

## Atrakcyjność miasta, rynek biurowy, trendy HR

I poł. 2026

Kondycja sektora biurowego oraz potencjał inwestycyjny miasta i rynek pracy

[knightfrank.com.pl/research](https://knightfrank.com.pl/research)



# Trójmiasto

# Trójmiasto



Powierzchnia  
aglomeracji  
**1102 km<sup>2</sup>**



Populacja aglomeracji  
**~760 000** (2025)



Prognoza populacji  
dla aglomeracji  
**~1,58 mln** (2030)



Saldo migracji  
**(+) 790**  
(Trójmiasto)



Stopa bezrobocia  
**3,0%**  
(średnia dla 3 miast,  
06.2026, GUS)



Wzrost PKB  
**9,7%**



PKB per capita  
**89 995 PLN**



Przeciętne miesięczne  
wynagrodzenie (brutto)  
**11 299,40 PLN** (Gdańsk)  
(w sektorze przedsiębiorstw,  
06.2026, GUS)

## Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

**1** MIEJSCE

w rankingu European Business Services Association  
w kategorii **Most Dynamically Developing City in  
Poland 2025**

**3** MIEJSCE

w rankingu Mid-Sized European Regions of the Future 2025  
w kategorii **FDI Strategy**

**3** MIEJSCE

w rankingu Mid-Sized European Regions of the Future 2025  
w kategorii **Business Friendliness**

|||||

**Europejski Region Przedsiębiorczości 2020**

|||||

W ubiegłorocznej edycji fDi **European Cities and Regions  
of the Future 2024** Pomorze utrzymało wysokie 5. miejsce  
za skuteczną strategię pozyskiwania bezpośrednich inwestycji  
zagranicznych (BIZ) w kategorii regionów średniej wielkości.  
Ponadto region doceniono 7. lokatą w klasyfikacji dotyczącej  
kreowania przyjaznych warunków do rozwoju biznesu.

## 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 Gdyni w konkursie LivCom Awards 2023 za SDG za **poprawę krajobrazów i przestrzeni publicznych**

**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**

**66** MIEJSCE

w Europie – **Quality of Life** Index by Numbeo

**4** MIEJSCE

w ogólnym rankingu satysfakcji z życia (po Zurychu, Kopenhadze oraz Groningen) w badaniu przeprowadzonym przez **ThinkLodz 2023**

**145** MIEJSCE

na świecie – **Quality of Life** Index by Numbeo

## 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.
- 664 tys hektarów lasów do biegania.



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  
**6 714 149** (2024)



Sektor BSS – liczba centrów  
**223**



Sektor BSS – liczba zatrudnionych  
**40 500**

# Trójmiasto

I POŁ. 2026



Zasoby powierzchni  
biurowej  
**1,08 mln m<sup>2</sup>**



Powierzchnia biurowa  
w budowie  
**18 000 m<sup>2</sup>** ↓ (-40,5% r/r)



Wskaźnik pustostanów  
**10,4%** ↓ (-2,2 p.p. r/r)



Nowa podaż  
**13 000 m<sup>2</sup>** ↑ (+100% r/r)



Popyt  
**70 600 m<sup>2</sup>** ↑ (+32,3% r/r)

## Operatorzy coworkingowi w Trójmieście

Spaces | Regus | Chilliflex | O4 |  
Collab

## Standardowe warunki najmu w nowych budynkach



Opłata eksploatacyjna  
PLN/m<sup>2</sup>/miesiąc  
**18,00-31,00**



Okres bezczynszowy  
**1-1,5 miesiąca** na rok  
obowiązywania umowy



Budżet na fit-out  
EUR/m<sup>2</sup>  
**100,00-300,00**

Trójmiasto pozostaje jednym z kluczowych i najbardziej dojrzałych rynków biurowych w Polsce. Zasoby nowoczesnej powierzchni biurowej przekraczają 1 mln m<sup>2</sup>, choć w ostatnich latach tempo przyrostu nowej podaży wyraźnie wyhamowało. Pomimo ograniczonej aktywności deweloperskiej, w pierwszej połowie 2026 roku utrzymał się silny popyt ze strony najemców, co przełożyło się na dalszy spadek współczynnika pustostanów. Na koniec drugiego kwartału osiągnął on najniższy poziom wśród głównych rynków regionalnych, ustępując jedynie mniejszemu rynkowi biurowemu Szczecina.

### PODAŻ

Na koniec II kwartału 2026 roku całkowite zasoby nowoczesnej powierzchni biurowej w Trójmieście wyniosły 1,08 mln m<sup>2</sup>. Największa część rynku koncentruje się w Gdańsku, który odpowiada za około 75% całkowitych zasobów, przede wszystkim wzdłuż Alei Grunwaldzkiej oraz w rejonie historycznego centrum miasta. Udział Gdyni wynosi około 21%, natomiast Sopot odpowiada za pozostałe 3% zasobów biurowych.

Aktywność deweloperska pozostaje bardzo ograniczona. Od początku roku zasoby powiększyły się o blisko 13 000 m<sup>2</sup> za sprawą oddania do użytkowania biurowca Punkt, który był jednocześnie pierwszym projektem ukończonym na rynku od sześciu kwartałów.

W budowie pozostaje obecnie jedynie 18 000 m<sup>2</sup> powierzchni biurowej, z czego około 10 300 m<sup>2</sup> planowane jest do ukończenia jeszcze przed końcem bieżącego roku.

### POPYT

W II kwartale 2026 roku wolumen transakcji najmu wyniósł blisko 20 600 m<sup>2</sup>, co oznacza spadek o 24% w ujęciu rocznym. Mimo słabszego drugiego kwartału, wynik za całe pierwsze półrocze pozostaje bardzo dobry. Dzięki wyjątkowo wysokiej aktywności najemców w pierwszych trzech miesiącach roku łączny wolumen najmu osiągnął niemal 70 600 m<sup>2</sup>, co oznacza wzrost o 32,3% rok do roku.

Struktura popytu przesunęła się w kierunku nowych umów, które stanowiły ponad 59% wolumenu najmu wskazując na zmianę sposobu zarządzania powierzchnią biurową i większą skłonność do relokacji. Odnowienia umów najmu, które przez ostatnie trzy lata dominowały w strukturze popytu w Trójmieście, w pierwszej połowie roku spadły do 35% udziału w całkowitym wolumenie najmu. Pozytywnym czynnikiem jest również ponad 6% udział rozszerzeń w wolumenie najmu.

Struktura sektorowa popytu pozostawała zróżnicowana, potwierdzając szeroką bazę najemców aktywnych na lokalnym rynku. Największą aktywność wykazały firmy z sektora IT oraz produkcyjnego, które odpowiadały odpowiednio za 27% i 20% wolumenu najmu. Wśród pozostałych aktywnych grup najemców znalazły się przedsiębiorstwa z sektora logistycznego (9%) oraz sieci handlowe (5%).

### PUSTOSTANY

Wskaźnik pustostanów w Trójmieście kontynuował trend spadkowy i na koniec II kwartału 2026 roku wyniósł 10,4%, co oznacza spadek o 0,4 p.p. kwartał do kwartału oraz o 2,2 p.p. rok do roku.

Tym samym Trójmiasto utrzymało pozycję rynku o najniższym poziomie pustostanów wśród głównych miast regionalnych w Polsce, ustępując jedynie mniejszym rynkom, takim jak Szczecin, gdzie wskaźnik ten wyniósł 8,4%.

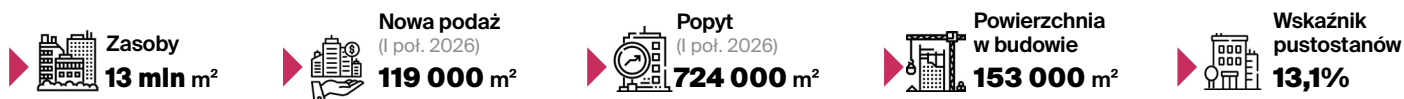
W perspektywie kolejnych kwartałów stabilny popyt przy jednoczesnym ograniczeniu nowej podaży powinien sprzyjać utrzymaniu wskaźnika pustostanów na relatywnie niskim poziomie.

### CZYNsze

Czynsze wywoławcze w Trójmieście na koniec II kwartału 2026 roku pozostały stabilne i zazwyczaj wahały się od 11,00 do 16,00 EUR/m<sup>2</sup>/miesiąc. W przypadku najwyższej klasy powierzchni w nowopowstających budynkach stawki te mogą jednak przekraczać ten poziom. Stawki opłat eksploatacyjnych ustabilizowały się na poziomie wynoszącym zwykle od 18,00 do 31,00 PLN/m<sup>2</sup>/miesiąc.

# Rynek biurowy w Polsce

I POŁ. 2026



## SZCZECIN

182 000 m<sup>2</sup>  
8,4%  
10-14,5 EUR

## POZNAŃ

678 000 m<sup>2</sup>  
11,5%  
11,5-16 EUR

## WROCŁAW

1,35 mln m<sup>2</sup>  
21,8%  
11-16 EUR

## KATOWICE

728 000 m<sup>2</sup>  
22,2%  
10-14,5 EUR

## TRÓJMIASTO

1,08 mln m<sup>2</sup>  
10,4%  
11-16 EUR

## WARSZAWA

6,24 mln m<sup>2</sup>  
8,5%  
12-32 EUR

## ŁÓDŹ

651 000 m<sup>2</sup>  
19,8%  
9-15 EUR

## LUBLIN

225 000 m<sup>2</sup>  
10,5%  
9-13 EUR

## KRAKÓW

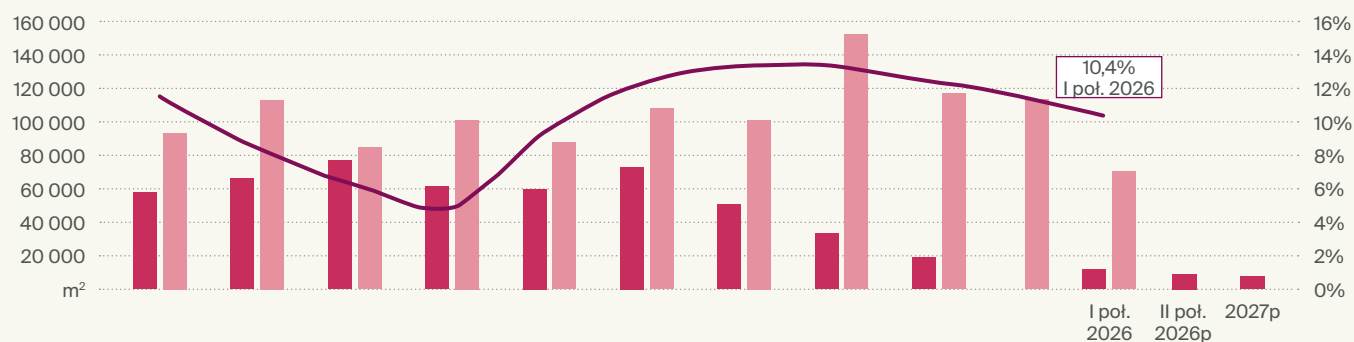
1,87 mln m<sup>2</sup>  
19,0%  
10-18 EUR

- całkowite zasoby - współczynnik pustostanów  
 - wywoławcze stawki czynszu (m<sup>2</sup>/miesiąc)

Źródło: Knight Frank

## Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów w Trójmieście

nowa podaż popyt współczynnik pustostanów

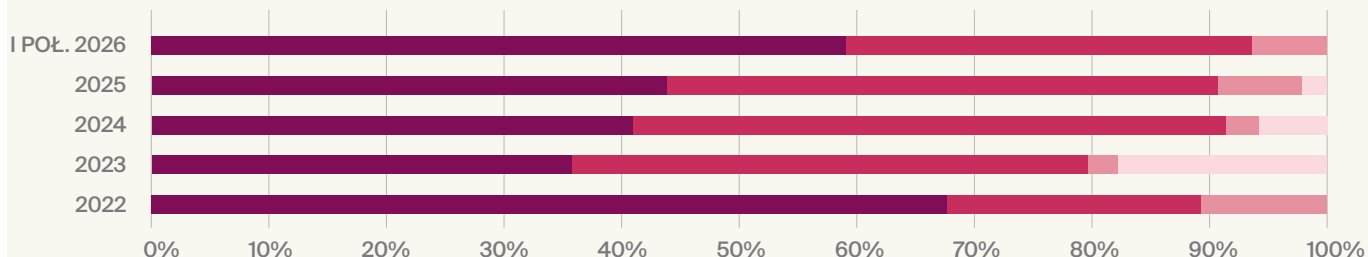


p-prognoza na podstawie projektów w budowie

Źródło: Knight Frank

## Struktura popytu w Trójmieście

nowe umowy (łącznie z transakcjami przednajmu) renegotiacje ekspansje wynajem na potrzeby własne



Źródło: Knight Frank

# Nearshoring jako katalizator zmian kompetencyjnych i nowych potrzeb rynku

► Nearshoring, czyli strategiczne skracanie łańcuchów dostaw i relokacja procesów produkcyjno-operacyjnych bliżej rynków docelowych, stał się w ostatnim czasie najważniejszym wektorem zmian w europejskim przemyśle. Współczesne zawirowania geopolityczne oraz dążenie organizacji do maksymalnego zabezpieczenia ciągłości operacyjnej sprawiły, że reorientacja modeli biznesowych przestała być jedynie teoretyczną koncepcją, a stała się rynkową koniecznością. Polska, z racji swojej dojrzałości infrastrukturalnej oraz unikalnego położenia geograficznego, ugruntowała pozycję jednego z głównych europejskich beneficjentów tego trendu.

Doskonale obrazuje to choćby kondycja krajowego rynku nowoczesnych powierzchni logistycznych, który przekroczył w 2026 roku granicę 37 mln mkw. – to więcej niż łączne zasoby Czech, Rumunii i Węgier. Fizyczna infrastruktura i nowoczesne mury stanowią jednak zaledwie fundament zmian w tym sektorze. Przeniesienie zaawansowanych procesów bliżej rynków zbytu to skomplikowana operacja, a współczesna optymalizacja i skracanie łańcuchów dostaw wymagają dziś zupełnie nowych kompetencji. Aby relokacja procesów przyniosła zakładany zwrot z inwestycji, organizacje muszą zabezpieczyć kapitał ludzki zdolny do zarządzania nową architekturą biznesową i dotyczy to już nie tylko sektora magazynowego, ale i każdej innej dziedziny gospodarki.

## EWOLUCJA ROLI LIDERA. OD ZARZĄDZANIA OPERACJAMI DO STRATEGII BIZNESOWEJ

W realiach nowoczesnego przemysłu – zdominowanego przez automatyzację, cyfryzację oraz wdrożenia systemów opartych na sztucznej inteligencji – profil kompetencyjny kadry zarządzającej uległ diametralnej zmianie. Współczesny dyrektor produkcji czy logistyki przestał być wyłącznie administratorem procesów operacyjnych. Stał się strategicznym partnerem zarządu, od którego oczekuje się płynnego łączenia umiejętności twardych z szerokim myśleniem biznesowym. Tradycyjne wskaźniki

**"Współczesny menedżer musi posiadać wysokie kompetencje w zakresie zarządzania zmianą, wykazywać dużą elastyczność projektową, a coraz częściej także zdolność do budowania długofalowych planów sukcesji wewnątrz organizacji."**

efektywności muszą być dziś przez tak rozumianego lidera bezpośrednio przekładane na ich wpływ na globalną rentowność przedsiębiorstwa, poziom EBITDA czy optymalizację kosztów.

Dodatkowo, procesy nearshoringowe zbiegają się w czasie z głęboką transformacją rodzimego biznesu. W strukturze procesów rekrutacyjnych Michael Page na szczęblu C-level wyraźnie rośnie udział polskich przedsiębiorstw, które często przechodząc przez proces sukcesji pokoleniowej, poszukują liderów nowego typu – również poza wąskim kręgiem właścicielskim. Aby spełnić oczekiwania wynikające z takiej roli, współczesny menedżer musi posiadać wysokie kompetencje w zakresie zarządzania zmianą, wykazywać dużą elastyczność projektową, a coraz częściej także zdolność do budowania długofalowych planów sukcesji wewnątrz organizacji.

## PUŁAPKA WYDŁUŻONYCH PROCESÓW REKRUTACYJNYCH

Ta rewolucja kompetencyjna bezpośrednio wpływa na kształt i

**"Przy przedłużających się procedurach decyzyjnych istnieje ogromne ryzyko utraty cennego i zmotywowanego kandydata na rzecz konkurencji, która wykaże się większą zwinnością."**

dynamikę współczesnych procesów rekrutacyjnych. W obliczu silnej presji kosztowej przedsiębiorstwa wykazują dziś ogromną powściągliwość decyzyjną. Z perspektywy doradztwa personalnego widzimy wyraźnie, że firmy bardzo dokładnie oglądają każdą wydaną złotówkę, zanim podejmą ostateczną decyzję o zatrudnieniu menedżera wyższego szczebla. Dzieje się tak dlatego, że koszt personalnego błędu na poziomie dyrektorskim jest obecnie wyższy niż kiedykolwiek.

Konsekwencją tej wzmożonej ostrożności jest fakt, że procesy rekrutacyjne na kluczowe stanowiska uległy w ostatnim czasie niemal dwukrotnemu wydłużeniu. Organizacje mnożą etapy weryfikacji, wymagają dodatkowych mapowań rynku i szczegółowych analiz porównawczych.



Taka strategia paradoksalnie staje się jednak dla firm pułapką. W segmencie wyspecjalizowanych liderów przemysłowych pula talentów jest mocno ograniczona. Przy przedłużających się procedurach decyzyjnych istnieje ogromne ryzyko utraty cennego i zmotywowanego kandydata na rzecz konkurencji, która wykaże się większą zwinnością. Doświadczenie Michael Page pokazuje, że rynkową przewagę zyskują obecnie organizacje, które potrafią połączyć skrupulatność z decyzyjnym tempem, zamykając kluczowe rekrutacje w kilka tygodni.

### **NOWA MAPA TALENTÓW. GDZIE INWESTORZY SZUKAJĄ LIDERÓW?**

Wszystkie te zależności sprawiają, że geograficzna mapa nearshoringu coraz mocniej pokrywa się z mapą dostępności kompetencji. Tradycyjne kryteria lokalizacyjne, oparte wyłącznie na kosztach gruntów czy bliskości korytarzy transportowych, ustępują miejsca pogłębionej analizie rynku pracy. Przyglądając się tym trendom, należy wyraźnie podkreślić, że główne, dojrzałe rynki – takie jak Warszawa, Wrocław, Łódź

czy aglomeracja śląska – niezmiennie cieszą się ogromnym zainteresowaniem inwestorów i pozostają głównymi filarami krajowej logistyki oraz przemysłu. Nie oznacza to jednak, że tradycyjna mapa punktów docelowych się nie zmienia. Już dziś dostrzegamy wyraźnie rosnący popyt, a także zwrócenie uwagi biznesu w kierunku trzech wschodzących regionów o unikalnym potencjale ludzkim.

---

**"Tradycyjne kryteria lokalizacyjne, oparte wyłącznie na kosztach gruntów czy bliskości korytarzy transportowych, ustępują miejsca pogłębionej analizie rynku pracy."**

---

Pierwszym z nich jest województwo zachodniopomorskie, które z perspektywy rekrutacyjnej stanowi obecnie jeden z najlepszych obszarów do przeprowadzenia skutecznej relokacji wysokiej klasy menedżerów z innych części kraju. Główną zaletą regionu jest przede wszystkim wysoka jakość życia, która w połączeniu z atrakcyjnym wynagrodzeniem tworzy istotną przewagę rekrutacyjną.

Równie mocno na znaczeniu zyskuje Pomorze, ze szczególnym uwzględnieniem Trójmiasta. Dzięki unikalnej synergii rozwiniętego sektora nowoczesnych usług biznesowych (BPO/SSC) z przemysłem i logistyką, inwestorzy mogą tu niezwykle skutecznie pozyskiwać liderów o rzadkim, międzynarodowym i wielozadaniowym profilu kompetencyjnym.

Z kolei okolice Lublina to część naszego kraju, która oferuje biznesowi wciąż relatywnie nienasycony rynek pracy oraz bardzo silne zaplecze akademickie. To idealny ekosystem do budowania stabilnych struktur produkcyjnych i operacyjnych od podstaw, pozwalający na dynamiczny rozwój bez konieczności wchodzenia w agresywną walkę cenową o pracownika.

*Autor: Jakub Świdorski,  
Senior Executive Manager,  
Michael Page*

## Kontakty

w Polsce

+48 22 596 50 50  
[www.KnightFrank.com.pl](http://www.KnightFrank.com.pl)

**CEO**  
Charles Taylor  
[charles.taylor@pl.knightfrank.com](mailto:charles.taylor@pl.knightfrank.com)

**RESEARCH**  
Dorota Lachowska  
[dorota.lachowska@pl.knightfrank.com](mailto:dorota.lachowska@pl.knightfrank.com)

**COMMERCIAL AGENCY - TRÓJMIASTO**  
Joanna Gomułkiewicz  
[joanna.gomulkiewicz@pl.knightfrank.com](mailto:joanna.gomulkiewicz@pl.knightfrank.com)

**CAPITAL MARKETS**  
Krzysztof Cipiur  
[krzysztof.cipiur@pl.knightfrank.com](mailto:krzysztof.cipiur@pl.knightfrank.com)

**VALUATION & ADVISORY**  
Małgorzata Krzystek  
[malgorzata.krzystek@pl.knightfrank.com](mailto:malgorzata.krzystek@pl.knightfrank.com)

**STRATEGIC CONSULTING EMEA**  
Jaromir Sejud  
[jaromir.sejud@pl.knightfrank.com](mailto:jaromir.sejud@pl.knightfrank.com)

**INDUSTRIAL AGENCY**  
Przemysław Piętaś  
[przemyslaw.pietak@pl.knightfrank.com](mailto:przemyslaw.pietak@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:



© KNIGHT FRANK SP. z o.o. 2026

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.

Opracowanie merytoryczne: Edyta Szmajda / Research / Knight Frank

Opracowanie graficzne: Karolina Chodak-Brzozowska / Art Director / PR & Marketing / 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](mailto: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 nabudowując atrakcyjność inwestycyjną regionu.

## Michael Page

#### KONTAKT:

**Jakub Świdorski**

Senior Executive Manager, Engineering  
[jakubswidorski@michaelpage.pl](mailto:jakubswidorski@michaelpage.pl)  
+48 798 507 665

[www.michaelpage.pl](http://www.michaelpage.pl)