



# „Podejście do pracy przedstawicieli młodego pokolenia na Dolnym Śląsku – perspektywa młodzieży i pracodawców – raport cząstkowy – wywiady z osobami młodymi”

*Raport opracowany na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy  
w Wałbrzychu w ramach projektu pn.: „Obserwatorium Rynku Pracy”  
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus  
w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027.*

## Spis treści

1. Metodologia badania .....	3
Kontekst badania.....	3
Cele badania .....	3
Perspektywa analityczna badania .....	3
2. Przedmiot badania.....	4
3. Problemy badawcze .....	4
4. Dobór prób badawczych i organizacja badania .....	6
4.1 Dobór próby do badania osób młodych.....	6
4.2 Przygotowanie i organizacja danych .....	8
4.3 Kodowanie danych jakościowych.....	8
4.4 Analiza treści i interpretacja .....	8
4.5 Analiza zgodności oczekiwań z doświadczeniami pracodawców.....	8
4.6 Raportowanie i walidacja wyników .....	9
5. Charakterystyka grupy wiekowej 18 – 24 .....	10
5.1 Oczekiwania młodych mieszkańców Dolnego Śląska dotyczące pracy .....	10
5.2 Kreowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych przez młodych ludzi. Korzystanie ze wsparcia oferowanego przez instytucje rynku pracy .....	24
5.3 Postrzeganie młodych pracowników przez pracodawców na rynku pracy .....	37
5.4 Wyzwania w zarządzaniu kadrami zróżnicowanymi pokoleniowo .....	46
6. Charakterystyka grupy wiekowej 25 – 30 lat.....	53
6.1 Oczekiwania młodych mieszkańców Dolnego Śląska dotyczące pracy .....	53
6.2 Kreowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych przez młodych ludzi. Korzystanie ze wsparcia oferowanego przez instytucje rynku pracy .....	63
6.3 Postrzeganie młodych pracowników przez pracodawców na rynku pracy .....	67
6.4 Wyzwania w zarządzaniu kadrami zróżnicowanymi pokoleniowo .....	70
7. Osoby w wieku 18 – 24 a 25-30 – różnice i podobieństwa .....	73
8. Podsumowanie .....	78

# 1. Metodologia badania

## Kontekst badania

Badanie jest częścią projektu „Obserwatorium Rynku Pracy” którego celem jest pozyskiwanie, gromadzenie i udostępnianie informacji w różnych obszarach rynku pracy i edukacji. Projekt skierowany jest do wszystkich, którzy w jakikolwiek sposób są lub będą związani z rynkiem pracy, w tym podmiotów administracji publicznej, służb zatrudnienia, pracodawców, pracowników, osób bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, młodzieży, cudzoziemców, instytucji samorządowych i centralnych, szkół i instytucji edukacyjnych, firm szkoleniowych, organizacji pozarządowych, ośrodków naukowych, Wojewódzkiej i Powiatowych Rad Rynku Pracy oraz Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego.

Wyniki badania posłużą instytucjom rynku pracy w przygotowaniu form wsparcia dla przedsiębiorców w obszarach zarządzania pracą młodych ludzi, systemów rekrutacji, motywacji, zarządzania karierą oraz przeciwdziałania odpływowi kadr. Wyniki będą także pomocne dla instytucji edukacyjnych, pracodawców oraz młodych mieszkańców Dolnego Śląska, którzy wkraczają na rynek pracy. Odbiorcami wyników badania są:

- instytucje edukacyjne,
- uczelnie wyższe,
- agencje zatrudnienia,
- organizacje przedsiębiorców,
- firmy szkoleniowe,
- działy HR,
- instytucje rynku pracy.

## Cele badania

Celem badania była eksploracja sposobu widzenia pracy i podejmowania aktywności zawodowej, w tym wyzwań związanych z wchodzeniem na rynek pracy, wśród przedstawicieli młodego pokolenia na Dolnym Śląsku. Badanie obejmowało dwie kategorie wiekowe: 18-24 lata oraz 25-30 lat. Różni je odmienne doświadczenie: pierwsza kategoria rozpoczyna aktywność zawodową, druga posiada już jakieś doświadczenia na rynku pracy. Badanie wskazało na ile sposoby widzenia pracy i aktywności zawodowej różnicują się ze względu na środowisko zamieszkania i kategorie edukacyjno-zawodowe młodych ludzi.

## Perspektywa analityczna badania

W badaniu zostało zastosowane podejście perspektywy rozumiejącej z uwzględnieniem czynników psychologicznych (emocje i postawy) oraz kulturowych (wartości, normy i wzory). Celem badania nie była zatem diagnoza barier czy wyzwań rynku pracy, ale pogłębiona **eksploracja** zjawisk: oczekiwań ludzi młodych

związanych z pracą oraz skonfrontowanie tych oczekiwań z pierwszymi doświadczeniami zawodowymi.

Tłem do badania była koncepcja zakładająca dominującą rolę:

- wartości indywidualnych, ze szczególnym uwzględnieniem roli pracy zawodowej w hierarchii tych wartości,
- norm społecznych związanych z pracą, oczekiwanych od potencjalnych pracowników oraz od pracodawców,
- wzorów (konkretnych i abstrakcyjnych) rozwoju i sukcesu zawodowego w wyobrażeniach młodego pokolenia.

W badaniu zostały wyodrębnione i porównane wyobrażenia osób młodych z doświadczeniami pracodawców z Dolnego Śląska oraz ekspertów otoczenia biznesowego związanymi z tą kategorią wiekową. Badanie miało charakter jakościowy i zostało oparte na technikach badawczych pogłębionych wywiadów indywidualnych oraz zogniskowanych wywiadów grupowych.

## 2. Przedmiot badania

Przedmiotem badania były: wartości, normy i wzory związane z:

- oczekiwaniami młodych mieszkańców Dolnego Śląska dotyczącymi pracy,
- kreowaniem ścieżek edukacyjnych i zawodowych przez osoby młode oraz wsparciem ich w procesie wchodzenia na rynek pracy,
- postrzeganiem najmłodszych pracowników przez pracodawców,
- wyzwaniem stojącym przed pracodawcami w kontekście zarządzania kadrami zróżnicowanymi pokoleniowo.

Powyższe elementy są istotnymi czynnikami, na podstawie których można zrozumieć młode pokolenie, które wchodzi lub w ostatnim czasie weszło na rynek pracy, i odpowiednio przygotować procesy: kształcenia, szkolenia, rekrutacji, adaptacji i motywowania tej kategorii wiekowej do sprawnego funkcjonowania w pracy. Ważnym czynnikiem jest sprawna adaptacja młodych osób do warunków i wymogów pracy. Istotną rolę w zakresie tej adaptacji odgrywają: systemy wsparcia oferowane zarówno przez same firmy, jak i przez instytucje rynku pracy.

## 3. Problemy badawcze

Celem badania była eksploracja w zakresie następujących problemów badawczych:

### 1. Jakie są główne oczekiwania młodych mieszkańców Dolnego Śląska dotyczące pracy? Co ich motywuje do podjęcia zatrudnienia w określonym miejscu pracy, jakie czynniki są tu najistotniejsze?

- 1.1. Jakie skojarzenia symboliczne (wyobrażenia) związane z aktywnością zawodową mają młodzi ludzie?
- 1.2. Jakie mają oczekiwania względem miejsca i warunków pracy?

- 1.3. Jakie mają oczekiwania względem osób zarządzających i oceniających ich pracę (jakich norm społecznych w środowisku pracy oczekują)?
  - 1.4. Jakie czynniki ułatwiają, a jakie utrudniają im podjęcie zatrudnienia (motywacja, zaradność/bezradność – w tym wyuczona bezradność, presja środowiska społecznego, właściwe kwalifikacje i kompetencje – w tym kompetencje miękkie)?
  - 1.5. Jak bardzo młodzi czują się związani z miejscem pracy? Co jest czynnikiem wpływającym na mobilność zawodową (co z kolei wpływa na lojalność wobec pracodawcy)?
- 2. W jaki sposób młodzi ludzie kreują swoje ścieżki edukacyjne i zawodowe? Na ile korzystają z narzędzi wsparcia oferowanego przez system doradztwa zawodowego i instytucje rynku pracy?**
- 2.1. Jak zdobywają wiedzę o możliwościach zatrudnienia i co jest źródłem tej wiedzy (rodzina, znajomi, masmedia, media społecznościowe, inne źródła)?
  - 2.2. Jak szukają wsparcia w pozyskaniu pracy? Kto, jakie instytucje lub jakie środowiska są dla nich wsparciem (rodzina, znajomi, masmedia, media społecznościowe, instytucje edukacyjne, publiczne służby zatrudnienia)?
  - 2.3. Czy znają i czy korzystają z oferty poradnictwa zawodowego i kreowania ścieżek zawodowych przez całe życie (takie jak np. Zintegrowany System Kwalifikacji)?
  - 2.4. Czy korzystali w przeszłości ze wsparcia instytucji rynku pracy (w tym poradnictwo zawodowe, staże, szkolenia itp.)? Jeżeli tak, jak oceniają ich wsparcie?
- 3. Jak pracodawcy postrzegają najmłodszych pracowników?**
- 3.1. Czy stosują specyficzne strategie rekrutacyjne i motywacyjne wobec pracowników młodych?
  - 3.2. Jakie są opinie pracodawców o pracownikach młodego pokolenia?
  - 3.3. Czy w stosunku do rekrutacji młodych osób są stosowane specyficzne strategie rekrutacyjne?
  - 3.4. Czy pracodawcy dostrzegają potrzebę specyficznych systemów motywacyjnych w stosunku do młodych ludzi?
- 4. W jaki sposób pracodawcy postrzegają wyzwania związane z zarządzaniem kadrą zróżnicowanymi pokoleniowo?**
- 4.1. Jakie wyzwania wiążą się, zdaniem pracodawców, z zarządzaniem pracą młodych osób?
  - 4.2. Jakiego wsparcia oczekują pracodawcy od publicznych służb zatrudnienia w zakresie pozyskiwania młodych pracowników i wspierania ich rozwoju?
  - 4.3. Czy, a jeżeli tak, to jakie, stosują sposoby zarządzania zespołami wielopokoleniowymi?

4.4. Jak pracodawcy oceniają przygotowanie i efektywność zawodową młodych ludzi?

## 4. Dobór prób badawczych i organizacja badania

Ponieważ w badaniu nie była wymagana reprezentatywność, dobór respondentów miał charakter proporcjonalny uwzględniający:

- środowisko zamieszkania,
- płeć,
- kategorie wiekowe,
- status na rynku pracy.

### 4.1 Dobór próby do badania osób młodych

Badanie zakładało przeprowadzenie 140 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). Łącznie, zaproponowano 28 kategorii respondentów, w ramach których przeprowadzono po pięć wywiadów. Wyodrębniono następujące kategorie:

1. Ze względu na środowisko zamieszkania:
  - a. środowisko wielkomiejskie (miasta pow. 100 tys. mieszkańców)
  - b. środowisko wsi, małych i średnich miejscowości (do 100 tys. mieszkańców)
2. Ze względu na kategorię wiekową:
  - a. 18-24 lata
  - b. 25-30 lat
3. Ze względu na status na rynku pracy:
  - a. bezrobotny, gotowy do podjęcia pracy
  - b. uczący się lub studiujący (nie jest aktywny zawodowo)
  - c. pracujący
  - d. nieuczący się i niepracujący (tzw. NEET – Not in Education, Employment or Training)
4. Ze względu na płeć:
  - a. kobiety
  - b. mężczyźni

Na podstawie doboru proporcjonalnego zestawiono następującą próbę badawczą (Tabela 1).

Tabela 1. Próba do badania osób młodych

Szczegółowe kategorie respondentów w próbie		liczba wywiadów IDI
1.	Duże miasto/18-24/bezrobotny/kobieta	5
2.	Duże miasto/18-24/bezrobotny/mężczyzna	5
3.	Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta	5
4.	Duże miasto/18-24/pracuje/mężczyzna	5
5.	Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta	5
6.	Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna	5
7.	Duże miasto/18-24/NEET/kobieta	5
8.	Duże miasto/18-24/NEET/mężczyzna	5
9.	Duże miasto/25-30/bezrobotny/kobieta	5
10.	Duże miasto/25-30/bezrobotny/mężczyzna	5
11.	Duże miasto/25-30/pracuje /kobieta	5
12.	Duże miasto/25-30/pracuje/mężczyzna	5
13.	Duże miasto/25-30/NEET/kobieta	5
14.	Duże miasto/25-30/NEET/mężczyzna	5
15.	Wieś, małe lub średnie miasto/18-24/bezrobotny/kobieta	5
16.	Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/bezrobotny/mężczyzna	5
17.	Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje /kobieta	5
18.	Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje/mężczyzna	5
19.	Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta	5
20.	Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna	5
21.	Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta	5
22.	Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/mężczyzna	5
23.	Wieś, małe lub średnie miasto /25-30/bezrobotny/kobieta	5
24.	Wieś, małe lub średnie miasto /25-30/bezrobotny/mężczyzna	5
25.	Wieś, małe lub średnie miasto /25-30/pracuje /kobieta	5
26.	Wieś, małe lub średnie miasto /25-30/pracuje/mężczyzna	5
27.	Wieś, małe lub średnie miasto /25-30/NEET/kobieta	5
28.	Wieś, małe lub średnie miasto /25-30/NEET/mężczyzna	5

Źródło: Struktura ustalona przez Zamawiającego.

Opracowanie procedury analitycznej dla badania „Podejście do pracy przedstawicieli młodego pokolenia na Dolnym Śląsku” zakładało precyzyjne kroki badawcze, aby efektywnie zinterpretować oczekiwania i wyzwania związane z aktywnością zawodową młodych mieszkańców Dolnego Śląska oraz postrzeganie ich przez pracodawców. Oto szczegółowy opis procedury analitycznej:



## 4.2 Przygotowanie i organizacja danych

- **Transkrypcja i wstępne opracowanie:** Pierwszym etapem było transkrybowanie wywiadów i zogniskowanych wywiadów grupowych, zachowując pełną anonimowość respondentów i kontekst ich wypowiedzi.
- **Porządkowanie według kategorii badawczych:** Wywiady podzielono na zdefiniowane wcześniej grupy (np. oczekiwania wobec rynku pracy, wzorce sukcesu zawodowego, wyzwania dla pracodawców). Każda kategoria wiekowa i grupa respondentów została dodatkowo oznaczona, aby ułatwić analizę różnic międzypokoleniowych i środowiskowych.

## 4.3 Kodowanie danych jakościowych

- **Indukcyjne kodowanie tematów:** Na tym etapie wyodrębniono podstawowe kategorie kodów dla wartości, norm i wzorów postaw wobec pracy. Przyjęto podejście indukcyjne, aby uwzględnić zarówno wyłaniające się motywy, jak i te zdefiniowane wcześniej w pytaniach badawczych.
- **Podział kodów na główne i podrzędne:** Wyodrębniono główne kody, takie jak „motywacja zawodowa”, „normy i wartości w miejscu pracy”, „relacja z pracodawcą” oraz dodatkowe kody podrzędne związane z warunkami pracy, wsparciem edukacyjnym oraz źródłami informacji o rynku pracy.

## 4.4 Analiza treści i interpretacja

- **Identyfikacja wspólnych motywów:** Analiza treści polegała na identyfikacji najczęściej pojawiających się wątków, takich jak oczekiwania młodych względem rozwoju, atmosfery pracy i wsparcia mentorskiego.
- **Analiza kontekstu wypowiedzi:** Przy analizie wypowiedzi uwzględniono kontekst środowiskowy i demograficzny respondentów (np. różnice między środowiskiem miejskim a wiejskim, różne grupy wiekowe oraz status zatrudnienia).
- **Porównanie między grupami respondentów:** Przeanalizowano różnice między kategoriami wiekowymi (18-24 oraz 25-30 lat), szczególną uwagę zwracając na poziom doświadczenia zawodowego oraz perspektywę zawodową respondentów.

## 4.5 Analiza zgodności oczekiwań z doświadczeniami pracodawców

- **Porównanie percepcji pracodawców i młodych pracowników:** Zestawiono wyniki badania młodzieży z oczekiwaniami i doświadczeniami pracodawców, koncentrując się na różnicach w ocenie gotowości zawodowej, lojalności, kompetencjach miękkich oraz gotowości do podejmowania wyzwań zawodowych.
- **Identyfikacja obszarów problemowych:** Zidentyfikowano rozbieżności między oczekiwaniami młodych ludzi a wymaganiami rynku pracy, co pozwoliło określić, gdzie mogą być potrzebne zmiany w polityce edukacyjnej lub praktykach zatrudniania i wsparcia.



## 4.6 Formułowanie wniosków i rekomendacji

- **Syntetyzowanie wyników:** Na podstawie przeprowadzonych analiz i porównań opracowano wnioski, wskazujące na kluczowe obszary interwencji, np. rozwój systemów wsparcia w miejscu pracy, dostosowanie strategii motywacyjnych i rekrutacyjnych.
- **Rekomendacje dla instytucji rynku pracy i edukacyjnych:** Wnioski i rekomendacje dotyczyły m.in. opracowania programów rozwojowych dla młodych osób, potrzebnych działań dla poprawy adaptacji zawodowej, jak i potrzeby dalszych badań dla optymalizacji strategii zarządzania wielopokoleniowego.

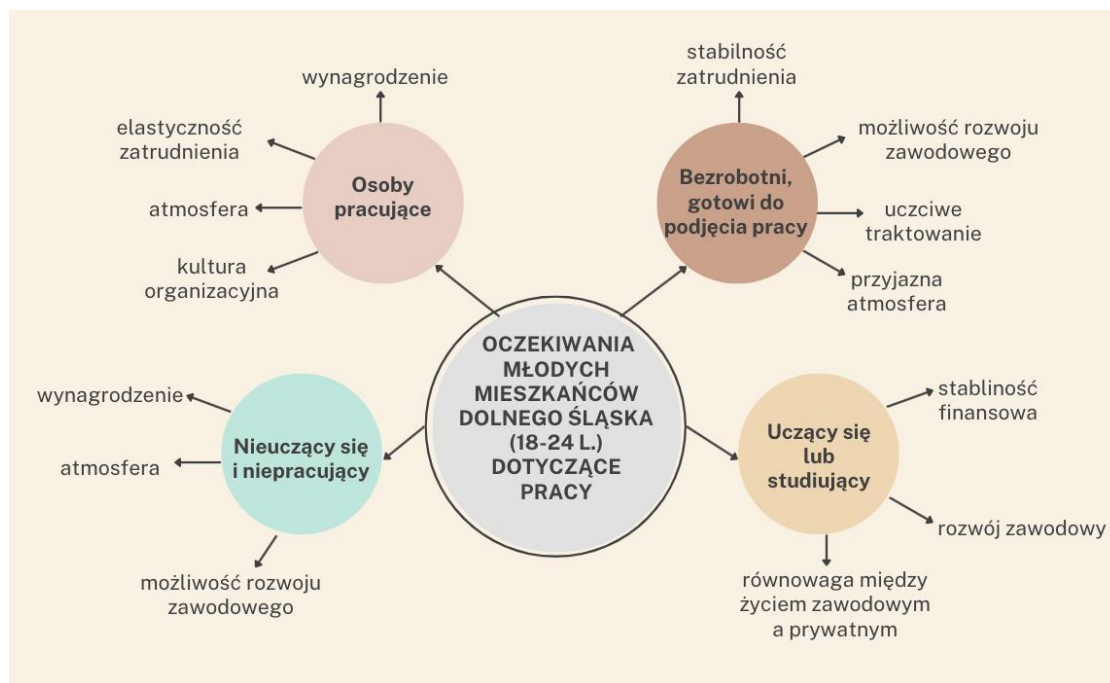
## 4.6 Raportowanie i walidacja wyników

- **Opracowanie raportu końcowego:** Wyniki zostały przedstawione w formie raportu, który uwzględniał zarówno główne wnioski, jak i szczegółowe opisy wątków istotnych dla uczestników badania.
- **Walidacja i dyskusja wyników:** Na koniec przeprowadzono wewnętrzną walidację danych oraz dyskusję wyników z zespołem badawczym, aby zapewnić dokładność oraz spójność raportu.

Dzięki tak opracowanej procedurze analitycznej badanie dostarcza szczegółowego obrazu oczekiwań młodych Dolnoślązaków wobec pracy oraz gotowości pracodawców do odpowiedzi na te oczekiwania.

## 5. Charakterystyka grupy wiekowej 18 – 24

### 5.1 Oczekiwania młodych mieszkańców Dolnego Śląska dotyczące pracy



Źródło: opracowanie własne.

#### Charakterystyka 18-24 Uczący się lub studiujący, którzy nie są aktywni zawodowo

Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska w wieku 18–24 lat, będący w trakcie edukacji i nieaktywni zawodowo, mają jasno sprecyzowane oczekiwania wobec rynku pracy. Wynikają one z ich aspiracji, potrzeb oraz wyzwań związanych z początkiem drogi zawodowej. Kluczowymi elementami, na które zwracają uwagę, są: **stabilność finansowa, możliwość rozwoju zawodowego i osobistego oraz utrzymanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym**. Te potrzeby są wspólne niezależnie od płci czy miejsca zamieszkania.

**Stabilność finansowa to jeden z najważniejszych aspektów pracy**, który młodzi ludzie uznają za priorytet. Oczekują wynagrodzenia pozwalającego nie tylko na pokrycie bieżących wydatków, ale również na odkładanie oszczędności oraz realizację drobnych przyjemności. Przyjazna atmosfera w miejscu pracy i dobre relacje ze współpracownikami również odgrywają istotną rolę w ich definicji „dobrej pracy”. Jednocześnie respondenci **postrzegają rozwój zawodowy jako ważny element satysfakcji z pracy**.

Możliwość podnoszenia kwalifikacji, uczestniczenia w szkoleniach oraz podejmowania nowych wyzwań zawodowych jest dla nich istotna nie tylko z perspektywy kariery, ale także rozwoju osobistego.

*"(...) za sukcesem zawodowym, idą większe zarobki. Także to jest na pewno dla mnie ważne. Jest to też ta kwestia, jak wspominałam, że do tego dochodzą nowe zadania, nowe odpowiedzialne, i za tym też idzie takie sprawdzenie siebie, czy jest się w stanie podjąć tym nowym wyzwaniem i taki wewnętrzny rozwój osobisty (...)" (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W2).*

*"B: (...) pierwsze pytanie co to znaczy dla pana praca? O: Możliwość utrzymania się i samorealizacji. Przynajmniej w drobnym stopniu." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W3)"*

*"Dla mnie praca to jest przede wszystkim coś, co sprawia mi przyjemność, a jednocześnie jest to dla mnie forma zatrudnienia, przez co ja mogę potem zarabiać pieniądze, jednocześnie robiąc to, co ja lubię robić." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W2)*

*"B: A jak wyobraża sobie pan swój rozwój zawodowy? O: [westchnienie] No uczestnictwo w jakichś lepszych projektach z każdym rokiem, przykładowo. Branie udziału w szkoleniach nie tylko wewnętrznych, ale i zewnętrznych. Oprócz tego robienia swoich jakichś projektów oprócz pracy, takie parę projekty. Jakoś tak to wygląda dla mnie." (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W4)"*

Ważnym aspektem dla osób 18-24 lata jest również **utrzymanie balansu między życiem zawodowym a prywatnym**. Dla młodych ludzi praca nie jest wartością nadrzędną – cenią przede wszystkim rodzinę i zdrowie. Praca powinna wspierać ich dążenia do stabilności finansowej, ale nie kosztem życia osobistego. Ustalanie granic między pracą a życiem prywatnym oraz elastyczność w organizacji czasu pracy są dla nich istotnymi oczekiwaniami wobec pracodawców. Elastyczność w kwestii godzin pracy, zwłaszcza w kontekście łączenia pracy z edukacją, jest dla nich niezwykle istotna. Oczekiwania osób studiujących i uczących się nie różnią się w zależności od płci ani miejsca zamieszkania.

*"Studiuję dziennie i na razie pracy zarobkowej, jako takiej to nie mam." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W2)*

*"Myślę, że znalezienie odpowiedniej pracy, żeby... bo łatwo jest znaleźć jakąkolwiek, czy stosunkowo łatwo, ale ciężko jest znaleźć taką, która faktycznie, na przykład stanowiłaby jakiś dobry rozwój na początek. No i ewentualnie połączenie pracy ze studiami." (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W5)*

*“Myślę, że przede wszystkim najpierw jest rodzina, potem jakieś takie moje zainteresowania, to co niezwiązane z pracą, a potem dopiero praca, potem dalej już przyjaciele i inne mniej ważne rzeczy.” (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W6)*

*“Jeżeli chodzi, no, to jednak rodzina, bo bez rodziny też nie mamy niczego. Ale praca musi też być dlatego, żeby utrzymać na przykład tę rodzinę i w ogóle, no to potrzebujemy pracy, żeby mieć, jakby co jej zapewnić.” (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W2)*

*“No to przede wszystkim jest ta obawa, tak naprawdę, czy student dzienny jest w stanie poświęcić wystarczającą ilość czasu na tę pracę, no i ta niepewność właśnie, czy się będzie miesiąc, czy tam 3 miesiące. No i też, po prostu, pracodawca nie chce dać tego czasu, tak naprawdę.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W5)*

Część z osób badanych rozważa również wyjazd za granicę w celu poszukiwania lepszych możliwości zarobkowych. Zagraniczna praca jest postrzegana jako szansa na większe zarobki, mimo że wiąże się z pewnymi wyzwaniem, takimi jak konieczność poprawienia umiejętności językowych.

*“Jak już mówiłem wcześniej, to w sumie jakby to się zgadza, bo jakby chciałbym wyjechać za granicę. No i tak jak mówiłem, to kwestia płacy głównie no, bo nie oszukujmy się, no jednak wyjeżdżając za granicę są pewne plusy, są minusy, ale głównie chodzi o te pieniądze.” (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W1)*

Jednym z największych wyzwań dla młodych ludzi na rynku pracy jest **brak doświadczenia zawodowego**. Pracodawcy często mają wygórowane wymagania wobec młodych kandydatów, oczekując, że będą oni posiadać umiejętności i kompetencje, które trudno zdobyć na wczesnym etapie kariery zawodowej. Dla wielu młodych ludzi problemem jest także pogodzenie pracy z edukacją, zwłaszcza gdy studiuje w trybie dziennym. Praca zawodowa to także możliwość rozwijania swoich pasji, szczególnie w branżach kreatywnych, takich jak sztuka czy fotografia, choć te sektory często napotykają ograniczenia w liczbie dostępnych ofert pracy.

*“To jest chyba najtrudniejszy obszar dlatego, że mamy, niestety, dosyć ograniczony rynek pracy, jeśli chodzi o sztuki wizualne, szczególnie w dziedzinie fotografii. Bardzo często spotykam się z przerastającą ilością ofert, jeśli chodzi o na przykład grafikę projektową, ale z ze znaczącym deficytem ofert, jeśli chodzi o fotografie. Najczęściej są to też bardzo takie reklamowe, użytkowe obszary fotografii. Nie ukrywam, że bardziej skupiam się na fotografii artystycznej, modowej, galeryjnej i w tym momencie, najwięcej poleceń czy ofert uzyskuje przez pośrednictwo starszych studentów, laborantów albo profesorów albo asystentów. Mniej*

zdecydowanie znajdują ich sama gdzieś w Internecie albo w prasie". (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W3)

*"Na pewno doświadczenie bardzo pomaga, teraz ciężko bez doświadczenia dostać jakąś pracę sensowniejszą, co bardzo mocno ułatwia. No jeszcze w tej branży, w której jestem, ważne są kompetencje twarde. No i tyle."* (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W5)

*"Przede wszystkim zauważyłam, że brak doświadczenia automatycznie skreśla osobę w bardzo dużej ilości miejsc no i to jest takie kółko. Więc jakby nie ma, gdzie zdobyć tego doświadczenia wiele osób. (...) nie chcą nawet zatrudniać młodych osób teraz na takie podstawowe stanowiska."* (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W6)"

*"Zazwyczaj polegają na tym, że trzeba mieć doświadczenie. Wiele firm chce, tak jak my po studiach, chcą żebyśmy mieli doświadczenie, ale nie jesteśmy w stanie mieć tego doświadczenia i potem właśnie mówią, że wielokrotnie trzeba mieć doświadczenie, gdzie my nie mamy tego doświadczenia. I potem nam proponują: albo są nami zainteresowani albo właśnie w większości przypadków nie są nami zainteresowani. Więc to jest taki największy problem z tym doświadczeniem, bo nie każdy może mieć to jakieś doświadczenie [niezrozumiałe 00:06:04] jako, że się dalej uczy niż taka osoba, która po edukacji zakończonej po szkole średniej to od razu idzie do pracy. To wiadomo, ma większe doświadczenie pracując niż jak my, jako studenci."* (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W4)

Z drugiej strony, osoby badane podkreślają, że problem nie dotyczy znalezienia jakiegokolwiek pracy. Doświadczenia respondentów wskazują, że praca na mniej wykwalifikowane stanowiska jest powszechnie dostępna. Osoby uczące się i studiujące często mają w swoim otoczeniu znajomych, którzy w trakcie studiów rozpoczynają realizację staży zawodowych i nie mieli problemu ze znalezieniem pełnoetatowej pracy po obronie pracy dyplomowej. Oczywiście, warto wziąć pod uwagę, że są to wnioski, które wyciągnęli na podstawie obserwacji otoczenia a nie swoich bezpośrednich doświadczeń.

*"To jest dobre pytanie, bo to zależy jeszcze od ukończonego kierunku studiów i sytuacji na rynku pracy. Moim zdaniem jest ona dobra, bo moi znajomi to szybko znaleźli pracę, jako młode osoby. Może niekoniecznie po kierunku, który ukończyły, bo się ich pytałem, ale dają sobie radę (...)." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W2)*

Mobilność zawodowa młodych ludzi cechuje się wysokim poziomem, co wynika z ich gotowości do poszukiwania lepszych możliwości rozwoju zawodowego, zarówno w kraju, jak i poza jego granicami. Młode pokolenie, szczególnie w wieku 18–24 lat, **wykazuje otwartość na zmiany i chęć eksploracji nowych ścieżek kariery, choć**



**większość z nich preferuje pozostanie w miejscu zamieszkania.** Decyzje o przeprowadzce podejmują przede wszystkim w przypadku atrakcyjnych ofert pracy, które zapewniają lepsze warunki zatrudnienia, wyższe zarobki lub możliwość rozwoju w interesującej branży. Warto zauważyć, że obecna sytuacja życiowa młodych ludzi, którzy najczęściej nie mają jeszcze zobowiązań rodzinnych, takich jak dzieci czy kredyty hipoteczne, ułatwia im elastyczne podejście do relokacji i otwartość na takie zmiany. Niemniej jednak, **dla wielu z nich idealnym rozwiązaniem byłoby znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia w swoim rodzinnym regionie.**

*“Na ten moment nie mam nic zobowiązującego, oprócz studiów. Ale jakbym już była po studiach i bym dostała ofertę pracy w innym mieście, to byłabym w stanie się wyprowadzić, bo nie wiązałoby mnie nic, na razie. Myślę o rodzinie czy o czymś takim większym, a ja lubię zmieniać miejsca i próbować nowych rzeczy, więc mogłabym zmienić na spokojnie miejsce zamieszkania.”*  
(Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W3)

*“B: A czy w przypadku możliwości otrzymała tak zwanej dobrej pracy byłaby skłonna pracować poza miejscem zamieszkania? O: Prawdopodobnie tak, bym była skłonna do tego. Wiadomo, żeby... a to wiadomo, sama bym nie zdecydowała się. To by było pewnie razem z moimi bliskimi. Może bym się przeprowadziła, czy cokolwiek. A jak nie to sama bym była skłonna się po prostu przeprowadzić, żeby podwyższyć sobie ten standard życia i żeby po prostu sobie ułożyć życie.”* (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W4)

*“I nad wyjazdem myślałam, zwłaszcza do Norwegii bądź Szwajcarii, no, bo tam zarobki są dużo wyższe i jest bardzo duże zapotrzebowanie na pielęgniarki.”* (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W6)

*Na początku myślę, że spróbuję w Polsce, ale za granicą też bym nie miała problemu, jeśliby byłaby [praca - przyp. autora].”* (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W4)

*“Jeżeli byłaby taka konieczność to byłabym skłonna zmienić miejsce zamieszkania, ponieważ, no, nieraz lepsze warunki i lepsza płaca, na przykład. To bardzo przekonuje. Jeżeli mielibyśmy mieć lepszą pracę gdzieś dalej, no to czasami warto byłoby rozważyć tę przeprowadzkę.”* (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W2)

*“Nie widzę się w Polsce, wie pan.”* (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W3)

*A pracować to obecnie planuje pracować w Polsce. Dalej już może tam gdzieś, do Niemców albo do Norwegii pojechać. Obecnie to studiuje na automatyce przemysłowej. Gdybym chciał pracować w takiej branży, że to najlepsza opcja dla mnie to, na przykład Norwegia będzie albo Niemcy.”*  
(Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W4)

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów ustalono, że **świadomość istnienia bonów na zasiedlenie**, oferowanych przez urzędy pracy na Dolnym Śląsku, jest wśród młodych ludzi **bardzo niska**. Spośród wszystkich respondentów w wieku 18–24 lat, uczących się (niezależnie od płci i miejsca zamieszkania), tylko **jedna osoba była świadoma możliwości skorzystania z tego programu**. Informację tę uzyskała przypadkowo, przeglądając stronę internetową urzędu pracy. Taka sytuacja podkreśla konieczność zintensyfikowania działań informacyjnych, które mogłyby zwiększyć świadomość młodych ludzi o dostępnych inicjatywach, a tym samym zachęcić ich do korzystania z oferowanego wsparcia.

*"(...) jak przeglądałam stronę Urzędu Pracy to mamy też te bony na zasiedlenie, że możemy się przeprowadzić poza rejon swego miasta. (...) Warunkiem jest utrzymanie przez pół roku i się dostaje właśnie jakieś pieniądze na zasiedlenie, więc tak. To na pewno, bon na zasiedlenie" (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W1).*

### **Charakterystyka 18-24 Bezrobotni, gotowi do podjęcia pracy**

Oczekiwania młodych bezrobotnych mieszkańców Dolnego Śląska w wieku 18-24 lat wobec rynku pracy można określić jako skoncentrowane na kilku kluczowych aspektach: **stabilności zatrudnienia, możliwości rozwoju zawodowego, uczciwego traktowania oraz przyjaznej atmosfery w miejscu pracy**. Dla tej grupy, która często dopiero rozpoczyna swoją ścieżkę zawodową, wspomniane aspekty stanowią fundament ich oczekiwań wobec przyszłych pracodawców. Stabilność zatrudnienia postrzegana jest jako istotny element, który zapewnia poczucie bezpieczeństwa finansowego i pozwala na planowanie przyszłości, w tym zdobywanie dalszych kwalifikacji czy inwestowanie w rozwój osobisty. Ta grupa młodych ludzi, często dopiero wchodzących na rynek pracy, napotyka szereg wyzwań, w tym brak doświadczenia i silną konkurencję na rynku, co ma istotny wpływ na ich motywacje, wyobrażenia i oczekiwania dotyczące pracy.

*„Nie, myślę, że to jest główny powód albo po prostu boją się zatrudniać osoby młode, bo mówię, jak szukałam pracy na wózkach widłowych to Panu bardzo się podobało moje CV (...), no ale powiedział, że on poszukuje kogoś z doświadczeniem, po prostu, na ten magazyn, bo on się po prostu boi o swój produkt, żeby gdzieś czegoś nie uszkodzić, nie zepsuć, skoro nigdy na nich nie jeździłam w praktyce, tylko na szkoleniach." (Wieś, małe lub średnie miasto/18-24/bezrobotny/kobieta/W1)*

Praca, według respondentów w wieku 18-24 lata, powinna nie tylko zapewniać stały dochód, ale także stwarzać możliwości rozwijania umiejętności, zdobywania doświadczenia oraz awansu zawodowego. Stabilność zatrudnienia i atrakcyjne wynagrodzenie są dla tej grupy kluczowymi motywatorami do podejmowania pracy. Młodzi ludzie postrzegają pracę nie tylko jako źródło zarobku, lecz również jako szansę na realizację osobistych ambicji, szczególnie tych związanych z rozwojem w



interesujących ich branżach. Monotonia i brak perspektyw rozwoju zawodowego stanowią główne czynniki demotywujące dla osób z tej grupy wiekowej. Z ich perspektywy **praca powinna pełnić rolę narzędzia umożliwiającego rozwój osobisty oraz realizację innych ważnych życiowych celów**, takich jak założenie rodziny czy dbanie o zdrowie. Młodzi respondenci nie traktują pracy jako nadrzędnej wartości – **w hierarchii priorytetów wyżej cenią rodzinę i zdrowie**. Z tego względu oczekują, że praca będzie pełnić funkcję wspierającą ich życie, a nie dominującą w codzienności. Oczekiwania osób w wieku 18-24 lata, które wzięły udział w badaniu, nie różnią się istotnie między kobietami a mężczyznami ani w zależności od miejsca zamieszkania.

*"Rodzina zawsze na pierwszym miejscu."(Duże miasto/18-24/bezrobotny/mężczyzna/W3)*

*"Powiem szczerze, że wolałabym pracować u kogoś, bo osobiście uważam, że praca u siebie zajmuje bardzo dużo czasu - też życia osobistego. I osobiście wolałabym pracować u kogoś, żeby przepracować ileś tam godzin, wrócić do siebie i mieć spokój." (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W1)*

Oczekują oni także możliwości rozwoju przez szkolenia, kursy i zdobywanie nowych kompetencji. Dla wielu młodych osób z Dolnego Śląska niezwykle ważne jest, by uczelnie i pracodawcy oferowali wsparcie w postaci programów edukacyjnych zakończonych certyfikatami, które zwiększałyby ich konkurencyjność na rynku pracy.

*"Natomiast bardzo dużym minusem a propos studiów jest to, że mimo, że zapoznałam się z różnymi technikami nie dostaje żadnego papierka, certyfikatu, który uprawnia mnie do tego, że znam rzeczywiście te techniki" (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W1).*

Główną barierą, z jaką mierzą się bezrobotni młodzi ludzie w wieku 18–24 lata na rynku pracy, jest **brak doświadczenia zawodowego, co znacznie utrudnia im znalezienie zatrudnienia**. Dodatkowo, często występuje niedopasowanie posiadanych kwalifikacji do wymagań rynku pracy, co prowadzi do konieczności dalszego kształcenia lub rozważania zmiany branży. Taka sytuacja świadczy o ich elastyczności i otwartości na różnorodne ścieżki kariery zawodowej. Młodzi ludzie wskazują, że kluczowe dla ułatwienia wejścia na rynek pracy byłoby **zapewnienie szerszego dostępu do kursów, szkoleń, a także możliwości zdobywania praktycznego doświadczenia poprzez staże czy praktyki zawodowe**. Zauważają również potrzebę większego zaangażowania państwa w proces aktywizacji zawodowej, szczególnie poprzez rozwój programów wsparcia i doradztwa zawodowego, które mogłyby skuteczniej przygotować ich do wymagań rynku pracy. Wysoka mobilność zawodowa jest charakterystyczną cechą tej grupy – wielu młodych ludzi deklaruje gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszych warunków zatrudnienia. Co więcej, część z nich rozważa wyjazd za granicę jako sposób na zdobycie stabilnej pracy i atrakcyjniejszych zarobków.

*"Myślałam o wyjeździe za granicę. Dostyc często mnie przekonywano też do tego. Myślę, że jest to jakieś wyjście, bo całkiem inaczej jest z pieniędzmi wtedy". (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W2)*

*"B: A jest w stanie pani się przeprowadzić na przykład, bo pani jest z Dolnego Śląska, jest pani w stanie się przeprowadzić na przykład na Mazury, żeby podjąć pracę? Nie chodzi o dojazd, tylko o to, żeby się przeprowadzić.  
O: Myślę, że jestem w stanie. Wie pani, póki nie spróbuję to tak naprawdę się nie dowiem, a myślę, jestem zdania, że wszystkiego warto spróbować w życiu. Oczywiście, mowa tutaj o rzeczach przyziemnych i legalnych. [śmiech]." (Duże miasto/18-24/bezrobotny/kobieta/W7)*

*"Przede wszystkim brak doświadczenia. Właśnie ci, co chcą zatrudniać takie osoby, no to przede wszystkim na to patrzą i oczekują, że my, właśnie, młodzi ludzie będziemy mieli nie wiadomo jakie doświadczenie, że nie wiem, że wiemy to, to, to. A tak naprawdę niedawno szkołę skończyliśmy, więc jak możemy zdobyć jakiegokolwiek doświadczenie, tam kilkuletnie." (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W4)*

Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska w wieku 18-24 lata mają jasne oczekiwania wobec rynku pracy. Chcą stabilnych i dobrze płatnych miejsc pracy, które oferują możliwość rozwoju oraz uczciwe i szanujące relacje z pracodawcami. Brak doświadczenia zawodowego oraz konkurencja na rynku stanowią dla nich istotne wyzwania, dlatego kluczowe dla poprawy ich sytuacji są programy wsparcia, staże oraz dostęp do szkoleń. Instytucje państwowe oraz pracodawcy mają do odegrania ważną rolę w ułatwianiu młodym ludziom wejścia na rynek pracy.

### **Charakterystyka 18-24 Osoby pracujące, które już mają doświadczenie zawodowe**

Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska, w szczególności osoby w wieku 18-24 lat, które posiadają już pewne doświadczenie zawodowe, wskazują szereg czynników, które wyznaczają, co dla nich stanowi "dobrą pracę". Kluczowe są tutaj aspekty związane z **wynagrodzeniem, elastycznością pracy, możliwością rozwoju zawodowego**, a także **atmosferą i kulturą organizacyjną** w miejscu zatrudnienia.

*"Powiem tak, kieruję się tym, żeby jednocześnie atmosfera nie była zła w pracy, bo to jak się pracuje w ekipie no to ważna jest też atmosfera. Ale też kładę duży nacisk na taki work-life balance." (Duże miasto/18-24/pracuje/mężczyzna/W7)*

Młodzi ludzie z małych miejscowości Dolnego Śląska podkreślają podobne oczekiwania jak ich rówieśnicy z większych miast: chcą elastyczności w pracy, dobrej atmosfery oraz możliwości rozwoju zawodowego. Cenią **work-life balance** i preferują **pracę w pobliżu miejsca zamieszkania**, ale są gotowi do relokacji, jeśli

oferta jest atrakcyjna. Dużym wyzwaniem jest **brak doświadczenia zawodowego**, które utrudnia zdobycie pracy, szczególnie na stanowiskach wymagających wykwalifikowanych pracowników. Mimo tego, oczekują **możliwości rozwoju kariery** i długoterminowej współpracy, opartej na wzajemnej lojalności.

Motywacje młodych mieszkańców Dolnego Śląska w dużej mierze wynikają z potrzeby niezależności finansowej oraz samorealizacji. Praca jest dla nich nie tylko źródłem dochodów, ale także okazją do rozwoju zawodowego i osobistego. Wśród badanych osób pojawia się wyraźne dążenie do stabilności zatrudnienia oraz zdobywania nowych umiejętności. Wielu z nich myśli o dalszym rozwoju kariery, a także o możliwości założenia własnej działalności gospodarczej. Jednocześnie elastyczność w zakresie czasu i miejsca pracy jest kluczowym elementem, który młodzi ludzie często wymieniają jako istotny czynnik przy wyborze miejsca zatrudnienia.

*“Jak przeglądałam pracę, ja aktualnie nie miałam dużego wyboru, ale jeśli miałabym na przykład pracę z takimi samymi zarobkami, to te benefity by decydowały o tym, gdzie wolę pójść i elastyczny czas pracy, że ja mogę sama zdecydować od której do której chcę pracować.” (Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W4)*

*“Żeby mogła sobie sama ustawiać grafik i żeby te godziny były w miarę elastyczne, żeby nie była zobowiązana pracować na przykład od 9:00 do 17:00, tylko na przykład mogę od 7:00 do 15:00 albo pracować trochę krócej i w inny dzień odrobić, pracować z rana albo po południu i żeby te obowiązki mogła wykonywać w dowolnej dla siebie porze. Bardziej żeby mnie rozliczano z wykonanych zadań niż z godzin spędzonych przy komputerze, czy w biurze, czy gdziekolwiek.” (Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W3)*

*“No i też tutaj właśnie ta kwestia tej swobody, takiej elastyczności, że jestem osobą, która dużo bardziej woli się rozliczać z zadań niż z tego, czy jestem w pracy powiedzmy te przysłowiowe 8 godzin.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje /kobieta/W6)*

*“I tutaj praca zdalna, no to myślę, że jest dużą zaletą, bo nie powoduje kosztów tak, a też pozwala zaoszczędzić sporo czasu na tych dojazdach. No i odwracając tę sytuację, czyli zakładając, że musiałbym gdzieś pojawiać się w pracy, w pracy fizycznie, no to trzeba wziąć pod uwagę koszty i czas, który się poświęca na te dojazdy.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje/mężczyzna/W2)*

**Możliwość pracy zdalnej oraz elastyczne godziny pracy są cenione**, zwłaszcza w kontekście studiów dziennych lub innych zobowiązań osobistych. W ich opinii, praca hybrydowa lub w pełni zdalna daje większe poczucie komfortu i lepsze warunki do efektywnej pracy. Warto podkreślić, że młodzi ludzie oczekują od pracy również

wyzwań zawodowych, które pozwolą im uniknąć monotonii i rutyny. Stałe poszukiwanie nowych zadań i wyzwań to dla nich sposób na utrzymanie zaangażowania w pracy.

*"No to praca zdalna w pierwszej kolejności jest super, bo mam swoje krzeselko, swoje biurko i wszystkie fajne rzeczy, swój monitor, do których jestem przyzwyczajony. Kolejna sprawa to elastyczne godziny pracy. I właściwie, szczególnie, w tej sztucznej inteligencji to jest standard, bo tutaj bardzo dużo czasu trzeba poświęcić czekając, to bym powiedział." (Duże miasto/18-24/pracuje/mężczyzna/W2)*

Młodzi ludzie postrzegają pracę nie tylko jako źródło zarobków, ale również jako element kształtujący ich tożsamość. Praca zawodowa jest postrzegana jako jeden z ważnych etapów w drodze do samorealizacji i budowania własnej kariery. Respondenci często podkreślają, że **praca powinna dawać im poczucie sensu i umożliwiać rozwój**. Zatrudnienie postrzegają także jako okazję do wnoszenia wartości i kontrybuowania do czegoś większego, co wyraźnie wskazuje na rosnące znaczenie pracy w budowaniu ich osobistej tożsamości. Młode osoby 18-24 lata chcą pracować w miejscach, które oferują jasną ścieżkę awansu oraz dostęp do szkoleń i możliwości podnoszenia kwalifikacji. Oczekują również, że będą mieli wpływ na swoje obowiązki i będą mogli wносить nowe pomysły oraz podejmować się nowych wyzwań. Oprócz tego, istotna jest także atmosfera pracy, która powinna być przyjazna i wspierająca.

*"Tak najbardziej oczekiwałabym możliwości rozwijania się. Nawet nie mówię o jakimś bardzo dużym awansie, ale żeby po prostu nie żyć w takiej monotonii w tej pracy, żeby cały czas robić coś nowego i spotykać się z jakimiś nowymi wyzwaniami. To na pewno." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje /kobieta/W4)*

Młodzi ludzie często napotykają na różnorodne trudności na rynku pracy, które stanowią dla nich istotne wyzwania w procesie poszukiwania zatrudnienia. Jedną z najpoważniejszych barier jest **brak doświadczenia zawodowego**, co szczególnie utrudnia start kariery zawodowej osobom dopiero wchodzącym na rynek pracy. Dla wielu młodych ludzi, którzy jeszcze nie mieli okazji zdobyć praktycznego doświadczenia w swojej dziedzinie, oczekiwania pracodawców bywają zniechęcające. Problemem jest nie tylko wymóg posiadania kilkuletniego doświadczenia, nawet na stanowiska początkujące, ale także potrzeba wykazania się zaawansowanymi umiejętnościami, które wykraczają poza poziom kwalifikacji osób początkujących. Dodatkowym problemem jest **duża konkurencja** na niektóre stanowiska. Zdarza się również, że młodzi ludzie zderzają się z luką między teorią zdobytą podczas edukacji a praktycznymi umiejętnościami wymaganymi w miejscu pracy. Zdarza się, iż pracodawcy oczekują, że nowi pracownicy będą gotowi do pełnienia swoich obowiązków od pierwszego dnia, co dla wielu młodych ludzi, bez odpowiedniego wsparcia czy wprowadzenia, staje się kolejną przeszkodą.

*"Przede wszystkim wymaganie doświadczenia w bardzo wielu miejscach zatrudniających młodych ludzi, gdzie niestety, jako osoby od razu po skończeniu szkoły lub studiów jeszcze tego doświadczenia zawodowego nie posiadamy. Więc no tutaj problemem jest zdobycie go bardzo często". (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje /kobieta/W5)*

*"No myślę, że dużym problemem jest konkurencja, jaka jest na rynku pracy, ponieważ trudno czasami znaleźć pracę w [danej - przyp. autora] dziedzinie. Myślę, że sporym problemem jest to, że to czego uczą na studiach nie zawsze znajduje przełożenie na to, co faktycznie jest wymagane na rynku pracy, mocno zależy od kierunku. Myślę, że to byłyby główne problemy jakie są, moim zdaniem." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje/mężczyzna/W1)"*

*"Główne wyzwanie? Często dojazd. No ta właśnie słaba dostępność tych stanowisk juniorskich też często. Co moi, na przykład, znajomi też mówili to często jest tak, że nawet na tych stanowiskach juniorskich to są spore wymagania. Często takie, których nie było, gdzie się nauczyć, że wymagają od ciebie umiejętności takich jakbyś już parę lat pracował w zawodzie. I jest takie oczekiwanie, że powinieneś to umieć mimo, że na obecne standardy, na studiach, nie nauczysz się takich rzeczy i dopiero po, tak naprawdę, paru latach umiałbyś takie rzeczy, że tak powiem ogarnąć pod względem wiedzy i pod względem umiejętności. (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje/mężczyzna/W5)"*

Większość młodych osób preferuje pracę w bliskiej odległości od miejsca zamieszkania, co wynika głównie z wygody i **chęci zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym**. Jednak w przypadku atrakcyjnych ofert, są gotowi do relokacji. Decyzje o mobilności zawodowej są w dużej mierze związane z poziomem wynagrodzenia oraz możliwościami rozwoju, jakie oferuje pracodawca. Jednocześnie młodzi ludzie chcą mieć pewność, że ich lojalność wobec pracodawcy zostanie doceniona.

*"Zależałoby to od tego, gdzie bym musiała dojechać i dojeżdżać i ile by mi to zajmowało. Myślę, że byłabym w stanie poświęcić do 40 minut w jedną stronę, tak mi się wydaje, że mogłabym dojeżdżać 40 minut w jedną stronę. Myślę, że więcej nie. To też wiadomo, przesuwają się w zależności od tego, jak dobra byłaby to praca. Im więcej, powiedzmy, miałabym zarabiać, tym bardziej byłabym skłonna poświęcić ten czas na dojazd. Tak mi się wydaje, ale...." (Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W2)*



## Charakterystyka 18-24 nieuczący się i niepracujący

Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska w wieku 18-24 lat, którzy nie uczą się ani nie pracują (grupa NEET), mają jasno określone oczekiwania dotyczące rynku pracy, które są wynikiem ich doświadczeń, wartości oraz przekonań. Ich oczekiwania obejmują zarówno **aspekty finansowe, jak i warunki zatrudnienia oraz atmosferę w miejscu pracy.**

*"Dla mnie praca oznacza przede wszystkim wynagrodzenie, jest to dla mnie sposób na utrzymanie się, na przeżycie." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W1)*

Dla młodych ludzi „dobra praca” wiąże się przede wszystkim z **odpowiednim wynagrodzeniem**. Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska w wieku 18-24 lata z grupy NEET, zarówno z małych, jak i dużych miejscowości, mają podobne oczekiwania wobec pracy, głównie w zakresie wynagrodzenia, które wynosi minimum 5000 zł netto. Oczekują również możliwości rozwoju zawodowego, ale ich głównym wyzwaniem jest brak doświadczenia.

*"No dla mnie się to wiąże z wyższym wynagrodzeniem, przede wszystkim.."*  
*(Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W5)*

*"Głównie praca znaczy dla mnie możliwość zarobku, ale także możliwość rozwoju, też podążania za swoimi pasjami, rozwijania ich." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W4)*

*"Na pewno ten brak doświadczenia. To, jak mówiłam właśnie, że jak po szkole, po prostu, to po tych studiach to jeszcze, bo tam jeszcze jakieś w praktyki czy coś takiego, ale po tej szkole to bardzo ciężko, bo pracodawcy głównie patrzą na doświadczenia." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W3)*

*"No właśnie mogliby brać, te firmy prywatne np. na jakieś przykładowe staże, które właśnie pomagałyby zdobyć jakieś doświadczenie. Głównie te małe firmy są zamknięte na młodych ludzi, bo w sumie w publicznych miejscach chyba jest to bardziej rozpowszechnione, przynajmniej taki się wydaje, że no biorą na to staże i tak dalej." (Duże miasto/18-24/NEET/kobieta/W4)*

*"Myślę, że przede wszystkim kwestia zarobkowa. Jakby gdzieś mi zaproponowali więcej to myślę, że też tam bym poszedł." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/mężczyzna/W2)*

Oczekiwania młodych mieszkańców Dolnego Śląska obejmują również chęć rozwoju zawodowego. Respondenci często podkreślają, że preferują pracę, która nie tylko przynosi dochody, ale również **daje możliwość rozwoju osobistego i zawodowego**. Młodzi ludzie często podkreślają, że praca nie powinna dominować

ich życia. Dla wielu z nich istotne jest, aby praca nie kolidowała z życiem prywatnym, a wszelkie aspekty zawodowe były oddzielone od spraw osobistych.

*“Dla mnie praca oznacza przede wszystkim wynagrodzenie, jest to dla mnie sposób na utrzymanie się, na przeżycie. No i gdzieś tam na drugim miejscu powiedzmy może jakieś aspiracje też.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W1)*

Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska wskazują na wiele barier, które utrudniają im znalezienie zatrudnienia. Najczęściej wymieniane problemy to brak doświadczenia zawodowego, trudności z dostępnością ofert pracy w regionie oraz niewłaściwe kwalifikacje. Młodzi ludzie 18-24 lata oczekują, że pracodawcy będą bardziej elastyczni w swoich wymaganiach i otwarci na osoby z mniejszym doświadczeniem.

*“No przede wszystkim też trudno znaleźć pracę jakby zdalną, to jest bardzo trudne. Też często wymagane jest doświadczenie, a jakby trudno je po pierwsze zdobyć, jeśli nie ma takiej pracy dostępnej szczególnie w okolicach. Myślę, że to jest podstawa tego problemu, żeby znaleźć to.” (Duże miasto/18-24/NEET/kobieta/W3)*

Młodzi ludzie są otwarci na zmianę miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszych warunków pracy. Jednak czynniki takie jak więzi rodzinne oraz koszty życia w większych miastach odgrywają istotną rolę w podejmowaniu decyzji o mobilności. Respondenci podkreślają, że ich lojalność wobec pracodawcy zależy od atmosfery w miejscu pracy oraz od tego, czy pracodawca okazuje im również lojalność.

*„B: I czy byłyby jakieś czynniki, które mogłyby panią przekonać czy raczej nie? O: Wynagrodzenie na tyle duże, że mogłabym zabrać całą rodzinę swoją. (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W5)*

*“Myślę, że byłbym skłonny pracować w innym miejscu. No jednak tutaj, myślę, że głównym czynnikiem to by musiały być naprawdę świetne warunki tej pracy no i dobre wynagrodzenie tej pracy. Bym gdzieś tam porzucił, że tak powiem, codzienne widywanie się z rodziną na rzecz właśnie tej lepszej pracy.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/mężczyzna/W1)*

*“No rozwój zawodowy, mam troszkę doświadczenia pracy na magazynie, na wózkach widłowych, które zdobyłem na praktykach w szkole i myślę, że w przyszłości chciałbym może gdzieś, nie wiem, za granicę wyjechać. Tam lepsze, wiadomo, zarobki są. No i też łączyć pracę właśnie z tym wózkiem widłowym, taka ciekawa praca się wydaje ogólnie, jak tam pracowałem sobie na tych praktykach, sobie coś tam dorobiłem nawet.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/mężczyzna/W2)*



*„Znaczący, wolałabym dojeżdżać, ale... A też jakby, jeśli byłoby coś, to jakbym czuła, że to jest tylko szansa jeden na milion, no to myślę, że byłabym gotowa się przeprowadzić za czymś takim” (Duże miasto/18-24/NEET/kobieta/W3)*

*“Uważam, że jestem bardzo lojalną osobą, ponieważ staram się żyć z tym pracodawcą i żyć naprawdę na dobrej drodze, nie robić jemu pod górkę, bo wiem, że jeżeli ja do kogoś podchodzę dobrze i lojalnie, ten pracodawca też do mnie powinien podchodzić dobrze i lojalnie.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/mężczyzna/W1)*

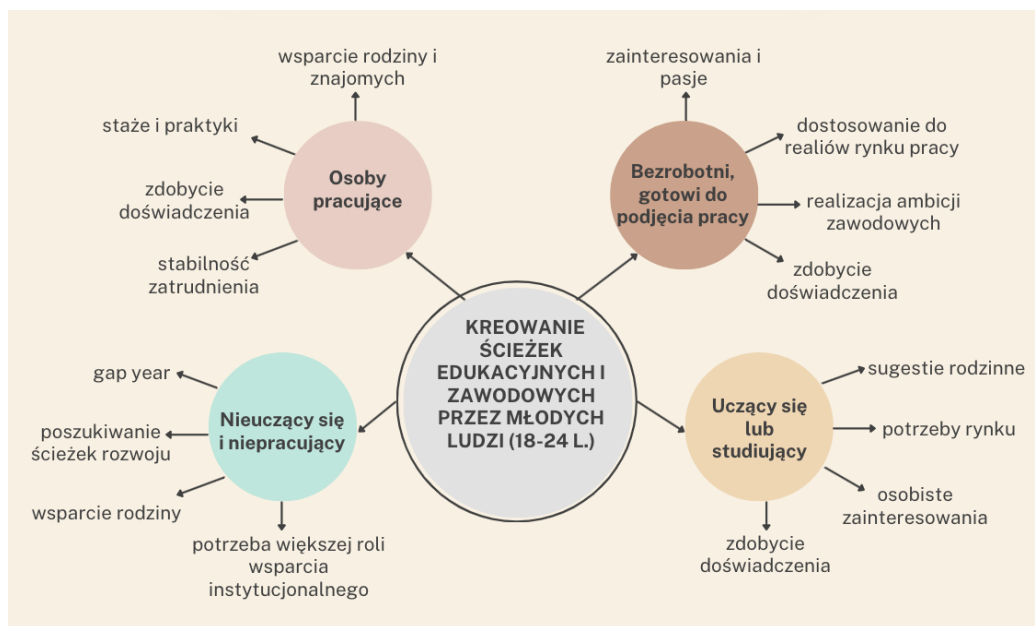
*“Zależy, zależy od tego, w jaki sposób ja jestem traktowana, bo jeśli pracodawca będzie mnie traktował jak szmatę do podłogi, no to nie widzi mnie w przeciągu pięciu minut. Jednakże, jeśli okaże mi określony szacunek, to mogę powiedzieć, że tak, że jestem osobą lojalną do takiej osoby, do której czuję, że mi na mnie zależy.” (Duże miasto/18-24/NEET/kobieta/W2)*

Wiele młodych osób podkreśla, że kluczowymi czynnikami ułatwiającymi podjęcie pracy są: **wykształcenie, rozwinięte umiejętności miękkie oraz zdobyte doświadczenie**. Często korzystają z różnych form wsparcia, takich jak poradnictwo zawodowe czy staże, jednak ich opinie na temat tych form pomocy są zróżnicowane. Wiele osób zauważa, że wsparcie ze strony instytucji edukacyjnych w zakresie przygotowania do rynku pracy jest niewystarczające.

*“Chodzi bardziej o doświadczenie. Aktualnie myślę, że tak najbardziej jest zwracana uwaga na doświadczenie u potencjalnych kandydatów.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W2)*

Z drugiej strony, ograniczona dostępność ofert pracy w regionie oraz zbyt wysokie wymagania pracodawców, dotyczące doświadczenia zawodowego, stają się poważnymi przeszkodami. Młodzi ludzie zauważają, że **często wymagane są umiejętności i doświadczenia, które są niewspółmierne do ich aktualnych możliwości**.

## 5.2 Kreowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych przez młodych ludzi. Korzystanie ze wsparcia oferowanego przez instytucje rynku pracy



Źródło: opracowanie własne.

### Charakterystyka 18-24 Uczący się lub studiujący, którzy nie są aktywni zawodowo

Młodzi ludzie w wieku 18–24 lat, którzy kształcą się, a jednocześnie nie są aktywni zawodowo, napotykają na liczne wyzwania związane z podejmowaniem decyzji dotyczących swojej przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Ich podejście do wyborów w tych obszarach jest kształtowane przez kombinację **osobistych zainteresowań, aktualnych potrzeb rynku pracy oraz sugestii rodzinnych**. Rodzina odgrywa kluczową rolę w tym procesie, oferując wsparcie emocjonalne, finansowe i praktyczne, takie jak pomoc w wyborze odpowiednich kierunków studiów czy dodatkowych kursów. Jednak finalna decyzja zazwyczaj należy do samych zainteresowanych, co wskazuje na ich dążenie do autonomii w kształtowaniu przyszłości.

Decyzje edukacyjne młodych osób często wynikają z ich pasji i zainteresowań, ale są również silnie związane z postrzeganiem perspektyw zawodowych. Wielu młodych ludzi stara się łączyć swoje pasje z wyborem kierunków, które zwiększą ich szanse na zatrudnienie w przyszłości. **Respondenci podkreślają, że dążą do tego, aby wykonywana w przyszłości praca była zgodna z ich wykształceniem lub zainteresowaniami, co pozwoli im czerpać satysfakcję z pracy zawodowej.**

*“No przede wszystkim interesuje mnie praca związana z moim wykształceniem oraz kierunkiem studiów, to po pierwsze. Na drugim miejscu są prace, które nie są związane z moim kierunkiem studiów, ale mógłbym się ich podjąć, nie są one męczące np.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W2)*

*“Wydaje mi się, że jeszcze, no tyle, żeby ta praca była w jakiś sposób ciekawa, żeby inspirowała człowieka, żeby wykonywać rzeczywiście to co się lubi. To też jest bardzo istotne. A nie wykonywać coś, co niekoniecznie by sprawiało satysfakcję drugiemu człowiekowi. No to takie podstawowe rzeczy, wydaje mi się że bym oczekiwał.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W4)*

*“No pracę uważam za takie coś, co wiadomo podejmuje się w celu uzyskania tam jakiegoś dorobku, wiąże się to z jakimiś tam zainteresowaniami i właśnie z kierunkiem edukacji, na który się kształtujemy.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W1)*

*“No to miejsce, gdzie mogę się spełniać przede wszystkim pod względem mojego wykształcenia i także zainteresowań, umiejętności i potrafię po prostu pomóc innym ludziom dzięki tym umiejętnościom, które posiadam i jestem w stanie zrobić świat lepszym.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W5)*

Choć większość młodych ludzi podejmuje decyzje edukacyjne w sposób świadomy, zdają sobie sprawę, że wybór ścieżki zawodowej nie zawsze prowadzi do natychmiastowego sukcesu. Szczególnie trudne jest zdobycie doświadczenia zawodowego już w trakcie nauki. Młodzi ludzie, którzy nie są aktywni zawodowo, **często wskazują na brak możliwości łączenia pracy z edukacją, zwłaszcza w przypadku studiów dziennych.** W tym kontekście istotne jest, aby system edukacji i pracodawcy oferowali rozwiązania umożliwiające zdobywanie doświadczenia, takie jak praktyki, staże czy programy mentoringowe.

*“Na Politechnice jest coś takiego jak mentoring i to faktycznie pokrywa się z tym co pan powiedział, bo studenci mają możliwość udania się do jakiegoś pracownika Politechniki i ewentualnie, no, żeby ten pracownik wziął ich pod swoją opiekę, zarówno taką naukową, jak i taką prywatną żeby po prostu mógł pomóc jakoś rozwinąć się osobiście.” (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W1)*

*“No z rzeczy, które utrudniają to na pewno to, że studiuje dziennie, więc ciężko znaleźć pracę, która faktycznie wbije się jakby w mój grafik.” (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W3)*

*“O: To są takie ogólne pojęcia, wydaje mi się, że tak. Takie wdrożenia właśnie. Człowiek przychodzi, jest wdrażany, uczony też przez innych i zapoznawany z kulturą działania tej firmy. To jest takie ogólne pojęcie, wydaje mi się, że tak. To z takimi rzeczami spotkałem się na własnej skórze.*

*B: Jasne. Bieżąca kontrola i ocena pracy przez mentora, doradcy kariery, umożliwienie realizacji różnorodnych zadań, czy coś z tego?*

*O: Tak, właśnie to realizowanie różnorodnych zadań, też opieka mentora, bo to pozwala się zorientować, co młody człowiek chciałby robić.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W5)*

*“Jak najbardziej, ta opieka doradcy też jest fajną opcją. Niestety, nie spotkałam się z tym, żeby ona była faktycznym stanem rzeczy, ale bardzo życzyłabym sobie właśnie móc skorzystać z pomocy kogoś takiego, kto pomoże mi ukierunkować swoje zdolności i swoje potrzeby. Ale też różnorodność zadań jest zdecydowanie takim aspektem, który mnie interesuje.” (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W3)*

Niezależnie od płci czy miejsca zamieszkania, młodzi ludzie podkreślają, że zgodność pracy z wykształceniem jest dla nich niezwykle istotna. Chociaż rynek pracy wymaga elastyczności, wielu respondentów stara się szukać takich ścieżek zawodowych, które pozwolą im realizować ich pasje i wykorzystać zdobyte kwalifikacje. Jednocześnie zdają sobie sprawę z konieczności ciągłego podnoszenia kompetencji i dostosowywania się do zmieniających się wymagań zawodowych.

*“Tak, myślę, że studia poniekąd na pewno były jakąś wolą rodziców, jednak no jakby finalna decyzja pozostawała mi, więc niezależnie co bym wybrał, to stanęłoby na moim.” (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W3)*

*“No przede wszystkim interesuje mnie praca związana z moim wykształceniem oraz kierunkiem studiów, to po pierwsze. Na drugim miejscu są prace, które nie są związane z moim kierunkiem studiów, ale mógłbym się ich podjąć, nie są one męczące np.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W2)*

Młodzi respondenci zwracają uwagę na **trudności związane ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego, szczególnie w sytuacji, gdy wciąż są w trakcie nauki**. Podkreślają, że wymagania rynku pracy często są nieadekwatne do ich możliwości, ponieważ wiele ofert skierowanych do młodych kandydatów oczekuje doświadczenia, które trudno zdobyć na wczesnym etapie kariery. W efekcie wiele osób podejmuje się różnorodnych działań mających na celu uzupełnienie swoich kwalifikacji, takich jak staże, praktyki czy prace dorywcze. Chociaż te formy zatrudnienia pomagają zdobywać pierwsze umiejętności zawodowe, respondenci wskazują, że są one często ograniczone pod względem zakresu obowiązków i poziomu odpowiedzialności, co nie pozwala na zbudowanie kompleksowego zestawu kompetencji wymaganych w późniejszej pracy.

*“Wydaje mi się, że ogólnie dla mnie, dla moich kolegów ze studiów, no to trudnością jest znalezienie czasu na to no, bo przy studiach dziennych jest dość dużo zajęć. Politechnika praktycznie, czy inne uczelnie, nie wspierają młodych osób w tym, żeby podejmowały szybko pracę. Moim zdaniem to jest właśnie problem, że jakby to byłoby możliwe, ale no często jest utrudnione. Przykładowo jakby układając tak plan zajęć, w który nie da się już nic wepchnąć, przykładowo zajęcia rozrzucone w każdy dzień tygodnia. No i nie*

*ma takich jakichś umów w sumie. Moja umowa z tą firmą i tą politechniką w sumie jest jedną z takich niewielu, które zostały podpisane, a to w sumie naprawdę jest dobry program.” (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W1)*

*“W sumie ja, na przykład po pierwszym roku wykonywałam tą najgorszą, najobrzydliwszą pracę, czyli pampersy, no jak opiekun medyczny, jak pracownik szpitala też nie mogłam się spóźniać i tak dalej. Więc nie rozumiem czemu to jest niepłatne, bo niby się uczymy, ale jednocześnie jesteśmy ogromnym obciążeniem dla oddziałów.” (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W6)*

*“Też wychodzę z założenia, że człowiek jednak całe życie się uczy, więc poszukiwanie nowej wiedzy jest jak najbardziej, jak najbardziej potrzebne. I takie szukanie nowych kwalifikacji na zasadzie, nie wiem, jakieś staże, jakiś dodatkowych kursów i tak dalej. To jest coś, co rzeczywiście cały czas rozważam i cały czas będę w przyszłości rozważał. Co do tego raczej nigdy nie powinienem zmienić zdania. W tym sensie i uważam, że takie ciągle rozwijanie się jest potrzebne i to jest, powiedzmy, podstawa w budowaniu sukcesu zawodowego.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W4)*

*“Myślę, że jest taka, załóżmy, niechęć i opory przed przyjęciem na praktykę. Przede wszystkim chodzi o to, żeby w ogóle przyjąć kogoś na staż – to też jest problem. Ludzie borykają się z tym, że są wyzyskiwani na stażach i praktykach albo wykonują zadania, które nie są zgodne z ich kompetencjami. Na przykład zajmują się parzeniem kawy lub sprzątaniami. Są im oddelegowane obowiązki, które w rzeczywistości powinny należeć do pracowników sprzątających. Tymczasem te zadania spadają na stażystę, który nawet nie otrzymuje za to wynagrodzenia. A potem co? Wpisuje sobie do CV, że odbył staż w jakimś miejscu, a później okazuje się, że nie posiada umiejętności, takich jak obsługa programów wykorzystywanych w tej pracy. W ten sposób powstaje kula śnieżna.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W5)*

Z drugiej strony, młodzi ludzie aktywnie korzystają z dostępnego wsparcia instytucji edukacyjnych i rynku pracy. Jednym z ważniejszych narzędzi, które umożliwia im wejście na rynek pracy, są Biura Karier działające przy uczelniach. Instytucje te pomagają w wyszukiwaniu ofert pracy, organizują szkolenia i warsztaty oraz umożliwiają nawiązanie kontaktów z potencjalnymi pracodawcami.

Zdaniem młodych ludzi, takie **wsparcie powinno być dostępne już na poziomie szkoły średniej, kiedy wiele osób zaczyna poważnie myśleć o swojej przyszłości zawodowej.** Wczesne wdrażanie programów doradztwa zawodowego, organizowanie warsztatów związanych z przygotowaniem do pracy czy umożliwianie zdobywania praktycznego doświadczenia w formie staży i wizyt studyjnych mogłoby znacząco zwiększyć ich świadomość rynku pracy i poprawić start w karierze. Młodzi respondenci często wskazują, że brak wiedzy na temat możliwości rozwoju



zawodowego na wczesnych etapach edukacji powoduje, że decyzje dotyczące wyboru kierunku studiów czy pierwszej pracy bywają nie w pełni przemyślane.

*"Myślę, że jeśli jest taki przedmiot doradztwo zawodowe w liceum, jeśli było prowadzone przez faktycznie dobrych nauczycieli to byłoby tak, jak miałam szczęście trafić na takiego nauczyciela myślę, że to jest całkowicie wystarczające i bardzo fajna opcja dla młodych ludzi." (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W1)*

*"Uważam, że przede wszystkim powinno też się ćwiczyć rozmowy o pracę. Na przykład w symulowanych warunkach, niekoniecznie z nauczycielem, żeby to nie było takie na śmieszno byle by odwalić, tylko faktycznie jakby spróbować. Na mojej pierwszej rozmowie o pracę totalnie nie wiedziałam czego mogę się spodziewać, naprawdę nie wiedziałam jakich pytań, a był to no ogromny stres, także uważam, że no, młodym ludziom by się tu przydało." (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W6)*

Niektórzy respondenci zwracają uwagę na potrzeby rynku pracy, starając się łączyć swoje zainteresowania z aktualnymi informacjami o brakach kadrowych w określonych branżach. Dzięki temu próbują świadomie planować swoją ścieżkę zawodową, uwzględniając zarówno własne pasje, jak i zapotrzebowanie rynku.

*„Generalnie myślę, że w [zanonimizowana miejscowość] raczej może nie, że brakuje nauczycieli, ale myślę, że nie będzie problemów ze znalezieniem w przyszłości pracy. Tym bardziej jeżeli ukończę studia i gdzieś tam się dobrze wykształcę, więc myślę, że z tym nie powinno być problemu." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W1)*

Jeśli chodzi o wsparcie ze strony instytucji rynku pracy, młodzi ludzie mają mieszane doświadczenia. Część z nich zna narzędzia wsparcia, takie jak poradnictwo zawodowe, staże czy szkolenia, ale nie wszyscy korzystają z oferowanych możliwości. Świadomość dostępnych zasobów, takich jak Zintegrowany System Kwalifikacji czy bony na zasiedlenie, jest różna. Wiele osób wskazuje, że brakuje odpowiedniej promocji tych narzędzi, a także szerszej dostępności programów wsparcia w szkołach ponadpodstawowych i na uczelniach. Niektórzy z badanych wspominają o korzyściach wynikających z mentoringu, co mogłoby być cennym wsparciem dla osób rozpoczynających karierę zawodową. Respondenci wspominają, że doradztwo zawodowe w szkołach średnich mogłoby być bardziej rozbudowane i lepiej odpowiadać na potrzeby młodych osób.

*"B: A jak wyobraża sobie pani takie wsparcie, na czym ono powinno polegać według pani? O: Na takiej zasadzie, że po prostu przychodzi uczeń, no, jeżeli się kierujemy do placówek oświatowych, no, to przychodzi właśnie uczeń, przedstawia swoje umiejętności, przedstawia swoje plany, marzenia tak jak on widzi swoją przyszłość, konfrontuje, założmy, to właśnie z doświadczonym tutaj doradcą i ten doradca właśnie mu doradza jakąś pracę,*

*proponuje konkretne oferty i założmy wyznaczmy jakąś ewentualnie alternatywną ścieżkę kariery dobierając na podstawie tych umiejętności, które ta osoba posiada na ten moment.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W5)*

*“Ogólnie mi się podobało, bo to było takie wypełnianie ankiet o osobowości, ale myślę, że to nie było na takim poziomie, którym by mogło być. Bo myślę, że na podstawie tych pytań nie jesteśmy w stanie sprawdzić, tym bardziej w szkole podstawowej, co byśmy chcieli robić w przyszłości. Wydaje mi się, że to musiałyby być bardziej rozbudowane. Osoba powinna być za to odpowiedzialna i kurs, albo ofertę poprowadzić. Żeby dokładnie wytłumaczyć o co w tym chodzi, jak sobie pomóc, żeby się nie załamywać w tym, jak się nie znajdzie swojej ścieżki. Więc myślę, że to mogłoby być bardziej rozbudowane niż jest i bardziej pomocne.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W3)*

*“To się sprawdza, jeżeli ta osoba, ten opiekun jest kompetentny, jest wyszkolony, ma doświadczenie, potrafi coś zrobić, bierze tę osobę na przyuczenie, potrafi ona przekazać wiedzę to, wie Pan. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób bez doświadczenia, osób młodych z setkami lat doświadczenia, bo przyjdzie osoba, trzeba ją nauczyć, to zajmuje czas i tak dalej. No w większych firmach jest ta osoba wydzielona do tego. Biorą pracowników z doświadczeniem, dajmy tam z kilkumiesięcznym stażem, mają wszystko w rubryczkach świetnie wpisane. No są produktywne, są obecne nie ma z nimi żadnych przygód dziwnych. Takie osoby prowadzą takie osoby, tłumaczą im jak wygląda praca, jak dane zadania trzeba wykonać.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W3)*

Głównym źródłem wiedzy o możliwościach zatrudnienia są dla młodych ludzi rodzina, znajomi oraz media społecznościowe. Instytucje edukacyjne, takie jak szkoły i uczelnie, także odgrywają ważną rolę, zwłaszcza Biura Karier, które udostępniają informacje o ofertach pracy i możliwościach rozwoju. Warto zauważyć, że młodzi ludzie, szczególnie ci, którzy studiują, podkreślają znaczenie uczciwego i wspierającego podejścia pracodawców, którzy powinni nie tylko wprowadzać nowe osoby w kulturę organizacji, ale także szanować ich jako równoprawnych członków zespołu. **Transparentność, możliwość rozwoju oraz wsparcie w budowaniu kariery są dla nich niezwykle istotne.**

*“No, przede wszystkim, podchodzi z szacunkiem do każdego, jak właśnie tak, że kurde, jestem główny, a Wy tam chodźcie, nie wiadomo, kim jesteście, no, to nie macie prawa do głosu po prostu, no i słuchajcie. (...) oczywiście będzie jakaś krytyka na mój adres, na pewno będę popełniał błędy, ale zawsze o tym można normalnie, spokojnie powiedzieć. (...) w ogóle, że mi będą mówić o tych moich błędach, bo ja jestem gotów do słuchania, jakby, najważniejsze, żeby tylko mówili. Tyle.” (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W2)*



*“Znaczący ogólnie takiej otwartości w sumie, że jeżeli wchodzisz do pracy to każdy chciałby być przyjęty w takiej miłej atmosferze, każdy chciałby czuć się częścią zespołu.” (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W1)*

*“No przede wszystkim atmosfera w pracy powinna być w porządku, bo jeżeli nie ma tego, no to praca już idzie źle.” (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W2)*

*“No to przede wszystkim, na przykład wyznaczenie celu, bo początkujący pracownicy potrzebują określenia drogi zawodowej i wizje rozwoju. Mamy też na przykład opiekę mentora, ponieważ według... po prostu mentor musi na początku stażu pomóc, jeżeli on dobrze się zaopiekuje i pomoże, to wtedy możemy się rozwijać dalej. Integracja i współpraca na przykład, jeżeli mamy taką możliwość zintegrować się i współpracować z różnymi młodymi pracownikami, to na pewno też wyjdzie to nam na plus.” (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W2)*

W kontekście kreowania ścieżek zawodowych przez całe życie, **świadomość takich narzędzi jak Zintegrowany System Kwalifikacji jest stosunkowo niska**, co może wskazywać na potrzebę szerszej promocji i edukacji w tym zakresie. Po zadaniu pytania o Zintegrowany System Kwalifikacyjny respondenci odpowiadali:

*“Myślę, że na pewno. No to jest ciekawe i też przydatne. I w sumie no jest to dobre rozwiązanie.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W5)*

*“Niestety, też nie znam ram kwalifikacji.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W4)*

*“Nie słyszałam o tym nigdy.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W2)*

*“Szczepnie mówiąc typowo nazwa mi coś mówi, ale za bardzo to tak żeby się konkretnie o tym wypowiedzieć, to nie uważam że bym tutaj potrafił coś fajnego, takiego rzetelnego powiedzieć.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W4)*

*“Nie, nie znam.” (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W3)*

Młodzi ludzie, którzy korzystali ze wsparcia instytucji rynku pracy, takich jak staże, szkolenia czy poradnictwo zawodowe, oceniają te doświadczenia różnicowo. Dla niektórych były to cenne doświadczenia, które pomogły im zdobyć praktyczne umiejętności i lepiej przygotować się do wejścia na rynek pracy. Inni jednak zwracają uwagę na to, że programy te mogłyby być bardziej elastyczne i lepiej dostosowane do realnych potrzeb uczestników, zwłaszcza tych, którzy łączą naukę z pracą.

## Charakterystyka 18-24 Bezrobotni, gotowi do podjęcia pracy

Młodzi ludzie w wieku 18-24 lat, poszukując swojej ścieżki edukacyjnej i zawodowej, kierują się przede wszystkim swoimi zainteresowaniami i pasjami. **Często wybór kierunku studiów czy szkoły zawodowej jest dla nich naturalnym przedłużeniem tych zainteresowań.** Jednak coraz częściej zaczynają dostrzegać znaczenie praktycznych umiejętności i dostosowania do realiów rynku pracy. Ich obserwacje nie zmieniają się w zależności od płci, czy miejsca zamieszkania. Wielu z respondentów przyznaje, że po zakończeniu jednego etapu edukacji – na przykład po uzyskaniu tytułu licencjata – nie są pewni dalszych kroków. Niektórzy rozważają kontynuowanie nauki, podczas gdy inni chcą jak najszybciej rozpocząć pracę, aby zdobyć doświadczenie zawodowe. Młodzi ludzie nie chcą pracy monotonicznej; pragną, aby ich zajęcie angażowało intelektualnie i pozwalało na realizację ambicji zawodowych.

*"[praca - przyp. aut.] w której będę mogła się realizować, w której będę miała szansę rzeczywiście coś robić, rozwijać się, zdobywać nową wiedzę. Tutaj rzeczywiście chciałabym, żeby ta praca jakby wymagała czegoś takiego... żeby wymagała ode mnie takiego umysłowego zaangażowania." (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W1).*

Jednym z kluczowych wyzwań, z jakimi mierzą się młodzi ludzie wkraczający na rynek pracy, jest **brak doświadczenia zawodowego**. Jest to bariera, która nie tylko utrudnia im zdobycie wymarzonego zatrudnienia, ale także często ogranicza ich szanse na rozwój w wybranej ścieżce kariery. Młodzi ludzie podkreślają, że pracodawcy oczekują od kandydatów praktycznych umiejętności i doświadczenia, które trudno zdobyć w trakcie nauki lub tuż po jej zakończeniu. Wielu z respondentów zwraca uwagę, że ich kwalifikacje często nie spełniają wymagań pracodawców, co skłania ich do podjęcia dalszego kształcenia w celu dopasowania swoich umiejętności do oczekiwań rynku pracy.

*"tak naprawdę jeśli ktoś chce podnieść kwalifikacje, no to musi działać na własną rękę albo przez znajomych, bo no z urzędu czy od państwa nie można na nic liczyć" (Wieś, małe lub średnie miasto/18-24/bezrobotny/kobieta/W2).*

*"No jest ciężko no, bo każdy, jak osoba kończy szkołę, wymaga najlepiej doświadczenia 2, 3 lata i studiów. No to studia jeszcze można zrozumieć, ale doświadczenie? Gdzie mamy zdobyć doświadczenie jak nie chce nas przyjąć. Jedynie do marketu albo na stację." (Wieś, małe lub średnie miasto/18-24/bezrobotny/kobieta/W2)*

Pomimo licznych trudności, **młodzi ludzie rzadko korzystają z formalnych narzędzi wsparcia oferowanych przez system doradztwa zawodowego i instytucje rynku pracy.** Z badań wynika, że wielu z nich nie jest świadomych istnienia takich programów, a ci, którzy wiedzą o ich istnieniu, często nie decydują się na skorzystanie z nich. Na przykład narzędzia takie jak Zintegrowany System Kwalifikacji czy doradztwo zawodowe w szkołach i na uczelniach są dla wielu

młodych ludzi mało znane. Co ciekawe, młodzi ludzie częściej polegają na wsparciu rodziny, znajomych lub na własnych poszukiwaniach w internecie, niż na formalnych instytucjach rynku pracy. Internet, media społecznościowe, a także portale z ofertami pracy stają się dla nich głównym źródłem wiedzy o możliwościach zatrudnienia. Wsparcie ze strony bliskich, jak również polecenia przez znajomych, odgrywają kluczową rolę w procesie poszukiwania pracy. Przykładowo, wielu respondentów przyznało, że swoją pierwszą pracę znaleźli dzięki rekomendacjom rodziny lub znajomych.

*"Głównie Internet, w Urzędzie Pracy jeszcze nie byłam. Więc nie mogę powiedzieć, że dali mi jakieś wsparcie, ale głównie Internet, jakieś strony z ogłoszeniami pracy." (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W4)*

Jeśli chodzi o formalne instytucje, takie jak urzędy pracy, wielu młodych ludzi nie ma pozytywnych doświadczeń z ich wsparciem. Zdarza się, że nawet jeśli zgłaszają się do takich miejsc, ich oczekiwania nie są spełniane, a oferowane wsparcie, np. w formie szkoleń czy staży, jest ograniczone lub nieadekwatne do ich potrzeb. **Ci, którzy skorzystali z programów stażowych czy doradztwa zawodowego, często oceniają je pozytywnie**, jednak uważają, że oferta tych instytucji powinna być bardziej dostępna i promowana już na wcześniejszych etapach edukacji. Istnieje jednak pewne rozczarowanie brakiem wsparcia ze strony państwa czy uczelni w zakresie organizacji takich kursów. Młodzi uważają, że państwo powinno odgrywać większą rolę w zapewnieniu programów szkoleniowych, które zwiększałyby ich kompetencje zawodowe.

*"No moim zdaniem dobrze by było jakby dużą rolę miało w tym państwo, bo to państwie powinno bardzo zależeć na tym, żeby młodzi zdobywali pracę, chcieli pracować tutaj, żeby też nie myśleć o wyjeździe za granicę." (Wieś, małe lub średnie miasto/18-24/bezrobotny/kobieta/W3)*

Pomimo trudności, młodzi ludzie mają również swoje oczekiwania wobec rynku pracy. Przede wszystkim chcą być traktowani z szacunkiem i uczciwością. Ważne jest dla nich, aby pracodawcy przestrzegali zasad **lojalności, terminowo wypłacali wynagrodzenie** oraz **dbali o dobrą atmosferę** w miejscu pracy. Respondenci zwracają uwagę, że w wielu przypadkach oferty pracy są opisane skrótowo i nie zawierają istotnych informacji, co zniechęca ich do aplikowania.

*"Pracę, którą ja posiadałam, miałam po prostu załatwioną przez mamę mojego narzeczonego i nie interesowałam się takimi rzeczami, ponieważ no ja patrzyłam tylko i wyłącznie na strony ogłaszające pracę na Facebooku, na OLX, na pracuj.pl. I na takich stronach właśnie znajdowałam pracę, która była mi po prostu potrzebna" (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W2).*

Młodzi ludzie, choć wykazują gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu pracy, oczekują stabilnych i atrakcyjnych ofert zatrudnienia. Wielu z nich bierze pod uwagę możliwość emigracji, głównie ze względu na perspektywę wyższych zarobków za granicą. Niemniej jednak dla znaczącej części młodych priorytetem pozostaje znalezienie zatrudnienia w Polsce, pod warunkiem, że będzie ono stabilne, odpowiednio wynagradzane i umożliwi rozwój zawodowy.

*“B: Czyli zależy panu żeby zostać w Polsce, tak? Nie myślał pan nad pracą za granicą? O: Wie pan co, tu mam rodzinę, tu mam wszystko, więc na razie nie myślałem, ale jeśli tak, dojdzie do tego, to pewnie tak.” (Duże miasto/18-24/bezrobotny/mężczyzna/W4)*

Postrzeganie tego aspektu nie zależy znacząco od miejsca zamieszkania. Dzięki **procesom globalizacyjnym różnice między mieszkańcami dużych miast, mniejszych miejscowości a wsią stopniowo się zacierają**. W efekcie młodzi ludzie z różnych regionów Polski coraz częściej wyrażają podobne oczekiwania wobec rynku pracy, co wskazuje na zmniejszanie się różnic związanych z miejscem zamieszkania.

### **Charakterystyka 18-24 Osoby pracujące, które już mają doświadczenie zawodowe**

Młodzi ludzie w wieku 18-24 lata, wchodząc na rynek pracy, stają przed wieloma wyzwaniem, ale także przed możliwościami, które mogą kształtować ich przyszłość zawodową. Kreowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych to proces, w którym **młodzież wykorzystuje dostępne narzędzia i wsparcie**, aby zrealizować swoje aspiracje.

Zdobywanie wiedzy o możliwościach zatrudnienia jest kluczowym krokiem w budowaniu ścieżki kariery. Młodzi ludzie czerpią informacje z różnych źródeł, takich jak rodzina, znajomi, media społecznościowe. Wiele osób uważa, że **bliskie otoczenie, w tym rodzina i znajomi, odgrywa istotną rolę w podejmowaniu decyzji dotyczących przyszłości zawodowej**. Wspólne rozmowy na temat pracy, polecenia oraz osobiste doświadczenia mogą być dla nich cennym źródłem informacji. Jednakże, oprócz tradycyjnych źródeł informacji, młodzi ludzie coraz częściej korzystają z mediów społecznościowych i portali internetowych. **Wiele osób korzysta z usług Biur Karier lub jest świadomych możliwości skorzystania z ich oferty**, obejmującej pomoc w tworzeniu CV, symulacjach rozmów kwalifikacyjnych oraz doradztwie zawodowym. Niestety, na podstawie zebranych danych nie można jednoznacznie stwierdzić, czy oceny studentów i absolwentów dotyczące działania Biura Karier różnią się w zależności od profilu uczelni. Dodatkowo, niektórzy młodzi ludzie korzystają z programów mentoringowych, które oferują im wsparcie w budowaniu ścieżki kariery i rozwijaniu kompetencji zawodowych.

*“Kiedyś skorzystałam z oferty Biura Karier. W zasadzie tylko raz, żeby pomogli mi z CV i potem dzięki temu, że mi pomogli z CV to dostałam się na ten staż w fabryce kuchenek.” (Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W1)*

*“Tak, znam takie oferty. Szczególnie targi pracy, które są organizowane przez różne uczelnie. Ale z tego co zauważyłam to wystawiają się głównie firmy z branży bardziej IT, technicznych, matematycznych, bardziej analiza na przykład biznesowa, czyli coś, co kompletnie mnie nie interesuje i w czym nie mam ani doświadczenia, ani wiedzy, żeby móc skorzystać.” (Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W3)*



*“Ułatwiły na pewno. Na uczelni miałam taki program i można było się zapisać i była pani, która pomagała zrobić cv, podpowiadała jak szukać tej pracy. To się Biuro Karier na Politechnice akurat nazywa, można się umówić i to akurat bardzo było pomocne.” (Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W5)*

Jednym z istotnych narzędzi w procesie kreowania ścieżek edukacyjnych i zawodowych jest doradztwo zawodowe. **Młodzi ludzie często nie są świadomi dostępnych ofert wsparcia**, takich jak Zintegrowany System Kwalifikacji czy programy aktywizacji zawodowej. Część respondentów przyznaje, że nie korzystała z takich form wsparcia, mimo że są one dostępne. Z drugiej strony, są młode osoby, które korzystały z różnych form wsparcia instytucji rynku pracy, takich jak staże, szkolenia czy doradztwo zawodowe. Oceniają je zazwyczaj pozytywnie, wskazując, że były one pomocne w zdobywaniu doświadczenia i poszerzaniu umiejętności.

*“Nie wiedziałem o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, a to mogłoby mi pomóc w zdobyciu dodatkowych kwalifikacji.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje/mężczyzna/W4)*

Największym wyzwaniem, z jakim mierzą się młodzi ludzie na rynku pracy, jest **brak doświadczenia zawodowego**. Dodatkową trudność stanowi duża konkurencja o dostępne stanowiska. Respondenci często wskazują, że nawet na stanowiskach wymagających podstawowych kwalifikacji pracodawcy oczekują wcześniejszego doświadczenia. Tego rodzaju wymagania sprawiają, że młodym osobom trudno jest znaleźć zatrudnienie zgodne z ich aspiracjami.

*“Więc myślę, że jest ciężko, ponieważ oczekiwania względem młodych osób są trochę wygórowane. W różnych memach widać to, że najlepiej mieć 20 lat doświadczenia, mając 19 lat. Mam też takie odczucie, że najlepiej, żeby była to osoba świeżo po studiach, ale już z doświadczeniem. Do tego potrafiąca wykonywać rzeczy na poziomie seniorskim, ale za wynagrodzenie juniorskie.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje /kobieta/W6)*

Aby sprostać oczekiwaniom młodych ludzi 18-24 lata, instytucje edukacyjne oraz **rynek pracy powinny intensyfikować dostęp do doradztwa zawodowego oraz programów mentoringowych**. Według badanych doradztwo zawodowe powinno składać się z serii spotkań, a nie sprowadzać się do jednorazowego wykonania testu predyspozycji zawodowych. Kluczowe jest też, aby młodzi ludzie mieli możliwość weryfikacji swoich oczekiwań dotyczących pracy poprzez praktyki, staże czy programy szkoleniowe. Pracodawcy powinni skupić się na tworzeniu przyjaznej atmosfery w miejscu pracy oraz oferowaniu elastycznych warunków zatrudnienia, które będą odpowiadały potrzebom młodych ludzi.

*“Zazwyczaj zaczyna się od testu i, jeśli doradca jest bardziej zaangażowany, to również porozmawia. Jeśli nie, to na podstawie tego testu stwierdzi: 'Powinna pani być tym' albo 'Powinna pani pójść w tę stronę'. Zazwyczaj jest to takie 40-minutowe spotkanie. Jednak w 40 minut za pomocą jednego testu nie da się aż tak dobrze poznać człowieka.” (Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W3)*

## Charakterystyka 18-24 Nieuczący się i niepracujący

Decyzje edukacyjne młodych ludzi (18-24 lata) często opierają się na dostępności interesujących kierunków studiów oraz na prognozach dotyczących zatrudnienia po ich ukończeniu. Wiele osób, które nie pracują ani się nie uczą (NEET), decyduje się na roczne przerwy między zakończeniem szkoły a podjęciem dalszego kształcenia, **tzw. gap year**. Taka przerwa pozwala na przemyślenie swoich przyszłych wyborów oraz zdobycie doświadczenia życiowego.

*"Ja planuję osobiście, w przyszłości być może jakieś studia zaoczne, bo obecnie jestem na takiej rocznej przerwie po szkole." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/mężczyzna/W3)*

Młodzi ludzie są również coraz bardziej świadomi znaczenia posiadania odpowiednich kwalifikacji i umiejętności, które pozwolą im sprostać wymaganiom dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Współczesny rynek pracy wymaga nie tylko formalnego wykształcenia, ale także **ciągłego kształcenia się i rozwijania kompetencji**, takich jak umiejętność pracy w zespole, kreatywne rozwiązywanie problemów czy biegłość w posługiwaniu się nowoczesnymi technologiami. W odpowiedzi na te potrzeby wiele osób aktywnie poszukuje wiedzy i umiejętności w Internecie, korzystając z licznych platform edukacyjnych, takich jak kursy online, webinary czy aplikacje wspomagające naukę. Dodatkowo, media społecznościowe stają się dla nich ważnym źródłem informacji i inspiracji, umożliwiając dostęp do różnorodnych treści edukacyjnych, a także kontakt z ekspertami z wybranych dziedzin. Dzięki temu młodzi ludzie mogą samodzielnie kształtować swoją ścieżkę rozwoju, wybierając te obszary, które są dla nich najbardziej interesujące lub zgodne z potrzebami rynku pracy.

*"Myślę, że rodzina nie powinna w ogóle, znaczy rodzina powinna wspierać, a nie zniechęcać na przykład młodych do, właśnie, angażowania się." (Duże miasto/18-24/NEET/kobieta/W1)*

*"W środowisku, w którym jestem, zawsze wiedza, nowa wiedza jest mile widziana. Wręcz bym powiedział, że jest wymagana, więc tak. Uważam, że dalsze nauczanie, dalsze zdobywanie nowej wiedzy byłoby jak najbardziej wskazane." (Duże miasto/18-24/NEET/mężczyzna/W4)*

Wiedza młodych ludzi o możliwościach zatrudnienia pochodzi z różnych źródeł.

**Rodzina i znajomi odgrywają kluczową rolę w procesie zdobywania informacji na temat rynku pracy.** Osoby badane wskazują, że to właśnie najbliższe otoczenie jest najważniejszym wsparciem w poszukiwaniach pracy. Ponadto, media społecznościowe oraz portale rekrutacyjne, takie jak OLX czy Pracuj.pl, stają się coraz bardziej popularnymi narzędziami w procesie poszukiwania ofert pracy. Młodzież dostrzega także rolę instytucji edukacyjnych, które mogą dostarczać informacji o rynku pracy, jednak często zgłaszają niedobór tego rodzaju wsparcia.



*"(...) przede wszystkim z Internetu, z jakiejś strony, jakiejś grupy, z jakiegoś TikToka, może nawet Instagram. Naprawdę, mimo że brzmi to absurdalnie, bo są to aplikacje takie bardziej zabawne, że tak powiem, to naprawdę dużo można się doinformować, jeśli ma się odpowiedni algorytm." (Duże miasto/18-24/NEET/kobieta/W2).*

*"Rodzice narzucili właśnie w tym kierunku i jakoś tak wyszło." (Duże miasto/18-24/NEET/mężczyzna/W)*

*"Znaczący, to nam szkoła przygotowała też kilka, jakby takich ogłoszeń z firmami, z którymi szkoła właśnie współpracowała, właśnie w trakcie tych praktyk. Ale ja na OLX sobie coś tam wyszukałem. Tam wpisałem sobie, jakoś tam filtr wybrałem, że praca dodatkowa, jako staż i coś tam właśnie znalazłem, więc sobie sam tak naprawdę ogarnąłem to wszystko." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/mężczyzna/W2)*

W kontekście wsparcia, młodzi ludzie korzystają z różnych form doradztwa zawodowego. Niektórzy z nich uczestniczyli w programach aktywizacyjnych, stażach oraz szkoleniach. Opinie na temat tych form wsparcia są mieszane – część respondentów ocenia je pozytywnie, jednak inni zauważają brak skuteczności. Istnieje powszechne **przekonanie, że system wsparcia powinien być bardziej dostosowany do rzeczywistych potrzeb młodych ludzi oraz rynku pracy.**

*"Myślę, że właśnie urząd pracy powinien, gdzieś tam, nas skierować, jako młode osoby i być naszym wsparciem po części." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/mężczyzna/W1)*

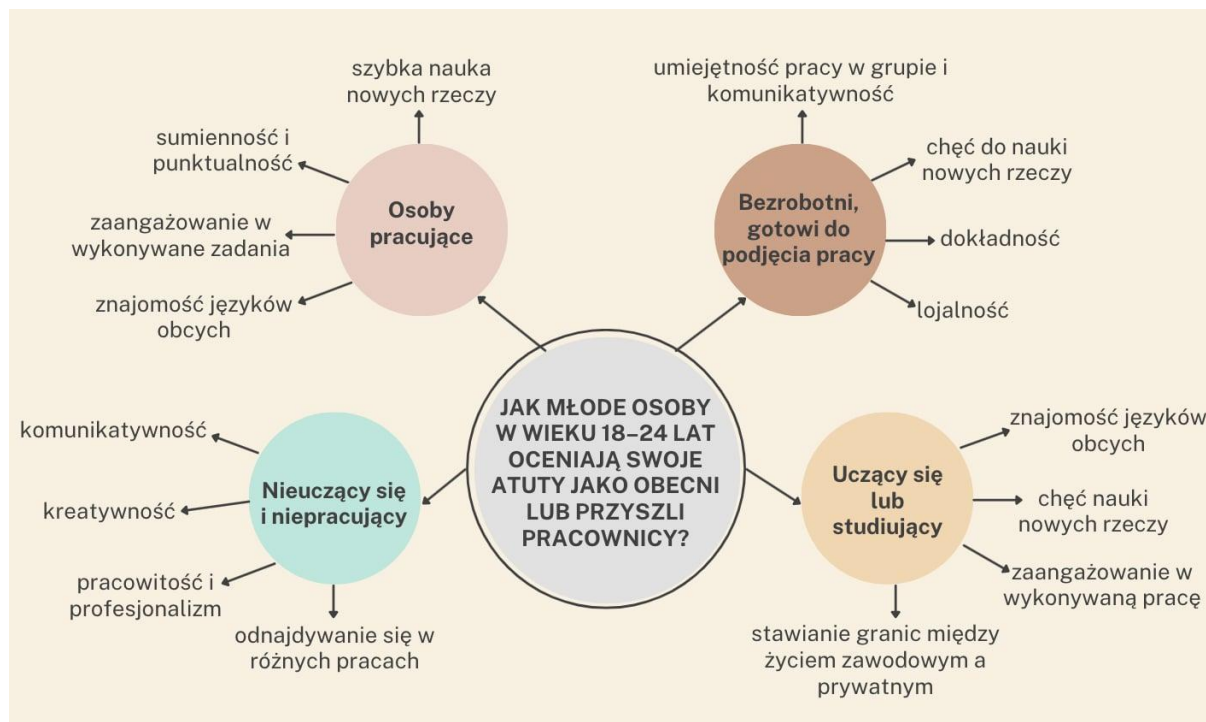
Młodzież wyraża także potrzebę wcześniejszego przygotowania do wejścia na rynek pracy już na etapie szkoły średniej. Wskazują, że brakuje im konkretnych wskazówek dotyczących poszukiwania pracy, takich jak konieczne dokumenty czy metody aplikacji. Takie braki mogą powodować frustrację i zniechęcenie wśród młodych ludzi.

*"(...) gdzieś tam wydaje mi się, że zabrakło takiego czegoś, jak po prostu przygotowania nas, jak tej pracy poszukać. Bo nikt nam nie powiedział, gdzie tej pracy mamy szukać, jakiej pracy mamy szukać, jakie dokumenty musimy zrobić, jakie badania ewentualnie musimy zrobić, gdzie te badania zrobić. Według mnie, to powinno być wytłumaczone, bo później szukamy właśnie takich, nawet na jakieś głupie pytania. odpowiedzi. Tracimy czas na szukanie tej odpowiedzi. Po prostu powinniśmy to wynieść ze szkoły, według mnie." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/mężczyzna/W1).*

Warto zwrócić uwagę na to, że **wiele młodych osób nie jest świadomych dostępnych możliwości w zakresie poradnictwa zawodowego.** Chociaż istnieje szereg instytucji oferujących wsparcie, to młodzież często nie korzysta z ich oferty. Pojawia się potrzeba bardziej efektywnego zorganizowania systemu wsparcia, który odpowiadałby na realne potrzeby młodzieży. Kluczowe jest, aby system wsparcia był

bardziej zintegrowany i elastyczny, odpowiadający na dynamicznie zmieniające się potrzeby młodego pokolenia.

### 5.3 Postrzeganie młodych pracowników przez pracodawców na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne.

#### Charakterystyka 18-24 Uczący się lub studiujący, którzy nie są aktywni zawodowo

Pracodawcy coraz częściej zauważają, że młode pokolenie wkraczające na rynek pracy, w szczególności osoby w wieku 18–24 lat, charakteryzuje się odmiennym podejściem do zatrudnienia oraz różnorodnymi oczekiwaniami, które **mogą wymagać nowoczesnych i bardziej elastycznych metod zarządzania**. Jednym z kluczowych oczekiwań młodych pracowników jest jasna i przejrzysta komunikacja na linii pracodawca–pracownik. **Chcą wiedzieć, jakie są ich obowiązki, jakie cele stoją przed zespołem oraz jakich rezultatów oczekuje się od nich na danym stanowisku**. Taka przejrzystość wpływa nie tylko na ich poczucie bezpieczeństwa, ale również na motywację i efektywność w miejscu pracy. Równie istotne są klarowne ścieżki kariery – **młodzi ludzie chcą mieć pewność, że ich zaangażowanie i rozwój będą dostrzegane, co pozwoli im na awans** oraz możliwość podejmowania coraz bardziej odpowiedzialnych wyzwań zawodowych. Brak perspektyw na rozwój w firmie często jest jednym z powodów, dla których młodzi pracownicy decydują się na zmianę pracodawcy. Pracodawcy, którzy **oferują swoim pracownikom programy szkoleniowe, mentoring czy dostęp do**

## nowoczesnych narzędzi edukacyjnych, mogą liczyć na większe zaangażowanie i lojalność ze strony młodych osób.

Kolejnym istotnym elementem jest kultura organizacyjna i atmosfera w pracy. **Młodzi respondenci podkreślają, że miejsce pracy powinno sprzyjać współpracy, wzajemnemu szacunkowi i integracji zespołu.** W ich opinii dobra atmosfera w pracy jest równie ważna jak wysokość wynagrodzenia, a często nawet istotniejsza. Pracodawcy, którzy promują wartości takie jak otwartość, elastyczność i możliwość wyrażania swoich opinii, zyskują przewagę w przyciąganiu młodych talentów.

*"(...) przede wszystkim [oczekuję - przyp. autora] jakiegoś takiego równego traktowania. Normalnego podejścia w sensie, że dopiero zaczynam tutaj pracę, więc się nie znam, więc się chcę dowiedzieć, więc będę pytać, więc żeby jakby mieć to na uwadze, żeby pracodawca, w sensie pracodawca, mój przełożony faktycznie, jakby był w stanie mi przekazać tę wiedzę w sposób jakiś taki przyjemny. Nie, że z wyrzutami, tylko żeby faktycznie podszedł do tego w porządku." (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W3)*

Pracodawcy, według respondentów, często mają wysokie wymagania wobec młodych pracowników, co może skutkować trudnościami w ich rekrutacji. Istotnym **problemem jest również pogodzenie pracy z edukacją**, szczególnie dla osób studiujących dziennie, które nie mogą pracować na pełen etat i potrzebują elastycznych grafików. W obliczu specyficznych wyzwań, pracodawcy stosują wobec młodych ludzi strategie rekrutacyjne i motywacyjne, które mają na celu przyciągnięcie i zatrzymanie talentów w firmie.

*"Jeżeli już to jest to wówczas praca od poniedziałku do piątku, która w moim przypadku wypada, ponieważ studiuje. Jeśli ktoś studiuje tylko wieczorowo być może ma więcej tego czasu, żeby zagospodarować go pracą, ale nie mam tej możliwości. U mnie to są weekendy, w wakacje wiadomo - więcej czasu. I praca jest dla mnie tam, gdzie znajdę na nią czas, czyli ta, to pole, gdzie mogę szukać bardzo się kurczy." (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W5)*

Dla młodych pracowników **ważne są także benefity**, takie jak opieka medyczna, karty sportowe, a także dofinansowania do kursów i szkoleń. Pracodawcy starają się więc tworzyć systemy motywacyjne, które obejmują zarówno wynagrodzenie, jak i dodatkowe korzyści, by lepiej odpowiadać na potrzeby tej grupy. Warto zwrócić uwagę, że młodzi pracownicy cenią również transparentność w komunikacji oraz jasne ścieżki rozwoju zawodowego w firmie.

*"(...) jeżeli udało by mi się znaleźć właśnie w przeciągu 5 lat, tak świeżo po studiach, pracę w jakiejś większej firmie, która gwarantuje benefity chociażby w postaci pakietu luxmed, to by było osiągnięcie, którym ja bym była usatysfakcjonowana." (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W5)*

Opinie pracodawców na temat młodych pracowników, według osób badanych 18-24 lata, bywają różnorodne. Część pracodawców docenia energię, nowoczesne podejście do technologii oraz otwartość młodych ludzi na nowe wyzwania. **Młodzi pracownicy często wnoszą do firmy świeże spojrzenie, innowacyjność oraz zapał do nauki.** Jednak z drugiej strony, pracodawcy mogą mieć obawy związane z brakiem doświadczenia oraz różnicami w postrzeganiu roli pracy w życiu młodych osób. Dla wielu młodych ludzi praca nie jest wartością samą w sobie, lecz narzędziem do osiągnięcia stabilności finansowej i życiowego balansu. Pracodawcy, którzy nie dostrzegają tych priorytetów, mogą mieć trudności w zrozumieniu motywacji młodego pokolenia i dostosowaniu swoich metod zarządzania.

*“(...)powinna być dobra atmosfera w pracy przede wszystkim, bo bez tego nawet dobre pieniądze się nie liczą, no jako drugie to dobre wynagrodzenie.”  
(Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W6)*

*“No praca byłaby niżej niż na przykład zdrowie i rodzina. Chociaż te 2 rzeczy zależą. Jak masz dobrą pracę, dobrze zarabiasz to masz dobre zdrowie.”  
(Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W4)*

Osoby badane podkreślają, że bardzo zależy im na otrzymaniu informacji zwrotnych z rozmów rekrutacyjnych. Wiele firm nie stosuje takich praktyk. Respondenci uważają, że takie wiadomości pozwoliłyby im się lepiej przygotować do kolejnych procesów rekrutacyjnych.

*“Przed wszystkim to firmy, które muszą, jak aplikuje się, jakiś młody człowiek, czy tam student, to oni od razu po prostu dostają odmowę. Jakby napisali jakiś feedback, dla tego studenta, to jakby jest takim wspieraniem dla niego żeby wiedział przynajmniej o co chodzi, czemu go nie wzięli.” (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W4)*

*“Na pewno istotne jest też to, że pracodawcy nie udzielają informacji zwrotnych. I to też mnie boli, że aplikuję na jakieś, na przykład teraz aplikowałem właśnie tam w maju, czerwcu dosłownie na kilka ofert, no mówimy w stylu siedmiu na przykład, pięciu, siedmiu i dosłownie na żadną z nich nie uzyskałem odpowiedzi, mimo że pracodawcy zarzekali się, nawet na stronach swoich, formularzach, że udzielamy odpowiedzi każdemu, to te odpowiedzi nigdy nie nadeszły, negatywne.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W5)*

### **Charakterystyka 18-24 Bezrobotni, gotowi do podjęcia pracy**

Osoby bezrobotne 18-24 lata, które są gotowe do podjęcia pracy uważają, że pracodawcy często postrzegają ich pokolenie przez pryzmat różnych uprzedzeń oraz stawiają trudne do spełnienia wymagania, na przykład brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Pracodawcy chcąc skutecznie pozyskać i zatrzymać młodych pracowników, zaczynają stosować specyficzne strategie rekrutacyjne oraz motywacyjne, które odpowiadają na potrzeby tej grupy. **Lojalność wobec pracodawcy wiąże się przede wszystkim z tym, na ile spełnia on ich**



**oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, rozwoju zawodowego i atmosfery pracy.** Wysokie wymagania w tych kwestiach sprawiają, że młodzi ludzie szybko zmieniają miejsce pracy, jeśli nie czują, że są odpowiednio traktowani i wspierani w rozwoju.

*"Zdecydowanie ciągle podkreśla się naszą niezaradność i głupotę. Nie spotkałem się jeszcze z jakimiś takimi bardziej powszechnymi opiniami, że młodzi są lepsi od nowego pokolenia, ale zawsze najgorszym pokoleniem jest następne pokolenie i to się nigdy nie zmienia (...)." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/bezrobotny/mężczyzna/W1*

Ważnym aspektem, który wpływa na podejście młodych osób do pracy, jest sposób, w jaki są traktowani przez osoby zarządzające. Pracodawcy powinni być uczciwi, lojalni i szanować swoich pracowników. Ważna jest także przejrzystość w komunikacji oraz uczciwe podejście do obowiązków zawodowych i wynagrodzenia. Respondenci podkreślają, że częste jest **postrzeganie młodego pokolenia przez pracodawców jako leniwego lub mniej zaradnego**, co nie pokrywa się z ich własnymi wyobrażeniami. Taki stereotypowy obraz negatywnie wpływa na relacje w miejscu pracy i demotywuje młodych pracowników, którzy chcieliby być postrzegani jako osoby lojalne i gotowe do współpracy. Często też wśród starszych pokoleń pracodawców pojawia się stereotyp, że młodsze pokolenie jest mniej zaangażowane w pracę, co nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości, gdyż młodzi ludzie, jak sami twierdzą, są lojalni i gotowi do współpracy, pod warunkiem, że praca spełnia ich oczekiwania.

*"Przede wszystkim chciałabym właśnie taką pracę rozwojową. Taką, w której będę miała nowe wyzwania a nie, że będę non stop robiła to samo." (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W1)*

*"No to na pewno wiele pracodawców, którzy, no typowi boomerzy, powiedzą, że my zetki jesteśmy bardzo leniwi i od razu chcielibyśmy dostać to, co najlepsze. Przede wszystkim to najczęściej słyszę." (Wieś, małe lub średnie miasto\_18-24\_bezrobotny\_kobieta\_W4)*

Motywowanie młodych pracowników, szczególnie tych w wieku 18–24 lat, wymaga od pracodawców przemyślanego i indywidualnego podejścia, które uwzględnia ich potrzeby i oczekiwania. Młodzi ludzie często podkreślają, że **kluczową rolę w ich zaangażowaniu odgrywa atmosfera w miejscu pracy**. Przyjazne relacje z zespołem, poczucie przynależności oraz otwarta komunikacja z przełożonymi stanowią dla nich istotny czynnik motywujący. Jednocześnie młodzi pracownicy oczekują, że ich praca będzie okazją do rozwoju – zarówno w wymiarze zawodowym, jak i osobistym. Choć premie i inne formy nagród finansowych pozostają ważnym elementem motywacji, młodzi pracownicy często wskazują, że równie istotne są niematerialne aspekty pracy. Samorealizacja, rozumiana jako możliwość pracy zgodnej z zainteresowaniami i wartościami, jest dla nich priorytetem.



*"Z jednej strony stawiają pracodawcy na młodość, na młodych pracowników, ale nie mają do nich zaufania, ponieważ chcieliby, aby ten młody pracownik miał doświadczenie." (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W3)*

Młodzi ludzie w wieku 18–24 lata pozostający bez pracy podkreślają znaczenie samorozwoju oraz możliwości zdobywania nowych umiejętności, które mogą zwiększyć ich szanse na rynku pracy. Dobra praca, według nich, to **miejsce oferujące przyjazną atmosferę, wsparcie kierownictwa oraz możliwość rozwoju zawodowego**, w tym udział w szkoleniach czy otrzymywanie premii za dobre wyniki. Wypowiedzi wskazują również, że motywacją do zaangażowania w pracę są atrakcyjne warunki finansowe oraz możliwość realizacji własnych ambicji i zainteresowań.

*"Właśnie negatywnie z waszej perspektywy, ale z perspektywy młodego pokolenia to bardzo dobrze, że przestaliśmy tak siedzieć w miejscu, bo skupiamy większą część na samorozwoju i doskonaleniu samego siebie, Ale z takich pozytywnych to na pewno zaradność. Bardzo dużo razy słyszałem właśnie, że nasze pokolenie jest bardzo zaradne i potrafimy dostać to czego chcemy. Niestety, często dużym kosztem, ale dążymy do naszych celów." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/bezrobotny/mężczyzna/W1)*

*"Na pewno wsparcie kierownictwa jest ważne. Na pewno ważna jest możliwość jakiegoś tam rozwoju, szkolenia. Na pewno różnego rodzaju premie i zadowalające zarobki." (Wieś, małe lub średnie miasto/18-24/bezrobotny/kobieta/W3)*

*"Praca znaczy dla mnie miejsce, do którego przede wszystkim przychodzę i zarabiam, ale też miejsce, które jest dla mnie przyjazne i sprawia, że się rozwijam." (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W5)*

*"Dobra praca powinna... jakie cechy? No tak jak mówię, powinna wspierać moje zainteresowanie i moje ambicje. Powinna dawać mi, jeśli chodzi o mnie, no to powinna dawać mi jakiś rozwój. Ale powinna, jeśli chodzi o ogół ludzi, no to powinna spełniać czyjeś oczekiwania no, bo nie wszyscy chcą się rozwijać." (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W6)*

*"Jeżeli byłyby jakieś dodatkowe nagrody za wykonaną pracę, za dobrze wykonaną pracę, to jak najbardziej jest to motywatorem do tego, żeby być jeszcze lepszym pracownikiem." (Duże miasto/18-24/bezrobotna/kobieta/W3)*

### **Charakterystyka 18-24 Osoby pracujące, które już mają doświadczenie zawodowe**

W ostatnich latach młode pokolenie pracowników, w wieku od 18 do 24 lat, stało się istotnym elementem rynku pracy. **Młodzi pracownicy są postrzegani jako dynamiczni, elastyczni i otwarci na nowe wyzwania**, ale także jako osoby, które mają specyficzne oczekiwania wobec zatrudnienia i pracodawców.

*"na portalach społecznościowych można się spotkać z opiniami, że te młode pokolenia są dosyć roszczeniowe na rynku pracy. I można to tak nazwać, jako zaleta albo wada. Bo myślę, że pomaga to wyprzeć trochę złych zachowań na rynku pracy pracodawców. A może czasami jest to rzeczywiście zbyt duża roszczeniowość. Natomiast zauważalna jest zmiana podchodzenie do pracownika." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje/mężczyzna/W2)*

Młode pokolenie pracowników kładzie duży **nacisk na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym**. Pracodawcy zwracają dużą uwagę na relacje z młodymi pracownikami oraz na ich integrację z zespołem. Dla menedżerów istotne jest, aby młodzi pracownicy byli otwarci na dialog, transparentni i uczciwi w komunikacji. Pracodawcy cenią młodych pracowników, którzy aktywnie adaptują się do nowych obowiązków oraz chętnie zdobywają nowe umiejętności. Kluczową wartością w ich oczach jest wzajemny szacunek oraz gotowość do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi członkami zespołu. Pracodawcy oczekują również, że młodzi pracownicy będą uczciwie podchodzić do swoich zadań oraz że docenią wsparcie i możliwości rozwoju oferowane przez firmę. Z drugiej strony, pracodawcy często zauważają, że młodzi pracownicy mogą mieć nierealistyczne oczekiwania dotyczące doświadczenia. Wiele ofert pracy dla stanowisk juniorskich wymaga od kandydatów posiadania doświadczenia zawodowego, co jest dla młodych ludzi sporym wyzwaniem. Pracodawcy muszą dostosować swoje podejście do rekrutacji, aby w pełni wykorzystać potencjał tej grupy.

*"Przede wszystkim szacunek, wzajemny szacunek. Myślę, że w miejscu pracy jest to pomiędzy współpracownikami najważniejsza cecha. Natomiast, oprócz tego oczekuję, na przykład chęci podzielenia się wiedzą i doświadczeniem, aby cała firma mogła funkcjonować skuteczniej." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje /kobieta/W5)*

Z myślą o młodych pracownikach, wielu pracodawców stosuje specyficzne strategie rekrutacyjne, które uwzględniają ich unikalne potrzeby. Rekrutacja często odbywa się za pośrednictwem platform internetowych i mediów społecznościowych, które są popularne wśród młodzieży. Ponadto, wiele firm organizuje wydarzenia networkingowe i staże, aby umożliwić młodym osobom zdobycie doświadczenia i nawiązanie kontaktów w branży. Młodzi pracownicy oczekują regularnych podwyżek, możliwości awansu oraz wsparcia w rozwoju zawodowym. **Wartościowe są dla nich również dodatkowe benefity**, takie jak elastyczny czas pracy czy możliwość pracy zdalnej, które stają się standardem w wielu branżach.

*"W tej chwili mam właśnie kantynę w pracy i pracodawca mi dopłaca dużo do jedzenia, więc powiedzmy, że jestem w stanie w ciągu dnia za złotówkę się najeść." (Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W1)*

Młodzi pracownicy w wieku 18–24 lata różnią się podejściem do lojalności wobec pracodawcy, jednak większość z nich postrzega tę relację w sposób pragmatyczny i uzależnia swoje zaangażowanie od warunków oferowanych przez firmę. Wypowiedzi wskazują, że **lojalność wobec pracodawcy jest ważna tylko w przypadku wzajemności** – młodzi oczekują, że pracodawca również okaże im lojalność oraz zapewni odpowiednie warunki pracy i rozwoju. Decyzje o zmianie miejsca zatrudnienia są często motywowane lepszymi zarobkami lub bardziej atrakcyjną ofertą, co świadczy o dużej elastyczności tej grupy na rynku pracy.

*"Moja lojalność, jeśli chodzi o pracodawcę, jest moim zdaniem... Jestem bardzo lojalny i raczej wykonuję swoją pracę dobrze, szybko się uczę, też nie kłamię, nie zmyślam raczej w pracy. Jeśli coś zrobię źle, no to się do tego przyznam, że to byłem ja, nie będę świecił oczami." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje/mężczyzna/W4)*

*"Wydaje mi się, że coś takiego jak lojalność wobec pracodawcy nie bardzo powinna istnieć, bo to, to jest zwykła relacja pracownicza, więc ten kto zaoferuje lepsze warunki ten będzie miał pracownika. Więc właśnie lepsze zarobki zaoferowane przez innego pracodawcę raczej bez problemu by przekonały mnie, żeby zmienić pracę." (Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W4)*

*"Nie, nie. Wiem, że praca to właśnie... Jestem z tych osób, które uważają, że praca to jest tylko praca, więc nie przywiązuję się. Jeśli mi się będzie podobać to jak najbardziej mogę tam zostać dłużej, ale no nie przywiązuję się." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje /kobieta/W6)*

*"Dość wysoko, natomiast nie uważam, że lojalność wobec pracodawcy powinna być ważniejsza niż lojalność wobec siebie. To znaczy, że po prostu jeżeli otrzymam lepszą ofertę, bardziej pasującą w moim upodobaniu i też lepszą finansowo jestem skłonna zmienić pracę." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje /kobieta/W5)*

*"Jeżeli chodzi o lojalność mnie względem pracodawcy jest mniej więcej na takim samym poziomie, jak lojalność pracodawcy względem mnie. To znaczy nie będę zostawał w pracy, po prostu, tylko przez fakt, że byłem w niej zatrudniony przez jakiś czas. Jeżeli pracodawca jest wobec mnie, po prostu, również nie lojalny, czyli jakby jest w stanie mnie w każdym momencie zwolnić, bo niestety takie są realia, tak?" (Duże miasto/18-24/pracuje/mężczyzna/W5)*

Wiele organizacji wdraża programy stażowe oraz praktyki, które pozwalają młodym pracownikom zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe. Daje to również pracodawcom możliwość oceny potencjalnych pracowników w rzeczywistych warunkach pracy, co może przyczynić się do lepszego dopasowania ich kompetencji do potrzeb firmy. Warto również zauważyć, że młodzi pracownicy są bardziej skłonni do angażowania się w projekty, które są zgodne z ich wartościami. **Firmy, które**

**dbają o zrównoważony rozwój, różnorodność i inkluzję, zyskują przewagę na rynku pracy, przyciągając talenty z tej grupy wiekowej.**

*"Bardzo lubię wszelkiego rodzaju wydarzenia pozwalające mi na zdobycie wiedzy w jakimś obszarze. Nie jest to może kształcenie ciągłe, żebym chodziła na jakieś dodatkowe zajęcia, ale chociażby był organizowany taki cykl weekendowy na Dolnym Śląsku, na którym były też spotkania z różnymi ludźmi o przywództwie, o powiedzmy, nie wiem, sprzedaży, negocjacjach."*  
(Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W2)

Młodzi pracownicy w wieku 18-24 lata mają wyraźnie określone oczekiwania wobec pracodawców, co stawia przed firmami nowe wyzwania. Pracodawcy, którzy chcą przyciągnąć i zatrzymać młode talenty, muszą dostosować swoje strategie rekrutacyjne i motywacyjne, uwzględniając specyfikę tej grupy, niezależnie od ich płci, czy miejsca zamieszkania.

### **Charakterystyka 18-24 Nieuczący się i niepracujący**

W dzisiejszym rynku pracy młodzi ludzie w wieku 18-24 lat, szczególnie ci, którzy nie uczą się i nie pracują, stają przed wieloma wyzwaniami i oczekiwaniami. Ich postrzeganie przez pracodawców, a także ich własne spojrzenie na pracę, są kluczowymi kwestiami, które kształtują dynamikę współczesnego rynku.

*"Na pewno jestem mocno pracowitym człowiekiem. Jeżeli już za coś się wezmę no to skończę i wydaje mi się, że ta pracowitość."*(Duże miasto/18-24/NEET/mężczyzna/W3)

Według respondentów, **pracodawcy często zarzucają młodym osobom 18-24 lata brak doświadczenia oraz często nierealistyczne oczekiwania dotyczące wynagrodzenia i warunków pracy.** Młodzi ludzie mają tendencję do oczekiwania stabilności finansowej oraz elastyczności w pracy, co może być dla pracodawców wyzwaniem (zwłaszcza na stanowiskach niższego szczebla). Młodzi pracownicy pragną, aby ich **praca nie kolidowała z życiem osobistym**, co sugeruje, że równowaga ta ma dla nich wysoką wartość. Dlatego wiele z nich preferuje zatrudnienie w firmach, które oferują takie możliwości.

*"No przede wszystkim to, że życie prywatne jest życiem prywatnym, oddzielone zupełnie od życia zawodowego. Nie ma przenoszenia rzeczy z pracy do domu"* (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W5)

*"No teraz mi się wydaje, że właśnie młodzi ludzie są postrzegani jako takie osoby, które nie są zbyt chętne do pracy, że najchętniej właśnie by siedzieli w domu, tak jak ja to robię i właśnie myślę, że właśnie, nie wiem, jakąś taką łatkę młodzi ludzie mają przypiętą, że po prostu właśnie nie nadają się do pracy, że niczego nie umieją, że najchętniej to właśnie by siedzieli w domu i nic nie robili. Ale myślę że tak nie jest ogólnie."* (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/mężczyzna/W2)



W odpowiedzi na potrzeby młodych pracowników, pracodawcy wprowadzają różnorodne strategie rekrutacyjne. Coraz więcej firm stara się komunikować swoje wartości i kulturę organizacyjną w sposób przystępny dla młodzieży, **korzystając z nowoczesnych narzędzi, takich jak media społecznościowe**. Pracodawcy dostrzegają, że tradycyjne metody rekrutacji mogą nie być skuteczne w przypadku młodych ludzi, którzy spędzają czas na platformach takich jak Instagram czy TikTok.

*"przede wszystkim na pokazaniu, jak wygląda codzienność w danej pracy. Przedstawieniu właśnie jakie obowiązki są pokładane w pracownikach, czego się wymaga od tych pracowników" (Duże miasto/18-24/NEET/mężczyzna/W4).*

Młode osoby cenią sobie również transparentność w procesie rekrutacyjnym oraz jasne określenie ścieżek kariery. Pracodawcy, którzy oferują różne **możliwości rozwoju**, są postrzegani jako bardziej atrakcyjni. W związku z tym, strategie rekrutacyjne często obejmują programy stażowe oraz praktyki, które pozwalają młodym ludziom zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe.

*"Taka otwarta rozmowa, jakieś wskazówki, którymi mogli pomóc w sytuacjach jakichś cięższych." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W2)*

*"Przede wszystkim zrozumienie, bo jako nowa osoba w pracy to wiadomo, pomoc zawsze jest potrzebna. I żeby było to zrozumienie, że jednak trzeba pokazać, wytłumaczyć, nauczyć. Ta atmosfera, żeby była taka, że chce się przychodzić do tej pracy, mimo wszystko. Ogólnie kontakt dobry ze współpracownikami, żeby tam było tak w miarę w miarę OK, żeby tam bez żadnych konfliktów było, żeby każdy mógł na siebie liczyć." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W3)*

Opinie pracodawców na temat młodych pracowników, według respondentów, są zróżnicowane. Z jednej strony dostrzegają oni potencjał, entuzjazm i świeże spojrzenie na różne kwestie. Z drugiej strony, **wiele firm narzeka na brak gotowości młodych ludzi do podejmowania pracy w trudnych warunkach**, niskie umiejętności praktyczne oraz niechęć do pracy w niepełnym wymiarze godzin, co jest często wymagane na początku kariery. Niektórzy pracodawcy zauważają, że młodzi ludzie często nie są wystarczająco przygotowani do rynku pracy, co może wynikać z braku odpowiedniego wsparcia ze strony systemu edukacji.

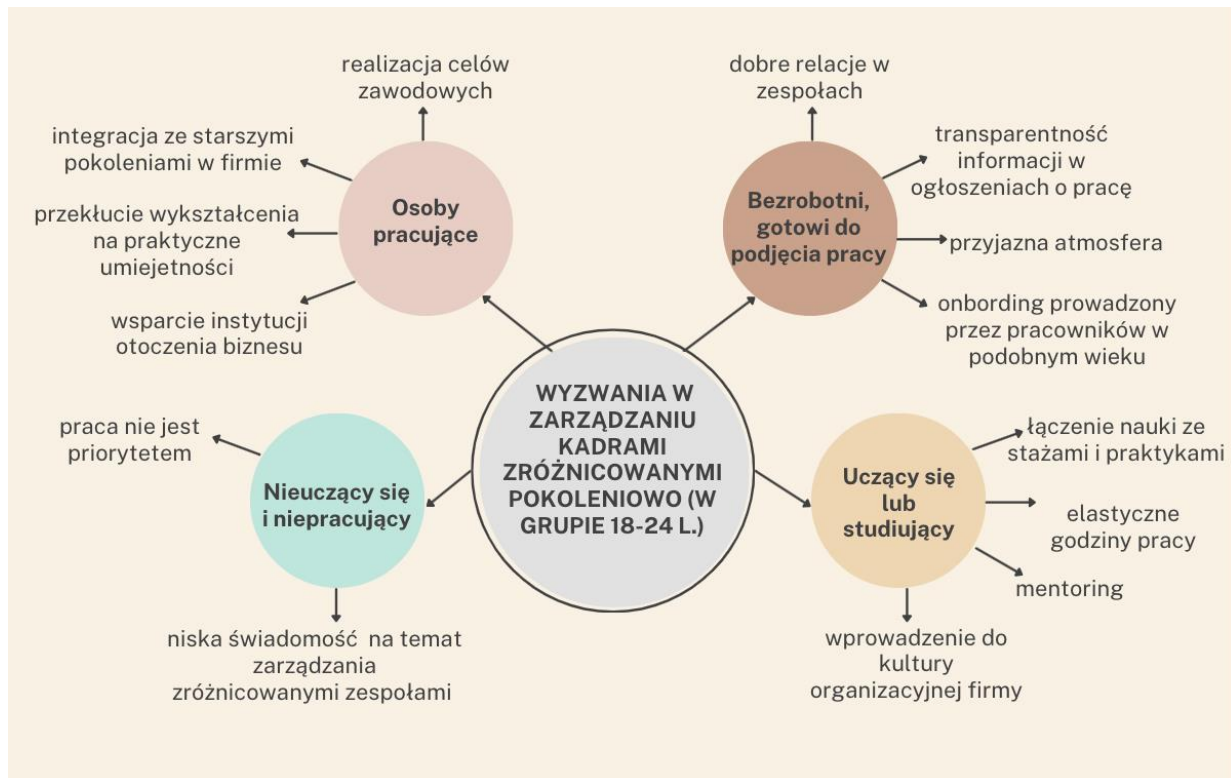
*"Jeżeli popełniłam jakiś błąd to nie chce dostać po prostu jakiejś kary za to, tylko chcę, aby ktoś mi wytłumaczył co zrobiłam źle i żeby po prostu następnym razem nie popełnić tego samego błędu." (Duże miasto/18-24/NEET/kobieta/W1)*

Jednocześnie młode osoby powinny być świadome, że na rynku pracy istnieją wyzwania, które będą wymagały od nich elastyczności i gotowości do ciągłego kształcenia. Niezbędna jest także większa otwartość na zmiany oraz chęć dostosowywania się do wymagań pracodawców, aby zdobyć stabilną i



satysfakcjonującą pracę. Obserwacje te nie różnią się w zależności od płci oraz miejsca zamieszkania respondentów.

## 5.4 Wyzwania w zarządzaniu kadrami zróżnicowanymi pokoleniowo



Źródło: opracowanie własne.

### Charakterystyka 18-24 Uczący się lub studiujący, którzy nie są aktywni zawodowo

Pracodawcy coraz częściej stają przed wyzwaniami związanymi z zarządzaniem kadrami zróżnicowaną pokoleniowo. Różnorodność generacyjna to szansa na wzbogacenie zespołów o odmienne perspektywy, ale jednocześnie stawia przed firmami wiele problemów. Osoby uczące się lub studiujące, które uczestniczyły w badaniu, miały ograniczone doświadczenie w obserwowaniu, jak pracodawcy radzą sobie z wyzwaniami związanymi z zarządzaniem zespołami składającymi się z przedstawicieli różnych pokoleń.

Jednym z kluczowych wyzwań w zarządzaniu pracownikami zróżnicowanymi pokoleniowo jest **różnorodność oczekiwań wobec pracy i podejścia do obowiązków zawodowych**. Starsi pracownicy zazwyczaj cenią stabilność i doświadczenie, natomiast młodsze pokolenie, jak wynika z badań dotyczących osób w wieku 18-24 lata, szuka możliwości rozwoju zawodowego, elastyczności oraz równowagi między pracą a życiem prywatnym. Młodzi ludzie, zgodnie z badaniami, uważają, że jednym z głównych problemów, z jakim się borykają, jest **właśnie brak doświadczenia, który uniemożliwia im zdobycie pracy na satysfakcjonujących warunkach**. Jednocześnie pracodawcy często stawiają zbyt wysokie wymagania

wobec młodych kandydatów, co utrudnia im wejście na rynek pracy. Młode osoby mają trudności z łączeniem pracy z edukacją, co stanowi kolejne wyzwanie dla pracodawców, którzy muszą dostosować elastyczne grafiki pracy do harmonogramu studiów.

Młodzi ludzie oczekują od pracodawców **wsparcia w rozwoju zawodowym oraz wprowadzenia do kultury organizacyjnej firmy**. Z perspektywy pracodawców, ważne jest więc nie tylko stworzenie odpowiednich warunków pracy, ale również zapewnienie młodym ludziom możliwości rozwoju, na przykład poprzez kursy, szkolenia oraz **możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego w formie praktyk i staży**. Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska 18-24 lata oczekują od pracodawców uczciwości i szacunku. Oczekują, że ich pracodawcy będą otwarci na pytania i gotowi przekazywać wiedzę w sposób zrozumiały, bez niepotrzebnych wyrzutów czy presji.

*"No chcę żeby ci, z którymi pracuję traktowali mnie jako takiego samego człowieka w zespole, który no też ma jakieś, że tak powiem, swoje zalety i wady, ale że jestem częścią zespołu i jesteśmy wszyscy na tym samym poziomie. To jakby normalnie komunikować między sobą, bo często w zespołach też myślę, że ktoś jest lepszy, ktoś jest gorszy." (Duże miasto/18-24/uczy się/mężczyzna/W4)*

*"Myślę, że na początku drogi zawodowej dobrze by było żeby, ktoś gdzieś tam miał nade mną jakiś tam nadzór. Myślę, że też by pomogłoby mi to się lepiej rozwinąć." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W1)*

*"Na razie, wiadomo, nie chciałabym nie wiadomo jakich zarobków, czyli powyżej tej średniej krajowej, ale no chciałabym się móc rozwijać, żeby na przykład były dofinansowania do kursów. To jest dla mnie ważne. I żebym miała taki work life balans, żeby wychodzić z tej pracy i faktycznie jakby nie myśleć o tym, że coś mam jeszcze do zrobienia coś jeszcze, tylko tak po prostu żyć po pracy życiem." (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W6)*

Większość osób badanych, niezależnie od płci i miejsca zamieszkania, nie zna narzędzi wspierających młodych pracowników, oferowanych przez pracodawców. Po rozwinięciu pytania przez osobę prowadzącą badanie, respondenci kojarzyli pewne działania, jednak **odnosiły się one bardziej do wsparcia wszystkich pracowników, niezależnie od wieku, a nie specyficznie do młodych osób**.

Respondenci są w stanie wskazać swoje mocne strony, które mogą przyczynić się do rozwoju firmy, w której zostaną zatrudnieni. Wśród ich wypowiedzi pojawiają się aspekty związane z pracowitością, sumiennością, zaangażowaniem, czy komunikatywnością.

*"Zaangażowanie. To w sumie już nie pierwszy raz o tym mówię podczas naszego wywiadu, zaangażowanie na pewno. Mam jakieś takie poczucie, żeby w pracy czuć się potrzebnym, w sensie lubię być potrzebna. O, może*

*tak nie czuć, ale być potrzebna i być po prostu w tej pracy, a nie przyjść, odwalić, że tak powiem i wyjść (...).” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/kobieta/W1)*

Pracodawcy, zwłaszcza poszukujący kandydatów na stanowiska niższego szczebla, mogliby znacznie skorzystać na **intensywniejszej promocji narzędzi wspierających mobilność zawodową**, takich jak bony na zasiedlenie. Programy te mogą ułatwić młodym ludziom podjęcie decyzji o relokacji w celu rozpoczęcia pracy, jednak **wiele osób nie jest świadomych ich istnienia**, co wskazuje na potrzebę bardziej efektywnych kampanii informacyjnych.

Chociaż młodzi ludzie często kierują się swoimi pasjami przy wyborze ścieżki edukacyjnej, ich przygotowanie zawodowe nie zawsze odpowiada potrzebom współczesnych przedsiębiorstw. Jednocześnie osoby młode są otwarte na rozwijanie swoich kompetencji, uczestnicząc w dodatkowych kursach, szkoleniach czy programach praktyk. Z perspektywy pracodawców kluczowe jest **zapewnienie odpowiednich warunków do zdobywania praktycznego doświadczenia zawodowego**, co może być realizowane poprzez rozbudowane programy stażowe, praktyki czy inicjatywy wspierające transfer wiedzy i umiejętności do środowiska pracy.

*"Myślę, że tak, że jeśli na przykład by coś się natrafiło, jakiś kurs, który by mnie zainteresował, to z miłą chęcią bym poszła, żeby zdobyć jakieś tam większe doświadczenie czy jakiś lepszy zawód, ale no jakieś po prostu kwalifikacje, które też by na przykład pomogły." (Duże miasto/18-24/uczy się/kobieta/W4)*

*"Obecnie mam praktyki zawodowe, które są akurat płatne w moim przypadku. I realizuję je na umowie zlecenie." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/uczy się/mężczyzna/W2)*

### **Charakterystyka 18-24 Bezrobotni, gotowi do podjęcia pracy**

Jednym z głównych wyzwań związanych z zarządzaniem zespołami wielopokoleniowymi jest różnorodność wartości, oczekiwań i stylów pracy poszczególnych grup wiekowych. **Pracodawcy muszą znaleźć równowagę** między wymaganiami pracy a potrzebami pracowników, co może stanowić wyzwanie, zwłaszcza w kontekście różnorodnych oczekiwań starszych pracowników, dla których kariera zawodowa może być bardziej centralnym elementem życia.

*"(...) właśnie atmosfera, żeby właśnie ludzie byli, no po prostu, byli tacy, że da się z nimi dogadać, pogadać coś tam się pośmiać, żeby nie było właśnie chamstwa" (Duże miasto/18-24/bezrobotny/mężczyzna/W1).*

Osoby bezrobotne 18-24 nie mają dużej wiedzy odnośnie tego, jak pracodawcy zarządzają kadrami różnorodnymi pokoleniowo - nie ma na to wpływu ani ich płeć, ani miejsce zamieszkania.. Często myślą o stanowisku pracy jedynie ze swojej perspektywy. Młodzi ludzie często wskazują, że **system edukacyjny nie**

**przygotowuje ich dostatecznie do pracy**, co prowadzi do frustracji zarówno u nich samych, jak i u pracodawców.

*"Na razie jestem jeszcze młody, więc tak aż bardzo ważna nie jest dla mnie praca. Choć chciałbym ją mieć, żeby mieć swoje finanse, tak? A nie siedzieć u rodziców na garnuszku." (Duże miasto/18-24/bezrobotny/mężczyzna/W4)*

Osobom badanym zależy, aby ogłoszenia o pracę zawierały takie informacje, jak **realny zakres obowiązków oraz widełki zarobków**. Podawanie warunków finansowych w ogłoszeniach nie jest jeszcze standardem, jednak wydaje się, że więcej młodych pracowników zwraca na to uwagę.

*"Większość jakiś ofert po prostu to są takie oferty, były wiadomo, bez wynagrodzeń, ogólnie napisane, więc za dużo ciekawych rzeczy tam się dowiedzieć nie można i nie zaciekało mnie to generalnie." (Duże miasto/18-24/bezrobotny/mężczyzna/W2).*

Młodzi ludzie zwracają również uwagę na **znaczenie atmosfery w miejscu pracy**. Dla wielu z nich, możliwość pracy w przyjaznym i wspierającym środowisku jest kluczowa, co wpływa na ich decyzję o pozostaniu w danej firmie. Pracodawcy, którzy **dbają o relacje w zespołach**, oferując przyjazną atmosferę, lepiej motywują młodych pracowników do dłuższego zaangażowania. Osoby badane chciałyby, aby w kulturę organizacyjną danej firmy wprowadzały ich pracownicy w podobnym wieku. W badaniu pojawiła się też informacja, że młodzi ludzie chcieliby być wspierani przez osoby w zbliżonym wieku:

*"Moim zdaniem pomagać osobom młodym powinny osoby młode przede wszystkim, a nie ludzie koło pięćdziesiątki i sześćdziesiątki, którzy już mają pracę, tak naprawdę, za sobą. I nie wiedzą czego potrzebują młodzi ludzie." (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/bezrobotny/mężczyzna/W6)*

### **Charakterystyka 18-24 Osoby pracujące, które już mają doświadczenie zawodowe**

Młodsze pokolenia - niezależnie od płci, czy miejsca zamieszkania - takie jak millenialsi i pokolenie Z, często **preferują większą elastyczność w godzinach pracy, możliwość pracy zdalnej oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym**. Takie podejście bywa jednak różnie oceniane przez starszych pracowników, którzy często przywiązują większą wagę do tradycyjnych form zatrudnienia, obejmujących stałe godziny pracy i codzienną obecność w biurze. Różnice te mogą stanowić wyzwanie dla pracodawców, którzy muszą znaleźć sposób na pogodzenie oczekiwań obu grup, tworząc jednocześnie harmonijne środowisko pracy sprzyjające współpracy i wzajemnemu zrozumieniu.

*"Żeby te godziny były w miarę elastyczne, żebym nie była zobowiązana pracować na przykład od 9:00 do 17:00, tylko na przykład mogę od 7:00 do 15:00 albo pracować trochę krócej i w inny dzień odrobić." (Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W3)*



*“Także oczekuję przede wszystkim tej elastyczności. No i dobra atmosfera, bo tak jak mówię, zarobków na ten moment nie oczekuję, bo w wieku 21 lat to na wiele nie można liczyć, tak naprawdę bez doświadczenia, bez wykształcenia.” Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W2*

Zarządzanie pracą młodych osób wiąże się z różnorodnymi wyzwaniami, w tym z brakiem doświadczenia oraz wysoką konkurencją na rynku pracy. Wiele młodych ludzi napotyka trudności wynikające z wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego, które pojawiają się nawet przy aplikowaniu na stanowiska przeznaczone dla osób początkujących. Współpraca z biurami karier oraz oferowanie doradztwa zawodowego przez instytucje państwowe mogą znacząco ułatwić młodym ludziom wejście na rynek pracy, a także lepiej przygotować ich do sprostania wymaganiom pracodawców.

*“Właśnie ja jestem osobą, która bardzo lubi się uczyć. I też trochę cieszy mnie to, że trochę nasze pokolenie jest trochę skazane na to, żeby ciągle się uczyć. Bo tak naprawdę nigdy nie wiemy, co się może kiedyś przydać. No właśnie warto wiedzieć więcej niż oczekiwać nie wiadomo czego robiąc to samo.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje /kobieta/W6*

Wielu pracodawców wprowadza różne strategie, aby skutecznie zarządzać zespołami wielopokoleniowymi, z uwzględnieniem potrzeb i oczekiwań przedstawicieli różnych grup wiekowych. Jednym z najczęściej stosowanych rozwiązań jest **tworzenie programów mentorskich**, które umożliwiają młodszym pracownikom rozwijanie swoich umiejętności i zdobywanie wiedzy od bardziej doświadczonych kolegów. Tego rodzaju programy nie tylko sprzyjają wymianie wiedzy i doświadczeń, ale również budują więzi oparte na wzajemnym szacunku i zrozumieniu. Dzięki temu łatwiej jest przewyższać różnice pokoleniowe i unikać potencjalnych konfliktów. Osoby badane często podkreślają, że zależy im na zmniejszeniu dystansu między starszym a młodszym pokoleniem oraz na mniej oficjalnych relacjach - to z kolei wiąże się z dobrą atmosferą w miejscu pracy. Dodatkowo programy mentorskie mogą pozytywnie wpływać na rozwój zawodowy młodszych pracowników, jednocześnie umożliwiając starszym pracownikom wzmocnienie ich roli w organizacji, co sprzyja integracji i efektywności zespołów.

*“No to właśnie, jeżeli chodzi o cukiernictwo, to miałam inne wyobrażenie o tym zawodzie. Ale kiedy trafiłam do bardzo dużej cukierni to się okazało, że trzeba było więcej sprzątać i być pomocnikiem niż tych słodkości, więc to mnie troszkę rozczarowało. Dlatego zrezygnowałam z tego marzenia.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje/kobieta/W1)*

*“Moja szefowa jest osobą z takim luźnym podejściem. Jak popełniam jakiś błąd to nie jest na mnie zła, tylko po prostu mówi mi jak go poprawić, co mam zrobić następnym razem inaczej, żeby nie popełnić znowu tego błędu. Nie jest to osoba, która od razu się denerwuje. No i po prostu, no, nieraz sobie też śmieszkujemy w pracy, opowiadamy żarty, pokazujemy jakieś śmieszne filmy, więc no taka luźna atmosfera jest naprawdę bardzo fajna w pracy.”  
Duże miasto/18-24/pracuje /kobieta/W6*



*“Spotkałam się, bo jestem trochę typową zetką jeśli chodzi właśnie tutaj, jak tak zauważyłam właśnie, że jestem taką typową zetką jeśli chodzi o podejście do pracy. No i przez chwilę właśnie miałam przełożonego, który był z pokolenia X bodajże, w sensie pomiędzy boomerami a millenialsami właśnie (...) i no troszkę się nie dogadywaliśmy. W sensie troszkę rozumiał to, czego oczekuje i też widział mój sposób rozumowania, ale widziałam, że trochę go to boli, że on nie miał takich możliwości, żeby się postawić w jakiś tam sposób. Albo po prostu no nie chciał. I też no po tamtym incydencie niedługo potem pożegnałam się z pracą, także... znaczy nawet nie przez tą sytuację, ale no jakby i tak już powoli odchodziłam z tego miejsca, więc to tylko zwiększyło, że to jest dobra decyzja żeby stamtąd wyjść.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/pracuje /kobieta/W6)*

Pracodawcy mają różne opinie na temat przygotowania i efektywności zawodowej młodych ludzi. Wielu z nich zauważa, że młodzi pracownicy są zmotywowani, szybko się uczą i są otwarci na nowe wyzwania. Z drugiej strony, istnieją także obawy dotyczące braku praktycznego doświadczenia oraz wysokich oczekiwań finansowych w stosunku do stanowisk, które wymagają podstawowych umiejętności. Młodsze pokolenia często **dążą do realizacji swoich ambicji zawodowych**, co może prowadzić do frustracji, gdy nie znajdują odpowiednich możliwości rozwoju.

### **Charakterystyka 18-24 Nieuczący się i niepracujący**

Młode osoby 18-24 lata, które nie uczą się oraz nie pracują **nie posiadają zbyt dużej wiedzy na temat zarządzania zespołami wielopokoleniowymi**. Jest to spowodowane tym, że aktualnie nie są aktywni zawodowo - tyczy się to zarówno kobiet, jak i mężczyzn, niezależnie od ich miejsca zamieszkania. Badani z tej kategorii nie postrzegają pracy, jako czegoś priorytetowego w swoim życiu. Często ich opinie o rynku pracy są formułowane na podstawie opinii pochodzących z ich otoczenia (od pracujących znajomych, czy rodziny).

*“Wydaje mi się, że [praca - przy. aut.] tak mniej więcej na trzecim miejscu, za rodziną, za przyjaciółmi, tak.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W4)*

*“Myślę, że nie, bo nie mam, jak na razie, nie mam w planach szukać jakiegokolwiek pracy.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W3)*

*“Jest to sposób na zarabianie na życie oraz rozwijanie swoich zainteresowań.” (Duże miasto/18-24/NEET/mężczyzna/W3)*

Innym istotnym wyzwaniem, przed którym stają pracodawcy, **jest motywowanie i spełnianie oczekiwań różnych grup wiekowych, które różnią się pod względem doświadczenia, wartości, priorytetów życiowych i zawodowych**. Szczególną uwagę należy zwrócić na osoby, które nie uczą się i nie pracują, w tym młodych rodziców. Ta grupa może mieć specyficzne potrzeby związane z elastycznością godzin pracy, możliwością pracy zdalnej, a także dostępem do wsparcia w godzeniu

życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. Dla pracodawców oznacza to konieczność dostosowania swoich strategii zarządzania, tak aby stworzyć przestrzeń, w której każdy pracownik będzie czuł się doceniony, zmotywowany i zaangażowany. Zwłaszcza, że osoby badane podkreślają, że ich pokolenie jest gotowe na częste zmiany miejsca zatrudnienia.

*“No na pewno, ale to jest myślę, że to jest dobre, że już jesteśmy pokoleniem, które no idzie tam, gdzie więcej zarobi, gdzie jest lepiej traktowane. Nie ma już takiego związania z firmą na 30, 40 lat. Już tego nie ma i chyba każdy z nas tak myśli, że no nie ma już takiego obowiązku, nie ma takiego parcia. Bardziej patrzymy na swój rozwój i na korzyści. Praca jest dla nas pracą, a nie związaniem się na całe życie. (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W5)”*

Tworzenie zróżnicowanego środowiska pracy, które odpowiada na te wyzwania, może pomóc nie tylko w zwiększeniu efektywności zespołu, ale także w budowaniu lojalności pracowników, co w dłuższej perspektywie wpływa na sukces firmy.

*“Uważam, że jeżeli znajdzie się dobrą pracę, to naprawdę warunki są fajne. Aczkolwiek to też bardzo dużo zależy od pracodawcy, od środowiska, ponieważ czasami osoby w młodym wieku nie są szanowane tak, jak właśnie osoby starsze, z jakimś zaszczerpieniem. Aczkolwiek to my wchodzimy na rynek pracy i to my będziemy tak naprawdę siłą napędową.” (Wieś, małe lub średnie miasto /18-24/NEET/kobieta/W4)*

*“Jak młodzi ludzie, no, w porównaniu do osób, które już dłużej pracują na przykład, mówię o starszych osobach, które już tam mają doświadczenie [niezrozumiałe 00:03:22] w pracy z takimi się spotykałem, no młodzi byli wykorzystywani, niestety, w tej pracy, tak? Do najcięższych robót według mnie, no i nie było to za fajne.” (Duże miasto/18-24/NEET/mężczyzna/W5)*

Dla pracodawców dużym wyzwaniem może być aktualna **integracja osób ze starszego i młodszego pokolenia**. Ważne jest, aby nie postrzegali siebie jako dwóch oddzielnych grup, a jako jeden zespół z wspólnym celem.

## 6. Charakterystyka grupy wiekowej 25 – 30 lat

### 6.1 Oczekiwania młodych mieszkańców Dolnego Śląska dotyczące pracy

Na podstawie analizy wypowiedzi młodych pracujących mieszkańców Dolnego Śląska, można zidentyfikować ich kluczowe oczekiwania dotyczące zatrudnienia. Respondenci podkreślają potrzebę stabilności pracy, adekwatnego wynagrodzenia, możliwości rozwoju zawodowego, elastyczności oraz odpowiedniej atmosfery i relacji w miejscu pracy. Poniżej znajduje się szczegółowa analiza tych oczekiwań.

**Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia** - Pracujący młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska cenią stabilność pracy, co daje im poczucie bezpieczeństwa i możliwość planowania na przyszłość. Przykładowo, jeden z respondentów pracujący na Uniwersytecie podkreśla, że praca w tej instytucji daje mu pewność, iż mimo zmian rynkowych uczelnia pozostanie stabilnym miejscem zatrudnienia. Z kolei inni zwracają uwagę na fakt, że stabilność dotyczy także umów o pracę – oczekują oni umowy o pracę, która zapewnia nie tylko formalną ochronę, ale również dodatkowe benefity.

*„A tak to mają bardziej asertywne podejście do życia, również w pracy. My, jako nasze pokolenie, patrzymy na to trochę inaczej – stabilność zatrudnienia jest dla nas ważna. Wiem, że w moim przypadku to może brzmieć paradoksalnie, biorąc pod uwagę moją sytuację, ale to wynika z faktu, że mam małe dziecko. Chodzi mi o to, że oni po prostu bardziej asertywnie podchodzą do życia i pracy, w tym sensie, że praca nie jest dla nich ważniejsza od życia prywatnego. Potrafią to rozdzielić. Są tego plusy i minusy, bo z jednej strony, z mojego punktu widzenia, takie podejście jest trochę infantylne – na przykład, jeśli ktoś czuje się przemęczony, to z dnia na dzień bierze urlop, co wydaje mi się nieodpowiedzialne. Ale z drugiej strony zauważam, że ich horyzonty są szersze, choćby pod względem wykształcenia. Szczególnie wyróżniają się w znajomości języków obcych – pod tym względem są o kilka poziomów wyżej niż moje roczniki. To otwiera im drzwi do kariery, bo naprawdę są mocni w tych językach.”*  
(kobieta\_dużemiasto\_25-30\_pracujacy\_W3)

**Wynagrodzenie adekwatne do poziomu życia** - Odpowiednie wynagrodzenie jest kluczowym czynnikiem dla młodych pracowników z Dolnego Śląska, zwłaszcza biorąc pod uwagę rosnące koszty życia. Respondenci wskazują, że wynagrodzenie na poziomie średniej krajowej jest zadowalające, jednak w dłuższej perspektywie oczekują wzrostu płac, szczególnie w sytuacji, gdy rozważają założenie rodziny. Oczekują także, że zarobki będą proporcjonalne do ich kwalifikacji i poziomu trudności wykonywanej pracy.

*„Tak, jestem skłonny. Decydują o tym takie czynniki jak: odległość, rodzaj pracy, to, na czym będzie polegała praca, czy jest to coś innego od tego, czym się obecnie zajmuję, możliwości rozwoju, szansa na awans zawodowy, możliwość podejmowania nowych wyzwań w danym obszarze oraz oczywiście wynagrodzenie.”*

*(pracujący\_mężczyzna\_25\_30\_duże\_miasto\_W16)*

*„Obecna sytuacja jest dosyć ciężka, bym powiedziała, bo o ile ofert pracy jest dość dużo, nawet bym powiedziała, to te oferty są beznadziejne. Pracodawcy oferują niskie wynagrodzenie, oczekują dużej dyspozycyjności, a chyba nie do końca interesuje ich to, że pracownik ma także życie prywatne. Pracodawcy dużo wymagają, a mało dają od siebie.” (kobieta\_25-30\_duże\_miasto\_W11)*

*„Ciężko znaleźć pracę, a jeszcze ciężiej dobrze płatną, zwłaszcza porównując to z Niemcami. Tam się rozglądałam i patrzyłam na wydatki związane z życiem, jak mieszkanie czy jedzenie. Jeśli porównać to ze średnim wynagrodzeniem na stanowisku, które mam teraz, to w Niemczech jest zdecydowanie lepiej. Ale mimo to ciężko by było zostawić całą rodzinę i wszystko, co mam tutaj, więc myślę, że raczej zostanę w Polsce. Jedyne, co by się zmieniło, to raczej pracodawca, bo teraz pracuję zdalnie dla firmy z Gdańska, a jestem we Wrocławiu. Myślę, że patrząc na obecne zmiany na rynku, będzie mi ciężko utrzymać pracę zdalną, więc pewnie będę musiała szukać czegoś hybrydowego lub stacjonarnego we Wrocławiu. W każdym razie, myślę, że jedyne, co się zmieni, to stanowisko, pewnie coś wyższego, kierowniczego. Po 5 latach pracy na pewno uda się zdobyć jakieś stanowisko kierownicze.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_miasto\_W13)*

**Rozwój zawodowy i samorealizacja** - Wielu młodych pracowników wyraża potrzebę rozwoju zawodowego jako istotnego aspektu ich kariery. Jeden z respondentów wspomina o pragnieniu awansu na stanowisko kierownicze, co pozwoliłoby mu na dalszy rozwój umiejętności zarządzania zespołem. Inni podkreślają znaczenie możliwości kształcenia się w ramach pracy, uczestnictwa w szkoleniach i kursach oraz wsparcia pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji.

*„To w pierwszej kolejności chciałabym, oczywiście, jakąś fajną pracę mieć. Chociaż nie wiem, czy nie musiałabym jednak podjąć studiów, żeby mieć większe szanse na zdobycie lepszej pracy. Rozwój zawodowy. Jeżeli pracodawca umożliwiłby mi, nie wiem, jakieś awanse, możliwość rozwoju to mogłabym nawet u jednego pracodawcy pracować wiele lat. Ale to wszystko zależy od tego, jakie będą możliwości.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_wieś\_W8)*

*„Powinien on na pewno mieć możliwość... Ja jestem akurat na stanowisku inżynierskim, więc nie jest to zwykle związane z chęcią nauki obsługi innych maszyn od różnych producentów, żeby móc je dobrze serwisować, programować i obsługiwać. A jak wiadomo, postęp technologiczny jest ciągły, więc co chwila pojawiają się nowe rozwiązania technologiczne i maszyny. Moje zawodowe rozwój jest więc ściśle związany z tym, by nadążać za tym postępem i posiadać odpowiednie umiejętności, aby radzić*

*sobie z nowymi technologiami i urządzeniami na rynku.”(pracujący\_mężczyzna\_25-30\_wieś\_W4)*

**Elastyczność i możliwość pracy zdalnej** - Elastyczność w formie pracy to ważne oczekiwanie młodych pracowników, szczególnie w kontekście możliwości pracy zdalnej lub hybrydowej. Wielu respondentów zaznacza, że praca zdalna pozwala im na bardziej efektywne wykorzystanie czasu, bez konieczności dojazdów. Zwracają także uwagę na aspekt finansowy – praca zdalna pozwala ograniczyć wydatki na dojazdy czy jedzenie na mieście. Jednak niektórzy pracownicy czują się wykluczeni przez pracodawców, którzy kładą większy nacisk na pracę stacjonarną, organizując wydarzenia firmowe, w których osoby pracujące zdalnie nie mogą uczestniczyć.

*„Jeżeli ludziom w zespole zależy, to wtedy dobrze się pracuje, bo wszyscy razem coś robimy. Trzecia sprawa, również ważna dla mnie, to elastyczność. Coś, co jest bardzo uciążliwe, to przełożeni, którzy stosują tzw. MikroManagement. Ja, jeżeli mam coś do zrobienia, to wiem, co mam zrobić i nie potrzebuję, mówiąc kolokwialnie, bata czy oczu, które na mnie cały czas patrzą. To, o której to robię, jak to robię – to nie ma znaczenia. Ważne, że jest zrobione. A to, czy w międzyczasie pójdę zrobić kawę, czy nie, to również jest dla mnie istotne. Chodzi o zaufanie. Niedawno o tym myślałem.”*  
(pracujący\_mężczyzna\_25\_30\_średnie\_miasto\_W6)

**Atmosfera w pracy i relacje z przełożonymi** - Respondenci podkreślają znaczenie przyjaznej atmosfery pracy oraz koleżeńskich relacji w zespole. Przykładowo, oczekują oni, że ich współpracownicy będą koleżeńscy i wspierający, a relacje będą pozbawione nadmiernych napięć i rywalizacji. Pracownicy zwracają uwagę na potrzebę szacunku ze strony przełożonych oraz na znaczenie partnerskiego podejścia, gdzie przełożeni traktują ich z zaufaniem, a nie jako podwładnych, których trzeba kontrolować.

*„Bardzo cenię umiejętność zarządzania czasem pracowników, ponieważ jestem osobą, która nie lubi wolnych przebiegów i nie znosi poczucia marnowania czasu w pracy. Dlatego właśnie cenię sobie zarządzanie czasem, a także kulturę ogólnego podejścia do drugiego człowieka, czyli dobrą atmosferę, traktowanie z szacunkiem oraz partnerstwo. Chodzi o traktowanie siebie nawzajem na równi, żeby nie było wrażenia, że ktoś jest mocno szefem, a ktoś tylko podwładnym.”* (pracująca\_kobieta\_25-30\_miasto\_W18)

**Uznanie za wkład i osiągnięcia** Docenienie pracy przez przełożonych to również istotne oczekiwanie młodych pracowników. Wielu z nich chce czuć, że ich praca jest widoczna i że ich zaangażowanie jest zauważane. Oczekują oni, że pracodawcy będą nie tylko wymagać, ale także nagradzać ich wysiłki poprzez uznanie, a także – w miarę możliwości – odpowiednie benefity lub podwyżki.

*„No tak, są to trzy różne rodzaje: mamy plany miesięczne, kwartalne oraz różne konkursy sprzedażowe. Ja jestem już kilka lat w branży, poza pracą w sklepie z armaturą sanitarną, a później zajmowałam się stricte sprzedażą bezpośrednią, więc pomimo młodego wieku mogę siebie nazwać wyjadaczem.”* (pracująca\_kobieta\_25-30\_miasto\_W12)



## Przyjazne środowisko pracy i brak nadmiernych ograniczeń formalnych

Respondenci wyrażają potrzebę środowiska pracy, które będzie nie tylko przyjazne, ale i mniej formalne. Oczekują miejsca, gdzie obowiązuje wzajemny szacunek i gdzie każdy pracownik czuje się swobodnie. Ważne jest także unikanie nadmiernych ograniczeń formalnych i biurokratycznych, które utrudniają realizację zadań i tworzą poczucie braku zaufania do pracownika.

*„Motywacja do pracy w domu jest o wiele wyższa, moja produktywność również. Siedzę w moim wygodnym krześle przy biurku, korzystam z komputera, który jest dla mnie odpowiedni. Mogę wyjść, kiedy chcę – na przykład nie muszę zastanawiać się nad lunchem, nie muszę iść do restauracji, płacąc 50 zł, żeby zjeść. Nie myślę też o tym, że jeśli zostanę na nadgodzinach, będę musiała wracać później do domu, a po powrocie będzie już dwudziesta, muszę się wykąpać i połowę wieczoru spędzam na ogarnianiu się. W domu mam czas na znacznie więcej rzeczy, co bardzo mnie motywuje. Dodatkowo, biorąc pod uwagę, jak wyglądają teraz biura – głównie otwarte przestrzenie – w każdej pracy, w której byłam, zawsze była osoba, która na przykład rozmawiała przez telefon głośno. Ja nie jestem w stanie się wtedy skupić. Tak samo, gdy siedzę obok kogoś, kogo znam i lubię, po prostu zaczepiam tę osobę cały czas. Kiedy pracowałam stacjonarnie, koleżanka siedziała obok mnie i cały czas ją zaczepiałam: 'Chodź na kawę', 'Pójdźmy coś zrobić', 'Popatrz na to'. W rezultacie w biurze przez 8 godzin robiłam tyle, ile teraz wykonuję w 4 godziny w domu.”*  
(pracująca\_kobieta\_25-30\_miasto\_W13)

*„To jest kontakt z innymi ludźmi, różne doświadczenia, różne sytuacje. W pracy zdarzają się rzeczy, które w domu by się nie zdarzyły. Dla mnie to jest wyjście do ludzi, trochę jakby odmóżdzenie, robienie czegoś innego, nie myślenie o tych codziennych sprawach. To dla mnie też odskocznia. Myślę, że gdybym siedziała w domu cały czas, to chyba bym zwariowała. Te dni byłyby takie same, nie wiem... trzeba coś robić w życiu.”*  
(pracująca\_kobieta\_25-30\_wies\_W10)

Oczekiwania młodych mieszkańców Dolnego Śląska wobec pracy obejmują stabilność zatrudnienia, satysfakcjonujące wynagrodzenie, elastyczność w zakresie formy pracy, możliwości rozwoju oraz dobre relacje z przełożonymi. Młodzi pracownicy zwracają uwagę na potrzebę uznania za swoje osiągnięcia oraz na znaczenie wspierającej atmosfery pracy. Wszystko to przekłada się na ich gotowość do lojalności wobec pracodawcy, pod warunkiem, że spełni on ich podstawowe oczekiwania, umożliwiając nie tylko pracę, ale i rozwój zawodowy oraz osobisty.

### Osoby bezrobotne

Na podstawie analizy wypowiedzi respondentów z Dolnego Śląska, młodzi mieszkańcy przedstawiają kilka wyraźnych oczekiwań dotyczących ich sytuacji zawodowej i wymagań wobec przyszłych pracodawców. W szczególności zwracają uwagę na aspekty związane z **warunkami pracy, płacą, rozwojem zawodowym**, a także na kwestie związane z **atmosferą w miejscu pracy i wsparciem społecznym**.

**Stabilność i formalizacja zatrudnienia** - respondenci wyrażają silną potrzebę posiadania **stabilnej pracy**, opartej na formalnych umowach, co daje poczucie bezpieczeństwa. Jeden z uczestników badań wskazuje, że praca w niepewnych warunkach bez umowy jest przyczyną frustracji, która wpływa na ich zaangażowanie i zaufanie do pracodawcy.

*„Umowa o pracę i atmosfera, która nie jest toksyczna, to jest dla mnie [ważne - przyp. autora]. Wtedy można zacząć pracę, tak naprawdę.”  
(mężczyzna\_18-24\_wieś\_bezrobotny\_W21)*

*„W przypadku tej pierwszej pracy kelnerskiej minąłem się z oczekiwaniami, ponieważ myślałem, że idę do normalnej pracy. Okazało się, że trafiłem na zarząd z jednym wariatem, który, jak powiedział jeden z moich współpracowników, traktuje cię jak ścierwo, nie wypłaca pensji, nie dał mi obiecanej umowy, a do tego kazał mi pracować po 15 godzin przez 3 dni z rzędu, nie informując mnie o tym wcześniej. Więc tutaj zawiodłem się na oczekiwaniach. W drugiej pracy, w fabryce szkła, była umowa, kontrakt, wszystko było jasno określone, więc nie miałem powodów do narzekań. Jednak nie spodziewałem się, jak psychicznie wyczerpująca będzie praca w takiej fabryce. To było naprawdę nieprzyjemne, szczególnie w tamtej fabryce, gdzie przez 4 godziny na zmianie nikt się do ciebie nie odzywał. Nie wiem, jak ci ludzie tam pracują, robiąc przez 4 godziny to samo, nie mówiąc ani słowa do osoby obok. Trochę ich szanuję za taką mentalną siłę, bo nie wiem, jak można to wytrzymać. Z tej pracy sam się nie zwolniłem, po prostu mnie zwolnili po krótkim okresie, bo zatrudnili za dużo osób, a ci z większym doświadczeniem zostali. Rozumiem to, ale nie żałuję, że straciłem tam pracę, bo gdyby miałbym tam pracować do końca roku, to by było bardzo ciężko. Dałbym radę, ale po prostu nie chciało mi się.” (mężczyzna\_18-24\_wieś\_bezrobotny\_W21)*

**Wynagrodzenie adekwatne do wymagań i kosztów życia** - znaczenie wynagrodzenia jest istotne dla młodych osób, zwłaszcza że większość z nich wskazuje konkretne oczekiwania finansowe. Jeden z respondentów, zamieszkujący Wałbrzych, zaznacza, że potrzebuje pensji rzędu 6-7 tys. zł netto, aby czuć się stabilnie finansowo. Młodzi pracownicy postrzegają swoją pracę jako sposób na zaspokojenie podstawowych potrzeb finansowych, ale także realizację ambicji zawodowych.

*„No przede wszystkim, jak na tamte czasy, stawka, którą dostawałem na rękę, była niestety dosyć niska. Jeśli chodzi o proporcję między zarobkami a wykonywaną pracą, czyli trudnością pracy albo tym, ile ode mnie wymagała, to wynagrodzenie było po prostu za małe.” (bezrobotny\_mężczyzna\_18-24\_wieś\_W5)*

*„Myślę, że na rynku pracy jest mało interesujących ofert dla osób w naszym wieku. Zazwyczaj prace, do których przyjmują młode osoby, to takie jak pakowanie paczek czy innych rzeczy. Jakby brakuje takich bardziej*

*wymagających, ciekawych stanowisk. Myślę też, że wynagrodzenie zazwyczaj nie jest satysfakcjonujące dla osób w moim wieku.”*  
(bezrobotna\_kobieta\_18-24\_duże\_miasto\_W4)

**Możliwość rozwoju zawodowego i samorealizacji** - wielu młodych ludzi uważa, że praca powinna umożliwiać rozwój osobisty i zawodowy, a nie być jedynie źródłem zarobku. Praca zgodna z wykształceniem i aspiracjami zawodowymi stanowi istotne oczekiwanie, szczególnie dla tych, którzy poświęcili czas na studia wyższe. Jedna z respondentek wspomina, że mimo posiadania wykształcenia w dziedzinie bezpieczeństwa narodowego, nie może znaleźć pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom, co wpływa na jej motywację do dalszych poszukiwań.

*„Myślę, że rozwój osobisty to... by było fajne jakby właśnie w takiej pracy pozwalaliby nam stawiać na siebie, nie ograniczali by naszych pomysłów, tylko jakby dawali wolną rękę do projektów i różnych takich rzeczy, żeby móc się wykazać i być usatysfakcjonowanym z samego siebie.”* (bezrobotna\_kobieta\_18-24\_duże\_miasto\_W4)

*„Myślę, że na pewno chciałabym się rozwijać w kwestiach kulturowych, bo chciałabym dostać się do pracy związanej z kulturą. To jest jednak bardzo trudne na rynku pracy. Chciałabym znaleźć dla siebie jakąś bezpieczną przystań, stabilną pracę, która pozwoli mi się rozwijać, ale jednocześnie nie będzie to bardzo odpowiedzialne stanowisko. Po prostu zależy mi na tym, żeby mniej się stresować i bardziej skupić na tym, że praca daje mi satysfakcję i zadowolenie.”* (bezrobotna\_kobieta\_18-24\_duże\_miasto\_W5)

**Praca blisko miejsca zamieszkania lub elastyczność** - Kolejnym znaczącym aspektem jest **odległość od miejsca zamieszkania** i związane z tym trudności dojazdowe, zwłaszcza dla mieszkańców mniejszych miejscowości. Respondenci przyznają, że praca w dużej odległości od domu może być barierą. Problemem są także słabe połączenia komunikacyjne na obszarach wiejskich, co znacząco ogranicza ich możliwości zatrudnienia.

*„(...) teraz z tyłu głowy jest to, że jest blisko, w tym samym miejscu, gdzie mam dzieci w przedszkolu, w żłobku. Więc to jest najważniejsze.”*  
(pracująca\_kobieta\_25-30\_wies\_W15)

**Wsparcie psychologiczne i dobra atmosfera w pracy** - młodzi Dolnoślązacy oczekują pracy w przyjaznym środowisku, w którym panuje dobra atmosfera i wzajemny szacunek. Istotne są relacje zarówno z współpracownikami, jak i przełożonymi, a także oczekiwane wsparcie emocjonalne, szczególnie w sytuacjach stresujących. Respondentka z Wałbrzycha wskazuje, że ważne dla niej byłoby również wsparcie psychologiczne w pracy, zwłaszcza gdyby była ona związana ze stresem.

*„Dobra atmosfera? Myślę, że po prostu nie dogryzanie sobie, chęć pomocy w razie jakiejś małej awarii. Nie wiem jak mam to ująć, po prostu, taka*

*„pomoc sama z siebie a nie, że trzeba się o wszystko prosić albo po prostu ktoś ma to gdzieś.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_wies\_W15)*

**Elastyczność i wsparcie dla młodych matek** - respondenci wskazują, że brak elastyczności ze strony pracodawców bywa przeszkodą, zwłaszcza gdy w grę wchodzi opieka nad dziećmi. Wyzwania związane z organizacją pracy i konieczność uwzględnienia potrzeb rodzinnych są szczególnie ważne dla kobiet, które muszą łączyć obowiązki domowe z zawodowymi. Młode matki podkreślają, że pracodawcy powinni bardziej rozumieć ich sytuację i oferować im elastyczność.

**Stereotypy i opinie o młodych pracownikach** - respondenci dostrzegają, że część pracodawców traktuje młodych pracowników jako roszczeniowych lub niewystarczająco zaangażowanych, co stwarza trudności w znalezieniu stabilnego zatrudnienia. Jednak wielu młodych ludzi wskazuje, że takie postrzeżenie jest dla nich niesprawiedliwe i niezrozumiałe, szczególnie że są otwarci na rozwój i sumienni.

Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska oczekują pracy, która daje nie tylko stabilne wynagrodzenie, ale też możliwość rozwoju i poczucie spełnienia zawodowego. Ważna jest dla nich równowaga między życiem prywatnym a zawodowym, a także zrozumienie ze strony pracodawców w zakresie elastyczności i wsparcia emocjonalnego. Wydaje się, że kluczowym wyzwaniem pozostaje połączenie ich aspiracji zawodowych z realiami rynku pracy w regionie, który nie zawsze oferuje odpowiednie wsparcie i warunki.

### **NEET**

Na podstawie analizy wypowiedzi młodych mieszkańców Dolnego Śląska, wyraźnie rysują się ich kluczowe oczekiwania względem pracy. Są to aspekty obejmujące stabilność zatrudnienia, możliwości rozwoju, elastyczność i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a także wynagrodzenie, które odpowiada rosnącym kosztom życia.

**Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia** - respondenci szczególnie doceniają stabilne zatrudnienie, oparte na umowie o pracę, które gwarantuje im nie tylko finansowe bezpieczeństwo, ale także możliwość długoterminowego planowania. Jest to szczególnie istotne dla młodych matek, które potrzebują przewidywalności i bezpieczeństwa zawodowego, by móc łączyć obowiązki rodzinne z pracą. Jedną z uczestniczek badania z Wrocławia wskazała, że najważniejsza dla niej jest praca w stabilnej instytucji, najlepiej budżetowej, która oferuje pewne przywileje i gwarancje socjalne, takie jak trzynasta pensja lub „wczasy pod gruszą”.

*„Zastanawiam się, czy po prostu, nie ukrywajmy, nie pójść bardziej w stronę budżetówki, tak? Czyli firm podlegających miastu, bo jednak wydaje się, że tam jest większa stabilizacja, jeśli chodzi o pracę, tak? W tej branży. Na pewno nie jestem gotowa na otwarcie własnej działalności.”  
(NEET\_kobieta\_25-30\_wieś\_W14)*

*„Przede wszystkim stabilizacja, pewność zatrudnienia i odpowiednie warunki pracy dopasowane do moich potrzeb. Nie mówię tutaj o kawie czy herbacie, bo to jest oczywiste, nawet o tym nie myślę na razie. Chciałabym, żeby ta*



*praca była taka, żebym z przyjemnością do niej szła. Żeby to nie wyglądało tak, że muszę odbębnić 8 godzin i cieszę się, że wychodzę, ale żeby praca dawała mi faktyczną satysfakcję i żebym czuła się w niej dobrze.”*  
(NEET\_kobieta\_25-30\_miasto\_W1)

**Wynagrodzenie adekwatne do poziomu życia** - Wysokie koszty życia wpływają na oczekiwania finansowe młodych Dolnoślązaków. Uczestnicy badania podkreślają, że potrzebują wynagrodzenia, które pozwala na godne życie, a także na oszczędzanie. Przykładem jest respondentka, która określiła minimalne wynagrodzenie na poziomie 6,5–7 tysięcy złotych netto jako konieczne do zapewnienia stabilizacji finansowej i możliwości zaspokojenia podstawowych potrzeb.

*„Dobra praca. Godziny pracy powinny być na pewno przystępne. Wynagrodzenie dobre. No i te wszystkie socjalne, jakby to nazwać, dodatki w pracy..”*(NEET kobieta 25-30 wieś W6)

*„Praca to miejsce, do którego człowiek chodzi codziennie, wykonuje jakieś zobowiązania zgodnie z podpisaną umową i otrzymuje za to odpowiednie, satysfakcjonujące lub mniej satysfakcjonujące wynagrodzenie.”*  
(NEET\_kobieta\_25-30\_duże\_miasto\_W11)

**Możliwość rozwoju i samorealizacji** - Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska oczekują, że praca umożliwi im rozwój zawodowy oraz pozwoli na zdobywanie nowych kwalifikacji. Istotna jest dla nich możliwość awansu oraz praca w środowisku, które stwarza przestrzeń do kreatywności i inicjatywy. Jedna z respondentek, posiadająca wykształcenie wyższe, wyraziła potrzebę pracy, w której mogłaby aktywnie uczestniczyć w realizacji projektów i czuć, że jej wkład jest doceniany i wykorzystywany w organizacji.

*„Tak, to oczywiście wiąże się z wyższymi zarobkami. Bo zaczynając pracę na tym najniższym stanowisku, to właśnie, co kiedyś czytałam, wynagrodzenie nie było satysfakcjonujące – była to powiedzmy najniższa krajowa plus jakieś dodatki, na przykład stażowe, które mnie średnio dotyczyły. Dochodzą też jakieś niby nagrody, ale te nagrody są proporcjonalne do tego, co się zarabia, czyli przy najniższej krajowej nagrody też są proporcjonalnie małe. Natomiast zajmując wyższe stanowisko, mamy większą wiedzę, większą odpowiedzialność, ale też dostajemy większe wynagrodzenie. To działa jakby dwutorowo – po pierwsze, widzę swój rozwój, bo pracodawca zapewnia mi szkolenia, mogę awansować dzięki mojej pracy, czyli wypracowałam sobie ten awans, nauczyłam się tego i idę dalej. Po drugie, dostaję za to lepsze pieniądze.”* (NEET\_kobieta\_25-30\_duże\_miasto\_W11)

### **Atmosfera pracy i relacje z przełożonymi**

Atmosfera panująca w miejscu pracy odgrywa kluczową rolę w wyborach zawodowych młodych ludzi. Podkreślają oni, że pragną pracować w zespołach, w których panuje wzajemny szacunek oraz gdzie przełożeni są otwarci na dialog i wykazują zaufanie wobec swoich pracowników. Ważne jest, aby menedżerowie byli dostępni i chętni do współpracy, aby omawiać ewentualne problemy. Wielu



respondentów wskazuje, że od przełożonych oczekują konstruktywnego wsparcia oraz podejścia, które umożliwi otwartą komunikację, a nie tylko formalną kontrolę.

*„Chyba przyjazne, przyjacielskie. Żeby nie było takiej atmosfery nerwowej w pracy, tylko tak na luzie wszystko. Żeby każdy czuł się swobodnie w pracy, bez stresu. Żeby atmosfera była przyjazna, a nie taka typowo szefowska.”*  
(NEET kobieta 25-30 duże miasto W9)

*„No głównie to pracodawca musi to stworzyć, ale pracownicy też muszą to podtrzymywać, żeby atmosfera nie pochodziła tylko z jednej strony, ale od wszystkich.”* (NEET\_kobieta\_25-30\_ duże\_miasto\_W21)

*„Wydaje mi się, że wzajemna pomoc i szacunek to najważniejsze wartości, które powinny być zarówno od szefostwa, kolegów, jak i klientów. Na pewno bardzo ważna jest dobra atmosfera, o której już wspominałem w pracy. Tyle przychodzi mi do głowy na ten moment.”* (NEET\_mężczyzna\_wieś\_26-30\_W18)

**Elastyczność i wsparcie dla rodziców** - Młode osoby, zwłaszcza kobiety, które mają dzieci, oczekują od pracodawców większej elastyczności. Przykładowo, respondentki podkreślały, że standardowe godziny pracy od 9:00 do 18:00 są trudne do pogodzenia z obowiązkami rodzinnymi. Marzą o godzinach pracy dostosowanych do ich sytuacji rodzinnej oraz o możliwości pracy zdalnej, co pomogłoby im lepiej łączyć życie zawodowe z osobistym.

*„No to jest ciężkie pytanie, ale niby praca jest, tak? Ale oczekiwania pracodawców są tak wygórowane, że nie wszyscy są w stanie spełnić tych wymogów. Najlepiej, jakby to byli ludzie z wykształceniem wyższym, minimum wyższym, tak? Znający biegle przynajmniej 2 języki, mający doświadczenie i oczywiście najlepiej, żeby to były osoby bezdzietne, takie odnoszę wrażenie. Bo ja jako młoda mama, no wiadomo, nie chcę być tylko matką, chcę się też dalej rozwijać, ale wiem, że mogę pracować do godziny 16:00, a niektórym pracodawcom to nie odpowiada, bo chcieliby, żebym pracowała do 18:00, tak? Bez nadgodzin, żeby ten czas pracy był od 9:00 do 18:00 czy nawet od 10:00 do 18:00, ale nie zawsze te godziny mi odpowiadają.”* (NEET\_kobieta\_25-30\_miasto\_W1)

**Wsparcie w rozwoju umiejętności i adaptacji w miejscu pracy**- Wielu młodych ludzi z Dolnego Śląska oczekuje od pracodawców programów wsparcia dla nowych pracowników, które pomogą im lepiej zaadaptować się do nowej roli zawodowej. Wskazują, że ważne byłyby nie tylko formalne szkolenia, ale także mentoring i coaching. Respondenci wspomnieli, że często czują się nieprzygotowani do samodzielnej pracy na początku zatrudnienia i liczą na wsparcie w postaci przejrzystych i praktycznych instrukcji od bardziej doświadczonych pracowników lub przełożonych.

*„Myślę, że tak, że to by było bardzo fajne, gdyby pracodawca był taką jakby matką, tak? Która, wiadomo, że wtedy, kiedy trzeba, to skarci, a wtedy, kiedy trzeba, to pochwali, bo to jest takie fajne, tak? Że ten pracodawca jest tak blisko pracowników, to bym tego chciała.” (NEET\_kobieta\_25-30\_miasto\_W1)*

*„Istniało takie coś, chyba przez pierwsze 2 miesiące, to tzw. nauczyciel-opiekun, który był oddelegowany, ale raczej to się zdarzało w przedszkolu, w tej pracy nauczycielskiej, że wspierały się nawzajem osoby, z którymi dostałam grupę, na przykład czterolatków. Koleżanka z pracy, która już prowadziła tę grupę, albo dopiero co doszła do mnie, albo pomoc nauczyciela, też miała, wbrew pozorom, bardzo dużo doświadczenia z praktyki i to było bardzo cenne w pracy z dziećmi. Pomimo że była pomocą nauczyciela, to potrzebowała kursu, jak do żłobka się robi, kursu... Właśnie nie pamiętam, jak to się nazywa, bo tego nie robiłam, jestem po pedagogice. Ale to raczej opiekun, ten nauczyciel, to przez miesiąc tak funkcjonowało, a w kolejnych pracach, przy drugiej i trzeciej, raczej było wspieranie się nawzajem, w zależności od tego, kto miał większy staż w pracy z osobą, z którą się prowadziło tę samą grupę dzieci.” (kobieta\_dużemiasto\_25-30\_NEET\_W1)*

### **Wyzwania związane ze stereotypami dotyczącymi młodych pracowników**

Respondenci zauważają, że część pracodawców przypisuje młodym pracownikom negatywne cechy, takie jak roszczeniowość czy brak zaangażowania. Młodzi Dolnoślązacy uważają jednak, że stereotypy te nie oddają rzeczywistości i nie uwzględniają ich gotowości do pracy, potrzeby rozwoju oraz ambicji. Wskazują, że chcieliby, aby pracodawcy postrzegali ich przez pryzmat indywidualnych kompetencji, a nie uprzedzeń na temat pokolenia.

*„Myślę, że też zaangażowanie, spełnione obowiązki, wykształcenie – no to różnie, zależy, co by było potrzebne i gdzie. Ale takie powiedzmy kompetencje, które by się dzisiaj przydały wszędzie. Myślę też, że umiejętność odłączenia życia osobistego od zawodowego, bo to chyba też wszystkim potem źle robi, jeżeli ktoś nie potrafi tego oddzielić. Znaczący w pewnym momencie zaczynają się z tego tytułu jakieś problemy, jakieś spięcia. No, to z perspektywy pracodawcy, patrząc, nawet w pracy, myślę, że miałyby ze mnie 100% przez ten czas, kiedy pracuję. No i byłaby okazja po prostu z tego skorzystać, a nie na zasadzie takiej, że cały czas, powiedzmy sobie, żył życiem firmy, współpracowników czy czegoś tam jeszcze. Nie, ale czas spędzony w pracy nie byłby zbyt efektywny, że to są takie zalety.” (kobieta\_dużemiasto\_25-30\_NEET\_W1)*

Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska mają jasno określone oczekiwania wobec rynku pracy. Oczekują stabilności zatrudnienia, wynagrodzenia pozwalającego na niezależność finansową, możliwości rozwoju oraz wsparcia ze strony pracodawców, zwłaszcza w zakresie adaptacji i utrzymania równowagi między życiem zawodowym a osobistym. Wydaje się, że kluczowe wyzwanie stanowi dostosowanie się rynku

pracy do tych oczekiwań, co pomogłoby młodym osobom efektywnie funkcjonować zawodowo i jednocześnie realizować swoje życiowe cele.

## 6.2 Kreowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych przez młodych ludzi. Korzystanie ze wsparcia oferowanego przez instytucje rynku pracy

Wybory edukacyjne i zawodowe młodych mieszkańców Dolnego Śląska są odzwierciedleniem ich dążeń do zdobycia stabilizacji, zgodności z rynkowymi wymaganiami oraz rozwoju w wybranym kierunku. Jednocześnie napotykają oni na pewne bariery, które często ograniczają możliwości swobodnego kreowania ścieżek kariery. W ich wypowiedziach pojawia się wyraźna potrzeba wsparcia, zarówno na etapie zdobywania kwalifikacji, jak i wchodzenia na rynek pracy, co nie zawsze jest w pełni zaspokojone przez dostępne instytucje i programy wsparcia.

**Wybory edukacyjne a elastyczność rynku pracy** - Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska podejmują decyzje edukacyjne, które mają na celu szybkie zdobycie konkretnych umiejętności. Wybierają techniki i kierunki praktyczne, które zwiększają szanse na zatrudnienie po ukończeniu nauki. Istnieje jednak wyraźna przepaść między ich potrzebą elastyczności a strukturą systemu edukacyjnego, która nie zawsze odpowiada na dynamicznie zmieniające się potrzeby rynku pracy. W rezultacie absolwenci nie zawsze są w stanie natychmiast dostosować się do zmieniających się wymagań rynku. Część młodych osób zauważa, że system edukacyjny zbyt rzadko oferuje programy ściśle odpowiadające na zapotrzebowanie konkretnych branż, przez co wielu absolwentów musi zdobywać dodatkowe kwalifikacje lub odbywać szkolenia, aby być konkurencyjnymi na rynku.

*„To jest coś, co ja bardzo odczułam, czyli to, że właśnie po studiach, kiedy ta edukacja się kończy, bo ja studiowałam na państwowej uczelni, to faktycznie później z jednej strony mierzymy się z tą niższą pozycją na rynku pracy, która się przekłada na mniejszą ilość zarabianych pieniędzy, no i to się z kolei przekłada na to, że trudniej jest też jakby się rozwijać w tej ścieżce zawodowej. No bo jednak w większości różne studia podyplomowe, czy właśnie kursy są po prostu płatne i to też nie są takie małe kwoty.”*  
(pracująca\_kobieta\_25-30\_miasto\_W18)

*„Nie, no i powiem tak, jedyne co to kiedyś jeszcze w szkole był taki doradca zawodowy i wiadomo było, że każdy tam kiedyś pójdzie, coś tam pogada, on coś mu tam powie, w którą stronę. No i fajnie. No i koniec.”*  
(NEET\_mężczyzna\_25-30\_duze\_miasto\_W10)

**Rola i ograniczenia wsparcia instytucji rynku pracy** - Instytucje rynku pracy, takie jak urzędy pracy i biura karier na uczelniach, mają znaczącą rolę w ułatwianiu młodym osobom adaptacji do warunków panujących na rynku pracy. Respondenci zauważają jednak, że wsparcie tych instytucji bywa niewystarczające lub nie do końca dopasowane do ich specyficznych potrzeb. Mimo dostępnych programów i

narzędzi aktywizujących, młodzi często spotykają się z ograniczoną dostępnością doradców zawodowych, co opóźnia proces zdobywania cennych informacji lub ogranicza możliwości skorzystania z indywidualnego wsparcia. Część z nich zwraca uwagę, że pomimo istnienia programów unijnych czy krajowych mających wspierać rozwój zawodowy, same procedury ich pozyskania są często niejasne, a wymagania biurokratyczne mogą zniechęcać potencjalnych odbiorców.

*„Myślę, że tutaj bardziej powinny się właśnie uczelnie wyższe tym zajmować, jeżeli mamy do czynienia ze studentami. Jeżeli mamy do czynienia z osobami, które nie kończą studiów, no to też kończą jakieś tam technika, no to też raczej te właśnie instytucje szkolne powinny się bardziej troszczyć o jak najlepszy start danego pracownika na konkretnym rynku pracy.”*

(Pracujący\_mężczyzna\_25-30\_wieś\_W4)

*„Właśnie powinno być takie, jakby te studia powinny być już połączone z takim aktywizowaniem człowieka na rynku pracy, nie? Żeby to nie była taka wiedza czy umiejętności, które są jakby całkiem oderwane od jakiejś rzeczywistości takiej już finansowej, tak naprawdę. Więc wydaje mi się, że to, bo no urząd pracy akurat to ja nie wiem, jakoś w tym kierunku nigdy nie myślałam i jakoś tak nie szukałam właśnie wsparcia, ale dość zdecydowanie wydaje mi się, że właśnie już od tego jakby po prostu w tym momencie kształcenia wyższego, no to tutaj już jakby więcej powinno być takiego zaangażowania tej uczelni po prostu w aktywizowanie, czy jakby w takie pomaganie na starcie swoim studentom czy absolwentom, o tak.”*

(pracująca\_kobieta\_25-30\_miasto\_W18)

*„Wiem, że każdy urząd pracy ma coś takiego. Też kiedyś m starałam się o takie dofinansowanie na naukę języków obcych. To jakby finalnie nie udało mi się pozyskać, ale wiem, że coś takiego było, że był to taki... jakby opłacało się samemu kurs, po zdaniu egzaminu na dany poziom językowy, to tam z funduszy unijnych był jakby zwrot, to też było dla młodych osób z tego co pamiętam. Może się mylę, ale tak mi się wydaje. Myślę, że tyle.”*

(NEET\_kobieta\_25-30\_wieś\_W12)

*„Jeżeli chodzi o urząd pracy, to jest totalny banał i kpina, ponieważ nigdy nie potrafią zaoferować czegoś sensownego i jak już przychodzi propozycja czegokolwiek, to ok, w tym przypadku troszeczkę można wybrzydzać i powiedzieć, że nie doceniam tego, co mi oferują, ale tak jak mówię, ja oczekuję po prostu konkretnej pracy jako mechanik. Jeżeli chodzi o wsparcie, dostają je od rodziny faktycznie, ponieważ no skoro mieszkam z nimi, to nie oczekują ode mnie zbyt wiele, tylko po prostu dają mi gwarancję tego, że mogę siedzieć u nich i szukać tej pracy. A jeżeli chodzi o wcześniejsze właśnie jakby poszukiwania pracy, to też znajomi bardzo dużo pomagają, ponieważ mam tutaj swoje środowisko znajomych, którzy pracują jako mechanicy i jak coś mogą pomóc, coś usłyszą, to zawsze potrafią pomóc.”* (bezrobotny\_mężczyzna\_25-30\_wieś\_W1)



**Ograniczenia wynikające z braku jasnych ścieżek kariery w miejscu pracy** - Na etapie wejścia na rynek pracy wielu młodych ludzi spotyka się z problemem braku przejrzystych ścieżek kariery w miejscu zatrudnienia. Oczekują oni, że pracodawcy zaoferują wsparcie w postaci systematycznych ocen pracy, opieki mentorskiej oraz jasno wyznaczonych etapów rozwoju zawodowego. Jednak rzeczywistość często odbiega od tych oczekiwań – pracodawcy nie zawsze zapewniają odpowiednie wsparcie, co prowadzi do poczucia stagnacji i braku możliwości awansu. W rezultacie młodzi Dolnoślązacy coraz częściej zmieniają miejsca zatrudnienia, poszukując lepszych perspektyw rozwoju, nawet jeśli wiąże się to z pracą poza miejscem zamieszkania lub w mniej stabilnych branżach.

*„Nie do końca, nie do końca. To jakby w mojej poprzedniej pracy faktycznie były dwa rodzaje stanowisk. Jeden to był Junior Edukator, a drugi Senior Edukator. Seniorzy, jako osoby, które teoretycznie miały większe doświadczenie, faktycznie powinny brać pod opiekę tych Juniorów. I faktycznie tak było, że w tamtej pracy od osób bardziej doświadczonych bardzo dużo się nauczyłam. Aczkolwiek w tej pracy, którą wykonuję teraz, nie ma osoby, która jest jakby dużo bardziej doświadczona niż ja. O ścieżce kariery to też nie słyszałam.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_miasto\_W18)*

*„No tutaj dużo czytam w ogóle różnych artykułów naukowych. To jest jedna, może nawet nie ścieżka, ale bardziej gałąź, która mi pomaga. I czy na uczelni, czy też w dodatkowych przedsięwzięciach, takich jak na przykład spotkania, ale to już indywidualnie. Mam zespół, oraz no mówię, na uczelni. A ta ścieżka zawodowa w głównej mierze, no tak jak mówię, na początku skupiam się na studiach. To jest ten element, który właśnie wracamy do tej pracy, że to jest najważniejszy element. I potem mamy kursy różnego rodzaju, no zazwyczaj wszystkie po angielsku. To też niestety, chociaż ubolewam nad tym, że w Polsce mamy tylko po angielsku wszystko. Także tutaj głównie kursy, nauka, no mówię na uczelni. Właściwie wszystko, co związane z uczelnią, tak? No, bo sama uczelnia, jak mówię, nie jest jakby pomocna przy ścieżce, ale jakby otoczenie uczelni i różne kontakty. Właśnie też druga sprawa do ścieżki zawodowej: mnóstwo kontaktów, osób, z którymi chce się zaprzyjaźnić w tej branży czy innej.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_miasto\_W5)*

**Internet i media społecznościowe jako nieformalna przestrzeń rozwoju** - W obliczu braku satysfakcjonującego wsparcia instytucjonalnego, młodzi Dolnoślązacy coraz częściej korzystają z internetu i mediów społecznościowych jako alternatywnych źródeł informacji oraz narzędzi rozwoju zawodowego. Portale takie jak LinkedIn, Facebook, a także fora tematyczne oferują łatwy dostęp do ofert pracy, kursów, a także umożliwiają nawiązanie kontaktów zawodowych. Jednocześnie sami dostrzegają ograniczenia tego podejścia – mimo dostępności szerokiej gamy kursów online, ich poziom oraz przydatność zawodowa bywają zróżnicowane. Ponadto internetowe platformy z ofertami pracy stawiają ich w rywalizacji z osobami z całego kraju, a nawet świata, co utrudnia zdobycie pracy.



*„No to głównie z internetu albo od znajomych, od partnera, ewentualnie od kolegów z pracy. Jeżeli chodzi o jakieś doksztalcanie się, to podpatruję, co oni potrafią, co oni robią i uczę się też od nich. To są osoby, które mają więcej doświadczenia ode mnie, także biorę ich za autorytet.” (pracująca kobieta, 25-30 lat, duże miasto\_W4)*

*„A tutaj tylko internet. A pod względem rynku pracy, to najłatwiej je znaleźć przez mniej więcej kształtowanie się rynku, w którą stronę on idzie. Coraz więcej ofert ma też widełki płacowe, w związku z czym można zobaczyć, jak się plasują oferty. Podsumowanie danych stanowisk jest ładnie podsumowane, średnie odchylenia płacowe. A pod względem, w którą stronę bym się rozwijał, to u nas w firmie jest możliwość przearanżowania się. Jest wszystko pięknie opisane, co potrzeba, w którym momencie kogo chcemy rekrutować, ale także możliwość dojścia do kogoś do teamu, żeby początkowo się doksztalcić, a dopiero później w pełni przejść na dane stanowisko, czyli okres gwarancyjny, kiedy wykonuje się w cudzym środowisku dwa razy więcej obowiązków, by móc na stałe przejść do innego zespołu.” (pracujący mężczyzna\_25\_30\_wieś\_małe\_średnie miasto\_W14)*

**Potrzeba bardziej zindywidualizowanego wsparcia** - Wywiady wskazują na potrzebę bardziej zindywidualizowanego podejścia w kwestii wsparcia młodych ludzi przez instytucje rynku pracy. Respondenci postulują, aby systemy wsparcia uwzględniały nie tylko standardowe potrzeby zawodowe, ale również specyficzne wymagania, jakie niosą ze sobą różne etapy kariery zawodowej. Przykładowo, osoby na początku ścieżki zawodowej potrzebują szkoleń i mentorów, natomiast ci, którzy poszukują stabilizacji, bardziej cenią sobie poradnictwo w zakresie negocjacji płacowych oraz budowania kompetencji miękkich, takich jak komunikacja i zarządzanie czasem.

*„Tutaj już pod względem takim moim zdaniem państwo, czyli jakby były te przedmioty w liceum, studia, podstawy przedsiębiorczości w liceum, jak i ogólnie przedmioty zapychające na studiach. Jakby na każdym studiach praktycznie zdarzają się jakieś zapychacze, to powinien być jeden taki przedmiot, który przekazałby tę podstawową wiedzę. Ze względu na to, że podmioty zewnętrzne na ogół, jak i jakąś korzyść majątkową z tego chcą mieć, gdyż prawie nikt nie pracuje w wolontariacie, w związku z czym, jeśli by uczyły tylko kompetencji miękkich, a bez realnego wpływu na zatrudnienie, to nie mieliby szans na zarobek.” (pracujący mężczyzna\_25\_30\_wieś\_małe\_średnie miasto\_W14)*

*„No właśnie, tak mi się wydaje, że ja na przykład, no bo wiemy, że samo wykształcenie jakby nie oznacza, że pójdę do pracy, usiądę i zacznę robić. Czyli żeby może tak, może o, jak ja bym to sobie wyobrażała, żeby pracodawca nie czuł się poszkodowany, że przychodzę, płaci mi, a tak naprawdę mimo wszystko niewiele robię, niewiele wykonuję jakieś tam zadania. No to może urząd pracy powinien zorganizować jakiś program, że to państwo jakby dokłada do mojego wynagrodzenia... Teraz sobie koloruję, ale tak na przykład, żeby było dla pracownika satysfakcjonująco i*

*dla pracodawcy bezboleśnie, że powiedzmy państwo, czyli tam powiedzmy urząd pracy, dokłada do mojej pensji w okresie, kiedy ja się szkolę, czyli tam powiedzmy w okresie tego mojego stażu, na przykład.”*  
(NEET\_kobieta\_25-30\_ duże\_miasto\_W11)

Kreowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych przez młodych mieszkańców Dolnego Śląska odbywa się w warunkach pełnych wyzwań i niespójności pomiędzy systemem edukacyjnym, potrzebami rynku pracy oraz dostępnością wsparcia instytucjonalnego. Choć młodzi ludzie próbują korzystać z dostępnych zasobów, braki w elastyczności systemu edukacyjnego oraz niedopasowanie form wsparcia oferowanego przez instytucje rynku pracy utrudniają realizację ich aspiracji. Przełożenie teorii na praktykę, a także zapewnienie łatwego dostępu do specjalistycznych doradców i szkoleń zawodowych dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy, mogłoby znacząco poprawić sytuację młodych Dolnoślązaków.

### 6.3 Postrzeganie młodych pracowników przez pracodawców na rynku pracy

Postrzeganie młodych pracowników przez starsze pokolenia i pracodawców jest złożone i obejmuje wiele aspektów wpływających na sposób, w jaki młodzi Dolnoślązacy są odbierani i jak kształtuje się ich ścieżka zawodowa.

#### **Stereotypy dotyczące „braku lojalności” i koncentracji na życiu prywatnym -**

Wśród bardziej negatywnych stereotypów pojawia się przekonanie o rzekomej „nielojalności” młodych pracowników, którzy w poszukiwaniu lepszych warunków często zmieniają pracodawcę. Starsi pracownicy i pracodawcy odbierają to jako brak zaangażowania i stabilności, podczas gdy młodzi ludzie postrzegają to jako racjonalne działanie na rzecz samorozwoju i lepszego dopasowania do rynku pracy. Wywiady ujawniają, że młodzi pracownicy coraz częściej oceniają miejsca pracy pod kątem perspektyw rozwoju i podejścia do elastyczności, co postrzegają jako inwestycję w długofalowy rozwój. Częsta zmiana pracy staje się dla nich zatem narzędziem pozyskania doświadczeń i zabezpieczenia przyszłości, co nie zawsze spotyka się ze zrozumieniem wśród starszych pokoleń.

*„Powiedziałaabym tak, pracodawca jest ten sam, ale zmieniam dział, więc nie wiem jak na to patrzeć, no bo szef będzie inny, ale firma ta sama, więc ciężko mi powiedzieć. Już chciałam stamtąd odejść, chciałam zmienić coś. Jeżeli w tym nowym dziale mi się spodoba, to faktycznie dalej będę lojalna, jeżeli można to tak nazwać, no ale to kwestia tylko samej mojej satysfakcji z pracy. Jeżeli nie, to nie mam takiego podejścia, że o nie, tylko ta jedna firma. Chociaż faktycznie jest trochę to w mojej głowie, to jest prawda, bo ze względu na branżę, bo Automotive, i na sam prestiż wydaje mi się gdzieś tam, bo pracuję aktualnie w Mercedesie, więc też na to właśnie. Gdzieś tam później w CV mam to na uwadze, że dobrze to wygląda na pewno. No to w stronę tej lojalności trochę mnie skłania bardziej.”*  
(mężczyzna\_wieś\_NEET\_26-30\_W18)

*„No to się trzymam pracodawcy, jest dobrze. Lojalność, rzetelność. Myślę, że można mi zaufać, kompetentność i szybko jakby uczenie się nowych rzeczy, jednak dla mnie i wprowadzanie jakichś tam propozycji, swoich uwag i zmian, które bym chciała, żeby mi ułatwiły pracę.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_wies\_W10)*

*„Wydaje mi się, że jeżeli pracodawca doceni moje umiejętności, zdolności, to jest to bardzo ważne. Gdzieś tam wiadomo, oczywiście premie, bonusy za coraz większe doświadczenie. Też wzajemny szacunek wydaje mi się, że wpływa pozytywnie na lojalność u mnie. No jeżeli rzeczywiście pracodawca tak by się zachowywał, to wydaje mi się, że byłbym bardzo lojalny. Gdzieś tam, jeżeli byłbym zwyczajnym takim pracownikiem korpo jakich wielu, to na pewno przemyślałbym jakąś szansę na lepszą pracę przy pierwszej lepszej okazji, jaką bym dostał, na przykład więcej pieniędzy albo miałbym bliżej do domu. To wydaje mi się, że bym się nie zastanawiał, ale jeżeli trafię na jakiegoś dobrego pracodawcę, to wydaje mi się, że na pewno warto być lojalnym wobec niego, jak i również w drugą stronę.” (mężczyzna\_wieś\_net\_26-30\_W18)*

### **Sprzeczne oczekiwania dotyczące stylu komunikacji i pracy zespołowej - Młodzi**

Dolnoślązacy napotykać również na stereotypy związane z ich stylem komunikacji i preferencjami w pracy zespołowej. Starsi pracownicy często postrzegają młodsze pokolenie jako osoby o niższych kompetencjach interpersonalnych, które wolą komunikację online zamiast bezpośrednich rozmów. To generacyjne nieporozumienie skutkuje często utrudnioną współpracą i poczuciem izolacji młodych pracowników w zespołach wielopokoleniowych. W rzeczywistości jednak młodzi pracownicy często preferują komunikację online, ponieważ uznają ją za bardziej efektywną i dopasowaną do dzisiejszego, cyfrowego środowiska pracy. Wielu młodych respondentów podkreśla, że wybierają oni kontakt online, aby oszczędzać czas, co nie zawsze jest właściwie interpretowane przez starsze pokolenia.

*„Myślę, że trochę podobnie jak, może nie podobnie jak pracodawca, ale podobnie nie podobnie. Jeżeli chodzi o jakiś feedback, to na pewno nie, chociaż taki feedback prywatny mógłby być, jeżeli komuś się coś nie spodoba w mojej pracy. Ta szczerość właśnie, a 'słuchaj, tutaj się nie dogadaliśmy, to nam się nie podobało', więc komunikacja, żeby nie zawodziła. Pomoc też wzajemna w przypadku współpracowników. Jeżeli mam z czymś problem, wiem, że kogoś mogę zapytać, ktoś mi odpowie, ktoś mi pomoże, ktoś mnie nauczy, pokaże jak, bo czegoś mogę nie wiedzieć, zwłaszcza jak jestem nowa. Więc myślę, że to. Chyba tyle.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_wies\_W16)*

**Problem wartościowania kompetencji i doświadczenia** - Respondenci wyrażają poczucie, że ich umiejętności i kompetencje są często deprecjonowane przez pracodawców, którzy uznają, że młodzi ludzie nie mają jeszcze wystarczającej wiedzy i doświadczenia. W praktyce jednak młodzi pracownicy, pomimo mniejszego stażu pracy, wnoszą świeże perspektywy oraz znajomość technologii, co często bywa kluczowe w dzisiejszym cyfrowym świecie. Wielu młodych ludzi odczuwa, że w miejsce konstruktywnej krytyki, otrzymują nieadekwatne do ich wkładu i ambicji

ograniczenia, co prowadzi do zniechęcenia i poczucia, że ich zaangażowanie nie jest właściwie doceniane.

*„Myślę, że na pewno rozmowa na temat tego, dyskusja o tym, jakie kompetencje są pożądane, i myślę, że nawet jeśli powiedzmy młoda osoba, bo najczęściej są to osoby bez doświadczenia, to różne formy praktyki, staże są pomocne na pewno, żeby te pierwsze kroki zrobić przed taką pracą, żeby się dowiedzieć, czy to jest to, czy to nie jest to, i jeśli tak, to co jeszcze muszę zrobić, żeby sobie uzupełnić to doświadczenie. No to myślę, że to jak najbardziej na plus.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_wies\_W8)*

*„No nie takie, że się degradowe, a jeśli chodzi o kompetencje, to też uważam, że w pewnych branżach bez tego ciężko jest nadążyć. Weźmy tutaj kolejny raz IT, no to tam często jest tak, że dzisiaj jest taka technologia, jutro powiedzmy sobie troszkę inna. Teraz widzimy, że na przykład wszedł czat GPT, w ogóle kwestia uznania sztucznej inteligencji, zaczynają coraz śmielej wprowadzać ją w codzienne życie, codzienną pracę w tej branży [ziewa]. No to też jest pewna rewolucja, i kwestia jest taka, że nawet nie chodzi o jakieś przekwalifikowania, tylko po prostu nadążanie za tym, co się dzieje, a świat nam przyspiesza” (NEET\_mężczyzna\_25-30\_duze miasto\_W10)*

**Dążenie do rozwoju a rzeczywistość w miejscu pracy** - Młodzi Dolnoślązacy mają wyraźne oczekiwania względem rozwoju zawodowego, które często nie są spełniane w pierwszych latach zatrudnienia. Oczekują oni jasnych ścieżek kariery, mentoringu oraz dostępu do szkoleń, jednak w rzeczywistości pracodawcy rzadko oferują te możliwości w sposób formalny. Ograniczenia w dostępie do szkoleń i brak wsparcia ze strony bardziej doświadczonych pracowników sprawiają, że młodzi ludzie czują, iż ich rozwój jest nie tylko ograniczony, ale także zależny od ich własnej inicjatywy i finansów. To prowadzi do decyzji o zmianie pracy, gdy tylko pojawia się lepsza okazja, co może być postrzegane jako brak lojalności.

*„No i drugą rzeczą jest też właśnie ten rozwój, który już wcześniej był wspomniany, bo jeżeli mamy do czynienia z pracownikami młodymi, no to oni jednak muszą się z rozwijać cały czas, żeby móc właśnie nadgonić tych pracowników, którzy jakąś wiedzę w swoim życiu zdobyli. Oni [młodzi pracownicy - przyp. autora] są na początku swojej drogi, więc cały czas muszą tę wiedzę zdobywać, żeby móc jakby się z nim równać.” (pracujący\_mężczyzna\_25-30\_wieś\_W1)*

**Potrzeba elastyczności w miejscu pracy i jej odbiór** - Dążenie młodych pracowników do równowagi między pracą a życiem prywatnym jest postrzegane przez niektórych pracodawców jako oznaka mniejszego zaangażowania zawodowego. Młodzi Dolnoślązacy wyrażają potrzebę elastycznych godzin pracy oraz możliwości pracy zdalnej, co umożliwia im bardziej efektywne zarządzanie czasem i poprawę komfortu pracy. Starsi pracownicy oraz część pracodawców mogą jednak postrzegać te oczekiwania jako roszczeniowe. Młodzi ludzie wskazują, że możliwość pracy elastycznej pozwala im na większą efektywność i satysfakcję, podczas gdy starsi koledzy często uważają to za przesadną wygodę, nieadekwatną do wczesnego etapu ich kariery.



*„Więc ja uważam, że nie miałabym z tym problemu, jakby kierownik, szef czy dyrektor w pracy powiedział, że tu i tu są jakieś nadgodziny, ale fajnie by było to ustalić elastycznie ze względu na opiekę nad dzieckiem. Wolałabym bardziej nadgodziny niż podwyżkę, szczerze.” (kobieta\_dużemiasto\_25-30\_NEET\_W1)*

**Wpływ postrzegania na zaangażowanie młodych pracowników** - Negatywne postrzeżenie młodych pracowników może wpływać na ich rzeczywiste zaangażowanie i lojalność wobec pracodawcy. Gdy młodzi ludzie czują się niewłaściwie oceniani lub niedoceniani, ich motywacja spada, a satysfakcja z pracy maleje. Respondenci wskazują, że byłoby bardziej zaangażowani, gdyby ich umiejętności były bardziej doceniane, a oni sami mieli dostęp do szkoleń i wsparcia zawodowego. Z kolei poczucie braku docenienia prowadzi do tego, że młodzi Dolnoślązacy postrzegają miejsce pracy jedynie jako przystanek, a nie długofalowy wybór zawodowy.

*„To przede wszystkim, tak jak powiedziałam, wyrozumiałość. Takie normalne, ludzkie potrzeby, tak bym to ujęła. Empatia też na pewno, ale i docenienie pracownika, tak jak ja jestem młodą osobą, ambitną. Dobre zarządzanie też kojarzy mi się z tym. Miałam teraz taką sytuację, że gdzieś to zarządzanie zawiodło, trochę, że nie czułam się doceniona. Przez to moja chęć pracy też spadała.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_wies\_W16)*

Postrzeżenie młodych pracowników przez pracodawców i starszych współpracowników jest obciążone licznymi stereotypami, które utrudniają młodym pełne zaangażowanie i skuteczne wchodzenie na rynek pracy. Stereotypy dotyczące ich mobilności, komunikacji oraz podejścia do równowagi między życiem prywatnym a zawodowym mogą nie tylko hamować ich rozwój, ale także wywoływać niepotrzebne napięcia i konflikty w zespołach. Aby skutecznie wspierać młodych Dolnoślązaków, konieczne jest otwarcie na ich potrzeby, dostosowanie środowiska pracy do współczesnych realiów oraz budowanie dialogu między pokoleniami, który pozwoli na wzajemne zrozumienie i efektywną współpracę.

## 6.4 Wyzwania w zarządzaniu kadrami zróżnicowanymi pokoleniowo

Zarządzanie kadrą zróżnicowaną pokoleniowo staje się coraz większym wyzwaniem dla organizacji, szczególnie w obliczu wzrostu różnic wartości, preferencji i kompetencji wśród przedstawicieli różnych pokoleń na rynku pracy. W organizacjach spotykają się obecnie pokolenia od tzw. „boomersów” po pokolenia Y (Milenialsów) oraz Z, które niosą ze sobą różne oczekiwania względem środowiska pracy, stylu komunikacji, czy też równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. W wywiadach z młodymi pracownikami Dolnego Śląska pojawiło się kilka kluczowych wyzwań wynikających z różnorodności pokoleniowej w miejscu pracy, obejmujących zarówno aspekty komunikacyjne, jak i związane z zarządzaniem talentami oraz wartościami pracy.



**Komunikacja i preferencje technologiczne** - Jednym z podstawowych wyzwań jest różnorodność w zakresie preferencji komunikacyjnych. Młodzi pracownicy (zwłaszcza z pokolenia Z) preferują formy komunikacji cyfrowej, takie jak e-maile, komunikatory czy wideokonferencje. Z kolei starsi pracownicy, zwłaszcza przedstawiciele pokolenia „boomersów” i X, często wolą tradycyjną, bezpośrednią komunikację twarzą w twarz. Taka rozbieżność może prowadzić do nieporozumień i poczucia wyobcowania w zespołach, szczególnie gdy brak jest wspólnej płaszczyzny do budowania relacji między pracownikami. Jeden z respondentów podkreśla, że pokolenie Z często jest postrzegane jako „związane z technologią”, co sprawia, że starsi pracownicy mogą nie doceniać ich kompetencji interpersonalnych.

*„Są na pewno jakieś formy komunikacji wewnętrznej w firmie, na pewno też rozmowa ze znajomymi, którzy pracują w podobnej branży, czy jakieś informacje zaciągane z YouTube’a lub innych platform społecznościowych. Więc tych źródeł jest cała masa i staram się otaczać takimi informacjami, a czasami one przypadkowo mnie otaczają, w wyniku zainteresowań. Więc to jest po różnych formach.” (Mężczyzna pracujący 25-30 duże-miasto W14)*

*„Myślę, że po prostu większość mojego pokolenia jest odbierana jako osoby, które może są biegłe w nowoczesnych technologiach, ale może nie chcą wkładać dużego wysiłku w pracę, że bardziej stawiają na życie po pracy. Praca jest tylko dodatkiem i to ona ma odpowiadać im, a nie oni pracodawcy. Tak właśnie moje pokolenie jest odbierane.” (NEET\_kobieta\_25-30\_wieć\_W12)*

*„60 i faktycznie często mówi się, że osoby w moim wieku, powiedzmy do około trzydziestki, to pokolenie, które ma problem z rozmawianiem na żywo, z wykonywaniem telefonu, czy z komunikacją werbalną. Dużo bardziej wolimy się nie komunikować, a jeśli już, to napiszemy maila. Takie jest główne podejście. Mam też wrażenie, że moje pokolenie bardziej ceni swój czas, ale nie do końca, bo zaraz sobie przypomniałam, że młodsze pokolenie jest bardziej wkręcone w social media. Widać to, że ktoś podczas pracy jednym okiem jest w pracy, a drugim na Instagramie. Wydaje mi się, że starsze pokolenie tego nie ma.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_miasto\_W17)*

**Różnice w podejściu do pracy i hierarchii** - Wynikająca z różnych wartości praca w wielopokoleniowym zespole bywa także wyzwaniem dla kierowników, którzy muszą dostosować styl zarządzania do specyficznych oczekiwań poszczególnych grup. Młodsze pokolenia oczekują bardziej płaskiej struktury organizacyjnej i partnerskiego podejścia przełożonych, co kontrastuje z oczekiwaniami starszych pokoleń, które są bardziej przyzwyczajone do hierarchii i autorytetu w relacjach zawodowych. Młodzi pracownicy często postrzegają sztywne struktury jako barierę, co może prowadzić do trudności w integracji zespołu, gdyż starsi pracownicy i przełożeni przywiązują dużą wagę do tradycyjnych struktur i formalności.

*„Chciałabym, żeby pracodawca był wyrozumiały, w sensie takim, że jeśli dziecko zachoruje i będę musiała wyjść lub wziąć zwolnienie, to żeby to nie było traktowane tak, jakby praca była nieistotna. Praca jest ważna, ale jednak istnieje ta hierarchia, a życie i zdrowie ludzkie są najważniejsze. Moje*

*dziecko i rodzina są na pierwszym miejscu. Nie chciałabym w wigilię siedzieć w pracy, tylko spędzić ten czas z mężem i dzieckiem. Dopiero później myślę, że mogłabym umiejscowić pracę.” (kobieta\_25-30\_ duże\_miaasto\_NEET\_W11)*

**Motywacje i podejście do równowagi między pracą a życiem prywatnym** - Młode pokolenia, zwłaszcza generacja Z, postrzegają pracę jako część swojego życia, a nie jego fundament. Dążą do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, co często nie znajduje zrozumienia u starszych pracowników, dla których praca bywała podstawą stabilności życiowej. Respondenci zauważają, że młodsze pokolenie chętniej zmienia pracodawców, jeśli nie otrzymuje możliwości elastycznego zarządzania czasem pracy, co nie jest dobrze odbierane przez starsze pokolenia. Pracodawcy i kadra zarządzająca stoją przed wyzwaniem, by wdrażać rozwiązania wspierające elastyczność, takie jak praca hybrydowa czy zdalna, które z kolei bywają nieatrakcyjne dla starszych pracowników preferujących pracę stacjonarną.

*„Jest też dużo większe przywiązanie do takiego, nie wiem, może tego work-life balance, chociaż nie lubię takich hasel korporacyjnych, ale chyba to dosyć dobrze oddaje. Po prostu osoby z mojego pokolenia nie będą zostawały po godzinach, nie będą brały nadgodzin w sobotę tylko po to, żeby się pokazać przed menadżerem. Dla nas ważne jest, aby mieć czas na odpoczynek, żeby praca, nawet jeśli jest mniej płatna, była satysfakcjonująca. Jeśli praca będzie niesprawiedliwie wciśnięta, po prostu ją zmienimy. Wydaje mi się, że to jest główna zmiana pokoleniowa między pokoleniem naszych rodziców a moim pokoleniem – work-life balance jest teraz na dużo lepszym poziomie niż kiedyś. Tak mi się wydaje, więc chyba to jest głównie to.” (pracujący\_mężczyzna\_25-30\_miaasto\_W8)*

**Zarządzanie talentami i możliwości rozwoju** - Pokolenia Y i Z mają wyraźnie sprecyzowane oczekiwania związane z rozwojem zawodowym. Oczekują dostępu do szkoleń, mentoringu i jasno wyznaczonych ścieżek kariery, które umożliwią im szybki rozwój i zdobywanie nowych kompetencji. Młodzi pracownicy zgłaszają jednak, że w wielu organizacjach brak jest dedykowanych programów rozwojowych, a ich potrzeby w zakresie zdobywania nowych kompetencji często są marginalizowane. Z kolei starsi pracownicy często oczekują stabilności zawodowej i nie zawsze są zainteresowani szybkim rozwojem, co może wywoływać różnice w poziomie motywacji oraz trudności w zarządzaniu talentami w zespołach.

*„To bardzo zależy od obszaru. Tak mi się wydaje, aczkolwiek początki są trudne, ponieważ mierzymy się z brakiem doświadczenia, co przekłada się na mniejsze zarobki, a te z kolei na mniejsze możliwości rozwoju. Rozwój w pewnym etapie życia jest już płatny, więc możliwości kształcenia się bez opłat są ograniczone. To jest coś, co bardzo odczułam po studiach. Po zakończeniu edukacji, gdy studiowałam na uczelni państwowej, zmierzyłam się z niższą pozycją na rynku pracy, co wiązało się z mniejszymi zarobkami. To z kolei sprawiło, że trudniej było się rozwijać w zawodzie, bo wiele studiów podyplomowych czy kursów jest płatnych, a ich koszt nie jest mały.” (pracująca\_kobieta\_25-30\_miaasto\_W17)*

*„Jeżeli pracodawca oczekuje, żeby pracownik od razu miał doświadczenie, to niech wyśle go na kursy. Dla młodych ludzi takie kursy są naprawdę drogie. Jeżeli pracodawcy zależy na dobrych pracownikach, to wiadomo, że szkolenia podnoszące kompetencje i kwalifikacje są istotne. Chciałabym, żeby pracodawca nie tylko oczekiwał od pracownika zbyt wiele, ale też wyszedł naprzeciw, dając mu szansę na rozwój.” (bezrobotna\_kobieta\_25-30\_ duże\_miasto\_W17)*

### **Wyzwolenie potencjału zespołu i zarządzanie różnorodnością kompetencji -**

Zespoły wielopokoleniowe oferują ogromny potencjał, zwłaszcza jeśli chodzi o różnorodność doświadczeń i podejść do pracy. Młodsze pokolenia wnoszą znajomość nowoczesnych technologii, kreatywność i otwartość na zmiany, natomiast starsi pracownicy dostarczają doświadczenia oraz stabilności, co stanowi cenne źródło wiedzy w organizacji. Zarządzanie różnorodnością kompetencji wymaga jednak dużego zaangażowania ze strony przełożonych, którzy muszą umiejętnie połączyć różne perspektywy, aby skutecznie wykorzystać atuty każdego z pokoleń. Przykładem wyzwania jest sytuacja, gdy młody specjalista wnosi nowe pomysły oparte na technologii, które mogą spotkać się z oporem starszych pracowników przyzwyczajonych do sprawdzonych, tradycyjnych rozwiązań.

Zarządzanie zespołami wielopokoleniowymi wiąże się z szeregiem wyzwań, które wymagają dostosowania strategii zarządzania do różnorodnych oczekiwań i potrzeb. Pracodawcy muszą uwzględniać różnice w podejściu do pracy, stylach komunikacji, potrzebach rozwojowych oraz preferencjach dotyczących równowagi życia zawodowego i prywatnego, aby stworzyć harmonijne środowisko pracy. Długofalowe strategie z zakresu HR, takie jak wprowadzenie programów mentoringowych, zwiększenie elastyczności pracy czy integracja różnych form komunikacji, mogą pomóc w łagodzeniu różnic pokoleniowych i wspierać współpracę w zróżnicowanych zespołach.

## **7. Osoby w wieku 18 – 24 a 25-30 – różnice i podobieństwa**

Na podstawie analizy wywiadów sposoby widzenia pracy i aktywności zawodowej różnicują się znacząco w zależności od środowiska zamieszkania ludzi w wieku 18-24 i 25-30 lat. Poniżej przedstawiono analizę uwzględniającą różnice w podejściu mieszkańców wsi, małych miast, i dużych miast.

### **Duże miasta**

Młode osoby (18-24) mieszkające w dużych miastach postrzegają pracę jako sposób na zdobycie doświadczenia i uzyskanie samodzielności finansowej. W tej grupie wiekowej istotne są możliwości elastycznego zatrudnienia, które umożliwiają łączenie pracy z edukacją. Duże miasta oferują szeroki wachlarz ofert pracy, co pozwala młodym ludziom na wybór zawodów zgodnych z ich zainteresowaniami lub

aspiracjami. Jednak konkurencja na rynku pracy jest dużym wyzwaniem, szczególnie dla osób bez doświadczenia.

- **Postrzeganie pracy:** Praca to sposób na naukę i rozwój osobisty.
- **Wyzwania:** Trudności w znalezieniu elastycznego zatrudnienia oraz wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego.

Dla osób w wieku 25-30 lat mieszkających w dużych miastach praca jest kluczowym elementem stabilizacji życiowej i zawodowej. W tej grupie wiekowej dominują oczekiwania dotyczące stabilności zatrudnienia, ścieżek kariery i wynagrodzenia pozwalającego na pokrycie kosztów życia w dużym mieście. Dostęp do ofert pracy jest większy, a możliwość awansu i rozwoju zawodowego staje się ważnym czynnikiem motywującym.

- **Postrzeganie pracy:** Praca to narzędzie stabilizacji finansowej i realizacji zawodowych ambicji.  
*Przykład: „Dzięki pracy w dużym mieście mogę planować swoją karierę i rozwijać się zawodowo”*
- **Wyzwania:** Wysoka konkurencja, presja związana z wysokimi kosztami życia i oczekiwaniami zawodowymi.  
*Przykład: „Rynek pracy w dużym mieście oferuje wiele możliwości, ale wymaga ogromnego zaangażowania”*

## Małe miasta i wsie

Młode osoby (18-24) w małych miastach i na wsiach często mają ograniczone możliwości zatrudnienia, co prowadzi do konieczności dojazdów lub migracji do większych miast. W środowiskach wiejskich praca bywa postrzegana jako sposób na zdobycie środków finansowych, a niekoniecznie jako element rozwoju osobistego czy kariery. W małych miastach młodzi ludzie wskazują na ograniczony dostęp do ofert zgodnych z ich kwalifikacjami.

- **Postrzeganie pracy:** Praca to konieczność finansowa.  
*Przykład: „W moim małym mieście ciężko o pracę zgodną z moim wykształceniem”*
- **Wyzwania:** Problemy z dojazdami, brak lokalnych miejsc pracy i wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego.  
*Przykład: „Na wsi brak pracy, a dojazdy do miasta są drogie i czasochłonne”*

Osoby w wieku 25-30 lat w małych miastach i na wsiach postrzegają pracę jako środek do osiągnięcia stabilności finansowej, ale brak lokalnych ofert pracy zgodnych z ich kwalifikacjami zmusza ich często do pracy poniżej możliwości. Na wsiach praca bywa trudniejsza do zdobycia, a osoby często decydują się na samozatrudnienie lub emigrację zarobkową.

- **Postrzeganie pracy:** Praca to narzędzie przetrwania i stabilizacji, ale rozwój zawodowy jest ograniczony.  
*Przykład: „Praca w mojej miejscowości pozwala na utrzymanie, ale nie daje szans na rozwój”*
- **Wyzwania:** Ograniczone możliwości rozwoju, migracja i brak wsparcia systemowego dla lokalnych pracowników.  
*Przykład: „Bez migracji trudno o pracę zgodną z moim wykształceniem”*  
*„Ludzie z wyższym wykształceniem często borykają się ze znalezieniem odpowiedniej pracy, a nawet praca związana z ich wykształceniem często wiąże się z niższymi płacami, niż w przypadkach pracy, które nie wymagają takiego wykształcenia..”*

## Różnice między grupami wiekowymi

**Młodsze osoby (18-24 lata)** skupiają się na zdobywaniu doświadczenia i elastycznych formach zatrudnienia. W dużych miastach korzystają z licznych możliwości, podczas gdy w mniejszych miejscowościach ich działania są ograniczone przez brak ofert pracy.

**Starsze osoby (25-30 lat)** kładą większy nacisk na stabilność i rozwój zawodowy. W dużych miastach realizują swoje ambicje, korzystając z rozbudowanego rynku pracy, natomiast w mniejszych miejscowościach koncentrują się na utrzymaniu stabilności finansowej, często rezygnując z dalszego rozwoju.

Sposoby widzenia pracy i aktywności zawodowej różnią się znacząco w zależności od wieku i środowiska zamieszkania. Mieszkańcy dużych miast, zarówno młodszy, jak i starsi, mają więcej możliwości wyboru pracy i rozwoju, ale muszą mierzyć się z konkurencją i presją zawodową. Z kolei osoby z małych miast i wsi często napotykały bariery związane z ograniczoną liczbą ofert pracy i problemami z dojazdami, co znacząco wpływa na ich postrzeganie pracy jako środka finansowego, a nie przestrzeni rozwoju zawodowego. Te różnice wskazują na konieczność dostosowania polityk rynku pracy do specyfiki lokalnych rynków oraz potrzeb różnych grup wiekowych.

Na podstawie analizy przeprowadzonych wywiadów można wskazać, że sposoby widzenia pracy i aktywności zawodowej różnicują się istotnie ze względu na poziom wykształcenia (zawodowe, średnie, policealne, wyższe).

## Osoby z wykształceniem zawodowym i średnim

Młodzi ludzie z wykształceniem zawodowym i średnim najczęściej traktują pracę jako sposób na uzyskanie podstawowej stabilności finansowej. W tej grupie dominują osoby, które wybierają zawody praktyczne, zgodne z umiejętnościami zdobytymi w szkołach zawodowych lub technikach. Praca bywa traktowana instrumentalnie, bez większego nacisku na rozwój zawodowy. Pracujący w tej grupie często wskazują na znaczenie dobrej atmosfery w miejscu pracy oraz godziwego wynagrodzenia jako kluczowych elementów wpływających na ich satysfakcję zawodową.



Dla bezrobotnych brak doświadczenia jest główną barierą w znalezieniu pracy. W małych miastach i na wsiach, gdzie lokalny rynek pracy jest ograniczony, młodzi ludzie zmuszeni są do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji lub do migracji. Wśród osób niepracujących i nieuczących się (NEET) widoczny jest niski poziom motywacji i brak jasnych planów zawodowych. Dla nich praca jest postrzegana głównie jako źródło zarobku, ale nie priorytet życiowy.

*Przykład: „Zrobiłam technikum turystyczne, ale w tej branży nie ma pracy, więc szukam czegoś innego.”*

## **Osoby z wykształceniem policealnym**

Osoby uczące się w szkołach policealnych traktują swoją edukację jako inwestycję w przyszłość. Mają wyraźnie sprecyzowane oczekiwania wobec rynku pracy, takie jak znalezienie zatrudnienia zgodnego z wyuczonym zawodem. Ich podejście do pracy jest pragmatyczne – są otwarte na różne formy zatrudnienia w trakcie nauki, jednak docelowo oczekują pracy związanej z kwalifikacjami. Pracujący w tej grupie często wskazują na znaczenie elastyczności pracy, co pozwala im pogodzić zatrudnienie z dalszą edukacją.

Jednak osoby te napotykają na trudności w zdobyciu pracy odpowiadającej ich umiejętnościom. Wskazują, że brak doświadczenia oraz niedostosowanie ofert pracy do ich kwalifikacji są istotnymi barierami. W wielu przypadkach młodzi ludzie w tej kategorii są zależni od wsparcia pracodawców w zakresie organizacji kursów i szkoleń.

*Przykład: „Uczę się na technika farmacji i chciałabym znaleźć pracę w aptece po ukończeniu szkoły”.*

Sposoby widzenia pracy i aktywności zawodowej młodych ludzi różnicują się istotnie w zależności od ich kategorii edukacyjno-zawodowej. Analiza ujawnia różne priorytety, motywacje i wyzwania w postrzeganiu pracy w grupach z wykształceniem średnim, policealnym oraz wyższym, a także wśród osób pracujących, bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo i uczących się.

## **Osoby z wykształceniem wyższym**

Wśród osób z wyższym wykształceniem praca jest postrzegana jako przestrzeń realizacji ambicji i planów zawodowych. Ta grupa koncentruje się na stabilności zatrudnienia, ścieżkach kariery i możliwości zdobywania doświadczenia, które przyczyniają się do długoterminowego rozwoju zawodowego. Pracujący młodzi ludzie z wyższym wykształceniem zwracają uwagę na jakość warunków pracy oraz znaczenie wynagrodzenia adekwatnego do kwalifikacji. Dla tej grupy praca jest narzędziem nie tylko do zapewnienia stabilności finansowej, ale również do realizacji swoich aspiracji i celów życiowych.

Bezrobotni z wyższym wykształceniem często wskazują na niedopasowanie ofert pracy do ich kwalifikacji. Wielu z nich uważa, że procesy rekrutacyjne są niejasne, a wymagania pracodawców nie odpowiadają realnym możliwościom młodych kandydatów. Dla tej grupy istotne są także możliwości rozwoju w miejscu pracy, np. poprzez szkolenia i mentoring.

*Przykład: „Z wykształcenia jestem chemikiem i szukam pracy w przemyśle, ale tylko w większych firmach, które oferują rozwój zawodowy.”*

## Status na rynku pracy

Osoby pracujące postrzegają pracę jako kluczowy element codziennego życia, często łącząc ją z edukacją lub traktując jako etap przejściowy w budowaniu kariery zawodowej. Dla osób uczących się edukacja jest priorytetem, a praca, jeśli występuje, ma charakter dorywczy i uzupełniający. Ich podejście do aktywności zawodowej jest pragmatyczne – traktują edukację jako narzędzie do zdobycia pracy w przyszłości. Osoby bezrobotne, gotowe do podjęcia pracy, widzą pracę jako konieczność finansową, ale ich możliwości są często ograniczone przez brak doświadczenia oraz niedopasowanie ofert pracy do ich kwalifikacji. Dla NEET praca nie jest priorytetem, a brak aktywności zawodowej i edukacyjnej wynika z czynników osobistych (np. opieki nad dziećmi, braku motywacji lub wsparcia).

### Podobieństwa:

- Wszystkie grupy wskazują na brak doświadczenia jako kluczową barierę w znalezieniu pracy.
- Praca jest postrzegana jako narzędzie do osiągnięcia stabilności finansowej i życiowej, choć różni się priorytetem w zależności od statusu zawodowego.

### Różnice:

- **Pracujący:** Skupiają się na rozwijaniu kariery i zdobywaniu doświadczenia.
- **Uczący się:** Koncentrują się na edukacji, traktując pracę jako element przyszłości.
- **Bezrobotni:** Widzą pracę jako konieczność, ale napotykają na bariery strukturalne.
- **NEET:** Wskazują na brak motywacji lub osobiste ograniczenia jako przyczynę nieaktywności zawodowej.

Podobieństwa w postrzeganiu pracy przez osoby uczące się wynikają z koncentracji na edukacji jako kluczowym elemencie kariery zawodowej. Wszystkie grupy wskazują na brak doświadczenia jako główną barierę, a także na potrzebę elastycznych form zatrudnienia dostosowanych do harmonogramu zajęć. Różnice dotyczą głównie priorytetów – osoby pracujące starają się łączyć edukację z aktywnością zawodową, podczas gdy bezrobotni i nieaktywni zawodowo skupiają się przede wszystkim na nauce, traktując pracę jako cel przyszłościowy.

## Motywacja do nauki

Wszystkie grupy, niezależnie od statusu zawodowego, wskazują na znaczenie edukacji jako środka do osiągnięcia stabilności zawodowej. Osoby uczące się podkreślają, że zdobycie wykształcenia jest kluczowe dla znalezienia lepszej pracy w przyszłości.

*Przykład: „Chciałabym skończyć technikum farmacji i potem znaleźć pracę w zawodzie, bo to daje stabilność”*

## Brak doświadczenia jako bariera

Wszystkie grupy zgadzają się, że brak doświadczenia jest głównym wyzwaniem na rynku pracy. Pracodawcy oczekują od młodych ludzi praktycznych umiejętności, które trudno zdobyć w trakcie nauki.

*Przykład: „Pracodawcy wymagają doświadczenia, a my dopiero skończyliśmy szkołę, więc trudno je mieć.”*

## Oczekiwania wobec pracy

Bez względu na status zawodowy, młode osoby uczące się wskazują na potrzebę dobrej atmosfery w pracy, elastyczności godzin pracy i wynagrodzenia pozwalającego na pokrycie podstawowych potrzeb.

*Przykład: „Praca powinna być elastyczna, żeby można było łączyć ją z nauką.”*

## 8. Podsumowanie

Wyzwania, przed którymi stają młodzi na rynku pracy, wynikają głównie z niedopasowania ich kwalifikacji do wymagań pracodawców, braku doświadczenia zawodowego oraz rozbieżności między aspiracjami zawodowymi a rzeczywistością rynku pracy.

Pracodawcy często oczekują, że młodzi kandydaci będą posiadali szerokie doświadczenie zawodowe, które obejmuje zaawansowane umiejętności praktyczne i szerokie kompetencje językowe. Młodzi ludzie wskazują, że nierealne wymagania w zakresie doświadczenia oraz języków obcych stanowią poważną barierę, ponieważ uniemożliwiają im zdobycie stabilnego zatrudnienia na lepszych stanowiskach. Często, mimo posiadania wyższego wykształcenia, młodzi pracownicy zmuszeni są do przyjmowania stanowisk poniżej swoich kwalifikacji lub z niskimi perspektywami rozwoju.

Młodzi Dolnoślązacy **mają trudności z uzyskaniem wynagrodzenia odpowiadającego ich potrzebom i oczekiwaniom**. Wynagrodzenia początkowe, oferowane na stanowiskach bez wymagania dużego doświadczenia, są często zbyt niskie, aby zapewnić im stabilność finansową. Młodzi pracownicy wskazują, że wynagrodzenia te są niewystarczające, aby móc rozwijać się zawodowo bez konieczności podejmowania dodatkowych prac lub rozważania pracy za granicą, gdzie wynagrodzenia są bardziej konkurencyjne. Wielu młodych Dolnoślązaków podkreśla, że napotyka problemy związane z zatrudnieniem na umowę o pracę, która zapewnia stabilność i podstawowe zabezpieczenie socjalne. Umowy cywilnoprawne,

które dominują w ich pierwszych miejscach pracy, są często postrzegane jako przejściowe i nieodpowiednie dla długoterminowej kariery. Takie formy zatrudnienia ograniczają możliwość uzyskania kredytu, co jest dodatkowym problemem dla młodych ludzi, którzy chcieliby usamodzielnić się i planować swoją przyszłość.

Pomimo dużej liczby absolwentów studiów wyższych, **młodzi Dolnoślązacy napotykać na trudności związane z brakiem dopasowania posiadanych kwalifikacji do wymagań rynku**. W niektórych branżach brakuje pracy odpowiadającej ich wykształceniu, co powoduje konieczność przebranżowienia lub zdobywania dodatkowych kwalifikacji. Wielu młodych ludzi zauważa, że muszą uczestniczyć w dodatkowych kursach i szkoleniach, aby nadążyć za zmieniającymi się potrzebami rynku.

Kolejnym wyzwaniem jest **dążenie do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym**. Młodzi pracownicy podkreślają potrzebę elastycznych godzin pracy oraz możliwości pracy zdalnej, co pozwoliłoby im lepiej godzić obowiązki zawodowe z osobistymi. Jednak brak elastyczności w ofercie wielu pracodawców prowadzi do niezadowolenia i frustracji. Wielu młodych ludzi oczekuje od pracodawców zrozumienia ich potrzeby większej autonomii w organizacji pracy, która pozytywnie wpłynęłaby na ich efektywność i satysfakcję zawodową. Młodzi Dolnoślązacy często stykają się z brakiem klarownych ścieżek kariery, które umożliwiłyby im rozwój i awans. Brak wsparcia w postaci mentoringu i szkoleń sprawia, że wielu z nich odczuwa stagnację i zniechęcenie, co prowadzi do częstych zmian miejsc pracy w poszukiwaniu lepszych możliwości.

Starsi pracownicy i pracodawcy często postrzegają częstą zmianę pracy młodych ludzi jako brak zaangażowania i stabilności. Młodsze osoby natomiast traktują to jako racjonalne działanie na rzecz samorozwoju i lepszego dopasowania do rynku pracy. Oceniają miejsca pracy pod kątem perspektyw rozwoju i elastyczności, co traktują jako inwestycję w swoją przyszłość. Częsta zmiana pracy staje się dla nich sposobem na zdobycie doświadczenia i zabezpieczenie kariery, co nie zawsze jest zrozumiane przez starsze pokolenia. W rezultacie młodzi ludzie coraz częściej zmieniają pracodawców, szukając miejsc, które oferują przejrzyste perspektywy awansu oraz wsparcie w rozwijaniu kompetencji.

Młodzi mieszkańcy Dolnego Śląska, podejmując decyzje edukacyjne, dążą do zdobycia stabilizacji zawodowej i rozwoju, jednak napotykać na liczne wyzwania. Wybierają kierunki praktyczne, takie jak technika, aby zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie, ale system edukacyjny nie zawsze odpowiada na dynamiczne potrzeby rynku pracy. Często muszą zdobywać dodatkowe kwalifikacje lub uczestniczyć w szkoleniach, by konkurować na rynku.

Młodsze pokolenie Dolnoślązaków spotyka się z stereotypami dotyczącymi ich stylu komunikacji i preferencji w pracy zespołowej. Starsi pracownicy często postrzegają ich jako osoby o niższych kompetencjach interpersonalnych, preferujące komunikację online zamiast rozmów bezpośrednich. To prowadzi do nieporozumień i utrudnia współpracę w zespołach wielopokoleniowych, a młodsze osoby czują się izolowane. W rzeczywistości młodzi uważają komunikację online za bardziej

efektywną i dostosowaną do cyfrowego środowiska pracy, a wybór tego sposobu kontaktu często wynika z chęci oszczędności czasu, co nie zawsze jest dobrze rozumiane przez starsze pokolenia.

Młodsze pokolenie pracowników często spotyka się ze stereotypami, które utrudniają ich pełne zaangażowanie i wejście na rynek pracy. Stereotypy dotyczące ich mobilności, stylu komunikacji oraz podejścia do równowagi między życiem prywatnym a zawodowym mogą hamować ich rozwój i prowadzić do napięć w zespołach. Aby skutecznie wspierać młodych Dolnoślązaków, konieczne jest dostosowanie środowiska pracy do współczesnych realiów, otwartość na ich potrzeby oraz budowanie dialogu między pokoleniami, co pozwoli na wzajemne zrozumienie i lepszą współpracę. Młodzi dążą do stabilizacji zawodowej, wybierając praktyczne kierunki edukacyjne, jednak system edukacyjny nie zawsze odpowiada potrzebom rynku pracy, przez co muszą zdobywać dodatkowe kwalifikacje. Instytucje rynku pracy, mimo dostępnych programów, oferują niewystarczające wsparcie, a brak jasnych ścieżek kariery w miejscach zatrudnienia prowadzi do rotacji w poszukiwaniu lepszych perspektyw. W obliczu tych trudności młodzi korzystają z Internetu i mediów społecznościowych, choć konkurencja jest duża. Potrzebują bardziej spersonalizowanego wsparcia, dopasowanego do różnych etapów kariery, co mogłoby poprawić ich sytuację na rynku pracy.

Zarządzanie zespołami wielopokoleniowymi wiąże się z wyzwaniami wymagającymi dostosowania strategii do różnych oczekiwań i potrzeb. Pracodawcy muszą uwzględniać różnice w podejściu do pracy, stylach komunikacji, potrzebach rozwojowych i preferencjach dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Długofalowe strategie HR, takie jak programy mentoringowe, elastyczność pracy i integracja różnych form komunikacji, mogą pomóc w łagodzeniu różnic pokoleniowych i wspierać współpracę w zespołach.