

Co najbardziej motywuje młodych do pracy?



Atrakcyjne
wynagrodzenie



Praca zgodna
z zainteresowaniami



Elastyczny
czas pracy



Możliwość rozwoju
zawodowego

Możliwość rozwoju jest tym, co jest w stanie zatrzymać młodych w danym miejscu pracy na dłużej. Z zastrzeżeniem, że nawet w ramach jednego zakładu pracy **potrzebują wyzwań** i zmian, bo szybko się nudzą i **obawiają się stagnacji**.

Dodatkowe kwalifikacje zawodowe częściej posiadają młode **kobiety** (38%) niż młodzi mężczyźni (24%).



Młodzi uważają,
że rozwój zawodowy:

- ➔ Dostarcza im **satisfakcji**
- ➔ Jest **koniecznością** w dzisiejszych czasach
- ➔ Lepiej osiągać poprzez **doświadczenie w pracy** niż podczas szkoleń

Dla młodych zgodność wykonywanej pracy z ich wyuczonym zawodem i z zainteresowaniami jest bardzo ważna

70% pracujących młodych wykonuje swój **wyuczony zawód**

79% pracujących młodych przyznaje, że ich praca odpowiada ich **zainteresowaniom**

NOTA METODOLOGICZNA:

Przeprowadziliśmy **200 ankiet telefonicznych (CATI)** i **10 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)**. Naszymi respondentami byli mieszkańcy woj. kujawsko-pomorskiego w wieku **od 16 do 29 lat**. Tematami rozmów były ich: doświadczenia zawodowe, umiejętności i kwalifikacje, plany zawodowe.

Uczestnikami badania były **4 grupy** młodych ludzi, którzy:

- 1** **pracują** lub prowadzą własną **działalność gospodarczą**
- 2** nie pracują bo **uczą się** lub **studiują**
- 3** są **bezrobotni** (nie pracują, ale poszukują pracy)
- 4** są **bierni zawodowo** (nie pracują, nie studiują, nie poszukują pracy)

Młodym zależy na dobrych relacjach interpersonalnych w miejscu pracy

Młodzi są wychowywani jako **indywidualności**. Szkoła uczy ich rywalizacji. Uważają wsparcie innych ludzi za ważne, ale wchodząc na rynek pracy nie oczekują, że praca będzie miejscem, w którym zdobędą przyjaciół. Dopiero z czasem przekonują się o tym, że przyjazne środowisko pracy jest im niezbędne.

Młodzi **czерpią wiedzę i doświadczenie** od starszych kolegów z pracy. Starsi współpracownicy często wspierają ich w zaadaptowaniu się do nowego miejsca pracy.



Młodzi ludzie są bezkompromisowi

Wkraczają na rynek pracy z przekonaniem, że **nie muszą robić niczego wbrew sobie**.

Młodzi pracownicy są postrzegani jako niezdecydowani i nielojalni, ale nie musi to wynikać z ich usposobienia lecz z etapu życia, na którym się znajdują. Dopiero **poszukują** swojej ścieżki zawodowej.

Zależy im na **dobrych zarobkach**. Jednak widzą, że na początku kariery zawodowej ich kwalifikacje nie mają wpływu na wysokość wynagrodzenia.

Czego młodzi nie akceptują w miejscu pracy?



- 1 Presji na nadgodziny, wysoką wydajność pracy, nawet kosztem zdrowia i czasu prywatnego
- 2 Złych relacji ze współpracownikami
- 3 Złych relacji z pracodawcą
- 4 Pracy w szkodliwych warunkach
- 5 Uciążliwych czynników pracy (np. hałasu, wysiłku fizycznego, monotonii, długotrwałego stania)

Młodzi od miejsca pracy oczekują inkluzywności

Dla nastolatków i młodych dorosłych inkluzywny język jest wyrazem **akceptacji** i chęci budowania **relacji opartych na szacunku**.





Co planują uczniowie i studenci po ukończeniu szkoły?

Większość badanych uczniów i studentów (42%) **nie ma jeszcze planów** zawodowych. Co czwarty ankieter zamierza po skończeniu obecnej szkoły podjąć **pracę w wyuczonym zawodzie**. Żaden z uczniów i studentów nie wskazał, że chciałby pracować poza wyuczonym zawodem lub że w ogóle nie zamierza podejmować pracy.

Młodzi, którzy biorą sprawy w swoje ręce, odnoszą sukcesy

Młodzi, którzy odnoszą sukcesy zawodowe zdają sobie sprawę z tego, że **na ich życie wpływa wiele czynników** wewnętrznych i zewnętrznych.

Starają się oddziaływać na to, na co mają wpływ,

np. zwiększają swoje kwalifikacje, poszukują informacji na temat interesujących ich zakładów pracy i z własnej inicjatywy aplikują na upatrzone stanowiska.



Przyczyny bierności zawodowej

Bierni zawodowo to grupa o **najniższych kwalifikacjach** wśród wszystkich badanych. Mimo tego bardzo wysoko oceniają oni przydatność swoich kwalifikacji. Mają **większą pewność siebie** na rynku pracy niż młodzi bezrobotni (którzy częściej niż bierni zawodowo posiadają wyuczony zawód i dodatkowe kwalifikacje).

W obliczu nowego wyzwania, które wymaga przejęcia inicjatywy i kreatywnego podejścia do rozwiązania problemu, bierni zawodowo **wykazują bezsilność**. 22% z nich nie chce przejmować inicjatywy i doświadcza blokady.



Podobną postawę przyjmują w obliczu poszukiwania zatrudnienia. 16% biernych zawodowo i 18% bezrobotnych jest zdania, że znalezienie i utrzymanie przez nich pracy zależy przede wszystkim od okoliczności zewnętrznych, na które **oni nie mają wpływu**.

Jako główną przyczynę bierności zawodowej młodych należy wskazać ich **brak chęci do podjęcia pracy** - brak wewnętrznej motywacji by zmienić swoją sytuację zawodową. Ich potrzeby bytowe zaspokajają inne osoby (partner, partnerka lub rodzice). Dostępne oferty pracy uważają za **niewystarczająco dla nich atrakcyjne**.

CO ROBIĆ, BY NIE STRACIĆ POTENCJAŁU MŁODYCH LUDZI

1 Prowadzić **otwartą komunikację** z młodymi pracownikami i kandydatami do pracy:

- umieszczać w ofertach pracy **widelki płacowe** oraz informację o zakresie obowiązków poszukiwanego pracownika;
- udzielać **informacji zwrotnej** kandydatom, których aplikacje do pracy rozpatrzono - zarówno pozytywnie, jak i negatywnie;
- nowo przyjętym pracownikom udzielać **informacji zwrotnej** z oceną ich pracy (także negatywny feedback).

2 Upowszechniać wśród pracodawców wiedzę na temat **elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy**.



3

Podczas selekcji kandydatów do pracy prawidłowo identyfikować ich **mocne i słabe strony** oraz poznać **zainteresowania**.

Przypisywać do oferowanego stanowiska pracy zadania, które umożliwią pracownikowi wykorzystanie jego mocnych stron oraz **osiągnięcie satysfakcji** poprzez wykonywanie pracy zgodnej z zainteresowaniami.

4

Kandydatom przyjmowanym do pracy przedstawić **ścieżkę rozwoju kariery** w firmie. Ścieżka powinna być ustrukturyzowana – zawierać jasno określone cele i wskaźniki ich osiągnięcia.

5

Prowadzić systematyczną **ewaluację wiedzy i kwalifikacji** pracowników oraz diagnozować ich **potrzeby szkoleniowe**. A następnie:

- korzystać z wyników **ewaluacji wiedzy i kwalifikacji** pracowników podczas przydzielania im nowych zadań służbowych oraz zmieniania stanowiska pracy;
- korzystać z wyników **diagnozy potrzeb szkoleniowych** pracowników podczas planowania szkoleń i kursów.

6

Dążyć do zatrzymania młodych w regionie poprzez **działania wspierające rozwój regionalnej gospodarki**, dywersyfikację branż, wspieranie innowacyjności i przyciągnięcie „dużego biznesu”.

