

Siła miast

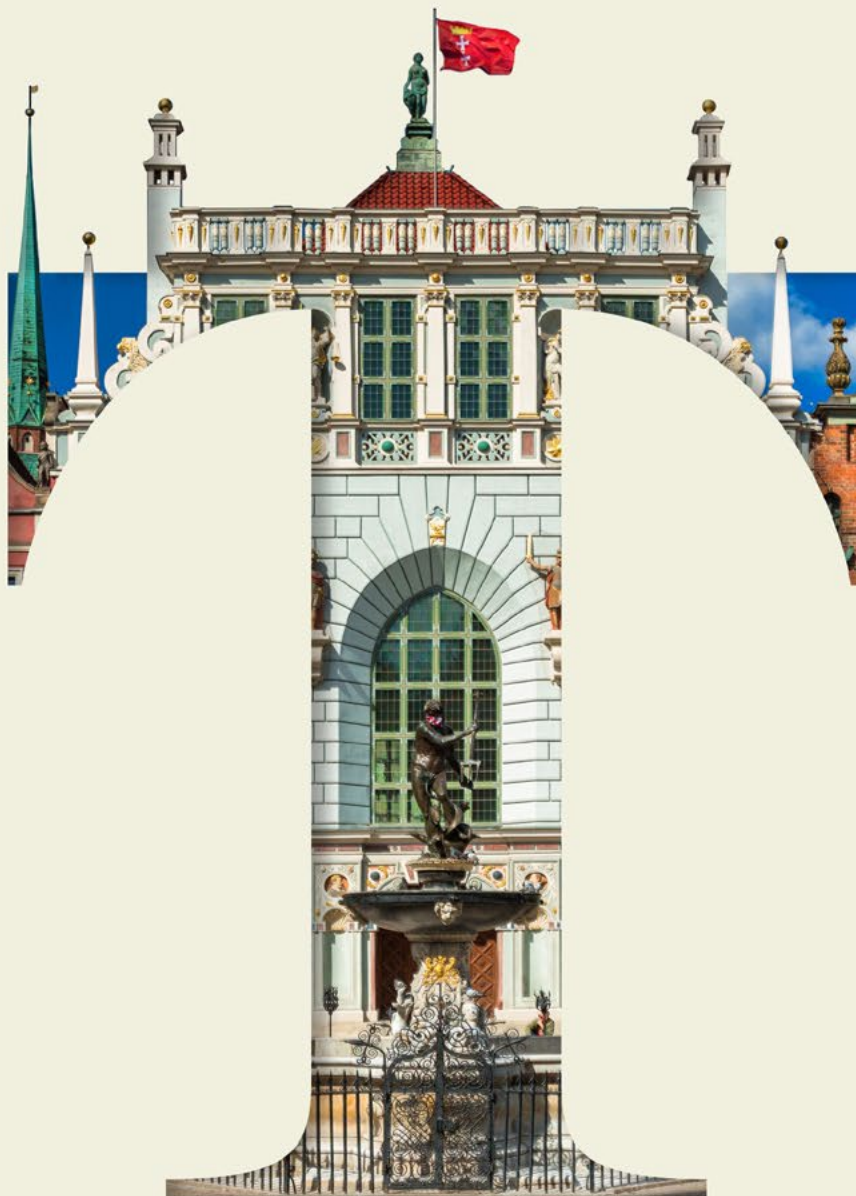


Atrakcyjność miasta, rynek biurowy, trendy HR

I kw. 2024

Kondycja sektora biurowego oraz potencjał inwestycyjny miasta i rynek pracy

knightfrank.com.pl/research










Trójmiasto

Opracowane
we współpracy z



Michael Page

Trójmiasto

-  Powierzchnia aglomeracji
5 316 km²
-  Populacja aglomeracji
~1,6 mln (2021)
-  Prognoza populacji dla aglomeracji
~1,58 mln (2030)
-  Saldo migracji
(+) 790
(Trójmiasto)
-  Stopa bezrobocia
2,1%
(średnia dla 3 miast, 12.2023, GUS)
-  Wzrost PKB
9,7%
-  PKB per capita
89 995 PLN
-  Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto)
8 159,61 PLN (Gdańsk)
(w sektorze przedsiębiorstw, 12.2023, GUS)



Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

- 1. MIEJSCE** Gwiazda Outsourcing Stars 2021, 2022 i 2023 w kategorii Miasto, czyli pierwsze miejsce dla **najszybciej rozwijającego się miasta w sektorze BSS w Polsce**, Pro Progressio
 - 1. MIEJSCE** dla Trójmiasta jako **najdynamiczniej rozwijającego się miasta** w Polsce, CEE Shared Services and Outsourcing Awards (2022)
 - 1. MIEJSCE** w rankingu ABSL, jako **najlepsze miejsce do prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce** (w 2020 oraz w 2022 roku)
- Europejski Region Przedsiębiorczości 2020**
- Gdańsk, Gdynia i województwo pomorskie w **TOP 10 rankingu fDi Europejskie Miasta i Regiony Przyszłości 2022/2023**. Województwo pomorskie w kategorii strategia BIZ – regiony średniej wielkości. Jako miasto średniej wielkości przyjazne dla biznesu wyróżniony został Gdańsk, a w kategorii małych miast, strategia BIZ – Gdynia

Zachęty inwestycyjne

INVEST IN POMERANIA

Regionalna inicjatywa wspierająca zagranicznych oraz krajowych inwestorów w lokowaniu biznesu na Pomorzu. Oferuje kompleksowe wsparcie: od pośrednictwa w kontakcie z lokalną administracją i partnerami biznesowymi, przez organizowanie wizyt referencyjnych po przygotowywanie raportów ekonomicznych. Wszystkie usługi świadczone są nieodpłatnie, bowiem głównym celem Invest in Pomerania jest rozwój gospodarczy województwa pomorskiego.

Strefy ekonomiczne

Grant na zatrudnienie i grant na inwestycje w postaci zwolnień z podatku CIT.

Wsparcie rządowe

Grant pieniężny na zatrudnienie i grant pieniężny na inwestycje.

Live more. Pomerania

Dedykowana kampania informacyjna województwa pomorskiego, realizowana przez inicjatywę Invest in Pomerania. Celem jest przyciągnięcie potencjalnych pracowników, zarówno spoza regionu, jak i z zagranicy, którzy aktywnie poszukują możliwości zatrudnienia lub rozważają zmianę kariery.


Jakość życia w mieście

Rankingi

- 1. MIEJSCE** dla Gdańska w Rankingu **Miasta Przyjazne Ludziom 2020**, Forbes
- 3. MIEJSCE** dla Gdańska w kategorii **Jakość życia**, Emerging Europe Awards, 2020
- 2. MIEJSCE** dla Gdańska pod względem wzrostu jakości życia w ciągu ostatnich 5 lat – **Report on the Quality of Life in European cities**
- 55. MIEJSCE** w Europie – **Quality of Life Index** by Numbeo (mid-2022)
- 142. MIEJSCE** na świecie – **Quality of Life Index** by Numbeo (mid-2022)

Jakość życia w liczbach

- Gdańsk systematycznie (co 2 lata) monitoruje jakość życia i zadowolenie mieszkańców Gdańska.
- Według raportu „Jakość życia w miastach europejskich” z 2020 roku, mieszkańcy Gdańska deklarują zadowolenie z życia w mieście na poziomie 97%.
- Brązowy medal – Gdynia jako przykład czystej jakości życia według The International Awards for Liveable Communities 2021.
- Gdynia posiada dedykowanego Wiceprezydenta ds. jakości życia, który odpowiada za edukację, zdrowie oraz szeroko pojęte działania z obszaru inteligentnego miasta (tzw. smart city).
- W 2021 roku Gdynia dołączyła do grona pięciu miast na świecie otrzymujących certyfikat ISO 37122, wyróżnienie przeznaczone dla miast, które skutecznie tworzą i wdrażają strategię zrównoważonego rozwoju z wykorzystaniem dostępnych technologii.
- Program ochrony powietrza dla Gminy Miasta Gdańsk.
- Rozwój systemu monitoringu wód podziemnych na obszarze Gdańska, Sopotu i gminy Pruszcz.

 Ścieżki rowerowe i pasy wydzielone
293,7 km






 Tereny zielone
123 km²

Fakty i liczby

-  Studenci
86 400
-  Absolwenci
19 521
-  Liczba uczelni
24
-  Lotnisko – odległość od centrum miasta
15 km
-  Lotnisko – liczba obsługiwanych pasażerów
5 907 280 (2023)
-  Sektor BSS – liczba centrów
201
-  Sektor BSS – liczba zatrudnionych
39 700

Trójmiasto




I KW. 2024

-  **Zasoby powierzchni biurowej**
1,05 mln m²
-  **Powierzchnia biurowa w budowie**
35 000 m²
-  **Wskaźnik pustostanów**
13,4%
-  **Nowa podaż (I kw. 2024)**
0 m²
-  **Popyt (I kw. 2024)**
23 000 m²

Operatorzy coworkingowi w Trójmieście

Spaces | Regus | Chilliflex | O4 | Collab | City Space

Standardowe warunki najmu w nowych budynkach

-  **Opłata eksploatacyjna**
PLN/m²/miesiąc
17,00-30,00
-  **Okres bezczynszowy**
1-1,5 miesiąca
na rok obowiązywania umowy
-  **Budżet na fit-out**
EUR/m²
100,00-300,00

▶ Trójmiasto jest jednym z czterech miast w Polsce, po Warszawie, Krakowie i Wrocławiu, którego całkowite zasoby biurowe przekraczają milion m². Od 2023 roku tempo przyrostu nowej podaży istotnie zmalało, w pierwszym kwartale nie oddano do użytkowania żadnego budynku, a powierzchnia w budowie pozostaje najmniejsza od ponad dwóch dekad.

Poziom pustostanów w Trójmieście jest na jednym z niższych poziomów wśród miast regionalnych. Wynika to głównie z ograniczonej liczby nowych budynków oddawanych do użytkowania w ostatnich kwartałach, bowiem popyt, po rekordowym wzroście w roku ubiegłym, zanotował spadek w I kw. 2024 roku.

PODAŻ

Całkowite zasoby biurowe w Trójmieście wynoszą 1,05 mln m², z czego zdecydowana większość (76%) zlokalizowana jest w Gdańsku, głównie wzdłuż Alei Grunwaldzkiej oraz wokół historycznego centrum miasta. Około 21% trójmiejskiej powierzchni biurowej znajduje się w Gdyni, a pozostałe 3% w Sopocie.

Aktywność deweloperów utrzymuje się na niskim poziomie. W I kw. 2024 roku nie oddano do użytkowania żadnego budynku, a w budowie znajdowało się jedynie 35 000 m², z czego do końca roku oddanych będzie 22 000 m².

POPYT

Aktywność najemców w Trójmieście, po rekordowym 2023 roku, w I kw. 2024 roku lekko spadła. W pierwszych trzech miesiącach tego roku najemcy podpisali umowy na ponad 23 000 m², o 9% mniej w porównaniu do poprzedniego kwartału.

Największą popularnością wśród najemców cieszył się Gdańsk, gdzie wynajęto 18 800 m², a największy popyt obserwowany był ze strony sektora IT, który odpowiadał za 49% całej wynajętej powierzchni.

Najemcy najczęściej decydowali się na pozostanie w obecnie zajmowanej lokalizacji. W strukturze umów najmu w I kw. 2024 roku dominowały renowacje, które dotyczyły aż 57% wynajętej powierzchni biurowej. Równocześnie, bardzo rzadko najemcy powiększali zajmowaną powierzchnię - ekspansje stanowiły zaledwie 1% całkowitego wolumenu wynajętej powierzchni. Tym niemniej odsetek powierzchni wynajętej na podstawie nowych umów wyniósł 39%, co oznacza lekki wzrost z 36% odnotowanych w roku poprzednim. Pozostała część wolumenu to wynajem na potrzeby własne.

PUSTOSTANY

Wskaźnik pustostanów w Trójmieście na koniec marca 2024 roku wyniósł 13,4% (wzrost o 0,1 pp. względem poprzedniego kwartału). Jest to trzeci najniższy wynik wśród miast regionalnych, tuż za Szczecinem i Lublinem.






Wskaźnik pustostanów w Gdańsku wzrósł (o 0,6 pp. względem poprzedniego kwartału) do 11,3%, jednak nadal jest niższy niż w Gdyni i Sopocie, gdzie wynosi odpowiednio 19,9% i 22,4%.

CZYNsze

Czynsze wywoławcze w Trójmieście na koniec I kw. 2024 roku pozostały stabilne i zazwyczaj wahały się od 11,00 do 15,50 EUR/m²/miesiąc. Jednak, ze względu m.in. na wysokie koszty budowy oraz utrzymujące się wysokie koszty obsługi kredytów budowlanych, czynsze za najlepsze powierzchnie w nowopowstających budynkach mogą przekraczać ten poziom. Stawki opłat eksploatacyjnych ustabilizowały się natomiast na poziomie wynoszącym zwykle od 17,00 do 30,00 PLN/m²/miesiąc.

Rynek biurowy w Polsce

I KW. 2024

-  **Zasoby**
13 mln m²
-  **Nowa podaż (I kw. 2024)**
80 000 m²
-  **Popyt (I kw. 2024)**
279 000 m²
-  **Powierzchnia w budowie**
561 000 m²
-  **Wskaźnik pustostanów**
14,5%

SZCZECIN

185 000 m²
5,5%
10-14,5 EUR

POZNAŃ

674 000 m²
14,1%
11-15,5 EUR

WROCŁAW

1,37 mln m²
19,1%
10-16 EUR

KATOWICE

751 000 m²
20,6%
9-14,5 EUR

KRAKÓW

1,82 mln m²
20,2%
10-16 EUR

TRÓJMIASTO

1,05 mln m²
13,4%
11-15,5 EUR

WARSZAWA




6,24 mln m²
11%
10-27 EUR

ŁÓDŹ

638 000 m²
21,3%
9-15 EUR

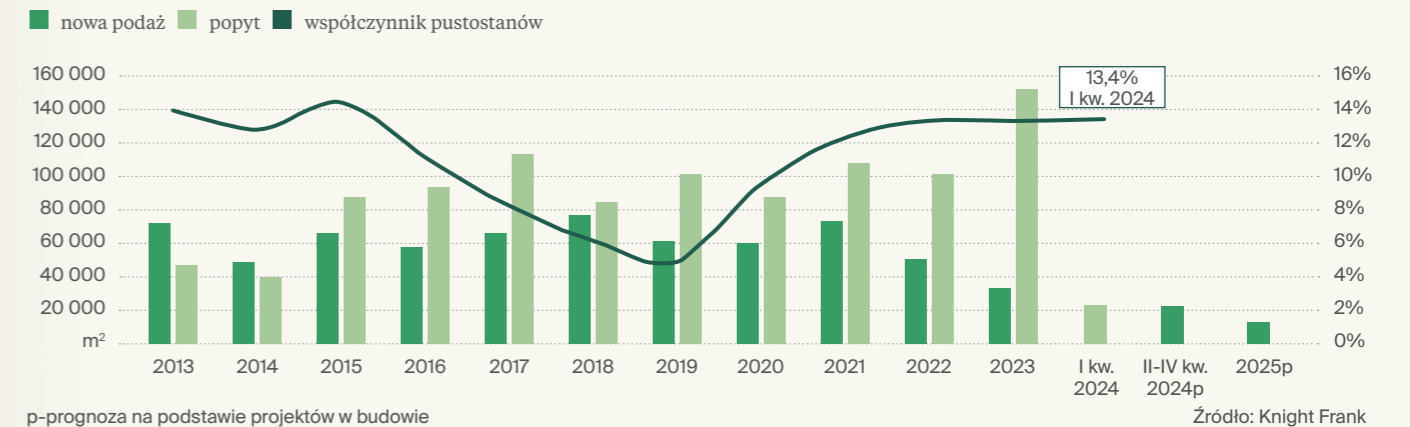
LUBLIN

221 000 m²
12%
9-13 EUR

 - całkowite zasoby  - współczynnik pustostanów
 - wywoławcze stawki czynszu (m²/miesiąc)

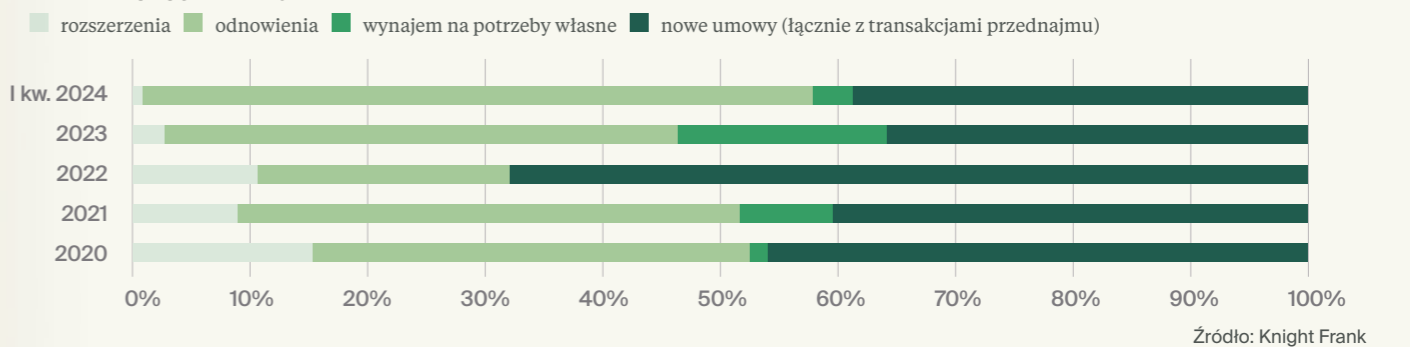
Źródło: Knight Frank

Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów w Trójmieście



Źródło: Knight Frank

Struktura popytu w Trójmieście



Źródło: Knight Frank

Raport Talent Trends 2024 „The Expectation Gap” - wyzwania i perspektywy

Talent Trends 2024 to największe badanie dotyczące talentów przeprowadzone na ponad 50 000 specjalistów w 37 krajach na całym świecie. Badanie, którego wynikiem są unikalne na skalę światową spostrzeżenia, pomagające zrozumieć pracodawcom, czego naprawę oczekują ich pracownicy.

Z jednej strony, pracownicy mają coraz bardziej zindywidualizowane potrzeby, wykraczające poza tradycyjne korzyści, takie jak konkurencyjne wynagrodzenia czy elastyczność w miejscu pracy. Z drugiej strony, pracodawcy stają przed wyzwaniem sprostania tym potrzebom w szybko zmieniającym się środowisku biznesowym.

Tegoroczna edycja raportu skupia się na wypełnieniu tzw. luki między oczekiwaniami pracowników a pracodawców. Jednymi z głównych wątków poruszanych w Talent Trends 2024 są wzrost oczekiwań płacowych pracowników, rosnące zapotrzebowanie na elastyczność w miejscu pracy, tematy związane z kulturą organizacyjną czy równowagą między życiem prywatnym a zawodowym, rozwój sztucznej inteligencji (AI) oraz znaczenie wartości różnorodności, równości i inkluzywności (DE&I) na rynku pracy. Co ważne, rozbieżność oczekiwań przenika wszystkie aspekty współczesnego miejsca pracy.

Wyzwania związane z DE&I

Pomimo rosnącego nacisku na kwestie DE&I, droga do stworzenia miejsc pracy, w których każdy będzie mógł czuć się sobą jest wciąż daleka. Większość Polaków zauważa rozbieżności pomiędzy ideami promowanymi przez DE&I a ich codziennymi doświadczeniami w pracy, jednocześnie sygnalizując pilną potrzebę wdrożenia przez pracodawców konkretnych, a nie tylko powierzchownych inicjatyw.

Integracja sztucznej inteligencji (AI)

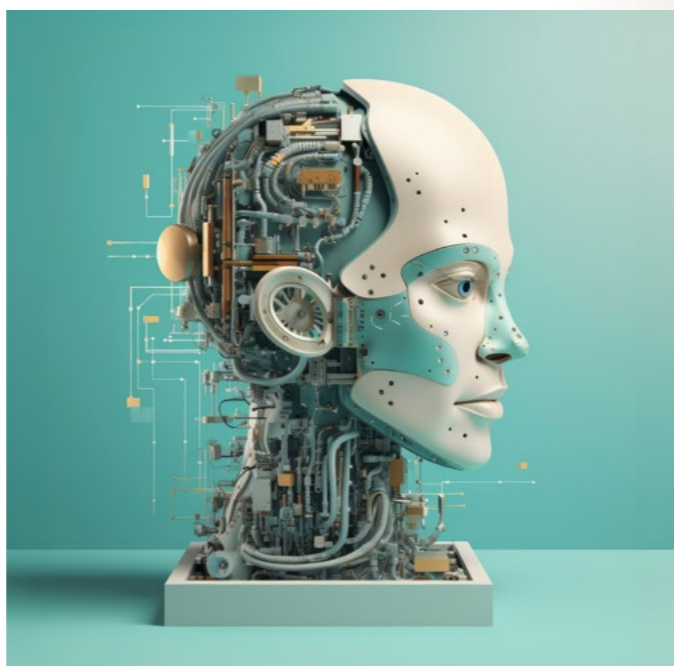
Chociaż narzędzia sztucznej inteligencji nie są jeszcze powszechnie wykorzystywane, mają one już wpływ na decyzje zawodowe ludzi. Należy jednak pamiętać o przestrzeganiu granic etycznych oraz prawnych, takich jak ochrona danych osobowych i poszanowanie praw własności intelektualnej.

Autonomia i elastyczność

Pracownicy coraz częściej poszukują autonomii i elastyczności w organizacji pracy, co stanowi wyzwanie dla pracodawców, którzy coraz częściej preferują pracę w biurze. Ważne jest dostosowanie pracy do wymagań życia osobistego, a nie odwrotnie.

Wynagrodzenie w dalszym ciągu priorytetem

Mimo spowolnienia wzrostu płac na całym świecie pracownicy wciąż oczekują wyższych wynagrodzeń, aby móc sprostać rosnącym kosztom życia. Niezadowolenie z obecnego wynagrodzenia skłania większość pracowników do aktywnego poszukiwania nowych możliwości zatrudnienia.



Talent Trends 2024 rzuca światło na coraz bardziej skomplikowaną dynamikę rynku pracy oraz relacji pracownik-pracodawca. Zrozumienie tych współzależności jest kluczowe dla opracowania skutecznych strategii HR-owych, które będą korzystne dla obu stron.

Michael Page jest globalnym liderem w obszarze doradztwa personalnego i rekrutacji wysokiej klasy specjalistów oraz średniej i wyższej kadry zarządzającej.
<https://www.michaelpage.pl/>

Specyfika rynku pracy w sektorze Business Services

w Polsce

W 2023 roku rynek usług dla biznesu rozwijał się nieco wolniej niż w poprzednich, rekordowych latach. W obliczu skomplikowanej sytuacji międzynarodowej i licznych wyzwań dla gospodarki, wiele organizacji działających na polskim rynku przyjęło postawę wyczekującą i ostrożniej przyglądało się inwestycjom oraz wydatkom, co przełożyło się również na obszar rekrutacji.

Polski rynek jest jednak wciąż bardzo atrakcyjny dla firm centralizujących swoje pierwsze funkcje, dzięki czemu w sektorze rozwijają się kolejne nowe inwestycje, w których pojawiają się prostsze, operacyjne role. W przypadku dojrzałych organizacji mniej zaawansowane procesy były i nadal są coraz częściej automatyzowane lub realizowane w innych krajach z uwagi na arbitraż płacowy. W polskich centrach atrakcyjność stanowią umiejętności językowe, przybywa jednak ról wymagających wysokich kompetencji, a firmy wciąż intensywnie rekrutują pracowników dysponujących wiedzą ekspercką. Ogromny atut dla organizacji stanowią przede wszystkim osoby, które będą efektywnie analizować coraz większe zbiory danych. W zeszłym roku szczególnie poszukiwani byli kandydaci na stanowiska takie jak Business Analyst, FP&A Specialist, Data Engineer czy BI Expert.

W 2023 roku popyt na wykwalifikowanych pracowników był większy niż dostępność osób spełniających oczekiwania organizacji. Skuteczna rekrutacja okazywała się tym trudniejsza, że warunki, które mogli zaoferować pracodawcy, często nie były dla kandydatów wystarczająco atrakcyjne. Osoby uczestniczące w rekrutacji spodziewały się m.in. wynagrodzenia wyższego o minimum 15% niż dotychczasowe. Kolejne wyzwanie stanowił fakt rozważniejszego niż w poprzednich latach wyboru stanowisk i pracodawców przez kandydatów, liczący się wizerunek firmy, produkt i wizja pracodawcy, a także możliwość dalszych szans rozwoju. Istotnym ryzykiem rekrutacyjnym okazywały się kontroferty obecnych pracodawców i dostosowywanie stanowisk „szytych na miarę”, które często stanowiły większą motywację niż czynnik wyłącznie finansowy.



W dobie powrotu do biur i obecnie dużo większego nacisku na hybrydowy model pracy, kandydaci zwracali również dużą uwagę na możliwość zdalnego świadczenia pracy, bądź na politykę firmy opartą na jak największej elastyczności. Potrzeby akcentowane przez kandydatów dotyczyły ponadto większej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym - część kandydatów jest skłonna zrezygnować z awansu lub odrzucić wyższe stanowisko wiążące się z większą odpowiedzialnością przez wzgląd na obawy związane z zaburzeniem work-life balance. Pracodawcy i działy HR intensywnie starały się dostosowywać politykę do wspomnianych oczekiwań w miarę swoich możliwości.

TOP 3

Najbardziej pożądane stanowiska z obszaru SSC.

W przypadku dojrzałych centrów zauważamy duże zainteresowanie kompetencjami w poniższych obszarach i stanowiskach:

1 ▶ **Role finansowe i księgowo z obszarów RTR/ Reporting/FP&A:**

8 000 – 30 000*
 PLN brutto miesięcznie

2 ▶ **Compliance/Risk/ Audit/Internal Control:**

12 000 – 30 000*
 PLN brutto miesięcznie

3 ▶ **Role w obszarze Transformation/ Transition:**

14 000 – 40 000*
 PLN brutto miesięcznie

* w zależności od poziomu doświadczenia i stanowiska

Kontakty

w Polsce

+48 22 596 50 50
www.KnightFrank.com.pl

RESEARCH
Dorota Lachowska
dorota.lachowska@pl.knightfrank.com

COMMERCIAL AGENCY - TRÓJMIASTO
Joanna Gomułkiewicz
joanna.gomulkiewicz@pl.knightfrank.com

CAPITAL MARKETS
Krzysztof Cipiur
krzysztof.cipiur@pl.knightfrank.com

VALUATION & ADVISORY
Małgorzata Krzystek
malgorzata.krzystek@pl.knightfrank.com

STRATEGIC CONSULTING EMEA
Marta Sobieszczak
marta.sobieszczak@pl.knightfrank.com

INDUSTRIAL AGENCY
Przemysław Jankowski
przemyslaw.jankowski@pl.knightfrank.com

Jako jeden z największych i najbardziej doświadczonych zespołów monitorujących rynek nieruchomości w Polsce, świadczymy usługi doradcze, opracowujemy prognozy oraz diagnozujemy wszystkie sektory rynku nieruchomości. Naszym klientom, do których należą m.in. deweloperzy, fundusze inwestycyjne, instytucje finansowe, przedsiębiorstwa oraz inwestorzy indywidualni, oferujemy:

- ▶ doradztwo strategiczne,
- ▶ niezależne prognozy i analizy dostosowane do specyficznych wymogów klientów,
- ▶ prezentacje na indywidualne zapotrzebowanie/zamówienie.

Prowadzimy kwartalnie aktualizowane bazy danych, obejmujące wszystkie sektory rynku nieruchomości komercyjnych (biurowy, handlowy, magazynowy, hotelowy) w głównych miastach i regionach Polski (Warszawa, Kraków, Łódź, Poznań, Śląsk, Trójmiasto, Wrocław, Lublin, Szczecin) oraz sektor PRS w całej Polsce. Dzięki naszym oddziałom w głównych miastach, posiadamy wiedzę o lokalnych rynkach, którą wykorzystujemy w przygotowywaniu raportów.

Raporty Knight Frank dostępne są na stronie:
knightfrank.com.pl/badanie-ryнку/

© KNIGHT FRANK SP. z o.o. 2024

Knight Frank nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne szkody poniesione na skutek działań podjętych na podstawie zawartości niniejszego raportu. Pomimo przeprowadzenia szczegółowych badań i zachowania należytej staranności Knight Frank nie gwarantuje ani nie zapewnia, że informacje zawarte w raporcie są prawdziwe lub że nie uległy dezaktualizacji. Powielanie części lub całości opracowania tylko za zgodą Knight Frank.

PARTNERZY PUBLIKACJI:



KONTAKT DO INVEST IN POMERANIA:

Al. Grunwaldzka 472 D
Olivia Business Centre - Olivia Six
80-309 Gdańsk

+48 (58) 32 33 256
office@investinpomerania.pl

Invest in Pomerania jest regionalną inicjatywą non-profit, zrzeszającą instytucje odpowiedzialne za rozwój gospodarczy Pomorza. Wspiera inwestorów zagranicznych w realizacji projektów inwestycyjnych na Pomorzu, udzielając wsparcia na każdym etapie procesu inwestycyjnego i nabadowując atrakcyjność inwestycyjną regionu.

Michael Page

KONTAKT:

Aleksandra Zawadzka
Senior Associate Manager
+48 518 243 932
aleksandrazawadzka@michaelpage.pl

www.michaelpage.pl