

Raport z bieżącej diagnozy dolnośląskich przedsiębiorców

I kwartał 2026 r.

Projekt „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych, w Województwie Dolnośląskim” finansowany w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, w Komponentie A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, jako inwestycja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”.

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
1. Analiza	4
2. <i>Wnioski z analizy</i>	15
3. <i>Rekomendacje dla Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK)</i>	16
4. <i>Spis rycin</i>	17

Wprowadzenie

Raport realizowany jest w ramach projektu systemowego pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych, w Województwie Dolnośląskim”. Projekt ten jest finansowany w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, w Komponentcie A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, jako inwestycja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”. Liderem Projektu jest Województwo Dolnośląskie / Urząd Marszałkowski. Partnerami projektu są Politechnika Wroclawska i Agencja Rozwoju Regionalnego ARLEG S.A. Realizatorami są: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy i Dolnośląski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli.

Celem niniejszego raportu jest identyfikacja aktualnych potrzeb rozwojowych dolnośląskich przedsiębiorców. Opracowanie to powstało w wyniku bezpośrednich konsultacji, które odbywają się w ramach ONE STOP SHOP (OSS) i prowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli przedsiębiorstw z różnych sektorów. Badanie to stanowi dość innowacyjne podejście do analizy potrzeb gospodarki, ponieważ nie ma ono stricte naukowego charakteru, a raczej bieżące, praktyczne rozpoznawanie i diagnozowanie potrzeb przedsiębiorców, które jest prowadzone w sposób popytowy, elastyczny i otwarty na realnych głosach biznesu.

Prowadzona przez ARR ARLEG S.A. analiza trendów i braków kompetencyjnych, przy aktywnym udziale samych zainteresowanych, ma za zadanie rozpoznawać rzeczywiste potrzeby w zakresie uczenia się przez całe życie, jak również prowadzić ma do szybszej reakcji na potrzeby rynku. Zależy nam, aby wypracowane rozwiązania realnie wpływały na kondycję dolnośląskich przedsiębiorstw i zapewniały im przewagę konkurencyjną.

Wyrażamy nadzieję, że prezentowane wyniki okażą się interesujące oraz użyteczne dla Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji, jak również wszystkich osób zainteresowanych tematyką kształcenia osób dorosłych.

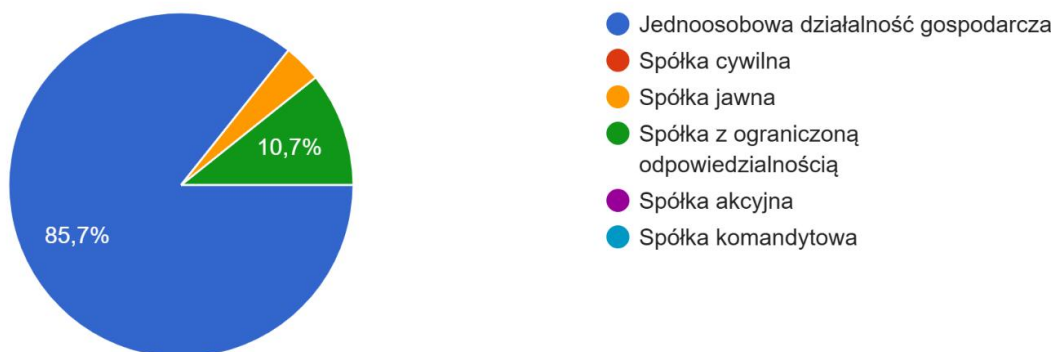
1. Analiza

W I kwartale 2026 r. w badaniu ankietowym wzięło udział 28 podmiotów gospodarczych. Ankieta była dostępna w wersji elektronicznej, a jej struktura obejmowała pytania zamknięte i otwarte dotyczące m.in. struktury przedsiębiorstw, potrzeb kompetencyjnych, preferowanych form kształcenia oraz barier w rozwoju pracowników.

Zdecydowaną większość ankietowanych przedsiębiorców w I kwartale 2026 r. stanowiły mikroprzedsiębiorstwa. W badaniu udział wzięło 26 mikrofirm oraz 2 przedsiębiorstwa małe. Pod względem lokalizacji działalności gospodarczej zdecydowana większość firm prowadzi działalność na terenach miejskich (26 podmiotów), natomiast dwa przedsiębiorstwa wskazały obszary wiejskie.

Rodzaj działalności gospodarczej. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

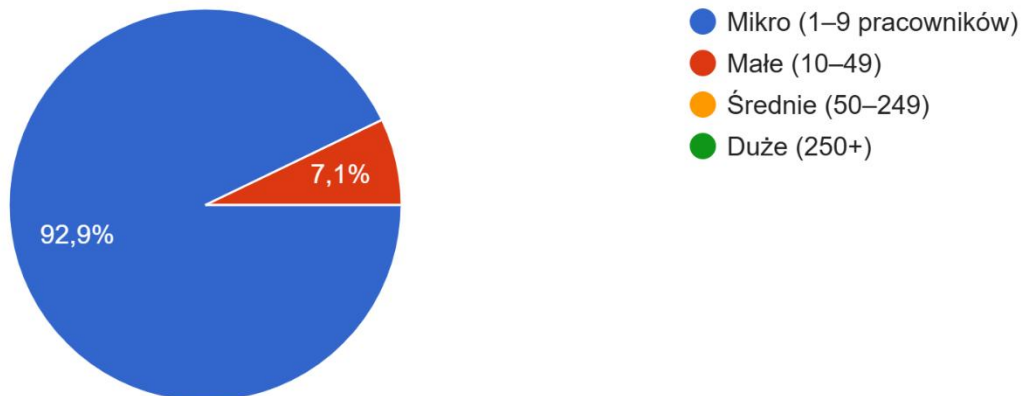
28 odpowiedzi



Rycina 1 Rodzaj działalności gospodarczej

Wielkość przedsiębiorstwa

28 odpowiedzi

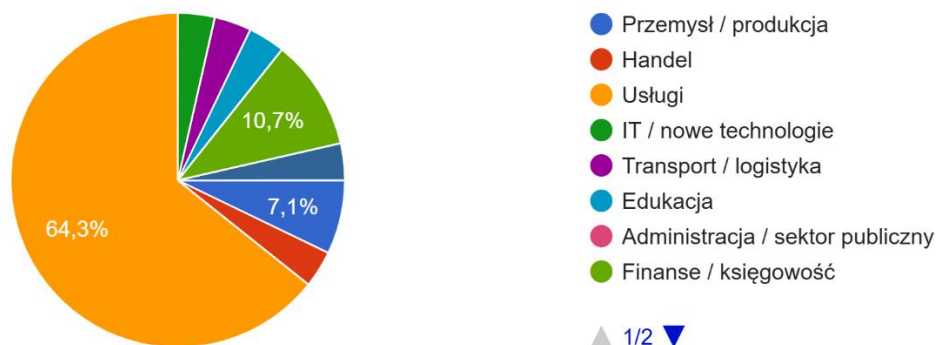


Rycina 2 Liczba zatrudnionych pracowników

Wśród respondentów znaleźli się przedstawiciele różnych branż, przy czym dominującą kategorię stanowiły przedsiębiorstwa z sektora usług (18 podmiotów). W dalszej kolejności pojawiły się firmy z obszaru finansów i księgowości oraz przemysłu. Pojedyncze odpowiedzi dotyczyły także branż takich jak IT, budownictwo, edukacja, handel oraz transport i logistyka.

Branża przedsiębiorstwa

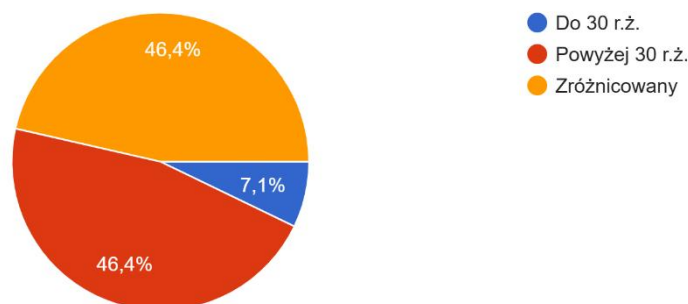
28 odpowiedzi



Rycina 3 Branża badanego przedsiębiorstwa

Analiza odpowiedzi dotyczących struktury wiekowej pracowników wskazuje na dominację zespołów zróżnicowanych wiekowo oraz zatrudniających osoby powyżej 30 roku życia. Dwie trzecie ankietowanych przedsiębiorców wskazała, że zatrudnia osoby powyżej 30 roku życia. Tyle samo deklarowało, że ich zespoły charakteryzują się zróżnicowaniem wiekowym tj. obejmują zarówno osoby młodsze jak i starsze. Dwóch respondentów zatrudnia osoby do 30 roku życia.

Wiek pracowników
28 odpowiedzi

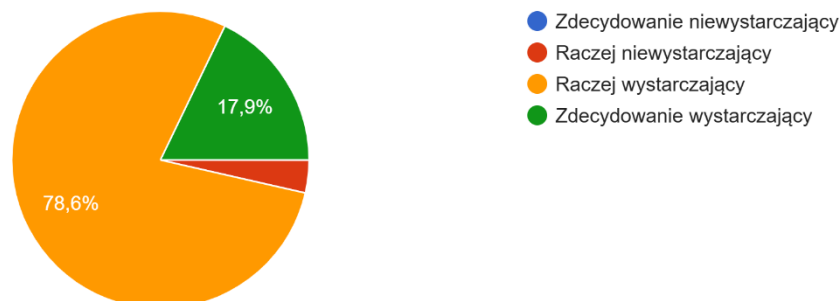


Rycina 4 Wiek zatrudnionych pracowników

W odpowiedzi na pytanie: Jakie kwalifikacje/certyfikaty są pożądane w Państwa branży? Odpowiedzi wskazują, że w różnych branżach największe znaczenie mają kwalifikacje i certyfikaty bezpośrednio związane z wykonywanym zawodem. Respondenci najczęściej wskazywali na specjalistyczne kompetencje branżowe, takie jak kwalifikacje kosmetyczne, kursy tatuażu, umiejętności gastronomiczne (kucharz, kelner, barman), wiedza z zakresu botaniki i pielęgnacji roślin, stolarstwo czy kwalifikacje weterynaryjne obejmujące diagnostykę i leczenie zwierząt. W wielu odpowiedziach podkreślano również znaczenie kompetencji technicznych, w tym obsługi i programowania maszyn, znajomości rysunku technicznego, uprawnień spawalniczych, elektrycznych (SEP), umiejętności montażu instalacji oraz pracy na wysokościach. Istotną grupę stanowiły także kwalifikacje związane z administracją i finansami, takie jak certyfikaty księgowo-kadrowe, znajomość systemu SAP czy wiedza z zakresu inwestowania i analizy finansowej. W części branż wymagane są również formalnie określone uprawnienia, m.in. prawo jazdy kategorii C i C+E, uprawnienia do wykonywania szczepień, wystawiania paszportów dla zwierząt czy inne licencje zawodowe. Oprócz kwalifikacji twardych zwracano także uwagę na kompetencje miękkie, takie jak umiejętność pracy z klientem lub pacjentem, komunikacja, zdolności analityczne oraz współpraca z innymi. Wyniki wskazują, że pracodawcy szczególnie cenią praktyczne umiejętności zawodowe potwierdzone certyfikatami oraz kompetencje umożliwiające efektywną pracę z klientem i w zespole.

Jak oceniają Państwo poziom kompetencji obecnych pracowników w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorstwa?

28 odpowiedzi



Rycina 5 Zadowolenie z umiejętności swoich pracowników

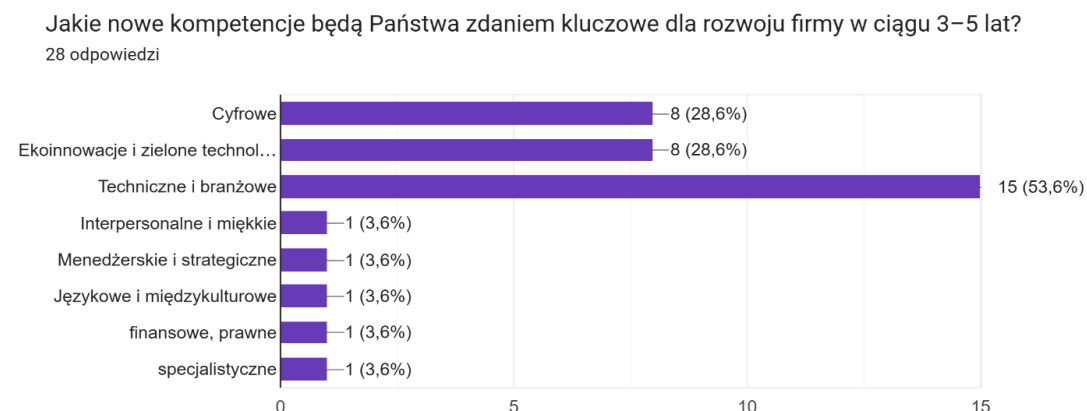
Zdecydowana większość przedsiębiorców pozytywnie ocenia kompetencje swoich pracowników. 22 respondentów wskazało, że umiejętności pracowników są raczej wystarczające, natomiast 5 przedsiębiorców oceniło je jako zdecydowanie wystarczające. Tylko 1 respondent wskazał na raczej niewystarczający poziom kompetencji.

Firmy wskazują, że najsilniejsze kompetencje pracowników koncentrują się przede wszystkim w obszarach wiedzy branżowej i umiejętności technicznych. Respondenci często podkreślali dobrą znajomość specyfiki swojej branży, w tym wiedzę specjalistyczną dotyczącą m.in. zabiegów kosmetycznych i pielęgnacyjnych, diagnostyki oraz leczenia zwierząt, produkcji wyrobów drewnopodobnych czy wiedzy o roślinach i ich pielęgnacji. Istotną rolę odgrywają także kompetencje techniczne, takie jak obsługa maszyn i urządzeń, spawanie, montaż sieci, praca z narzędziami oraz znajomość urządzeń wykorzystywanych w codziennej pracy. W części odpowiedzi wskazano również na rozwinięte kompetencje związane z obsługą klienta i sprzedażą, obejmujące komunikację, negocjacje, doradztwo oraz budowanie relacji z klientami. Znaczącą kategorię stanowią także kompetencje interpersonalne i organizacyjne, takie jak zarządzanie ludźmi, współpraca w zespole, komunikacja oraz motywowanie pacjentów lub klientów. W niektórych przypadkach wskazywano również na kompetencje z zakresu IT, marketingu oraz podstaw księgowości, choć pojawiały się one rzadziej. Jednocześnie część respondentów zaznaczyła brak jednoznacznych obszarów dominujących kompetencji lub trudność w ich określeniu. Ogólnie wyniki sugerują, że największą siłą pracowników są praktyczne umiejętności zawodowe, doświadczenie branżowe oraz kompetencje interpersonalne związane z obsługą klienta i współpracą w zespole.

Jednocześnie w pytaniu o luki kompetencyjne respondenci wskazują, że największe braki kompetencyjne obserwowane są również w obszarach specjalistycznej wiedzy branżowej oraz kompetencji technicznych. W wielu przypadkach pracownicy nie posiadają wystarczających umiejętności związanych z obsługą nowoczesnych urządzeń, maszyn czy specjalistycznych narzędzi wykorzystywanych w danej branży. Niedobory dotyczą także umiejętności praktycznych, które są kluczowe dla prawidłowego wykonywania obowiązków zawodowych. Respondenci zwracali też uwagę na deficyty w zakresie kompetencji cyfrowych i technologicznych, w tym znajomości systemów informatycznych oraz narzędzi wspierających zarządzanie i analizę danych. W niektórych przypadkach wskazywano również na braki w obszarze kompetencji biznesowych i administracyjnych, takich jak wiedza z zakresu finansów, księgowości czy zarządzania. Istotnym obszarem niedoborów pozostają także kompetencje miękkie, zwłaszcza komunikacja, umiejętność pracy z klientem, negocjacje oraz współpraca w zespole. Braki te mogą wpływać na jakość obsługi klienta oraz efektywność współdziałania w miejscu pracy.

Badania pokazują, że niektóre obszary kompetencji są wskazywane jednocześnie jako najsilniejsze strony pracowników oraz jako obszary, w których występują największe braki. Zjawisko to może wynikać przede wszystkim ze zróżnicowania poziomu umiejętności pomiędzy poszczególnymi pracownikami oraz specyfiki różnych przedsiębiorstw i branż. W części organizacji dane kompetencje są dobrze rozwinięte, natomiast w innych stanowią istotną lukę. Może to również świadczyć o tym, że są to obszary szczególnie istotne dla funkcjonowania firm, w których mimo posiadanych już umiejętności nadal dostrzega się potrzebę ich dalszego rozwijania i doskonalenia.

Podczas badania udzielono odpowiedzi na pytanie Jakie nowe kompetencje będą Państwa zdaniem kluczowe dla rozwoju firmy w ciągu 3–5 lat?



Rycina 6 Kluczowe kompetencje na przestrzeni najbliższych lat

Odpowiedzi wskazują, że w perspektywie najbliższych 3–5 lat kluczowe dla rozwoju firm również będą kompetencje techniczne i branżowe, które pojawiały się najczęściej wśród wskazań respondentów. Oznacza to, że przedsiębiorstwa nadal będą w dużym stopniu opierać swój rozwój na specjalistycznej wiedzy zawodowej oraz umiejętnościach praktycznych związanych bezpośrednio z profilem działalności. Drugą istotną grupę stanowią kompetencje cyfrowe, które były wskazywane zarówno samodzielnie, jak i w połączeniu z kompetencjami technicznymi. Wskazuje to na rosnące znaczenie technologii cyfrowych, automatyzacji oraz wykorzystania narzędzi informatycznych w codziennej działalności przedsiębiorstw. Respondenci stosunkowo często wskazywali również na znaczenie ekoinnowacji i zielonych technologii, co może świadczyć o rosnącym znaczeniu zrównoważonego rozwoju, transformacji energetycznej oraz wdrażania bardziej ekologicznych rozwiązań w działalności firm. Rzadziej pojawiały się natomiast kompetencje z zakresu zarządzania i strategii, finansów i prawa, umiejętności językowych i międzykulturowych oraz kompetencji interpersonalnych, choć również one zostały wskazane jako istotne dla części przedsiębiorstw. Wyniki sugerują, że w najbliższych latach rozwój firm będzie w największym stopniu zależał od połączenia specjalistycznej wiedzy branżowej z kompetencjami cyfrowymi oraz rosnącą rolą zielonych technologii, które stopniowo stają się ważnym elementem rozwoju współczesnych organizacji.

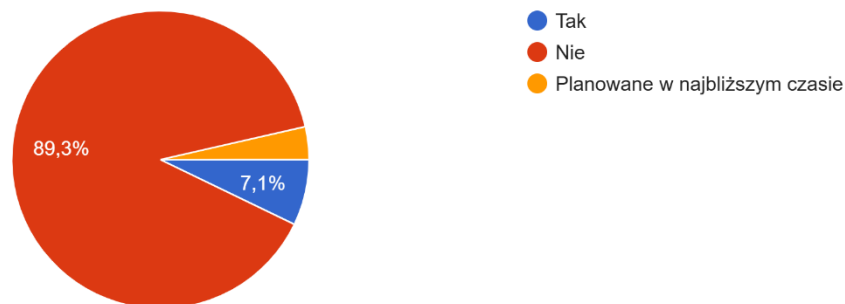
Według wyników na lokalnym rynku pracy największe braki dotyczą przede wszystkim pracowników z wykształceniem technicznym i zawodowym. Respondenci często wskazywali niedobór specjalistów takich jak elektrycy, hydraulicy, spawacze, monterzy sieci wodno-kanalizacyjnych, pracownicy budowlani czy osoby zajmujące się wykończeniem wnętrz. Wskazywano również na brak pracowników posiadających umiejętności związane z obsługą i programowaniem maszyn oraz innych kwalifikacji technicznych. Istotne niedobory widoczne są także w sektorze medycznym i opiekuńczym. Respondenci zwracali uwagę na brak lekarzy różnych specjalizacji, pielęgniarek, opiekunów osób starszych, a także techników i asystentów weterynarii. W niektórych odpowiedziach pojawiły się również wskazania dotyczące niedoboru specjalistów z zakresu medycyny estetycznej. Kolejnym obszarem, w którym obserwuje się niedobory kadrowe, jest sektor usług i gastronomii, gdzie brakuje pracowników obsługi klienta, sprzedawców, pracowników restauracji oraz kucharzy. Wskazywano także na brak kierowców zawodowych. Pojedyncze odpowiedzi dotyczyły również niedoboru pracowników z wykształceniem ekonomicznym i księgowym, a także specjalistów posiadających wiedzę z zakresu ekobudownictwa. Część respondentów wskazała również ogólny brak pracowników z wykształceniem zawodowym lub wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

Jednocześnie, zdecydowana większość firm nie posiada obecnie formalnego planu szkoleń lub rozwoju pracowników. Tylko nieliczne przedsiębiorstwa wskazały, że taki plan istnieje lub jest planowany w najbliższym czasie. Wyniki te sugerują, że mimo

świadomości znaczenia rozwoju kompetencji, planowanie szkoleń w sposób systematyczny i długofalowy wciąż nie jest powszechne. Brak takich planów może ograniczać możliwości rozwoju pracowników i efektywne dopasowanie szkoleń do potrzeb firmy. Warto zauważyć, że w firmach posiadających plany szkoleniowe częściej wskazywano również większe zainteresowanie kształceniem praktycznym i specjalistycznym. Ogólnie wyniki wskazują na potrzebę większej systematyzacji polityki rozwoju pracowników w lokalnych przedsiębiorstwach.

Czy firma posiada plan szkoleń / rozwoju pracownika?

28 odpowiedzi



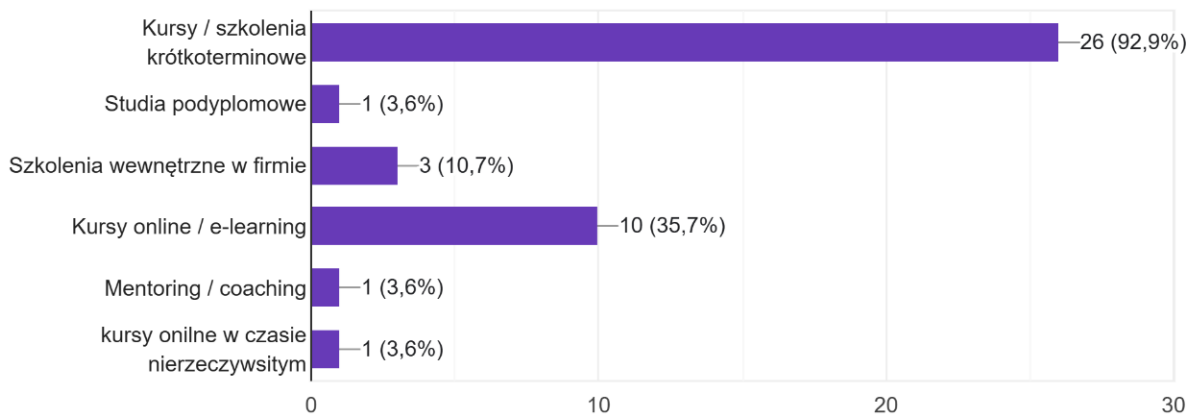
Rycina 7 Posiadanie planu szkoleniowego

Na pytanie jakie formy kształcenia są najbardziej atrakcyjne, odpowiedzi wskazują, że zdecydowanie najbardziej atrakcyjną formą kształcenia dla respondentów są kursy i szkolenia krótkoterminowe, które pojawiały się w zdecydowanej większości wskazań. Popularne są również kursy online i e-learning, często wskazywane jako uzupełnienie szkoleń stacjonarnych, co może wynikać z ich elastyczności i możliwości dopasowania do czasu pracy. W części odpowiedzi pojawiały się także szkolenia wewnętrzne w firmie oraz mentoring lub coaching, które umożliwiają rozwój kompetencji bezpośrednio w miejscu pracy. Sporadycznie wskazywano również studia podyplomowe. Wyniki sugerują, że pracodawcy preferują przede wszystkim krótsze i bardziej elastyczne formy kształcenia, które pozwalają szybko rozwijać praktyczne

kompetencje pracowników.

Jakie formy kształcenia są dla Państwa najbardziej atrakcyjne?

28 odpowiedzi

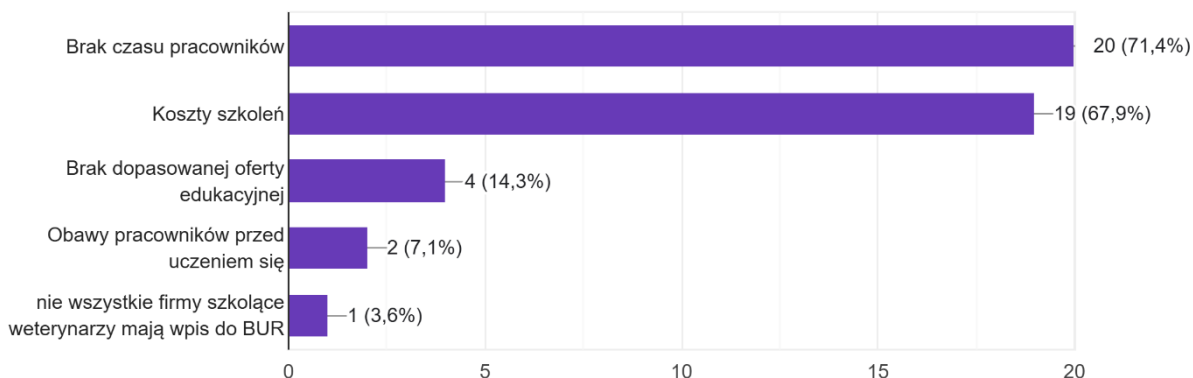


Rycina 8 Atrakcyjne formy kształcenia.

Głównymi barierami inwestowania w rozwój pracowników niezmiennie są przede wszystkim wysokie koszty szkoleń oraz brak czasu pracowników. Często pojawia się też problem braku dopasowanej oferty edukacyjnej oraz obaw pracowników przed uczeniem się. Sporadycznie wskazywano również kwestie formalne, np. brak wpisu firmy szkolącej do BUR. Wyniki pokazują, że główne trudności mają charakter finansowy, organizacyjny i dotyczący dostępności odpowiednich szkoleń.

Jakie bariery utrudniają inwestowanie w rozwój pracowników?

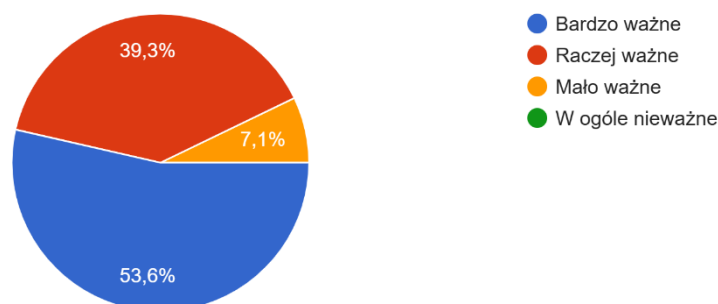
28 odpowiedzi



Rycina 9 Napotykanne trudnienia

Kolejne pytanie dotyczyło znaczenia inwestowania w uczenie się przez całe życie. Odpowiedzi jednoznacznie wskazują, że pracodawcy postrzegają ten obszar jako istotny element funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstwa. Zdecydowana większość respondentów oceniła inwestowanie w uczenie się przez całe życie jako bardzo ważne, prawie 40 % jako raczej ważne. Tylko nieliczne firmy uznały to za mało istotne. Brak odpowiedzi skrajnie negatywnych świadczy o wysokiej świadomości przedsiębiorców w zakresie znaczenia rozwoju kompetencji pracowników dla konkurencyjności firm oraz ich zdolności adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych.

Jak ważne jest dla Państwa przedsiębiorstwa inwestowanie w uczenie się przez całe życie?
28 odpowiedzi



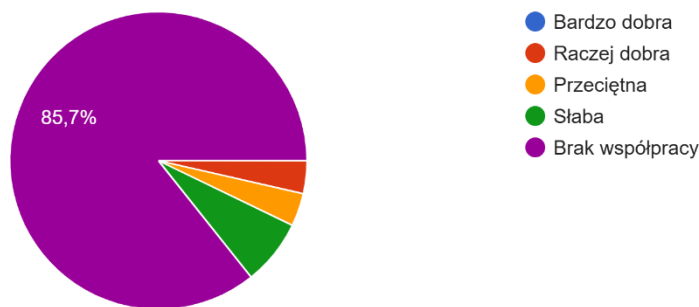
Rycina 10 Istotność kształcenia przez całe życie

Wielu respondentów uważa, że rynek szkoleń i kursów jest obecnie stosunkowo bogaty, a braki w ofercie są postrzegane jako sporadyczne. Część ankietowanych deklaruje, że nie zauważa braków lub nie posiada wiedzy na ten temat, co może świadczyć o ograniczonej obserwacji rynku lub jego różnorodności w zależności od branży. Jednocześnie pojawiają się wskazania na konkretne potrzeby, takie jak szkolenia specjalistyczne branżowe, kursy z obsługi narzędzi cyfrowych i AI w biurach rachunkowych, a także szkolenia dla menedżerów gastronomii. Zauważono także niedobory w zakresie praktycznych umiejętności klinicznych w sektorze medycznym oraz w obszarach ekobudownictwa i legalizacji butli gazowych. Część odpowiedzi sugeruje też problem z formalnym dostępem do szkoleń poprzez BUR, co ogranicza możliwość dofinansowania, mimo że same kursy są dostępne. Wnioskiem z analizy jest to, że deficyty szkoleń mają charakter niszowy i dotyczą głównie obszarów specjalistycznych lub nowych technologii, podczas gdy ogólnie oferta edukacyjna jest uznawana za wystarczającą. Można również zauważyć, że przedsiębiorstwa poszukują szkoleń praktycznych, dopasowanych do potrzeb branży i aktualnych narzędzi pracy.

Mimo szerokiej oferty szkoleniowej, wskazane nisze mogą stanowić kierunek dla rozwoju oferty edukacyjnej w najbliższych latach.

Współpraca firm ze szkołami, uczelniami i instytucjami szkoleniowymi jest w przeważającej większości bardzo ograniczona lub nieistniejąca. Większość respondentów wskazała „brak współpracy”, a sporadycznie pojawiały się oceny „słaba” lub „przeciętna”. Tylko nieliczne firmy oceniły współpracę jako „raczej dobrą”. Wyniki te sugerują, że relacje między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi są słabo rozwinięte, co może utrudniać dostosowanie oferty kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy oraz ograniczać możliwości praktycznego przygotowania przyszłych pracowników. Wskazuje to na potencjalny obszar do poprawy, szczególnie w zakresie budowania partnerstw edukacyjno-przemysłowych i współpracy przy programach praktyk, staży czy specjalistycznych kursów.

Jak oceniają Państwo współpracę ze szkołami, uczelniami i instytucjami szkoleniowymi?
28 odpowiedzi



Rycina 11 Ocena współpracy ze szkołami

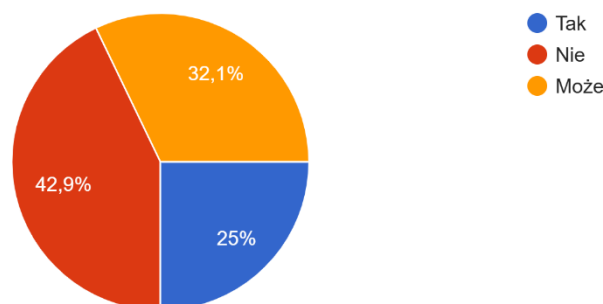
Pomimo tak niskiej dotychczasowej współpracy, większość firm (89,3 %) jest zainteresowana dodatkowymi inicjatywami wspierającymi rozwój kompetencji, takimi jak projekty unijne oferujące dotacje na szkolenia czy współpraca z uczelniami. Tylko nieliczne przedsiębiorstwa wskazały brak zainteresowania. Wyniki te sugerują, że istnieje duża gotowość do korzystania z zewnętrznych programów wsparcia i finansowania kształcenia, co może stanowić istotną szansę na rozwój kompetencji pracowników i wzmocnienie pozycji firm na rynku.

Dla firm największym wsparciem w rozwoju kompetencji pracowników byłyby dofinansowania do szkoleń i kursów oraz wsparcie finansowe, które wielokrotnie pojawiały się w odpowiedziach. Poza aspektami finansowymi respondenci wskazywali na krótkie formy szkoleniowe, mikroszkolenia oraz szkolenia praktyczne w miejscu pracy, co pozwala minimalizować czas potrzebny na naukę i zwiększa efektywność przyswajania wiedzy. Pojawiały się też propozycje lokalnych kursów stacjonarnych, szkoleń w weekendy oraz pracy z doświadczonym specjalistą, a także nowoczesnych

platform e-learningowych i mentoringu, które umożliwiają elastyczne kształcenie dopasowane do potrzeb pracowników. Wyniki sugerują, że firmy poszukują rozwiązań praktycznych, elastycznych i finansowo dostępnych, które pozwalają szybko i skutecznie rozwijać kompetencje pracowników w codziennej pracy.

Czy byliby Państwo zainteresowani udziałem w sieci współpracy / partnerstwie na rzecz uczenia się przez całe życie?

28 odpowiedzi



Rycina 12 Poziom zainteresowania współpracą

Tylko część firm jest zainteresowana udziałem w sieci współpracy lub partnerstwie na rzecz uczenia się przez całe życie, przy czym około połowa wskazała „tak” lub „może”. Jednocześnie spora grupa przedsiębiorstw deklaruje brak zainteresowania. Wyniki te sugerują, że choć istnieje potencjał do budowania współpracy edukacyjnej między firmami, konieczne będzie pokazanie korzyści i elastycznych form uczestnictwa, aby zachęcić większą liczbę przedsiębiorstw do aktywnego udziału.

2. Wnioski z analizy

- Wysoka świadomość znaczenia rozwoju: Przedsiębiorcy postrzegają uczenie się przez całe życie jako kluczowy element rozwoju firmy – ponad 90% respondentów oceniło ten obszar jako bardzo ważny lub raczej ważny.
- Dualizm potrzeb kompetencyjnych: Wiedza branżowa i umiejętności techniczne są wskazywane jednocześnie jako najsilniejsze strony pracowników, jak i obszary największych luk. Wynika to z szybkiego rozwoju technologii i konieczności obsługi nowoczesnych urządzeń.
- Kluczowe kompetencje przyszłości: W perspektywie 3–5 lat najważniejszy będzie rozwój kompetencji technicznych, cyfrowych (automatyzacja, AI) oraz związanych z ekoinnowacjami i zielonymi technologiami.
- Bariery rozwojowe: Głównymi przeszkodami w inwestowaniu w pracowników są wysokie koszty szkoleń (67,9%) oraz brak czasu (71,4%).
- Niewydolność współpracy systemowej: Współpraca firm ze szkołami i uczelniami jest oceniana jako bardzo ograniczona lub nieistniejąca. Jednocześnie firmy wykazują dużą gotowość do korzystania z dotacji unijnych (89,3%).
- Preferencje form kształcenia: Pracodawcy zdecydowanie preferują krótkie, elastyczne formy kształcenia, takie jak kursy krótkoterminowe (92,9%) oraz e-learning (35,7%), które pozwalają na szybkie nabycie praktycznych umiejętności.
- Brak planowania strategicznego: Większość firm (zwłaszcza mikro i małych) nie posiada formalnych planów szkoleń, co ogranicza systematyczny rozwój kadr.

3. Rekomendacje dla Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK)

- Wsparcie finansowe i uproszczenie procedur: Należy ułatwić dostęp do dofinansowań na szkolenia, szczególnie dla mikrofirm, oraz zwiększyć dostępność ofert w Bazie Usług Rozwojowych (BUR) dla specjalistycznych nisz (np. medycyna estetyczna, ekobudownictwo).
- Promocja "mikropoświadczeń" i krótkich form edukacji: Warto promować i certyfikować krótkie kursy techniczne oraz mikroszkolenia, które odpowiadają na potrzebę minimalizacji czasu nauki w godzinach pracy.
- Budowanie mostów między biznesem a edukacją: Konieczne jest stworzenie platformy lub mechanizmów ułatwiających realną współpracę przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi i uczelniami, np. poprzez wspólne programy praktyk czy szkolenia stacjonarne prowadzone przez doświadczonych specjalistów z branży.
- Doradztwo w zakresie planowania rozwoju: Wskazane jest wsparcie przedsiębiorców (w ramach One Stop Shop) w tworzeniu uproszczonych planów rozwoju pracowników, co pomoże im w lepszym dopasowaniu szkoleń do długofalowych potrzeb firmy.
- Focus na "Zielone" i "Cyfrowe" kompetencje: Programy wsparcia powinny priorytetowo traktować szkolenia z zakresu transformacji energetycznej, automatyzacji oraz narzędzi cyfrowych, aby budować przewagę konkurencyjną regionu.
- Kampanie informacyjne o korzyściach współpracy: Aby zwiększyć zainteresowanie sieciami współpracy, należy aktywnie pokazywać konkretne korzyści biznesowe płynące z partnerstw na rzecz uczenia się przez całe życie.



4. Spis rycin

Rycina 1 Rodzaj działalności gospodarczej	4
Rycina 2 Liczba zatrudnionych pracowników	5
Rycina 3 Branża, badanego przedsiębiorstwa	5
Rycina 4 Wiek zatrudnionych pracowników	6
Rycina 5 Zadowolenie z umiejętności swoich pracowników.....	7
Rycina 6 Kluczowe kompetencje na przestrzeni najbliższych lat	8
Rycina 7 Atrakcyjne formy kształcenia.	11
Rycina 8 Napotykanne utrudnienia	11
Rycina 9 Istotność kształcenia przez całe życie.....	12
Rycina 10 Ocena współpracy ze szkołami.....	13
Rycina 11 Poziom zainteresowania współpracą.....	14