

Młodzi NA RYNKU PRACY

RAPORT

BWKR

BIZNES W KOBIECYCH RĘKACH
SIEĆ PRZEDSIĘBIORCZYCH KOBIEĆ



Wstęp

Młodzi ludzie wkraczający na rynek pracy zmagają się aktualnie z wieloma utrudnieniami, mierzą się z licznymi wyzwaniami. Wielu z nich zastanawia się nad swoją przyszłością, nie wiedząc jeszcze, jak do końca ma wyglądać, chociaż niektórzy też mają konkretne plany ale nie są pewni jak je zrealizować. Mimo, że każdy z nich ma swój indywidualny, odmienny charakter, jedno ich łączy - chcą dla siebie dobrej przyszłości, w której będą się spełniać zawodowo. Przedstawiony raport opisuje rozterki młodych, ich ambicje i nadzieje. Wiele osób po przeprowadzonych wywiadach przyznało, że dzięki rozmowie „rozjaśniło im się trochę w głowach”. Zebrali dotychczasowe koncepcje, uporządkowali i dlatego z chęcią oraz ogromną pasją mogli mówić o swojej nadchodzącej, świetlanej przyszłości. Trzymamy za nich kciuki, bo otaczająca rzeczywistość wcale nie jest łatwa i zaskakuje nas wszystkich coraz to nowymi wyzwaniami.

Badanie zostało zrealizowane w ramach programu akceleryacyjnego Biznes w Kobietych Rękach. Program w kompleksowy sposób wspiera kobiety na ich ścieżce zawodowej oraz w procesie zakładania własnej firmy. Składa się z trzech elementów: mentoringu biznesowego, szkoleń z zakresu przedsiębiorczości oraz networkingu. Celem programu jest odpowiadanie na aktualne potrzeby i wyzwania kobiet na rynku pracy oraz początkujących przedsiębiorczyń.

Spis treści

4	Plany na przyszłość	6	Mieć czy doświadczać	7	Wyobrażenia o pracy
8	Własny biznes vs praca na etacie	10	Czynniki motywujące	11	Obecny rynek pracy
12	Relokacja i emigracja	13	Praca zdalna	14	Wpływ środowiska
15	Ocena swoich szans	16	Formy komunikacji	17	Wymarzone miejsce pracy
				19	Metodologia

Plany na przyszłość

Rozwój zawodowy jest bardzo ważny dla młodych osób. Respondenci zapytani o pojęcie kariery zawodowej zgodnie odpowiadają, że jest to podróż przez wszystkie stopnie zawodowe do konkretnego celu.

Często podkreślają, że ma ona związek z rosnącym wynagrodzeniem, satysfakcją z wykonywanej pracy oraz pięciem się po szczeblach w hierarchii i zdobywaniem doświadczenia zawodowego.

Również większość z nich porusza aspekt tego, że **kariera nie jest tylko związana z pracą, ale również z uczeniem się i doksztalcaniem poprzez specjalistyczne studia, kursy czy szkoły podyplomowe.** Natomiast tylko nieliczni z pytanym postrzegają karierę jako rozwój w wielu kierunkach i definiują ją jako wszystkie kiedykolwiek podejmowane prace, przedsięwzięcia, staże, praktyki i wyzwania w życiu. „**Może Cię rozwijać wszystko co robisz**”- powiedział jeden z respondentów, który zauważył opisany wyżej aspekt rozwoju kariery.

Dla młodego pokolenia brak rozwoju równa się stagnacji, a tym samym jest po prostu cofaniem się. Według młodych, w dzisiejszych czasach ważne jest, aby się rozwijać i przeć do przodu, cały czas poszerzać swoje horyzonty.

„JESZCZE NIE WIEM ALE...
CHCIAŁBYM BYĆ NA
NIEZALEŻNYM STANOWISKU
I ZARZĄDZAĆ INNYMI!”



Osoby biorące udział w badaniu chcą, aby ich kariera zawodowa odpowiadała ich zainteresowaniom i była zgodna z kierunkiem, jaki sobie obrali. Duża część z nich ma już plan i podejmuje pierwsze kroki, aby dojść do swojego celu.

Wśród respondentów możemy zauważyć natomiast dużą rozbieżność, jeśli chodzi o zawody, z którymi wiążą swoją przyszłość. Część z nich związana jest stricte z biznesem, finansami, e-commerce, „digitalem”. Dwie respondentki pragną zostać lekarzami - stomatologiem i dietetykiem, inne psychołożkami. Niektórzy wiążą swoją przyszłość z branżami kreatywnymi takimi jak aktorstwo, design, bycie muzykiem. Te ostatnie zamiary mogą wydawać się nowym trendem, ponieważ jeszcze paręnaście lat temu, w pokoleniu ich rodziców i dziadków, nikt na poważnie nie traktował tego typu zawodów.

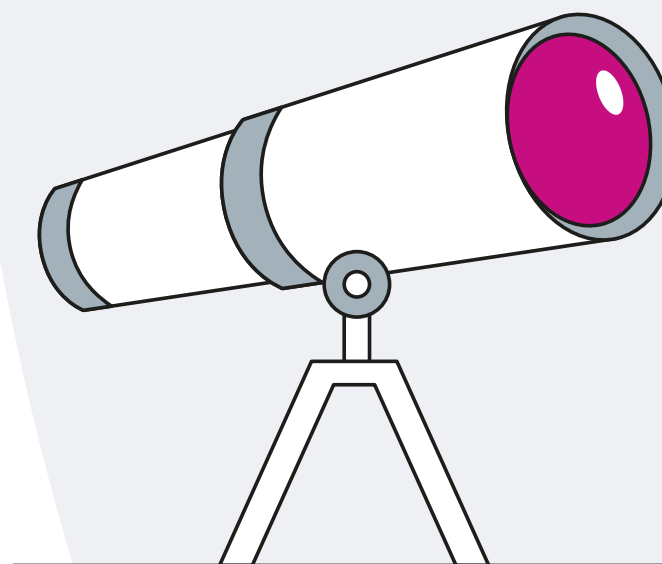
Osoby między 19 a 22 rokiem życia pierwsze kroki w karierze zawodowej widzą raczej w intensywnym doszkalaniu się na studiach, zdobywaniu wiedzy i doświadczenia, startując od najniższych stanowisk i staży.

Respondenci nieco starsi (24-26 lat) mają już jakieś doświadczenie za sobą. Jednak częste jest wśród nich stwierdzenie, że nie wiążą swojej przyszłości z obecną pracą, nawet jeśli jest ona relatywnie dobra i odpowiada ich wykształceniu.

Osoby planujące własny biznes w przyszłości chcą najpierw zdobyć doświadczenie w środowisku biznesowym, pracując na etacie i „**ucząc się na cudzych błędach**” - jak przyznają.

Mimo różnych profesji, z jakimi młodzi wiążą swoją karierę, jedno jest pewne - każdy chce osiągnąć sukces w tym, co robi i nawet jeśli nie chce zostać CEO lub być właścicielem firmy, to chce być na niezależnej pozycji i mieć zespół ludzi pod sobą. W tym kontekście młodym zależy na decyzyjności i niezależności.

Takie pojęcie jak niezależność finansowa również jest ważnym aspektem dla młodych ludzi. Jest rozumiana jako wolność, samowystarczalność i możliwości finansowe, które pozwalają nie tylko na podstawowe życiowe opłaty, ale również na spełnianie zachcianek. Wiele z nich podejmuje się pracy na studiach lub deklaruje, że będzie pracować dorywczo w czasie studiów, aby jak najszybciej osiągnąć chociaż częściową niezależność finansową.

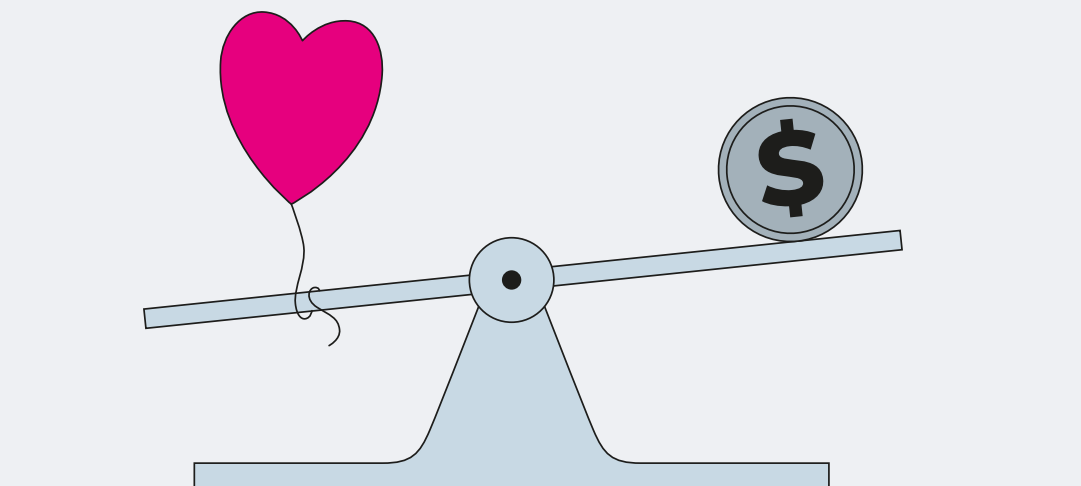


Mieć czy doświadczać

Większość respondentów jako najważniejsze wartości, którymi kieruje się w życiu, wymienia rodzinę, miłość, przyjaźń oraz szczerłość. Dla większości ważna jest również dobroć i dbanie o to, żeby nie krzywdzić drugiego człowieka. Wśród wymienianych wartości występują też: wolność, niezależność. Dla respondentów istotne jest aby czuć się niezależnym od rodziców, aby mieć wolność psychiczną i fizyczną. Nieliczni jako istotną wartość wymienili zdrowie. Najwyraźniej nie jest to jeszcze ten etap, kiedy muszą się tym aspektem przejmować.

Jeżeli chodzi o wartości, którymi kierują się w pracy, to charakterystyczne dla nich są podobne wartości, którymi kierują się w życiu, czyli szczerłość, dobroć, a co za tym idzie, wartości potrzebne do dobrej współpracy w grupie. Wymieniano dodatkowo szacunek do innych, uczciwość i samorealizację. Ciekawym wątkiem, który się pojawił jest podanie przez jednego respondenta kreatywności, jako elementu szczególnie istotnego w pracy. W tym kontekście badani wskazali, że nie można trwać w stagnacji, trzeba mieć pomysł na wszystko, rozważać różne opcje, ale zawsze przy zachowaniu własnych wartości.

Widać wyraźnie, że spójność wewnętrzna i wierność własnym wartościom w pracy jest dla młodych bardzo ważna.



Na pytanie czy wolą posiadać, czy doświadczać, respondenci podzielili się mniej więcej po połowie, ale z przewagą głosów na doświadczenie. Połowa zdecydowanie wybiera doświadczenie, a druga połowa nie potrafi wybrać i informuje, że obie rzeczy są istotne. Tylko jedna osoba z przepytanych 30 zdecydowanie wybrała posiadanie.

Respondenci wybierający doświadczenie tłumaczą swoją decyzję tym, że tylko doświadczenie może czegoś nauczyć, „żyć” w naszych umysłach dłużej niż przedmioty, które się psują lub gubią. Doświadczenie wzbogaca też o nowe perspektywy. Natomiast osoby, które nie mogły wybrać jednoznacznie, co jest dla nich ważniejsze, motywują swoją decyzję tym, że dzięki posiadaniu można doświadczać. Pieniądze pozwalają na inwestowanie w siebie. **Respondentka, która wybrała posiadanie, argumentuje, że aktualnie podczas pandemii nie ma możliwości doświadczenia, więc woli mieć, posiadać.**



Wyobrażenie o pracy

Respondenci na hasło „praca na etacie” myślą o konkretnej dyspozycyjności czasowej, stałych dochodach finansowych, stabilności, bezpieczeństwie. Znacznej części jednak etat kojarzy się z monotonią, powtarzalnością, nudą ale też z brakiem wolności, zmęczeniem, niewielkim rozwojem, wykonywaniem poleceń bez możliwości wpływu na zakres zadań i decyzje. Respondenci chcą iść do przodu, a nie stać w miejscu. Tak postrzegany etat może im to utrudnić.

Własny biznes kojarzony jest głównie z niezależnością, możliwością kontroli, potencjałem i samorozwojem, ale też z silnym stresem związanym z ryzykiem, odpowiedzialnością za decyzje i za ludzi, których się zatrudnia oraz ryzykiem podejmowanych działań i błędów zarządzania. Respondentów głównie kusi perspektywa tego, że mają kontrolę i pełną władzę - jeżeli biznes wypali, to będzie to ich zasługa, jeżeli nie - jest to ich wina. Utożsamiają tę kontrolę z wolnością, niezależnością i samodzielnością.



OSOBY PRACUJĄCE:

Większość respondentów ma konkretny zarys tego, jak miałyby wyglądać ich praca docelowa. Chcą, żeby ich kariera była zgodna z zainteresowaniami i kierunkiem, który sobie obrali. Docelowa praca ma dotyczyć wyrażania swojego indywidualizmu i swoich pomysłów. Przykłady wymienianych ścieżek kariery: niezależny aktor, coach biznesowy, rzecznik prasowy, kurator sądowy, doradztwo zawodowe, fotograf, marketing dla fundacji charytatywnych. To są bardzo konkretne wybory.

OSOBY NIEPRACUJĄCE:

Większość osób upatruje możliwość pierwszej pracy w gastronomii, sklepach odzieżowych, kinie, kawiarniach. Miałyby ona polegać na obsłudze klienta, dbaniu o ekspozycję, sprzątaniu, pracy przy kasie fiskalnej. Jest to sposób na pracę dorywczą, nie wiąże się z karierą i planami rozwoju. Niektórzy uważają, że od razu uda im się dostać pracę w branżach, których chcą pracować, np. na recepcji w poradni psychologicznej lub gdzieś w agencji reklamowej. W takim przypadku będzie im łatwiej zacząć piąć się po szczeblach kariery.

Własny biznes vs praca na etacie

Respondenci do zakładania własnej firmy podchodzą optymistycznie. Chcieliby, aby te przedsięwzięcia były nieduże, a specjalizacja była bezpośrednio związana z ich zainteresowaniami. Przykładem pomysłów na własne biznesy jest sklep internetowy sprzedający produkty eksportowane z Chin, firma technologiczna czy własna marka kosmetyków.

Główne plusy, jakie młodzi widzą w posiadaniu własnego biznesu, to chęć bycia niezależnym, zarządzanie własnym czasem i dniami wolnymi. Można wywnioskować z tego, że boją się być w pełni zależni od decyzji innych osób. Część z nich wskazuje też na duże zarobki, jednak - co ciekawe - nie wszyscy o tym wspomnieli. Może to oznaczać, że dla młodych w dzisiejszych czasach bardziej liczy się wolność, niezależność i przedkładają te wartości ponad wartości materialne takie jak pieniądze.

Jako minusy własnej firmy wskazywane są duża odpowiedzialność, ryzyko oraz konieczność posiadania dużej wiedzy. Każdy z respondentów, który zamierza prowadzić w przyszłości własną firmę, zgodnie przyznaje, że jak najbardziej skorzystałby z kursów i szkoleń, które by go do tego dodatkowo przygotowały. Własna firma zdecydowanie jest postrzegana jako nie lada wyzwanie.

Plusy prowadzenia własnego biznesu

- niezależność
- zarządzanie własnym czasem
- duże zarobki

Minusy prowadzenia własnego biznesu

- odpowiedzialność
- ryzyko
- konieczność posiadania wiedzy

Jako główne atuty pracy na etacie badani wymieniają małą odpowiedzialność, wyznaczone z góry zadania, stałe godziny pracy i bezpieczne środowisko. Jedna z osób wskazała, że po pracy nie trzeba już się interesować tym, co dzieje się w firmie. Jedynie jedna wskazała, że można uczyć się od szefa. Wydaje się, że jest to słaby punkt etatu, przynajmniej w oczach młodych.

Jako minus najczęściej pojawiają się: zależność od decyzji i sympatii innych, czyli brak niezależności.

Plusy pracy na etacie

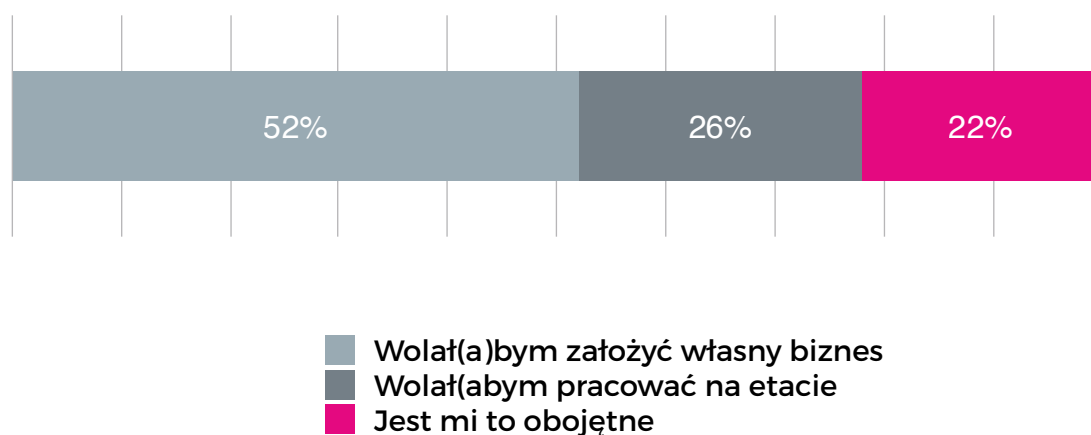
- mała odpowiedzialność
- wyznaczone zadania
- stałe godziny pracy
- bezpieczne środowisko

Minusy pracy na etacie

- zależność od decyzji innych
- brak niezależności

Własny biznes vs praca na etacie

Wykres 1 - Wolał(a)byś prowadzić własny biznes
czy pracować na etacie?
N=73, młodzi rekrutowani do wywiadów IDI



Ponad połowa osób młodych, które wchodzą na rynek pracy wybiera prowadzenie własnego biznesu ponad pracę na etacie. 26% wolałoby pracować na etat, a dla 1/5 nie ma to znaczenia - jest im, przynajmniej na razie, obojętne czy będą prowadzić własną firmę czy pracować dla kogoś.

Określenia, które kojarzą się z pracą na etacie

- monotonia
- rutyna
- stabilizacja
- ciepła posada
- bezpieczeństwo
- nuda
- korpo
- wyścig szczurów
- stała pensja
- ustatkowanie
- korpobiurwy
- owocowe wtorki

Określenia, które kojarzą się z prowadzeniem własnego biznesu

- stres
- rozwój
- odpowiedzialność
- ryzyko
- niezależność
- swoboda
- ciągłe obawy
- samorealizacja
- duży obowiązek

Czynniki motywujące

Wśród motywujących czynników niematerialnych najwyżej oceniane jest **poczucie zawodowego spełnienia** oraz **jasno zarysowany cel**.

Dopiero później są to ludzie tworzący przyjazną atmosferę w pracy i równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Poczucie zawodowego spełnienia to - zdaniem młodych - poczucie, że się rozwija, robi się sensowne rzeczy. Jest to przeświadczenie, że jest się w odpowiednim miejscu, w którym widzi się perspektywy, odczuwa się same pozytywne emocje, robi się to, co lubi, a działania, które się wykonuje są wymierne finansowo (doceniane).

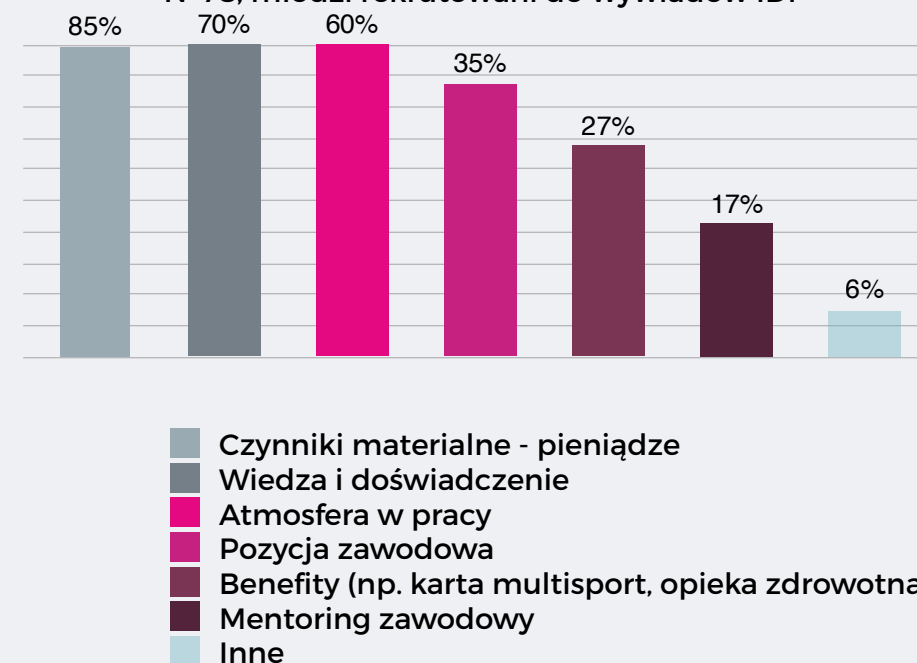
Jasno zarysowany cel jako motywator jest rozumiany jako cel, który chce się w jakimś momencie życia osiągnąć, jako pragnienie osiągnięcia czegoś, wiedza do czego się dąży. Jest też rozumiany jako jasno postawione zadania do wykonania oraz wiedza kiedy, co i jak ma się dokładnie zrobić.

Ważny jest też **team working**. Respondenci chcą, żeby zespół, w którym pracują szanował się nawzajem, żeby było to środowisko nastawione na współpracę - „**ludzie grający do jednej bramki**”. Przyjazne środowisko pracy jest często utożsamiane z ludźmi, ale jest też opisywane jako miejsce higieniczne, bezpieczne, nie narażające nikogo na problemy zdrowotne oraz estetyczne. To zapewne wpływ pandemii i zagrożeń z nią związanych.

Natomiast równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym przyjmują jako nieprzenoszenie życia zawodowego do prywatnego i odwrotnie oraz jako dawanie sobie czasu na odpoczynek. **Work-life-balance** to dla młodych bardzo ważny aspekt i czynnik motywujący.

Wykres 2 - Co Cię motywuje w rozwoju zawodowym? (wybierz wszystkie pasujące czynniki)

N=78, młodzi rekrutowani do wywiadów IDI



Czynnikami motywującymi są **wiedza i doświadczenie** oraz **pieniądze**. Na dalszy plan schodzi atmosfera w pracy i pozycja zawodowa. Respondenci raczej wymieniali w pierwszej kolejności doświadczenie, nieśmiało mówiąc później o czynnikach materialnych. Tylko część nie wstydziła się powiedzieć o pieniądzu, jako czynniku najważniejszym. Argumentują swoje decyzje tym, że chcą się rozwijać cały czas i zdobywać nową wiedzę. Napędza ich ambicja. Czynniki materialne są wymieniane, ponieważ „żyjemy w świecie, w którym trzeba płacić za wszystko” ale też chcą, żeby starczało im na wszystko, żeby mogli żyć wygodnie, nie martwiąc się. W porównaniu do innych wyników ankiety wynika, że ludzie wolą wyrazić swoją opinię na ten temat w Internecie, niż w rozmowie z drugą osobą. O pieniądzu wciąż ciężko nam rozmawiać? Chyba tak.

Jeśli chodzi o **wynagrodzenie**, to młodzi zdają sobie sprawę, że wchodzi dopiero na rynek pracy i oczekują zarobków w kwocie ok. 2500 PLN. W przyszłości chcą docelowo zarabiać przeważnie 8 - 10 000 PLN.

Obecny rynek pracy

Młode osoby oceniają rynek pracy jako niestabilny i ograniczony w związku z pandemią. Ich zdaniem ciężko jest znaleźć im dorywczą pracę na studiach, nawet niezwiązaną z żadnym konkretnym zawodem poprzez obostrzenia, jakie są wprowadzone.

Respondenci mają bardzo trafne obserwacje odnośnie najbardziej pożądaných zawodów - wskazują na osoby o bardzo konkretnie wykwalifikowanych specjalizacjach, branże cyfrową, analizę danych, lekarzy (w szczególności psychologów), branżę budowlaną i kurierów oraz dostawców jedzenia.

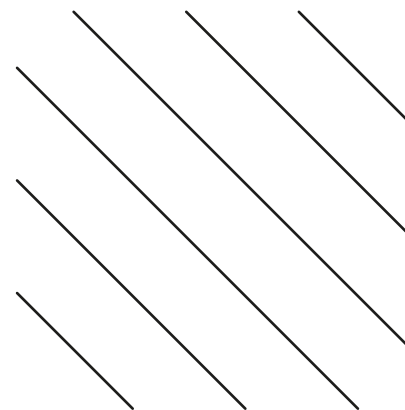
Osoby jeszcze nie pracujące oceniają swoje przyszłe zawody jako dość ciężkie pod kątem znalezienia pracy, poza psychologią. Natomiast część osób z tych, które już pracują, mówi, że znalezienie pracy albo jej zmiana (nawet w sytuacji pandemii) nie sprawiła im najmniejszych kłopotów, a nawet nie sądzili, że tak szybko ją znajdą. Pozostała część, jako czynnik utrudniający znalezienie pracy podaje wygórowane oczekiwania rekruterów i wymagane doświadczenie nawet na najbardziej podstawowe stanowiska. Dostrzegają również takie utrudnienia jak czas pandemii, które generują wiele nieprzewidywalności i ograniczeń.

Szanse jakie widzą, to ich umiejętność dostosowania się do sytuacji, możliwość przebranżowienia, skupienia na samorozwoju, otwarty rynek unijny, wsparcie organizacji na studiach.

Większość respondentów wykorzystuje pandemię jako szansę i czas do samorozwoju.

Młode pokolenie, jako niezbędne umiejętności na teraźniejszym rynku pracy wymienia: przebojowość, umiejętność „sprzedania się”, szybkiej nauki, dążenie do celu, zdeterminowanie. „Ważne są znajomości” - przyznaje niejedna osoba. Młodzi uważają, że kierunki rozwoju rynku w przyszłości wytyczone będą przez takie branże jak: IT, inżynieria, sklepy internetowe, psychologia, medycyna, również zawody związane z mediami i biznesy korporacyjne. Umiejętności, które będą wymagane przez pracodawców w przyszłości nie zmieniają się znacznie od tych, które wymagane są teraz. Jako przykłady podają: **komunikatywność, elastyczność, zaangażowanie, multizadaniowość, zaradność i samodzielność**. Część z nich przewiduje automatyzację pracy, szczególnie tych podstawowych zadań.

Wszystkie młode osoby szukają pracy przez Internet lub znajomości. Jedna z respondentek powiedziała, że nie zna nawet nikogo kto dostałby pracę w inny sposób. Kanałami poszukiwań są social media, grupy na Facebooku przypisane do danych branż, portale typu pracuj.pl, LinkedIn, często też sprawdzają aktualne wakaty bezpośrednio na stronach firm, jakimi są zainteresowani. Co ciekawe, pomimo, że badani szukają informacji zawodowych na LinkedIn, bardzo rzadko mają tam założony profil.



Relokacja i Emigracja

Zdecydowanie chętniej młodzi rozważyliby relokację ze względu na czasową delegację wynikającą z już pełnionych obowiązków w pracy, a nie wyjazd na stałe. Upatrują w tym szansę na poznanie nowych ludzi, miejsc oraz kultury. Nie jest to jednak dla nich takie oczywiste, a decyzję podejmowaliby w oparciu o to, czy nie zostawialiby partnera/partnerki lub rodziny i przyjaciół na dłuższy czas.

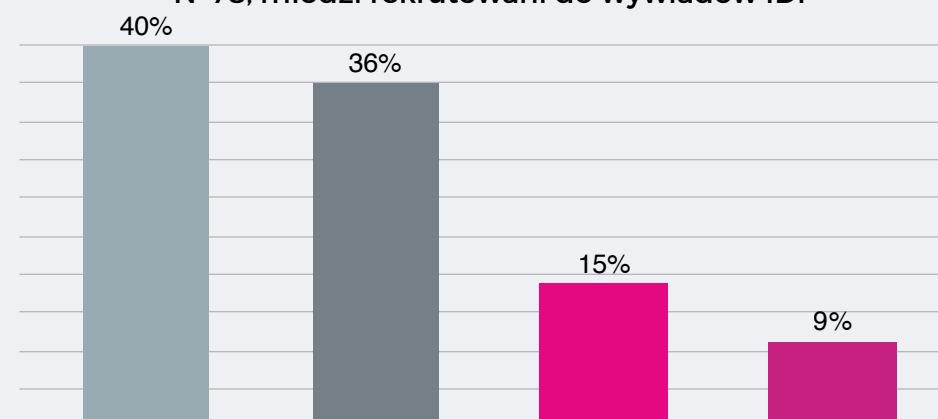
Jeśli chodzi o pracę dla firmy zagranicznej nie mającej swojego oddziału w Polsce, respondenci woleliby pracować zdalnie z Polski z ewentualnymi czasowymi wyjazdami niż przeprowadzić się na stałe do miejsca, w którym firma by się znajdowała.

Respondenci są entuzjastycznie nastawieni na pracę w środowisku wielokulturowym, nawet jeśli wiązałoby się to z koniecznością douczenia się języka.

Wszyscy badani są skłonni przeprowadzić się do innego miasta w celu znalezienia lepszej pracy, również większość jest w stanie przeprowadzić się do innego kraju, ale nad obydwoma aspektami musieliby się głębiej zastanowić. Musieliby rozważyć, czy byłoby to opłacalne, czy nie kolidowałoby z życiem prywatnym. Zdają sobie sprawę, że wiązałoby się to z pozostawieniem rodziny, znajomego środowiska.

Wykres 3- Jak zapatrujesz się na relokację spowodowaną zadaniami w pracy?

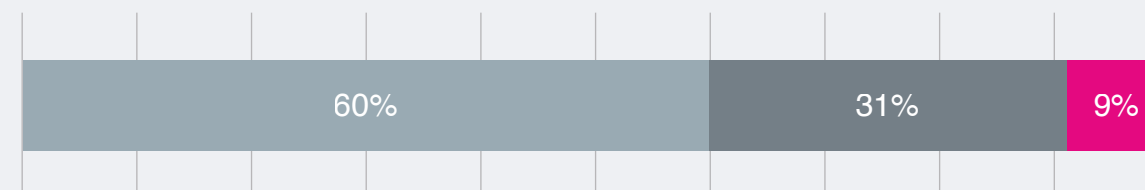
N=78, młodzi rekrutowani do wywiadów IDI



- Zależy od warunków finansowych
- Jestem otwarta/y na takie zmiany
- Gdybym musiał(a), to zdecydowałabym się na relokację
- Nie, relokacja nie wchodzi w grę

Wykres 4- Czy był(a)byś w stanie zmienić miejsce zamieszkania w celu znalezienia lepszej pracy?

N=78, młodzi rekrutowani do wywiadów IDI



- Tak, zarówno do innej miejscowości jak i państwa
- Tak, ale tylko do innej miejscowości
- Nie, nie był(a)bym w stanie zmienić miejsca zamieszkania

Praca zdalna

Praca zdalna to wyzwanie dla młodych ludzi. Postrzegana jest jako introwertyczna, zamykająca, wprowadzająca rozleniwienie i znużenie. Badani dobitnie zauważają samotność w wykonywaniu zadań i brak osób, które mogłyby dać wsparcie. Dostrzegają też plusy - nie trzeba dojeżdżać do biura, oszczędza się czas - ale nie dorównują one licznym i wyraźnym minusom.

Większość osób preferuje zdecydowanie pracę stacjonarną, kiedy można wyjść z domu, spotkać się z ludźmi, podzielić obowiązkami, a także oddzielić obowiązki i miejsce zawodowe od prywatnej sfery życia (work-life-balance). Część osób uważa, że idealną formą byłaby forma hybrydowa pracy, ale gdyby mieli wybierać jedną, nigdy nie będzie to praca zdalna.

Ogólnie deklarowana jest chęć przebranżowienia się, jeśli wymagałby tego rynek, zaznacza się potrzebę rozwoju, doksztalcania ale najchętniej w kierunku, który również dawałby poczucie spełnienia.



„Praca zdalna to miły przywilej, gorzej jak robi się on obowiązkiem i nie można wrócić do biura. Brakuje mi kontaktu z ludźmi z pracy.”

„Praca zdalna ma plusy i minusy. Umożliwia mi to zdecydowanie większą elastyczność czasową, ale z drugiej strony wcale nie pomaga. Siedzę w jednym miejscu, jest to dla mnie nużące i męczące, mam poczucie, że jestem mniej efektywna.”

Wpływ Środowiska

Rodzina · Znajomi · Otoczenie

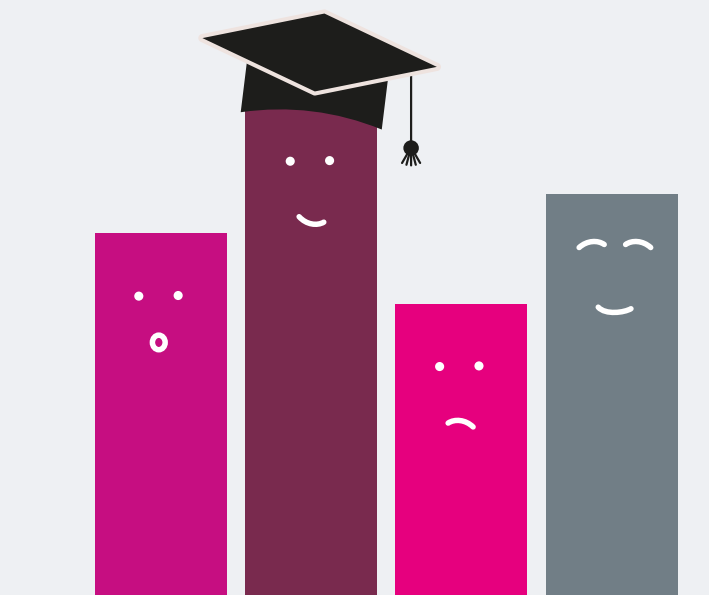
Wszyscy respondenci deklarują zainteresowanie i wsparcie rodziców w kontekście wyborów zawodowych i ich wpływ czy to pośredni, czy bezpośredni na wybór kierunku edukacji, mimo że często finalna decyzja to była ich samodzielna decyzja.

Wielu badanych potwierdza, że osoby z ich bliskiego otoczenia miały wpływ na podjęcie ich decyzji o rozwoju zawodowym (znajomi, przyjaciele, rodzeństwo, dalsza rodzina). Częstym przykładem są tutaj przyjaciele. Jedna z respondentek przyznała, że to dzięki wsparciu swojej przyjaciółki zmieniła pracę na lepiej płatną, a kolejna podała również swoją starszą przyjaciółkę, jako inspirację do rozwoju zawodowego.

Młodzi potrafią krytycznie spojrzeć na zawody swoich rodziców. Dostrzegają minusy i trudności wykonywanych przez nich zawodów. Jako jeden z głównych minusów wymieniają bycie zależnym, przepracowywanie się i nieregularne godziny pracy.

Zapewniają, że oni nie chcą mieć pracy, która będzie wymagać od nich tylu poświęceń. Od najmłodszych lat swojej kariery dbają o równowagę między pracą a życiem prywatnym.

Można wywnioskować, że jest to pokolenie dzieci, których rodzice pracowali bardzo dużo. Kolejne pokolenie jest tego świadome i nie chce powtarzać takiego schematu. Zdecydowana większość respondentów wybrała inne kierunki zawodowe niż ich rodzice.



Influencerzy · Eksperci

Jeśli chodzi o młode pokolenie to od razu widać, że inspirują ich ludzie obecni w Internecie. Respondenci podali wiele przykładów ekspertów, specjalistów i influencerów, którzy ich inspirują i od których się uczą.

Przykłady osób inspirujących: Przemek Kossakowski, Karol Paciorek, Maja Gąsowska, Janina Bąk, Sylwia Michalska, Mateusz Strealu, Wojciech Pisula, Janina Bąk, Maja Gąsowska, Sylwia Michalska. Jako autorytety niektórzy podali też swoich nauczycieli lub wykładowców np. Aleksandrę Przegalińską oraz podcast „Mała, wielka firma” prowadzony przez Marka Jankowskiego, a także swoich szefów.

Ocena swoich szans

Szanse na rynku oceniane są przez młodych ludzi średnio na 3-4, w skali 0-5. Wysokie oceny są przyznawane za umiejętności nabyte podczas wcześniej wykonywanych prac oraz kompetencje miękkie, takie jak komunikatywność, chęć i szybkość nauki, elastyczność. Badani generalnie uważają, że posiadają „jakieś” umiejętności, ale głównie brakuje im doświadczenia. Wszyscy wyrazili chęć dalszego kształcenia się w formie oferowanych kursów, warsztatów, studiów podyplomowych, itp.

Większość respondentów uważa, że ich **ścieżka edukacji pomoże im w znalezieniu dobrej pracy i będą starać się o znalezienie pracy zgodnej ze swoim wykształceniem lub rozwijaną pasją**. Kilka osób powiedziało jednak, że ich ścieżka edukacji nie pomoże im w znalezieniu dobrej pracy. Jest to spowodowane tym, że chcą iść w innym kierunku.

Respondenci dobrze znają swoje mocne i słabe strony.



3 **mocne** cechy najczęściej wymieniane to:

- punktualność
- komunikatywność
- pewność siebie
- sumienność
- gotowość do nauki

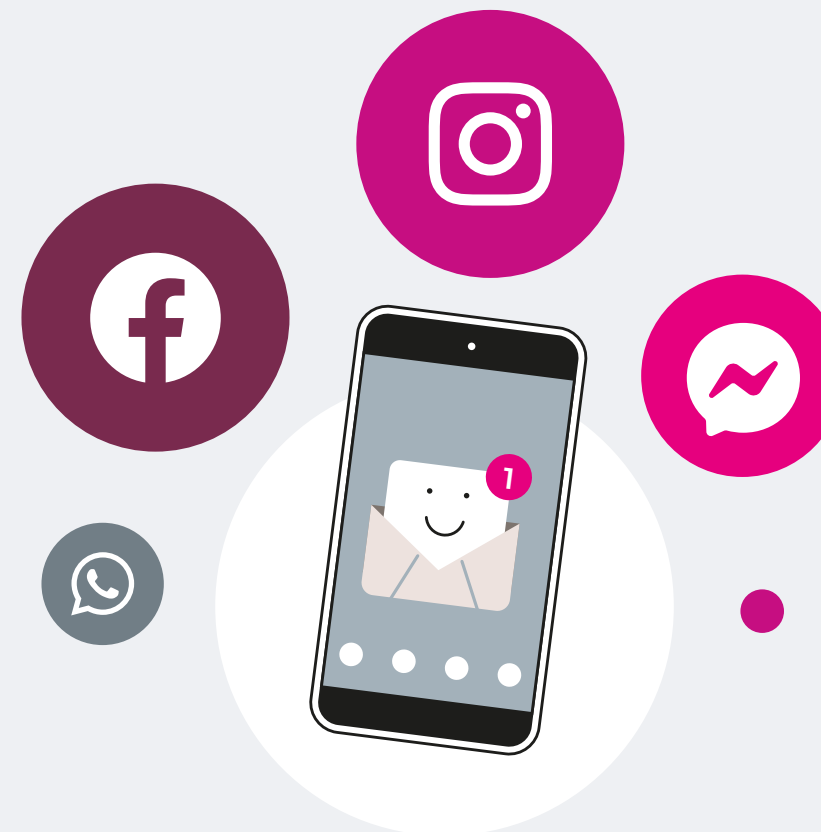
3 **słabe** cechy najczęściej wymieniane to:

- brak asertywności
- brak odporności na stres
- szybkie reagowanie frustracją (impulsywność)
- lenistwo

Formy komunikacji

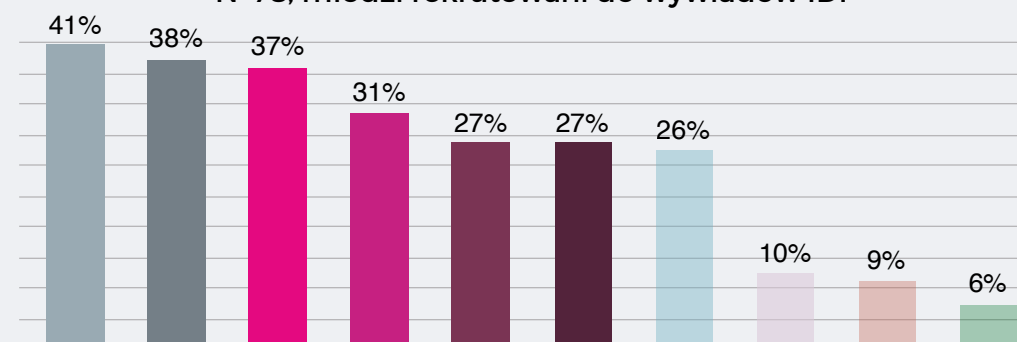
Najczęściej używane social media przez młode osoby to Facebook, Instagram, Whastapp, Messenger, TikTok, YouTube. 11/ 30 respondentów ma konta na LinkedIn, przy czym 2 z nich posiada konto nieaktywne lub dłużej nieużywane. Pozostali sprawdzają to medium społecznościowe regularnie. Niektórzy najmłodsi respondenci nie wiedzieli, co to jest LinkedIn.

Zapytani o to, które kanały najlepiej sprawdzają się do publikowania treści edukacyjnych związanych z rozwojem kariery, młodzi odpowiadają: grupy na FB, kanał na YouTube, podcasty, webinary, warsztaty oraz strony internetowe. To, czy zapłacą za treści w wyżej wymienionych źródłach, uzależnione jest od ich przydatności i możliwości zdobycia certyfikatu. Niektórzy nie są chętni zapłacić za komunikaty. Powodem tego jest duża dostępność darmowych materiałów o tej samej tematyce.



Wykres 5 - Jaka forma komunikacji o możliwościach rozwoju kariery byłaby dla Ciebie najbardziej przystępna? (wybierz 3 najbardziej przystępne formy)

N=78, młodzi rekrutowani do wywiadów IDI



- Grupy zainteresowań np. na Facebooku
- Kanał na YouTube
- Warsztaty
- Webinary
- Treści na dedykowanym koncie w Social Media
- Podcast
- Dedykowana strona Internetowa
- Newsletter z materiałami
- Reklamy w Internecie
- Blog

Wymarzone miejsce pracy



Beata, 21 lat

Widzę się jako businesswoman, robię to co lubię. Pracuję w szklanym, ładnym budynku w ONZ w Nowym Jorku, jako dyrektorka kreatywna, koordynator projektów.



Maria, 25 lat

Pracuję w centrum dużego miasta w branży HR. Prowadzę szkolenia i warsztaty. Jest to praca zmienna. Chciałabym, żeby to wyglądało tak, że pracuję ciężko przez dwa miesiące, a przez kolejne dwa mam wolne i mogę podróżować.



Julia, 22 lat

Chciałabym być zawodową Drag Queen albo zawodowo jeździć na deskorolce ale patrząc realnie na to, co rzeczywiście mogę robić to chciałabym prowadzić własną firmę.

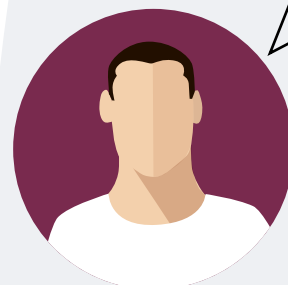
Wymarzone miejsce pracy

Chciałabym mieć studio tatuażu urządzone od podstaw przeze mnie, byłoby tam dużo roślin. Zamykałabym studio o której chce, w tle leciałaby moja ulubiona muzyka. Chciałabym również, aby była tam mini galeria sztuki, na której co jakiś czas zmieniałabym wystawę.



Weronika, 22 lata

Ostatnie piętro wieżowca w NY, siedzę i bawię się na giełdzie i widzę, że moja firma, którą zarządzam zarabia miliardy dolarów i mam z tego satysfakcję



Jan, 22 lata

Mam własną firmę rodzinną, prowadzę ją ze swoją mamą. Firma znajduje się w Szwecji. Zajmuje się eksportem kloszy do lamp. Jesteśmy jednym z głównych dostawców kloszy do lamp do całej Szwecji. Wszystko dzieje się za sprawą e-commerce. Nie mamy sklepu stacjonarnego. Drugą specjalizacją mojej firmy byłaby wewnętrzna renowacja zabytków, starych sądów, kościołów w Szwecji.



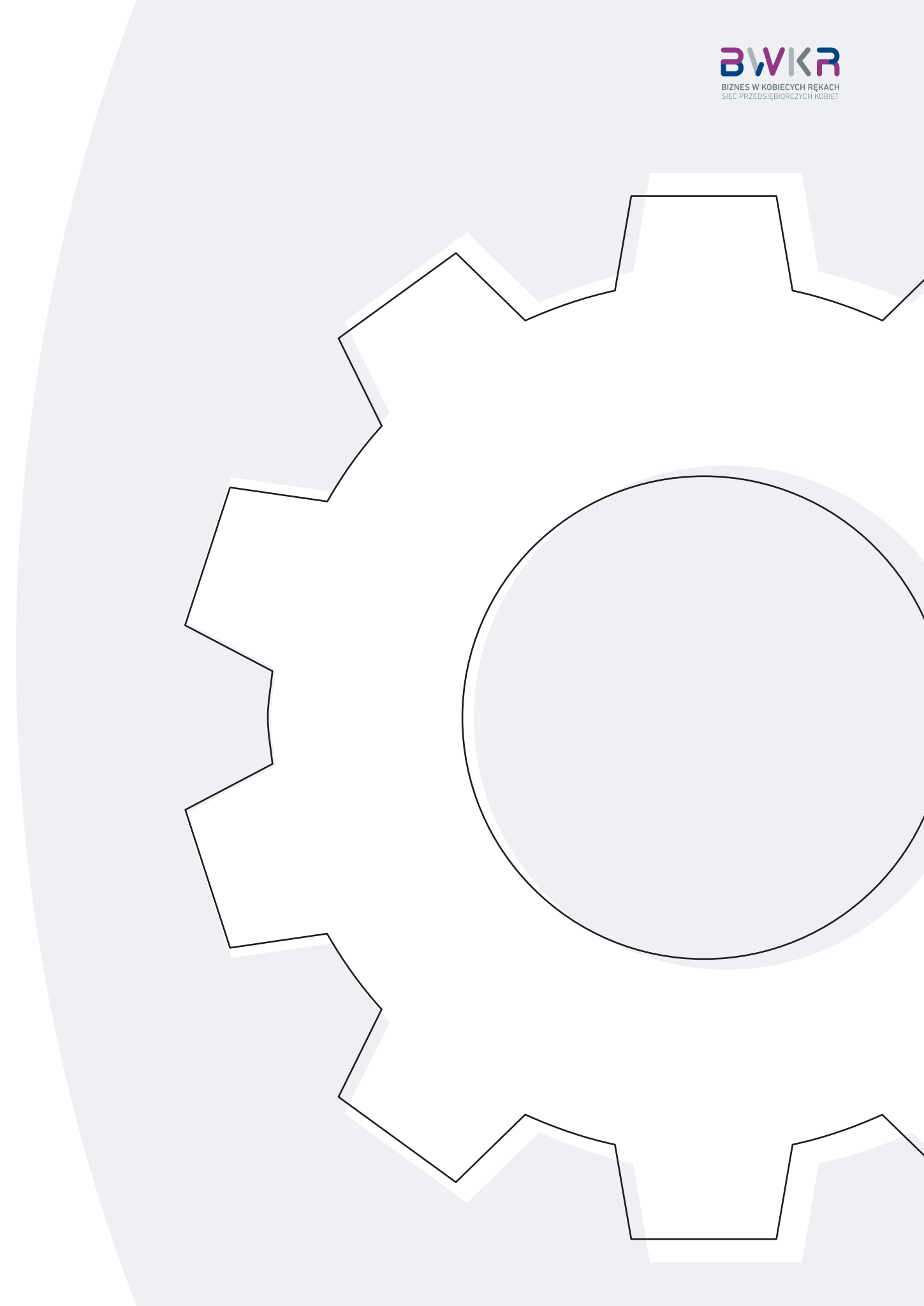
Amanda, 25 lat

Metodologia

Badanie zostało przeprowadzone metodą jakościową - wywiadów IDI z pogłębieniem wybranych pytań metodą ilościową z wykorzystaniem responsywnych ankiet CAWI (Computer-Assisted Web Interview) w systemie opinie.mobi podczas rekrutacji osób do wywiadów.

W wywiadach IDI wzięło udział 30 osób, w tym 22 kobiety i 8 mężczyzn w wieku 19- 26 lat, którzy studiują bądź skończyli studia lub szkołę średnią i wchodzić właśnie na rynek pracy. Respondenci byli zróżnicowani pod kątem miejsca zamieszkania (wschód/zachód Polski), motywacji do pracy, chęci relokacji i preferencji miejsca pracy. Wywiady odbyły się w dniach 9-16 kwietnia 2021 roku.

Ankiety CAWI zebrały opinię 78 osób, a dane pozyskiwane były w terminie od 25 marca do 8 kwietnia 2021 roku.



Dziękujemy.

Realizacja publikacji:



Badanie "Wyzwania młodych na rynku pracy" zostało sfinansowane w ramach programu akceleryacyjnego Biznes w Kobietych Rękach.



PATRONAT HONOROWY PREZYDENTA
MIASTA STOŁECZNEGO WARSZAWY



Forbes
Women