazała, że ma już określone aspiracje zawodowe i wiąże swoją przyszłość z obecnym kierunkiem zatrudnienia.

Jednocześnie **20,8%** badanych uznała wykonywaną pracę za **zawód tymczasowy** i planowała w przyszłości zmienić branżę lub stanowisko, a **23,0%** respondentów odpowiedziało „**trudno powiedzieć**”, co wskazało na brak jednoznacznej wizji rozwoju zawodowego.

Część badanych pozostawała w fazie aktywnych poszukiwań i planowało zmianę zawodu, dzięki czemu można było uchwycić nie tylko bieżącą strukturę zatrudnienia, ale także kierunki, w których młodzi chcieliby się rozwijać – od zawodów technicznych i analitycznych, przez profesje społeczne i medyczne, aż po własną działalność gospodarczą.

Analiza deklaracji młodych pracowników pokazała wyraźny rozdźwięk między tym, co robili obecnie, a tym, co chcieliby robić w przyszłości. Z jednej strony obraz zawodów **pożądanych, docelowych**, które badani wskazali jako kierunki rozwoju, a z drugiej – **zawodów tymczasowych**, traktowanych jako etap przejściowy, pozwalający zdobyć doświadczenie i utrzymać się na rynku pracy.

Wśród zawodów **docelowych** dominowały dwie duże grupy. Pierwsza to **nowoczesne i specjalistyczne profesje techniczne i analityczne**, takie jak informatyk (4,3%), logistyk (4,3%), analityk danych (2,2%), architekt (1,1%), mechatronik (1,1%), energetyk (1,1%) czy administrator (1,1%). Druga to **zawody społeczne i pomocowe**, w tym psycholog (4,3%), pedagog (3,3%), socjolog (2,2%), nauczyciel WF (1,1%), opiekun medyczny (1,1%), pielęgniarz (1,1%) czy położna (1,1%). Silnie zaznacza się także grupa związana ze **zdrowiem, urodą i stylem życia** – kosmetyczka (3,3%), kosmetolog (2,2%), fryzjer (2,2%), dietetyk (1,1%), dietetyk-trener personalny (1,1%) oraz masażysta (2,2%). Część młodych aspiruje do pracy w **bezpieczeństwie i administracji publicznej** – policja/policjantka (2,2%), inspektor/specjalista BHP (2,2%) czy funkcjonariusz służby więziennej (1,1%). Inni widzą swoją przyszłość w **biznesie i zarządzaniu** – HR manager (1,1%), marketing i zarządzanie (2,2%), specjaliści ds. rekrutacji czy marketingu (2,2%), menedżer produkcji (1,1%) oraz prowadzenie własnej firmy (2,2%). Pojawiły się także jednostkowe aspiracje do zawodów indywidualnych, takich jak tłumacz, dziennikarz, prawnik, projektant gier wideo, trener piłkarski czy kierowca ciężarówek (3,3%).

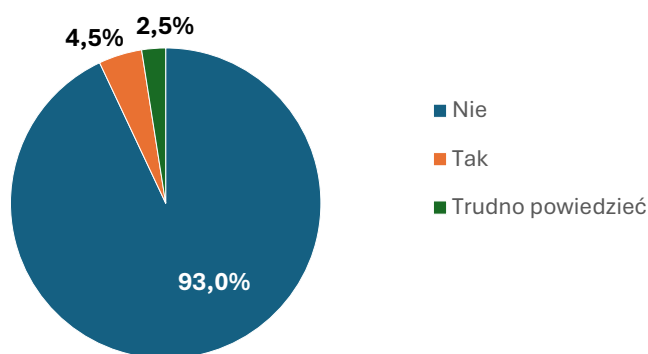
Z kolei wśród zawodów **tymczasowych** dominowały prace w handlu i gastronomii: sprzedawca (17,4%), kasjer sprzedawca (4-5%), kelner/kelnerka (ok. 4%), barista/barmanka (3,3%) czy pracownik restauracji (2,2%). Do tej grupy należą także **proste prace fizyczne** – magazynier (4,3%), pakowacz, operator wózka, pracownik fizyczny czy pomoc w gospodarstwie, oraz **zajęcia dorywcze i usługowe**, takie jak kurier (2,2%), ochroniarz, recepcjonista czy obsługa kina.

Schemat zmian był więc bardzo wyraźny: młodzi chcą przechodzić **od zawodów prostych, dorywczych i usługowych** – sprzedawcy, kelnera, magazyniera, kuriera czy pracownika fizycznego – **do zawodów specjalistycznych, wymagających kwalifikacji i dających większy prestiż oraz stabilność**. Najczęściej wskazywane kierunki to informatyka, logistyka, psychologia, pedagogika, kosmetologia, zawody techniczne (elektryk, spawacz, mechatronik), a także profesje związane z biznesem i własną działalnością gospodarczą.

3.3.2. Kształtowanie się ścieżek zawodowych młodych mieszkańców OT WŁ

Związek pracy zawodowej z energetyką

Wykres 28. Czy Pana/Pani obecna praca ma związek z energetyką?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Pomimo identyfikowanych w regionie tendencji **energetyka nie był dominującym obszarem zatrudnienia młodych w regionie** – większość pracowała w innych sektorach, takich jak handel, logistyka czy usługi. Zdecydowana większość badanych (**93,0%**) nie łączyła swojej obecnej pracy z sektorem energetycznym. Jedynie **4,5%** respondentów wskazało, że ich zatrudnienie ma taki związek i poproszono ich o opisanie charakteru pracy, natomiast **2,5%** nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Niewielki, ale istotny odsetek osób związanych z energetyką wskazał, że branża ta była obecna, choć w ograniczonej skali.

Jedynie 20 badanych osób mieszkających w 9 różnych gminach (na 35 gmin OT WŁ) wskazało, że ich praca zawodowa ma związek z energetyką. Najwięcej wskazań na powiązania z sektorem energetycznym pojawiło się w **Bełchatowie** (5 na 63) oraz w **Rząśni** (3 na 9). To właśnie te gminy można uznać za miejsca, gdzie energetyka odgrywała istotniejszą rolę w strukturze zatrudnienia młodych.

Pojedyncze odpowiedzi twierdzące odnotowano także w kilku innych gminach: **Gomunice** (1 na 15), **Kamieńsk** (1 na 9), **Kleszczów** (1 na 3), **Kluki** (1 na 3), **Pajęczno** (1 na 11), **Siemkowice** (1 na 9), **Wola Krzysztoporska** (2 na 14) oraz **Zelów** (3 na 14), a także w **Piotrkowie Trybunalskim** (1 na 72). Choć liczby te są niewielkie, ich obecność wskazała, że sektor energetyczny był obecny w świadomości i doświadczeniu zawodowym młodych mieszkańców także poza głównymi ośrodkami.

Tabela 23. Odpowiedzi osób deklarujących związek pracy z energetyką

Obszar aktywności zawodowej	Przykłady odpowiedzi	Liczba wystąpień
Praca w elektrowniach i przy wytwarzaniu energii	elektryk w Elektrowni Bełchatów, elektryk w elektrowni, konstruktor w elektrowni, mechanik w elektrowni, praca w elektrowni (ogólnie), utrzymanie maszyn (elektryka/automatyka), usługi dla Elektrowni Bełchatów – wydobycie węgla brunatnego, sprzedaż ofert – wytwarzanie prądu	8
Instalacje i serwis elektryczny	elektryk (ogólnie), przyłącza energetyczne i instalacje elektryczne, serwis urządzeń elektrycznych, sprawdzanie oświetlenia (lampy, żarówki, ogród), instalacja internetu światłowodowego na słupach energetycznych, kontrola i utrzymanie sieci energetycznej	6
Logistyka i obsługa surowców energetycznych	handel węglem, transport węgla z kopalni do elektrowni	2
Prace techniczne i operatorskie	operator maszyn (np. koparek), nauka połączeń energetycznych	2
Administracja i zaplecze energetyki	zaopatrzenie w dziale energetycznym, koszty utrzymania gospodarstwa pod względem energii	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=20.

Z odpowiedzi osób, które zadeklarowały związek swojej pracy z energetyką, wyłonił się obraz bardzo zróżnicowanych aktywności – od **pracy w elektrowniach i przy wytwarzaniu energii**, przez **instalacje i serwis elektryczny**, aż po **logistykę i obsługę surowców energetycznych** oraz **administrację i zaplecze energetyki**.

Najliczniej reprezentowana była kategoria **praca w elektrowniach i przy wytwarzaniu energii** – obejmująca elektryków, mechaników i konstruktorów zatrudnionych w elektrowni Bełchatów, a także osoby ogólnie wskazujące, że „pracują w elektrowni”. W tej grupie mieścili się również pracownicy zajmujący się utrzymaniem maszyn i automatyki czy usługami związanymi z wydobyciem węgla brunatnego.

Drugim ważnym obszarem były **instalacje i serwis elektryczny**, gdzie badani wskazywali na prace przy przyłączach energetycznych, instalacjach elektrycznych, serwisowaniu urządzeń czy kontroli sieci. Do tej

kategorii zaliczał się także montaż Internetu światłowodowego na słupach energetycznych czy sprawdzanie oświetlenia w ramach usług dla klientów indywidualnych.

W kategorii **logistyka i obsługa surowców energetycznych** znalazły się odpowiedzi dotyczące handlu węglem oraz transportu surowca z kopalni do elektrowni. To pokazuje, że część młodych pracowała w obszarach wspierających funkcjonowanie sektora energetycznego poprzez zapewnienie dostaw paliw.

Prace techniczne i operatorskie objęły m.in. obsługę maszyn (np. koparek) oraz naukę połączeń energetycznych. W tej grupie znajdowały się osoby dopiero zdobywające kwalifikacje w tym obszarze.

Ostatnią kategorią były **administracja i zaplecze energetyki**, gdzie pojawiły się odpowiedzi związane z zaopatrzeniem w dziale energetycznym czy zarządzaniem kosztami energii w gospodarstwie.

Niektórzy badani podkreślali, że ich praca ma charakter **edukacyjny lub przygotowawczy** – np. „uczymy się połączeń energetycznych” – co sugeruje, że część młodych dopiero zdobywała kwalifikacje w tym obszarze.

Także wśród młodych uczestników badań fokusowych jedynie nieliczni mieli osobisty, zawodowy związek z sektorem energetycznym. **Większość badanych nie pracowała bezpośrednio w branży energetycznej ani w sektorze wydobycia węgla, mimo że mieszkali w regionie silnie związanym z działalnością kopalni i elektrowni Bełchatów.** Ich ścieżki zawodowe koncentrowały się raczej na usługach, logistyce, handlu, IT czy małej przedsiębiorczości, a energetyka pozostała w ich życiu obecna głównie poprzez rodzinne konteksty lub lokalne otoczenie. Jedynie pojedyncze osoby spośród uczestników pracowali w zawodach technicznych, które mogły być powiązane z sektorem energetycznym lub jego przyszłością. **Przykłady te obejmują takie zawody, jak elektryk, automatyk czy student kierunku związanego z odnawialnymi źródłami energii.** Choć nie są to stanowiska bezpośrednio związane z kopalnią czy elektrownią, mogą stanowić potencjalne zaplecze kompetencyjne dla transformacji energetycznej.

„Jako elektryk, elektryk łamany na automatyk”. FGI 1 – pracujący

„Biuro konstrukcyjne (...) przygotowuję rysunki ofertowe dla klientów, a koledzy konstruują naczepy i przyczepy”. FGI 1 – pracujący

„Odnawialne źródła energii to jest taki dość mocny i przyszłościowy temat, więc no w sumie poszedłem w to”. FGI 2 – uczący się

Większość uczestników nie pracowała w sektorze energetycznym, mimo jego dominującej roli w regionie. **Ich wypowiedzi wskazywały na brak dostępnych ofert pracy w tej branży, a także na rozczarowanie związane z niemożnością wejścia do niej.** Nawet osoby z wykształceniem technicznym lub zainteresowane pracą w energetyce nie znalazły zatrudnienia w tym obszarze. Jednocześnie, choć młodzi nie pracowali bezpośrednio w energetyce, **niektórzy z nich mieli silne rodzinne powiązania z sektorem – rodzice, rodzeństwo czy wujkowie pracujący w elektrowni lub kopalni.** Uczestnicy spotkań wskazywali jednak, że mimo tych związków wejście do branży jest obecnie utrudnione – głównie z powodu redukcji etatów i braku nowych rekrutacji.

„U mnie tata pracuje w elektrowni i wujkowie też (...) moja rodzina dosyć bardzo powiązana”.

FGI 4 – grupa mieszana

„2 wujków i jeden brat pracują przy kopalni (...) konserwacja maszyn (...) firma obsługująca kopalnię”. FGI 2 – uczący się

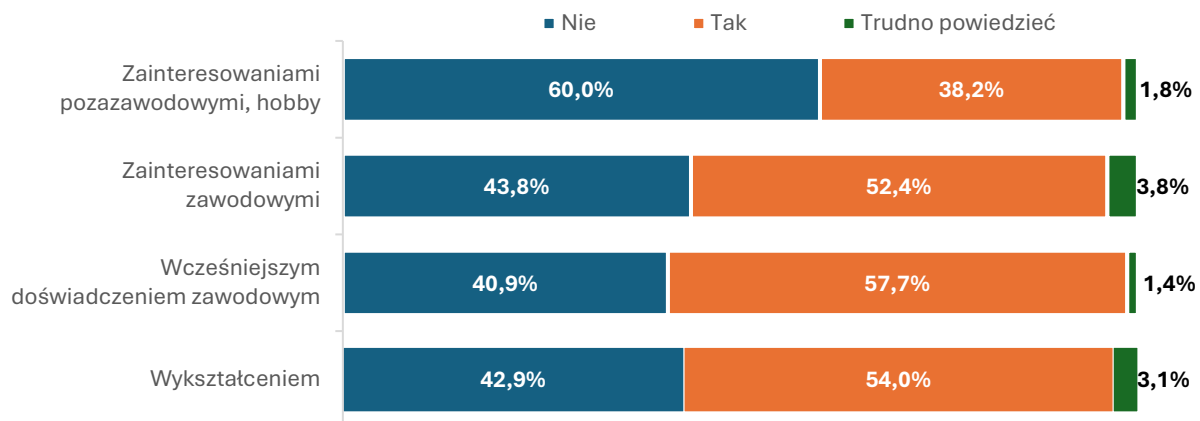
„Znajomi patrzyli w kierunku tej kariery (...) nie są w stanie znaleźć zatrudnienia (...) redukcja etatów”. FGI 4 – grupa mieszana

Ponadto wielu uczestników spotkań fokusowych nie postrzegало transformacji energetycznej jako procesu, który bezpośrednio wpłynie na ich życie zawodowe. **Zatrudnienie w sektorach niezwiązanych z węglem sprawiało, że transformacja jawiła się jako abstrakcyjna, odległa lub niejasna.** Brakowało informacji, konkretnych ścieżek wejścia do nowych branż i poczucia, że transformacja dotyczy ich bezpośrednio.

„Dla mnie transformacja to (...) inny sposób wytwarzania prądu (...) nie myślę o innych rzeczach z tym związanych”. TE_fgi3_uczący się i pracujący_07.10.2025.pdf

Praca zawodowa a kwalifikacje i zainteresowania

Wykres 29. Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani... ?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Analiza pokazuje, że **ponad połowa badanych (54,0%)** uznała swoją pracę za zgodną z **wykształceniem**, podczas gdy **42,9%** wskazało na brak takiej zgodności. Oznacza to, że znaczna część młodych pracowała w zawodach odpowiadających zakresowi nabytej przez nich wiedzy szkolnej, ale równie duża grupa wykonywała zadania spoza obszaru wyuczonego. Podobnie wyglądała sytuacja w odniesieniu do **wcześniejszego doświadczenia zawodowego** – **57,7%** respondentów deklarowało zgodność, a **40,9%** jej brak. Widać więc, że dla wielu obecna praca była kontynuacją wcześniejszych ścieżek, ale dla sporej części stanowiła zupełnie nowy obszar aktywności. Jeśli chodzi o **zainteresowania zawodowe**, to **52,4%** badanych uważało, że ich praca jest z nimi zgodna, natomiast **43,8%** nie dostrzegło takiego powiązania. Oznacza to, że część młodych realizowała swoje pasje w pracy, ale niemal równie liczna grupa traktowała zatrudnienie wyłącznie pragmatycznie. Najmniej powiązań wystąpiło z **zainteresowaniami pozazawodowymi i hobby** – aż **60,0%** badanych stwierdziło, że ich praca nie ma z nimi nic wspólnego, a tylko **38,2%** dostrzegło pewną zgodność. To pokazało, że praca rzadko bywa bezpośrednim przedłużeniem pasji osobistych, pełniąc przede wszystkim funkcje zawodową i ekonomiczną.

Wśród młodych uczestników spotkań fokusowych z regionu związek między wykształceniem a wykonywaną pracą był wyraźnie zróżnicowany. **Osoby, które ukończyły technika lub szkoły zawodowe, częściej pracowały w swoim fachu lub w zawodach zbliżonych do wyuczonego kierunku. Z kolei absolwenci liceów ogólnokształcących i kierunków akademickich o profilu ogólnym (np. humanistycznym, ekonomicznym) częściej podejmowali pracę poniżej swoich kwalifikacji lub zmienili branżę.**

Uczestnicy, którzy ukończyli szkoły zawodowe lub technika, często deklarowali, że pracują w zawodzie lub w obszarze z nim powiązanym. **Choć nie zawsze jest to praca zgodna z ich aspiracjami, daje poczucie kompetencji i zawodowego zakorzenienia.** Przykłady objęły takie zawody, jak elektryk, konstruktor, grafik komputerowy.

„Pracuję w obecnej chwili w swoim zawodzie, rozwijam swoje pasje (...) Jako elektryk”. FGI 1 – pracujący

„Można tak powiedzieć (...) współpracuję z działem handlowym, przygotowując rysunki ofertowe (...) koledzy konstruują naczepy i przyczepy”. FGI 1 – pracujący

„Na co dzień zajmuję się grafiką komputerową (...) kierunek, który kończyłem na studiach (...) praca głównie zdalna z domu”. FGI 1 – pracujący

Wielu uczestników, mimo ukończenia studiów lub liceum, pracowało w handlu, logistyce, magazynach lub podejmowało zatrudnienie dorywcze. **Część z nich świadomie zmieniła branżę, rozczarowana kierunkiem studiów lub brakiem perspektyw zawodowych.** Praca często nie wymagała kwalifikacji, a decyzje o zatrudnieniu były podejmowane z konieczności.

„Nie pracuję w swoim zawodzie, pracuję na magazynie w Tuszynie. W Głuchowie”. FGI 1 – pracujący

„Zawód jako kucharz (...), a pracuję na magazynie”. FGI 1 – pracujący

Uczestnicy często porównywali wartość edukacji technicznej i ogólnej. **Technika i zawodówki były postrzegane jako bardziej praktyczne – dające konkretne umiejętności i lepszy start zawodowy. Licea natomiast przekazują wiedzę ogólną i umiejętności miękkie, które nie przekładają się bezpośrednio na zatrudnienie.** Wypowiedzi wskazywały na żal związany z wyborem liceum oraz na potrzebę praktycznego przygotowania do pracy.

„W technikum zyskujemy jakiś zawód (...) w liceum wynosimy umiejętności miękkie (...) nie ma tu wartości stricte pracowniczej”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Żałuję trochę, że poszedłem do liceum a nie do technikum (...) po technikum jest trochę łatwiej”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Po studiach nie mamy konkretnego fachu w ręku (...) wiedza bardzo ogólna (...) w technikum wychodzi się z konkretną umiejętnością”. FGI 1 – pracujący

Jeśli chodzi o **związek obecnej pracy z wcześniejszymi doświadczeniami zawodowymi**, to wśród młodych uczestników spotkań fokusowych wcześniejsze doświadczenia zawodowe – nawet dorywcze, sezonowe czy niezwiązane z wyuczonym zawodem – były oceniane jako istotne i wartościowe. **Praca podejmowana na różnych etapach życia, często jeszcze w trakcie nauki, pełniła funkcję nie tylko zarobkową, ale również edukacyjną i orientacyjną.** Uczestnicy podkreślali, że każde zatrudnienie wносиło coś do ich rozwoju – czy to w postaci kompetencji miękkich, umiejętności praktycznych, czy lepszego zrozumienia własnych preferencji zawodowych.

Młodzi zgodnie wskazali, że każde podjęte zatrudnienie – nawet jeśli nie było związane z ich docelowym zawodem – miało wartość. **Doświadczenie zawodowe było postrzegane jako uniwersalny atut, który buduje wiarygodność w oczach pracodawców i uczy podstawowych zasad funkcjonowania w środowisku pracy.**

„Pracodawca doceniał fakt, że podjęli się jakiegoś tam trudu, pracowali, nauczyli się czegoś”. FGI 1 – pracujący

Wielu uczestników wskazało, że wcześniejsze doświadczenia – zwłaszcza nieudane lub nieatrakcyjne – były kluczowe dla ukształtowania ich dalszych planów zawodowych. **Praca w różnych miejscach pozwalała im zweryfikować wyobrażenia o zawodzie, odkryć własne preferencje i podjąć decyzje o zmianie kierunku kształcenia lub przebranżowieniu.** Nawet proste prace fizyczne, zlecenia jednorazowe czy zatrudnienie w usługach były źródłem ważnych kompetencji życiowych. **Uczestnicy wskazywali na rozwój odpowiedzialności, cierpliwości, szacunku do pracy i pieniędzy, a także umiejętności interpersonalnych i technicznych.** Te doświadczenia, choć często traktowane jako tymczasowe, miały trwałe wpływy na ich postawy zawodowe.

„Zobaczyłam jak wygląda księgowość i już wiedziałam, że to nie jest dla mnie (...) więc to wzbogaca”. FGI 2 – uczący się

Co innego (...) jak sobie człowiek wyobraża pracę, a co innego jak zaczyna to robić”. FGI 2 – uczący się

„Nauczyło mnie to dużo (...) odpowiedzialność, rzetelność, uczciwość”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Wśród uczestników spotkań fokusowych widoczny był także wyraźny **związek między wykonywaną pracą a osobistymi zainteresowaniami zawodowymi.** Większość osób, które znalazły stabilne zatrudnienie, traktowała je jako zawód docelowy i deklarowała chęć dalszego rozwoju w obranym kierunku, a ci którzy dopiero szukali zatrudnienia lub wykonywali prace dorywcze lub tymczasowe, potwierdzali, że zgodność docelowej pracy z zainteresowaniami zawodowymi ma dla nich duże

znaczenie. Dla wielu uczestników spotkań zgodność pracy z zainteresowaniami była kluczowym motywatorem wyboru zawodu. **Młodzi deklarowali, że chcą wykonywać pracę, która sprawia im przyjemność, daje poczucie sensu i pozwala na rozwój.** Młode pokolenie wyraźnie dystansuje się od modelu pracy z konieczności. **Uczestnicy wskazywali, że nie chcą pracować w warunkach stresu, braku szacunku czy monotonii – dlatego wybór zawodu wiąże się nie tylko z zainteresowaniami, ale też z atmosferą pracy i możliwościami rozwoju.** Satysfakcja zawodowa staje się warunkiem trwałego związania się z daną ścieżką.

„Robię to, co lubię tak naprawdę (...) nie planuję chwilowo zmieniać zawodu”. FGI 1 – pracujący

„Od zawsze chciałem jeździć (...) lubię tą pracę (...) mamy też pomysł otworzyć studio detailingowe dla samochodów (...) coś, co sprawia mi przyjemność”. FGI 4 – grupa mieszana

Wypowiedzi badanych dowodziły, że młodzi coraz częściej podejmują świadome decyzje zawodowe, kierując się nie tylko dostępnością ofert, ale również zgodnością pracy z własnymi pasjami, wartościami i potrzebą satysfakcji. Uczestnicy wywiadów podkreślali, że ich wybory zawodowe są coraz częściej przemyślane i ukierunkowane – już na etapie szkoły średniej lub studiów. **Zamiast przypadkowego zatrudnienia, młodzi dążyli do pracy zgodnej z wybranym kierunkiem kształcenia i osobistymi aspiracjami.**

„Może dużo ludzi już od czasów liceum myśli o tym, co by chciał robić (...) to jest bardziej takie na chybił trafił (...) człowiek idzie na studia na kierunek, który chce, i później idzie właśnie w tym kierunku do pracy”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Także **zainteresowania osobiste i hobby** odgrywały istotną rolę w kształtowaniu ścieżek zawodowych młodych mieszkańców regionu OT WŁ. Dla wielu uczestników badań fokusowych pasja była nie tylko źródłem satysfakcji, ale także motywatorem do wyboru kierunku studiów, założenia własnej działalności lub inwestowania w rozwój zawodowy. Wypowiedzi wskazały, że młodzi traktowali zgodność pracy z zainteresowaniami jako warunek docelowego zatrudnienia, a nie jako luksus. Wielu młodych świadomie wybrało ścieżki zawodowe zgodne z ich pasjami, traktując je jako sposób na osiągnięcie stabilności i satysfakcji. **Przykłady obejmowały zarówno działalność gospodarczą, jak i wybór kierunku studiów, który łączy zainteresowania z potrzebami rynku.**

„Prowadzę już taką małą kawiarnię w Radomsku (...) od zawsze też mi się marzyła ta psychologia (...) chcę zostać terapeutą (...) ale jednocześnie też chcę tą kawiarnię prowadzić jak najdłużej się da, bo daje mi to dużo radości”. FGI 4 – grupa mieszana

„Lubię majsterkować (...) interesują mnie rzeczy około techniczne (...) po prostu jest to moje hobby”. FGI 4 – grupa mieszana

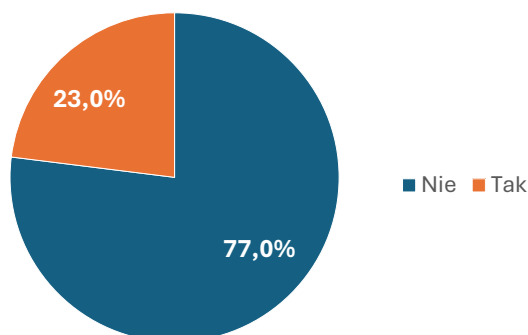
„Makijaż i beauty sprawy zawsze mnie interesowały (...) księgowość porzuciłam (...) próbuję czegoś innego”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Dla części młodych praca zawodowa – zwłaszcza zdalna – była środkiem do realizacji kosztownych pasji. **Zarobki pozwalały im na samodzielność finansową i rozwój zainteresowań, co wzmacniało ich motywację do aktywności zawodowej.** Hobby stało się nie tylko celem, ale też uzasadnieniem dla podejmowania pracy.

„Głupio iść do mamusi i powiedzieć: daj mi 1000 zł, bo chcę kupić drona, helikopter, aparat (...) lepiej być samodzielnym, zarabiać na siebie (...) mam swoje plany, marzenia, wydatki na hobby”. FGI 1 – pracujący

Gotowość do zmiany pracy

Wykres 30. Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Większość badanych (77,0%) nie planowała w najbliższej przyszłości zmiany pracy. Jedynie **23,0%** respondentów zadeklarowała chęć zmiany miejsca zatrudnienia. Struktura ta sugeruje stosunkowo wysoki poziom **stabilności zatrudnienia** wśród młodych pracowników – większość z nich nie rozważała w krótkiej perspektywie zmiany miejsca pracy. Jednocześnie niemal co czwarta osoba sygnalizowała gotowość do zmiany, co mogło wynikać z poszukiwania lepszych warunków, zgodności z wykształceniem czy aspiracjami zawodowymi.

Tabela 24. Związek planów zmiany pracy ze zgodnością obecnego zatrudnienia z wykształceniem

Odpowiedź	Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę? - Nie	Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę? - Tak
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani wykształceniem? - Nie	32,8%	76,5%
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani wykształceniem? - Tak	64,2%	19,6%
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani wykształceniem? - Trudno powiedzieć	2,9%	3,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Tabela 25. Związek planów zmiany pracy ze zgodnością obecnego zatrudnienia z wcześniejszym doświadczeniem zawodowym

Odpowiedź	Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę? - Nie	Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę? - Tak
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani doświadczeniem zawodowym? - Nie	34,0%	63,7%
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani doświadczeniem zawodowym? - Tak	64,2%	36,3%
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani doświadczeniem zawodowym? - Trudno powiedzieć	1,8%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Tabela 26. Związek planów zmiany pracy ze zgodnością obecnego zatrudnienia z zainteresowaniami zawodowymi

Odpowiedź	Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę? - Nie	Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę? - Tak
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani zainteresowaniami zawodowymi? - Nie	34,6%	74,5%
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani zainteresowaniami zawodowymi? - Tak	62,8%	17,6%
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani zainteresowaniami zawodowymi? - Trudno powiedzieć	2,6%	7,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Tabela 27. Związek planów zmiany pracy ze zgodnością obecnego zatrudnienia z zainteresowaniami pozazawodowymi (hobby)

Odpowiedź	Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę? - Nie	Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę? - Tak
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani zainteresowaniami pozazawodowymi, hobby? - Nie	54,0%	80,4%
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani zainteresowaniami pozazawodowymi, hobby? - Tak	44,3%	17,6%
Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani	1,8%	2,0%

Odpowiedź	Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę? - Nie	Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę? - Tak
zainteresowaniami pozazawodowymi, hobby? - Trudno powiedzieć		

Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Widać przy tym związek między planami zmiany pracy a tym, na ile obecne zatrudnienie było zgodne z wykształceniem, doświadczeniem i zainteresowaniami badanych. **Osoby, których praca nie była zgodna z wykształceniem, aż w 76,5% planowały zmianę**, podczas gdy wśród tych, którzy pracowali w zawodzie zgodnym z zakresem nabytej wiedzy szkolnej, odsetek ten spada do **19,6%**. Podobny wzorzec widoczny jest przy **doświadczeniu zawodowym** – brak zgodności wiązał się z wysoką skłonnością do zmiany (63,7%), natomiast wśród osób pracujących zgodnie z wcześniejszym doświadczeniem tylko 36,3% rozważyło odejście.

Jeszcze silniejsza zależność występowała w odniesieniu do **zainteresowań zawodowych**. Aż **74,5% osób, które nie realizowały swoich zainteresowań w pracy, planowało zmianę**, podczas gdy wśród tych, którzy mieli możliwość rozwijania pasji zawodowych, jedynie 17,6% myślało o odejściu. Najbardziej wyraźny kontrast dotyczył jednak **zainteresowań pozazawodowych i hobby** – jeśli praca nie miała z nimi żadnego związku, aż **80,4% badanych** deklarowało chęć zmiany, natomiast wśród osób dostrzegających zgodność tylko 17,6% rozważyło taki krok.

Wyniki te pokazały, że choć zgodność pracy z wykształceniem i doświadczeniem sprzyjała stabilności zatrudnienia, to kluczowym czynnikiem okazała się możliwość realizacji **zainteresowań zawodowych i osobistych**. To właśnie brak powiązania pracy z pasjami – zarówno zawodowymi, jak i pozazawodowymi – najsilniej skłaniał młodych do myślenia o zmianie miejsca zatrudnienia.

Wykres 31. Dlaczego planuje Pan(i) zmienić pracę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=102, tj. pracujący, planujący zmienić pracę Wartości na wykresie nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Powody planowanej zmiany pracy były zróżnicowane i dobrze pokazały, jak młodzi pracownicy postrzegali swoje zatrudnienie. **Najczęściej wskazywaną motywacją była chęć spróbowania czegoś innego (40,2%)**, co sugerowało potrzebę poszukiwania nowych doświadczeń i otwartość na zmianę ścieżki zawodowej. Bardzo istotnym czynnikiem było również **niezadowolenie z wysokości wynagrodzenia (36,3%)**, co pokazało, że kwestie finansowe pozostawała jednym z głównych motorów decyzji o zmianie pracy. Kolejnym powodem był **brak perspektyw rozwoju (28,4%)**, wskazujący na to, że młodzi oczekiwali możliwości awansu, podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych kompetencji.

Na dalszych miejscach znalazły się: **nieodpowiadające warunki pracy (18,6%)**, **atmosfera w pracy (8,8%)**, a także kwestie formalne, takie jak **kończąca się umowa lub kontrakt (6,9%)**. Rzadziej wskazywano na konflikty – z przełożonymi (4,9%) czy współpracownikami (1,0%) – oraz na **niezadowolenie z zakresu obowiązków (3,9%)**.

W kategorii „inne” (14,7%) pojawiły się odpowiedzi, które dobrze ilustrowały indywidualne motywacje. Część badanych podkreślała, że chce **pracować w wyuczonym zawodzie** (np. architektura, zawody edukacyjne, zawody medyczne), inni wskazywali na **potrzebę dalszego rozwoju i kształcenia** („Chcę studiować”, „Wracam do szkoły”, „Rozpocznę rok akademicki”). Pojawiły się także motywacje osobiste, takie jak **chęć przeprowadzki** czy **chęć pomocy innym kobietom**. Wiele osób traktowała obecną pracę

jako etap przejściowy – „To, co teraz robię, to w międzyczasie”, „Gdy skończę studia, będę szukała zatrudnienia w wyuczonym zawodzie”.

Także wśród uczestników spotkań fokusowych większość nie planowała w najbliższym czasie zmiany pracy. **Decyzja o pozostaniu na obecnym stanowisku wynikała przede wszystkim z potrzeby stabilizacji, trudności w znalezieniu stałego zatrudnienia oraz zgodności pracy z osobistymi preferencjami.** Jednocześnie jednak wielu badanych deklarowało otwartość na zmianę w przypadku pojawienia się lepszych warunków, możliwości awansu lub pracy bardziej zgodnej z ich aspiracjami. Dla wielu młodych stabilna umowa o pracę – szczególnie na czas nieokreślony – była wartością samą w sobie. **Po okresach pracy na umowach krótkoterminowych lub zleceniach uzyskanie stałego zatrudnienia dawało poczucie bezpieczeństwa i skłaniało do pozostania, nawet jeśli praca nie była idealna.** Dodatkowo osoby wykonujące zawód zgodny z ich zainteresowaniami lub marzeniami z dzieciństwa rzadziej rozważały zmianę.

„Ciężko było dostać umowę na stałe (...) po 2, po 3 latach, jak się ją dostało, to dużo ludzi już nie chce zmieniać (...) ważne, żeby po urlopie macierzyńskim mieć gdzie wrócić”. FGI 1 – pracujący

„Na razie mi tu pasuje ta praca (...) nie planuję na razie zmieniać”. FGI 1 – pracujący

„Marzyłem o tym zawodzie (...) planuję rozwijać się w zakresie tej mechaniki”. FGI 1 – pracujący

Natomiast część uczestników deklarowała gotowość do zmiany pracy, jeśli obecne stanowisko nie dawało możliwości rozwoju, było monotonne lub nie zapewniało satysfakcjonujących warunków. **Dla tych osób kluczowe były: możliwość awansu, różnorodność zadań, zgodność z wykształceniem oraz lepsze godziny pracy.**

„Nie wiem, czy chciałbym do emerytury pracować w takim biurze (...) nie jest to na tyle satysfakcjonujące”. FGI 1 – pracujący

„Jakbym dostał lepsze warunki pracy (...) to bym pomyślał nad zmianą”. FGI 1 – pracujący

„Jeżeli bym chciał się rozwijać (...) to chciałbym widzieć efekty, czyli awans”. FGI 3 – uczący się i pracujący

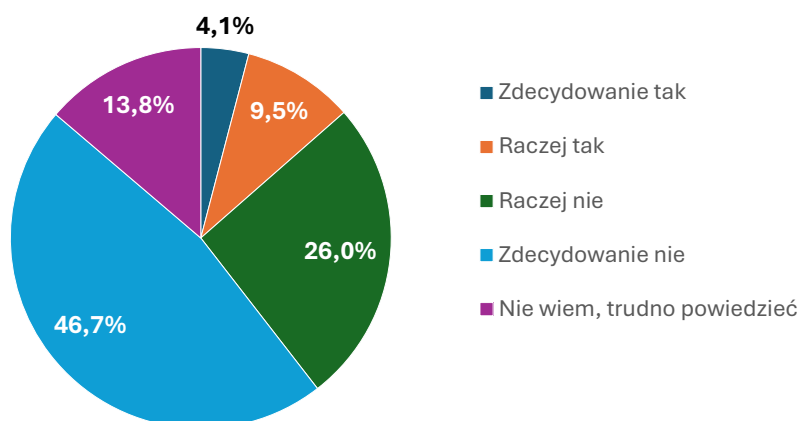
Niektórzy uczestnicy mieli już sprecyzowane plany dotyczące zmiany branży lub stanowiska. **Zmiana pracy często wiązała się z chęcią zdobycia nowych kwalifikacji (np. prawo jazdy C+E), powrotem do wyuczonego kierunku (np. resocjalizacja) lub ucieczką od pracy fizycznej i środowisk konfliktowych.**

„Nie chciałabym już pracować na magazynie (...) planuję zrobić prawo jazdy C+E i po prostu siedzieć sobie w samochodzie”. FGI 1 – pracujący

„Skończyć studia z resocjalizacji i iść bardziej w tym kierunku (...) zależałoby mi, żeby nie było tak widać różnicy między stanowiskami”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Przedsiębiorczość i założenie własnej firmy

Wykres 32. Czy bierze Pan(i) pod uwagę założenie własnej firmy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, grupa obecnie pracujących (n=443).

Z danych przedstawionych na wykresie 32 wynika, że **większość badanych nie planowała założenia własnej firmy** – aż **46,7%** odpowiedziało „zdecydowanie nie”, a kolejne **26,0%** „raczej nie”. Oznacza to, że ponad 70% respondentów nie widziało siebie w roli przedsiębiorcy w najbliższej przyszłości.

Jednocześnie **13,6% badanych** rozważało taką możliwość w sposób bardziej zdecydowany – **4,1%** „zdecydowanie tak” i **9,5%** „raczej tak”. To stosunkowo niewielka grupa, ale wskazuje na obecność osób z przedsiębiorczymi aspiracjami.

Warto zwrócić uwagę na **13,8% odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć”**, które sugerują, że część młodych nie miała jeszcze sprecyzowanych planów co do podjęcia działalności gospodarczej i pozostawała otwarta na różne scenariusze.

Postawy wobec przedsiębiorczości wśród uczestników spotkań fokusowych potwierdziły niszowość planów założenia firmy, ale były spolaryzowane. **Z jednej strony dominowała ostrożność wynikająca z realnych barier systemowych i ograniczonego wsparcia instytucjonalnego. Z drugiej strony była**

grupa osób, które traktowały własną działalność gospodarczą jako ścieżkę rozwoju zawodowego, zgodną z ich zainteresowaniami i lokalnym kontekstem. Przedsiębiorczość nie była tu rozumiana wyłącznie jako strategia ekonomiczna, lecz jako forma samorealizacji, odpowiedź na niedobory usług oraz sposób na budowanie zawodowej niezależności. Większość młodych uczestników spotkań fokusowych nie planowała zakładania własnej działalności gospodarczej. Główne bariery wskazywane przez badanych to ryzyko finansowe, brak kapitału początkowego, złożoność procedur rejestracyjnych oraz niepewność co do stabilności rynku lokalnego. **Jednak wśród respondentów wyodrębniła się grupa osób już prowadzących firmy lub formułujących konkretne plany ich założenia – najczęściej w obszarach zgodnych z ich pasjami lub odpowiadających lokalnym niszą rynkowym.** Ich motywacje były zróżnicowane – od potrzeby niezależności, przez chęć samorealizacji, po pragmatyczne wykorzystanie lokalnych luk podażowych.

Osoby prowadzące już działalność gospodarczą najczęściej działały w sektorze usług osobistych, gastronomii lub rolnictwa. Ich aktywność wynikała z połączenia pasji z lokalnym zapotrzebowaniem oraz z rodzinnych uwarunkowań zawodowych. **Działalność ta nie była efektem przypadkowego wyboru, lecz świadomego osadzenia w lokalnym kontekście – zarówno ekonomicznym, jak i społecznym.**

„Tak, tak, prowadzę już taką małą kawiarnię w Radomsku, więc chcę ją rozwijać jak najbardziej, ale od zawsze też mi się marzyła ta psychologia i myślę, że potem będę terapeutą. No i może właśnie wiąże tę przyszłość tutaj z naszymi okolicami, bo myślę, że brakuje tych specjalistów nadal, wciąż i że właśnie mój zawód też się przyda, no ale jednocześnie też chcę tę kawiarnię prowadzić jak najdłużej się da, bo daje mi to dużo radości, no i też lubię to robić”. FGI 4 – grupa mieszana

„Prowadzę gospodarstwo rodzinne z rodzicami z rodzeństwem i uprawiamy zboża, sonecznik, rzepak, no i mamy również bydło mięsne”. FGI 1 – pracujący

Wśród uczestników pojawiły się konkretne plany założenia własnej firmy – najczęściej w branży beauty, motoryzacyjnej lub usług specjalistycznych. **Motywacją do przedsiębiorczości była nie tylko chęć zarobku, ale przede wszystkim potrzeba samodzielności, realizacji zainteresowań oraz ucieczki od niesatysfakcjonującej pracy etatowej.**

„Raczej będę dążyła do tego, żeby pracować sama dla siebie. Tak, tak, myślę o działalności. Ale przeszkód jest dużo. [...] Cała procedura też nie jest prosta, bo już się orientowałam, a dodatkowo jednak na start na początek coś już trzeba mieć, chociażby kursy też są drogie”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„W wolnym czasie tam ze znajomym moim dobrym mamy też tam pomysł otworzyć takie studio detailingowe dla samochodów, żeby też był jakiś dodatkowy dochód i jest to coś, co sprawia mi przyjemność, więc przyjemne, z pożytecznym moim zdaniem”. FGI 4 – grupa mieszana

„Na ten moment zatrzymałem się na tym, żeby po prostu skończyć studia. No i miejmy nadzieję, może kiedyś otworzyć własną kancelarię”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Jednocześnie postawy młodych wobec przedsiębiorczości były uwarunkowane systemowo. **Brak stabilizacji, wysokie koszty, nieprzejrzyste przepisy i niedostatek edukacji przedsiębiorczej tworzyły barierę strukturalną, która skutecznie zniechęcała do podejmowania działalności gospodarczej.** Nawet osoby z pomysłem i motywacją często rezygnowały z działania, obawiając się ryzyka, odpowiedzialności i braku wsparcia. W efekcie etat postrzegany był jako bezpieczniejsza i bardziej przewidywalna forma zatrudnienia. Większość młodych uczestników spotkań fokusowych nie rozważała założenia własnej działalności gospodarczej. Dominujące powody to obawa przed ryzykiem, brak stabilizacji, niedostateczne zaplecze finansowe oraz złożoność i nieprzejrzystość przepisów prawnych. **Przedsiębiorczość postrzegana była jako obciążająca, niepewna i wymagająca kompetencji, które – zdaniem respondentów – trudno zdobyć na wczesnym etapie kariery.**

Dla wielu młodych osób prowadzenie firmy wiąże się z dużą niepewnością – zarówno finansową, jak i organizacyjną. **Respondenci obawiali się, że bez doświadczenia i specjalizacji nie będą w stanie utrzymać działalności, a ewentualne niepowodzenie może mieć poważne konsekwencje.** W efekcie preferowali zatrudnienie na etacie, które daje przewidywalność i możliwość oddzielenia życia zawodowego od prywatnego.

„Mi się wydaje, że albo brak pomysłu, a kiedy nawet pomysł jest, to strach. Brak stabilizacji od samego początku, że tak naprawdę nie wiadomo, czy jak człowiek założy firmę, to przez pół roku będzie dobrze, czy zaraz będzie ją zamykać, bo to jednak był błąd”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Żeby otworzyć firmę, dobrze by było, żeby to było w branży, w której ma się dobre pojęcie. To też jest ciężkie, żeby w młodym wieku się w czymś specjalizować”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Jak się pracuje na etacie, to idziesz, robisz swoje, zamykasz drzwi i wychodzisz. Własna działalność to praca 24 godziny na dobę”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Dużo małych firm upadło przez koronawirusa. Nie było ich stać na ZUS, KRUS, utrzymanie pracowników”. FGI 1 – pracujący

Drugą kluczową barierą były kwestie finansowe i legislacyjne. **Respondenci wskazywali na wysokie koszty początkowe, brak kapitału na start, niekorzystny system składek ZUS oraz zawitość przepisów podatkowych.** W ich ocenie prowadzenie firmy wymaga nie tylko środków, ale też specjalistycznej wiedzy, której brakuje w systemie edukacji.

„Bardzo dużą barierą jest zaplecze finansowe. Żeby zacząć prowadzić firmę, trzeba mieć jakieś pieniądze. Bez tego nie ma startu”. FGI 1 – pracujący

„Nie wiem, czy miałabym środki, żeby zainwestować. Poza tym wiem, ile to kosztuje nerwów i stresu”. FGI 2 – uczący się

„W Londynie sklepiki funkcjonują, bo jak się zarabia, to się płaci. A u nas – nieważne, czy zarabiasz, czy nie – musisz płacić ZUS co miesiąc”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Obawiałam się, że przypadkowo popełnię błąd księgowy i będę musiała za to odpowiadać. Przepisy są zawite i nie dla każdego zrozumiałe”. FGI 3 – uczący się i pracujący

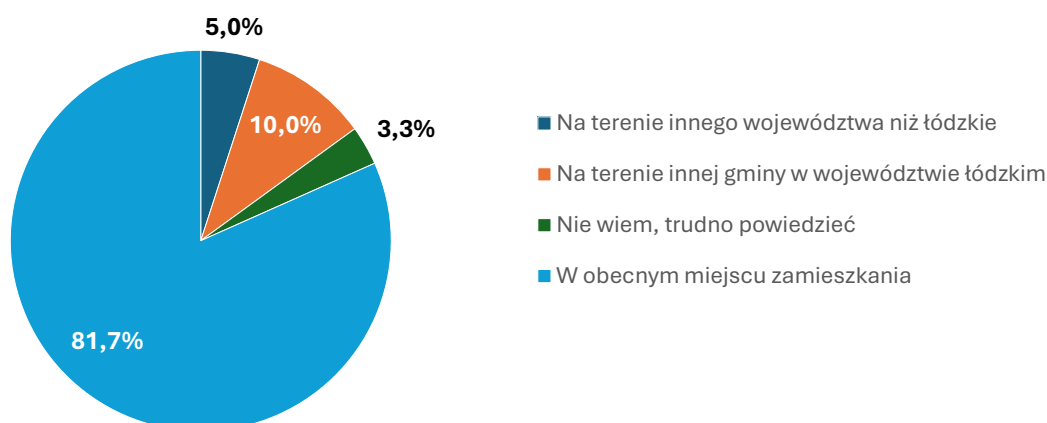
„Jest bardzo dużo regulacji prawnych, które mocno ograniczają prowadzenie działalności”. FGI 1 – pracujący

Wielu młodych wskazywało, że nie posiadają wystarczającej wiedzy o tym, jak założyć i prowadzić firmę. **Brakuje im informacji o formach opodatkowania, procedurach rejestracyjnych, kosztach operacyjnych oraz dostępnych formach wsparcia.** W efekcie nawet osoby zainteresowane przedsiębiorczością rezygnowały z działania, obawiając się błędów i nieprzewidywalnych konsekwencji.

„Gdyby była większa świadomość i wiedza, jak działać przy otwarciu firmy, ludzie chętniej by w to szli”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Ja biorę pod uwagę firmę tylko dlatego, że widzę, jak ona działa. Większość osób nie wie, z czym to się je”. FGI 2 – uczący się

Wykres 33. Gdzie zlokalizowana byłaby firma, którą planuje Pan(i) założyć?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=60.

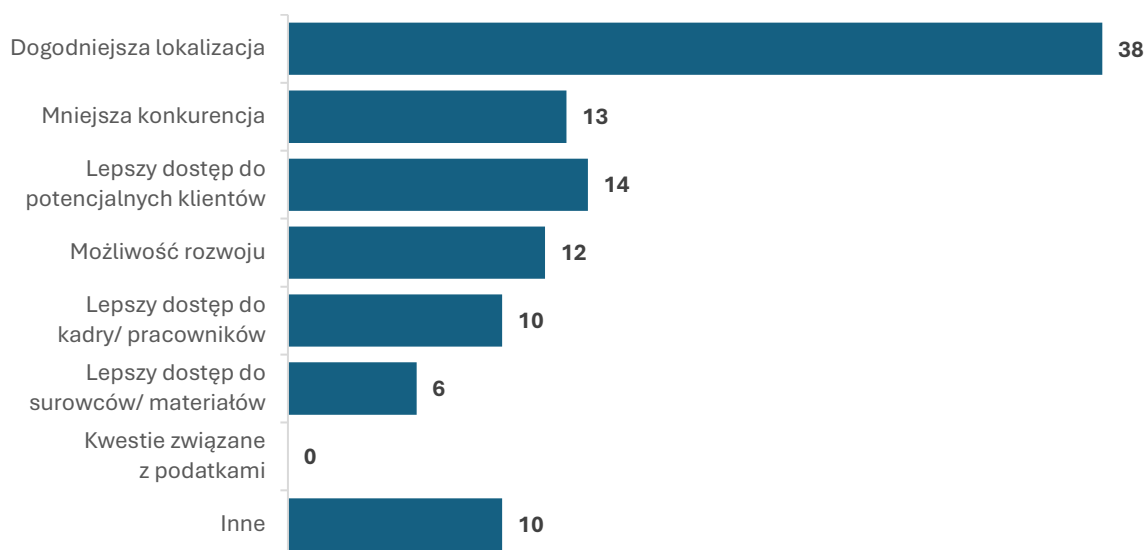
Zdecydowana większość badanych – **81,7%** – deklarowała, iż ewentualna własna firma byłaby zlokalizowana **w ich miejscu zamieszkania**. To wyraźnie wskazuje na silne przywiązanie do lokalnego otoczenia i chęć prowadzenia działalności w znanym środowisku, co mogło wynikać zarówno z czynników praktycznych (niższe koszty, znajomość rynku, sieci kontaktów), jak i osobistych (rodzina, stabilizacja).

Niewielka część respondentów rozważała inne lokalizacje: **10,0%** wskazało na **inną gminę w województwie łódzkim**, a **5,0%** na teren **innego województwa**. To pokazało, że tylko nieliczni myśleli o przeniesieniu działalności poza najbliższe otoczenie, a jeszcze mniej – o wyjściu poza region.

Dodatkowo **3,3% badanych nie potrafiło jednoznacznie określić miejsca potencjalnej firmy**, co sugerowało brak sprecyzowanych planów lub otwartość na różne scenariusze.

Wśród **60 osób**, które brały pod uwagę założenie firmy, byli mieszkańcy **18 z 35 gmin OT WŁ**. Najczęściej wskazywaną lokalizacją było **ich miejsce zamieszkania**, a najwięcej takich wskazań odnotowano w Radomsku (15 na 16 osób, które brały pod uwagę założenie własnej firmy), Piotrkowie Trybunalskim (8 na 11) oraz Bełchatowie (6 na 8). **Założenie firmy w innej gminie województwa łódzkiego** rozważało 6 osób. Takie odpowiedzi pojawiły się m.in. wśród mieszkańców Gomunic (1 na 4), Konopnicy (1 na 1), Piotrkowa Trybunalskiego (2 na 11) oraz Radomsku (1 na 16). **Założenie firmy poza województwem łódzkim** zadeklarowały 3 osoby: w Bełchatowie (1 na 8), Gomunicach (1 na 4) oraz Piotrkowie Trybunalskim (1 na 11).

Wykres 34. Dlaczego firma byłaby zlokalizowana właśnie tam? – wg wskazanej lokalizacji.



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=58.

Najczęściej wskazywanym powodem wyboru miejsca prowadzenia firmy była **dogodna lokalizacja** – aż **38 odpowiedzi**, co czyni ją zdecydowanie najważniejszym kryterium. Na drugim miejscu znalazł się **lepszy dostęp do potencjalnych klientów (14 wskazań)**, a następnie **mniejsza konkurencja (13 wskazań)** oraz **możliwość rozwoju (12 wskazań)**. Nieco rzadziej pojawiały się argumenty związane z **lepszym dostępem do kadry i pracowników (10 wskazań)** oraz **inne powody (10 wskazań)**, takie jak np. powiązania rodzinne czy osobiste. Najmniej istotnym czynnikiem okazał się **dostęp do surowców i materiałów (6 wskazań)**. Warto podkreślić, że **kwestie podatkowe nie zostały wskazane ani razu**, co oznacza, że nie odgrywają one roli w decyzjach lokalizacyjnych.

Lokalizacja planowanej firmy była w ogromnej większości związana z miejscem zamieszkania i zakorzenieniem lokalnym.

- **W obecnym miejscu zamieszkania (41 wskazań)** – najczęściej podawane powody to: bliskość domu i rodziny, posiadanie klientów na miejscu, kontynuacja działalności rodzinnej czy wieloletnia praca w danym otoczeniu. Widać tu wyraźnie, że decydowały czynniki praktyczne (sieć klientów, znajomość rynku) oraz osobiste (rodzina, stabilizacja).
- **Na terenie innej gminy w województwie łódzkim (6 wskazań)** – ta grupa była niewielka i nie podała szczegółowych uzasadnień, ale można przypuszczać, że chodziło o poszukiwanie lepszych warunków lokalnych, np. dostęp do rynku czy infrastruktury.

- **Na terenie innego województwa (2 wskazania)** – tu pojawiła się motywacja „chcę spróbować czegoś innego”, co sugeruje bardziej otwartą postawę i gotowość do zmiany otoczenia.

Jeśli spojrzymy na powody wyboru lokalizacji firmy z perspektywy poszczególnych miejsc, to w przypadku lokalizacji potencjalnej przyszłej firmy **w obecnym miejscu zamieszkania** dominowały zdecydowanie argumenty praktyczne i zakorzenione lokalnie. Najczęściej wskazywano na **dogodną lokalizację** (35 odpowiedzi), ale równie istotne były także takie czynniki jak **mniejsza konkurencja** (11), **lepszy dostęp do klientów** (10) czy **dostęp do kadry i pracowników** (8). Widać więc, że osoby planujące firmę w miejscu zamieszkania kierowały się przede wszystkim stabilnością, znajomością rynku i istniejącą siecią kontaktów.

W przypadku lokalizacji firmy na terenie innej gminy w województwie łódzkim powody były bardziej zróżnicowane, ale dominowały motywacje rozwojowe. Najczęściej wskazywano na **możliwość rozwoju** (4) oraz **lepszy dostęp do klientów** (3). Pojawiły się też argumenty związane z **dostępem do kadry** (2) i **dogodną lokalizacją** (1). To pokazało, że osoby myślące o przeniesieniu działalności w obrębie regionu szukały przede wszystkim nowych rynków i szans na rozwój.

W przypadku lokalizacji firmy na terenie innego województwa powody były pojedyncze i rozproszone – wskazywano m.in. na **dogodną lokalizację**, **mniejszą konkurencję** czy **możliwość rozwoju** (po 1 odpowiedzi). To sugerowało, że decyzje o wyjściu poza region miały charakter indywidualny i wynikały raczej z osobistych planów niż z wyraźnych trendów.

W grupie niezdecydowanych („nie wiem, trudno powiedzieć”) pojawiły się pojedyncze wskazania, na **dogodną lokalizację**, **lepszy dostęp do klientów** czy **inne powody** (po 1 odpowiedzi). To pokazało, że osoby te nie miały jeszcze sprecyzowanych planów i dopiero rozważają różne możliwości.

3.3.3. Podsumowanie cząstkowe

Młodzi mieszkańcy regionu stosunkowo wcześnie wchodzili na rynek pracy – najczęściej tuż po ukończeniu szkoły średniej, a nierzadko już w jej trakcie. Ponad jedna trzecia rozpoczęła pierwszą pracę po szkole średniej, a co piąty jeszcze w trakcie nauki. Jednocześnie aż 31,6% badanych nie podjęło jeszcze zatrudnienia. W badaniach jakościowych potwierdzono, że pierwsze doświadczenia zawodowe – często dorywcze, sezonowe lub podejmowane jeszcze w trakcie nauki – były przez młodych oceniane jako istotne dla dalszego rozwoju. Uczestnicy wskazywali, że nawet prace niezwiązane z docelowym zawodem pozwalały im zdobyć kompetencje miękkie, nauczyć się odpowiedzialności i zweryfikować własne preferencje zawodowe.

Wśród osób pracujących widoczna była duża różnorodność doświadczeń – od krótkiego stażu poniżej roku po ponad 10 lat pracy, co świadczyło o bardzo wczesnym podejmowaniu aktywności zawodowej przez część młodych. Stabilizacja zatrudnienia była stosunkowo wysoka – ponad 70% pracowało na umowach o pracę, a największa grupa utrzymywała się u jednego pracodawcy dłużej niż trzy lata. Praca wykonywana była niemal wyłącznie stacjonarnie, a mobilność przestrzenna była ograniczona – 88% pracowało w obrębie OT WŁ.

W wypowiedziach młodych było wyraźnie widać zmianę pokoleniowego podejścia do pracy. Nie chcieli oni traktować zatrudnienia wyłącznie jako obowiązku czy źródła utrzymania – oczekiwali, że będzie ono dawało satysfakcję, poczucie sensu i możliwość rozwoju osobistego. Podkreślali, że praca powinna chronić przed stagnacją i monotonią, a jej wartość mierzyli nie tylko wysokością wynagrodzenia, lecz także atmosferą i relacjami w miejscu pracy. Szacunek, dobra komunikacja i brak stresu były dla nich równie istotne, jak stabilność zatrudnienia.

Struktura zatrudnienia pokazała dominację sektorów usługowych i tradycyjnych: handel, logistyka, gastronomia i naprawa pojazdów skupiały ponad 40% młodych, a przemysł i budownictwo kolejne 20%. Mniejsze, ale istotne grupy pracowały w administracji, finansach, edukacji, ochronie zdrowia czy usługach osobistych. IT i nowe technologie obejmowały jedynie 3-4% zatrudnionych, co wskazało na ograniczoną obecność nowoczesnych branż.

Podczas sesji fokusowych pojawiały się wypowiedzi uczestników wskazujące na ich aspiracje związane z zawodami specjalistycznymi – szczególnie w obszarach technicznych, społecznych i kreatywnych – jednak lokalny rynek pracy nie oferował wystarczającej liczby takich stanowisk. W efekcie część młodych podejmowała pracę poniżej swoich kwalifikacji lub w zawodach niezgodnych z wykształceniem.

Analiza aspiracji zawodowych ujawniła wyraźny rozdźwięk: ponad połowa traktowała obecną pracę jako docelową, ale jedna piąta widziała ją jako tymczasową, a niemal co czwarty nie miał sprecyzowanych planów. Młodzi chcieli przechodzić od prostych prac usługowych i fizycznych (sprzedawca, kelner, magazynier) do zawodów specjalistycznych i prestiżowych – w IT, logistyce, zawodach społecznych, medycznych czy w biznesie.

Co dość typowe dla zachodzących na rynku pracy zmian pokoleniowych, młodych charakteryzowała niska skłonność do przywiązania się do jednego miejsca pracy. Młodzi mieszkańcy regionu charakteryzowali się dużą otwartością na zmiany i umiejętnością dostosowywania się do nowych warunków. Podkreślali jednak, że gotowi są podejmować wysiłek edukacyjny czy zawodowy tylko wtedy, gdy widzą w nim sens i jasno określony cel. Jeśli zatrudnienie nie spełnia ich oczekiwań, nie rozwija lub nie daje satysfakcji, są gotowi je zmienić, traktując mobilność zawodową jako naturalny element kariery. W ich wypowiedziach pojawiało się przekonanie, że warto szukać takiego miejsca, które będzie zgodne z

pasją i pozwoli w pełni wykorzystać potencjał. Elastyczność nie oznacza więc bezrefleksyjnego podążania za trendami, lecz świadome wybory, które mają prowadzić do rozwoju i satysfakcji.

Obok otwartości na zmiany pojawiały się także obawy i niepewność. Młodzi wskazywali, że choć chcą się rozwijać i unikać stagnacji, towarzyszy im lęk przed utratą stabilności zawodowej i bezpieczeństwa ekonomicznego. Przebranżowienie jawiło się jako proces ryzykowny, wymagający odwagi i dodatkowych nakładów, a część badanych obawiała się, że nie poradzi sobie z koniecznością zmiany zawodu. Widać więc wyraźne napięcie między aspiracjami do rozwoju i satysfakcji a potrzebą bezpieczeństwa i przewidywalności.

Związek z energetyką, mimo lokalnej specyfiki, okazał się ograniczony – tylko 4,5% badanych wskazało na pracę w tym sektorze, głównie w elektrowni, przy instalacjach elektrycznych, logistyce surowców czy obsłudze technicznej. Większość młodych nie wiązała swojej aktywności z energetyką, co pokazuje, że transformacja regionu będzie wymagała dodatkowych działań adaptacyjnych. Zgodność pracy z wykształceniem, doświadczeniem i zainteresowaniami była umiarkowana – około połowa badanych deklaruwała dopasowanie, a niemal tyle samo brak takiej zgodności. To właśnie brak powiązania z pasjami i aspiracjami najsilniej skłaniał do myślenia o zmianie pracy. Choć 77% respondentów nie planowało zmiany zatrudnienia w krótkiej perspektywie, to wśród osób, których praca nie odpowiadała ich zainteresowaniom, aż trzy czwarte rozważało odejście. Najczęściej wskazywane powody to chęć spróbowania czegoś nowego, niezadowolenie z wynagrodzenia i brak perspektyw rozwoju. W badaniach jakościowych pojawiły się ponadto głosy osób, które mimo stabilności zatrudnienia rozważały zmianę pracy ze względu na monotonię, brak awansu lub chęć przebranżowienia.

Jeśli chodzi o przedsiębiorczość, większość młodych nie planowała założenia własnej firmy – ponad 70% wypowiedziało się w tej sprawie negatywnie. Jedynie 13-14% rozważało taką możliwość, a podobny odsetek pozostawał niezdecydowany. Wśród tych, którzy myśleli o własnym biznesie, zdecydowana większość (ponad 80%) chciała prowadzić firmę w miejscu zamieszkania. Najczęściej wskazywanymi powodami były: dogodna lokalizacja, bliskość rodziny, znajomość rynku i posiadanie sieci klientów. Motywacje rozwojowe (lepszy dostęp do klientów, mniejsza konkurencja, możliwość rozwoju) pojawiały się częściej wśród osób rozważających działalność w innych gminach województwa. Wyjście poza region miało charakter jednostkowy i wynikało raczej z indywidualnych planów niż z wyraźnych trendów.

Także w wypowiedziach fokusowych dominowały postawy ostrożne wobec przedsiębiorczości. Młodzi wskazywali na bariery, takie jak brak kapitału, ryzyko niepowodzenia, złożoność przepisów oraz wysokie koszty prowadzenia działalności (ZUS, lokal, sanepid). Własna firma była postrzegana jako praca „24 godziny na dobę”, wymagająca dużej odporności psychicznej i wiedzy prawno-finansowej. Jednocześnie część uczestników już prowadziła działalność (np. kawiarnia, gospodarstwo rolne) lub planowała ją w

przyszłości – najczęściej w obszarach zgodnych z pasją i lokalnym zapotrzebowaniem (beauty, motoryzacja, usługi psychologiczne).

Całościowy obraz pokazał silne związki młodych z OT WŁ z lokalnym rynkiem pracy. Wcześniej podejmowali oni pracę zarobkową i często decydowali się na pozostanie w regionie, stabilizując swoją sytuację zawodową i życiową w lokalnym środowisku. Ich aspiracje wykraczały jednak poza obecne zajęcia – chcieli rozwijać się w zawodach specjalistycznych i zgodnych z pasjami. Przedsiębiorczość pozostała zjawiskiem niszowym, a decyzje dotyczące lokalizacji firm były w dużej mierze ograniczone do miejsca zamieszkania, co wskazywało na silne zakorzenienie, ale także na brak szerszej mobilności rozwojowej. To wszystko wskazuje na potrzebę wsparcia młodych w zdobywaniu kwalifikacji specjalistycznych, tworzeniu atrakcyjnych miejsc pracy w nowoczesnych sektorach oraz budowaniu warunków do rozwoju przedsiębiorczości w regionie. Jednocześnie młodzi dysponują znacznym potencjałem – są elastyczni, gotowi do zmiany i adaptacji, a ich mocną stroną jest biegłość w posługiwaniu się nowoczesnymi technologiami. Potencjał ten nie jest jednak w pełni zagospodarowany w sposób strategiczny. Brakuje systemowego wsparcia w planowaniu ścieżek kariery, a decyzje zawodowe podejmowane są często na podstawie fragmentarycznych informacji. Szczególnie niepokojący jest deficyt wiedzy na temat wpływu transformacji energetycznej na lokalny rynek pracy, co uniemożliwia młodym świadome przygotowanie się do nadchodzących zmian i rodzi poczucie niepewności wobec przyszłości regionu. W tym kontekście kluczowe staje się tworzenie atrakcyjnych miejsc pracy w nowoczesnych sektorach, rozwój oferty edukacyjnej i szkoleniowej odpowiadającej na wyzwania transformacji gospodarczej oraz budowanie warunków sprzyjających przedsiębiorczości. Tylko wówczas możliwe będzie pełne wykorzystanie kapitału młodego pokolenia, które łączy pasję z pragmatyzmem i stanowi istotny zasób dla przyszłości regionu.

3.4. Obszar Transformacji Województwa Łódzkiego jako miejsce zamieszkania

Ocena OT WŁ jako miejsca do mieszkania i pracy stanowi ważny element diagnozy społecznej.

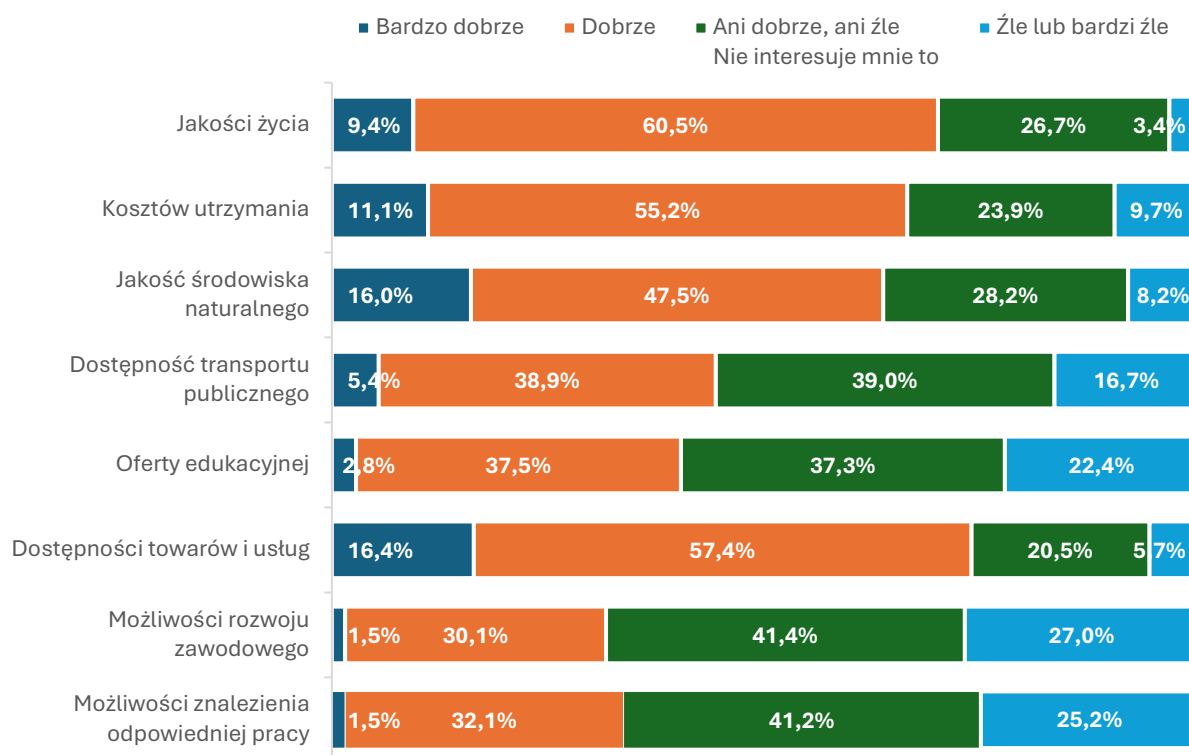
Opinie respondentów pozwalają uchwycić, w jakim stopniu region postrzegany jest jako atrakcyjny do codziennego życia, a także jakie bariery i atuty decydują o jego konkurencyjności wobec innych ośrodków. Analiza ta obejmuje zarówno aspekty jakości życia – takie jak warunki mieszkaniowe, dostęp do usług czy infrastruktury – jak i perspektywy zawodowe, związane z rynkiem pracy, możliwościami zatrudnienia i rozwoju kariery. Dzięki temu możliwe jest określenie, czy OT WŁ pełni funkcję miejsca stabilizacji i zakorzenienia, czy raczej stanowi etap przejściowy w biografii mieszkańców.

Równie istotne są plany i deklaracje dotyczące przyszłości w regionie. To one wskazują, czy mieszkańcy wiążą swoją przyszłość z OT WŁ, czy też rozważają migrację w poszukiwaniu lepszych warunków życia i pracy. Analiza intencji pozostania, wyjazdu lub powrotu pozwala lepiej zrozumieć

potencjalne kierunki zmian demograficznych i gospodarczych, a także identyfikować czynniki, które mogą sprzyjać zatrzymywaniu lub przyciąganiu mieszkańców. W tym kontekście ocena regionu staje się nie tylko opisem bieżącej sytuacji, lecz także prognozą jego rozwojowych możliwości.

3.4.1. Obszar Transformacji Województwa Łódzkiego w ocenie jego młodych mieszkańców

Wykres 35. Jak ocenia Pan(i) swoją gminę pod względem...?



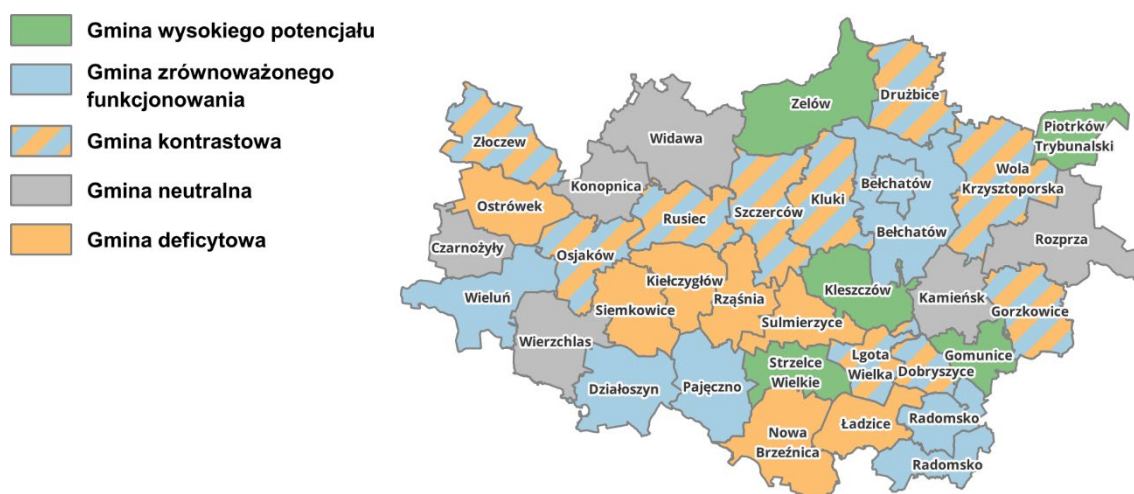
Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

W opiniach badanych młodych mieszkańców OTWŁ można zauważyć wyraźne różnice w ocenie poszczególnych aspektów życia i warunków lokalnych. Najwyżej oceniane były kwestie związane z **dostępnością towarów i usług** oraz **jakością życia**. Aż **57,4%** badanych oceniło dostępność towarów i usług jako „dobrą”, a dodatkowo **16,4%** jako „bardzo dobrą”. Podobnie w przypadku jakości życia – **60,5%** wskazało „dobrze”, a **9,4%** „bardzo dobrze”. Relatywnie dobrze oceniane były także **koszty utrzymania** (**55,2% dobrze, 11,1% bardzo dobrze**) oraz **jakość środowiska naturalnego** (**47,5% dobrze, 16,0% bardzo dobrze**).

Oferta edukacyjna i dostępność transportu publicznego uzyskały umiarkowane oceny – odpowiednio **37,5% i 38,9% dobrze**, przy jednocześnie wysokim odsetku odpowiedzi neutralnych („ani dobrze, ani źle”) – **37,3% i 39,0%**. To sugerowało, że część badanych nie korzysta z tych usług lub nie traktuje ich jako kluczowych. Najstabilniej wypadły **możliwości znalezienia odpowiedniej pracy** oraz **możliwości rozwoju zawodowego**. Tylko **1,5%** oceniło je jako „bardzo dobre”, a około **30-32%** jako „dobre”. Jednocześnie w obu przypadkach największa grupa badanych – ponad **41%** – wskazała odpowiedź neutralną. Należy przy tym pamiętać, że badanymi były osoby stosunkowo młode o ograniczonych doświadczeniach zawodowych.

Jednocześnie zauważyć należy, że **OT WŁ nie jest obszarem jednolitym** pod względem oceny jakości życia przez młodych mieszkańców. W odpowiedziach badanych widać było duże kontrasty pomiędzy gminami, które w ich ocenie oferowały młodym ludziom zarówno dobre warunki życia codziennego, jak i realne perspektywy zawodowe, a tymi, gdzie młodzi mieszkańcy czuli brak możliwości rozwoju i ograniczony dostęp do usług. Obok gmin, w których dominowały pozytywne oceny niemal we wszystkich wymiarach, istniały też takie, gdzie krytyczne opinie były zdecydowaną większością.

Rysunek 2. Ocena jakości życia w gminach OT WŁ



Źródło: Opracowanie własne.

Na podstawie zebranych danych można było wyróżnić kilka **typów gmin**:

- Gminy wysokiego potencjału** – charakteryzujące się wysokimi ocenami jakości życia, dostępności usług i perspektyw zawodowych.

- **Gminy zrównoważonego funkcjonowania** – dobrze oceniane w zakresie codziennych warunków życia (koszty, usługi, środowisko), ale słabsze w obszarze pracy i rozwoju zawodowego.
- **Gminy deficytowe** – niskie oceny w większości wymiarów, szczególnie w edukacji, pracy i możliwościach rozwoju.
- **Gminy neutralne** – gdzie dominowały odpowiedzi „ani dobrze, ani źle”, wskazujące na brak wyraźnych doświadczeń lub dystans wobec oceny.
- **Gminy kontrastowe** – bardzo dobre oceny w jednym wymiarze, ale bardzo słabe w innym, co tworzy obraz silnych dysproporcji.

Tabela 28. Ocena jakości życia w gminach OT WŁ

Gmina	Typ gminy	Krótki opis
Belchatów	Gmina zrównoważonego funkcjonowania	Bardzo dobre oceny dostępności usług (88%). Słabe oceny możliwości zatrudnienia (24%) i rozwoju zawodowego (15%).
Czarnożyły	Gmina neutralna	Dobre oceny jakości życia (82%) i środowiska (73%). Niskie oceny możliwości zatrudnienia (9%).
Dobryszyc	Gmina kontrastowa	Bardzo dobre oceny kosztów utrzymania (100%) i edukacji (71%). Przeciętne oceny możliwości zatrudnienia (57%).
Drużbice	Gmina kontrastowa	Dobre oceny usług (100%) i jakości życia (88%). Niskie oceny rozwoju zawodowego (50%).
Działoszyn	Gmina zrównoważonego funkcjonowania	Wysokie oceny środowiska (90%) i kosztów utrzymania (80%). Przeciętne oceny zatrudnienia (45%).
Gomunice	Gmina wysokiego potencjału	Bardzo dobre oceny transportu (75%) i zatrudnienia (81%). Wysokie oceny kosztów utrzymania (88%).
Gorzkowice	Gmina kontrastowa	Bardzo dobre oceny kosztów utrzymania (94%) i środowiska (88%). Słabe oceny edukacji (38%).
Kamieńsk	Gmina neutralna	Dobre oceny środowiska (100%) i kosztów utrzymania (85%). Przeciętne oceny zatrudnienia (54%).
Kielczygłów	Gmina deficytowa	Dobre oceny usług i środowiska (100%). Niskie oceny transportu i zatrudnienia (50%).

Gmina	Typ gminy	Krótki opis
Kleszczów	Gmina wysokiego potencjału	100% pozytywnych ocen kosztów utrzymania i dostępności usług. Dobre oceny środowiska. Wysokie oceny edukacji i możliwości zatrudnienia.
Kluki	Gmina kontrastowa	Dobre oceny usług (100%) i kosztów utrzymania (100%). Przeciętne oceny zatrudnienia (57%).
Konopnica	Gmina neutralna	Dobre oceny usług (83%) i edukacji (83%). Przeciętne oceny zatrudnienia (50%).
Lgota Wielka	Gmina kontrastowa	Dobre oceny kosztów utrzymania (100%) i usług (100%). Słabe oceny środowiska (57%).
Ładzice	Gmina deficytowa	Krytyczne oceny edukacji (13%), możliwości zatrudnienia (0%) i transportu (0%).
Nowa Brzeźnica	Gmina deficytowa	Słabe oceny transportu (14%) i możliwości zatrudnienia (14%). Przeciętne oceny środowiska.
Osjaków	Gmina kontrastowa	Średnie oceny jakości życia (38%). Niskie oceny dostępności usług (38%). Krytyczne oceny transportu i możliwości zatrudnienia.
Ostrówek	Gmina deficytowa	Bardzo niskie oceny dostępności usług (0%), edukacji (13%), możliwości zatrudnienia (13%) i środowiska (33%).
Pajęczno	Gmina zrównoważonego funkcjonowania	Bardzo dobre oceny edukacji (100%) i kosztów utrzymania (94%). Przeciętne oceny zatrudnienia (41%).
Piotrków Trybunalski	Gmina wysokiego potencjału	Dobre oceny dostępności usług (78%), transportu (69%) i możliwości zatrudnienia (66%). Słabsze oceny edukacji (61%).
Radomsko	Gmina zrównoważonego funkcjonowania	Wysokie oceny dostępności usług (90%) i kosztów utrzymania (82%). Krytyczne oceny edukacji (33%) i możliwości zatrudnienia (31%).
Rozprza	Gmina neutralna	Dobre oceny transportu (67%) i środowiska (86%). Przeciętne oceny możliwości zatrudnienia (33%).
Rusiec	Gmina kontrastowa	Bardzo dobre oceny kosztów utrzymania i środowiska (100%). Przeciętne oceny zatrudnienia (63%).
Rząśnia	Gmina deficytowa	Dobre oceny środowiska (100%). Słabe oceny transportu (22%) i zatrudnienia (44%).

Gmina	Typ gminy	Krótki opis
Siemkowice	Gmina deficytowa	Bardzo słabe oceny edukacji (8%), możliwości zatrudnienia (17%) i transportu (8%).
Strzelce Wielkie	Gmina wysokiego potencjału	100% pozytywnych ocen we wszystkich kategoriach.
Sulmierzyce	Gmina deficytowa	Dobre oceny dostępności usług (100%). Fatalne oceny możliwości zatrudnienia (29%) i edukacji (14%).
Szczerców	Gmina kontrastowa	Niskie oceny środowiska (46%) i transportu (31%). Nieco lepsze oceny kosztów utrzymania (39%).
Widawa	Gmina neutralna	Przeciętne oceny we wszystkich kategoriach. Brak wyraźnych przewag ani deficytów.
Wieluń	Gmina zrównoważonego funkcjonowania	Średnie oceny jakości życia (55%). Niskie oceny edukacji (24%) i możliwości zatrudnienia (33%).
Wierzchlas	Gmina neutralna	Brak wyraźnych ocen – dominują odpowiedzi neutralne. Pozytywne oceny jedynie w odniesieniu do środowiska.
Wola Krzysztoporska	Gmina kontrastowa	Dobre oceny kosztów utrzymania (95%) i transportu (71%). Słabe oceny edukacji (48%) i zatrudnienia (29%).
Zelów	Gmina wysokiego potencjału	Bardzo wysokie oceny jakości życia (95%). Dobre oceny kosztów utrzymania (81%). Pozytywne oceny możliwości zatrudnienia (76%) i rozwoju zawodowego (81%).
Złoczew	Gmina kontrastowa	Dobre oceny dostępności usług (77%) i edukacji (53%). Słabsze oceny możliwości zatrudnienia (41%).

Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę zróżnicowanie terytorialne, widać też, że młodzi mieszkańcy regionu doświadczali jakości życia w bardzo odmienny sposób w każdym z analizowanych aspektów:

Obszar analizy	Wyniki i interpretacja
Jakość życia	Niemal siedmiu na dziesięciu badanych młodych ludzi postrzegają swoje otoczenie jako miejsce sprzyjające codziennemu funkcjonowaniu. 69,9% badanych (453 na 648) , oceniając jakość życia w swojej gminie, wskazało odpowiedzi „dobrze” lub

Obszar analizy	Wyniki i interpretacja
	<p>„bardzo dobrze”, tylko 3,4% (22 na 648) oceniło ją negatywnie („źle” lub „bardzo źle”), a 26,7% (173 na 648) pozostało neutralnych lub niezainteresowanych.</p> <p>Na tle tej średniej wyróżniły się gminy, w których odsetek pozytywnych ocen był wyjątkowo wysoki. Zelów osiągnął absolutnie najlepszy wynik – 95,2% – 20 na 21 mieszkańców oceniło jakość życia dobrze lub bardzo dobrze. Bardzo wysokie wskaźniki odnotowano także w Siemkowicach (83,3% – 10 na 12), Czarnożyłach (81,8% – 9 na 11), Gomunicach (81,3% – 13 na 16) i Gorzkowicach (81,3% – 13 na 16). W dużych ośrodkach, takich jak Radomsko, również przeważają pozytywne oceny – 80,8% (59 na 73). Wysoki poziom zadowolenia widać także w Działoszynie (75,0% – 15 na 20) i Dobryszycach (71,4% – 5 na 7). W tych gminach młodzi mieszkańcy wyraźnie dostrzegali wysoką jakość życia i byli z niej zadowoleni. Jednak były też miejsca, gdzie oceny są zdecydowanie gorsze niż średnia.</p> <p>Najstąbiej wypadł Ostrówek, gdzie nie padła ani jedna pozytywna odpowiedź (0,0% – 0 na 8), a aż 62,5% (5 na 8) badanych oceniło jakość życia negatywnie. Bardzo krytyczne opinie pojawiły się także w Osjakowie (37,5% pozytywnych – 3 na 8, przy jednoczesnych 37,5% negatywnych – 3 na 8) oraz w Szczercowie (38,5% pozytywnych – 5 na 13, 30,8% negatywnych – 4 na 13). W Wieluniu ponad połowa badanych oceniła jakość życia pozytywnie (54,8% – 23 na 42), ale jednocześnie aż 23,8% (10 na 42) wskazało odpowiedzi negatywne – to jeden z najwyższych odsetków niezadowolenia w całym obszarze.</p>
<p>Koszty utrzymania</p>	<p>Ogółem na całym OT WŁ 66,4% badanych (430 na 648) oceniło koszty utrzymania dobrze lub bardzo dobrze, 9,7% (63 na 648) wskazało odpowiedzi negatywne, a 23,9% (155 na 648) pozostało neutralnych lub niezainteresowanych. W porównaniu z oceną jakości życia widać, że koszty utrzymania są częściej postrzegane krytycznie – niemal co dziesiąty młody mieszkaniec uznał je za problem.</p> <p>Najlepiej koszty życia oceniali mieszkańcy mniejszych gmin. W Kleszczowie wszystkie odpowiedzi były pozytywne (100,0% – 10 na 10), a w Rozprzy aż 90,5% (19 na 21) badanych wskazało, że koszty utrzymania są dobre lub bardzo dobre. Podobnie wysokie wyniki odnotowano w Kamieńsku (92,3% – 12 na 13), Gorzkowicach (93,8% – 15 na 16), Rząśni (88,9% – 8 na 9) czy Gomunicach (87,5% – 14 na 16). W większych ośrodkach, takich jak Radomsko, pozytywne oceny również dominowały (82,2% – 60 na 73), co pokazało, że w wielu miejscach regionu koszty życia są postrzegane jako akceptowalne.</p> <p>Zupełnie inaczej wyglądała sytuacja w największych miastach i kilku mniejszych gminach. W Piotrkowie Trybunalskim tylko 41,0% (43 na 105) badanych oceniło</p>

Obszar analizy	Wyniki i interpretacja
	<p>koszty utrzymania pozytywnie, a aż 36,2% (38 na 105) negatywnie – to zdecydowanie najgorszy wynik w całym zestawieniu. W Betchatowie pozytywne oceny stanowiły 56,3% (49 na 87), a negatywne 9,2% (8 na 87), co również wypadło słabiej niż średnia. W Wieluniu pozytywnie koszty oceniło 59,5% (25 na 42), ale aż 16,7% (7 na 42) wskazało odpowiedzi negatywne. Bardzo krytyczne opinie pojawiły się także w mniejszych gminach: w Osjakowie pozytywne i negatywne odpowiedzi rozłożyły się po równo (37,5% – 3 na 8), a w Szczercowie tylko 38,5% (5 na 13) oceniło koszty dobrze, podczas gdy 30,8% (4 na 13) źle.</p>
<p>Jakość środowiska naturalnego</p>	<p>Na całym OT WŁ młodzi mieszkańcy ocenili jakość środowiska naturalnego raczej pozytywnie. 63,6% badanych (412 na 648) wskazało odpowiedzi „dobrze” lub „bardzo dobrze”, 8,2% (53 na 648) oceniło je negatywnie („źle” lub „bardzo źle”), a 25,5% (183 na 648) pozostało neutralnych lub niezainteresowanych. W porównaniu z oceną jakości życia (69,9% pozytywnych) i kosztów utrzymania (66,4% pozytywnych) widać, że środowisko naturalne było oceniane nieco słabiej, a odsetek ocen negatywnych był wyraźnie wyższy.</p> <p>Najlepiej środowisko naturalne oceniali mieszkańcy mniejszych gmin. W Kamieńsku i Kietczygłowie wszystkie odpowiedzi były pozytywne (100,0% – odpowiednio 13 na 13 i 6 na 6), podobnie w Dobryszycach (100,0% – 7 na 7) i Wierzchlesie (100,0% – 11 na 11). Bardzo wysokie wskaźniki odnotowano także w Działoszynie (90,0% – 18 na 20), Rozprzy (85,7% – 18 na 21), Widawie (90,9% – 10 na 11) czy Rząśni (88,9% – 8 na 9). W tych gminach młodzi mieszkańcy wyraźnie dostrzegali wysoką jakość środowiska i byli z niej zadowoleni.</p> <p>Zupełnie inaczej wyglądała sytuacja w kilku innych miejscowościach. W Zelowie tylko 33,3% (7 na 21) badanych oceniło środowisko pozytywnie, a aż 23,8% (5 na 21) negatywnie, przy dużym udziale opinii neutralnych (42,9% – 9 na 21). W Osjakowie pozytywne i negatywne odpowiedzi rozłożyły się po równo (37,5% – 3 na 8), a w Szczercowie pozytywne stanowiły 46,2% (6 na 13), przy 15,4% (2 na 13) negatywnych. W dużych ośrodkach, takich jak Betchatów (56,3% pozytywnych – 49 na 87, 10,3% negatywnych – 9 na 87) czy Radomsko (63,0% pozytywnych – 46 na 73, 16,4% negatywnych – 12 na 73), pozytywne oceny dominowały, ale odsetek negatywnych wskazań był wyraźnie wyższy niż średnia.</p>
<p>Dostęp do transportu publicznego</p>	<p>Dostęp do transportu publicznego na OT WŁ był oceniany znacznie słabiej niż inne aspekty jakości życia. Ogółem tylko 44,3% (287 na 648) młodych mieszkańców oceniało go pozytywnie, a 16,7% (108 na 648) negatywnie. Najlepiej wypadły duże ośrodki i gminy dobrze skomunikowane, takie jak Piotrków Trybunalski (68,6% – 72 na 105), Rozprza (66,7% – 14 na 21), Gomunice (75,0% – 12 na 16) czy</p>

Obszar analizy	Wyniki i interpretacja
	<p>Gorzkowice (75,0% – 12 na 16). Z kolei w gminach peryferyjnych, takich jak Nowa Brzeźnica (14,3% pozytywnych – 1 na 7, 71,4% negatywnych – 5 na 7), Ładzice (0,0% pozytywnych – 0 na 8, 62,5% negatywnych – 5 na 8) czy Siemkowice (8,3% pozytywnych – 1 na 12, 58,3% negatywnych – 7 na 12), transport publiczny był oceniany jako poważny problem i jedna z największych barier w codziennym funkcjonowaniu.</p>
<p>Oferta edukacyjna</p>	<p>Oferta edukacyjna na OT WŁ została oceniona najstabilniej spośród wszystkich dotychczas analizowanych wymiarów jakości życia. Ogółem tylko 40,3% (261 na 648) młodych mieszkańców oceniło ją pozytywnie, aż 22,4% (145 na 648) negatywnie, a 37,3% (242 na 648) pozostało neutralnych lub niezainteresowanych. Najlepiej wypadają mniejsze gminy, gdzie odsetek pozytywnych ocen jest wyraźnie wyższy niż średnia. W Lgocie Wielkiej aż 85,7% (6 na 7) badanych oceniło ofertę edukacyjną dobrze lub bardzo dobrze, w Konopnicy 83,3% (5 na 6), a w Dobryszycach 71,4% (5 na 7). Bardzo dobre wyniki odnotowano także w Kleszczowie (70,0% – 7 na 10) oraz w Złoczewie (52,9% – 9 na 17) i Zelowie (52,4% – 11 na 21). W tych gminach młodzi mieszkańcy wyraźnie docenili lokalną ofertę edukacyjną.</p> <p>Zupełnie inaczej wyglądała sytuacja w gminach, gdzie dominowały oceny krytyczne. W Ostrówku tylko 12,5% (1 na 8) badanych oceniło ofertę pozytywnie, a aż 87,5% (7 na 8) negatywnie. Bardzo słabo wypadły także Siemkowice (8,3% pozytywnych – 1 na 12, 66,7% negatywnych – 8 na 12) oraz Ładzice (12,5% pozytywnych – 1 na 8, 62,5% negatywnych – 5 na 8). W Wieluniu pozytywne oceny stanowiły tylko 23,8% (10 na 42), a negatywne aż 47,6% (20 na 42). W Radomsku pozytywnie wypowiedziało się 32,9% (24 na 73), podczas gdy 38,4% (28 na 73) oceniło ofertę źle.</p>
<p>Dostępność towarów i usług</p>	<p>Dostępność towarów i usług w OT WŁ była jednym z najlepiej ocenianych aspektów jakości życia. Ogółem 73,8% (478 na 648) młodych mieszkańców oceniło ją pozytywnie, a tylko 5,7% (37 na 648) negatywnie. Najlepiej wypadły duże ośrodki, takie jak Betchatów (88,5% pozytywnych – 77 na 87), Radomsko (90,4% – 66 na 73) czy Piotrków Trybunalski (78,1% – 82 na 105), a także mniejsze gminy, w których pozytywne oceny były niemal jednogłośne – np. Kleszczów, Rusiec, Strzelce Wielkie i Sulmierzyce (100% pozytywnych).</p> <p>Jednocześnie w kilku gminach dostępność towarów i usług została oceniona bardzo krytycznie. W Ostrówku nie padła ani jedna pozytywna odpowiedź (0,0% – 0 na 8), a aż 87,5% (7 na 8) badanych oceniło ją negatywnie. Bardzo słabo wypadły także Osjaków (37,5% pozytywnych i 37,5% negatywnych – 3 na 8) oraz</p>

Obszar analizy	Wyniki i interpretacja
	<p>Szczerców (38,5% pozytywnych – 5 na 13, 30,8% negatywnych – 4 na 13). W Wieluniu ponad połowa badanych oceniła dostępność pozytywnie (54,8% – 23 na 42), ale jednocześnie niemal jedna czwarta (23,8% – 10 na 42) wskazała na negatywne doświadczenia.</p>
<p>Możliwości rozwoju zawodowego</p>	<p>Możliwości rozwoju zawodowego na OT WŁ zostały ocenione bardzo krytycznie. Ogółem tylko 31,6% (205 na 648) młodych mieszkańców oceniło je pozytywnie, a aż 27,0% (175 na 648) negatywnie. To pokazało, że wielu młodych ludzi nie dostrzegło w regionie perspektyw dla swojej kariery.</p> <p>Najlepiej wypadły nieliczne gminy, takie jak Zelów (76,2% pozytywnych – 16 na 21) czy Piotrków Trybunalski (60,0% – 63 na 105), gdzie większość badanych dostrzegło szanse na rozwój zawodowy. W kilku mniejszych gminach, jak Dobryczyce (57,1% – 4 na 7) czy Pajęczno (41,2% – 7 na 17), również przeważały pozytywne opinie.</p> <p>Zupełnie inaczej wyglądała sytuacja w takich gminach, jak Ostrówek (12,5% pozytywnych – 1 na 8, 87,5% negatywnych – 7 na 8), Kamieńsk (15,4% pozytywnych – 2 na 13, 53,8% negatywnych – 7 na 13) czy Ładzice (0,0% pozytywnych – 0 na 8, 50,0% negatywnych – 4 na 8), gdzie krytyczne opinie zdecydowanie dominowały. Również w dużych ośrodkach, takich jak Betchatów (14,9% pozytywnych – 13 na 87, 35,6% negatywnych – 31 na 87) czy Radomsko (24,7% pozytywnych – 18 na 73, 27,4% negatywnych – 20 na 73), oceny były wyraźnie gorsze niż średnia.</p>
<p>Możliwość znalezienia odpowiedniego zatrudnienia</p>	<p>Możliwość znalezienia odpowiedniej pracy na OT WŁ została oceniona bardzo krytycznie. Ogółem tylko 33,6% (218 na 648) młodych mieszkańców oceniło ją pozytywnie, a aż 25,2% (163 na 648) negatywnie. To oznacza, że dla wielu młodych ludzi rynek pracy w regionie nie dawał wystarczających perspektyw.</p> <p>Najlepiej wypadły takie gminy, jak Zelów (81,0% pozytywnych – 17 na 21), Piotrków Trybunalski (65,7% – 69 na 105) czy Kleszczów (60,0% – 6 na 10), gdzie większość badanych dostrzegło realne szanse na znalezienie odpowiedniej pracy.</p> <p>Również w mniejszych gminach, jak Dobryczyce (57,1% – 4 na 7) czy Złoczew (41,2% – 7 na 17), oceny były lepsze niż średnia.</p> <p>Zupełnie inaczej wyglądała sytuacja w takich gminach, jak Ostrówek (12,5% pozytywnych – 1 na 8, 87,5% negatywnych – 7 na 8), Sulmierzyce (28,6% pozytywnych – 2 na 7, 71,4% negatywnych – 5 na 7) czy Siemkowice (16,7% pozytywnych – 2 na 12, 50,0% negatywnych – 6 na 12), gdzie krytyczne opinie zdecydowanie dominowały. W dużych ośrodkach, takich jak Betchatów (24,1% pozytywnych – 21 na 87, 32,2% negatywnych – 28 na 87) czy Radomsko (31,5%</p>

Obszar analizy	Wyniki i interpretacja
	pozytywnych – 23 na 73, 26,0% negatywnych – 19 na 73), oceny również były wyraźnie gorsze niż średnia.

Także młodzi rozmówcy w wywiadach fokusowych oceniali swoje gminy i region w sposób zróżnicowany. **Najczęściej wskazywanymi atutami były spokój, bliskość natury i ogólna jakość życia, natomiast największymi barierami – brak możliwości rozwoju zawodowego, ograniczona oferta edukacyjna i słaby transport publiczny.**

Z jednej strony oceniali oni OT Wł jako miejsce do życia stosunkowo pozytywnie, podkreślając spokój, brak korków drogowych, bliskość natury i więzi społeczne. Region postrzegany jest jako przestrzeń codziennego komfortu – bez wielkomiejskiego zgiełku, z dostępem do podstawowych usług i dogodną lokalizacją względem większych miast. Uczestnicy badań podkreślali, że nawet w mniejszych gminach podstawowe potrzeby można zaspokoić dzięki dostępności dyskontów, paczkomatów czy sklepów spożywczych. Istotnym atutem była dla badanych możliwość szybkiego kontaktu z rodziną i znajomymi, co wzmacniało poczucie więzi społecznej i przynależności. Jednocześnie zwracano uwagę na walory środowiskowe – łatwy dostęp do zieleni i terenów rekreacyjnych – choć jakość powietrza, szczególnie w sezonie grzewczym, była oceniana krytycznie.

Z drugiej strony, jako miejsce pracy OT Wł wypadł znacznie gorzej. Rozmówcy wskazywali na brak ofert zgodnych z kwalifikacjami, przewagę zatrudnienia w sektorze prac prostych i obsługi logistycznej oraz ograniczoną różnorodność zawodową. Wypowiedzi młodych mieszkańców regionu wskazywały, że osoby z wykształceniem specjalistycznym lub wysokimi aspiracjami zawodowymi często napotykały bariery rozwoju na lokalnym rynku, co skłaniało je do migracji. Dodatkowo lokalny transport publiczny, szczególnie w mniejszych miejscowościach, oceniano jako niewydolny – zwłaszcza w weekendy – co realnie utrudniało młodym ludziom dostęp do pracy i edukacji. Koszty życia, w tym wynajmu mieszkań, oceniano jako zaskakująco wysokie i porównywalne z metropoliami, co podważało stereotyp mniejszych miejscowości jako tych, które zapewniają tanie utrzymanie.

W efekcie OT Wł jawił się jako dobre miejsce do życia, ale niekoniecznie jako przestrzeń zawodowego rozwoju. Biorąc zaś pod uwagę poszczególne aspekty życia w gminach OT Wł, badani oceniali:

- **Możliwość znalezienia zatrudnienia i rozwoju zawodowego**

Kwestie związane z zatrudnieniem zostały ocenione najbardziej krytycznie i stanowiły główną przyczynę migracji do większych miast. Respondenci wskazywali na niedobór ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami,

przewagę stanowisk o charakterze manualnym oraz ograniczoną różnorodność zawodową. Szczególnie dotkliwy okazał się brak miejsc pracy dla osób z wykształceniem specjalistycznym lub wysokimi aspiracjami zawodowymi. Wypowiedzi badanych potwierdziły występowanie zjawiska szklanego sufitu – lokalny rynek nie zapewniał ścieżek awansu ani możliwości rozwoju kompetencji, co prowadziło do frustracji i decyzji o migracji. Zatrudnienie w regionie było dostępne, lecz często nieadekwatne do posiadanych kwalifikacji, co skutkowało pracą poniżej potencjału i utrwaleniem niskiej mobilności zawodowej.

„Z moim zakresem umiejętności może niekoniecznie łatwo byłoby mi znaleźć pracę w regionie”. FGI 1 – pracujący

„No jeśli nie jesteś stolarzem, mechanikiem albo nie masz praw jazdy kategorii C+E, to jest ciężko”. FGI 1 – pracujący

„Doszedłem do takiego jakby szklanego sufitu w okolicy”. FGI 2 – uczący się „Jest do wyboru mniejsza ilość prac, mniejsza różnorodność niż w większym mieście”. FGI 2 – uczący się

- **Dostępność towarów i usług**

W opinii młodych mieszkańców OT WŁ podstawowe potrzeby konsumpcyjne były zaspokajane w obrębie gmin, jednak brakowało usług specjalistycznych i oferty rozrywkowej, szczególnie poza większymi miastami. Respondenci wskazywali, że obecność dyskontów i sieciowych sklepów spożywczych zapewniało minimalny komfort życia codziennego, lecz brak kin, teatrów, sklepów odzieżowych czy lekarzy specjalistów ograniczało jakość życia społeczno-kulturowego. W mniejszych gminach dostępność usług postrzegana była jako sprowadzona do funkcji przetrwania, a nie rozwoju. Brak infrastruktury rekreacyjnej i usług ponadpodstawowych sprawiała, że młodzi nie dostrzegali w regionie przestrzeni do spędzania czasu wolnego, realizacji pasji czy budowania stylu życia. W ich ocenie pogłębiało to poczucie izolacji i wzmacniało motywację do migracji.

„W zasadzie wszystkie takie duże sklepy, jakieś dyskonty mam blisko. Więc nie ma z tym problemu”. FGI 1 – pracujący

„Jak już jest paczkomat i Dino, to można przeżyć”. FGI 2 – uczący się

„Są tylko sklepy spożywcze, czyli to co jest potrzebne do przeżycia i tyle”. FGI 2 – uczący się

„W Widawie jest spokojnie (...) ale wszelkie rozrywki, zakupy, lekarz – trzeba jechać do większego miasta”. FGI 2 – uczący się

- **Oferta edukacyjna**

Z perspektywy badanych szkolnictwo średnie było dostępne, jednak brakowało uczelni wyższych oraz kierunków specjalistycznych. W wypowiedziach respondentów pojawiały się wskazania, że kontynuacja edukacji akademickiej wymaga wyjazdu do Łodzi, Częstochowy lub Wrocławia. Lokalna oferta edukacyjna była postrzegana jako ograniczona i niedostosowana do potrzeb rynku pracy, zwłaszcza w kontekście transformacji energetycznej i rozwoju nowych sektorów. Brak uczelni wyższych, w ocenie badanych, nie tylko utrudniał zdobycie kwalifikacji, ale również osłabiał lokalne środowisko innowacyjne i zawodowe. Edukacja została wskazana jako jeden z głównych czynników wypychających młodych z regionu – zarówno ze względu na brak dostępności, jak i niższą jakość kształcenia w szkołach średnich na terenach wiejskich.

„Mamy szkołę zawodową, technikum elektryczne, drzewne, ekonomiczne – można coś wybrać”. FGI 1 – pracujący

„Jeśli trzeba szukać konkretnych zawodów (...) to zostają duże miasta”. FGI 2 – uczący się

„W Piotrkowie jest tylko jedna uczelnia (...) większość osób ucieka do Łodzi”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Poziom kształcenia na wsiach tutaj jest dużo niższy niż w dużych miastach”. FGI 1 – pracujący

- **Dostępność transportu publicznego**

Transport publiczny oceniany był bardzo słabo – szczególnie w gminach wiejskich. Wskazywano na brak połączeń w weekendy, małą częstotliwość kursów oraz ograniczoną dostępność informacji, co w praktyce uzależniało młodych od samochodów prywatnych. Komunikacja zbiorowa, zdaniem respondentów, nie pełniła funkcji integracyjnej ani rozwojowej – nie zapewniała regularnego dojazdu do pracy, uczelni czy wydarzeń społecznych. Brak czytelnych rozkładów jazdy, niska częstotliwość kursów oraz wykluczenie komunikacyjne w dni wolne od pracy ograniczały mobilność społeczną i zawodową. W rezultacie osoby bez prawa jazdy lub dostępu do samochodu były de facto odcięte od wielu form aktywności, co – w opinii badanych – pogłębiało nierówności i wykluczenie infrastrukturalne.

„Do Łodzi w niedzielę w ogóle nie jeżdżą busy (...) robi się duży problem”. FGI 1 – pracujący

„Busy jeżdżą 2–3 razy dziennie (...) człowiek uzależniony od samochodu”. FGI 2 – uczący się

„Aplikacja Jak Dojadę nie działa w Radomsku (...) trzeba patrzeć na stare PDF-y, pliki tekstowe rozkładów”. FGI 4 – grupa mieszana

- **Jakość środowiska naturalnego**

Jakość środowiska w regionie OT Wł jest oceniana ambiwalentnie. W wypowiedziach respondentów pojawiały się wskazania na dużą dostępność terenów zielonych, spokój i brak wielkomiejskiego zgiełku, co sprzyjało codziennemu komfortowi i regeneracji. Jednocześnie jakość powietrza, zwłaszcza w sezonie grzewczym, była postrzegana jako wyraźnie obniżona, co łączono z obecnością elektrowni, emisjami z lokalnych źródeł oraz niską efektywnością systemów grzewczych. Opinie wskazywały na silne zróżnicowanie percepcji – osoby mieszkające w pobliżu obiektów przemysłowych akcentowały negatywne skutki środowiskowe, natomiast mieszkańcy terenów peryferyjnych częściej podkreślali walory przyrodnicze. W ocenie badanych jakość środowiska nie była zatem jednolita i wymaga zróżnicowanych działań naprawczych.

„No ta jakość powietrza jest okropna (...) naprawdę odczuwalna w Radomsku w sezonie zimowo-jesiennym”. FGI 1 – pracujący

„Radomsko (...) nie jest betonową dżunglą (...) łatwo można uciec w bardziej zielone tereny”. FGI 4 – grupa mieszana

- **Koszty utrzymania**

Koszty życia w regionie OT Wł były oceniane jako zaskakująco wysokie – szczególnie w zakresie wynajmu mieszkań i usług. Respondenci porównywali ceny z dużymi miastami i wskazywali, że różnice są niewielkie lub wręcz nieistniejące, co podważało stereotyp mniejszych miejscowości jako taniego miejsca do życia. Wysokie ceny, przy jednocześnie niskiej dostępności usług i ograniczonych możliwościach zatrudnienia, tworzyły – w ich opinii – niekorzystny bilans ekonomiczny, który zniechęca do pozostania w regionie. Podkreślano, że koszty życia nie są rekompensowane przez jakość infrastruktury, dostępność rozrywki ani perspektywy zawodowe, co prowadziło do poczucia niesprawiedliwości strukturalnej i wzmacniało decyzje migracyjne.

„Koszty wynajmu mieszkania w Radomsku są tak spore (...) nie odbiegają od tych w większych miastach”. FGI 1 – pracujący

„Ceny w Radomsku są prawie identyczne jak w Warszawie czy we Wrocławiu”. FGI 1 – pracujący

„Nie jest to na tyle rozwinięte miasto, żeby ceny były tak wysokie (...) ale z drugiej strony trochę to rozumiem”. FGI 1 – pracujący

- **Ogólna jakość życia**

Pomimo ograniczeń infrastrukturalnych i zawodowych ogólna jakość życia w regionie OT Wł była oceniana pozytywnie. Młodzi mieszkańcy doceniali spokój, brak korków drogowych, bliskość natury oraz dobre położenie komunikacyjne względem większych miast. Ważnym czynnikiem była także obecność rodziny i lokalnych więzi społecznych, które wzmacniały poczucie przynależności i bezpieczeństwa. Region był postrzegany jako dobre miejsce do życia codziennego – szczególnie dla osób ceniących stabilność, kontakt z naturą i lokalne relacje. Jednak w kontekście pracy, edukacji i rozwoju osobistego, OT Wł jawił się jako przestrzeń ograniczona, wymagająca systemowego wsparcia i inwestycji w nowoczesne sektory.

„Spokój, brak korków (...) czyste powietrze, blisko wszędzie, czas dla siebie”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Do Łodzi mamy niecałą godzinę drogi, do Warszawy lekko ponad godzinę (...) lokalizacyjnie fajnie położony obszar”. FGI 4 – grupa mieszana

„To miasto rodzinne (...) miejsce, gdzie ma się znajomych, rodzinę (...) większa przynależność niż w obcym mieście”. FGI 1 – pracujący

3.4.2. Lokalny rynek pracy oczami młodych mieszkańców OT Wł

Dopasowanie profilu zawodowego do rynku pracy

Wykres 36. Czy uważa Pan(i), że Pana(-i) kompetencje i umiejętności zawodowe są poszukiwane na lokalnym rynku pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Większość badanych **pozytywnie oceniło zapotrzebowanie na swoje kompetencje na lokalnym rynku pracy**. „Zdecydowanie tak” odpowiedziało **33,6%**, a „raczej tak” kolejne **34,9%** – łącznie dało to prawie **70%** respondentów, którzy czuli, że ich umiejętności są poszukiwane przez pracodawców. 11,4% wybrało odpowiedź neutralną („ani tak, ani nie”), co mogło oznaczać brak jednoznacznych doświadczeń lub niepewność co do realnej wartości ich kompetencji na rynku. Stosunkowo niewielka grupa wskazała brak zapotrzebowania: 7,3% „raczej nie” i 2,5% „zdecydowanie nie” – razem niespełna 10%. A 10,3% badanych nie potrafiło się określić, wybierając odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Postrzeganie własnych kompetencji oraz zapotrzebowania na nie na lokalnym rynku pracy przez uczestników spotkań fokusowych także było silnie zróżnicowane. **Większość uczestników dysponowała kompetencjami ogólnymi (obsługa komputera, języki obce, prawo jazdy)**, które były w ich ocenie traktowane przez pracodawców jako **podstawowe i obligatoryjne, ale niewystarczające**. Chociaż kompetencje były oczekiwane i pożądane przez pracodawców, nie stanowiły przewagi konkurencyjnej na rynku pracy.

„No wiadomo, że język angielski, prawo jazdy, obsługa komputera to są takie rzeczy, które są potrzebne”. FGI 2 – uczący się

„To są takie podstawy, które każdy powinien mieć, ale to nie daje przewagi”. FGI 1 – pracujący

W ocenie badanych w regionie OT WŁ **za najbardziej pożądane uznawało się kwalifikacje techniczne** – szczególnie w elektryce, automatyce, budownictwie, logistyce i transporcie. Kompetencje te były postrzegane jako deficytowe, a jednocześnie realnie wykorzystywane w praktyce zawodowej. Osoby posiadające tego typu umiejętności częściej znajdowały zatrudnienie zgodne z profilem wykształcenia, deklarowały wyższy poziom satysfakcji zawodowej oraz planowały dalszy rozwój w obranym kierunku. Z perspektywy respondentów lokalny rynek pracy premiował przede wszystkim konkretne umiejętności praktyczne, a nie formalne wykształcenie.

„Elektryka to jest coś, na co można liczyć. Zawsze będzie potrzebna”. FGI 4 – grupa mieszana

„Brakuje ludzi z fizycznej pracy – budowlańcy, elektrycy, osoby kładące płytki”. FGI 2 – uczący się

„Największe zapotrzebowanie jest na kierowców z prawem jazdy C+E”. FGI 1 – pracujący

Jak pokazały doświadczenia uczestników rozmów, **młodzi z wykształceniem licealnym i po studiach humanistycznych często nie znajdowali w regionie pracy zgodnej z kompetencjami i kwalifikacjami**. Ich kompetencje postrzegane były jako podstawowe, lecz niewystarczające w kontekście lokalnego rynku

pracy. W konsekwencji podejmowali oni pracę fizyczną lub usługową, nierzadko poniżej własnych aspiracji, co – w ocenie badanych – prowadziło do frustracji i skłaniało do migracji.

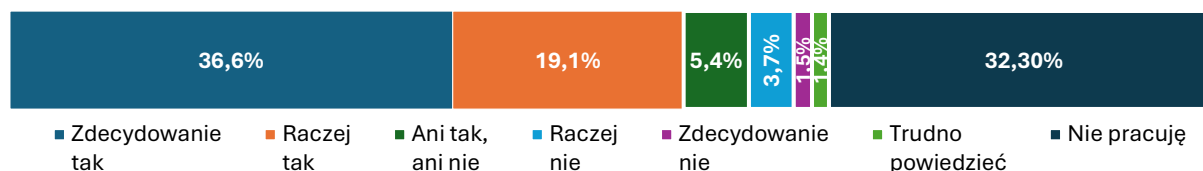
„Jestem niestety tylko po liceum, więc moim zdaniem tej przydatności nie ma w ogóle. Osoby po technikum mogą tutaj bardziej coś wnieść”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Firmy chcą osób z doświadczeniem, najlepiej już mieć w wieku 18 lat dziesięcioletnie doświadczenie”. FGI 1 – pracujący

Warto jednak zauważyć, że **zdaniem badanych pracodawcy skupiają się na doświadczeniu, nie na wykształceniu**. Dyplom sam w sobie nie stanowi gwarancji zatrudnienia, natomiast brak praktyki znacząco ogranicza szanse na rynku pracy. W ocenie respondentów prowadziło to do przewartościowania roli edukacji – większe znaczenie przypisywane było kwalifikacjom technicznym i umiejętnościom praktycznym niż ogólnym studiom akademickim.

„Na żadnej rozmowie kwalifikacyjnej nikt mnie nigdy nie zapytał o moje wykształcenie. Zazwyczaj każdy tylko skupiał się na doświadczeniu”. FGI 1 – pracujący

Wykres 37. Czy wykorzystuje Pan(i) swoje kompetencje i umiejętności w pracy zawodowej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Jednocześnie, choć duża część respondentów nie pracowała i nie mogła ocenić wykorzystania swoich kompetencji, to wśród badanych osób aktywnych zawodowo zdecydowana większość – ponad **czterech na pięciu** – miała poczucie, że ich umiejętności znajdują zastosowanie w pracy. Tylko niewielki odsetek respondentów wskazywał na niedopasowanie lub brak wykorzystania kwalifikacji.

Także na pytanie o to, czy wykorzystują swoje kompetencje i umiejętności w pracy zawodowej, większość badanych odpowiedziała pozytywnie. **Zdecydowanie tak** wskazało **36,6% ogółu**, co stanowi aż **54,0% pracujących**, a **raczej tak** kolejne **19,1% ogółu (28,2% pracujących)**. Łącznie zatem oznacza to, że ponad **82% osób pracujących** miało poczucie, że ich kompetencje są w pracy wykorzystywane.

Niewielka grupa badanych wybrała odpowiedzi neutralne lub negatywne. **Ani tak, ani nie** zaznaczyło **5,4% ogółu (8,0% pracujących)**, co sugerowało częściowe dopasowanie lub brak jednoznacznej oceny. **Raczej nie** wskazało **3,7% ogółu (5,5% pracujących)**, a **zdecydowanie nie** jedynie **1,5% ogółu (2,2% pracujących)**.

Także wśród uczestników spotkań fokusowych doświadczenia związane ze stopniem wykorzystania posiadanych kompetencji i umiejętności w pracy zawodowej były zróżnicowane. **Respondenci posiadający konkretny fach lub wykonujący pracę w trybie zdalnym częściej wskazywali na możliwość zatrudnienia zgodnego z wykształceniem oraz deklarowali wyższy poziom satysfakcji** wynikający z wykorzystania własnych umiejętności.

„Na co dzień zajmuję się grafiką komputerową. To jest kierunek, który kończyłem na studiach”. FGI 1 – pracujący

„Logistyka to kierunek, gdzie w zasadzie zawsze będzie na to zapotrzebowanie”. FGI 4 – grupa mieszana

Z kolei wśród młodych mieszkańców OT WŁ z wykształceniem ogólnym częściej obserwowano się podejmowanie pracy poniżej posiadanych kwalifikacji lub w zawodach całkowicie niezwiązanych z profilem edukacyjnym. Zjawisko to dotyczyło nie tylko absolwentów kierunków humanistycznych, lecz także osób z wykształceniem ekonomicznym, administracyjnym, a nawet technicznym, które nie znalazły zatrudnienia w swoim zawodzie. W opinii respondentów brak lokalnych ofert odpowiadających ich profilowi edukacyjnemu, niskie zapotrzebowanie na specjalistów spoza branż technicznych oraz dominacja zatrudnienia w sektorze prac fizycznych i usługowych sprawiały, że wielu młodych podejmowało pracę tymczasową lub dorywczą, często nieadekwatną do posiadanych kompetencji.

„Chodziłam do zawodówki jako kucharz, ale w zawodzie nie widzę siebie. Pracuję na magazynie”. FGI 1 – pracujący

„Skończyłem zawodówkę jako mechanik, ale pracuję na produkcji. Podoba mi się ta praca”. FGI 1 – pracujący

„Jestem po studiach z finansów i rachunkowości, ale pracuję w sklepie odzieżowym”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Skończyłam administrację, ale pracuję jako kierowca”. FGI 4 – grupa mieszana

Tabela 29. Związek między wykorzystaniem kompetencji w pracy a oceną ich poszukiwania na lokalnym rynku pracy

Czy wykorzystuje Pan(i) swoje kompetencje i umiejętności w pracy zawodowej? (wiersz)	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć	Razem
Czy uważa Pan(i), że Pana(-i) kompetencje, i umiejętności zawodowe są poszukiwane na lokalnym rynku pracy? (kolumna)							
Nie pracuję	37	78	23	11	11	49	209
Zdecydowanie tak	163	52	12	4	1	5	237
Raczej tak	16	73	20	10	1	4	124
Ani tak, ani nie	1	12	14	8	-	-	35
Raczej nie	1	7	5	9	1	1	24
Zdecydowanie nie	-	2	-	4	2	2	10
Trudno powiedzieć	-	2	-	1	-	6	9
Razem	218	226	74	47	16	67	648

Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Jednocześnie wydaje się, że **ocena zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na posiadane umiejętności i kompetencje w istotnym stopniu zależała od ich codziennego wykorzystywania w pracy zawodowej**. Najbardziej optymistyczne nastawienie prezentowały osoby, które w pełni wykorzystywały swoje kompetencje – niemal wszyscy z tej grupy postrzegali je jako poszukiwane na lokalnym rynku pracy. Częściowe wykorzystanie umiejętności wiązało się z bardziej umiarkowanymi i zróżnicowanymi ocenami. Brak możliwości zastosowania kompetencji w pracy korelował z poczuciem niskiego popytu na nie. Z kolei osoby nieaktywne zawodowo charakteryzowały się dużą niepewnością i rozproszeniem ocen dotyczących wartości posiadanych kwalifikacji.

Sytuacja zawodowa	Postrzeżenie poszukiwania kompetencji na rynku pracy – opis wyników
Nie pracuję (209 osób = 100%)	W tej grupie odpowiedzi były mocno rozproszone. Najwięcej osób uważało, że ich kompetencje są raczej poszukiwane (78 osób, 37,3%) lub zdecydowanie poszukiwane (37 osób, 17,7%). Jednocześnie aż 23,4% (49 osób) wybrało

Sytuacja zawodowa	Postrzeganie poszukiwania kompetencji na rynku pracy – opis wyników
	<p>odpowiedź „trudno powiedzieć”, co pokazało dużą niepewność wśród niepracujących. Pozostałe wskazania rozłożyły się między neutralne (11,0%) i negatywne (łącznie 10,6%). To oznacza, że osoby bez pracy często wierzyły w wartość swoich kompetencji, ale równie często nie potrafiły jej ocenić.</p>
<p>Zdecydowanie wykorzystuję kompetencje (237 osób = 100%)</p>	<p>W tym przypadku dominowało bardzo silne poczucie rynkowej wartości umiejętności. Aż 68,8% (163 osoby) uważało, że ich kompetencje są zdecydowanie poszukiwane, a kolejne 21,9% (52 osoby) – że raczej poszukiwane. Łącznie dało to ponad 90% pozytywnych ocen. Neutralne i negatywne odpowiedzi były marginalne (ok. 7%). To grupa najbardziej spójna – osoby, które w pracy w pełni wykorzystywały swoje umiejętności, niemal zawsze widziały je też jako potrzebne na rynku.</p>
<p>Raczej wykorzystuję kompetencje (124 osoby = 100%)</p>	<p>W tej grupie dominował umiarkowany optymizm. Najwięcej osób wskazało, że ich kompetencje są raczej poszukiwane (58,9%), a mniejsza część – że zdecydowanie poszukiwane (12,9%). Neutralne odpowiedzi („ani tak, ani nie”) stanowiły 16,1%, a negatywne („raczej nie” i „zdecydowanie nie”) łącznie 8,9%. To pokazało, że osoby częściowo wykorzystujące swoje umiejętności w pracy miały też bardziej zróżnicowane spojrzenie na ich wartość rynkową.</p>
<p>Ani tak, ani nie (35 osób = 100%)</p>	<p>To grupa najbardziej niepewna. Aż 40,0% wskazało neutralnie, że ich kompetencje są „ani poszukiwane, ani nie”, a kolejne 34,3% uznało, że są „raczej poszukiwane”. Jednocześnie 22,9% uważało, że ich umiejętności nie są poszukiwane. To pokazało brak jasnego poczucia wartości kompetencji – osoby te nie tylko nie czuły pełnego wykorzystania w pracy, ale też nie miały pewności, jak rynek je ocenia.</p>
<p>Raczej nie wykorzystuję kompetencji (24 osoby = 100%)</p>	<p>W tym przypadku obraz jest wyraźnie negatywny. Najwięcej osób (37,5%) uważało, że ich kompetencje raczej nie są poszukiwane, a kolejne 20,8% wskazało neutralnie. Tylko 29,2% oceniło je jako „raczej poszukiwane”. To grupa, która doświadczyła niedopasowania – nie wykorzystywała swoich umiejętności w pracy i jednocześnie nie widziała dla nich dużego popytu na rynku.</p>
<p>Zdecydowanie nie wykorzystuję kompetencji (10 osób = 100%)</p>	<p>To najmniejsza, ale bardzo wyrazista grupa. Aż 40% uważało, że ich kompetencje raczej nie są poszukiwane, a kolejne 20% – że zdecydowanie nie. Tylko 20% wskazało na umiarkowany popyt, a 20% nie potrafiło się określić. To osoby, które czuły się wyraźnie niedopasowane zarówno do pracy, jak i do rynku.</p>

Sytuacja zawodowa	Postrzeżenie poszukiwania kompetencji na rynku pracy – opis wyników
Trudno powiedzieć (9 osób = 100%)	W tej grupie dominowała niepewność – aż 66,7% nie potrafiło ocenić, czy ich kompetencje są poszukiwane. Pozostałe odpowiedzi rozłożyły się między „raczej tak” (22,2%) i „raczej nie” (11,1%). To osoby, które nie miały jasnego obrazu ani własnej sytuacji zawodowej, ani wartości swoich umiejętności.

Podobne zależności odnaleźć można w doświadczeniach uczestników badań jakościowych. W przypadku kompetencji technicznych i zawodowych – takich jak mechanika, elektryka, automatyka czy transport – występowała silna zależność między ich postrzeganą wartością na rynku pracy a faktycznym wykorzystaniem w pracy zawodowej. **Osoby posiadające konkretne kwalifikacje częściej pracowały w swoim zawodzie, deklarowały satysfakcję i planowały dalszy rozwój w obrębie wyuczonej ścieżki.** Zawody te były uznawane za deficytowe, a ich posiadacze mieli realną przewagę na lokalnym rynku.

„Pracuję w obecnej chwili w swoim zawodzie, rozwijam swoje pasje (...) jako elektryk”. FGI 1 – pracujący

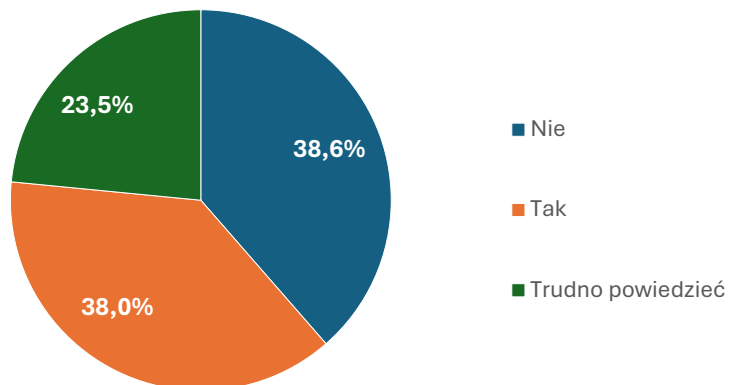
„Pracuję jako kierowca autobusu (...) niedługo egzamin na ciężarówkę z przyczepą”. FGI 1 – pracujący

Relacje uczestników badań wskazały, że zależność między posiadanymi kompetencjami ogólnymi a wykonywaną pracą okazała się nie tylko słaba, ale w wielu przypadkach również niejasna i trudna do uchwycenia dla samych rozmówców. **Wielu młodych nie potrafiło wskazać, w jaki sposób ich umiejętności zdobyte w toku edukacji przekładały się na codzienne obowiązki zawodowe, co prowadziło do poczucia braku sensu i nieadekwatności wykształcenia.** Dotyczyło to nie tylko absolwentów liceów czy kierunków humanistycznych, ale również osób z wykształceniem ekonomicznym, administracyjnym, a nawet technicznym, które – z uwagi na ograniczoną ofertę lokalnego rynku pracy – nie znalazły zatrudnienia w swoim zawodzie.

„Znajomość komputera, języki – to tylko podstawa, nie daje przewagi”. FGI 1 – pracujący

Gotowość do przebranżowienia i zmiany kwalifikacji

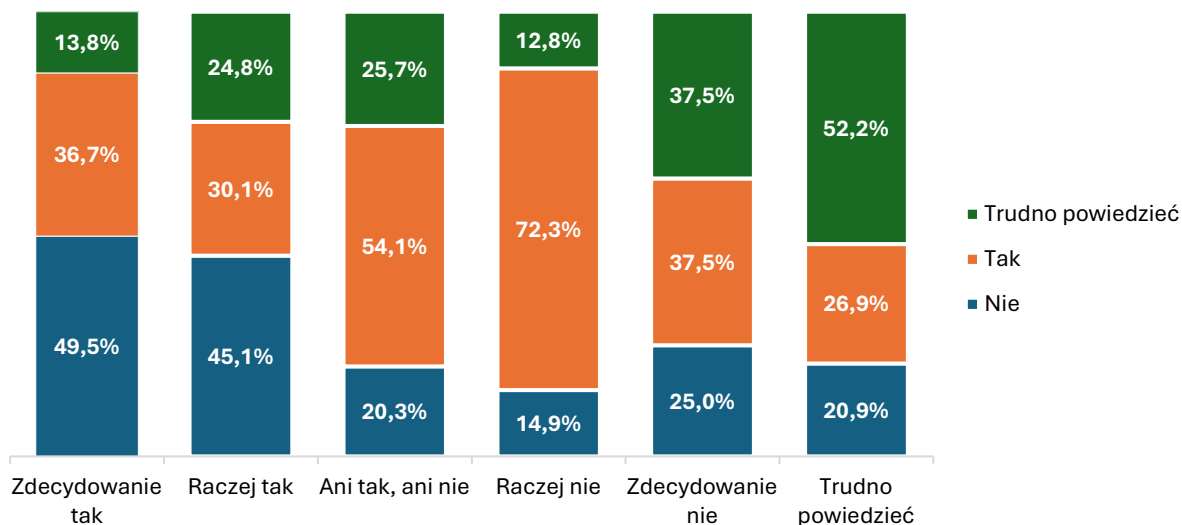
Wykres 38. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(-a) zmienić swoje obecne kwalifikacje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Stosunkowo liczna grupa młodych mieszkańców OT WŁ brała pod uwagę możliwość przekwalifikowania się. Chociaż **38,6% badanych nie planowała zmiany swoich kwalifikacji**, to już **38,0% respondentów deklarowała gotowość do zmiany**. Wskazało to na dużą otwartość na rozwój i dostosowanie się do wymagań rynku pracy. **23,5% badanych pozostało niezdecydowane**, co można interpretować jako przejaw niepewności dotyczącej zarówno posiadanych kompetencji, jak i kierunku dalszego rozwoju zawodowego.

Wykres 39. Związek między oceną popytu na kompetencje a skłonnością do zmiany kwalifikacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Analiza danych zaprezentowanych na wykresie 39 wskazuje, że im silniejsze było przekonanie respondentów o wartości posiadanych kompetencji na lokalnym rynku pracy, tym częściej towarzyszył im brak chęci do ich zmiany. Wraz ze spadkiem przekonania o popycie na umiejętności rosta natomiast gotowość do przekwalifikowania się. Wśród osób niepewnych co do zapotrzebowania na własne kompetencje dominowała postawa niezdecydowania wobec ewentualnej zmiany kwalifikacji.

Osoby, które uważały, że ich kompetencje są zdecydowanie poszukiwane, w niemal połowie przypadków – dokładnie 49,5% – nie planowały zmiany kwalifikacji. Jednocześnie 36,7% tej grupy deklarowało gotowość do zmiany, a 13,8% pozostawało niezdecydowane. Wskazuje to, że silne poczucie wartości kompetencji sprzyjało stabilności, choć część badanych mimo to rozważała dalszy rozwój.

Wśród osób przekonanych, że ich kompetencje są raczej poszukiwane, 45,1% nie planowało zmiany, 30,1% było gotowe na zmianę, a 24,8% nie potrafiło się określić. W tej grupie widoczna była większa równowaga między stabilnością a otwartością na rozwój, a także wyraźny udział osób niezdecydowanych.

Respondenci, którzy oceniali swoje kompetencje neutralnie – ani poszukiwane, ani nie – w większości, bo 54,1%, deklarowali gotowość do zmiany. Tylko 20,3% nie planowało zmiany, a 25,7% pozostało niezdecydowane. Brak jednoznacznej oceny rynku przekładał się tu na większą otwartość na modyfikację kwalifikacji.

Osoby, które uważały, że ich kompetencje są raczej nieposzukiwane, w zdecydowanej większości – aż 72,3% – były gotowe na zmianę. Tylko 14,9% nie planowało zmiany, a 12,8% nie potrafiło się określić. To wyraźny sygnał, że poczucie niedopasowania do rynku silnie motywuje do podnoszenia lub zmiany kwalifikacji.

W grupie, która oceniła swoje kompetencje jako zdecydowanie nieposzukiwane, 37,5% deklaroowało gotowość do zmiany, tyle samo – 37,5% – pozostało niezdecydowane, a 25% nie planowało zmiany. Wskazuje to, że brak wiary w popyt na własne umiejętności prowadzi do rozproszenia postaw: część osób chce się dostosować, część nie wie, co zrobić, a część rezygnuje z działań.

Respondenci, którzy odpowiadali „trudno powiedzieć” na pytanie o popyt na kompetencje, w ponad połowie przypadków – dokładnie 52,2% – również wybierali „trudno powiedzieć” w pytaniu o zmianę kwalifikacji. Kolejne 26,9% deklaroowało gotowość do zmiany, a 20,9% nie planowało żadnych działań. To grupa o najwyższym poziomie niepewności, zarówno w ocenie rynku, jak i własnych decyzji rozwojowych.

Na podstawie wypowiedzi uczestników badań fokusowych można stwierdzić, że większość z nich była gotowa do doksztalcania się, zmiany kompetencji, a nawet zmiany zawodu – również na taki, który nie jest powiązany z dotychczasową ścieżką kariery – jeśli wymagała tego sytuacja zawodowa. Gotowość ta najczęściej nie wynikała z aspiracji do dynamicznej kariery, lecz z pragmatycznej oceny lokalnego rynku pracy, który był niestabilny, ograniczony branżowo i często nie oferował zatrudnienia zgodnego z wykształceniem.

„Mogę i skoczyć nawet na inną robotę. Dla mnie to nie ma problemu, do wszystkiego człowiek się nauczy”. FGI 1 – pracujący

„Byłabym skłonna, gdybym miała jakąś ciekawą propozycję, jakąś opcję, to na pewno nie jest żaden problem”. FGI 1 – pracujący

Uczestnicy spotkań deklarowali **elastyczność i chęć rozwoju**, szczególnie gdy ich obecne kompetencje nie były wykorzystywane lub nie miały zastosowania w regionie. Młodzi mieszkańcy regionu po liceum, studiach ogólnoakademickich czy w zawodach niespokrewnionych z lokalną strukturą gospodarczą (np. administracja, finanse, biotechnologia) częściej rozważali zmianę zawodu, ponieważ ich kwalifikacje nie przekładały się na realne możliwości zatrudnienia i nie odpowiadały na dostępne lokalnie oferty pracy. Przykłady pokazują, że brak korelacji między wykształceniem a zatrudnieniem skutkowało decyzją o zmianie kierunku zawodowego, podjęciu kursów lub uzupełnieniu wykształcenia.

„Takich ofert pasujących gdzieś tam do mojego wykształcenia nie znalazłam, stąd ten wyjazd”. FGI 1 – pracujący

„Po finansach nie chciałabym dalej podążać, dlatego robię kursy makijażowe i kosmetyczne”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Z kolei osoby, które pracowały w zawodach w regionie deficytowych i technicznych (np. elektryk, kierowca, automatyk) rzadziej rozważały zmianę zawodu. Wynikało to z faktu, iż posiadane przez nich kompetencje były w pełni wykorzystywane w praktyce zawodowej oraz wysoko cenione na lokalnym rynku pracy. Deklarowana przez nich gotowość do rozwoju koncentrowała się przede wszystkim na doskonaleniu i pogłębianiu już posiadanych kwalifikacji, a nie na poszukiwaniu alternatywnych ścieżek kariery. W ich przypadku obserwowano zależność odwrotną – im większa zgodność kompetencji z potrzebami rynku, tym mniejsza skłonność do przebranżowienia.

„Pracuję w swoim zawodzie jako elektryk tamary na automatyk. Od dziecka marzyłem o tym zawodzie (...) Planuję rozwijać się w zakresie tej mechaniki, no i gdzieś w tych dwóch zawodach sobie oscylować”. FGI 1 – pracujący

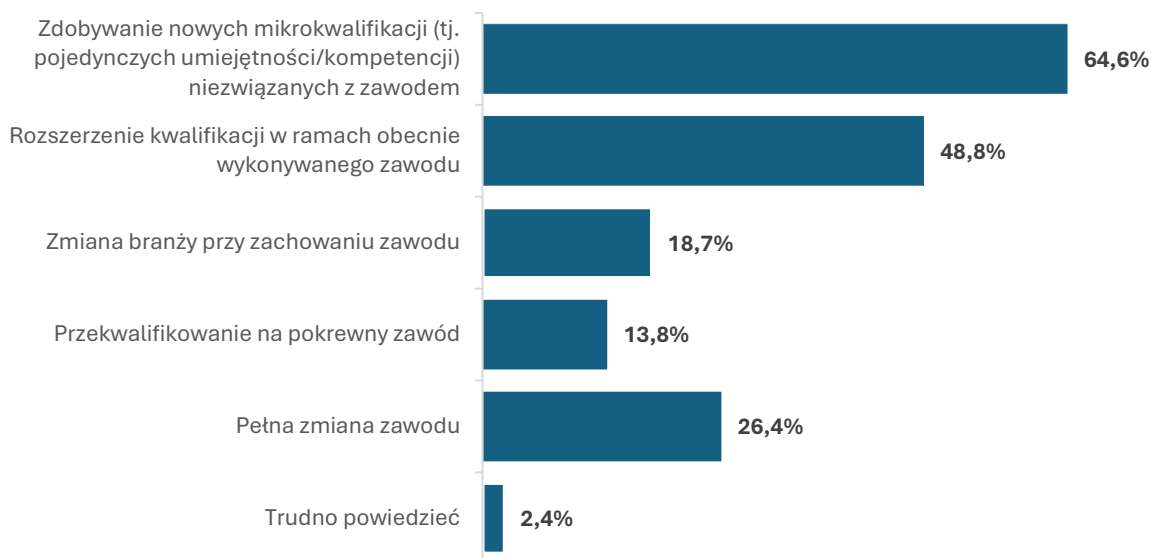
„Niedługo egzamin na ciężarówkę z przyczepą, żeby poszerzyć kwalifikacje”. FGI 1 – pracujący

Podsumowując, gotowość do zmiany kompetencji była silnie uzależniona od dwóch czynników: czy dana osoba faktycznie wykorzystywała swoje umiejętności w pracy zawodowej oraz czy uważała je za przydatne w kontekście lokalnego rynku pracy. Im większy rozdźwięk między wykształceniem a zatrudnieniem, tym większa skłonność do doksztalcenia się i zmiany ścieżki zawodowej.

„Część osób boi się przebranżowienia, bo to jakieś ryzyko w znalezieniu pracy”. FGI 1 – pracujący

„Nie jest to na tyle satysfakcjonująca praca, żeby całe życie to robić. Poszukuję mimo wszystko czegoś innego”. FGI 1 – pracujący

Wykres 40. W jaki sposób był(a)by Pan(i) skłonny(-a) zmienić swoje obecne kwalifikacje? Proszę wskazać każdy sposób, który bierze Pan(i) pod uwagę.



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=246.

Uwaga, wartości na wykresie nie sumują się do 100% ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Analiza deklaracji respondentów wskazuje, że najczęściej wybieraną przez nich formą rozwoju zawodowego było **zdobywanie nowych mikrokwalfikacji niezwiązanych bezpośrednio z wykonywanym zawodem** – wskazało ją 64,6% badanych. Wynik ten potwierdził otwartość młodych mieszkańców na elastyczne i krótkoterminowe formy uczenia się, które umożliwiły poszerzenie wachlarza umiejętności poza główną ścieżką kariery.

Drugim najczęściej wskazywanym kierunkiem rozwoju było **rozszerzanie kwalifikacji w ramach obecnie wykonywanego zawodu** (48,8%). Świadczyło to o tym, że niemal połowa badanych dostrzegła potrzebę pogłębiania i aktualizowania kompetencji w swojej branży, co można interpretować jako przejaw dążenia do utrzymania konkurencyjności oraz dostosowania się do zmian technologicznych i organizacyjnych.

Pełną zmianę zawodu rozważało 26,4% respondentów. Jest to stosunkowo wysoki odsetek, wskazujący na gotowość do radykalnych zmian w karierze, które mogły wynikać z poczucia niedopasowania posiadanych kompetencji do wymagań rynku pracy.

Zmianę branży przy zachowaniu dotychczasowego zawodu wskazało 18,7% badanych, natomiast **przekwalifikowanie na zawód pokrewny** – 13,8%. Odpowiedzi te sugerują, że część osób rozważało bardziej umiarkowane scenariusze zmiany – nie całkowite odejście od dotychczasowych kompetencji, lecz ich wykorzystanie w nowym kontekście zawodowym.

Młodzi uczestnicy spotkań fokusowych wydali się zmotywowani do kontynuowania edukacji, ale preferowali formy, które umożliwiały łączenie nauki z pracą, były finansowo dostępne i prowadziły do zdobycia konkretnych kwalifikacji zawodowych. Dominowały wśród nich trzy ścieżki: studia zaoczne, kursy specjalistyczne oraz edukacja uzupełniająca:

- **Studia zaoczne – kompromis między rozwojem a stabilnością**

Studia zaoczne były wybierane przez młodych mieszkańców OT Wł jako **najbardziej realistyczna forma kontynuowania edukacji wyższej**, pozwalająca na pogodzenie nauki z pracą zawodową. Motywacją do wyboru tej ścieżki była przede wszystkim potrzeba niezależności finansowej, elastyczność organizacyjna oraz konieczność samodzielnego utrzymania się – często bez wsparcia rodziny. Dodatkowym atutem studiów zaocznych jest ich **dopasowanie do rytmu życia osób pracujących**. Weekendowy tryb nauki pozwala na zachowanie ciągłości zawodowej, a jednocześnie daje szansę na rozwój edukacyjny.

„Część ludzi na pewno jak już wybiera się na studia, musi się utrzymać sama (...) siedzenia u rodziców czy właśnie wyjeżdżają do innych miast. Wynajem mieszkania, utrzymania życia, więc myślę, że głównym powodem to jest po prostu finansowe – zaocznie, weekendowo, online – żeby się utrzymać”. FGI 1 – pracujący

„Są osoby, które po szkole średniej zdecydowały się od razu iść do pracy (...) mają już całkiem niezłą pracę, świetnie sobie radzą, no to też nie chcą zostawiać tej pracy i iść na studia dzienne. Wtedy właśnie zaczynają studia zaoczne, bo to nie koliduje z ich pracą”. FGI 1 – pracujący

„Zalety edukacji weekendowej są takie, że ludzie robią w magazynach, różnych branżach, mają tendencję, że na weekendzie mają czas na naukę. W tygodniu ciężko im się wyrwać, bo mają inne obowiązki”. FGI 1 – pracujący

- **Kursy i szkolenia – szybka ścieżka do konkretnych kompetencji**

Szkolenia branżowe, językowe i informatyczne były postrzegane przez młodych mieszkańców OT Wł jako skuteczna i dostępna forma zdobywania kwalifikacji zawodowych. **Kursy traktowane były nie tylko jako sposób na ugruntowanie pozycji w obecnej pracy, ale też jako narzędzie umożliwiające przebranżowienie i wejście w nowe sektory**. Ich wartość wynika z praktyczności, szybkości realizacji oraz bezpośredniego przełożenia na konkretne umiejętności.

„Uprawnienia SEP, szkoły językowe, sprzęt do grafiki – to są duże wydatki, ale konieczne. (...) Jeśli chcesz zrobić sobie coś informatycznego, żeby mieć większe zaplecze, też trzeba liczyć się z dużym wydatkiem”. FGI 1 – pracujący

Pomimo barier finansowych młodzi mieszkańcy OT WŁ deklarowali gotowość do inwestowania w kursy i szkolenia, jeśli widzieli w nich realną szansę na zmianę zawodową lub rozwój w kierunku bardziej satysfakcjonującym. **Kursy były często wybierane jako alternatywa dla formalnej edukacji, szczególnie gdy dotychczasowy kierunek okazał się nietrafiony.**

„Jednak w tym kierunku nie chciałyby podążać dalej, dlatego zaczynam kursy (...) chciałyby właśnie zmienić branżę”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Wypowiedzi uczestników badań wskazują, że szkolenia pełniły podwójną funkcję: z jednej strony umożliwiały zmianę branży i przygotowanie do nowych ról zawodowych, z drugiej – stanowiły narzędzie uzupełniania kompetencji w ramach już wykonywanej działalności, zwiększając samodzielność i poczucie sprawczości zawodowej. **Służyły zatem nie tylko zmianie, ale też pogłębieniu wiedzy i zwiększeniu samodzielności zawodowej.**

„Poszłam jeszcze do zasadniczej szkoły na rolnika (...) i dodatkowo robiłam kursy księgowości – dla siebie”. FGI 1 – pracujący

- **Edukacja formalna – kolejny etap kształcenia**

Równolegle część respondentów decydowała się na kontynuowanie edukacji formalnej – wybierając technikum, liceum dla dorosłych oraz drugie studia. Tego rodzaju decyzje motywowane były potrzebą uzupełnienia braków edukacyjnych (np. uzyskaniem matury) lub rozszerzenia możliwości zawodowych. **Motywacją była chęć rozwoju, uniknięcia stagnacji i poprawy pozycji na rynku pracy.** Edukacja formalna pełniła w tym kontekście funkcję narzędzia awansu edukacyjnego i zawodowego, umożliwiającego uniknięcie stagnacji oraz poprawę pozycji na rynku pracy, szczególnie w warunkach ograniczonej oferty lokalnej.

„Nie chcę powiedzieć być człowiekiem po zawodówce. Pracuję w obecnej chwili w swoim zawodzie, rozwijam swoje pasje i mam nadzieję, że w niedługim czasie jeszcze wezmę... może technikum, może liceum, zobaczymy co będzie zaoczne”. FGI 1 – pracujący

„Poszłam do liceum dla dorosłych, dlatego że chciałyby zrobić maturę. Pójść na studia psychologiczne. Pracuję w firmie wysyłkowej (...) to była pierwsza lepsza praca, jaka się trafiła”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Szkoły policealne były wybierane przez młodych mieszkańców OT WŁ jako praktyczna ścieżka zdobycia konkretnego zawodu, często w bezpośredniej odpowiedzi na lokalne zapotrzebowanie rynku pracy.

Uczestnicy wywiadów traktowali je jako sposób na szybkie wejście w sektor usługowy, szczególnie w branżach niszowych lub rozwijających się. Tego typu kształcenie było postrzegane jako efektywne czasowo i ukierunkowane na zdobycie kwalifikacji o wysokiej użyteczności praktycznej.

„Uczę się w szkole policealnej na groomera i pracuję jako stylistka paznokci”. FGI 4 – grupa mieszana

„Wybrałam ten kierunek, bo jest na to zapotrzebowanie w regionie”. FGI 4 – grupa mieszana

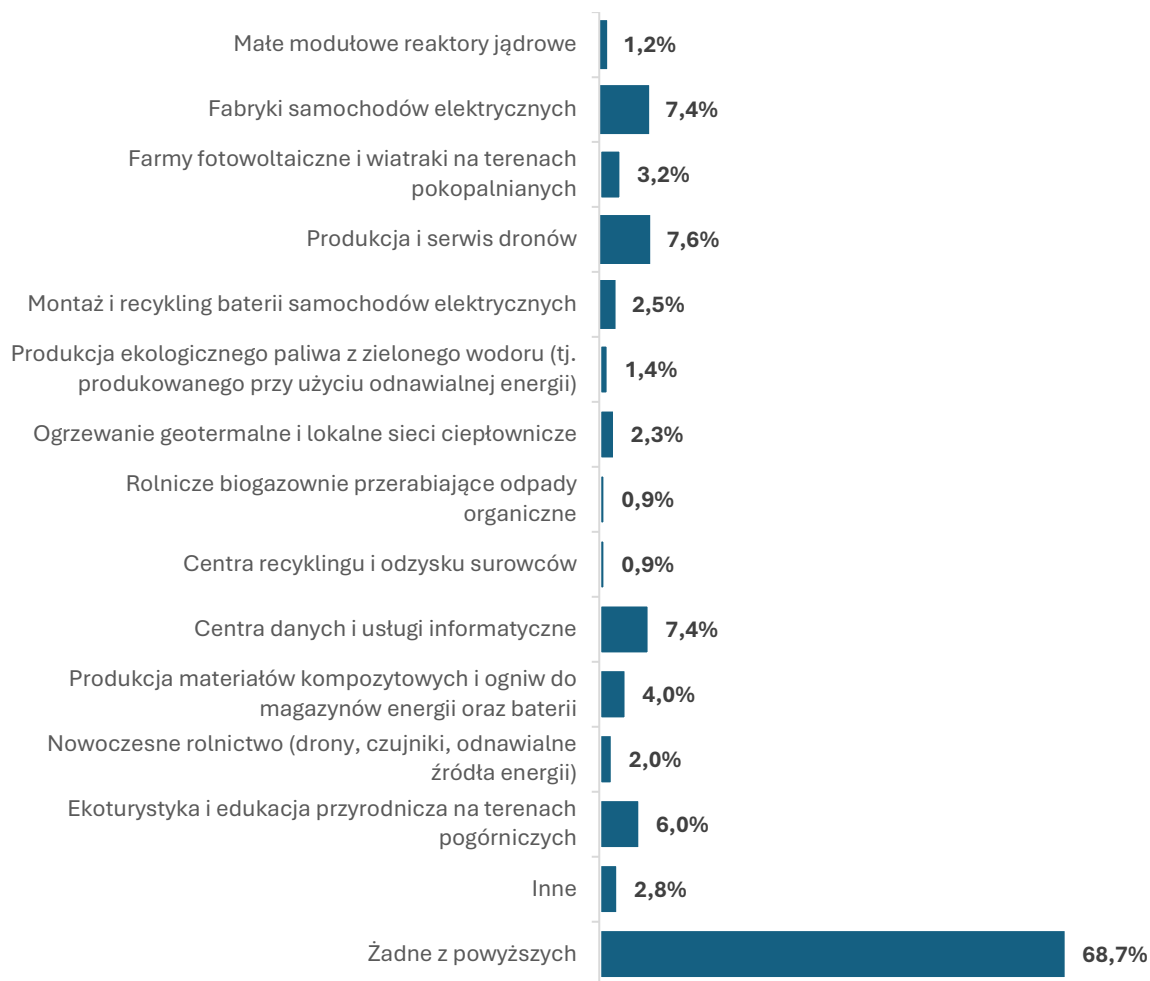
Drugie studia magisterskie były podejmowane głównie przez osoby już aktywne zawodowo, które dążyły do poszerzenia swoich kompetencji i otwarcia się na nowe ścieżki kariery. **To forma zabezpieczenia przed stagnacją i sposób na zwiększenie elastyczności zawodowej.** To także sposób na zwiększenie elastyczności i konkurencyjności na rynku pracy. W tym ujęciu edukacja formalna traktowana była jako inwestycja w długofalowy rozwój i narzędzie adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych.

„Drugie studia magisterskie związane z biznesem i translatoryką – żeby się rozwinąć i mieć dodatkowe opcje, nie tylko uczenie w szkole”. FGI 3 – uczący się i pracujący

3.4.3. Perspektywy młodych mieszkańców OT WŁ

Branże przyszłości na lokalnym rynku pracy

Wykres 41. Czy widzi Pan(i) swoją przyszłość, w którejś z wymienionych branż? Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi.



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=246.

Uwaga, wartości na wykresie nie sumują się do 100% ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Zdecydowana większość badanych – 68,7% – nie widziała swojej przyszłości zawodowej w żadnej z branż wymienionych na wykresie. To bardzo wysoki odsetek, który sugeruje, że dla większości badanych sektory związane z transformacją energetyczną, nowymi technologiami czy zieloną gospodarką były odległe lub mało atrakcyjne.

Najczęściej wybierane branże to produkcja i serwis dronów (7,6%) oraz fabryki samochodów elektrycznych (7,4%) i centra danych oraz usługi informatyczne (7,4%). Wyniki te sugerują, że technologie cyfrowe oraz elektromobilność stanowią najbardziej rozpoznawalne i potencjalnie atrakcyjne obszary rozwoju zawodowego. Relatywnie wysokie zainteresowanie odnotowano również w przypadku **ekoturystyki i edukacji przyrodniczej (6,0%),** co może świadczyć o zainteresowaniu połączeniem pracy z wartościami proekologicznymi i lokalnym rozwojem.

Pozostałe branże uzyskały niższe wskazania: produkcja materiałów do magazynów energii (4,0%), farmy fotowoltaiczne i elektrownie wiatrowe (3,2%) oraz montaż i recykling baterii (2,5%). Najmniejsze zainteresowanie dotyczyło sektorów związanych z biogazem, geotermią i zielonym wodorem, które znalazły się na marginesie (poniżej 2%).

Wśród odpowiedzi „inne” dominowały **bardziej tradycyjne i znane ścieżki zawodowe,** takie jak:

- **administracyjno-marketingowe, bankowość, biura nieruchomości, branża tekstylna, budownictwo, handel, usługi transportowe** – czyli sektory stabilne, osadzone w lokalnym rynku pracy, często niezwiązane z nowymi technologiami;
- **usługi osobiste** – np. kosmetyczka, gabinet masażu, praca w kwaciarni;
- **obszary społeczne i edukacyjne** – pedagogika, praca z młodzieżą, placówki służby zdrowia, służba zdrowia;
- **nowoczesne specjalizacje** – np. praca jako analityk danych, co pokazuje, że część badanych dostrzegła potencjał w sektorze IT i analityki;
- **inne praktyczne zajęcia** – np. zagospodarowanie terenów rekreacyjnych publicznych, praca w wyuczonym zawodzie.

Wydaje się zatem, że **narracja o zielonej transformacji i nowych technologiach w przyszłości OT WŁ nie zawsze przekłada się na indywidualne plany zawodowe** młodych ludzi – większość respondentów nadal widziała swoją przyszłość w sektorach tradycyjnych, stabilnych i bliższych codziennym doświadczeniom.

Młodzi uczestnicy spotkań fokusowych deklarowali ograniczoną wiedzę na temat konkretnych kierunków rozwoju regionu w kontekście transformacji. **Ich gotowość do związania się z nowoczesnymi branżami zależała przede wszystkim od dostępności jasnych informacji, realnego wsparcia edukacyjnego oraz przejrzystych perspektyw finansowych.** Większość nie identyfikowała się z branżami przyszłości, ponieważ nie posiadała wystarczającej wiedzy ani nie widziała spójnej, przekonującej wizji ich wdrożenia w lokalnym kontekście.

Wśród analizowanych nowoczesnych obszarów gospodarki to **branże związane z energetyką i infrastrukturą (OZE, geotermia, energetyka jądrowa, elektromobilność)** były najczęściej wskazywanymi kierunkami, które mają zastąpić węgiel w regionie OT WŁ. **Choć były rozpoznawalne, budziły wiele wątpliwości – szczególnie w zakresie kosztów, wykonalności w lokalnych warunkach oraz zaufania do instytucji odpowiedzialnych za transformację.** Młodzi rozmówcy mieli ograniczoną wiedzę o tych branżach, a ich gotowość do zaangażowania zależała od dostępności informacji, edukacji i realnych perspektyw zatrudnienia.

Informacje dotyczące planów rozwoju energetyki jądrowej dotarły do uczestników badań, szczególnie w odniesieniu do Betchatowa, który w ich świadomości funkcjonuje jako potencjalna lokalizacja tego typu inwestycji. Rozmówcy najczęściej **łączyli tę perspektywę z procesem odchodzenia od węgla i transformacją energetyczną regionu.** Jednocześnie podkreślali **brak pewności co do realności i wykonalności tych planów**, wskazując na dystans pomiędzy oficjalnymi zapowiedziami a własnym poczuciem wiarygodności i przewidywalności działań w tym obszarze.

„No i właśnie co w zamian – może wiatraki, solary, mikroelektrownie jądrowe (...) odejście od węgla, regulacje z Unii Europejskiej”. FGI 1 – pracujący

„Były plany, żeby to przekształcić w elektrownię atomową, ale nie wiadomo jak to będzie”. FGI 2 – uczący się

W wypowiedziach części respondentów pojawiał się wyraźny sceptycyzm wobec rozwoju zarówno energetyki jądrowej, jak i odnawialnych źródeł energii. Rozmówcy podkreślali **obawy związane z wysokimi kosztami realizacji tego typu inwestycji**, ich potencjalnym **niedostosowaniem do lokalnych uwarunkowań** oraz **ryzykiem nietrafności podejmowanych decyzji strategicznych.** Wskazywali **również na dystans pomiędzy oficjalnymi zapowiedziami a realnymi możliwościami** wdrożenia, co dodatkowo wzmacniało poczucie niepewności wobec kierunku transformacji energetycznej.

„Obstawiam, że teraz będzie nawet, że elektrownie jądrowe – fajnie, pięknie – ale za parę lat okaże się, że to była ściema (...) wrócą do węgla”. FGI 1 – pracujący

„Mówią o małych reaktorach, ale tylko mówią (...) przerzucą koszty na ludzi (...) a pogoda nie sprzyja produkcji prądu”. FGI 2 – uczący się

Odnawialne źródła energii w formie **paneli fotowoltaicznych** oraz **turbin wiatrowych** stanowią najbardziej widoczny element transformacji energetycznej w codziennym otoczeniu mieszkańców. Ich **fizyczna obecność w przestrzeni lokalnej sprawia, że są one lepiej rozpoznawalne i łatwiej kojarzone z procesami modernizacyjnymi** niż projekty o charakterze bardziej abstrakcyjnym, wymagające

specjalistycznej wiedzy lub odnoszące się do odległej perspektywy czasowej. Widoczność tych instalacji przekładała się na większą świadomość społeczną i poczucie realności zmian, podczas gdy inne kierunki transformacji pozostawały dla wielu respondentów mniej uchwytnie i trudniejsze do oceny.

„Oprócz fotowoltaiki na dachach i wiatraków, o niczym innym nie słyszałem”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Widać całe pola wygospodarowane w tym kierunku, coraz częściej się widzi takie obrazy”. FGI 4 – grupa mieszana

„Farmy fotowoltaiczne mają powstać na terenach pokopalnianych”. FGI 2 – uczący się

Pomimo wyrażanych obaw młodzi respondenci nie wykluczali podjęcia pracy w sektorze energetycznym, pod warunkiem uzyskania odpowiedniego wsparcia edukacyjnego oraz dostępu do ścieżek kształcenia umożliwiających zdobycie wymaganych kwalifikacji. **Branża ta postrzegana była przez nich jako interesująca i perspektywiczna, oferująca możliwości rozwoju zawodowego, jednak równocześnie wymagająca solidnego przygotowania i specjalistycznych kompetencji.** Wypowiedzi badanych wskazywały, że gotowość do wejścia w ten sektor była ściśle uzależniona od dostępności narzędzi edukacyjnych i instytucjonalnego wsparcia, które mogłyby zniwelować bariery wejścia i zwiększyć poczucie bezpieczeństwa w podejmowaniu decyzji zawodowych.

„Jeżeli ktoś by chciał mi przekazać wiedzę, to ja bym chciała spróbować (...) to ciekawe, może nas wiele nauczyć, daje szansę na rozwój”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Informacje dotyczące planów budowy fabryki lekkich vanów elektrycznych w Kleszczowie oraz uruchomienia montażu baterii w Tomaszowie Mazowieckim okazały się dla większości uczestników badań zupełnym novum. Wypowiedzi respondentów wskazywały, że **branża elektromobilności nie funkcjonowała jeszcze w ich świadomości jako integralny element lokalnej transformacji gospodarczej.** Jej potencjał rozwojowy pozostawał dla badanych nieczytelny i trudny do oceny, co sugerowało niski poziom wiedzy na temat możliwych konsekwencji gospodarczych i zawodowych związanych z tym sektorem. Elektromobilność jawiła się więc jako kierunek odległy, słabo zakorzeniony w lokalnym dyskursie, a tym samym wymagający dodatkowych działań informacyjnych i edukacyjnych.

„O produkcji samochodów elektrycznych to pierwszy raz tutaj słyszę”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Coś tam słyszałem, ale nie było to powiązane z likwidacją kopalni i elektrowni – miało powstać niezależnie”. FGI 4 – grupa mieszana

W wypowiedziach respondentów pojawiał się **sceptycyzm wobec inwestycji w elektromobilność**, szczególnie w kontekście potencjalnego wzrostu cen energii wynikającego z procesów transformacyjnych. Uczestnicy badań podkreślali, że w sytuacji rosnących kosztów energii elektrycznej sens ekonomiczny zakupu pojazdów elektrycznych stał się wątpliwy. Obawy te dotyczyły zarówno wysokich kosztów nabycia, jak i późniejszej eksploatacji, które – zdaniem rozmówców – mogły okazać się nieosiągalne dla przeciętnego mieszkańca regionu. W konsekwencji elektromobilność była postrzegana nie tylko jako kierunek rozwoju wymagający znacznych nakładów, lecz także jako rozwiązanie potencjalnie pogłębiające nierówności w dostępie do nowoczesnych technologii transportowych.

„Elektromobilność to trochę pomyłka – jak podrożeje prąd, to kogo będzie stać na elektryka i jego ładowanie?” – FGI 2 – uczący się

Drugim istotnym sektorem branż przyszłości dla OT Wł są **nowe technologie i usługi**, obejmujące m.in. informatykę, rozwój dronów czy produkcję materiałów kompozytowych. Obszary te były postrzegane przez młodych respondentów jako atrakcyjne i perspektywiczne, przede wszystkim ze względu na ich nowoczesny charakter, możliwość wykonywania pracy w trybie zdalnym oraz powiązania z dużymi ośrodkami miejskimi, oferującymi szersze zaplecze instytucjonalne i biznesowe. Szczególne zainteresowanie tym sektorem deklarowały osoby posiadające wykształcenie informatyczne, dostrzegające w nim szansę na rozwój zawodowy i stabilne zatrudnienie.

Jednocześnie badani podkreślali, że realne wejście w te branże jest utrudnione z powodu braku lokalnych działań edukacyjnych i informacyjnych. Niedostateczna oferta szkoleń, kursów czy programów wspierających rozwój kompetencji cyfrowych sprawiała, że potencjał nowych technologii pozostaje w dużej mierze niewykorzystany. W konsekwencji młodzi mieszkańcy regionu postrzegali te sektory jako atrakcyjne, lecz wymagające dodatkowego wsparcia instytucjonalnego, aby mogły stać się realną ścieżką kariery.

Data center i usługi ICT są uwzględniane w planach transformacyjnych jako sposób na zagospodarowanie terenów pogórnich. W świadomości młodych mieszkańców regionu branże te były postrzegane jako perspektywiczne i niosące ze sobą duży potencjał rozwojowy, zarówno gospodarczy, jak i zawodowy. Jednocześnie respondenci podkreślali, że wejście w ten sektor wymaga wysokospecjalistycznych kompetencji, które w większości przypadków można zdobyć jedynie poza regionem. Brak lokalnej oferty edukacyjnej i szkoleniowej w tym zakresie sprawia, że data center i usługi ICT jawią się jako kierunki atrakcyjne, lecz trudnodostępne, a ich rozwój w kontekście transformacji energetycznej wymagałby dodatkowych działań wspierających, zwłaszcza w obszarze kształcenia i budowania kapitału ludzkiego.

„Centra danych i usługi informatyczne, to też widzi się tam, że na terenach pokopalnianych mają powstać”. FGI 2 – uczący się

„Informatyka i cyberbezpieczeństwo – rozwijające się tematy, praca zdalna, rozwój osobisty”. FGI 2 – uczący się

„Przez szkołę mieliśmy wyjazdy do Google, Microsoft (...) na pewno coś w tym kierunku będę chciał spróbować”. FGI 2 – uczący się

Produkcja i serwis dronów wzbudzały wśród młodych respondentów wyraźne zainteresowanie jako nowoczesna i atrakcyjna ścieżka zawodowa. **Drony postrzegane są jako narzędzie bliskie codzienności, dobrze znane z praktyki życia prywatnego i edukacyjnego, co zwiększa ich potencjał zarówno w wymiarze edukacyjnym, jak i zawodowym.** W opinii uczestników badania branża ta może szczególnie przyciągać młodsze pokolenia, dla których korzystanie z dronów jest doświadczeniem powszechnym i naturalnym.

„Produkcja i serwis dronów zaciągnie bardziej młode osoby (...) bo to coś, co większość młodych ludzi używa”. FGI 4 – grupa mieszana

Jednocześnie w wypowiedziach pojawiały się wątpliwości dotyczące faktycznego powiązania tego sektora z logiką transformacji energetycznej regionu. Część respondentów wskazywała, że choć produkcja i serwis dronów są interesującym kierunkiem rozwoju, to trudno jednoznacznie uznać je za element bezpośrednio związany z procesami odchodzenia od węgla czy budowania nowych filarów gospodarki niskoemisyjnej.

„Słyszałem o tej produkcji i serwisie dronów, ale nie wydaje mi się, żeby to było bardzo powiązane z transformacją”. FGI 4 – grupa mieszana

Produkcja materiałów kompozytowych i ogniwo do magazynów energii to działalność o strategicznym znaczeniu dla rozwoju odnawialnych źródeł energii i szerzej – dla transformacji energetycznej. Pomimo tej roli, branża ta **pozostaje niemal całkowicie nieznana młodym mieszkańcom OT WŁ.** W wypowiedziach respondentów nie pojawiła się ona jako realna możliwość zawodowa, co wynikało przede wszystkim z braku odpowiedniej komunikacji i działań edukacyjnych w tym obszarze. Niedostatek informacji sprawia, że sektor ten nie funkcjonuje w wyobraźni młodych jako dostępna i atrakcyjna ścieżka kariery, lecz raczej jako abstrakcyjny element transformacji, pozbawiony przełożenia na lokalny rynek pracy. W konsekwencji potencjał tej branży pozostaje niewykorzystany, a jej rozwój wymagałby nie tylko inwestycji infrastrukturalnych, lecz także systematycznego budowania świadomości społecznej i oferty edukacyjnej.

„To fajne branże, ale nie byłyby stworzone dla mnie”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Sektory **zrównoważonego rozwoju** – takie jak nowoczesne **rolnictwo**, **recykling** czy **ekoturystyka** – były postrzegane przez uczestników badań jako bardziej realistyczne do wdrożenia w regionie OT Wł. Ich lokalny charakter, zgodność z istniejącymi zasobami terenowymi oraz relatywnie niski próg wejścia sprawiły, że budziły pozytywne skojarzenia i były oceniane jako osiągalne w krótkiej perspektywie. Respondenci podkreślali, że tego typu działalności mogą sprzyjać rozwojowi lokalnych społeczności, wzmacniać tożsamość regionalną oraz wspierać proces dywersyfikacji gospodarki. Jednocześnie badani **wykazali świadomość ograniczeń tych sektorów** – wskazywali, że choć mogą one generować nowe miejsca pracy i stanowić uzupełnienie oferty gospodarczej regionu, to nie są w stanie zrekompensować skali zatrudnienia utraconego w wyniku zamknięcia kopalni i elektrowni. W tym sensie sektory zrównoważonego rozwoju postrzegane były raczej jako element wspierający transformację, a nie jej główny filar.

Precyzyjne rolnictwo, oparte na wykorzystaniu technologii nawigacyjnych, czujników oraz systemów monitorowania, zostało wskazane w planie transformacji jako jeden z kierunków rozwoju o dużym potencjale dla regionu OT Wł. Rozwiązania te **umożliwiają optymalizację procesów produkcyjnych, racjonalne gospodarowanie zasobami oraz zwiększenie efektywności upraw, co wpisuje się w cele zrównoważonego rozwoju i modernizacji sektora rolnego**. Respondenci posiadający doświadczenie w prowadzeniu gospodarstw rolnych potwierdzali, że **część z tych technologii jest już stosowana w praktyce, jednak ich szersze wdrożenie napotyka istotne bariery**. Wskazywano przede wszystkim na ograniczenia infrastrukturalne, takie jak niewystarczający dostęp do nowoczesnych maszyn, systemów cyfrowych czy stabilnych łączy internetowych, a także na bariery kompetencyjne – brak odpowiedniego przygotowania i wiedzy technicznej wśród rolników.

„Skorzystaliliśmy z dotacji na precyzyjne rolnictwo (...) różnego typu nawigacje, ale jestem sceptycznie nastawiona – elektronika się psuje, a specjalistów jest mało”. FGI 1 – pracujący

Ekoturystyka, obejmująca m.in. **rekultywację terenów pogórnich oraz utworzenie sztucznego jeziora**, należała do **najbardziej rozpoznawalnych koncepcji dotyczących przyszłości regionu OT Wł.** Plany te mają długą historię – sięgają jeszcze czasów PRL-u – i od dekad funkcjonują w lokalnej świadomości mieszkańców. Ich obecność utrwalana była przede wszystkim poprzez medialne zapowiedzi i dyskusje publiczne, co sprawiło, że stały się one jednym z symbolicznych wyobrażeń transformacji przestrzeni pogórnicy. **Jednocześnie brak realnych działań wdrożeniowych powoduje, że projekt ten pozostaje w sferze oczekiwań i wizji, a nie konkretnej, namacalnej zmiany.**

„W mediach społecznościowych przewinęła się informacja, że może faktycznie tam będzie jezioro”. FGI 1 – pracujący

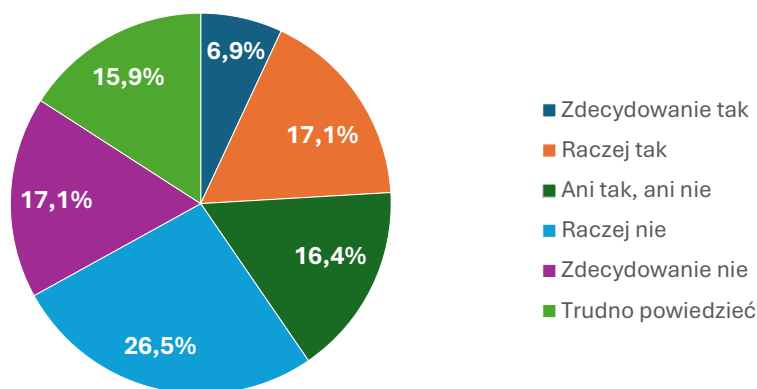
Mimo atrakcyjności ekoturystyki oraz jej silnego zakorzenienia w lokalnym kontekście, uczestnicy badań wyrażali sceptycyzm wobec jej potencjału jako realnej alternatywy dla sektora energetycznego.

Brakowało przekonania, że sektor rekreacyjny może zastąpić zatrudnienie w energetyce. Badani wskazywali, że choć rozwój turystyki przyrodniczej i rekreacyjnej może przyczynić się do dywersyfikacji gospodarki regionu oraz stworzenia nowych miejsc pracy, to ich skala nie będzie w stanie zrekompensować zatrudnienia utraconego w wyniku wygaszania działalności kopalni i elektrowni. Brakowało przekonania, że sektor rekreacyjny – ze względu na swoją sezonowość, ograniczoną chłonność rynku oraz specyfikę lokalnych warunków – może pełnić funkcję głównego filaru transformacji gospodarczej. W tym sensie ekoturystyka postrzegana była raczej jako uzupełniający element rozwoju regionu niż jako rozwiązanie zdolne zastąpić tradycyjne gałęzie przemysłu.

„Aczkolwiek na pewno to nie da tylu miejsc zatrudnienia, co aktualnie jest tam w kopalni i elektrowni”. FGI 4 – grupa mieszana

Wpływ transformacji na życie młodych mieszkańców OT Wł

Wykres 42. Czy transformacja energetyczna w regionie ma lub może mieć wpływu na Pana(-i) pracę i przyszłą karierę zawodową?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Największa grupa respondentów – 26,5% – uważała, że transformacja energetyczna raczej nie będzie miała wpływu na ich pracę. To pokazało, że ponad jedna czwarta badanych postrzegała proces zmian energetycznych jako odległy od własnej sytuacji zawodowej. **Podobny odsetek, 17,1%, wskazał odpowiedź „zdecydowanie nie”.** Razem z grupą „raczej nie” dało to aż 43,6% badanych, którzy nie spodziewali się żadnego wpływu transformacji na swoją karierę. To sygnał, że dla wielu osób zmiany w energetyce i klimacie nie były jeszcze kojarzone z ich codziennym życiem zawodowym.

Natomiast 17,1% respondentów uważało, że transformacja raczej będzie miała na nich wpływ, a 6,9%, że zdecydowanie tak. Łącznie 24% badanych dostrzegło więc potencjalne znaczenie tych procesów dla swojej przyszłości zawodowej. To mniejszość, ale istotna, bo wskazuje na grupę bardziej świadomą lub związaną z branżami, które mogą odczuć skutki transformacji.

Odpowiedzi neutralne i niezdecydowane również były liczne. 16,4% respondentów wybrało „ani tak, ani nie”, a 15,9% „trudno powiedzieć”. To razem 32,3% badanych, którzy nie potrafili jednoznacznie ocenić wpływu transformacji na swoją karierę.

Biorąc pod uwagę różnicowanie terytorialne wewnątrz OT WŁ, najsilniej przekonani o wpływie transformacji energetycznej na ich karierę zawodową byli młodzi mieszkańcy **Kleszczowa**, gdzie wszyscy wskazali odpowiedź „tak” (6 osób, przy braku wskazań „nie”) – jest to jedyna taka gmina na OT WŁ.

Relatywnie duży udział mieszkańców dostrzegających taki wpływ odnotowano w: **Kamieńsku** (6 wobec 5), **Gorzkowicach** (6 wobec 5), **Działoszynie** (6 wobec 7), **Drużbicach** (5 wobec 5, przy dodatkowych neutralnych i niepewnych) oraz w **Siemkowicach** (4 wobec 3). W tych gminach transformacja energetyczna jawiła się jako realny czynnik, który może kształtować przyszłość zawodową młodych.

Odwrotny obraz wyłonił się w największych ośrodkach. W **Piotrkowie Trybunalskim** zdecydowana większość nie dostrzegła wpływu transformacji (81 „nie” wobec zaledwie 3 „tak”), podobnie w **Belchatowie** (42 wobec 19) i **Radomsku** (36 wobec 15). Odpowiedzi negatywne przeważały w **Sulmierzycach, Strzelcach Wielkich, Ładzicach, Nowej Brzeźnicy**. Żadnych wskazań pozytywnych nie odnotowano w gminach **Rusiec, Osjaków i Ostrówek**.

Są też gminy, w których przeważała niepewność i brak jednoznacznego stanowiska. Najlepszym przykładem był **Wieluń**, gdzie aż 33 osoby wybrały odpowiedzi neutralne lub „trudno powiedzieć”, a tylko 7 potwierdziło dostrzeganie wpływu transformacji na swoją pracę – przy jednej osobie takiego wpływu niedostrzegającej. Podobny obraz widać w **Złoczewie** (7 „trudno powiedzieć”, 5 „nie”, 2 „tak”), **Widawie** (5 „trudno powiedzieć”, 4 „tak”, 1 neutralne) czy **Czarnożyłach** (6 neutralnych, 1 „tak”, 1 „trudno powiedzieć”).

Tych badanych, którzy dostrzegali taki wpływ zapytano o to, na czym miałby on polegać. Udzielone odpowiedzi wskazywały przede wszystkim na:

- obawy o rynek pracy i bezrobocie;
- niepewność i poczucie zagrożenia;
- potencjalne szanse i nowe możliwości;

- wątki środowiskowe i jakości życia.

Główne wątki wypowiedzi	Opis wypowiedzi badanych
Obawy o rynek pracy i bezrobocie	Respondenci w tej grupie koncentrowali się na wizji masowej utraty miejsc pracy i wzrostu bezrobocia . Wskazywali, że transformacja energetyczna doprowadzi do zamknięcia kopalń i elektrowni, a w konsekwencji do upadku dużych pracodawców w regionie. Szczególnie często podkreślali zagrożenie dla mężczyzn w średnim i starszym wieku, którzy – jak mówili – „nie będą mieli się gdzie zatrudnić” i dla których „jest już za późno na przekwalifikowanie”. W ich narracji transformacja oznacza zubożenie całego regionu, brak alternatywnych miejsc pracy i odpływ mieszkańców . To głosy nacechowane lękiem i poczuciem bezradności wobec nadchodzących zmian.
Niepewność i poczucie zagrożenia	W tej grupie dominowały wypowiedzi o braku informacji i przewidywalności . Respondenci mówili, że „nikt nie wie, co będzie w zamian”, „wszyscy się boją tego procesu” i „każdy boi się jutra”. Podkreślali, że już teraz sytuacja na rynku pracy jest trudna, a transformacja tylko potęguje poczucie zagrożenia. Często pojawiał się obraz ucieczki młodych z regionu i wizja „wymarłego miasta”. To narracja, w której transformacja jawiła się jako proces niejasny, budzący lęk i niepewność, bardziej związany z brakiem komunikacji niż z samą istotą zmian.
Potencjalne szanse i nowe możliwości	Część respondentów dostrzegła w transformacji także szanse rozwojowe . Wskazywali na możliwość powstania nowych firm i zawodów, rozwój ekoturystyki, rekreacji czy usług lokalnych. Pojawiły się głosy, że „mogą powstać nowe miejsca pracy”, „może być łatwiej o zatrudnienie”, a także że transformacja wymusi zdobywanie nowych kwalifikacji, co może otworzyć drogę do lepszej pozycji na rynku. W tej grupie transformacja była postrzegana jako wyzwanie, ale i okazja do rozwoju , szczególnie dla osób gotowych na przekwalifikowanie i elastyczne podejście do kariery.
Wątki środowiskowe i jakości życia	Respondenci często podkreślali, że transformacja przyniesie korzyści ekologiczne i zdrowotne . Mówili o „lepszym powietrzu, zdrowszym życiu”, „czystym środowisku” i „zniknięciu wyrobisk pokopalnianych”. Wskazywali, że poprawa jakości powietrza i krajobrazu może sprzyjać rozwojowi ekoturystyki i rekreacji. W tej grupie transformacja była postrzegana przede wszystkim jako szansa na poprawę jakości życia i środowiska , choć często równolegle pojawiała się świadomość kosztów społecznych.

Kwestie związane z transformacją energetyczną poruszano także w trakcie wywiadów grupowych zogniskowanych.

Badani uczestniczący w fokusach **rozumieli transformację energetyczną przede wszystkim jako odejście od węgla i przejście na odnawialne źródła energii (OZE)**. W ich wypowiedziach pojawiało się przekonanie, że jest to proces **konieczny i nieunikniony**, nierozdzielnie związany z **poprawą jakości środowiska, redukcją smogu i emisji gazów cieplarnianych** oraz z budową **bardziej zrównoważonego systemu energetycznego**. Respondenci wskazywali, że transformacja jawi się nie tylko jako wymóg wynikający z polityki klimatycznej, lecz także jako szansa na poprawę warunków życia i zdrowia mieszkańców.

„Zastępujemy tradycyjne surowce, które wykorzystujemy do produkcji energii, odnawialnymi źródłami czy takimi, które są bardziej przyjazne dla środowiska. (...) a jeszcze w kontekście Bełchatowa to już w ogóle właśnie odejście od tego węgla brunatnego w zamian jakiś pomysł na coś innego, może jakąś elektrownię jądrową”. FGI pracujący

Jednocześnie pojawiały się – choć mniej licznie – głosy osób podchodzących do tych zmian sceptycznie. Wskazywały one przede wszystkim na ich **wątpliwą opłacalność** oraz ryzyko nadmiernych kosztów ponoszonych przez społeczeństwo. Krytyczne opinie koncentrowały się wokół obaw o realność wdrożenia nowych technologii, ich efektywność w warunkach klimatycznych regionu oraz brak krajowego zaplecza produkcyjnego. W wypowiedziach pojawiały się także wątpliwości co do sprawiedliwości społecznej transformacji – respondenci obawiali się, że koszty inwestycji zostaną przerzucone na obywateli, a dostęp do nowych rozwiązań (np. elektromobilności) będzie ograniczony do osób zamożniejszych.

„Ale czy to jest takie dobre dla ludzi? Nie mówię, że złe, bo dbanie o środowisko super, bardzo fajnie tylko że czy kosztem wszystkich ludzi. (...) Ale to jest takie trochę mydlenie ludziom oczu, że wszystko jest dobrze, będzie fajnie, ale w późniejszym czasie może się okazać, że po prostu wiele ludzi się zawiedzie”. FGI uczący się

Wiedza uczestników o **planach regionalnych dotyczących Bełchatowa** była ograniczona i często opierała się na informacjach pochodzących z nieformalnych źródeł. Badani wiedzieli o stopniowym zamykaniu kopalni i elektrowni oraz związanych z tym redukcjach etatów. Najczęściej powtarzaniem pomysłem na zagospodarowanie terenów pokopalnianych było stworzenie sztucznego jeziora. Pojawiały się w dyskusjach również wzmianki o możliwej budowie elektrowni jądrowej lub małych reaktorów modułowych (SMR), a także o geotermii. Inne kierunki rozwoju, takie jak elektromobilność, centra danych, ekoturystyka czy precyzyjne rolnictwo, były dla większości badanych nowością, o której słyszeli po raz pierwszy podczas wywiadów.

„Kończy się wydobywanie węgla z kopalni obok Bełchatowa. To będzie skutkowało prawdopodobnie tym, że wielu pracowników gdzieś tam straci pracę. I transformacja, znalezienie nowych miejsc też dla tych osób pracujących”. FGI grupa mieszana

„Ja przeczytałem to pewnie to nie jest niesamowite odkrycie, że właśnie kopalnia Bełchatowie będzie powoli zamykana. I na jej miejsce są różne pomysły przede wszystkim, co zrobić z tą ogromną powierzchnią i tą dziurą, która jest zrobiona czy tam jakiś zbiornik wodny chyba czytałem, żeby może powstanie. No i właśnie co w zamian tak czy to jakieś użycie jakieś może wiatraka? Czy solarów być może jakieś tam mikroelektrownie jądrowe coś takiego czytałem, znaczy się po prostu odejście od tego węgla tak, bo to właśnie też jest związane z tą z tymi różnymi regulacjami z Unii Europejskiej, że to chyba do 2030 roku jakaś tak ta emisja musi zostać mocno ograniczona”. FGI pracujący

„Tylko słyszałem o atomie, że tam elektrowni jądrowej potencjalnie w miejscu aktualnej elektrowni, a resztę raczej nie obita mi się o uszy no i geotermia tak jeszcze o tym słyszę”. FGI uczący się

Istotnym wątkiem w wypowiedziach uczestników badań okazała się **komunikacja i świadomość społeczna**. Respondenci wielokrotnie podkreślali **brak rzetelnych informacji ze strony władz i instytucji**, wskazując, że nie wiedzą: **jakie inwestycje powstaną w miejsce kopalni, ile miejsc pracy zostanie stworzonych ani w jakim kierunku będzie przebiegać transformacja**. W przestrzeni publicznej zamiast tego dominują **pogłoski i sprzeczne przekazy**, które generują **niepewność** oraz **obawy o przyszłość**. Brak spójnej i wiarygodnej komunikacji sprawia, że proces transformacji postrzegany jest jako niejasny i trudny do przewidzenia, co osłabia poczucie bezpieczeństwa społecznego.

„Fajnie by było gdyby jednostki samorządowe prowadziły lepszą kampanię informacyjną, bo to o czym dzisiaj rozmawiamy i fakt, że większość w sumie o tym nie słyszała to jest dość niepokojący sygnał moim zdaniem”. FGI pracujący i uczący się

„Ta kopalnia miała się już zamykać kilka razy i dalej działała, więc komunikacja między politykami, a nami jest znikoma. Urzędnicy też jakoś nie angażują się w informowanie obywateli, co się dzieje wokół nich”. FGI grupa mieszana

Transformacja była postrzegana ambiwalentnie – jednocześnie jako **szansa i zagrożenie**. Z jednej strony młodzi respondenci dostrzegali w niej możliwość **powstania nowych branż i miejsc pracy, poprawy jakości środowiska** oraz **rozwoju turystyki** opartej na terenach pogórnicych. Z drugiej strony w ich wypowiedziach dominowały **obawy o utratę zatrudnienia, wyludnianie się regionu, wzrost kosztów życia** oraz **brak stabilności inwestycji**. Ta dwoistość ocen wskazuje, że transformacja jawiła się jako proces nieunikniony, ale obarczony znaczną niepewnością co do społecznych i ekonomicznych konsekwencji.

Z perspektywy młodych mieszkańców regionu jednym z kluczowych zagrożeń związanych ze zmianami jest **brak możliwości rozwoju zawodowego i potencjalna konieczność migracji**. Młode osoby posiadające wyższe lub specjalistyczne wykształcenie napotykały na istotną barierę w postaci ograniczonej dostępności stanowisk odpowiadających ich kwalifikacjom w regionie objętym transformacją energetyczną. **Niewystarczająca dywersyfikacja lokalnego rynku pracy oraz brak obecności dużych podmiotów korporacyjnych** skutkowały koniecznością poszukiwania zatrudnienia w większych ośrodkach miejskich, takich jak Łódź czy Warszawa. Często wiązało się to z codziennymi, wielokilometrowymi dojazdami bądź trwałą migracją z rodzinnych miejscowości. Zjawisko to postrzegane było jako nieuchronna konsekwencja obecnej struktury lokalnego rynku pracy, która w dłuższej perspektywie może stanowić zagrożenie dla stabilności demograficznej i społeczno-gospodarczego rozwoju regionu.

„No wydaje mi się, że znalezienie pracy (w mojej) branży, to byłaby bardziej taka już konkretna branża biotechnologiczna czy farmaceutyczna, no byłoby ciężkie w regionie. Nie było niestety możliwości znalezienia pracy, stąd ten wyjazd do zupełnie innego miasta”. FGI 1 – pracujący

„Codziennie dojeżdżam do Łodzi do pracy, więc kilometrów trochę - 90 prawie dziennie – robię (...) Bardzo dużo ludzi z Bełchatowa też dojeżdża do Łodzi. (...) pracuję na magazynie, więc widzę prostu ile ludzi dojeżdża starszych, młodszych. Jednak moją ciężko tutaj (w regionie) ze znalezieniem pracy”. FGI 1 – pracujący

Likwidacja dużych zakładów przemysłowych, takich jak kopalnia i elektrownia w Bełchatowie, **wiąże się nie tylko z bezpośrednią utratą miejsc pracy, lecz także z narastającym poczuciem niepewności**. Reprezentujący młodsze pokolenie badani podkreślali, że – w przeciwieństwie do starszych mieszkańców regionu – posiadają relatywnie większe możliwości mobilności zawodowej i edukacyjnej, co ułatwia im proces przekwalifikowania i poszukiwania zatrudnienia poza regionem. Wskazywali jednak, iż dla starszych pracowników transformacja stanowi poważne wyzwanie, związane z ograniczonymi perspektywami znalezienia stabilnej i dobrze płatnej pracy. Według obserwacji uczestników spotkań **procesy redukcji zatrudnienia w elektrowniach są już dziś wyraźnie dostrzegalne** – nie prowadzi się nowych rekrutacji, a zakres obowiązków stopniowo przejmują dotychczasowi pracownicy. **Zjawisko to potęguje poczucie niepewności i pokazuje, że transformacja nie jest jedynie zapowiedzią przyszłych zmian, lecz procesem realnie odczuwalnym już w teraźniejszości**.

„Za parę lat ta kopalnia w sumie przestanie już działać. Trzeba będzie ogromne liczby osób przebranżowić (...) bezrobocie (będzie) duże w regionie. No i też właśnie będzie problem, żeby później znaleźć tym osobom pracę, ponieważ jest mnóstwo osób, które pracują tam na

przykład po 30 lat (w kopalni). A jeśli (pracownik) już jest starszy, to będzie mógł ciężiej znaleźć pracę z perspektywami dobrymi”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Jest redukcja etatów teraz. (...) jak ludzie odchodzą, to nie ma zatrudnianych nowych osób, tylko osobom, które (...) już są zatrudnione, są dopisywane nowe obowiązki. (...) Zamiast zatrudniać nowe osoby, wolą po prostu przekazać innej osobie te same obowiązki (...) Coraz częściej są redukowane etaty, a teraz były wypłacane ekwiwalenty (...) jeżeli ktoś dobrowolnie chciał odejść na przykład wcześniej”. FGI 4 – grupa mieszana

Respondenci przewidywali, że upadek dużych pracodawców z branży górniczej i energetycznej zmusi zarówno obecnych pracowników, jak i przyszłe pokolenia do **migracji w poszukiwaniu zatrudnienia**. Obawy te były artykułowane przez młodych uczestników badania, którzy wskazywali na zamknięcie głównych zakładów pracy na OT Wł, jako istotną i wielowymiarową konsekwencję transformacji energetycznej. Zmiany te będą, w ich ocenie, prowadzić do osłabienia lokalnych wspólnot oraz stopniowego wymierania mniejszych miejscowości, co w dłuższej perspektywie może zagrozić stabilności społeczno-demograficznej całego regionu.

„Na pewno region się trochę wyludni, co nie jest dobre. Nie wiadomo, czy część miejscowości nie będzie sobie powolutku wymierać, no bo młodzi wyjadą, zostaną starzy, którzy powoli będą się wykruszać. No ja tak sceptycznie trochę patrzę na to”. FGI 2 – uczący się

Brak perspektyw dla rozwoju lokalnych firm stanowił jeden z częściej wskazywanych przez młodych mieszkańców regionu problemów związanych z transformacją energetyczną. Uczestnicy badania podkreślali, że zamknięcie kopalni i elektrowni będzie miało negatywny wpływ na cały lokalny ekosystem gospodarczy, w szczególności na mniejsze przedsiębiorstwa i sektor usług. Firmy te są bowiem **w dużym stopniu uzależnione od siły nabywczej mieszkańców oraz rynku pracy generowanego przez duże zakłady przemysłowe**. W konsekwencji transformacja postrzegana była nie tylko jako zagrożenie dla zatrudnienia w sektorze górniczo-energetycznym, lecz także jako czynnik destabilizujący lokalne powiązania gospodarcze i możliwości rozwoju przedsiębiorczości w regionie.

„bo jednak zamknięcie elektrowni i kopalni wpłynie też na inne mniejsze przedsiębiorstwa typu nawet restauracje, no wszystko w sumie. (...) jeżeli zmniejszy się rynek pracy w tym regionie, to ludzie zaczną coraz częściej wyjeżdżać do tych większych miast, co się wiąże z tym, że coraz mniej opłacalne będzie zakładanie przedsiębiorstw tutaj”. FGI 4 – grupa mieszana

Obawy młodych ludzi dotyczące transformacji energetycznej wykraczały jednak poza kwestie związane wyłącznie z rynkiem pracy i obejmowały także szerzej pojęte **aspekty ekonomiczne oraz technologiczne**. W szczególności wskazywali oni na ryzyko **wzrostu kosztów życia** oraz na **wątpliwości dotyczące realnej efektywności nowych rozwiązań energetycznych**.

Drożejący prąd stanowił jeden z częściej podnoszonych problemów. W opinii badanych odejście od stabilnych źródeł węglowych i równoczesne inwestycje w odnawialne źródła energii oraz technologie jądrowe mogą prowadzić do **gwałtownego wzrostu cen energii elektrycznej**. Zjawisko to postrzegane było jako czynnik, który może znacząco utrudnić codzienne funkcjonowanie gospodarstw domowych, a także ograniczyć dostępność i praktyczne wykorzystanie **technologii przyszłości**, takich jak elektromobilność czy nowoczesne systemy grzewcze.

„Jak zlikwidują elektrownie i będą chcieli zrobić te wiatraki, panele no to podrożeje prąd. Kogo będzie stać na po pierwsze kupienie elektryka nowego, a po drugie na naładowanie samochodu jak prąd będzie drogi”. FGI 2 – uczący się.

Jednocześnie wprowadzanie **nowoczesnych rozwiązań technologicznych**, takich jak precyzyjne rolnictwo czy centra przetwarzania danych (data center), postrzegane było przez młodych uczestników badań jako proces obciążony istotnym ryzykiem w przypadku braku odpowiedniego przygotowania kadry. **Główne obawy koncentrowały się na wysokiej awaryjności nowoczesnej elektroniki oraz niedoborze specjalistów**, którzy mogliby w krótkim czasie reagować na pojawiające się usterki. W konsekwencji transformacja w kierunku innowacyjnych sektorów gospodarki jawiła się jako wyzwanie wymagające nie tylko inwestycji infrastrukturalnych, lecz także **systemowego rozwoju kompetencji technicznych i serwisowych** w regionie.

„Skorzystaliśmy też z pewnego rodzaju dotacji właśnie na precyzyjne rolnictwo (...), ale (...) troszeczkę jestem do tego sceptycznie nastawiona, bo jednak elektronika jest fajna, no ale elektronika się też bardzo łatwo psuje, a specjalistów w tej branży jest nadal mało”. FGI 3 – uczący się i pracujący.

„Jeżeli jakaś maszyna jest popsuta przez jeden dzień to już są straty rzędu kilkudziesięciu, a nawet kilkuset tysięcy zł”. FGI 3 – uczący się i pracujący.

Mimo dominujących obaw związanych z utratą pracy i niepewnością gospodarczą, uczestnicy spotkań dostrzegli szereg **potencjalnych korzyści i szans** wynikających z transformacji energetycznej, zwłaszcza jeśli proces ten zostanie wdrożony w sposób przemyślany i z aktywną komunikacją społeczną.

Odejście od węgla wymusza na OT Wł **konieczność poszukiwania nowych motorów rozwoju gospodarczego**, co otwiera przestrzeń dla powstawania **innovacyjnych i zaawansowanych technologicznie branż**. Wśród kierunków wskazywanych przez młodych uczestników badań pojawiły się energetyka jądrowa, odnawialne źródła energii, elektromobilność i technologie bateryjne, a także produkcja i serwis dronów. Zwracano również uwagę na potencjał rozwoju centrów przetwarzania danych oraz gospodarki wodorowej, które mogłyby przyciągnąć młodych specjalistów i zwiększyć szanse na zatrzymanie ich w regionie. Choć wiedza na temat szczegółowych planów transformacyjnych okazała się ograniczona, respondenci dostrzegali w tych sektorach realną alternatywę dla tradycyjnej energetyki węglowej, której dalszy rozwój hamuje niska kaloryczność lokalnego węgla brunatnego. W ich ocenie to właśnie nowe branże, obok stabilnych zawodów rzemieślniczych, mogą stać się fundamentem przyszłego rynku pracy i podstawą długofalowej stabilności społeczno-gospodarczej regionu.

„No to na pewno, bo np. taka elektrownia atomowa nie musi mieć zasobów bardzo blisko, bo atom można transportować przez wielkie odległości i on nie straci na kaloryczności, jeżeli jest dobrze zabezpieczony, czego nie można powiedzieć o węglu”. FGI 4 – grupa mieszana

„Ale na pewno myślę, że produkcja i serwis dronów zaciągnie bardziej tutaj młode osoby do rozwijania się w tym i pracy przy tym, bo jest to, że tak powiem, coś co większość młodych ludzi używa do jakichś tam produkcji filmowych, czy dla samego siebie”. FGI 4 – grupa mieszana
Początek formularza

Nowe kierunki rozwoju postrzegane były przez badanych jako szansa na **tworzenie miejsc pracy w sektorach proekologicznych i zaawansowanych technologicznie**. Oczekiwali zapotrzebowania zarówno na **pracowników umysłowych** (np. w data center), jak i mogących objąć stanowiska związane z **zarządzaniem, serwisem i networkingiem** w nowo powstałych przedsiębiorstwach. Wskazywano, że rozwój produkcji i obsługi dronów może szczególnie zachęcić młodych ludzi do podejmowania pracy w regionie.

„Jeżeli powstaną jakieś przedsiębiorstwa, to na pewno też po prostu ogólnie zarządzanie, czy to networking, czy zarządzanie po prostu podwładnymi, to na pewno się przyda, jeżeli powstanie tam faktycznie ileś tam przedsiębiorstw, to tam menedżerowie będą potrzebni”.
FGI 4 – grupa mieszana

„Myślę, że kierunki są potrzebne z racji tego, że będą zmiany i to duże i jak kopalnie się zamkną, to właśnie gdzieś tam pójdzie Polska w kierunku tych odnawialnych źródeł, więc kierunki w szkołach wyższych powinny się otwierać w danych tych obszarach po prostu, żeby właśnie były osoby wykształcone z danego miejsca, z danych tych obszarów, a nie koniecznie

właśnie tak jak mówiłam spoza, żeby przyjeżdżali, tylko ci na miejscu, żeby mieli miejsce pracy”. FGI 4 – grupa mieszana

Co ciekawe, młodzi ludzie zwracali przy tym uwagę na **trwałe zapotrzebowanie na zawody rzemieślnicze**, które stanowiły istotny element postrzeganych szans i potrzeb na lokalnym rynku pracy, szczególnie w kontekście niepewności związanej z procesem transformacji energetycznej. Uczestnicy spotkań FGI zgodnie podkreślali, że pomimo rosnącej roli nowoczesnych technologii i sztucznej inteligencji, część zawodów o charakterze fizycznym i rzemieślniczym zachowa swoją wartość, gwarantując stabilność zatrudnienia w regionie. Wskazywano na **istniejący deficyt wykwalifikowanych specjalistów w zawodach rzemieślniczych**, co przekłada się na stałe zapotrzebowanie na ich usługi oraz długie terminy oczekiwania u fachowców. W odróżnieniu od niestabilnych sektorów gospodarki zawody te postrzegane były jako odporne na procesy automatyzacji i cyfryzacji – „sztuczna inteligencja też ich nie wyeliminuje”, jak zauważyli uczestnicy. Najczęściej wymieniane były braki kadrowe wśród **budowlańców, elektryków, hydraulików oraz glazurników**, których praca pozostaje niezbędna w codziennym funkcjonowaniu społeczności lokalnych.

„To osoby bardziej po technikum po zawodówce mogą tutaj bardziej coś wnieść do rynku pracy”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Myślę, że teraz najbardziej brakuje jakiś fizycznej pracy typu budowlańcy albo znaczy budowlańców dalej nie brakuje, ale. To jest dużo prac fizycznych, gdzie brakuje elektryków brakuje. Podobno brakuje osób, które kładą płytki, no jest no robi się dziura coraz większa”.

FGI uczący się

Kolejnym obszarem szans i potencjalnych korzyści wynikających z transformacji energetycznej jest **poprawa jakości środowiska oraz rozwój turystyki**, które uczestnicy badań wskazali jako jedne z najważniejszych pozytywnych aspektów tego procesu, mających bezpośredni wpływ na jakość życia w regionie. Transformacja została utożsamiona przede wszystkim z koniecznością **odejścia od węgla i przejścia na odnawialne źródła energii (OZE)**, postrzegane jako zdrowsze i korzystniejsze formy pozyskiwania energii od źródeł konwencjonalnych, prowadzące do zmniejszenia smogu i emisji gazów cieplarnianych. Wypowiedzi badanych wskazały na silne oczekiwania związane z **walką z zanieczyszczeniem powietrza**, które obecnie stanowi poważny problem, szczególnie w sezonie grzewczym. W tym kontekście transformacja postrzegana była przez badanych nie tylko jako proces gospodarczy, lecz także jako **szansa na poprawę zdrowia mieszkańców i atrakcyjności regionu**, co w dłuższej perspektywie może sprzyjać rozwojowi turystyki i nowych form rekreacyjnego wykorzystania przestrzeni pogórnicych.

„Jest ogromne zanieczyszczenie w Radomsku. Myślę, że ten sezon grzewczy, no który właśnie się teraz zaczął, który gdzieś tak trwa od października do stycznia po prostu tragiczny jest ogromny smog ogromny. To Radomsku jest najbardziej jest jednym z najbardziej zanieczyszczonych miast w Polsce w Europie. (...) jakość powietrza jest okropna i to jest naprawdę odczuwalne”. FGI 1 – pracujący

„Odchodzi się od węgla, więc jak wieczorem się wychodzi to jest czym oddychać, a jeszcze parę lat temu niestety no była to jedna wielka masakra”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Badani widzieli również nadzieję w **rozwoju turystyki i rekreacji**, które mogą stać się jednym z kluczowych kierunków zagospodarowania terenów pogórnicych po zakończeniu działalności kopalni. Uczestnicy spotkań FGI byli świadomi planów rekultywacji, zakładających przekształcenie obszarów pokopalnianych w przestrzenie o charakterze rekreacyjnym i turystycznym. Najczęściej wskazywanym pomysłem było **utworzenie sztucznego zbiornika wodnego**, który – według niektórych opinii – mógłby stać się „jednym z największych w Europie”. Powstanie jeziora i rozwój towarzyszącej mu infrastruktury turystycznej postrzegane były jako **szansa na tworzenie nowych miejsc pracy**, zwłaszcza w sektorze usług związanych z turystyką i rekreacją. W tym kontekście przywoływano również zapisy **Planu Sprawiedliwej Transformacji**, który przewiduje możliwość powstania **ekomuzeów na terenach pokopalnianych** oraz **centrów rekreacyjnych**. W ocenie badanych takie inwestycje mogłyby nie tylko poprawić atrakcyjność regionu, ale także przyczynić się do jego długofalowej stabilizacji społeczno-gospodarczej.

„Na przykład te tereny mogą przejść proces rekultywacji, no i wtedy powstaną też nowe miejsca pracy, na przykład jakieś turystyczne, może być tam na przykład jakiś zbiornik wodny, więc to możemy też postrzegać pozytywnie”. FGI 4 – grupa mieszana

„Ogólnie to plan rozbudowy turystycznej tego miejsca to już ma tak naprawdę swoje początki za czasów jeszcze PRL-u. I wtedy już było mówione o tym, żeby zalać tereny kopalniane i jest kwestia tego, że wtedy by była tam zrobiona turystyka, bo było zrobione największe sztuczne jezioro po prostu, w sumie to chyba w Europie nawet”. FGI 4 – grupa mieszana

Transformacja energetyczna była postrzegana przez młodych uczestników badań jako szansa na **zwiększenie atrakcyjności regionu oraz rozwój kapitału ludzkiego** poprzez dostosowanie oferty edukacyjnej i wprowadzenie zachęt inwestycyjnych. W ich ocenie proces ten może przyczynić się do zatrzymania młodych ludzi w regionie, o ile zostanie przeprowadzony w sposób spójny i efektywny. Szczególne znaczenie przypisywali poprawie infrastruktury edukacyjnej i tworzeniu nowych możliwości kształcenia, które odpowiadałyby na potrzeby transformującej się gospodarki. Uczestnicy FGI podkreślali, że **transformacja „otwiera nowe ścieżki kształcenia” i wymusza zdobywanie wyspecjalizowanych**

kompetencji, zwłaszcza w obszarach związanych z budownictwem, geodezją, serwisowaniem i projektowaniem urządzeń, obsługą odnawialnych źródeł energii oraz usługami ICT, w tym funkcjonowaniem centrów przetwarzania danych. W ich opinii to właśnie dostosowanie oferty edukacyjnej do nowych kierunków rozwoju może stać się kluczowym czynnikiem zatrzymującym młodych ludzi w regionie i wzmacniającym jego długofalową konkurencyjność.

„Myślę, że (nowe) kierunki są potrzebne z racji tego, że będą zmiany i to duże i jak kopalnie się zamkną, to właśnie gdzieś tam pójdzie Polska w kierunku tych odnawialnych źródeł, więc kierunki w szkołach wyższych powinny się otwierać w danych tych obszarach (...) żeby właśnie były osoby wykształcone z danego miejsca, z danych tych obszarów, a nie koniecznie (...) żeby przyjeżdżali, tylko ci na miejscu, żeby mieli miejsce pracy”. FGI 4 – grupa mieszana

„(Potrzebne jest) takie pokierowanie trochę gdzie my możemy zdobyć tą wiedzę. (...) Myślę, że to jest niezwykle istotne i trochę takie właśnie poprowadzenie pomoc, jakby w uzyskaniu tych kwalifikacji” - FGI 3 – uczący się i pracujący

W opinii uczestników badań kolejną szansą i jednym z kluczowych warunków stworzenia alternatywy dla rynku pracy opartego na węglu jest **pozyskanie nowych inwestycji**, co mogłoby zostać osiągnięte m.in. poprzez wprowadzenie ulg podatkowych oraz tworzenie specjalnych stref ekonomicznych. Choć działania te nie wynikają bezpośrednio z samego procesu transformacji energetycznej, to jednak mogą stanowić jego istotne uzupełnienie. Atutem regionu jest jego **dogodna lokalizacja**, w bliskim sąsiedztwie Łodzi i Warszawy, która – w połączeniu z procesami transformacyjnymi – mogłaby znacząco zwiększyć jego atrakcyjność inwestycyjną. Warunkiem koniecznym jest jednak równoległa **poprawa dostępności edukacji i rynku pracy**, tak aby region mógł nie tylko przyciągać inwestorów, lecz także zatrzymywać młodych ludzi i zapewniać im perspektywę rozwoju zawodowego.

„Na pewno musiałoby to być korzystne, czyli na przykład ten obszar mógłby dostać jakieś przykładowo ulgi podatkowe, tak, można by stworzyć jakąś specjalną strefę ekonomiczną. To by na pewno zachęciło wielu inwestorów do inwestowania w ten obszar. Tak naprawdę tam, gdzie, gdzie będzie okazja do zarobienia, do prowadzenia dobrej działalności, na pewno takie miejsce przyciągnie chętnych. Tylko muszą być po prostu do tego właśnie warunki”. FGI 4 – grupa mieszana

„Też niższe koszty utrzymają niż w takim dużym mieście. I fajna lokalizacja bym tutaj też dodał, bo do Łodzi mamy niecałą godzinę drogi, do Warszawy lekko ponad godzinę”. FGI 4 – grupa mieszana

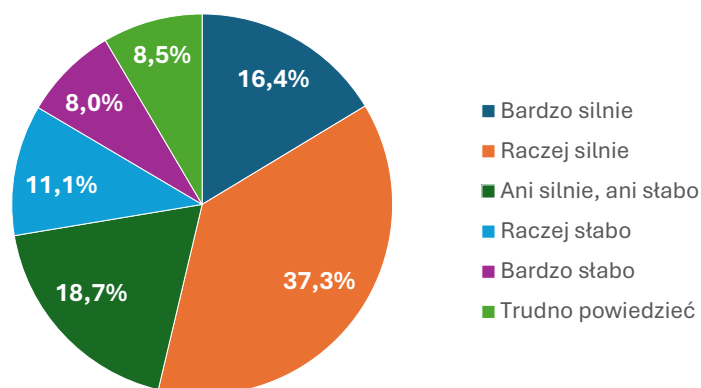
Transformacja energetyczna była przez część uczestników badań postrzegana także jako **szansa na unowocześnienie regionu** i odejście od dotychczasowej etykiety „regionu węglowego”. W ich opinii proces ten może oznaczać zmianę na „coś lepszego i wydajnego”, otwierając perspektywy rozwoju opartego na nowych inwestycjach i zielonych technologiach. Modernizacja gospodarki i wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań energetycznych były traktowane jako pozytywny kierunek, który może poprawić wizerunek regionu zarówno w skali krajowej, jak i międzynarodowej.

„Samo słowo (transformacja energetyczna) tak (kojarzy mi się) dobrze. Właśnie, że zmiana może na coś lepszego”. FGI – uczący się

„Gmina rozwija się też w dobrym kierunku, bo jednak rozwijamy się też finansowo. Rozwijamy się kulturowo”. FGI 3 – uczący się i pracujący.

3.4.4. Przywiązanie do regionu

Wykres 43. Na ile wiąże Pan(i) swoją przyszłość zawodową z lokalnym rynkiem pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=648.

Większość badanych wiązała swoją przyszłość z lokalnym rynkiem pracy, ale często w sposób umiarkowany, z pewną ostrożnością. Jednocześnie niemal co piąty respondent dystansował się od regionu, a ponad jedna czwarta pozostała niezdecydowana.

- **Silne i umiarkowane związanie z regionem** (razem 53,7%) – ponad połowa badanych widziała swoją przyszłość zawodową w kontekście lokalnego rynku pracy.
- **Słabe związanie** (19,1%) wskazuje na istotną grupę, która raczej nie wiązała swojej przyszłości z regionem.

- **Neutralność i niepewność** (27,2%) pokazują, że dla wielu osób lokalny rynek pracy nie był jednoznacznym punktem odniesienia.

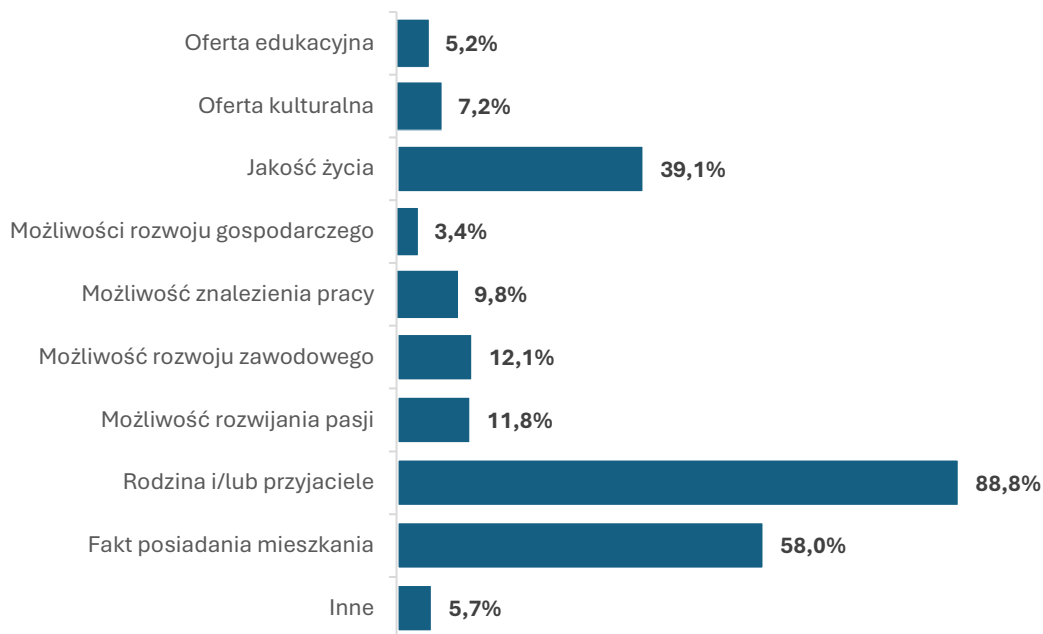
Analiza regionalnego zróżnicowania odpowiedzi pomiędzy gminami OT WŁ pokazała trzy grupy: gminy zakorzenione (np. Piotrków, Radomsko, Gomunice), w których młodzi mieszkańcy w większości deklaruowali silny związek z lokalnym rynkiem pracy; gminy mobilne (np. Wieluń, Ostrówek, Rozprza), w których przeważały odpowiedzi wskazujące na słaby związek z lokalnym rynkiem pracy oraz gminy niepewne (np. Szczerców, Osjaków), w których dominowały odpowiedzi neutralne („ani silnie, ani słabo”) lub „trudno powiedzieć”.

Najsilniej związani z lokalnym rynkiem pracy byli młodzi z największych ośrodków. W **Piotrkowie Trybunalskim** aż 85 osób wskazało silny związek (47 „bardzo silnie” i 38 „raczej silnie”), co stanowiło zdecydowaną większość (85 na 105). Podobnie w **Radomsku** (46 na 75) oraz w **Bełchatowie** (38 na 87), gdzie choć pojawiały się odpowiedzi słabe, to dominowały deklaracje silnego związku. W mniejszych gminach również widać było wyraźne przywiązanie do lokalnego rynku: **Gomunice** (11 na 16), **Gorzkowice** (10 na 16), **Pajęczno** (12 na 16) czy **Zelów** (13 na 21). W tych miejscowościach młodzi mieszkańcy widzieli w lokalnym rynku pracy realną przestrzeń dla swojej przyszłości zawodowej.

Przewaga odpowiedzi słabych występowała w kilku gminach, co wskazywało na większą skłonność do mobilności. Najbardziej wyrazisty przykład to **Wieluń**, gdzie tylko 3 osoby zadeklarowały silny związek, a aż 38 wskazało słaby (38 na 42). Podobny obraz był w **Ostrówku** (7 na 8 odpowiedzi to „bardzo słabo”), **Rozprzy** (11 słabo wobec 8 silnie, 11 na 21) czy **Złoczewie** (7 słabo wobec 8 silnie, 7 na 17). W tych gminach lokalny rynek pracy nie był postrzegany jako atrakcyjny kierunek rozwoju.

Niepewność i brak jednoznacznych deklaracji dominowały w kilku miejscowościach. W **Szczercowie** wszyscy badani (13 na 13) wybrali odpowiedź „trudno powiedzieć”. W **Osjakowie** również wszyscy (8 na 8) wskazali brak zdania. W **Wieluniu** obok przewagi słabych powiązań pojawiła się też duża grupa neutralnych i niepewnych (31 na 42). Podobny obraz było widać w **Siemkowicach** (6 na 12 neutralnych/niepewnych) czy **Wierzchlesie** (5 na 11). Młodzi z tych gmin nie mieli jeszcze sprecyzowanej wizji swojej przyszłości zawodowej w odniesieniu do lokalnego rynku.

Wykres 44. Jakie cechy OT WŁ sprawiają, że chciał(a)by Pan(i) pozostać na jego terenie w celu kontynuowania kariery zawodowej? Proszę wybrać maksymalnie 3 najważniejsze spośród wymienionych.



Źródło: opracowanie własne na podstawie CAPI, n=348.

Uwaga, wartości na wykresie nie sumują się do 100% ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Wydaje się, że nie rynek pracy, lecz więzi społeczne, mieszkanie i poczucie stabilizacji były głównymi powodami, dla których mieszkańcy chcieli pozostać w regionie. Zdecydowanie najczęściej wskazywaną cechą OT WŁ, która sprawiała, że respondenci chcieliby pozostać na jego terenie i kontynuować karierę zawodową, jest **obecność rodziny i przyjaciół – aż 88,8% badanych uznało ten czynnik za kluczowy.** To pokazało, że więzi społeczne i emocjonalne były najważniejszym powodem pozostawania w regionie, znacznie silniejszym niż czynniki ekonomiczne czy zawodowe. Na drugim miejscu znalazło się **posiadanie mieszkania – 58,0%**. Stabilizacja materialna i zakorzenienie w miejscu zamieszkania stanowiły istotną barierę mobilności i silnie wiązały mieszkańców z regionem. Trzecim najczęściej wskazywanym czynnikiem była **jakość życia – 39,1%**. Respondenci doceniali lokalne warunki życia, które obejmowały m.in. środowisko, dostępność usług czy ogólną wygodę codziennego funkcjonowania.

W dalszej kolejności były to także:

- **Możliwość rozwoju zawodowego** wskazało **12,1% badanych, a możliwość rozwijania pasji – 11,8%**. To pokazało, że część osób wiązało region z potencjałem do samorealizacji i budowania ścieżki kariery, choć nie był to dominujący motyw.

- **Możliwość znalezienia pracy była ważna dla 9,8% respondentów.** To stosunkowo niski wynik, co sugeruje, że sam rynek pracy nie był postrzegany jako wystarczająco atrakcyjny, a decyzja o pozostaniu częściej wynikała z innych względów.
- **Oferta kulturalna (7,2%) i edukacyjna (5,2%)** miały mniejsze znaczenie, podobnie jak wskazywane przez 3,4% możliwości rozwoju gospodarczego.

W odpowiedziach otwartych pojawiły się powody mocno zakorzenione w codzienności i osobistych doświadczeniach:

- **Stabilizacja i zakorzenienie:** „dom”, „firma dom”, „gospodarstwo”, „wszystko tu trzyma”.
- **Bliskość i wygoda:** „dobrze mi się tu żyje i wszędzie jest blisko”, „wszystko jest blisko”.
- **Praca i perspektywy:** „dobra praca”, „ja mam perspektywę pracy”, „plany zawodowe po kursie weterynaryjnym”.
- **Czynniki osobiste:** „za stary jestem na przeprowadzki”.

Te odpowiedzi pokazały, że decyzja o pozostaniu w regionie często wynikała z **indywidualnych uwarunkowań życiowych i poczucia stabilizacji**, a nie tylko z obiektywnych cech rynku pracy.

Ustalenia te potwierdzili uczestnicy wywiadów fokusowych. Choć decyzje młodych mieszkańców OT WŁ o wiązaniu przyszłości zawodowej z lokalnym rynkiem pracy były zróżnicowane, to w wielu wypowiedziach wybrzmiewała silna chęć pozostania w regionie. **Motywacja ta nie wynikała z atrakcyjności rynku pracy, lecz z głębokiego zakorzenienia społecznego, przywiązania do stylu życia oraz poczucia komfortu wynikającego z lokalnych warunków.** Jednocześnie była to postawa ostrożna – uczestnicy deklarowali gotowość do pozostania, ale pod warunkiem poprawy sytuacji ekonomicznej.

Region OT WŁ był postrzegany przez badanych jako przestrzeń spokojna, przewidywalna i przyjazna do życia. **Młodzi doceniali brak miejskiego zgiełku, bliskość natury, krótkie dystanse i możliwość swobodnego przemieszczania się.** W ich wypowiedziach pojawiał się kontrast między komfortem życia w mniejszych miejscowościach a stresem i chaosem dużych miast.

„W moim przypadku raczej nic nie sprawi tego, żebym wyjechał gdzieś do większego miasta, bo jestem już nauczony życia w mniejszej miejscowości”. FGI 1 – pracujący

„W mniejszych miejscowościach żyje się wolniej, spokojniej i wszędzie jest blisko – to jest super”. FGI 3 – uczący się i pracujący

„Zmiana środowiska jest czasem problematyczna – jakoś tak tutaj jest lepiej”. FGI 4 – grupa mieszana

Jako dodatkowy atut wskazywano bliskość terenów zielonych i łatwy dostęp do natury, co wzmacniało poczucie dobrostanu. Jednocześnie **lokalizacja OT WŁ umożliwia też korzystanie z oferty kulturalnej dużych miast bez konieczności przeprowadzki, co tworzy poczucie równowagi między lokalnością a dostępem do metropolii**. Taka kombinacja walorów środowiskowych i infrastrukturalnych wzmacnia atrakcyjność regionu jako miejsca do życia.

„Dość łatwo można uciec w bardziej zielone tereny”. FGI 4 – grupa mieszana

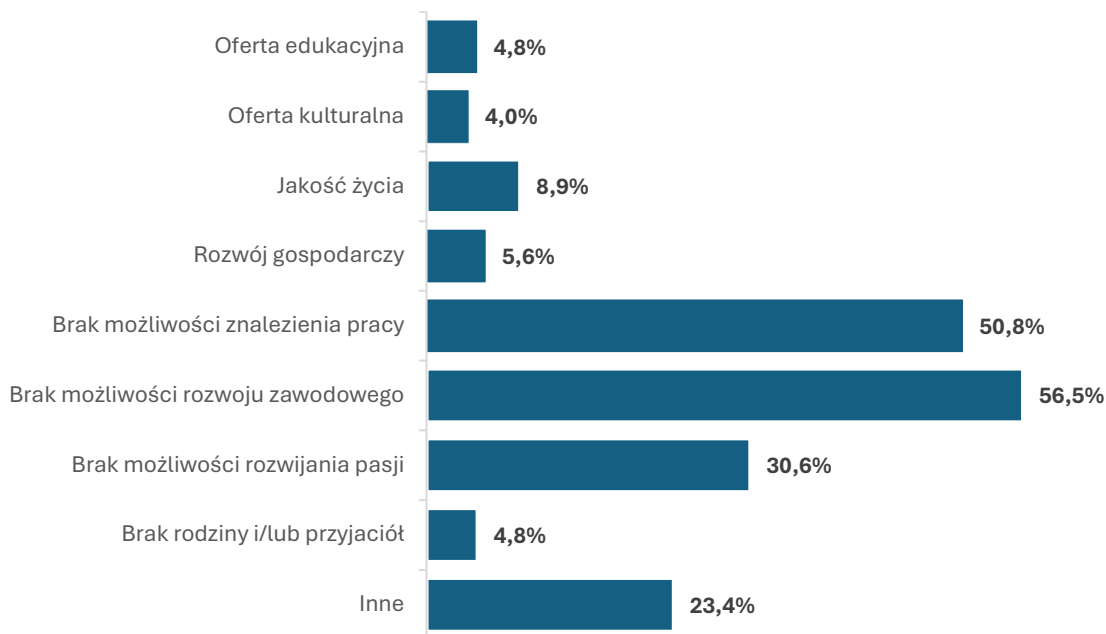
„Łódź jest bardzo blisko (...) jak chcę pojechać na koncert czy do teatru, to po prostu wsiadam w samochód i jadę”. FGI 3 – uczący się i pracujący

Jako drugi istotny czynnik pozostający fundamentem zakorzenienia młodych w regionie wskazywano **silne więzi rodzinne i towarzyskie**. To właśnie poczucie przynależności, znajomość lokalnego środowiska oraz obecność bliskich osób tworzą swoiste emocjonalne rusztowanie, które trudno porzucić nawet w obliczu słabego rynku pracy. W efekcie więzi społeczne stają się jednym z najważniejszych elementów utrzymujących młodych mieszkańców w regionie, niezależnie od ograniczonych perspektyw zawodowych.

„Tu mam rodzinę, tu mam znajomych. Nie chciałbym (tracić) tego”. FGI 2 – uczący się

„To miasto rodzinne – miejsce, gdzie ma się znajomych, rodzinę. Przynależność jest większa niż w obcym mieście”. FGI 1 – pracujący

Wykres 45. Jakie cechy OT Wł sprawiają, że NIE chciał(a)by Pan(i) pozostać na jego terenie w celu kontynuowania kariery zawodowej? Proszę wybrać maksymalnie 3 najważniejsze spośród wymienionych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie CAPI, n=124.

Uwaga, wartości na wykresie nie sumują się do 100% ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Natomiast tych badanych, którzy nie wiążą swojej przyszłości z regionem zapytano o cechy OT Wł, które zniechęcają do pozostania w regionie w celu kontynuowania kariery zawodowej. W przeciwieństwie do czynników przyciągania, czynniki wypychania młodych ludzi z regionu to przede wszystkim **brak rozwoju zawodowego i brak pracy**.

Najczęściej wskazywaną przeszkodą był **brak możliwości rozwoju zawodowego – 56,5% badanych**. To pokazało, że respondenci ci nie widzieli w regionie wystarczających perspektyw awansu, zdobywania nowych kompetencji czy rozwijania kariery. Drugim kluczowym czynnikiem był **brak możliwości znalezienia pracy – 50,8%**. Połowa badanych uważała, że lokalny rynek pracy nie zapewnia im zatrudnienia odpowiadającego ich kwalifikacjom i oczekiwaniom. Na trzecim miejscu znalazł się **brak możliwości rozwijania pasji – 30,6%**. To sygnał, że dla wielu osób ważne były nie tylko kwestie ekonomiczne, ale także możliwość samorealizacji i łączenia pracy z zainteresowaniami.

Respondenci w dalszej kolejności wskazywali też:

- **Jakość życia (8,9%)** – część respondentów uważała, że warunki życia w regionie nie sprzyjają pozostaniu.

- **Rozwój gospodarczy (5,6%)** – wskazuje na brak wiary w potencjał ekonomiczny regionu.
- **Oferta edukacyjna (4,8%) i kulturalna (4,0%)** – mają niewielkie znaczenie, ale dla części osób były dodatkowym powodem do wyjazdu.
- **Brak rodziny i przyjaciół (4,8%)** – czynnik społeczny, który dla nielicznych miał znaczenie w decyzji o migracji.

W dość częstych, bo obejmujących 23,4% badanych, odpowiedziach „inne” dominowały trzy główne wątki:

- **Brak dobrze płatnej pracy i perspektyw zawodowych** – „brak pracy odpowiednio płatnej”, „brak pracy w takich działach jak mnie interesują”, „złe opinie o pracodawcach”. To potwierdza, że problemem nie był tylko brak zatrudnienia, ale także **niskie wynagrodzenia i niedopasowanie ofert do aspiracji**.
- **Migracje edukacyjne i zawodowe** – „chcę na studia do Poznania”, „wybieram się na studia”, „zostanę w ośrodku akademickim ze względów zawodowych”. Młodsze osoby planowały wyjazd w związku z edukacją i dalszym rozwojem kariery poza regionem.
- **Aspiracje związane z dużymi miastami lub zagranicą** – „chcę na stałe wyjechać do dużego miasta”, „w dużych miastach są wyższe zarobki”, „mogę pracować za granicą”. Widać było silne przekonanie, że **większe ośrodki oferują lepsze perspektywy, wyższe zarobki i łatwiejsze życie**.

Potwierdzili to respondenci wywiadów fokusowych, pomimo silnych więzi społecznych i pozytywnej oceny jakości życia, decyzje o wyjeździe z regionu OT Wł były najczęściej determinowane przez czynniki ekonomiczne. **Głównym powodem migracji był brak stabilnego, dobrze płatnego zatrudnienia oraz ograniczone możliwości rozwoju zawodowego**. Młodzi mieszkańcy nie chcieli opuszczać regionu, ale czuli się do tego zmuszeni przez strukturalne niedopasowanie rynku pracy do ich kwalifikacji i aspiracji.

Rynek pracy w regionie OT Wł był oceniany jako ograniczony zwłaszcza przez osoby z wyższym wykształceniem, specjalistów i osoby aspirujące do stanowisk. Respondenci podkreślali **brak ofert pracy odpowiadających ich kompetencjom**, co prowadziło do narastającej **frustracji** oraz konieczności **migracji w poszukiwaniu lepszych perspektyw zawodowych**.

„Wszystko zależy od pracy – jeżeli będzie sensownie płatna i niedaleko, to zostanę. Jeśli nie, to się wyprowadzę”. FGI 2 – uczący się

Dla osób ambitnych, nastawionych na rozwój zawodowy migracja do większego miasta jawiła się jako **jedyna realna opcja**. Region nie zapewniał bowiem **ścieżek kariery umożliwiających długofalowy rozwój i awans**, co sprawiało, że młodzi i wykształceni mieszkańcy postrzegali wyjazd jako konieczność, a nie wybór.

„Prędzej wyprowadzę się z Bełchatowa – pracy dla mnie na dłuższą metę raczej nie znajdę”.

FGI 2 – uczący się

„Raczej jestem za tym, żeby się wyprowadzić – większe miasto, większe możliwości”. FGI 2 –

uczący się

Brak lokalnych uczelni wyższych i ograniczona oferta kierunków studiów zmuszała młodych do wyjazdu na studia, co często prowadziło do trwałego zerwania z regionem. **Edukacja wyższa była postrzegana jako klucz do lepszej przyszłości, ale jej dostępność na OT Wł była niewystarczająca**. Brak lokalnych możliwości edukacyjnych nie tylko ograniczał rozwój, ale też pogłębiał poczucie izolacji zawodowej. **Młodzi nie widzieli w regionie przestrzeni do zdobywania nowych kompetencji, co wzmacniało decyzje o wyjeździe**.

„Większość osób z okolic Piotrkowa ucieka do Łodzi – tam jest więcej uczelni, kierunków i możliwości”. FGI 3 – uczący się i pracujący

3.4.5. Podsumowanie cząstkowe

Młodzi mieszkańcy OT Wł postrzegali swój region jako przestrzeń o stosunkowo dobrej jakości życia codziennego, ale z wyraźnymi deficytami w obszarze rynku pracy i rozwoju zawodowego. Najwyżej oceniane były dostępność usług i towarów, koszty życia oraz jakość środowiska naturalnego – większość respondentów wskazała te aspekty jako dobre lub bardzo dobre. Umiarkowane oceny dotyczyły edukacji i transportu publicznego, które nie były uznawane ani za mocne strony, ani za poważne bariery. Najbardziej oceniany był lokalny rynek pracy – zarówno pod względem dostępności zatrudnienia, jak i możliwości rozwoju kariery.

OT Wł nie jest jednolity – występują wyraźne kontrasty między gminami oferującymi młodym ludziom dobre warunki życia i perspektywy zawodowe a tymi, gdzie dominuje brak możliwości rozwoju i krytyczne oceny. Na podstawie badań wyróżniono pięć typów gmin: wysokiego potencjału, zrównoważonego funkcjonowania, deficytowe, neutralne i kontrastowe.

- Jakość życia ogółem została oceniana pozytywnie przez 70% młodych mieszkańców, ale różnice między gminami były ogromne – od niemal pełnej satysfakcji w Zelowie czy Kleszczowie po skrajnie negatywne oceny w Ostrówku czy Osjakowie.
- Koszty utrzymania dobrze oceniło dwie trzecie badanych, jednak w dużych miastach (Piotrków, Bełchatów, Wieluń) oraz w niektórych mniejszych gminach (Osjaków, Szczerców) dominowały opinie krytyczne.
- Środowisko naturalne było postrzegane raczej pozytywnie (64%), szczególnie w mniejszych gminach, ale w Zelowie, Osjakowie czy Szczercowie oceny są znacznie gorsze.
- Transport publiczny to jedna z największych barier – pozytywnie oceniło go tylko 44% młodych. Dobrze wypadły duże ośrodki i gminy skomunikowane (Piotrków, Rozprza, Gomunice), natomiast w gminach peryferyjnych (Nowa Brzeźnica, Ładzice, Siemkowice) dominowało niezadowolenie.
- Oferta edukacyjna była najstąbiej ocenianym aspektem – pozytywnie wypowiedziało się jedynie 40% badanych. Najlepiej oceniane były mniejsze gminy (Łgota Wielka, Konopnica, Dobryszycy, Kleszczów), a najgorzej Ostrówek, Siemkowice, Ładzice czy Wieluń.
- Dostępność towarów i usług to z kolei jeden z najlepiej ocenianych wymiarów (74% pozytywnych wskazań), szczególnie w dużych miastach i gminach takich jak Kleszczów czy Sulmierzyce. Krytyczne opinie dominowały jednak w Ostrówku, Osjakowie i Szczercowie.
- Możliwości rozwoju zawodowego oraz znalezienia odpowiedniej pracy były oceniane bardzo krytycznie – pozytywnie wskazało je tylko około jednej trzeciej młodych mieszkańców. Najlepiej wypadły pojedyncze gminy (Zelów, Piotrków, Kleszczów), natomiast w wielu miejscowościach – zarówno małych, jak i dużych (Bełchatów, Radomsko) – przeważały oceny negatywne.

Większość badanych miała poczucie, że ich kompetencje są poszukiwane na rynku pracy, a wśród osób pracujących ponad 80% deklarowało, że faktycznie wykorzystuje swoje umiejętności w pracy. Jednocześnie widać duże zróżnicowanie – osoby, które nie pracowały lub nie wykorzystywały swoich kwalifikacji, częściej wyrażały niepewność co do wartości swoich kompetencji. To poczucie niedopasowania przekładało się na gotowość do przekwalifikowania – aż 38% badanych deklarowało chęć zmiany kwalifikacji, a kolejne 23,5% pozostawało niezdecydowane. Najczęściej wybierane były mikrokwalfikacje i kursy uzupełniające, rzadziej pełna zmiana zawodu.

W badaniach jakościowych potwierdzono, że gotowość do doksztacania się i przebranżowienia była silnie uzależniona od tego, czy dana osoba faktycznie wykorzystywała swoje kompetencje w pracy oraz czy uważała je za przydatne w lokalnym kontekście. Osoby pracujące w zawodach deficytowych (np. elektryk, kierowca, automatyk) koncentrowały się na pogłębianiu kwalifikacji, natomiast osoby po liceum, studiach ogólnych lub wykształcone w zawodach niespokrewnionych z lokalną strukturą gospodarczą częściej rozważały zmianę kierunku zawodowego.

W kontekście transformacji energetycznej opinie były podzielone. Ponad 40% badanych uważało, że nie będzie ona miała wpływu na ich życie zawodowe, a tylko 24% dostrzegało potencjalne znaczenie tych procesów. Wśród osób świadomych wpływu transformacji dominowały obawy o utratę miejsc pracy, bezrobocie i zubożenie regionu. Równoległe pojawiły się głosy o niepewności i braku informacji, a także o szansach – nowych zawodach, rozwoju ekoturystyki czy poprawie jakości środowiska.

Wywiady fokusowe pokazały, że większość młodych nie postrzegała transformacji jako procesu bezpośrednio wpływającego na ich aktualne zatrudnienie, ponieważ nie byli związani z sektorem wydobywczym. Jednak byli świadomi jej pośrednich skutków – zwłaszcza zagrożenia dla lokalnej gospodarki, wzrostu kosztów życia i migracji. Pojawił się silny sceptycyzm wobec takich kierunków, jak energetyka jądrowa, elektromobilność czy produkcja kompozytów, głównie z powodu braku informacji, niejasnych perspektyw zatrudnienia i obaw o realność wdrożenia.

Młodzi deklarowali gotowość do pracy w nowych sektorach, ale pod warunkiem uzyskania jasnych informacji, wsparcia edukacyjnego i realnych możliwości zatrudnienia. Najbardziej rozpoznawalne były farmy fotowoltaiczne i wiatraki, widoczne w przestrzeni lokalnej, natomiast branże takie jak data center, drony czy kompozyty były postrzegane jako odległe, wymagające wysokich kompetencji i dostępne głównie w dużych miastach.

Większość młodych wiązała swoją przyszłość z regionem, choć często w sposób umiarkowany. Ponad połowa deklarowała silne lub umiarkowane związanie z OT WŁ, ale niemal co piąty dystansował się od regionu, a ponad jedna czwarta pozostawała niezdecydowana. Najważniejszymi czynnikami przyciągającymi okazały się więzi społeczne (rodzina i przyjaciele – 88,8%), posiadanie mieszkania (58%) oraz jakość życia (39%). Z kolei głównymi barierami – brak możliwości rozwoju zawodowego (56,5%), brak pracy (50,8%) i brak możliwości rozwijania pasji (30,6%). W odpowiedziach otwartych często pojawiały się motywy migracyjne – chęć studiowania w dużych ośrodkach, aspiracje związane z wyjazdem do większych miast lub za granicę, a także niezadowolenie z niskich zarobków i opinii o lokalnych pracodawcach.

W badaniach jakościowych potwierdzono, że chęć pozostania w regionie jest silna, ale warunkowa. Młodzi cenili spokój, bliskość natury, brak korków drogowych i dostęp do kultury w pobliskich miastach. Więzy rodzinne i społeczne były kluczowym czynnikiem zakotwiczącym. Jednocześnie decyzje o wyjeździe były niemal zawsze dyktowane brakiem odpowiedniej pracy i możliwości rozwoju. Region nie oferował wystarczającej liczby ofert dla osób z wyższym wykształceniem, a brak lokalnych uczelni zmuszał do migracji edukacyjnej, która często prowadziła do trwałego wyjazdu.

Szczególne znaczenie nabrał zatem kontrast między stosunkowo wysoką jakością życia codziennego a ograniczonymi perspektywami zawodowymi. Młodzi mieszkańcy doceniali dostępność usług, relatywnie

niższe koszty utrzymania, walory środowiska naturalnego oraz silne więzi społeczne, które zakotwiczały ich w lokalnym otoczeniu. Jednocześnie ograniczone możliwości rozwoju kariery i brak odpowiednich ofert pracy sprawiały, że wielu z nich stanęło przed dylematem – pozostanie w miejscu oferującym stabilizację i dobre warunki życia lub migracja w poszukiwaniu lepszych szans zawodowych. To napięcie między codzienną atrakcyjnością regionu a deficytami rynku pracy stanowiło jedno z kluczowych wyzwań rozwojowych OT WŁ.

Młodzi mieszkańcy OT WŁ dysponowali znacznym potencjałem rozwojowym – byli elastyczni, gotowi do zmiany i adaptacji, a ich mocną stroną pozostawał wysoki poziom kompetencji cyfrowych oraz otwartość na innowacje. Te cechy czyniły z nich kluczowy zasób dla przyszłości regionu, szczególnie w kontekście transformacji gospodarczej i energetycznej. Jednak brak systemowego wsparcia oraz niedostatek rzetelnych informacji o kierunkach rozwoju rynku pracy sprawiały, że ich możliwości nie były w pełni wykorzystywane. Deficyt wiedzy na temat wpływu transformacji na lokalną gospodarkę ograniczał zdolność młodych do świadomego planowania kariery i rodził poczucie niepewności wobec przyszłości regionu, co w dłuższej perspektywie groziło utratą cennego kapitału ludzkiego.

Całościowy obraz wskazał, że OT WŁ jest przestrzenią atrakcyjną pod względem jakości życia codziennego, lecz nie w pełni konkurencyjną jako obszar rozwoju zawodowego. Młodzi mieszkańcy wysoko oceniali stabilizację, więzi społeczne oraz lokalne warunki życia – dostępność usług, relatywnie niższe koszty utrzymania czy walory środowiska naturalnego. Te czynniki sprzyjały zakotwiczeniu w regionie i budowały poczucie bezpieczeństwa. Jednocześnie jednak dostrzegali oni wyraźne ograniczenia lokalnego rynku pracy, w tym niedostatek ofert odpowiadających ich kwalifikacjom, brak ścieżek kariery umożliwiających awans oraz niewystarczającą obecność nowoczesnych sektorów gospodarki. W efekcie młodzi często stawali przed dylematem – pozostać w regionie, korzystając z jego walorów społecznych i środowiskowych, czy migrować w poszukiwaniu lepszych perspektyw zawodowych.

Transformacja energetyczna, która mogłaby stanowić szansę na przetamianie tych ograniczeń, budziła wśród młodych więcej obaw niż nadziei. Brak rzetelnych informacji o jej konsekwencjach dla lokalnego rynku pracy sprawiał, że proces ten postrzegany był jako odległy, niejasny i potencjalnie zagrażający stabilności zatrudnienia. W rezultacie plany zawodowe młodych częściej wiązały się z tradycyjnymi sektorami – usługami, handlem czy budownictwem – niż z nowymi branżami przyszłości, takimi jak odnawialne źródła energii, elektromobilność czy technologie cyfrowe. To wskazuje na konieczność nie tylko tworzenia atrakcyjnych miejsc pracy w nowoczesnych sektorach, ale także budowania systemu informacji, doradztwa i edukacji, który pozwoli młodym świadomie przygotować się do nadchodzących zmian.

Kluczowym wyzwaniem dla regionu jest zatem połączenie wysokiej jakości życia codziennego z konkurencyjną ofertą zawodową. Oznacza to potrzebę strategicznego wykorzystania potencjału młodego

pokolenia – jego elastyczności, gotowości do zmiany i kompetencji cyfrowych – poprzez rozwój nowych kierunków kształcenia, wsparcie przedsiębiorczości oraz lepsze powiązanie edukacji z rynkiem pracy. Tylko w ten sposób możliwe będzie zatrzymanie młodych w regionie i włączenie ich w proces transformacji gospodarczej, co w dłuższej perspektywie zadecyduje o konkurencyjności i trwałości rozwoju OT WŁ.

4. Podsumowanie

Przedstawione w raporcie wyniki badań pozwalają na wielowymiarową diagnozę sytuacji młodych mieszkańców OT WŁ. Analiza objęła zarówno kwestie edukacji i kompetencji, jak i aktywności zawodowej, planów migracyjnych oraz ocenę regionu jako miejsca do życia i pracy. Zgromadzony materiał umożliwia sformułowanie wniosków syntetyzujących najważniejsze tendencje oraz wskazanie rekomendacji, które mogą wspierać procesy rozwojowe i transformacyjne w regionie.

Wnioski płynące z badań wskazują na wyraźne zróżnicowanie postaw i doświadczeń młodych ludzi. Z jednej strony widoczna jest silna obecność tradycyjnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych, z drugiej – rosnąca otwartość na elastyczne formy kształcenia, przekwalifikowanie i poszukiwanie nowych możliwości. Młodzi mieszkańcy regionu dysponowali solidnym kapitałem kompetencji ogólnych i miękkich, ale jednocześnie rzadziej posiadali specjalistyczne kwalifikacje branżowe, które mogły być kluczowe w kontekście transformacji gospodarczej.

Na rynku pracy młodzi podejmowali zatrudnienie stosunkowo wcześnie, często jeszcze w trakcie nauki, co pozwalało im zdobywać doświadczenie, ale nierzadko w zawodach tymczasowych i poniżej posiadanych kwalifikacji. Struktura zatrudnienia koncentrowała się wokół handlu, usług i przemysłu, a nowoczesne sektory – takie jak IT czy technologie związane z zieloną transformacją – pozostawały marginalne. Aspiracje zawodowe młodych wyraźnie wykraczały jednak poza obecne zajęcia, co wskazywało na potencjał rozwojowy, ale i ryzyko migracji w poszukiwaniu lepszych warunków.

Analiza wyników badania ujawniła ambiwalencję opinii młodych mieszkańców OT WŁ na temat swojego regionu jako miejsca do życia i pracy. Z jednej strony młodzi doceniali jakość życia codziennego, dostępność usług i stosunkowo niskie koszty utrzymania. Z drugiej – krytycznie oceniali rynek pracy i możliwości rozwoju zawodowego, co stanowiło główną barierę dla długofalowego związania się z regionem. Najsilniejszym czynnikiem przyciągającym pozostawały więzi społeczne i posiadanie mieszkania, a nie perspektywy zawodowe.

Transformacja energetyczna budziła wśród młodych mieszane emocje – od obaw o utratę miejsc pracy i zubożenie regionu, po nadzieje na nowe możliwości rozwoju i poprawę jakości środowiska. Widać wyraźnie, że brak jasnej komunikacji i przewidywalnych scenariuszy pogłębiał poczucie niepewności. Jednocześnie część respondentów dostrzegała w transformacji szansę na rozwój nowych branż i usług, co wskazuje na potrzebę wsparcia procesów przekwalifikowania i budowania świadomości o możliwościach, jakie niesie zmiana.

Kiedy – jako zespół badawczy – analizowaliśmy wyniki badania „*Adaptacja czy innowacja? Strategie działania przedstawicieli pokolenia „Z” na łódzkim regionalnym rynku pracy w świetle posiadanych cech kompetencyjnych.*”⁵⁴, młodzi respondenci jawili się nam jako pełni sprzeczności:

- *byli mobilni, ale gdy mieli w regionie mieszkanie lub rodzinę, chętnie zostawali na miejscu;*
- *byli elastyczni, jeżeli chodzi o pracę, ale większość pragnęła pracować na podstawie umowy na czas nieokreślony (przywiązanie do tradycyjnych form zatrudnienia rosło wraz z wiekiem);*
- *byli postrzegani jako osoby motywowane przez idee i wartości, ale wielu z nich jako podstawowe determinanty wyboru pracy wskazywało warunki finansowe;*
- *byli asertywni, ale mieli trudności z komunikacją bezpośrednią;*
- *lepiej czuli przestrzeń wirtualną – bo przebywali tam niemal nieustannie – niż rzeczywistą;*
- *oczekiwali precyzyjnych i kompleksowych informacji o warunkach pracy, ale potrafili porzucić zatrudnienie bez uprzedzenia;*
- *potrafili zawalczyć o swoje, choć częściej znali swoje prawa niż obowiązki;*
- *byli postrzegani jako nastawieni na łatwy i bezwysiłkowy zysk, ale jednocześnie chętnie angażowali się w zadania, które sami uznawali za ważne;*
- *mieli relatywnie bogate i różnorodne doświadczenia zawodowe, ale często szybko i bez oporów zmieniali pracę;*
- *nie przywiązywali się do pracodawcy, ale sami poszukiwali stabilizacji (np. umowy na czas nieokreślony);*
- *chcieli osiągnąć sukces, ale nie myśleli o nim w długoterminowej perspektywie – funkcjonowali „tu i teraz” i nie mieli trudności z podejmowaniem nowych decyzji o przyszłości;*
- *byli postrzegani jako bardzo kreatywni i twórczy, ale w pracy potrzebowali precyzyjnych instrukcji i rzadko wykazywali się inicjatywą⁵⁵.*

Na tym tle młodzi mieszkańcy OT WŁ jawią się jako szczególnie wyrazista grupa – równie pełna sprzeczności, ale osadzona w konkretnym kontekście społeczno-gospodarczym regionu. Ich wybory zawodowe i edukacyjne są silnie uwarunkowane lokalnymi realiami: z jednej strony deklarują wysoką

⁵⁴ Raport na podstawie badania zrealizowanego przez Agencję Badawczą EDBAD Sp. z o.o. (wówczas: EDBAD pracownia doradczą - badawczą Maciej Mroczek) na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w 2023 r.

Należy zwrócić uwagę na różnicę w kryteriach definiujących populację badaną. W badaniu pokolenia „Z” zaplanowaną do badania zbiorowość stanowiły:

- osoby w wieku 20-25 lat; pracujące na terenie województwa łódzkiego, w tym osoby deklarujące poszukiwanie pracy; nieuczące się stacjonarnie – 400 wywiadów CAWI/CATI;
- osoby w wieku 26-31 lat; pracujące na terenie województwa łódzkiego, w tym osoby deklarujące poszukiwanie pracy; nieuczące się stacjonarnie – 400 wywiadów CAWI/CATI.

Nie było zatem wśród nich osób uczących się i niepracujących oraz uczących się i pracujących w kategoriach przyjętych w niniejszym projekcie, co nie wyklucza użyteczności opisanych wyników, choć ogranicza możliwość wnioskowania na ich podstawie.

⁵⁵ Tamże, s. 81-82.

gotowość do rozwoju, zmiany kwalifikacji i poszukiwania pracy zgodnej z zainteresowaniami, z drugiej – ograniczona oferta rynku pracy, dominacja sektorów tradycyjnych oraz deficyt nowoczesnych branż sprawiają, że ich aspiracje często pozostają niezrealizowane.

„Jeżeli czuję, że to miejsce pracy mnie nie rozwija (...) to nie ma sensu po prostu tam siedzieć (...) to w żaden sposób nie pcha mnie do przodu”

„Nie ma co się przywiązywać do danych miejsc pracy (...) jeśli coś nie zadowala, to właśnie to zmieniać, żebyśmy w końcu odnaleźli coś, co będzie nas uszczęśliwiało w pełni”

Młodzi z OT WŁ nie chcą pracować z przymusu – oczekują, że zatrudnienie będzie źródłem satysfakcji, rozwoju i sensu. Jednocześnie obawiają się ryzyka związanego ze zmianą zawodu, przebranżowieniem czy inwestowaniem w edukację, która może nie przynieść oczekiwanych efektów. Pojawia się w nich napięcie między potrzebą stabilizacji a chęcią unikania stagnacji, między gotowością do działania a lękiem przed niepewnością.

„Boimy się zmiany (...) chcę mieć zawód taki stabilny i mieć pewność, że ta praca będzie”

„Myślę, że część osób boi się przebranżowienia”

„Że tu skończę jakieś szkolenia, kursy, a finalnie po tym no nic mi to nie da, straci tylko na to czas czy pieniądze”

Ich silne zakorzenienie społeczne – rodzina, mieszkanie, lokalna tożsamość – sprawia, że decyzje o pozostaniu w regionie są motywowane emocjonalnie i bytowo, a nie zawodowo. OT WŁ jest dla nich miejscem dobrym do życia, ale niekoniecznie do rozwoju kariery. Bez wyraźnej wizji transformacji, inwestycji w nowoczesne sektory i dostosowanej oferty edukacyjnej, ich potencjał – choć wysoki – pozostaje niewykorzystany.

„Byłabym skłonna do zmian, bo nie lubię monotonii (...)”

„Ja chcę się rozwijać (...) unikać stagnacji”

W wypowiedziach młodych mieszkańców OT WŁ wyraźnie wybrzmiewa potrzeba pracy w środowisku, które zapewnia nie tylko bezpieczeństwo formalne, ale także komfort psychiczny i relacyjny. Dobra atmosfera, wzajemny szacunek i brak napięć interpersonalnych są dla nich warunkiem podstawowym, nie dodatkiem. Praca ma być miejscem, w którym można się rozwijać, ale też funkcjonować w zgodzie ze sobą – bez presji, mobbingu czy toksycznych relacji.

„Atmosfera i szacunek do drugiej osoby to jest podstawa w pracy”

„Nie lubimy sytuacji stresujących, odstrasza nas mobbing”

To pokolenie, które nie godzi się na pracę w warunkach naruszających ich dobrostan – nawet jeśli oznacza to rezygnację z zatrudnienia. Ich oczekiwania wobec środowiska pracy są wysokie, ale nie oderwane od rzeczywistości – chcą być traktowani z godnością, mieć wpływ na swoje otoczenie i unikać sytuacji, które odbierają im poczucie sensu i bezpieczeństwa.

Także w obszarze edukacji wyłania się obraz pokolenia, które łączy pragmatyzm z potrzebą rozwoju, ale funkcjonuje w warunkach ograniczonej oferty i niepewności co do efektów kształcenia. Edukacja nie jest dla nich wartością samą w sobie – ma sens tylko wtedy, gdy przekłada się na konkretne możliwości zawodowe, niezależność finansową i poczucie sprawczości.

„Nie ma co się przywiązywać (...) jeśli coś nie zadowala, to właśnie to zmieniać”

Młodzi z OT WŁ chętnie wybierają technika, szkoty branżowe i kursy zawodowe, które dają fach w rękę i szybki dostęp do rynku pracy. Osoby po liceach często wyrażają żal z powodu braku przygotowania praktycznego. Studia wyższe są traktowane jako inwestycja, ale tylko wtedy, gdy są możliwe do pogodzenia z pracą zarobkową i prowadzą do konkretnych zawodów. Elastyczne formy nauki – zaoczne, online, hybrydowe – cieszą się dużą popularnością, szczególnie wśród osób już pracujących.

„Chcemy też, żeby praca dawała satysfakcję”

Jednocześnie młodzi wskazują na deficyty w lokalnej ofercie edukacyjnej – brakuje kierunków związanych z nowoczesnymi branżami, transformacją energetyczną czy cyfryzacją. Wiedza o dostępnych kursach i ścieżkach rozwoju jest fragmentaryczna, a brak jasnych informacji zniechęca do inwestowania czasu i środków w dalsze kształcenie. W efekcie część młodych decyduje się na migrację edukacyjną do większych miast, gdzie oferta jest szersza, a perspektywy zawodowe bardziej konkretne.

„W naszym regionie nie ma też zbyt dużo różnorodnych opcji (...)”

„No to do poziomu średniego jest jeszcze mniej więcej powiedzmy w czym wybierać. (...) Ale no jeżeli trzeba iść wyżej (...) to już niestety chyba zostają rzeczywiście duże miasta”

To pokolenie, które nie boi się uczenia, ale potrzebuje jasnego celu, konkretnej ścieżki i poczucia, że wysiłek edukacyjny ma sens. Bez dostosowania oferty kształcenia do realnych potrzeb rynku i bez lepszego systemu informacji, ich potencjał rozwojowy może pozostać niewykorzystany.

Na tle ogólnych cech pokolenia Z młodzi mieszkańcy Obszaru Transformacji Województwa Łódzkiego (OT WŁ) wyróżniają się silnym zakorzenieniem społecznym i terytorialnym. Region jest dla nich przede wszystkim przestrzenią życia – miejscem, w którym mają rodzinę, przyjaciół, mieszkanie, znajome otoczenie. To właśnie te czynniki decydują o ich pozostaniu, a nie zawodowe perspektywy czy atrakcyjność rynku pracy.

„W naszym regionie nie ma też zbyt dużo różnorodnych opcji (...)”

„No to do poziomu średniego jest jeszcze mniej więcej powiedzmy w czym wybierać. (...) Ale no jeżeli trzeba iść wyżej (...) to już niestety chyba zostają rzeczywiście duże miasta”

OT WŁ jest oceniany jako spokojne, bezpieczne miejsce do życia, z dogodną lokalizacją i dostępem do usług. Jednak w kontekście rozwoju zawodowego jawi się jako przestrzeń ograniczona, zdominowana przez sektory tradycyjne, niedopasowana do aspiracji młodych i pozbawiona nowoczesnych branż. Mimo że większość pracuje w granicach regionu, wielu traktuje to jako konieczność, nie wybór – zwłaszcza ci, którzy aspirują do zawodów specjalistycznych, technicznych czy cyfrowych.

„Boimy się zmiany (...) chcę mieć zawód taki stabilny i mieć pewność, że ta praca będzie”

„Myślę, że część osób boi się przebranżowienia”

Transformacja energetyczna, która mogłaby być szansą na rozwój regionu i jego mieszkańców, budzi więcej obaw niż nadziei. Młodzi mają niewielką wiedzę na temat jej przebiegu, nie widzą dla siebie miejsca w branżach przyszłości (OZE, elektromobilność, cyfryzacja), a brak jasnej wizji i konkretnych ofert edukacyjnych oraz zatrudnieniowych pogłębia ich poczucie niepewności. Region, choć bliski emocjonalnie, nie daje im wystarczającej przestrzeni do zawodowego wzrostu.

„To puste hasła, za którymi nic nie idzie”

Wnioski z badań jednoznacznie wskazują, że kluczowym wyzwaniem dla regionu jest stworzenie atrakcyjnych warunków zatrudnienia i rozwoju kariery, które pozwolą zatrzymać młodych i włączyć ich w proces transformacji. Rekomendacje powinny koncentrować się na wzmacnianiu oferty edukacyjnej i szkoleniowej, rozwijaniu kompetencji specjalistycznych, wspieraniu przedsiębiorczości oraz budowaniu nowych sektorów gospodarki, które będą w stanie zaoferować stabilne i perspektywiczne miejsca pracy.

5. Wnioski i rekomendacje

W niniejszym rozdziale przedstawiono szczegółowe rekomendacje, które wynikają bezpośrednio z diagnozy sytuacji młodych mieszkańców OT WŁ. Mają one charakter praktyczny i strategiczny – obejmują zarówno działania krótkoterminowe, jak i długofalowe, które mogą wspierać proces transformacji regionu w kierunku bardziej zrównoważonego, atrakcyjnego i konkurencyjnego miejsca do życia i pracy.

Aby zapewnić ich przejrzystość i użyteczność dla decydentów, rekomendacje zostały pogrupowane według obszarów problemowych, których dotyczą. Są to:

- **EDUKACJA I KOMPETENCJE** – obejmuje działania na rzecz dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb transformacji oraz rozwijania kompetencji ogólnych i branżowych.
- **RYNEK PRACY I AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA** – koncentruje się na poprawie dostępności zatrudnienia, jakości ofert pracy i wsparciu w procesie przebranżowienia.
- **TRANSFORMACJA ENERGETYCZNA** – dotyczy komunikacji, edukacji i włączania młodych w nowe sektory gospodarki związane z odejściem od węgla.

Każdy z tych obszarów zawiera konkretne propozycje działań, które mogą przyczynić się do zatrzymania młodych w regionie i ich aktywnego udziału w procesie transformacji.

5.1. Edukacja i kompetencje

- ➔ **Młodzi mieszkańcy OT WŁ najczęściej wybierają tradycyjne ścieżki edukacyjne, takie jak licea, technika i studia I stopnia, natomiast udział w kursach zawodowych i kształceniu branżowym pozostaje niższy, mimo deklarowanej gotowości do przebranżowienia. Tak zdobyte kompetencje i kwalifikacje nie są wystarczające z punktu widzenia rynku pracy, co utrudnia młodym mieszkańcom regionu budowanie kariery zawodowej i zwiększa ryzyko migracji edukacyjno-zawodowej.**

Należy rozszerzyć lokalnie dostępną ofertę praktycznych form kształcenia, w tym kursów zawodowych i mikrokwalifikacji, oraz lepiej powiązać ją z aktualnymi potrzebami rynku pracy, wspierając jednocześnie popularyzację już istniejących dróg i kierunków kształcenia.

W ramach wdrażania rekomendacji należy przeprowadzić lokalną diagnozę kompetencji deficytowych i zawodów poszukiwanych, z wykorzystaniem danych o zatrudnieniu i prognozach regionalnych. Na tej podstawie można uruchomić cykle szkoleń i kursów kwalifikacyjnych w formule otwartej, weekendowej

lub hybrydowej, dostępnej dla osób uczących się i pracujących. Warto wykorzystać istniejące zasoby instytucji edukacyjnych i centrów aktywizacji zawodowej, a także promować dostępne już ścieżki kształcenia poprzez kampanie informacyjne, doradztwo zawodowe i współpracę z lokalnymi pracodawcami. Efektem powinno być zwiększenie udziału młodych w krótkich formach kształcenia, lepsze dopasowanie kompetencji do lokalnego rynku pracy oraz ograniczenie migracji edukacyjnej.

→ Edukacja zawodowa i techniczna daje młodym mieszkańcom OT WŁ realne, praktyczne kompetencje i lepsze perspektywy zatrudnienia niż kształcenie ogólnokształcące, szczególnie w mniejszych miejscowościach, gdzie ograniczone są alternatywy rozwoju.

Należy rozwijać i promować edukację zawodową oraz techniczną w regionie, podkreślając jej praktyczny charakter i powiązanie z lokalnym rynkiem pracy, podkreślając jednocześnie, że jest ona kluczowa dla transformacji energetycznej, ponieważ absolwenci tych szkół będą tworzyć kadry dla nowych sektorów gospodarki – od energetyki odnawialnej po branże technologiczne i logistyczne.

Rekomendację można zrealizować poprzez wzmacnianie współpracy szkół zawodowych i techników z lokalnymi przedsiębiorstwami, tak aby programy nauczania były dostosowane do realnych potrzeb gospodarki. Istotnym elementem jest także rozwój systemu praktyk, staży i dualnych form kształcenia, które pozwolą młodym zdobywać doświadczenie zawodowe już w trakcie nauki. Ważnym kierunkiem działań powinno być tworzenie klas patronackich i programów partnerskich z udziałem firm z kluczowych branż regionu, takich jak energetyka, logistyka, IT czy usługi techniczne. Równolegle należy prowadzić promocję kierunków zawodowych i technicznych poprzez kampanie informacyjne, doradztwo edukacyjno-zawodowe oraz pokazywanie dobrych praktyk i historii sukcesu absolwentów. Uzupełnieniem tych działań powinno być zapewnienie elastycznych form kształcenia – kursów, mikrokwalifikacji czy modułów hybrydowych – które umożliwią młodym szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Efektem wdrożenia rekomendacji będzie zwiększenie atrakcyjności edukacji zawodowej, lepsze przygotowanie młodych do wejścia na rynek pracy, wzmocnienie lokalnych kadr oraz ograniczenie migracji edukacyjno-zawodowej z regionu.

→ Motywacją do podejmowania edukacji wśród młodych mieszkańców OT WŁ jest przede wszystkim chęć uniknięcia stagnacji, poszerzenia perspektyw zawodowych oraz zwiększenia mobilności na rynku pracy. To hasło może stać się punktem wyjścia dla projektów pomocowych ukierunkowanych na pokolenie transformacji energetycznej, które szczególnie potrzebuje wsparcia w odnalezieniu się w nowych realiach gospodarczych.

Należy umożliwić rozwój kompetencji i kwalifikacji odpowiadających na potrzeby zmieniającego się rynku pracy.

Rekomendację można zrealizować poprzez tworzenie programów edukacyjnych i szkoleniowych, które będą wspierały młodych w zdobywaniu nowych umiejętności, rozwijaniu przedsiębiorczości i zwiększaniu elastyczności zawodowej. Ważne jest także zapewnienie dostępu do doradztwa zawodowego oraz promocja ścieżek edukacyjnych i zawodowych związanych z transformacją energetyczną. Efektem powinno być wzmocnienie mobilności młodych mieszkańców OT WŁ, poszerzenie ich perspektyw zawodowych oraz ograniczenie ryzyka stagnacji w obliczu dynamicznych zmian gospodarczych.

➔ **Młodzi mieszkańcy OT WŁ oceniają wysoko swoje kompetencje ogólne i miękkie, takie jak samodzielność, komunikatywność czy organizacja pracy, jednak jednocześnie wskazują na deficyty w kwalifikacjach branżowych i technicznych, co ogranicza ich możliwości zatrudnienia w sektorach wymagających specjalistycznych umiejętności.**

Należy uruchomić programy rozwijania kompetencji branżowych i technicznych, szczególnie w takich obszarach, jak IT, energetyka, logistyka czy usługi medyczne, które odpowiadają na potrzeby transformacji i lokalnego rynku pracy.

Rekomendację można zrealizować poprzez stworzenie lokalnych ścieżek szkoleniowych w formie kursów kwalifikacyjnych, szkoleń zawodowych i certyfikowanych modułów tematycznych, organizowanych we współpracy z pracodawcami i instytucjami edukacyjnymi. Kluczowe będzie wykorzystanie dostępnych mechanizmów finansowania (np. bony szkoleniowe, środki z EFS+) oraz zapewnienie elastycznych form uczestnictwa (np. weekendowych, hybrydowych). Programy powinny być poprzedzone analizą zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje w regionie, a ich efektem ma być zwiększenie liczby młodych osób posiadających specjalistyczne kompetencje, gotowych do podjęcia pracy w sektorach rozwijających się w ramach transformacji.

➔ **Status zawodowy młodych mieszkańców OT WŁ wprost wpływa na wybór trybu nauki – osoby pracujące wybierają głównie formy zaoczne i elastyczne, natomiast osoby niepracujące częściej uczą się w trybie dziennym. Ograniczona dostępność elastycznych modeli kształcenia utrudnia łączenie nauki z pracą, co może zniechęcać do kontynuowania edukacji.**

Należy rozwijać lokalną ofertę elastycznych form edukacji, takich jak kursy online, szkolenia hybrydowe i weekendowe moduły, dostosowane do potrzeb osób aktywnych zawodowo.

Wdrożenie rekomendacji powinno obejmować współpracę instytucji edukacyjnych z lokalnymi podmiotami rynku pracy w celu projektowania programów nauczania dostępnych poza standardowymi godzinami. Warto wykorzystać istniejące platformy e-learningowe i zasoby centrów kształcenia ustawicznego, a także promować elastyczne ścieżki edukacyjne wśród osób pracujących, np. poprzez

doradztwo zawodowe i kampanie informacyjne. Efektem powinno być zwiększenie dostępności edukacji dla osób łączących naukę z pracą oraz ograniczenie barier w kontynuowaniu kształcenia.

- ➔ **Młodzi mieszkańcy OT WŁ podkreślają, że obecna oferta edukacyjna w regionie nie przygotowuje ich w wystarczającym stopniu do wyzwań związanych z transformacją energetyczną. W szkołach i na uczelniach brakuje treści oraz kierunków kształcenia powiązanych z nowymi branżami, a wiedza o możliwościach zatrudnienia w sektorach przyszłości jest fragmentaryczna i trudno dostępna. W efekcie transformacja jawi się młodym jako proces odległy i nieprzekładający się na realne wybory edukacyjne czy zawodowe.**

Należy wprowadzić równoległe działania informacyjne, promocyjne i regulacyjne, które zwiększą świadomość młodych i lepiej powiążą edukację z procesami transformacyjnymi.

Rekomendację można zrealizować poprzez przygotowanie prostych i zrozumiałych kampanii informacyjnych na temat transformacji oraz jej konsekwencji dla rynku pracy, a także poprzez promowanie istniejących już kierunków i ścieżek kształcenia związanych z nowymi sektorami gospodarki. Ważnym elementem jest również włączenie do programów szkolnych i akademickich treści dotyczących energetyki odnawialnej, elektromobilności, cyfryzacji i usług technologicznych. Efektem takich działań powinno być zwiększenie świadomości młodych mieszkańców OT WŁ, lepsze dopasowanie ich wyborów edukacyjnych do nadchodzących zmian oraz przygotowanie kadr dla rozwijających się sektorów gospodarki.

- ➔ **Młodzi mieszkańcy OT WŁ wskazują na brak łatwo dostępnych i przejrzystych informacji o kursach oraz szkoleniach związanych z nowymi sektorami gospodarki, co ogranicza ich możliwość świadomego przygotowania się do przyszłych wyzwań zawodowych. Dla lokalnego systemu edukacji jest to sygnał o niedostatecznej komunikacji z potencjalnymi odbiorcami w zakresie oferty kształcenia i nisz wymagających wzmocnienia.**

Należy stworzyć spójny i łatwo dostępny system informowania o możliwościach edukacyjnych i szkoleniowych, który będzie obejmował zarówno szkoły, jak i instytucje rynku pracy. Kluczowe jest zapewnienie współpracy organów prowadzących szkoły i placówki edukacyjne oraz wprowadzenie elementów centralizacji działań, tak aby informacje były jednolite, aktualne i szeroko promowane.

Rekomendację można zrealizować poprzez utworzenie regionalnej platformy informacyjnej o kursach, szkoleniach i kierunkach kształcenia, prowadzenie cyklicznych kampanii promujących dostępne ścieżki edukacyjne oraz włączenie doradztwa zawodowego w szkołach do aktywnego informowania o możliwościach rozwoju w nowych sektorach. Efektem powinno być zwiększenie przejrzystości oferty

edukacyjnej, lepsze dopasowanie wyborów młodych do potrzeb rynku pracy oraz ograniczenie barier informacyjnych, które dziś utrudniają im planowanie kariery.

- ➔ **Wobec pewnego niezdecydowania młodych mieszkańców OT WŁ w zakresie wyboru ścieżek edukacyjnych i zawodowych oraz częstego niezadowolenia z pierwszych wyborów szczególnie istotne staje się zagospodarowanie tego potencjału poprzez działania wspierające. Potrzebna jest systemowa diagnostyka talentów, rozwinięte doradztwo zawodowe oraz różnorodne zaplecze edukacyjne, które umożliwi kształcenie na wielu poziomach i w różnych formach – od szkół i studiów, po kursy, szkolenia i mikrokwalifikacje.**

Należy wprowadzić rozwiązania pozwalające na wczesne rozpoznawanie predyspozycji i zainteresowań młodych ludzi oraz zapewnić im dostęp do profesjonalnego doradztwa, które pomoże w świadomym planowaniu kariery.

Rekomendację można zrealizować poprzez wdrożenie programów diagnostyki talentów w szkołach średnich i na uczelniach, rozwój lokalnych centrów doradztwa zawodowego oraz tworzenie elastycznych ścieżek edukacyjnych odpowiadających na zróżnicowane potrzeby młodych. Kluczowa będzie współpraca organów prowadzących szkoły, placówek edukacyjnych i instytucji rynku pracy, tak aby działania były skoordynowane i spójne. Efektem powinno być lepsze wykorzystanie potencjału młodych mieszkańców OT WŁ, zwiększenie ich świadomości zawodowej oraz ograniczenie ryzyka nietrafionych wyborów edukacyjnych i migracji.

5.2. Rynek pracy i aktywność zawodowa

- ➔ **Młodzi mieszkańcy OT WŁ często wchodzi na rynek pracy już na etapie nauki, podejmując zatrudnienie w zawodach tymczasowych, poniżej swoich kwalifikacji. Choć pozwala to zdobyć pierwsze doświadczenia, nie przekłada się na rozwój kompetencji ani stabilność zawodową, co może utrwalac schemat pracy dorywczej i utrudniać budowanie ścieżki kariery.**

Należy wdrożyć systemowe wsparcie pierwszych doświadczeń zawodowych młodych osób poprzez rozwój lokalnych programów stażowych, praktyk zawodowych i mentoringu, powiązanych z kierunkami kształcenia i lokalnymi potrzebami rynku pracy.

Wdrożenie rekomendacji powinno polegać na tworzeniu partnerstw między szkołami, uczelniami a lokalnymi pracodawcami, w ramach których instytucje edukacyjne będą aktywnie pośredniczyć w organizacji praktyk i staży. Warto uruchomić lokalne platformy informacyjne, na których młodzi będą

mogli znaleźć oferty praktyk i mentorów branżowych, a także skorzystać z doradztwa zawodowego. Dodatkowo można wprowadzić system zachęt dla pracodawców oferujących miejsca stażowe, np. refundację części kosztów lub wsparcie organizacyjne. Efektem powinno być zwiększenie liczby młodych osób zdobywających doświadczenie zgodne z kierunkiem kształcenia oraz lepsze przygotowanie do wejścia na rynek pracy.

➔ **Struktura zatrudnienia młodych ludzi w regionie OT WŁ jest skoncentrowana w sektorach handlu, usług i przemysłu, natomiast udział nowoczesnych branż – takich jak IT, zielone technologie czy usługi kreatywne – pozostaje marginalny. Taki układ ogranicza możliwości rozwoju zawodowego młodych osób, szczególnie tych z wykształceniem ogólnym lub technicznym, które nie znajdują zastosowania swoich kompetencji w lokalnym środowisku.**

Należy wspierać rozwój nowych branż w regionie, zwłaszcza w obszarach IT, zielonych technologii i usług kreatywnych, poprzez tworzenie atrakcyjnych miejsc pracy i warunków dla inwestycji w innowacyjne sektory.

Wdrożenie rekomendacji powinno obejmować działania wspierające lokalne inicjatywy gospodarcze, w tym udostępnianie przestrzeni coworkingowych, inkubatorów przedsiębiorczości i programów wspierających start-upy. Warto również prowadzić aktywną politykę informacyjną i promocyjną, zachęcając inwestorów do lokowania działalności w regionie, szczególnie w obszarach zgodnych z kierunkami transformacji energetycznej. Równoległe należy rozwijać lokalne kompetencje poprzez kursy i szkolenia w nowych branżach, tak aby młodzi byli przygotowani do pracy w sektorach przyszłości. Efektem powinno być zwiększenie różnorodności zatrudnienia i stworzenie alternatywnych ścieżek kariery dla młodych mieszkańców OT WŁ.

➔ **Ponad połowa młodych mieszkańców OT WŁ traktuje swoją obecną pracę jako docelową, jednak znaczna część postrzega ją jako tymczasową, co wskazuje na brak stabilności zawodowej i niepewność co do dalszego rozwoju. Brakuje systemowego wsparcia w planowaniu ścieżki kariery, co utrudnia podejmowanie świadomych decyzji zawodowych i zwiększa ryzyko wypalenia lub migracji.**

Należy wdrożyć programy doradztwa zawodowego i wsparcia w planowaniu ścieżki kariery dostosowane do lokalnych warunków i zróżnicowanych potrzeb młodych osób.

Wdrożenie rekomendacji powinno polegać na rozbudowie usług doradczych dostępnych w szkołach, uczelniach i instytucjach rynku pracy, z naciskiem na indywidualne konsultacje, diagnozę potencjału i planowanie rozwoju zawodowego. Warto wprowadzić cykle warsztatów i konsultacji tematycznych (np. „Jak zaplanować ścieżkę kariery?”, „Jak wykorzystać swoje kompetencje lokalnie?”), a także udostępnić

narzędzia cyfrowe wspierające samoocenę i planowanie zawodowe. Efektem powinno być zwiększenie świadomości zawodowej młodych osób, lepsze dopasowanie ich decyzji do realiów rynku pracy oraz ograniczenie przypadkowości w wyborze zatrudnienia.

- ➔ **Większość młodych mieszkańców OT WŁ nie planuje założenia własnej firmy, co wskazuje na niski poziom aspiracji przedsiębiorczych i ograniczoną wiarę w możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w lokalnym środowisku. Brak wiedzy, wsparcia i kapitału początkowego sprawia, że przedsiębiorczość nie jest postrzegana jako realna ścieżka zawodowa.**

Należy wdrożyć programy wsparcia przedsiębiorczości młodych obejmujące lokalne inkubatory, dostęp do mikropożyczek oraz doradztwo biznesowe dostosowane do warunków OT WŁ.

Wdrożenie rekomendacji powinno polegać na uruchomieniu gminnych punktów wsparcia przedsiębiorczości, w których młodzi będą mogli skorzystać z bezpłatnych konsultacji biznesowych, szkoleń z zakresu zakładania i prowadzenia firmy oraz doradztwa finansowego. Należy również zapewnić dostęp do mikropożyczek i grantów na start, z uproszczoną procedurą aplikacyjną i preferencjami dla osób poniżej 30. roku życia. Inkubatory przedsiębiorczości mogą oferować przestrzeń biurową, wsparcie księgowo i mentoring, a ich działalność powinna być powiązana z lokalnymi strategiami rozwoju gospodarczego. Efektem będzie zwiększenie liczby młodych osób rozważających własną działalność oraz wzmocnienie lokalnej kultury przedsiębiorczości.

- ➔ **Wśród osób, które planują założenie firmy, dominuje chęć prowadzenia działalności w miejscu zamieszkania, co wskazuje na silne zakorzenienie lokalne i gotowość do inwestowania w rozwój regionu. Jednak brak infrastruktury, sieci kontaktów i wsparcia instytucjonalnego utrudnia realizację tych planów.**

Należy wzmocniać lokalne ekosystemy biznesowe i sieci wsparcia w gminach OT WŁ, tak aby młodzi przedsiębiorcy mogli rozwijać działalność w swoim otoczeniu.

Wdrożenie rekomendacji powinno obejmować tworzenie lokalnych sieci współpracy między przedsiębiorcami, instytucjami otoczenia biznesu i samorządami. W każdej gminie warto wyznaczyć koordynatora ds. przedsiębiorczości młodych, który będzie tączył inicjatywy, organizował spotkania networkingowe, promował lokalne sukcesy i wspierał młodych w kontaktach z urzędami. Należy również rozwijać infrastrukturę wspierającą działalność gospodarczą – np. strefy coworkingowe, punkty doradcze, lokalne platformy ogłoszeniowe – oraz włączać młodych przedsiębiorców w konsultacje lokalnych strategii rozwoju. Efektem będzie zwiększenie liczby firm zakładanych i prowadzonych lokalnie oraz trwałe zakorzenienie przedsiębiorczości w strukturze społeczno-gospodarczej OT WŁ.

5.3. Transformacja energetyczna i OT WŁ

- ➔ **Młodzi mieszkańcy OT WŁ wykazują niewielką wiedzę na temat transformacji energetycznej, co sprawia, że proces ten jest dla nich odległy, niezrozumiały i pozbawiony osobistego znaczenia. Brak informacji ogranicza ich zdolność do oceny ryzyk i szans związanych z transformacją, a tym samym utrudnia aktywne uczestnictwo w zmianach zachodzących w regionie.**

Należy prowadzić działania informacyjne skierowane do młodych, wykorzystujące atrakcyjne i zrozumiałe formy przekazu, które przybliżą cele, mechanizmy i skutki transformacji energetycznej w kontekście lokalnym.

Wdrożenie rekomendacji powinno obejmować opracowanie kampanii informacyjnych prowadzonych w szkołach, uczelniach, mediach społecznościowych i lokalnych instytucjach kultury. Materiały powinny być dostosowane do języka i form komunikacji preferowanych przez młodych odbiorców – np. krótkie filmy, podcasty, infografiki, quizy interaktywne. Warto również organizować spotkania informacyjne z ekspertami i przedstawicielami nowych branż, które pozwolą młodym zrozumieć, czym jest transformacja i jak może wpłynąć na ich życie zawodowe. Efektem powinno być zwiększenie świadomości i zainteresowania tematyką transformacyjną oraz lepsze przygotowanie młodych do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych.

- ➔ **Brak wiedzy i rzetelnych informacji na temat transformacji energetycznej sprawia, że wśród młodych mieszkańców OT WŁ proces ten rodzi wiele obaw i niepewności. Zamiast być postrzegana jako szansa rozwojowa, transformacja często jawi się jako zagrożenie dla stabilności zatrudnienia i przyszłości regionu. W efekcie możliwości związane z nowymi sektorami gospodarki pozostają niedostrzegane, a młodzi nie potrafią powiązać ich z własnymi wyborami edukacyjnymi i zawodowymi.**

Należy wzmocnić działania edukacyjne i komunikacyjne, które w prosty i zrozumiały sposób pokażą młodym ludziom zarówno wyzwania, jak i szanse wynikające z transformacji.

Rekomendację można zrealizować poprzez organizację spotkań informacyjnych i warsztatów w szkołach oraz lokalnych instytucjach, przygotowanie materiałów promujących pozytywne przykłady wykorzystania transformacji w praktyce (np. nowe miejsca pracy, rozwój lokalnych firm), a także włączenie lokalnych liderów i pracodawców do działań komunikacyjnych. Efektem powinno być zmniejszenie obaw młodych mieszkańców, lepsze zrozumienie procesów transformacyjnych oraz większa gotowość do korzystania z pojawiających się szans.

- ➔ **Większość młodych osób nie dostrzega wpływu transformacji energetycznej na własną karierę zawodową, a ich postawy są zdominowane przez obawy o bezrobocie, upadek regionu i brak alternatyw. Brakuje im wiedzy o nowych zawodach i możliwościach przekwalifikowania, co prowadzi do poczucia bezradności i dystansu wobec procesu transformacji.**

Należy wdrożyć kampanie informacyjne oraz programy przekwalifikowania, które pokażą realne szanse zawodowe wynikające z transformacji i przedstawiają konkretne ścieżki wejścia do nowych sektorów.

Wdrożenie rekomendacji powinno polegać na uruchomieniu lokalnych programów przekwalifikowania powiązanych z sektorami transformacyjnymi (np. OZE, elektromobilność, logistyka, automatyka), dostępnych w formie kursów, szkoleń i praktyk zawodowych. Równoległe należy prowadzić kampanie informacyjne prezentujące historie osób, które skutecznie zmieniły zawód, oraz przedstawiające profile nowych zawodów i wymagane kompetencje. Działania te powinny być realizowane we współpracy z lokalnymi pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi i doradcami zawodowymi. Efektem będzie zmniejszenie lęku przed zmianą, wzrost zainteresowania nowymi ścieżkami kariery i większe zaangażowanie młodych w proces transformacji.

- ➔ **Zainteresowanie młodych mieszkańców OT WŁ branżami przyszłości, takimi jak IT, zielone technologie czy przemysły kreatywne, pozostaje niewielkie. Wynika to z braku kontaktu z tymi sektorami, ograniczonej oferty edukacyjnej oraz niskiej rozpoznawalności lokalnych inicjatyw w tych obszarach.**

Należy promować i popularyzować nowe sektory poprzez działania edukacyjne, szkoleniowe oraz lokalne projekty pilotażowe, które umożliwią młodym bezpośrednie doświadczenie pracy w branżach przyszłości.

Wdrożenie rekomendacji powinno obejmować organizację lokalnych projektów pilotażowych, takich jak warsztaty z programowania, instalacji OZE, projektowania graficznego czy obsługi dronów, realizowanych we współpracy z firmami i instytucjami branżowymi. Warto także wprowadzić komponenty edukacyjne do programów szkolnych i pozaszkolnych, np. moduły o nowych technologiach, wizyty studyjne w innowacyjnych przedsiębiorstwach czy konkursy tematyczne. Dodatkowo należy promować lokalne inicjatywy w mediach społecznościowych i podczas wydarzeń młodzieżowych. Efektem będzie zwiększenie rozpoznawalności nowych sektorów, wzrost zainteresowania młodych ich ofertą oraz stopniowe budowanie kompetencji zgodnych z kierunkami rozwoju regionu.

- ➔ **Jakość życia na OT WŁ jest oceniana przez młodych mieszkańców jako wysoka – doceniają dostępność usług, bliskość natury, niski poziom stresu i relatywnie niskie koszty utrzymania. Jednocześnie wskazują na poważne deficyty w obszarze rynku pracy i**

możliwości rozwoju zawodowego, co sprawia, że region jest atrakcyjny do życia, ale nie do budowania kariery.

Należy inwestować w lokalny rynek pracy poprzez poprawę jakości ofert zatrudnienia, rozwój sektorów o wysokim potencjale wzrostu oraz tworzenie realnych perspektyw rozwoju zawodowego dla młodych.

Wdrożenie rekomendacji powinno obejmować działania wspierające rozwój lokalnych przedsiębiorstw i przyciąganie inwestycji w branże zgodne z kierunkami transformacji (np. OZE, logistyka, technologie informatyczne). Warto uruchomić programy wspierające zatrudnienie młodych, np. subsydiowane miejsca pracy, lokalne inkubatory zawodowe czy systemy premiowania pracodawców oferujących ścieżki rozwoju. Równoległe należy prowadzić monitoring jakości ofert pracy i promować dobre praktyki zatrudnienia, tak aby młodzi mogli znaleźć stabilne, rozwojowe zatrudnienie bez konieczności migracji.

→ Najsilniejsze czynniki przyciągające młodych do pozostania w regionie to więzi rodzinne, posiadanie mieszkania i poczucie stabilizacji. Jednocześnie głównymi powodami wyjazdu są brak pracy i brak możliwości rozwoju zawodowego, co wskazuje na konieczność równoważenia warunków bytowych z ofertą rozwojową.

Należy wdrożyć lokalne polityki zatrzymywania młodych, obejmujące wsparcie mieszkaniowe, rozwój usług społecznych oraz tworzenie atrakcyjnych miejsc pracy dostosowanych do kompetencji i aspiracji młodych mieszkańców.

Wdrożenie rekomendacji powinno polegać na uruchomieniu programów wspierających dostęp do mieszkań dla osób młodych, np. preferencyjnych najemców, dopłat do czynszu czy mieszkań wspieranych przez samorząd. Równoległe należy rozwijać usługi społeczne – transport, kultura, rekreacja – tak aby region oferował pełne warunki do życia i rozwoju. Kluczowe będzie także tworzenie miejsc pracy w sektorach przyszłości oraz wspieranie lokalnej przedsiębiorczości, tak aby młodzi mogli realizować swoje ambicje zawodowe bez konieczności wyjazdu. Efektem powinno być zwiększenie liczby osób decydujących się na pozostanie w regionie i aktywne uczestnictwo w jego rozwoju.

6. Spis elementów graficznych

6.1 Spis wykresów

Wykres 1. Jaki jest poziom ukończonego przez Pana/Panią kształcenia?	74
Wykres 2. Jaki jest główny kierunek Pana/Pani wykształcenia? W przypadku posiadania wykształcenia w kilku kierunkach proszę wskazać najważniejsze z nich.	75
Wykres 3. Proszę wskazać określenie najlepiej oddające Pana/Pani aktualny stan cywilny.....	76
Wykres 4. Z poniższych stwierdzeń proszę wybrać to, które najlepiej charakteryzuje Pani/Pana aktualną sytuację mieszkaniową?	76
Wykres 5. Z poniższych stwierdzeń proszę wybrać to, które najlepiej charakteryzuje Pani/Pani aktualną sytuację materialną.	77
Wykres 6. Jakie są Pana/Pani osobiste średniomiesięczne dochody netto?	78
Wykres 7. Czy pracuje Pan(i) obecnie?	79
Wykres 8. Czy obecnie uczy się Pan/Pani w szkole lub studiuje?	80
Wykres 9. Czy gospodarstwo domowe ma zawodowe powiązania z górnictwem?	81
Wykres 10. Do jakiej szkoły bądź na jakie kursy Pan(i) obecnie uczęszcza? Proszę wskazać każdy rodzaj kształcenia, który Pana/Pani teraz dotyczy?.....	85
Wykres 11. Gdzie się Pan(i) uczy?.....	86
Wykres 12. W jakiej formie się Pan(i) uczy?	88
Wykres 13. Czy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy planuje Pan(i) rozpocząć kształcenie? Jakiej?	89
Wykres 14. Kompetencje twarde to wiedza i umiejętności, które można łatwo ocenić bądź zmierzyć. Proszę wskazać jakie kompetencje twarde Pan(i) posiada?	100
Wykres 15. Proszę wskazać jakie kompetencje miękkie Pan(i) posiada?	107
Wykres 16. Kiedy podjął/podjęła Pan(i) swoją pierwszą pracę zarobkową?	115
Wykres 17. Ile czasu jak dotąd przepracował(a) Pan(i) zarobkowo? Proszę podać w przybliżeniu, biorąc pod uwagę wszystkie dotychczasowe miejsca pracy.	120
Wykres 18. Od jak dawna pracuje Pan/Pani w obecnym miejscu zatrudnienia?.....	120
Wykres 19. Jaki rodzaj umowy posiada Pan(i) w obecnej pracy?	121
Wykres 20. Gdzie Pan(i) pracuje?	127
Wykres 21. W jakiej formie Pan(i) pracuje?.....	127
Wykres 22. W jakiej branży Pan/Pani pracuje?	133
Wykres 23. Jak duża jest firma, w której Pan(i) pracuje?	136
Wykres 24. W jakim sektorze działa firma, w której Pan(i) pracuje?.....	137
Wykres 25. Jaki jest zasięg działania Państwa firmy?	137
Wykres 26. Jak określił(a)by Pan(i) swój zawód?	138
Wykres 27. Jak postrzega Pan(i) swój obecny zawód?	141

Wykres 28. Czy Pana/Pani obecna praca ma związek z energetyką?	143
Wykres 29. Czy wykonywana przez Pana/Panią praca jest zgodna z Pana/Pani... ?	147
Wykres 30. Czy w najbliższej przyszłości planuje Pan(i) zmienić pracę?	151
Wykres 31. Dlaczego planuje Pan(i) zmienić pracę?	155
Wykres 32. Czy bierze Pan(i) pod uwagę założenie własnej firmy?	157
Wykres 33. Gdzie zlokalizowana byłaby firma, którą planuje Pan(i) założyć?	161
Wykres 34. Dlaczego firma byłaby zlokalizowana właśnie tam? – wg wskazanej lokalizacji.	162
Wykres 35. Jak ocenia Pan(i) swoją gminę pod względem...?.....	167
Wykres 36. Czy uważa Pan(i), że Pana(-i) kompetencje i umiejętności zawodowe są poszukiwane na lokalnym rynku pracy?	180
Wykres 37. Czy wykorzystuje Pan(i) swoje kompetencje i umiejętności w pracy zawodowej?	182
Wykres 38. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(-a) zmienić swoje obecne kwalifikacje?	187
Wykres 39. Związek między oceną popytu na kompetencje a skłonnością do zmiany kwalifikacji	188
Wykres 40. W jaki sposób był(a)by Pan(i) skłonny(-a) zmienić swoje obecne kwalifikacje? Proszę wskazać każdy sposób, który bierze Pan(i) pod uwagę.	191
Wykres 41. Czy widzi Pan(i) swoją przyszłość, w którejś z wymienionych branż? Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi.	195
Wykres 42. Czy transformacja energetyczna w regionie ma lub może mieć wpływu na Pana(-i) pracę i przyszłą karierę zawodową?	202
Wykres 43. Na ile wiąże Pan(i) swoją przyszłość zawodową z lokalnym rynkiem pracy?	214
Wykres 44. Jakie cechy OT Wł sprawiają, że chciał(a)by Pan(i) pozostać na jego terenie w celu kontynuowania kariery zawodowej? Proszę wybrać maksymalnie 3 najważniejsze spośród wymienionych.	216
Wykres 45. Jakie cechy OT Wł sprawiają, że NIE chciał(a)by Pan(i) pozostać na jego terenie w celu kontynuowania kariery zawodowej? Proszę wybrać maksymalnie 3 najważniejsze spośród wymienionych.	219

6.2 Spis tabel

Tabela 1. Struktura ludności w gminach OT Wł w 2023 r. według pojedynczych grup wieku	46
Tabela 2. Struktura ludności w gminach OT Wł w 2023 r. według płci	48
Tabela 3. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT Wł - branżowe szkoły I stopnia	57
Tabela 4. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT Wł - branżowe szkoły II stopnia	58
Tabela 5. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT Wł - licea ogólnokształcące	58
Tabela 6. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT Wł – szkoły policealne	59
Tabela 7. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT Wł – technika	60

Tabela 8. Szkoły ponadgimnazjalne w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ – suma	61
Tabela 9. Kierunki kształcenia realizowane w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ - branżowa szkoła I stopnia	61
Tabela 10. Kierunki kształcenia realizowane w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ – branżowa szkoła II stopnia	63
Tabela 11. Kierunki kształcenia realizowane w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ – szkoła policealna	64
Tabela 12. Kierunki kształcenia realizowane w roku szkolnym 2025/2026 na OT WŁ – technikum	65
Tabela 13. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Centrum Kształcenia Ustawicznego w Piotrkowie Trybunalskim	67
Tabela 14. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Województwa Łódzkiego w Piotrkowie Trybunalskim	68
Tabela 15. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Centrum Kształcenia Zawodowego w Bujnach	68
Tabela 16. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Centrum Kształcenia Zawodowego Województwa Łódzkiego i PGE Polskiej Grupy Energetycznej w Woli Grzymalnej	68
Tabela 17. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Niepubliczna Szkoła Policealna Teb Edukacja w Piotrkowie Trybunalskim	69
Tabela 18. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Publiczna Szkoła Policealna „Edukacja” w Radomsku	69
Tabela 19. Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 w OT WŁ – Publiczna Szkoła Policealna „Edukacja” w Wieluniu	70
Tabela 20. Kierunki kształcenia w Akademii Piotrkowskiej	72
Tabela 21. Aktywność zawodowa i edukacyjna badanych	80
Tabela 22. Przykłady zawodów	138
Tabela 23. Odpowiedzi osób deklarujących związek pracy z energetyką	144
Tabela 24. Związek planów zmiany pracy ze zgodnością obecnego zatrudnienia z wykształceniem	152
Tabela 25. Związek planów zmiany pracy ze zgodnością obecnego zatrudnienia z wcześniejszym doświadczeniem zawodowym	152
Tabela 26. Związek planów zmiany pracy ze zgodnością obecnego zatrudnienia z zainteresowaniami zawodowymi	153
Tabela 27. Związek planów zmiany pracy ze zgodnością obecnego zatrudnienia z zainteresowaniami pozazawodowymi (hobby)	153
Tabela 28. Ocena jakości życia w gminach OT WŁ	169
Tabela 29. Związek między wykorzystaniem kompetencji w pracy a oceną ich poszukiwania na lokalnym rynku pracy	184

6.3 Spis rysunków

Rysunek 1. Zasięg przestrzennego oddziaływania Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji	42
Rysunek 2. Ocena jakości życia w gminach OT WŁ	168

7. Aneks

7.1 Załącznik 1 – Opis populacji młodych mieszkańców OT WŁ

W trakcie realizacji badania ankietowego w gminach OT WŁ ankieterzy prowadzili również dodatkowe notatki terenowe dotyczące młodych mieszkańców, którzy nie zakwalifikowali się do udziału w badaniu lub odmówili w nim uczestnictwa. Informacje te, choć nie stanowią części statystycznej próby, pozwoliły lepiej poznać strukturę populacji młodych ludzi w regionie. Dzięki temu możliwe było uzupełnienie obrazu młodego pokolenia o kontekst jakościowy, który wzbogaca interpretację wyników ilościowych.

Dane zebrane w trakcie realizacji screenera – obejmujące zarówno osoby zakwalifikowane do udziału w badaniu, jak i młodych mieszkańców OT WŁ, którzy odmówili udziału lub nie spełniali kryteriów włączenia – nie powinny być traktowane jako reprezentatywne dla całej populacji osób w wieku 18–29 lat w regionie.

Choć informacje te zostały zgromadzone pod wylosowanymi adresami zgodnie z zasadą random route, nie były objęte kontrolą kwotową, która obowiązywała w przypadku właściwej próby badawczej (uwzględniającej wiek, płeć i miejsce zamieszkania). W efekcie dane screenerowe nie spełniają standardów próby statystycznej i nie mogą być podstawą do uogólnień ilościowych. Jednocześnie – choć niereprezentatywne – dane te stanowią użyteczne uzupełnienie pozostałych danych zebranych w badaniu. Jednak wszelkie wnioski oparte na tych danych powinny być formułowane ostrożnie i traktowane jako rozszerzenie, a nie jako statystycznie ugruntowana diagnoza.

Łącznie – uwzględniając zarówno uczestników badania, jak i osoby objęte obserwacją – zebrano dane o 1647 młodych mieszkańcach OT WŁ, co stanowi istotne uzupełnienie dla interpretacji wyników ilościowych.

Tabela 1. Struktura wg wieku i płci

Płeć / rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Łącznie
Kobieta	84	76	88	66	100	68	64	78	52	56	67	50	849
Mężczyzna	73	69	65	73	126	54	53	66	37	62	60	60	798
Łącznie	157	145	153	139	226	122	117	144	89	118	127	110	1647

Źródło: Opracowanie własne, screener z realizacji badania.

Zgodnie z założeniami badania, także w screenerze uwzględniono osoby urodzone w latach 1996–2007, czyli w wieku od 18 do 29 lat w momencie realizacji pomiaru. Łącznie zebrano dane o 1647 młodych mieszkańcach OT WŁ, w tym 849 kobietach i 798 mężczyznach.

Najliczniejszą grupę stanowili respondenci urodzeni w roku 2000 – aż 226 osób, co może wynikać z ich szczególnej dostępności (wiek 25 lat) oraz większej aktywności społecznej. W tym roczniku odnotowano również najwyższą liczbę zarówno kobiet (100), jak i mężczyzn (126). Wysoką reprezentację miały także roczniki 1996, 1997, 1998 i 2005, z liczebnością przekraczającą 100 osób.

Rozkład płci w poszczególnych rocznikach był stosunkowo wyrównany, choć w niektórych latach (np. 2000, 2005) zauważalna była przewaga mężczyzn. Najmniej licznie reprezentowany był rocznik 2004 (89 osób), co może wskazywać na niższą dostępność tej grupy wiekowej w terenie lub większy odsetek odmów udziału.

Tabela 2. Miejsce realizacji screenera

Miejscowość	Łącznie
Bełchatów	49
Czarnożyły	31
Dobryczyce	21
Drużbice	25
Działoszyn	54
Gomunice	38
Gorzkowice	43
Kamieńsk	33
Kietczytów	18
Kleszczów	31
Kluki	21
Konopnica	19
Lgota Wielka	18
Ładzice	24
Nowa Brzeźnica	22
Osjaków	20
Ostrówek	24
Pajęczno	54
Radomsko	25
Rozprza	59
Rusiec	18
Rząśnia	30
Siemkowice	23
Strzelce Wielkie	18
Sulmierzyce	21
Szczerców	39
Widawa	31
Wieluń	116
Wierzchlas	33
Wola Krzysztoporska	62
Zelów	63
Złoczew	39
miasto Bełchatów	178
miasto Radomsko	73
miasto Piotrków Trybunalski	274
Łącznie	1647

Źródło: Opracowanie własne, screener z realizacji badania.

Chociaż właściwa struktura próby badawczej miała charakter kwotowy – co oznaczało kontrolę nad proporcjami wybranych cech społeczno-demograficznych respondentów – to ograniczenia te nie dotyczyły etapu realizacji screenera. Na tym etapie zapisywane były informacje o wszystkich osobach w wieku 18–29 lat zamieszkujących pod wylosowanymi adresami, niezależnie od ich cech czy przynależności do założonych kwot.

Dzięki temu możliwe było uzyskanie pełniejszego obrazu populacji młodych mieszkańców OT WŁ, co pozwalało na bardziej wiarygodną ocenę rozkładu wybranych zmiennych wśród osób potencjalnie kwalifikujących się do dalszego udziału w badaniu. Ostatecznie, w ramach screenera zebrano dane od 1647 osób w wieku 18–29 lat, zamieszkujących 36 gmin i miast regionu. Największą liczebność odnotowano w mieście Piotrków Trybunalski (274 osoby), mieście Bełchatów (178), Wieluniu (116), Żelowie (63) oraz Woli Krzysztoporskiej (62). Pozostałe lokalizacje dostarczyły od kilkunastu do kilkudziesięciu obserwacji, co zapewniło szerokie pokrycie terytorialne i umożliwiło analizę zróżnicowania przestrzennego wybranych cech społecznych i zawodowych młodego pokolenia.

Tabela 3. Aktywność edukacyjna i zawodowa wg płci

Płeć / aktywność zawodowa	Nie pracuje i nie uczy się	Nie uczy się i pracuje	Uczy się i nie pracuje	Pracuje i uczy się	Łącznie
Kobieta	50	348	212	239	849
Mężczyzna	35	348	201	214	798
Łącznie	85	696	413	453	1647

Źródło: Opracowanie własne, screener z realizacji badania.

W chwili realizacji screenera najliczniejszą grupę stanowili młodzi dorośli, którzy nie kontynuowali nauki, ale byli aktywni zawodowo – łącznie 696 osób, co stanowiło 42,2% całej próby. W tej kategorii kobiety i mężczyźni występowali w równych proporcjach (po 348 osób), co wskazuje na zbliżony poziom aktywności zawodowej niezależnie od płci wśród osób nieuczestniczących w edukacji.

Drugą co do liczebności grupą byli respondenci łączący pracę z nauką – 453 osoby (27,5%). W tej kategorii kobiety stanowiły nieco większy odsetek (239 osób) niż mężczyźni (214), co może świadczyć o wyższej skłonności kobiet do równoległego angażowania się w oba obszary aktywności.

Osoby uczące się, ale niepracujące, stanowiły 25,1% próby (413 osób), przy czym kobiety (212) i mężczyźni (201) byli reprezentowani w zbliżonych proporcjach. Najmniej liczną grupą byli respondenci

nieuczestniczący ani w edukacji, ani w pracy – 85 osób (5,2%), z przewagą kobiet (50) nad mężczyznami (35).

Tabela 4. Aktywność edukacyjna i zawodowa wg wieku

Rok / aktywność edukacyjna i zawodowa	Nie pracuje i nie uczy się	Nie uczy się i pracuje	Uczy się i nie pracuje	Pracuje i uczy się	Łącznie
1996	17	122	3	15	157
1997	6	108	5	26	145
1998	3	117	2	31	153
1999	4	102	4	29	139
2000	11	110	26	79	226
2001	7	37	18	60	122
2002	5	33	27	52	117
2003	7	36	53	48	144
2004	7	11	34	37	89
2005	12	13	57	36	118
2006	4	7	87	29	127
2007	2		97	11	110
Łącznie	85	696	413	453	1647

Źródło: Opracowanie własne, screener z realizacji badania.

Wśród najstarszych roczników (1996–1999) dominującą formą aktywności była praca zawodowa bez kontynuowania nauki. Przykładowo, w roczniku 1996 aż 122 osoby (77,7%) należały do tej kategorii, a tylko 18 osób łącznie kontynuowało naukę (z czego 15 pracowało równoległe). Podobne proporcje występowały w rocznikach 1997–1999, gdzie udział osób uczących się był marginalny, a aktywność zawodowa stanowiła główny obszar zaangażowania.

W rocznikach po 2000 roku obserwujemy stopniowy wzrost udziału osób łączących naukę z pracą lub uczących się bez pracy. W roczniku 2000 aż 105 osób (46,5%) kontynuowało naukę, z czego większość (79 osób) łączyła ją z pracą. W kolejnych rocznikach (2001–2003) udział osób uczących się wzrastał, osiągając szczyt w roczniku 2006, gdzie aż 91,3% respondentów (116 z 127) kontynuowało naukę, a tylko 11 osób nie było aktywnych edukacyjnie.

Najmłodszy rocznik objęty badaniem – 2007 – charakteryzował się najwyższym udziałem osób uczących się bez pracy (97 osób, 88,2%), co jest zgodne z oczekiwaniami wobec tej grupy wiekowej, która w momencie badania miała 18 lat i najczęściej znajdowała się jeszcze w systemie edukacji.

Zjawisko bierności edukacyjno-zawodowej (brak pracy i nauki) było relatywnie rzadkie i występowało głównie wśród starszych roczników. Najwięcej takich przypadków odnotowano w roczniku 1996 (17 osób), co może wskazywać na trudności w integracji z rynkiem pracy lub zakończenie edukacji bez podjęcia zatrudnienia.

Dane potwierdzają przewidywalny wzorzec przechodzenia od edukacji do pracy wraz z wiekiem. Młodsze roczniki dominują w kategoriach związanych z nauką, natomiast starsze – w aktywności zawodowej. Grupa osób nieaktywnych edukacyjnie i zawodowo pozostaje niewielka, choć jej obecność wśród starszych roczników może wskazywać na potrzebę wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej.

Tabela 5. Aktywność edukacyjna i zawodowa wg miejsca zamieszkania

Miejscowość / aktywność edukacyjna i zawodowa	Nie pracuje i nie uczy się	Nie uczy się i pracuje	Uczy się i nie pracuje	Pracuje i uczy się	Łącznie
Bełchatów	2	21	12	14	49
Czarnożyły		15	4	12	31
Dobryszycy	1	8	5	7	21
Drużbice		15	5	5	25
Działoszyn	6	24	15	9	54
Gomunice	2	21	5	10	38
Gorzkowice	4	19	6	14	43
Kamieńsk	2	15	7	9	33
Kietczygłów	1	8	4	5	18
Kleszczów	2	12	12	5	31
Kluki		10	6	5	21
Konopnica	2	8	3	6	19
Lgota Wielka	1	9	5	3	18
Ładzice		15	6	3	24
Nowa Brzeźnica		11	6	5	22
Osjaków		11	6	3	20
Ostrówek	1	7	11	5	24
Pajęczno	3	23	20	8	54
Radomsko	1	12	8	4	25
Rozprza	2	20	14	23	59
Rusiec	1	7	5	5	18
Rząśnia	1	15	5	9	30
Siemkowice	3	10	5	5	23
Strzelce Wielkie	3	7	3	5	18

Miejscowość / aktywność edukacyjna i zawodowa	Nie pracuje i nie uczy się	Nie uczy się i pracuje	Uczy się i nie pracuje	Pracuje i uczy się	Łącznie
Sulmierzyce		7	5	9	21
Szczerców	2	20	8	9	39
Widawa	1	16	9	5	31
Wieluń	8	51	30	27	116
Wierzchlas	4	12	14	3	33
Wola Krzysztoporska	3	27	14	18	62
Zelów	9	24	15	15	63
Złoczew	3	15	11	10	39
miasto Bełchatów	8	72	39	59	178
miasto Radomsko		26	20	27	73
miasto Piotrków Trybunalski	9	103	70	92	274
Łącznie	85	696	413	453	1647

Źródło: Opracowanie własne, screener z realizacji badania.

W wielu mniejszych gminach dominującą grupę stanowili respondenci, którzy nie kontynuowali nauki, ale byli aktywni zawodowo. Przykładowo, w Drużbicach 15 spośród 25 osób (60%) należało do tej kategorii, podobnie jak w Czarnożyłach – 15 z 31 osób (48,4%) oraz w Gomunicach – 21 z 38 osób (55,3%). W Rozprzy 20 z 59 respondentów (33,9%) pracowało bez kontynuowania edukacji, a aż 23 osoby (39%) łączyły pracę z nauką.

W miastach regionu, takich jak Piotrków Trybunalski, Bełchatów i Radomsko, aktywność zawodowa była szczególnie wysoka. W Piotrkowie Trybunalskim 103 spośród 274 osób (37,6%) pracowało bez nauki, a kolejne 92 osoby (33,6%) łączyły pracę z edukacją. W mieście Bełchatów 72 z 178 respondentów (40,4%) pracowało bez nauki, a 59 osób (33,1%) łączyło obie formy aktywności. W Radomsku 26 z 73 osób (35,6%) pracowało bez nauki, a 27 (37%) łączyło pracę z edukacją.

W części gmin zauważalny był wysoki udział osób uczących się bez pracy. W Kleszczowie 12 z 31 osób (38,7%) należało do tej grupy, podobnie jak w Ostrówku – 11 z 24 osób (45,8%) oraz w Wierzchlasie – 14 z 33 osób (42,4%). W Pajęcznie aż 20 z 54 respondentów (37%) uczyło się bez pracy, a kolejne 8 osób (14,8%) łączyło naukę z pracą.

Zjawisko bierności edukacyjno-zawodowej, czyli brak pracy i nauki, występowało stosunkowo rzadko. Najwyższy udział tej grupy odnotowano w Zelowie – 9 z 63 osób (14,3%), w Działoszynie – 6 z 54 osób (11,1%) oraz w Wieluniu – 8 z 116 osób (6,9%). W większości gmin liczba osób nieaktywnych nie przekraczała kilku przypadków.

Podsumowując, dane wskazują na wysoką aktywność młodych mieszkańców OT WŁ, przy czym dominującymi formami zaangażowania były praca zawodowa (z lub bez kontynuowania nauki). W mniejszych gminach częściej obserwuje się szybkie przechodzenie do pracy bez kontynuowania edukacji, natomiast w większych ośrodkach miejskich częstsze jest łączenie obu form aktywności. Niski odsetek osób nieaktywnych edukacyjnie i zawodowo świadczy o stosunkowo dobrej integracji młodych ludzi z systemem edukacji i rynkiem pracy.