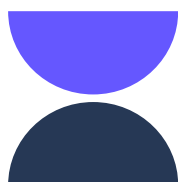
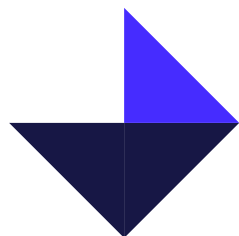




**Raport**  
**Studiując w świecie**  
**niepewnego jutra:**  
**perspektywy,**  
**sprawczość,**  
**wizje przyszłości.**



**JustStart2**  
Raport końcowy  
© 2022

**UW**  
INKUBATOR  
UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO



## spis treści

<b>Przedmowa</b>	<b>3</b>
<b>Słowo na początek</b>	<b>5</b>
<b>Czego się dowiecie z raportu?</b>	<b>7</b>
<b>rozd. 1 Perspektywy</b>	<b>13</b>
<b>Jak będzie wyglądać przyszłość?</b>	<b>15</b>
10 trendów w świecie VUCA	16
<b>rozd. 2 Sprawczość</b>	<b>24</b>
<b>Co umiem?</b>	<b>26</b>
Jak widzę świat?	29
Jaki mam wpływ?	32
Jaką mam strategię wobec świata?	37
Czy chcę być liderem, czy innowatorem?	41
<b>rozd. 3 Wizje przyszłości</b>	<b>45</b>
<b>Student i praca</b>	<b>47</b>
Co jest dla mnie ważne w pracy?	47
Czego potrzebuję, by uzyskać wymarzoną pracę?	49
Czego się obawiam w pracy?	53
Czego nie zaakceptuję w przyszłej pracy?	55
Jaka jest moja wizja pracy?	57
Ku przyszłości	60
<b>Nota metodologiczna</b>	<b>64</b>



*Młodzi ludzie mierzą się dziś z szeregiem wyzwań, które rzuca im zmieniająca się szybko rzeczywistość. Do zmian tych przyczynia się postęp technologiczny, digitalizacja kolejnych obszarów życia, a co za tym idzie – przeobrażenie modelu pracy. Nie bez znaczenia pozostaje także widmo kryzysu klimatycznego i napięta sytuacja międzynarodowa. Uwarunkowania te wymagają opanowania szeregu kompetencji – zarządczych, komunikacyjnych i analitycznych. W prezentowanym raporcie zostały one określone jako kompetencje przyszłości.*

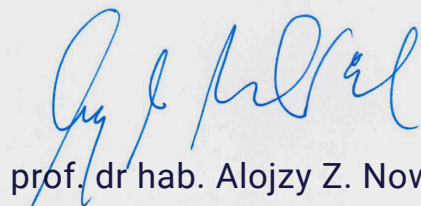
*Współczesny rynek pracy dowartościowuje zarówno praktyczne umiejętności, jak i kompetencje miękkie, ogólne oraz społeczne. Przez pracodawców i pracowników cenione jest poczucie sprawczości. Jednocześnie badania wskazują na istotny deficyt kompetencji zarządczych wśród młodego pokolenia, co jest związane z brakiem odporności na stres. Towarzyszy temu niepokój związany z niestabilnością sytuacji na rynku pracy. Przedsiębiorczość – tak ważna w czasach dynamicznych zmian – oznacza wykazywanie się skutecznością i inicjatywą. To także odwaga i wytrwałość w dążeniu do celu, konsekwencja w rozwijaniu podejmowanych projektów, jak i kształtowaniu własnego życia.*

*Przedsiębiorczość wymaga jednak podstawy w postaci wykształcenia połączonego z otwartością myśli i wysoką kulturą porozumiewania się z drugim człowiekiem. Te zapewnić może formalna edukacja, której znaczenie bywa obecnie zbyt pochopnie deprecjonowane.*

*Studia na Uniwersytecie Warszawskim to nie tylko wiedza, ale też poznanie naukowego sposobu myślenia, czyli umiejętności stawiania sobie pytań i analizy otaczającej nas rzeczywistości.*

*W świecie niepewnego jutra badanie perspektyw, które otwierają się przed wchodzącymi na rynek pracy młodymi ludźmi, i warunków determinujących ich sytuację zawodową jest istotną kwestią.*

**Serdecznie zapraszam do lektury raportu**



prof. dr hab. Alojzy Z. Nowak  
Rektor Uniwersytetu Warszawskiego

# Słowo na początek

Tegoroczny raport poświęcony jest trendom i wyzwaniom stojącym przed pokoleniem Z<sup>1</sup> w niepewnym świecie VUCA<sup>2</sup>. Raport to także zoom na studentów. Celem badania było poznanie ich wizji przyszłości, perspektyw oraz poczucia wpływu na otaczający świat i sprawczości.

**Szukaliśmy odpowiedzi na pytania: Jak w opinii młodego pokolenia wygląda rynek pracy? Jakie są ich oczekiwania? Co chcą osiągnąć? Zastanawialiśmy się, jakie są ich strategie rozwoju i czy wiedzą, czego potrzebują, aby je zrealizować.**

## 12 ekspertów

Do badania zaprosiliśmy 12 ekspertów z różnych dziedzin i organizacji, którzy podzielili się z nami spostrzeżeniami dotyczącymi wyzwań, jakie teraźniejszość stawia przed studentami. Bardzo serdecznie za to dziękujemy. Byli to:

**Zofia Dzik** – innowatorka, impact inwestorka, doświadczona C-Level menadżerka, pionierka rynku fintech w obszarze direct w CEE, fundatorka Instytutu Humanites – Człowiek i Technologia;

---

1. Pokolenie Z – pokolenie ludzi urodzonych od końca lat 90. XX do początku lat 10. XXI – pokolenie internetowe, pierwsi ludzie dorastający w pełni scyfryzowanym społeczeństwie.

2. Termin VUCA jest akronimem słów: volatility – zmienność, uncertainty – niepewność, complexity – złożoność, ambiguity – niejednoznaczność. Za: <http://4hrsolutions.pl/pl/vuca/> [dostęp: 8.04.2022 r.].

**dr Agnieszka Pugacewicz** – koordynatorka DELab UW, Program *Entrepreneurship & Academia*, fundatorka Hybrydowej Szkoły i wiceprezeska fundacji Rozwiązać Autyzm;

---

**Katarzyna Bolanowska** – *employer branding specialist*, dział HR Allegro;

---

**Krzysztof Augustynowicz** – *regional vice president, Central and Eastern Europe*, Salesforce;

---

**dr Maciej Kawecki** – prezes Instytutu Lema, prorektor ds. innowacji i współpracy Wyższej Szkoły Bankowej w Warszawie;

---

**Marcin Koziorowski** – CEO w EcoBean;

---

**Małgorzata Kuś** – *technology communications manager* w Ringier Axel Springer;

---

**Robert Statkiewicz** – *UX specialist*, członkiem zarządu Fundacji Ludzie i Medycyna, UX Lead w Pacjenci Pacjentom, doktorantem w Instytucie Etnologii i Antropologii Kulturowej UW.

---

**Paulina Grabowska** – *people partner, internal coach, Company Salary Architect* - facylitator w SYZYGY Warsaw;

---

**Lena Rogowska-Lewandowska** – trenerka równościowa, facylitatorka, wiceprezeska Fundacji Kultury Dialogu;

---

**Kira Sukhoboichenko** – założycielka oraz koordynatorka w Międzynarodowym Ruchu Latających Plecaczków;

---

**dr Iwo Zmyślony** – projektant zmiany i kultury organizacji, metodolog procesów projektowych, antropolog designu i nowych technologii.

## Zapraszamy do lektury!

**Inkubator Uniwersytetu Warszawskiego**

<https://iuw.edu.pl/pl/>

**Raport przygotował Ośrodek Ewaluacji**

<http://ewaluacja.eu>

## Czego się dowiecie z raportu?

# Studenci

jeśli czujecie niepokój dotyczący swojej przyszłości, to wiedźcie, że nie jesteście w tym sami, bo aż 90% osób biorących udział w badaniu także obawia się niestabilności ekonomicznej, a aż 86% z Was obawia się tego, jakim miejscem będzie świat w przyszłości. Mimo wszystko badanie pokazuje, że jesteście aktywni i gotowi działać, by zmienić otaczającą Was rzeczywistość. Nie wszyscy w równym stopniu, rzecz jasna. Pokolenie Z wciąż jest dla badaczy zagadką. Przeważają wśród Was sprawczy racjonałiści (40%) oraz działający sceptycy (35%), nie brakuje jednak pesymistów (4%) czy biernych marzycieli (6%). Różnicie się sposobem działań. Najwięcej z Was przykładą wagę do odpowiedzialnych wyborów konsumenckich (aż 60%). Silnie, Waszym zdaniem, oddziałuje na otoczenie także działalność polityczna (niemal 50%) czy aktywizm/wolontariat (43%). Natomiast nie uważacie pracy jako takiej za siłę sprawczą na tym świecie. Praca ma być raczej środkiem do celu, jakim jest ciekawe, aktywne i spełnione życie, a nie celem samym w sobie. To zupełnie inne podejście niż pokolenia Waszych rodziców.

Kiedy stawiacie pierwsze kroki na drodze zawodowej, nie uciekacie od ciężkiej pracy (niemal 50% z Was już pracuje). Poszukiwanie równowagi między zarobkowaniem a życiem prywatnym jest jednak tak silne, że często zmieniacie pracę, stanowiska, nie chcecie się w niej zasiedzieć – ważne, by oprócz pieniędzy dawała satysfakcję. Godną pochwałą jest także postawa przyjęcia jako bliskie sobie celów związanych ze zrównoważonym rozwojem na świecie.

Mimo deklarowanej aktywności boicie się jednak liderowania, brania odpowiedzialności za innych, za lokalność, za świat. Wynika to z niskiej odporności psychicznej – to najslabiej oceniana przez Was sama kompetencja, która jest niezmiernie ważna w obecnym świecie. Badanie pokazuje natomiast, że Wasza generacja Z radzi sobie znakomicie z empatią, umiejętnością współpracy czy myśleniem krytycznym i logicznym. To Wasze atuty. Także i ten, że zmienność współczesnego świata, określanego często mianem VUCA, nie przeraża Was, a sprawia, że łapiecie wiatr w żagle.

Swojego sukcesu upatrujcie w samodoskonaleniu, studiowaniu czy znajomości języków. Nie zapominajcie jednak o tzw. kompetencjach przekrojowych, których istotą jest bycie w kontakcie, w relacji i dialogu ze sobą, z innymi i ze światem. To kompetencje, które pozwolą Wam zrozumieć zmieniające się otoczenie i nadążyć za nim.

Dbajcie więc o swoją edukację, ale nie zapominajcie także o trosce o swoje kompetencje. Pielęgnujcie siłę wewnętrzną, by stawać się surferami zwinnie nawigującymi po falach szans i okazji Waszego życia.



## Czego się dowiecie z raportu?

# Edukatorze Dydaktyku

Studenci chcą czerpać z Twojej wiedzy, a jeszcze bardziej z praktyki zawodowej. To właśnie Twoje doświadczenie na rynku pracy jest dla nich wartością, której nie znajdą w internecie. Przekonaj ich, że nauka i teoria to coś, co można przełożyć na praktykę. Pokaż transfer wiedzy między biznesem a szkolnictwem wyższym. Aż 96% studentów ceni wartość edukacji wysokiej jakości.

Stwórz partnerską relację, którą studenci docenią bardziej niż tradycyjne podejście mistrz-uczeń. Pielęgnuj w studentach wartości liderские i sam bądź liderem, który uwzględnia potrzeby, cele i niepokoje studentów. Wspieraj choćby najmniejszą chęć ich aktywności, wyjścia poza schemat i zmiany świata.

Młodzi chcą mieć wpływ, jednak ciągle jest w nich strach przed wyrażaniem swojej opinii – daj im więc otwartą i bezpieczną przestrzeń, tak by mogli wyrażać siebie i swoje przekonania. Zadbaj, by Twoje zajęcia nie tylko dawały wiedzę merytoryczną, ale również rozwijały inne kompetencje i umiejętności, takie jak efektywne komunikowanie się, podtrzymywanie wewnętrznej motywacji<sup>5</sup> czy zarządzanie czasem i emocjami (w czym to pokolenie jest słabsze). Pojęcie zmiany pozostaje kluczowe dla opisu badanej grupy. Zmiana i rozwój to kategorie odwołujące się do przyszłości. Dlatego autorytetem dla młodych ludzi są trendsetterzy. Wynika stąd, że inkubatory uniwersyteckie podczas prezentacji liderów powinny ukazywać ich właśnie jako trendsetterów.

Spróbuj pokazać, że edukacja formalna to nie tylko zdobycie „papieru” (choć wciąż jest to ważne dla 60% studentów), ale pomoc w ukierunkowaniu swojego rozwoju i znalezieniu pomysłu na siebie. Ucz studentów tego, czego nie ma na YouTube, a także wskaż im drogę do zdobywania wykształcenia poza murami uniwersytetu, gdzie ważne są kompetencje przyszłości. Proponuj aktywności mniej oczywiste, takie jak własne projekty czy aktywność w samorządach, organizacjach – wolontariat, liderowanie, aktywizm (tylko 20% studentów je ceni) – tam znajdą to, czego nie dostarczy im klasycznie rozumiane wykształcenie.

## Czego się dowiecie z raportu?

# Pracodawco

Współczesny student chce pracować i połowa studentów już to robi, ale praca nie stanowi dla nich sensu życia. Ich opinie są spolaryzowane – to grupa właściwie podzielona na pół: część woli samozatrudnienie, bo są panami własnego czasu i zakresu zadań, nie muszą się dostosowywać czy podlegać ocenie – unikają w ten sposób rozczarowań. Druga połowa ceni pracę u kogoś – bo nie musi brać na siebie odpowiedzialności. Firmę postrzegają jako stabilne miejsca pracy oferujące przewidywalną przyszłość. Wolą pracę u kogoś, ale uwaga: na własnych warunkach! Tylko co piąta osoba uważa, że w zdobyciu upragnionej pracy pomoże jej stworzenie start-upu lub realizacja własnego projektu. Są to głównie osoby mające już doświadczenie zawodowe.

Ta polaryzacja nie jest zaskakująca – widać ją w wielu obszarach, np. w byciu liderem: wielu chce nim być, ale większość boi się odpowiedzialności.

Twoi przyszli pracownicy chcą być samodzielni i podejmować decyzje o swoim rozwoju (po zdobyciu pracy niemal 61% z nich najbardziej docenia samodoskonalenie). W edukację wierzą najbardziej ci, którzy jeszcze nie pracowali, zaś najrzadziej ci, którzy pracują w kilku miejscach. Osoby, które już pracują, bardzo cenią kontakty i networking, dlatego praca, która to umożliwia, będzie dla nich atrakcyjną propozycją.

Twoi przyszli pracownicy doceniają Twoją firmę, jeśli jej cele są zbieżne z ich światopoglądem (np. zbieżność działań w kontekście celów zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu). Podczas wyboru miejsca pracy ważne jest dla nich połączenie poczucia sprawczości z satysfakcją i wpływem na przyszłość własną i świata. Dlatego ważne, co poza wykonywaniem zadań zaoferujesz przyszłym pracownikom i na jakich warunkach, bo młodzi ludzie nie akceptują zachowań dyskryminacyjnych czy nieetycznych w pracy, a także jej nadmiaru. Istotną wartością dla nich jest przestrzeganie zasad *work-life balance*: 46% badanych ceni bardziej swój wolny czas kosztem niższych zarobków.

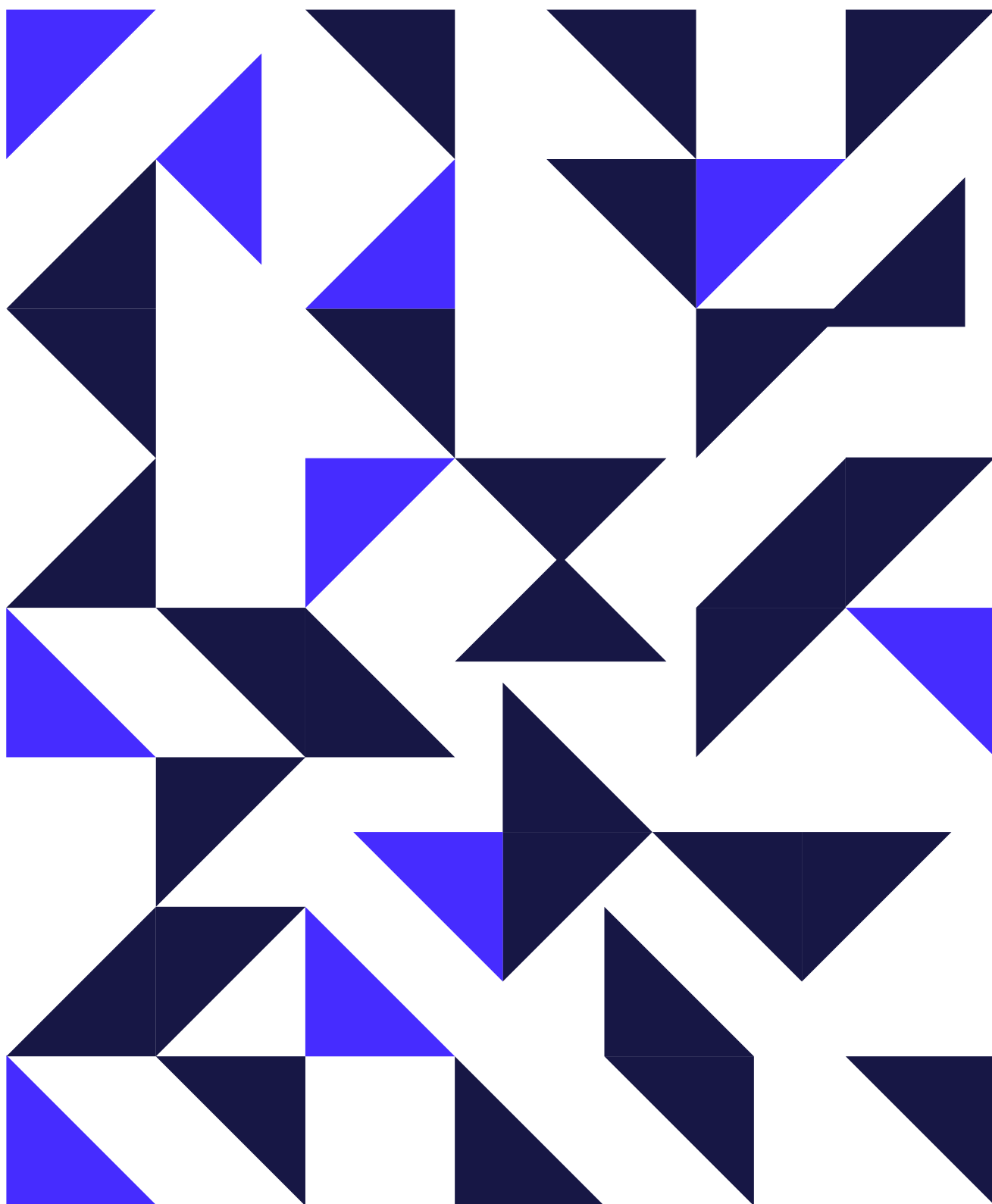
Więcej osób woli pracę stacjonarną, ale ten typ pracy nie oznacza preferowania pracy zespołowej, ponieważ dla przedstawicieli pokolenia Z niezwykle istotny pozostaje indywidualizm, który chcą manifestować podczas wykonywanych obowiązków.

Młodych ludzi w takim samym stopniu co świadomość cechuje również niecierpliwość. To przejawia się w częstej zmianie miejsca pracy, więc nie traktuj osobiście tego, że po kilku miesiącach idą dalej. Oni wciąż poszukują! Zmiany są powodowane chęcią ciągłego rozwoju i nabywania nowych doświadczeń. To cenią najbardziej.



# Perspektywy JustStart2

© 2022



**perspektywy**

**wykształcenie · świat · przyszłość**

# Perspektywy

## Jak będzie wyglądać przyszłość?

Rzeczywistość, w której żyjemy, nazywana światem VUCA, wymaga od nas elastyczności, ciągłej nauki nowych umiejętności i pobudzania kreatywności. Sam termin VUCA, wprowadzony przez amerykańską armię, miał opisywać specyfikę życia podczas wojny: żołnierze mimo wyznaczonych celów nie mogli tworzyć długodystansowych planów. Kluczową umiejętnością było wnikliwie obserwowanie bieżącej sytuacji i reagowanie na nią. Czym jest więc VUCA? To świat zmienności, niepewności, złożoności i niejednoznaczności<sup>3</sup>.

---

3 . O VUCA można przeczytać tu: Człowiek w świecie VUCA (pwc.pl) Można spotkać się też z nowym terminem – BANI (akronim od: B – brittle, A – anxious, N – non-linear, I – Incomprehensible, który na fali covidu zyskał na popularności. O nim można przeczytać tu <https://thinkinsights.net/leadership/bani/> [dostęp: 7.04.2022 r.].

# 10

## trendów w świecie VUCA

Wybraliśmy 10 trendów, o których mówili eksperci zaproszeni do badania. Ich opinie uzupełniliśmy o aktualne raporty mówiące o wyzwaniach dzisiejszego świata.

### 1/10 Zmiana roli formalnego wykształcenia

trendów  
w świecie  
VUCA

Coraz więcej osób osiąga bardzo wysoką jakość życia i rozwija się zawodowo, nie korzystając z edukacji w tradycyjnym rozumieniu. Zmniejsza się rola formalnego wykształcenia, a studia przestają być bezpośrednią „przepustką” do lepszej pracy. Nieustająco na popularności zyskują **certyfikowane kursy** oraz inne formy edukacji cyfrowej, które traktowane są jako wyznacznik kompetencji oczekiwanych przez pracodawców. W Polsce umacnia się przekonanie, że dzisiaj wszystkiego już można nauczyć się z YouTube’a. Od kilku lat bardzo wzrosła popularność kursów Uniwersytetu Otwartego UW, z których – dzięki formie online – można korzystać na całym świecie<sup>4</sup>.

---

*W świecie biznesu spotykamy coraz więcej osób, które albo nie studiowały albo nie ukończyły studiów, a które wszystkiego nauczyły się na własną rękę często zaczynając od YouTube. Dziś brak formalnej edukacji coraz mniej przeszkadza w osiągnięciu sukcesów prywatnych czy zawodowych.*

**dr Iwo Zmyślony**

---

4. <https://www.uo.uw.edu.pl/> [dostęp: 7.04.2022 r.]



Kluczem więc powinno być nastawienie na **praktyczność w nauce**, która pozwoli na łatwiejsze dostosowanie się nowego pokolenia do rynku pracy. Wskazane jest, by nauczyciele akademicy występowali w dwóch rolach: wykładowców i praktyków – osób, które nie tylko mają wiedzę, ale też znają biznes, współpracują z firmami niezwiązanymi z uczelnią.

**2/10** **Nacisk na rozwój umiejętności miękkich**  
**trendów w świecie VUCA** Na rynku duży nacisk kładziony jest na to, żeby szukać specjalistów, ekspertów, którzy posiadają odpowiednie **kompetencje miękkie**. Doceniana jest umiejętność mediacji, łączenia ze sobą grup o różnych kompetencjach. Dlatego rośnie rola „**tłumacza**” między środowiskami: *żeby słuchać i starać się umiejętnie przekładać z jednego „języka” na drugi. Na przykład na te umiejętności techniczne (Robert Statkiewicz).*

Praca hybrydowa lub zdalna wymaga innego zestawu kompetencji niż praca w biurze. Tu ważnym trendem jest nastawienie na **umiejętność efektywnego komunikowania się, zarządzania czasem i emocjami oraz zdolność do utrzymywania motywacji wewnętrznej**. Kompetencje miękkie pozwalają zmienić podejście ludzi do pracy i wdrożyć zasadę propagowaną przez jednego z naszych ekspertów – dr Iwa Zmyślonego, który twierdzi, że *my nie jesteśmy po to, żeby zarabiać, tylko zarabiamy po to, żeby się rozwijać. Pieniądze nie są celem, tylko środkiem.*

## 3/10 Życie w hybrydzie

trendów  
w świecie  
VUCA

Pandemia COVID-19 wymusiła na studentach i pracownikach zabranie swoich laptopów oraz rozpoczęcie pracy a także nauki w domu. Dla większości nie stanowiło to żadnego problemu od strony narzędzi czy pod względem technicznym. Potrafiliśmy dostosować się do nowej sytuacji z dnia na dzień. Wyzwaniem okazało się stworzenie wirtualnej czy hybrydowej organizacji i podtrzymanie jej kultury w dłuższym czasie. Najtrudniej było tym, którzy w czasie pandemii zaczęli nowy etap swojego życia – dołączali do firmy czy zaczęli pierwszy rok studiów. Nie mieli czasu, by naprawdę wejść w nowe środowisko i jego kulturę. Nie mieli szansy, by stać się częścią organizacji. Dlatego teraz firmy i uczelnie powinny intensywnie pracować nad problemem **onboardingu**. Wartościową zdolnością firm okazało się natomiast **zaadaptowanie do świata hybrydowego** w kontekście zatrudniania i wdrażania nowych pracowników, tak by stawali się w jakiś sposób częścią zespołu, mimo braku możliwości spotkania się z nimi na żywo. W kontekście pracy zdalnej umacnia się **trend nomadyzmu i cyfrowych miejsc pracy (digital workplace)**. Stanowisko pracy coraz częściej wykracza poza dotychczasowe rozumienie fizycznego biura. Zaczynamy tworzyć **cyfrowy ekosystem** naszej codziennej pracy. Dzięki technologii ułatwione jest dzielenie się wiedzą, współpraca i tworzenie środowiska odpowiadającego na potrzeby pracowników<sup>5</sup>. To wyzwanie również dla uczelni i wykładowców.

---

*Pracownicy, którzy dołączali do firmy podczas pandemii trudniej przyswajali kulturę firmy. Trudniej było im się stać częścią organizacji. I to jest coś nad czym teraz firmy pracują w różny sposób, z różnym skutkiem. To też taka zdolność czy konieczność zaadaptowania się do tego świata takiego hybrydowego, wirtualno fizycznego.*

**Krzysztof Augustynowicz**

---

5. Raport PARP, Monitoring trendów w innowacyjności – <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/monitoring-trendow-w-innowacyjnosci-raport-10>

## 4/10 Digitalizacja kolejnych dziedzin naszego życia

trendów  
w świecie  
VUCA

Trend digitalizacji ma swoje początki w latach 60. XX wieku. Coraz więcej aspektów naszego życia jest cyfryzowanych, digitalizowanych, dematerializowanych. Sprawia to, że posiadanie kompetencji, które pozwolą nam i kolejnym pokoleniom radzić sobie z tymi cyfrowymi technologiami, jest niezbędne. Dużo zmieniło się pod względem **usprawnienia procesów online** chociażby w dziedzinie medycyny: tu rozpowszechnione zostały nowe sposoby komunikowania się z pacjentami oraz leczenie na odległość. Ogólnie pojęty rozwój e-commerce zmienił sposób zakupu produktów, zarówno tych najprostszyc i codziennych, jak i tych luksusowych.

---

*E-commerce jest wciąż zmieniającym się i ewoluującym trendem w sposobie dokonywania zakupów przez konsumentów. Oferowane produkty, począwszy od tych najprostszyc jak żywność, aż po bardziej złożone jak samochody, które obecnie również jako produkt i usługę kompleksową możemy zamówić z drugiego końca świata, nie wychodząc z domu.*

**Marcin Koziowski**

---

## 5/10 Nastawienie na efekty i *deepwork*

trendów  
w świecie  
VUCA

Zachodni trend, który obserwowany jest też w Polsce, dotyczy sposobu myślenia pracowników o pracy i powierzonych zadaniach. Istotny jest **efekt**, a nie to, ile czasu poświęcimy na jego osiągnięcie. Podejście pracodawców jest coraz bardziej elastyczne i pozwala pracownikom planować dzień i zarządzać swoim czasem na pracę. **Produktywność** pracownika zaczyna być istotniejsza niż nabywanie nowych kompetencji. Koncentracja i wysiłek pracownika będą nastawione na realizację **kompleksowych zadań**, często zespołowych. Żeby tę koncentrację utrzymać, musimy umieć działać na zasadzie pracy głębokiej, tzw. **deepwork**.

Praca głęboka, według Cala Newporta<sup>6</sup>, oznacza pracę wymagającą sporego wysiłku umysłowego, jest wykonywana w strefie pozbawionej rozpraszaczy i pozwala sięgać do naszych granic poznawczych. Ideę tę widać także w trendach w nauce, które koncentrują się na tym, jak uczyć efektywnie, jak pracować wydajnie, jak robić coś optymalnie.

---

*W przyszłości, w warunkach postępującej automatyzacji i robotyzacji, nasze rutynowe kompetencje już nie będą potrzebne. Będziemy musieli się skupiać na swojej pracy specjalistycznej. Będziemy musieli być przy tym skoncentrowani, a żeby tę koncentrację utrzymać, to musimy umieć się trochę nudzić nad jednym zadaniem, czyli pracować tak zwaną pracą głęboką.*

**dr Agnieszka Pugacewicz**

---

---

*Taka osoba będzie efektywna w pracy przez rok, dwa, ale po tym czasie pójdzie na L4, zachoruje na depresję, pojawi się wypalenie zawodowe, o którym też coraz więcej zaczynamy teraz mówić. Więc work-life balance to coś, na co pracodawcy muszą zacząć zwracać uwagę.* **Katarzyna Bolanowska**

---

Jesteśmy cały czas zaangażowani w kilka zadań jednocześnie: odpisujemy na maila, odbieramy telefony, jednocześnie robiąc inne rzeczy. Nie żyjemy w sposób, do którego przyzwyczajony jest nasz organizm i mózg. Multitasking, czyli umiejętność robienia wielu rzeczy na raz, jest pozornie efektywny. Jeden z ekspertów zwrócił uwagę, że jest kompetencją, która odchodzi.

## 6/10 **Work-life balance i elastyczność**

trendów  
w świecie  
VUCA

Po pierwsze – **elastyczność**. Pokolenie wchodzące na rynek chce żyć w **równowadze**. Chce łączyć swoją pracę z tym, co sprawia mu przyjemność albo pozwala się rozwijać w innych obszarach życia. Dlatego pracodawca, który da możliwość rozwoju i pogodzenia różnych ról, jest dla tych ludzi atrakcyjny. Coraz więcej firm zaczyna dbać o to, by pracownicy mogli zachować balans – tak by weekend był weekendem, a czas pracy nie wydłużał się do późnych godzin nocnych.

---

6. C. Newport, *Praca głęboka. Jak odnieść sukces w świecie, w którym ciągle coś nas rozprasza*, Studio EMKA, Warszawa 2018.

**Work-life balance** to trend światowy, który pozwala na zachowanie dobrej higieny życia. Zapewnia pracownikom czas na wytchnienie i spełnianie się poza pracą.

---

*Pamiętam jeszcze sprzed kilku lat, kiedy kończyłam studia, że uczelnie bardzo niechętnie patrzyły na studentów, którzy pracowali i studiowali, było to bardzo angażujące. W tym momencie myślę, że uczelnie są już otwarte na to, że studenci nie tylko studiują.*

**Katarzyna Bolanowska**

---

Natomiast z perspektywy pracodawców elastyczność to dostosowanie się do nowego typu pracownika. Na przykład zatrudniają osobę, która ma mniejsze doświadczenie, nie nasiąkła powtarzalnymi wzorcami zachowania, przez co łatwiej wdrożyć ją do organizacji. Jest **bardziej plastyczna**, a to cecha coraz bardziej ceniona. Przedsiębiorcy wybierają mniej doświadczonych pracowników, ale łatwiejszych do „uformowania”, albo takich, którzy mają doświadczenie, ale są bardzo **otwarceni na zmiany** i umieją się w nich odnaleźć.

---

*Młodzi ludzie bardzo zwracają uwagę właśnie na elastyczność. Na to, czy będą mogli łączyć pracę z hobby czy sportem, który wymaga bycia nad morzem czy na Teneryfie. To jest coś, co widzimy coraz częściej (...) zachowanie takiego balansu między życiem prywatnym a zawodowym, ten work-life balance, o którym kiedyś się [tylko] mówiło teraz to ludzie naprawdę implementują.* **Krzysztof Augustynowicz**

---

## 7/10 Indywidualizacja i demokratyzacja

trendów  
w świecie  
VUCA

Młodzi ludzie szczególne znaczenie przywiązują do tego, czy pracodawca darzy ich zaufaniem, czy raczej kontroluje pracownika. O ogromnym znaczeniu jest samostanowienie w zarządzaniu swoim czasem pracy oraz włączanie młodych pracowników do podejmowania decyzji. **Młodzi chcą uczestniczyć i mieć wpływ na to, co dzieje się wokół nich.** Obecnie pracownicy nie myślą w kategoriach całej organizacji – ale indywidualistycznie. W zdecydowanie mniejszym stopniu niż starsze pokolenia zwracają uwagę na przywiązanie do organizacji czy pracodawcy. Istotniejsze jest, jaką wartość ma ta praca w rozwoju osobistym i w utrzymywaniu równowagi życiowej. Bardziej atrakcyjna jest też swoboda, wolność wyboru. Dzięki niej pracownik jest w stanie pracować z większą liczbą podmiotów. Zasadniczą wartością dla nowego pokolenia na rynku jest **możliwość zdobywania nowych doświadczeń.**

---

*Znaczenie ma **fleksyjność**, czyli to, żeby [pracownicy] sami mogli zarządzać swoim czasem. Ważna jest demokratyzacja, czyli włączanie młodych pracowników do procesów decyzyjnych, które dzieją się wewnątrz organizacji. Chcą uczestniczyć i chcą mieć wpływ - to ma kluczowe znaczenie.* **dr Maciej Kawecki**

---

## 8/10 Dbłość o środowisko

trendów  
w świecie  
VUCA

Świadome życie, które oznacza dbłość o planetę, troskę o klimat, podejmowanie wyborów, które nie krzywdzą innych (także zwierząt i środowiska), coraz częściej ma odzwierciedlenie w działaniach instytucji i firm. Producenci, którzy generują znaczne ilości odpadów, zastanawiają się, co z nimi zrobić, gdzie je przekazać, ponieważ drastycznie rosną koszty ich utylizacji. Często rozwiązaniem jest znalezienie formy drugiego życia odpadów albo przekazanie ich komuś, kto je przetworzy, wykorzysta i ponownie użyje (zgodnie z zasadą 4R: *refuse, reduce, reuse, recycle*). W konsekwencji powstają platformy wymiany takich surowców, odpadów<sup>7</sup>. Nie bez powodu dbłość o środowisko i gospodarka obiegu zamkniętego jest coraz częściej poruszaną tematyką<sup>8</sup>.

---

*Funkcjonowanie w gospodarce cyrkularnej to wyzwanie, przed którym muszą stanąć wszystkie branże, zwłaszcza przemysłowe. Ten model przyszłości wymusi na graczach zmniejszenie generowania odpadów, zwiększenie poziomu recyklingu czy w końcu ograniczenie dwutlenku węgla. Obecnie świat, w mniej niż 9% jest cyrkularny, więc w tym obszarze jest jeszcze sporo do zrobienia.*

**Marcin Koziorowski**

---

## 9/10 Zmiana modelu przywództwa

trendów  
w świecie  
VUCA

Działanie w świecie VUCA oznacza potrzebę zmiany modelu przywództwa w firmach. Zmiana trybu pracy jest nowym wyzwaniem dla managerów, szczególnie w kontekście **zarządzania zespołami na odległość**. Przejście na cyfrowe środowisko pracy uświadomiło liderom biznesowym, jak istotna jest dbłość o zmianę szeroko pojętej kultury organizacyjnej, a nie jedynie o narzędzia i kwestie związane z wdrażaniem nowych technologii. Obecnie rolą przywódcy jest utrzymanie zaangażowania pracowników w warunkach pandemicznych. To znacząco wpływa na funkcjonowanie firmy i samopoczucie pracowników. W nowej rzeczywistości kluczowe okazało się właśnie kierowanie zespołem i skoncentrowanie się wokół wspólnego celu oraz znalezienie zaangażowania zbudowanego na poczuciu sensu.

---

7. Np. firma jednego z ekspertów uczestniczących w badaniu: <https://ecobean.pl/> [dostęp: 7.04.2022 r.].

8. Jednym z opracowań jest raport na ten temat przygotowany dla Instytutu Gospodarki o Obiegu Zamkniętym: [http://igoz.org/wp/wp-content/uploads/2017/04/Polska\\_droga\\_do\\_GOZ\\_IGOZ.pdf](http://igoz.org/wp/wp-content/uploads/2017/04/Polska_droga_do_GOZ_IGOZ.pdf) [dostęp: 8.04.2022 r.].

Jaki więc powinien być lider wpisujący się w nowy model zarządzania? Przede wszystkim powinien być aktywny w procesie zmian, motywować zespół do osiągnięcia celu. Jednocześnie lider w podejmowanych decyzjach powinien uwzględniać potrzeby, oczekiwania i niepokoje członków swojego zespołu. Bardzo ważne w modelu lidera jest uwzględnienie **wsparcia mentalnego** dla zatrudnionych. To wymaga od samego lidera posiadania odpowiednich cech związanych z odpornością (*resilience*)<sup>9</sup>.

Jak w takim świecie odnajdą się współcześni studenci? Czy są na niego gotowi? W raporcie poszukamy odpowiedzi na te pytania.

---

*Bardzo ważny jest wątek przywództwa – żeby to było takie przywództwo włączające, takie nieoparte na opresji.*

**Lena Rogowska-Lewandowska**

---

## 10/10 Cele ONZ-

trendów  
w świecie  
VUCA

## pewny plan w świecie niepewności

Agenda 2030 to strategia na rzecz zrównoważonego rozwoju przyjęta przez 193 państw członkowskich Organizacji Narodów Zjednoczonych. Zakłada ona globalne działanie w ramach zdefiniowanych 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju<sup>10</sup>. Cele ONZ i horyzont, jaki wyznaczają, jest bliski młodym ludziom. Studenci w dużym stopniu uznają za ważne cele określone w Agendzie 2030. Na pierwszych pozycjach znalazły się: jakość edukacji (96%), zdrowie i jakość życia (93%), zapewnienie dostępu do wody (87%), równość płci (87%) oraz zmiany klimatyczne (84%)<sup>11</sup>. Cele te silnie wiążą się z komfortem i **jakością życia obecnych i przyszłych pokoleń. Młodzi ludzie stają się bardziej świadomi, chcą być mądrymi obywatelami i żyć odpowiedzialnie. Bycie zero waste i dbałość o środowisko są w trendzie**, za którym większość chce podążać. Agenda 2030 i działania Corporate Social Responsibility (CSR) przypominają nam o wartościach, ale to systematyka działań i regulacje państwowe powodują wzrost świadomości, a także dotarcie do szerszego grona odbiorców. Młodzi ludzie są dość spójni w deklarowaniu konkretnego poglądu na świat i jest on spójny z celami wskazanymi przez ONZ.

---

9. Raport PARP, Monitoring trendów w innowacyjności – Raport 10, 2021. Cytowany wyżej.

10. Agenda 2030 – Ministerstwo Rozwoju i Technologii: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/agenda-2030> [dostęp: 7.04.2022 r.].

11. Dane z badania przeprowadzonego między wrześniem 2021 a lutym 2022 roku na potrzeby tego raportu na próbie 451 studentów Uniwersytetu Warszawskiego i Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego.



# Sprawczość JustStart2

© 2022





**sprawczość**

**wykształcenie · świat · przyszłość**

## Sprawczość

Ważną cechą współczesnych młodych ludzi, którą ceni się na rynku pracy, jest sprawczość. **Sprawczość** to zdolność osoby do oddziaływania na inne jednostki i na szerszą sieć relacji społecznych. Niezbędne są do tego określone kompetencje. W badaniu koncentrowaliśmy się na tzw. **kompetencjach przyszłości**. Podzieliliśmy je na trzy grupy: **poznawcze, zarządcze i komunikacyjne**. Dalej w rozdziale omawiamy to, jak studenci postrzegają siebie, swoje umiejętności i zasoby oraz jak widzą otaczający ich świat i swoją sprawczość.

### Co umiem?

Samoocena studentów w kwestii **umiejętności komunikacyjnych** (kolor purpurowy, wykres poniżej) i **poznawczych** (kolor antracytowy, wykres poniżej) jest wysoka. Najlepiej oceniają swoją inteligencję emocjonalną/emпатиę. Dość dobrze wypadają w zakresie: umiejętności współpracy, logicznego myślenia i analizy, w efektywnym komunikowaniu się, krytycznym myśleniu oraz łatwości uczenia się.

Najmniej pewni czują się zaś w obszarze umiejętności zarządczych (kolor pomarańczowy, wykres poniżej): **odporności na stres i elastyczności**. Także niezbyt wysoko oceniają swoją przedsiębiorczość, umiejętność negocjacji, zarządzania zasobami finansowymi, zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania czasem, a ponadto w zakresie sprawnej oceny sytuacji i podejmowania decyzji.

## Średnia samoocena kompetencji przyszłości



Wykres 1.  
CAWI dla studentów, n = 449

W czasie pandemii znaczącą cechą okazała się szeroko rozumiana **odporność** na stres (ang. *resilience*<sup>12</sup>). Młode pokolenie cechuje niska odporność na stres. Eksperci zauważają ich „kruchość emocjonalną”. W zderzeniu z wyzwaniem życia codziennego, przebodźcowaniem nadmiarem treści i zadań wielu młodych ludzi ma obniżoną zdolność do radzenia sobie w trudnych, a czasem także codziennych sytuacjach. Także zmiana miejsca zamieszkania, co jest częstym doświadczeniem studentów, to duże źródło stresu.

*Temat, który się wybija na pierwszy plan to presja sukcesu, radzenia sobie z własną osobowością. Przystymulowanie, przebodźcowanie.*

*Jak patrzę na młodsze pokolenia, widzę ogromny deficyt zdolności do wyciszenia się. Zofia Dzik*

12. A. Borucka, K. Ostaszewski, *Koncepcja resilience. Kluczowe pojęcia i wybrane zagadnienia*, „Medycyna Wieku Rozwojowego” 2008, Apr–Jun; 12(2 Pt 1): s. 587–597, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC277715/> [dostęp: 11.04.2022 r.].

Osoby z uczelni medycznych czują się pewniej w kompetencjach komunikacyjnych. Dotyczy to negocjacji, efektywnego komunikowania się i współpracy. Osoby z kierunków ścisłych i przyrodniczych czują się lepsze w programowaniu. One też w porównaniu

z humanistami i medykami wyżej oceniają swoje zdolności logicznego myślenia, analizy i wyobraźni przestrzennej. Natomiast osoby z kierunków społecznych czują się pewniej w kompetencjach z zakresu zarządzania, m.in. zarządzania zasobami ludzkimi i czasem, oraz przedsiębiorczości.

---

*Gdy prowadziłem warsztaty, pojawiały się głosy od młodszych osób, że praca z innymi była bardzo stresująca. Samo dzielenie się, pokazywanie komuś swojej pracy. Robert Statkiewicz*

---

Ciekawe jest też, że osoby studiujące nauki ścisłe czują się mniej pewnie w zakresie komunikacji i inteligencji emocjonalnej niż studenci pozostałych kierunków. Natomiast czują się równie pewnie, jeśli chodzi o umiejętność współpracy.

Osoby, które dłużej studiują, czują się tylko trochę pewniej w ocenie swoich umiejętności w porównaniu z początkującymi studentami. Zatem sam proces nauki nie zwiększa ich kompetencji lub też nie wpływa na wyższą samoocenę. Nie jest to, niestety, dobra wiadomość z punktu widzenia edukatorów i szkolnictwa wyższego w ogóle. Może to być jednak związane ze stopniowym wzrostem świadomości w procesie uczenia się: studenci przechodzą od etapu nieświadomionej niekompetencji do uświadomionej niekompetencji. Następnie jest etap nieświadomionej kompetencji aż w końcu dochodzą do kompetencji uświadomionej<sup>13</sup>.

---

*Mam taką obserwację, że osoby z dużych miast łatwiej się dostosowują do zmian, a osobom z mniejszych miast jest trudniej. (...) Młode osoby przyjeżdżające do dużych miast na studia często popadają w depresję czy osłabienie kondycji psychicznej. Szybkość życia, jaką narzucają duże ośrodki, przytłacza je.*

**Katarzyna Bolanowska**

---

---

13. Za: Model kompetencji Noela Burcha, 1970.

## Jak widzę świat?

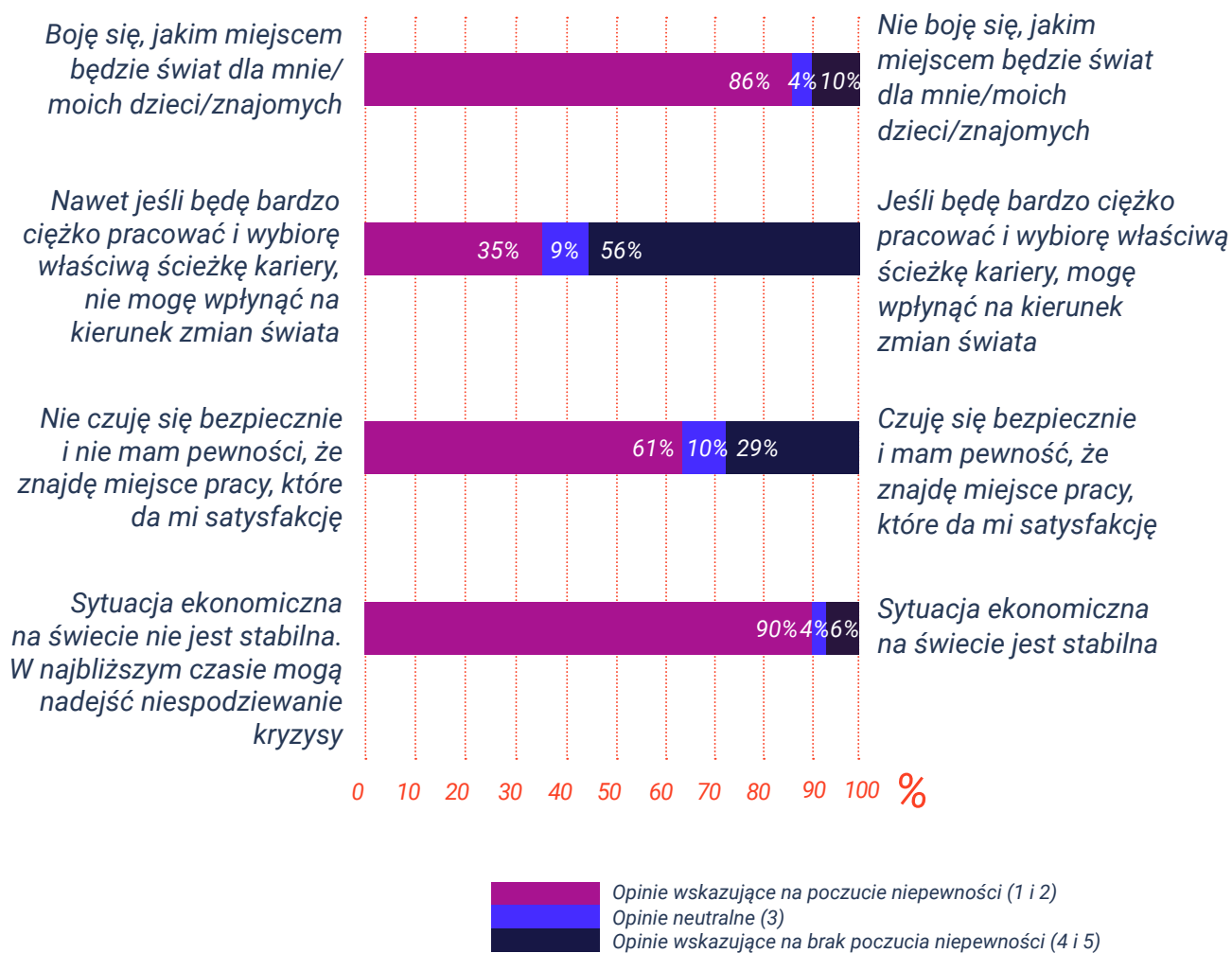
Na poczucie sprawczości u człowieka składają się z jednej strony jego własne kompetencje, a z drugiej zależy od tego, jak postrzega otaczający go świat: czy jako miejsce przyjazne, stabilne czy też nie. Okazuje się, że studentów cechuje znaczące poczucie niepewności:

Aż 90% z nich ocenia, że sytuacja ekonomiczna nie jest stabilna, a 86% obawia się tego, jakim miejscem będzie świat w przyszłości. Ponad połowa deklaruje, że nie ma pewności, czy znajdzie pracę, która da satysfakcję.

Ponad połowa studentów uważa, że jeśli będą ciężko pracować, to w ten sposób mogą wpłynąć na kierunek zmian świata. Jednak ponad 1/3 z nich nie ma takiego przekonania.

Pamiętajmy, że studenci żyją w świecie VUCA. **Poczucie stabilności jest w nim iluzoryczne**, bo ten świat cechuje nieustanna zmienność i niepewność. W ostatnim czasie, po rozpoczęciu konfliktu zbrojnego w Ukrainie, poczucie niepewności młodych ludzi prawdopodobnie jeszcze się zwiększyło. Jednak realizacja badań miała miejsce przed atakiem Rosji na Ukrainę.

## Poczucie pewności studentów



Wykres 2.  
CAWI dla studentów, n = 472

Studentki silniej odczuwają niepewność otaczającego świata. Częściej też obawiają się, że sytuacja ekonomiczna na świecie nie będzie stabilna. Podobnie studenci z kierunków humanistycznych mają mniejszą pewność, czy znajdą satysfakcjonującą pracę, niż osoby z kierunków technicznych i nauk o zdrowiu.

Jednocześnie młodzi ludzie dobrze odnajdują się w warunkach zmienności, bo od lat jest to ich codziennie doświadczenie. Częściej też niż starsze pokolenie potrafią wykorzystać przewagi, jakie daje ta zmienność.

Młodych ludzi cechuje duża ciekawość świata. Możliwości absorpcji nowych rzeczy, tematów są wśród młodych ludzi ogromne. Są za to cenieni przez edukatorów i pracodawców. Ale wykazują się niecierpliwością, która nie pozwala na „zagrzanie miejsca”.

Współczesnych studentów cechuje pewna ambiwalencja. Postrzegają świat jako miejsce pełne zagrożeń. Nie liczą na to, że bezpiecznie zaplanują swoje kariery i strategie życiowe, bo otoczenie i sytuacja zmieniają się dynamicznie. To osłabia często ich kondycję psychiczną. Z drugiej zaś strony dynamicznie zmieniający się świat jest źródłem szans dla młodych. Na falach zmienności część z nich radzi sobie jak doskonali surferzy.

---

*Młodzi ludzie często zmieniają pracę, bo oczekują trochę więcej, szybciej. Nie dają sobie czasu na nauczanie się i zamknięcie jakiegoś etapu.*

*Chętnie zmieniają pracę, bo ktoś im proponuje na przykład wyższe stanowisko, chcą szybciej robić karierę. Ci ludzie są w stanie szybko się odnaleźć w świecie, na rynku pracy, w nowym ekosystemie. Są ciekawi. **Krzysztof Augustynowicz***

---

---

*Jasno wybrzmiało, że oni **nie oczekują ze strony świata stałości**. Oni są przyzwyczajeni do tego, że wszystko zmienia się z minuty na minutę. (...)*

*Często młodzi ludzie mówią, że nie chcą być związani z jednym miejscem. Jednej ze studentek rodzice kupili mieszkanie w Warszawie, ale ona nie wie, czy chce tu mieszkać. Bo chciała teraz pojechać na rok do Barcelony, w sumie może studia robić zdalnie, pracę też. Jedyne, co ją trzyma, to znajomi.*

**Katarzyna Bolanowska**

---

## Jaki mam wpływ?

W sprawczości ważna jest możliwość podejmowania decyzji i wiara w to, że te decyzje mogą coś realnie zmieniać. Młodzi ludzie, mimo niepewnego świata, są raczej optymistami. **Zdecydowana większość uważa, że ma wpływ**, m.in. na wybory w skali mikro, na decyzje konsumenckie oraz na zmianę rzeczywistości poprzez aktywizm czy wybory polityczne.

Zdecydowana większość jest też zdania, że **ich działania przynoszą zmianę**. Największa siła leży w wyborach konsumenckich – niemal 60% badanych tak uważa. Silnie oddziałuje na otoczenie także działalność polityczna (niemal 50%) i aktywizm/wolontariat (43%).

Zastanawiające jest, że przy wysokim poczuciu wpływu na rzeczywistość poprzez mikrodecyzje konsumenckie studenci znacznie rzadziej widzą taką możliwość w pracy we własnym biznesie (ok. ¼ wskazań). Biznes jako obszar sprawczości przegrywa u młodych ludzi z sektorem publicznym i obywatelskim. Może być to też związane z wiekiem badanych, początkowym etapem ich drogi zawodowej. Na decyzje konsumenckie już mają wpływ, tak jak każdy klient, natomiast na wywieranie wpływu poprzez własną działalność społeczną, polityczną czy biznesową może być jeszcze za wcześnie.



## Oceń wpływ poszczególnych działań na otaczającą nas rzeczywistość



Wykres 3.  
CAWI dla studentów, n = 472

Studenci widzą siebie jako ludzi sprawczych, mimo że otaczający ich świat postrzegają jako przestrzeń zmian i niepewności. To pocieszające. Ich zdaniem, odpowiedzialne wybory konsumenckie, ale też działalność polityczna i aktywizm/wolontariat dają im wpływ na większą liczbę osób niż jakakolwiek forma pracy. **Badani nie postrzegają aktywności związanej z pracą jako prostej drogi do zmiany świata wokół nich. Taką szansę dostrzegają w swoich codziennych wyborach, postawach konsumenckich i w społecznych aktywnościach.** Tę ogólną pozytywną samoocenę kwestionuje ekspertka. Jej zdaniem, aktywne są raczej jednostki, a nie cała populacja młodych.

Mówimy dużo słusznie o **młodych aktywistach**, o tym, że ogólnie młodzi ludzie są bardzo zaangażowani ekologicznie czy też start-upowo. Natomiast niestety pogłębione badania pokazują, że to są **jednostki**. To są często te same osoby, które są aktywne w wielu obszarach, widoczne w różnych stowarzyszeniach, kręgach, debatach.(...)

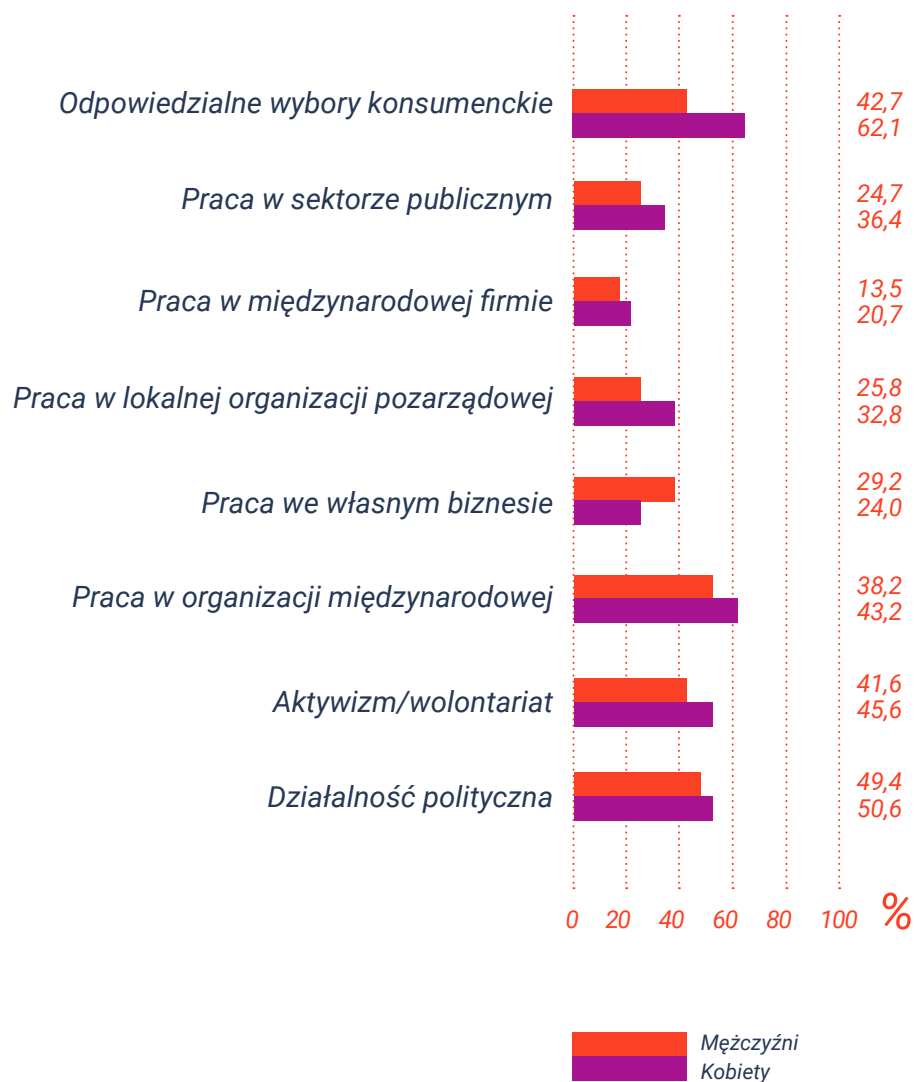
Jest jakiś element przemęczenia związany z tą kruchością emocjonalną. Wolność wyboru i branie odpowiedzialności są wbrew pozorom bardzo wymagające. Wymagają bardzo dużo energii i wytrwałości. **Zofia Dzik**

## **Widać zróżnicowanie poglądów studentów ze względu na płeć oraz kierunek studiów:**

Kobiety przypisują większą sprawczość niemal każdemu typowi działań. Wyjątkiem jest działalność polityczna, gdzie odpowiedzi obu płci są zbliżone. Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety sprawczość **przypisują prowadzeniu własnego biznesu.**

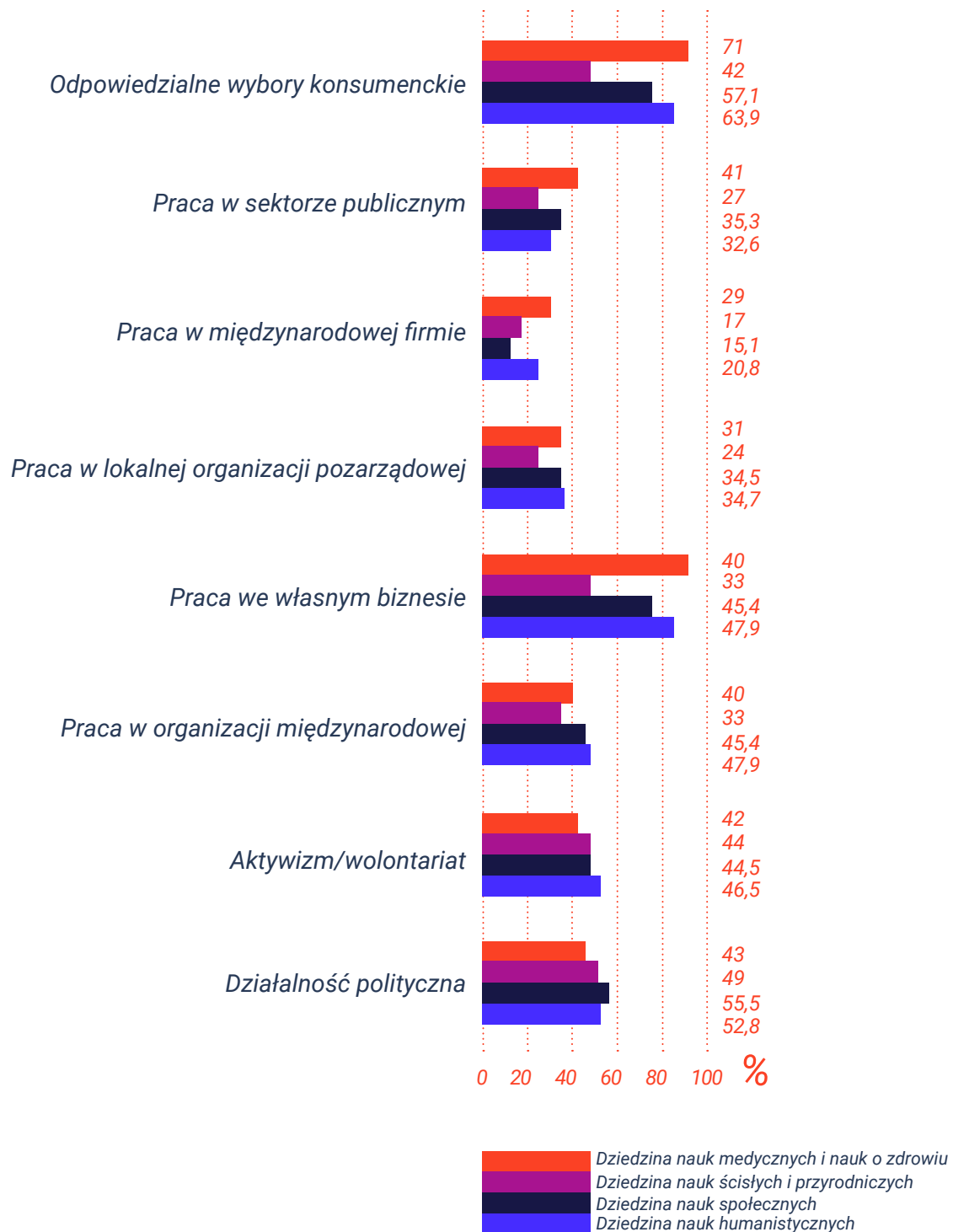
1. \_\_\_\_\_  
Szczególnie duże różnice opinii między płciami dotyczą odpowiedzialnych wyborów konsumenckich (blisko 20 pp.) i pracy w sektorze publicznym (blisko 12 pp.) – w obu przypadkach jest przewaga kobiet.
2. \_\_\_\_\_  
Osoby z kierunków medycznych zdecydowanie częściej niż osoby z innych kierunków studiów przypisują wysoką sprawczość pracy (bez znaczenia, czy we własnym biznesie, czy sektorze publicznym).
3. \_\_\_\_\_  
Studenci z kierunków humanistycznych/społecznych są przekonani o wpływie pracy w organizacjach międzynarodowych i lokalnych NGO oraz działalności politycznej. To nie dziwi, bo jest to ścieżka kariery, którą często ma się na myśli, rozpoczynając studia w tym obszarze.
4. \_\_\_\_\_  
Studujący nauki ścisłe i przyrodnicze okazują się najbardziej sceptyczni na tle ogółu, jeśli chodzi o samoocenę wpływu na rzeczywistość.
5. \_\_\_\_\_

## Wpływ działań wg płci



Wykres 4.  
CAWI dla studentów, n = 427

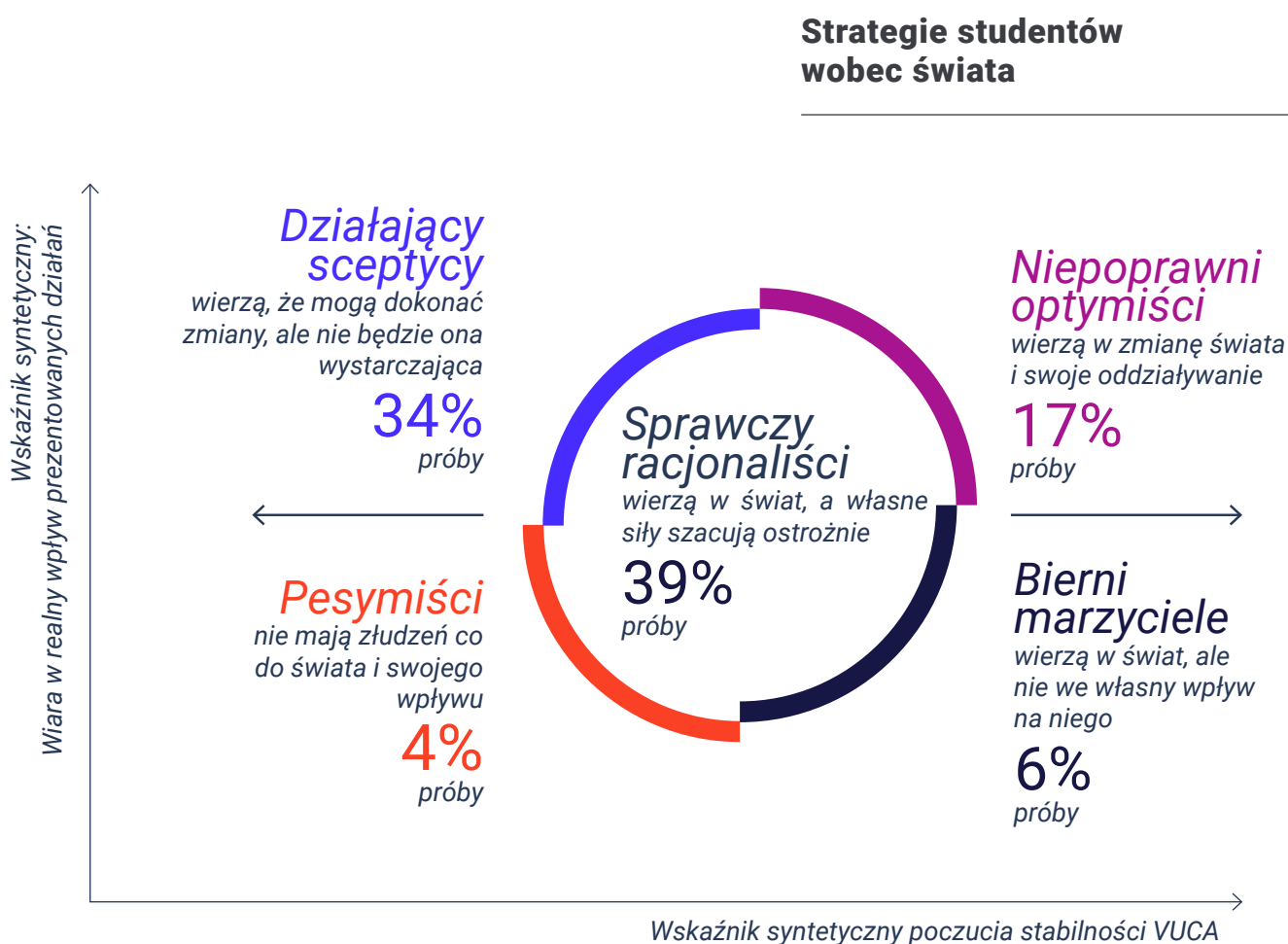
## Wpływ działań wg dziedziny



Wykres 5.  
CAWI dla studentów, n = 427

## Jaką mam strategię wobec świata?

Młodzi ludzie, którzy postrzegają świat jako niepewny, mają relatywnie duże poczucie sprawczości. Widzą samych siebie raczej jako twórców /kreatorów zmiany w różnych obszarach. Na podstawie odpowiedzi z ankiety stworzyliśmy pięć typów – person, które ilustrują różne podejścia studentów i ich strategie wpływu na otoczenie:



Wykres 6.

CAWI dla studentów,  $n = 427$ , wskaźnik syntetyczny na podstawie segmentacji danych, opracowanie własne

## Jak dokonano segmentacji?

**Zmienna syntetyczna poczucia stabilności VUCA:** wykres 2, zakres wartości od 4 do 20. Maksymalny wynik, gdy osoba 4 razy wybrała odpowiedź 5 świadczącą o dużym poczuciu stabilności; minimalny wynik, gdy osoba 4 razy wybrała odpowiedź 1, wskazującą na dużą niepewność.

### krok 1. \_\_\_\_\_

Zmienna syntetyczna wiary w realny wpływ prezentowanych działań: wykres 5, zakres od 8 do 24. Maksymalny wynik, gdy osoba 8 razy wybrała odpowiedź 3 (działanie ma realny wpływ na świat), minimalny wynik, gdy osoba 8 razy wybrała odpowiedź 1 (działanie nie ma żadnego wpływu na świat).

### krok 2. \_\_\_\_\_

Analiza według poniższych kryteriów:

**Niepoprawni optymiści:** Na skali VUCA 16 lub więcej punktów (średnio przynajmniej 4), a w skali poczucia wpływu przynajmniej 13 punktów LUB na skali VUCA ponad 8 a na skali poczucia wpływu co najmniej 21 punktów (czyli przynajmniej 5/8 pozycji przyznali realny wpływ);

**Pesymiści:** Niskie wyniki obu skal, w skali VUCA maks. 8 (czyli średnio maks. 2), a w skali poczucia wpływu działań – maksymalnie 12;

**Bierni marzyciele:** Niskie wyniki na skali poczucia wpływu (12 i mniej), i nie tak niskie na skali VUCA (ponad 8);

**Działający sceptycy:** Niskie wyniki w skali VUCA (8 i mniej) i nie tak niskie w skali poczucia wpływu działań (przynajmniej 13);

**Sprawczy racjoniści:** W skali poczucia wpływu i działań między 13 a 20, a w skali VUCA – między 9 a 15.

### krok 3. \_\_\_\_\_

Najliczniej reprezentowana jest grupa **sprawczych racjonalistów**. To niemal 40% badanych. Wprawdzie wierzą w świat i to, jakie daje im poczucie stabilności, ale ostrożnie szacują swoje możliwości wpływu na niego.

Jest grupa **pesymistów**, ale niewielka (4%). To potwierdza, że młodzi ludzie w zdecydowanej większości wierzą w swoje sprawstwo. Na drugim biegunie jest grupa (niepoprawnych) **optymistów**. Ich przekonanie o własnym sprawstwie może wydawać się nieco naiwne.

Ciekawe natomiast są dwie grupy: **biernych marzycieli i działających sceptyków** (druga najliczniejsza). Te osoby nie prezentują skrajnych postaw wobec świata, mierzą siły na zamiary. Wspieranie ich powinno być wzmacnianiem wiary we własne możliwości albo wskazywaniem konkretnej dziedziny do realizacji. Bierni marzyciele mogą odczuwać braki w zakresie wspomnianej już odporności na stres. Drudzy natomiast potrzebują przykładów udanych działań. Grupy te wyraźnie różnicuje także płeć – bierni marzyciele to raczej mężczyźni. Kobiety zaś dominują wyraźnie wśród działających sceptyków.

Dodatkowo znaczenie dla sprawczości młodych ma wymiar ich dwóch postaw – egoizmu i altruizmu<sup>14</sup>: od bardzo indywidualistycznych, gdzie przede wszystkim ceni się dobro swoje i najbliższych, aż do globalnego podejścia, gdzie ważne jest dobro ogółu. To również określa ich strategie wobec świata zewnętrznego.

**Jak studenci opisują swoje nadzieje związane ze swoim wpływem? Komu najbliższe jest jego szczęście osobiste, kto chce działać na rzecz lokalnej społeczności, a kto zmieniać świat? Oto podsumowanie opinii studentów i przykładowe wypowiedzi z wywiadów:**

Największa grupa to osoby, które chcą mieć udział w czymś, co zmieni przyszłość całego świata: *Ludzie ze środowiska akademickiego chcą zostać zapamiętani i środowisko akademickie dostrzega, że osobiste szczęście nie musi być sensem życia.*

1. \_\_\_\_\_

*¼ osób jednak chce się skupić na sobie, a nie na poprawianiu świata: Zaczynamy sobie zdawać sprawę, na ile rzeczy nie mamy wpływu.*

2. \_\_\_\_\_

Mężczyźni zdecydowanie częściej chcą skupić się na sobie, natomiast kobiety są skłonne dużo częściej skupiać się na lokalnej społeczności: *Kobiety są działaczkami, są bardziej wrażliwe i dlatego chciałyby mieć większy wpływ na rzeczywistość. Ale wśród tych, co chcą poprawiać świat, płeć nie ma znaczenia.*

3. \_\_\_\_\_

---

14. Za: M. Ossowska, Altruizm-egoizm typy stosunków społecznych, „Przegląd Socjologiczny” 1947 [https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Przeglad\\_Socjologiczny\\_Sociological\\_Review/Przeglad\\_Socjologiczny\\_Sociological\\_Review-r1947-t9-n1\\_4/Przeglad\\_Socjologiczny\\_Sociological\\_Review-r1947-t9-n1\\_4-s63-72/Przeglad\\_Socjologiczny\\_Sociological\\_Review-r1947-t9-n1\\_4-s63-72.pdf](https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Przeglad_Socjologiczny_Sociological_Review/Przeglad_Socjologiczny_Sociological_Review-r1947-t9-n1_4/Przeglad_Socjologiczny_Sociological_Review-r1947-t9-n1_4-s63-72/Przeglad_Socjologiczny_Sociological_Review-r1947-t9-n1_4-s63-72.pdf) [dostęp: 11.04.2022 r.].

Największa chęć poprawiania świata cechuje studentów kierunków społecznych i ścisłych, przyrodniczych. Medycy wyraźnie częściej wybierają strategie wpływu na lokalną społeczność i rzadziej chcą skupiać się jedynie na sobie.

4.

---

### Jakie masz nadzieje związane z Twoim wpływem na świat?

---



Wykres 7.  
CAWI dla studentów, n=451

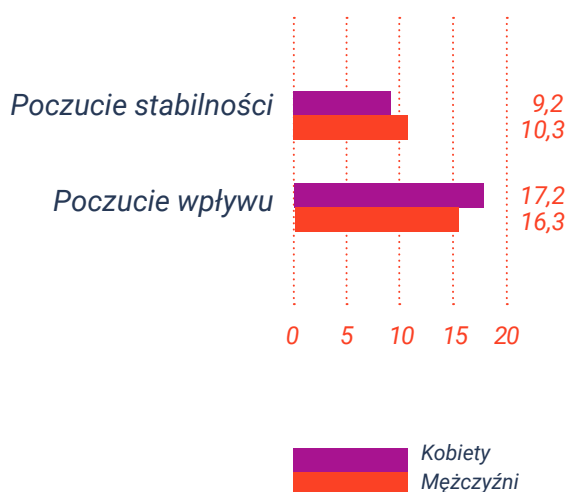


## Czy chcę być liderem, czy innowatorem?

Obie postawy wydają się kluczowe z punktu widzenia sprawczości. Obie wiążą się z działaniem, twórczością, aktywizmem.

Wśród młodych kobiet znajdziemy więcej osób, które postrzegają siebie jako **aktywne**. Kobiety, mimo że bardziej odczuwają brak stabilności świata, nie uchylają się przed działaniem. Ich optymistyczne podejście do aktywizmu czy wolontariatu zdecydowanie przewyższa podejście mężczyzn. Także w zakresie kompetencji miękkich kobiety czują się **wyraźnie pewniej** niż mężczyźni. Mocną stroną kobiet jest kreatywność, innowacyjność, efektywne komunikowanie się i inteligencja emocjonalna. Lepiej też radzą sobie z **zarządzaniem czasem i zasobami ludzkimi**. Można więc powiedzieć, że obecnie **sprawczość jest (młodą) kobietą**.

### Różnica w deklarowanym poczuciu wpływu i stabilności ze względu na płeć



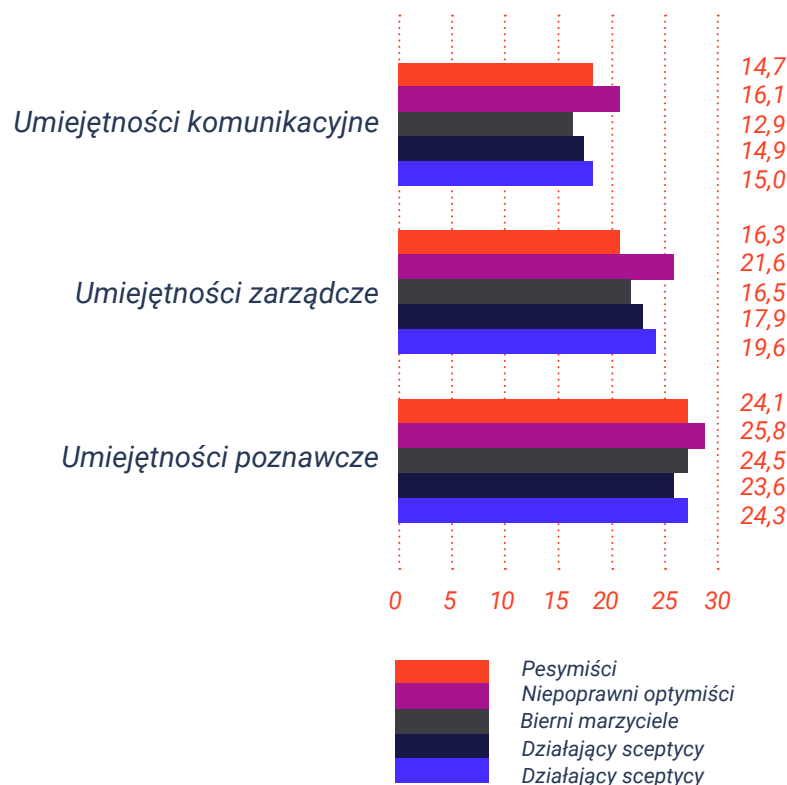
Wykres 8.  
CAWI dla studentów, n = 427

Jak zauważają eksperci, może to być związane z faktem, że obecnie świat potrzebuje osób, które rozwijają tzw. kompetencje miękkie. Taką kompetencją jest na przykład „oduczanie się”, czyli rodzaj elastyczności, swobody i braku przywiązania do utartych schematów działania.

Młodzi mężczyźni są świadomi, że mają mniejsze kompetencje komunikacyjne. Zauważalna jest również tendencja, że optymiści szacują swoje talenty najwyżej, zaś pesymiści są skłonni widzieć swoje kompetencje relatywnie nisko. Wszyscy jednak będą potrzebowali wsparcia w rozwoju kompetencji przyszłości. Inkubatory uniwersyteckie mogą tu odegrać ważną rolę.

Jednym z kluczowych trendów jest rosnąca świadomość znaczenia tzw. **kompetencji miękkich**, które umożliwiają nam budowę konkurencyjnych przewag w świecie postępującej automatyzacji. Są one konieczne do m.in. budowania zwinnych, efektywnych zespołów, lojalności klientów i pracowników oraz diagnozowania słabych sygnałów zmiany. **dr Iwo Zmyślony**

### Różnica w deklarowanych umiejętnościach w podziale na osoby



Wykres 9.  
CAWI dla studentów, n = 427

## Gdzie zatem szukać innowatorów?

Z jednej strony najwięcej takich osób znajdziemy wśród studentów nauk społecznych, ścisłych i przyrodniczych, bo to oni najczęściej pragną podjąć działanie na rzecz rozwiązywania globalnych spraw i częściej deklarują altruistyczną postawę. Studenci nauk ścisłych dużo częściej niż pozostali wybierali „innowacyjność, przemysł, architekturę” jako ważny cel we własnych kierunkach rozwoju. Z drugiej strony warto szukać takich osób wśród niepoprawnych optymistów, gdyż oni nie stawiają sobie granic ani co do wpływu na świat, ani co do jego stabilności. Płyną po fali zmieniającego się świata i nie boją się ryzyka.

Jednocześnie eksperci w badaniu mówią o pokoleniu Z: „**To nie jest pokolenie liderów!**”. Przywództwo rozumiane jako kompetencja przyszłości, która wiąże się z zaangażowaniem, spójnością przekonań i działań oraz byciem sobą w różnych sytuacjach, to zbyt wysokie wymaganie wobec osób z pokolenia Z.

---

*Będziemy coraz bardziej potrzebować osób, które potrafią działać, w takim stylu liderstwa włączającego, demokratycznego. Wcale nie ma dużo takich osób. Sama taka postawa dla niektórych może być w ogóle abstrakcyjna.*

**Robert Statkiewicz**

---

## Dlaczego studenci nie chcą być liderami?

Przywództwo wiąże się ze **stresem**. Większość młodych nie chce się tym obarczać, bo nie ma odporności psychicznej. Wprowadzenie realnej zmiany to konieczność ścierania się z krytyką (*Boimy się zderzenia z krytyką, zanim jeszcze zaczniemy działać i się z nią zderzymy – student*). Nie czują się wystarczająco odporni, więc przyjmują raczej strategię **unikania konfrontacji**.

1. 

---

Młodym ludziom towarzyszy **strach przed wyrażaniem swojej opinii**. Wymaga to bowiem pewności siebie, a z drugiej strony niesie ryzyko odrzucenia, hejtu (*Pojedyncze osoby, które chcą być liderami, mają szczególne cechy charakteru, ale nawet im łatwo się wypalić, jeśli zmierzają się z hejtem – student*).
2. 

---

Młodzi ludzie niewątpliwie są aktywni, mają pasje, sprecyzowane oczekiwania. Często brakuje im jednak ambicji, by stanąć na czele grupy, by pociągnąć innych za sobą. Rzadko ktoś chce stanąć na czele, być przywódcą. Jednocześnie część osób deklaruje, że chciałaby się zapisać w pamięci świata.
3. 

---

Badani zdają sobie sprawę ze swoich ograniczeń. Próbują oswoić świat poprzez możliwe do wykonania zadania (*Nie jest łatwo odkryć coś zupełnie nowego. Dlatego nie ma co się ścigać, lepiej zrobić coś małego, osiągalnego – student*).

4.

---

Przywódstwo może kojarzyć się młodym ludziom z obowiązkiem, odpowiedzialnością i ryzykiem stresu, czyli uszczerbku na swoim dobrym samopoczuciu, bez gwarancji sukcesu. Zdaniem studentów, wpływ na rzeczywistość mają także trendsetterzy. Bycie nimi oznacza podążanie za aktualnymi trendami, sukces i popularność. Można potraktować to jako wskazówkę dotyczącą tego, za czym tęsknią ludzie z pokolenia Z.

**Jednocześnie dla inkubatorów jest to wyzwanie, jak pokazywać liderów w pozytywnym świetle, także jako trendsetterów.** Bo liderzy, którzy podejmują się tej roli, jednocześnie rozwijają pożądane kompetencje przekrojowe<sup>15</sup>. Ćwiczą je w praktyce.

---

*Mam wrażenie, że polski system edukacji utknął jeszcze w tych czasach pozbawionych wolności. Bardzo mało jest o współpracy, dużo jest o lęku.*

*Ważne są te umiejętności związane z kontaktem z drugim człowiekiem. W jaki sposób rozmawiać? W jaki sposób rozmawiać o rzeczach trudnych? Jak można się konstruktywnie kłócić? Jak można debatować, żeby się nie obrażać? Czyli jak przez komunikację budować porozumienie.* **Lena Rogowska-Lewandowska**

---

**Sprawczość jest z jednej strony funkcją kobiecości, elastyczności i posiadania kompetencji do tworzenia i dialogu. Z drugiej strony potrzebuje zachęt w postaci efektu, sukcesu czy popularności.** Wraca tu metafora surfera, który wykorzystuje okazje, jakie pojawiają się w zmiennych warunkach, a jednocześnie oczekuje beztrioski.

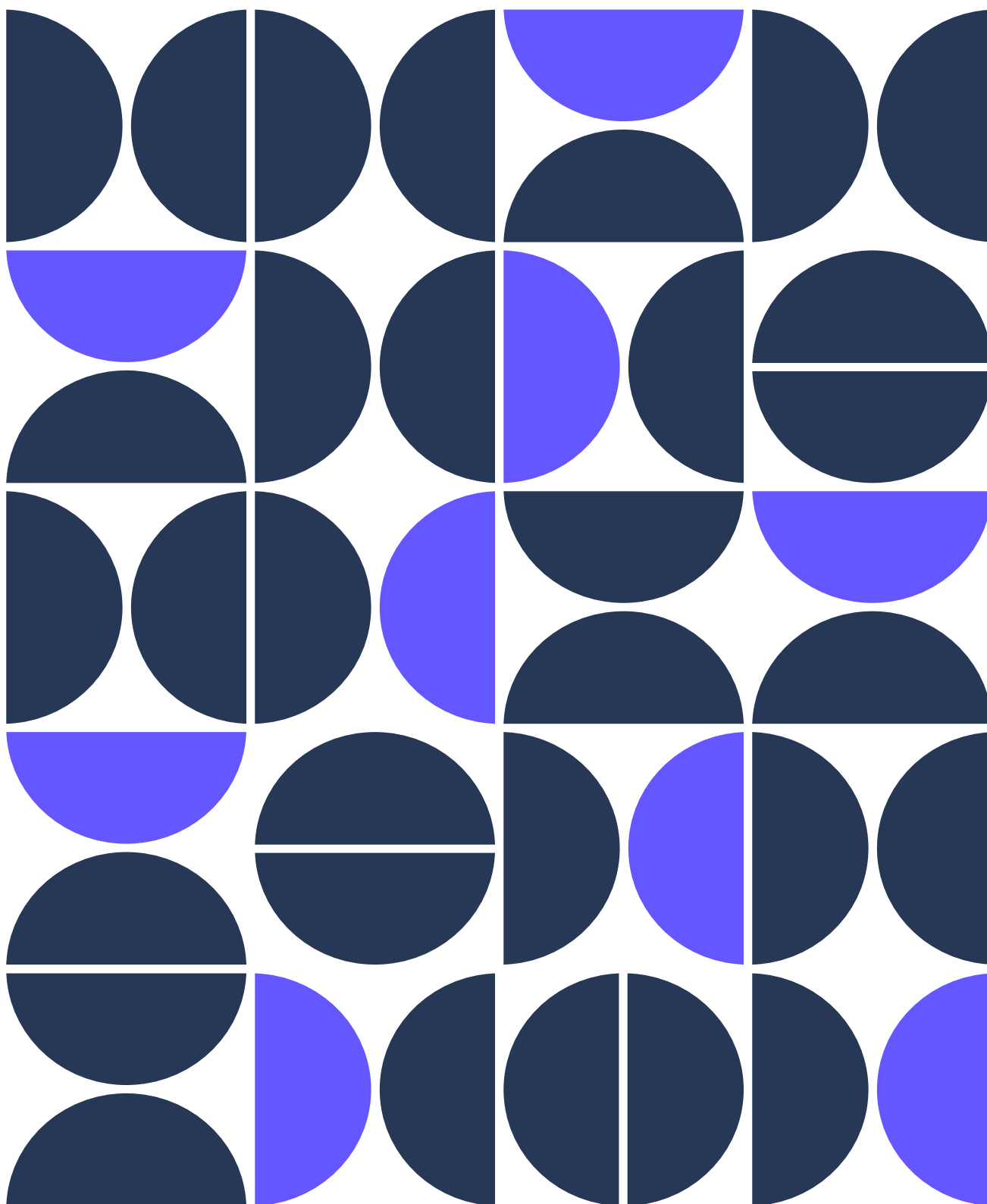
---

15. O nich w dalszej części raportu. O kompetencjach przekrojowych (transwersalnych) mówi między innymi Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>.



# Wizje przyszłości JustStart2

© 2022



wizja przyszłości

wykształcenie · świat · przyszłość

# Wizje przyszłości

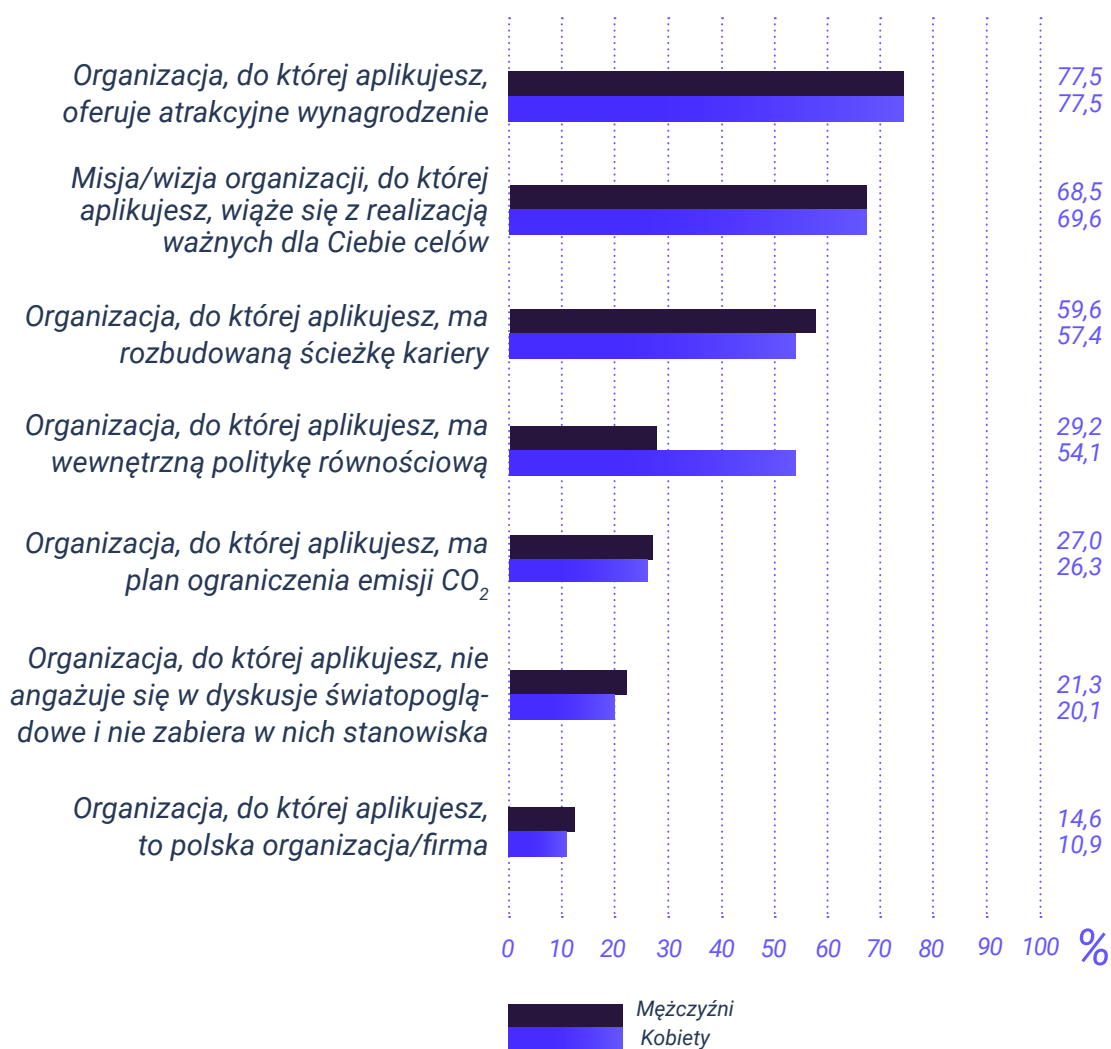
## Student i praca

Praca jest ważnym aspektem życia, ale zdecydowanie **nie najważniejszym**. Blisko połowa (48,6%) studentów **pracuje**. Co szósta osoba pracuje więcej niż w jednym miejscu.

## Co jest dla mnie ważne w pracy?

Młodzi ludzie, szukając pracy, przede wszystkim zwrócą uwagę na wynagrodzenie (wskazało je ponad 3/4 osób), ale także na wartości, jakimi kieruje się dana organizacja. 2/3 osób wskazało, że ważne jest, by misja/wizja organizacji była spójna z ich wartościami. Ponieważ lubią mieć wpływ na to, co robią, to ważna jest dla nich także rozbudowana ścieżkę kariery, na co wskazuje ponad połowa badanych. Jak wiadomo, obecni studenci to świadomi klimatycznie pracownicy, dlatego 1/4 osób zwróciłaby uwagę na to, czy potencjalny pracodawca ma plan ograniczenia CO2. Widoczna jest **duża zgodność w opiniach kobiet i mężczyzn**. Znacząca różnica dotyczy jedynie przypadku odpowiedzi, czy organizacja posiada politykę równościową – to zaznaczyło 54% kobiet i 24% mężczyzn.

## Które z następujących kwestii są lub będą dla Ciebie ważne podczas szukania pracy?



Wykres 10.  
CAWI dla studentów, n = 427,  
możliwość zaznaczenia wielu odpowiedzi

Widać pewne różnice w częstotliwości wskazywania odpowiedzi w zależności od kierunku studiów:

- Osoby z kierunków **ściśle i przyrodniczych** częściej niż pozostałe wskazały, że zwracałyby uwagę na plan odejścia firmy od emisji CO<sub>2</sub>.



- Osoby z dziedziny **nauk społecznych** częściej od pozostałych wskazywały na znaczenie misji/wizji organizacji.
2. \_\_\_\_\_
- Osoby z kierunków **humanistycznych i społecznych** częściej niż osoby z pozostałych dwóch dziedzin wskazywały na znaczenie wewnętrznej polityki i równościowej.
3. \_\_\_\_\_
- Osoby z dziedziny **nauk medycznych** częściej niż pozostałe wskazywały, że ważna jest dla nich rozbudowana ścieżka kariery.
4. \_\_\_\_\_

# 3

## Czego potrzebuję, by uzyskać wymarzoną pracę?

Większość studentów wierzy, że **samosdoskonalenie i edukacja formalna** są kluczem do zdobycia wymarzonej pracy – te odpowiedzi wskazywane są na początku. Studenci wysoko cenią także: znajomość kilku języków, edukację pozaformalną, ale także czynniki mniej obiektywne, takie jak znajomości i szczęście.

Nieco niżej wśród ważnych czynników są **umiejętności miękkie**. Tylko co piąta osoba uważa, że w zdobyciu upragnionej pracy pomoże jej rozwijanie start-upu czy realizacja własnego projektu albo aktywność w samorządzie studenckim, wolontariat, liderowanie.

## Patrząc na wyniki przez pryzmat również innych danych, takich jak doświadczenie pracy, widać, że:

---

Edukację formalną najczęściej wskazywały osoby, które nie pracują (71% vs 57% pracujących w kilku miejscach). Tę odpowiedź najniżej spośród różnych czynników ceniły osoby, które pracują w kilku miejscach.

1. 

---

Znajomości w postaci networkingu, konferencji, organizacji i kół studenckich najbardziej doceniają osoby pracujące w kilku miejscach (76% vs ci, którzy w ogóle nie pracują – 50% wskazań).
2. 

---

Największe różnice w odpowiedziach widać w przypadku rozwijania własnego projektu/start-upu. Osoby, które pracują w kilku miejscach, wskazywały tę odpowiedź 27 pp. częściej niż osoby, które nie pracują.
3. 

---

Ciekawa jest także różnica, choć niewielka, w docenianiu znajomości kilku obcych języków. Osoby, które pracują w kilku miejscach, zaznaczały tę odpowiedź najrzadziej (57%). Osoby, które pracują w jednym miejscu i które nie pracują w ogóle, zaznaczały ją niemal równie często (62% i 64%).
4. 

---

Choć generalnie najrzadziej wskazywaną potrzebą do zdobycia pracy jest edukacja praktyczna, obywatelska, wolontariat to stosunkowo najczęściej wskazywały ją osoby pracujące w kilku miejscach.
5. 

---

W powyższej analizie widać, że doświadczenie pracy zmienia patrzenie studentów na wiele aktywności życiowych, nie tylko zawodowych. Osoby pracujące cenią nie tylko wiedzę, którą zdobywają na studiach, ale także doświadczenia zdobyte w inny sposób. Potwierdza to opinie ekspertów mówiące, że obecnie nie ma jednej drogi do wymarzonej pracy – drogi formalnej nauki na uczelni.

---

*Chciałabym mieć chwilę na odpoczynek. Bo na studia pójść to nie ma problemu, ale wiem, że tam jest jeszcze więcej nauki, wkuwania (...) To nie jest moim priorytetem, bo nie wiadomo, co to będzie za te dwa i pół roku. (...) Wiem, co chcę robić po liceum. Wydaje mi się, że to nie będzie moim obowiązkiem, żeby iść na studia i przy tym zostają.*  
**Kira Sukhoboichenko**

---

---

Wiodące firmy z branży technologicznej czy konsultingowej nie tylko tworzą nowe rynkowe standardy, ale również ich uczą – przez kursy online i specjalistyczne szkolenia. Dlatego „zahaczenie” się w dużej firmie albo, mówiąc inaczej: wejście w orbitę edukacyjną firmy, może być dla studenta/teki momentem równie przełomowym, co wybór uczelni. **Małgorzata Kuś**

---

**Popatrzmy jeszcze na dane przez pryzmat pięciu person, które zostały opisane wyżej i ich podejścia do wymarzonej pracy.**

---

**Niepoprawni optymiści** częściej niż inni wskazywali na samodoskonalenie (71%), znajomość kilku języków obcych (71%) oraz rozwijanie start-upu (49%).

1.

---

**Sprawczy racjoniści** na czoło wysunęli się tylko w jednym przypadku: edukacji formalnej (68%).

2.

---

**Bierni marzyciele** wierzą równie mocno jak działający sceptycy w znajomości i networking (po 55%). Ważne jest dla nich samodoskonalenie (69%).

3.

---

**Działający sceptycy** przede wszystkim widzą siłę doskonalenia umiejętności miękkich (rozwiązywanie konfliktów) – 52%.

4.

---

**Pesymiści**, co wydaje się ciekawe, najbardziej ze wszystkich grup dostrzegają rolę szczęścia i farta w zdobyciu wymarzonej pracy, co wskazało 67% tej grupy. To była najczęstsza odpowiedź tej grupy. Najwyraźniej nie wierzą, że inne działania, bardziej racjonalne, przynoszą sukces.

5.

---

## Kiedy myślisz o upragnionej pracy, co jeszcze będzie Ci potrzebne, aby ją zdobyć?



Wykres 11.  
CAWI dla studentów, n = 449,  
możliwość zaznaczenia wielu odpowiedzi

# 3

## Czego się obawiam w pracy?

Praca według młodych ludzi jest miejscem, które budzi w nich wiele obaw. Dotyczą one różnych obszarów życia.

### Niepewność

Badani boją się: braku pracy, tego, że praca będzie nudna i niesatysfakcjonująca (*Braku samorealizacji, pracy będącej niespełnieniem moich oczekiwań*). Obawiają się wypalenia zawodowego, złej atmosfery w pracy (*ludzi o trudnych charakterach pracujących ze mną*), niskich wynagrodzeń, szczególnie na tych stanowiskach, na których badani czuliby się usatysfakcjonowani. Obawy budzi konieczność wszelkiego dostosowywania się do: ludzi, warunków, otoczenia. Współcześni studenci bardzo cenią możliwości rozwoju, ale też zaplanowania kariery i świadomego planowania. Dlatego brak takiej opcji budzi także ich obawy. Dla młodych dorosłych ważna jest równowaga między życiem prywatnym a pracą. Nie dziwi zatem zgłaszana przez nich obawa, że praca zabierze im czas także na życie prywatne (*Konieczność wyboru między godnymi zarobkami a wolnym czasem*).

Czas VUCA to między innymi niepewność jutra. Badani boją się braku zatrudnienia i niestabilności życia zawodowego. Cenią zmiany, ale tylko takie, które sami wybierają i współtworzą. Dlatego niestabilność polityki, niepewność przyszłości wobec zmian klimatu czy widmo kryzysu ekonomicznego bardzo ich martwi.

## Dbanie o siebie

Brak wiary w siebie i swoje możliwości oraz kompetencje jest widoczny w wypowiedziach studentów: *Czy mam odpowiednią siłę przebicia. Nie uda mi się zrealizować marzeń.* Badani cenią spokój, brak przemocy i równowagę, ale też sprawczość. Dlatego obawiają się dyskryminacji, złego traktowania (siebie i innych) oraz tego, że nie będą potrafiły/potrafili przeciwstawić się, gdyby takie sytuacje miały miejsce w miejscu pracy. Z tym wiążą się jeszcze obawy dotyczące stresu i zdrowia.

Tylko kilka osób wskazało, że **nie ma obaw dotyczących przyszłej pracy**, że na razie nie myślą o tym (*Na tę chwilę nie mam żadnych obaw*).

## Pandemia Covid

Wydarzenia z 24 lutego 2022 r. zmieniły cały świat i prawdopodobnie też perspektywę studentów. Jednak w trakcie badania największym zmartwieniem była przede wszystkim pandemia COVID-19. Agresja Rosji na Ukrainę nie obejmowała badania.

Gdy pytaliśmy studentów, czy pandemia zmieniła ich perspektywę w kontekście planów zawodowych, co piąta osoba odpowiedziała twierdząco. Co trzynasta przyznała, że była to bardzo duża zmiana. Osoby pracujące częściej deklarowały, że pandemia zmieniła ich perspektywę na to, jaką pracę planowały wykonywać. Szczególnie często twierdziły tak osoby obecnie pracujące w więcej niż jednym miejscu. **Kobiety częściej deklarowały, że pandemia zmieniła ich perspektywę.** Potwierdzają to również inne badania, które mówią, że pandemia w większym stopniu dotknęła kobiety, zarówno społecznie, jak i gospodarczo. Autorzy raportu *Women in Work Index. The impact of COVID-19 on women in work* przeanalizowali sytuację kobiet w 33 krajach. Raport wskazuje, że sektory, które najbardziej dotknęła pandemia, najczęściej zatrudniają kobiety, które w związku z tym częściej traciły pracę<sup>16</sup>. W krajach zachodnich zjawisko to nazwano nawet *Shecession*, ponieważ w odróżnieniu od dotychczasowych kryzysów (szczególnie *Manceession* z 2008 r.) dotknęło głównie kobiety i to w każdym regionie geograficznym<sup>17</sup>.

---

16. *Woman in Work Index 2022*, <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html> [dostęp: 8.04.2022 r.].

17. *Za dr Anną Zarodą-Dąbrowską* <https://www.diversityhub.pl/> [dostęp: 8.04.2022 r.].

# 3

## Czego nie zaakceptuję w przyszłej pracy?

Na podstawie 451 odpowiedzi na to pytanie wyróżniliśmy kwestie, które byłyby trudne do zaakceptowania dla współczesnych studentów.

Są oni z jednej strony bardzo świadomi swoich praw, z drugiej zaś podkreślają wszystkie aspekty związane z tzw. *work-life balance*. Wszystkie odpowiedzi zostały skategoryzowane w zasadnicze grupy czynników, których nie chcą akceptować studenci w przyszłej pracy (po lewej stronie). Są uszeregowane pod względem częstotliwości pojawiających się zagadnień. Po prawej stronie znalazły się przykładowe wypowiedzi reprezentujące je.

1. Dyskryminacja, mobbing, nierówne traktowanie pracowników oraz niesprawiedliwość ze względu na płeć.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Brak sprawiedliwości i empatii.</u></li> <li>• <u>Brak szacunku do drugiego człowieka i dyskryminacja.</u></li> </ul>
2. Nieetyczna praca sprzeczna z wartościami.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Gdybym była zmuszana do robienia rzeczy niezgodnych z moim kompasem moralnym.</u></li> <li>• <u>Działanie na rzecz rozwoju instytucji szerzącej sprzeczne poglądy z moimi.</u></li> </ul>
3. Zbyt dużo pracy, konieczność brania nadgodzin, zbyt długie zmiany i wynikający z tego brak czasu dla bliskich/siebie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Brak czasu dla bliskich.</u></li> <li>• <u>Wymaganie pracy po godzinach.</u></li> <li>• <u>Natłok obowiązków i rzeczy do zrobienia.</u></li> </ul>
4. Zła atmosfera pracy, brak relacji z osobami w pracy.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Niezgrani i egoistyczni współpracownicy.</u></li> <li>• <u>Brak pracy zespołowej.</u></li> </ul>
5. Konieczność podporządkowania się, wpisania się w schematy, wynikający z tego brak przestrzeni na własną inicjatywę.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Brak możliwości wyrażania własnego zdania.</u></li> <li>• <u>Całkowite podporządkowanie się woli przełożonego.</u></li> <li>• <u>Słyszenie ciągle „nie”.</u></li> </ul>
6. Praca, której się nie lubi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Praca, w której nie liczy się pomysłowość, praca nieartystyczna, praca niezwiązana z pasją.</u></li> </ul>
7. Praca bez sensu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Praca jedynie dla zysku, bez większego sensu.</u></li> <li>• <u>Brak zauważalnych efektów mojej pracy.</u></li> </ul>
8. Brak możliwości awansu i ścieżki rozwoju.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Brak możliwości awansu i zdobywania ciągłego rozwoju.</u></li> <li>• <u>Brak możliwości rozwoju, poszerzania kwalifikacji i zdobywania nowych doświadczeń.</u></li> </ul>

Dodatkowo w mniejszym stopniu podawane były jeszcze zagadnienie takie jak: niskie zarobki, praca pod presją (*Nietolerancyjne, stresujące środowisko w stylu „wyścig szczurów”*), sztywne godziny pracy i brak jasno ustalonych reguł współpracy.

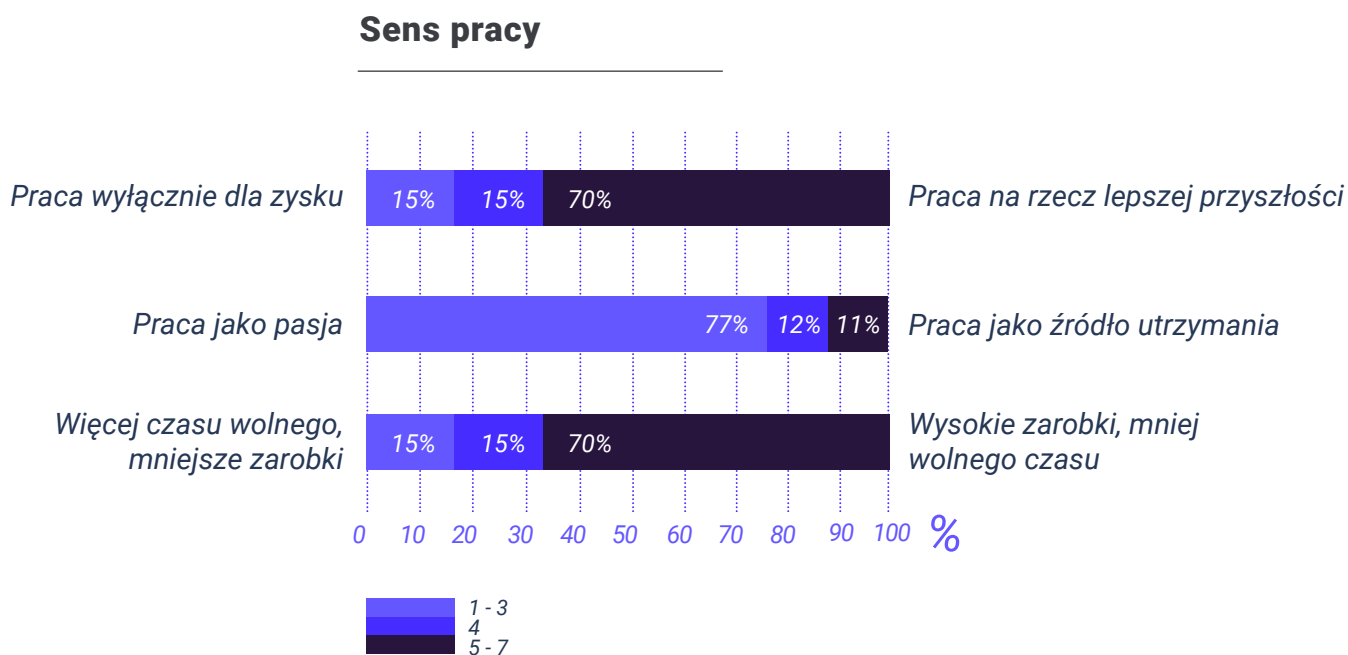


## Jaka jest moja wizja pracy?

Jaką pracę młodzi z pokolenia Z chcą wykonywać? Jakiego mieć szefa, jakich współpracowników? Ten rozdział pokazuje, co stanowi sens pracy dla współczesnych studentów, w jakiej firmie chcieliby pracować, u kogo oraz czy są gotowi i chętni do zmian.

### Sens pracy

Współcześni studenci chcą pracować na rzecz lepszej przyszłości. A jednocześnie praca ta powinna być także ich pasją! Praca więc to nie mechaniczne wykonywanie czynności, ale miejsce, gdzie młody człowiek chce realizować siebie i dzięki temu zmieniać świat. Jednocześnie studenci są wyraźnie podzieleni w kwestii, czy praca ma być tylko miejscem zarobku, czy powinna także pozwalać na *work-life balance*. Wyjątkowo równo układają się opinie pomiędzy stwierdzeniami typu: *więcej wolnego czasu, mniejsze zarobki, wysokie zarobki, mniej wolnego czasu* – z przewagą 6 pp. na rzecz pierwszego stwierdzenia.



Wykres 12.  
CAWI dla studentów, n = 472

## Samozatrudnienie

Studenci wolą raczej pracę na **własny rachunek** niż u kogoś, ale nie jest to duża przewaga opinii. Ta tematyka była wielokrotnie poruszana w badaniu i odpowiedzi nie przechylają się wyraźnie na żadną ze stron. Zwolennicy zatrudnienia u siebie podkreślali, że ta praca nie zmusza do **doskosowywania się**. Pozwala uniknąć rozczarowań, ale wymaga wzięcia odpowiedzialności, czego młode pokolenie stara się unikać.

Argumentami za wybraniem ścieżki **w firmie jest przewidywalność** tego, co nastąpi. Określone struktury też są zachęcające, ponieważ wiadomo, jaka jest ścieżka kariery, czego się można spodziewać. Współczesne pokolenie ma dość niepewności i jeśli może jej unikać, wybiera tę drogę, także w kontekście pracy.

---

*[Boję się red.]*

*niespełnienia wymagań, dlatego wolałabym pracę na własną rękę.*

---

*Na początek poszłabym do firmy. Zakładanie swojego biznesu jest niepewne, trzeba mieć dużo funduszy.*

---

*Mam przed oczami panie z urzędu, widzę ich stosunek do życia i myślę, że nie chcę tak skończyć.*

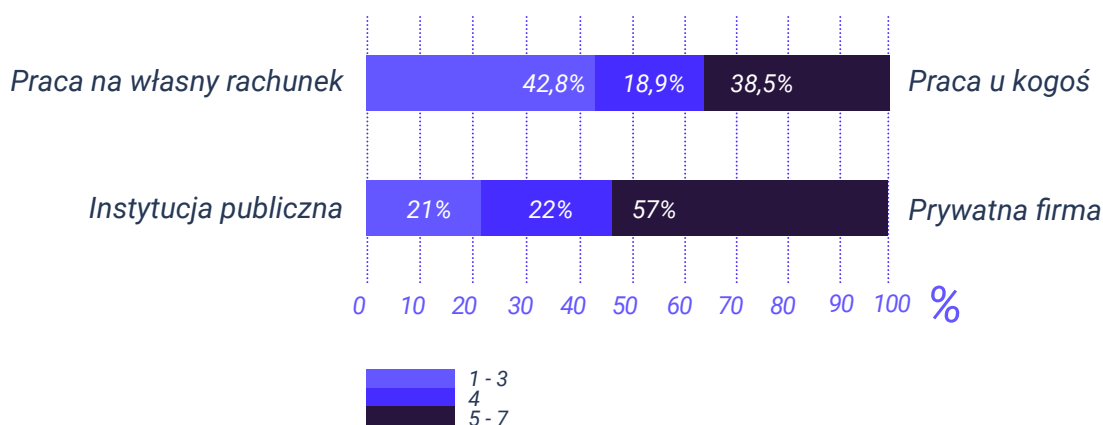
---

*Firma musi robić rzeczy sprzedawalne. A uniwersytety są zasilane z pieniędzy publicznych i naukowcy mogą się skupić na nauce i rozwoju.*

---

**studenci, uczestnicy FGI**

### U kogo praca



Wykres 13.

CAWI dla studentów, n = 472

## Tryb pracy

Jaki tryb pracy dla współczesnych studentów byłby optymalny? Więcej osób woli pracę w biurze niż zdalną, online. Jednocześnie nie oznacza to od razu pracy zespołowej, ponieważ pokolenie Z ceni pracę indywidualną. To osoby, które chciałyby mieć z szefem relacje partnerskie.

Obawiają się apodyktycznego zwierzchnika, nawet jeśli można się od niego dużo nauczyć. Pokolenie Z ceni różnorodność, dlatego woli pracę w zespole zróżnicowanym również wiekowo. Szukając pracy, studenci mają konkretne oczekiwania, by mieć z pracy korzyści. Chcą też na bieżąco „być w kontakcie”:

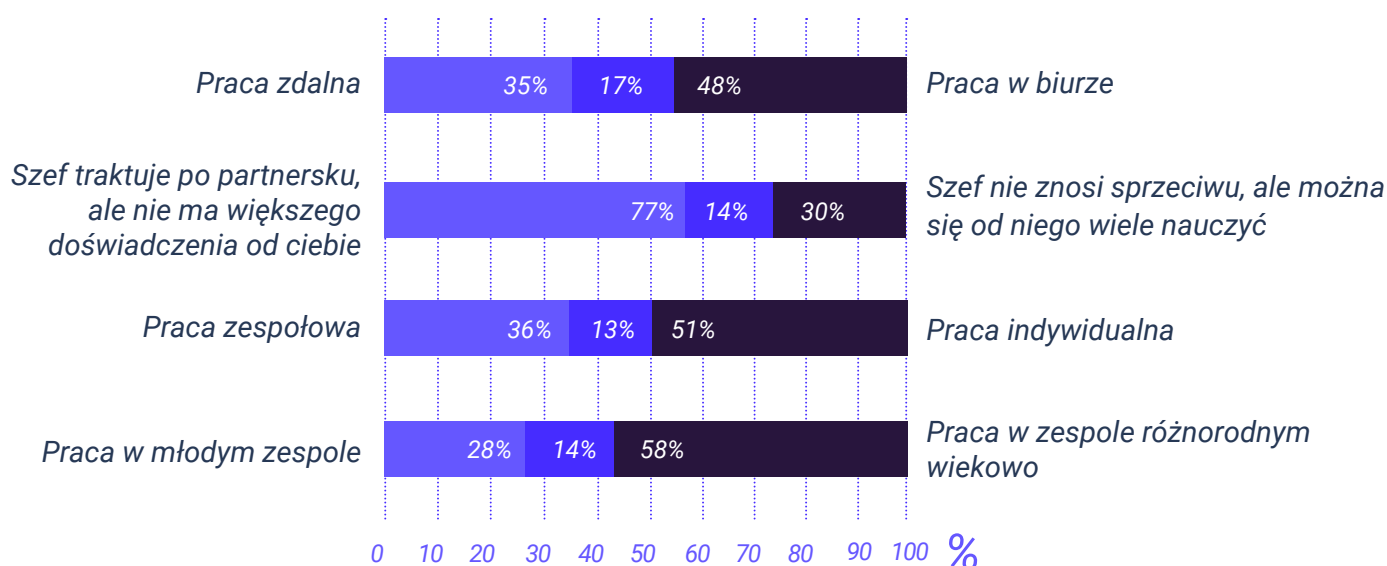
---

*Kandydaci z pokolenia Z oczekują szybkiej gratyfikacji. To jest pokolenie, któremu nie będzie wystarczała ocena roczna, kiedy menedżer siada i mówi tobie, jaki jesteś, czego ci brakuje albo czasami nie mówi, bo większość menedżerów nie ma tych kompetencji (...) To są ludzie, którzy oczekują informacji tu i teraz, szybko – najlepiej natychmiast.*

**Katarzyna Bolanowska**

---

### Tryb pracy

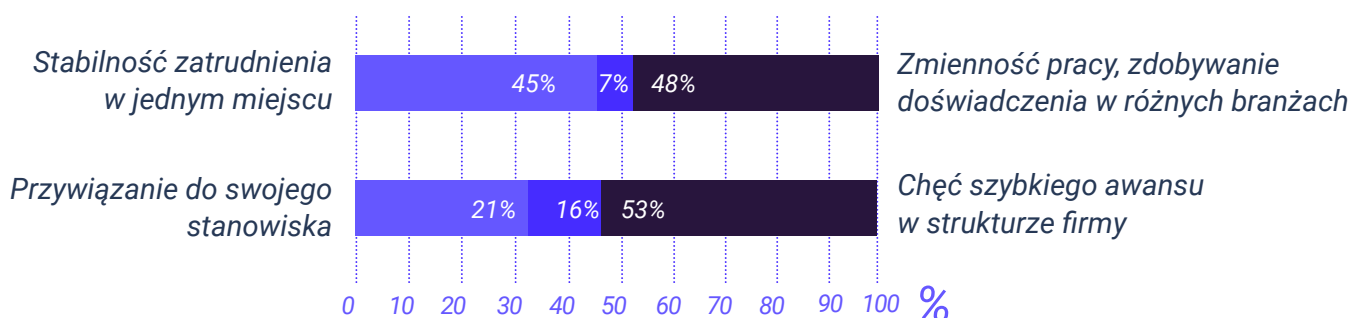


Wykres 14.  
CAWI dla studentów, n = 472

## Gotowość do zmian

Młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy **cenią możliwość zmiany**. Szczególnie ważne są dla nich te zmiany, których są autorami/autorkami, na które mają wpływ. Ważniejsze jest dla nich zdobywanie doświadczenia w różnych branżach niż stabilne zatrudnienie w jednym miejscu (48% vs 45%). Natomiast większość wolałaby w firmie szybko awansować (53%), niż mieć to samo stanowisko (31%). Studenci obawiają się rutyny w pracy: *Robienie przez X lat tego samego*.

### Potrzeba zmiany



Wykres 15.  
CAWI dla studentów, n = 472

## Ku przyszłości

Podsumowując, spójrzmy na pięć person: Kim są niepoprawni optymiści czy sprawczy racjoniści? Co wybierają, jakie strategie życiowe przyjmują?

# 3



## Sprawczy racjoniści

*mężczyzna/kobieta;*

*stosunkowo wysoko oceniają swoje umiejętności zarządcze;*

*niewielka grupa chce się skupić tylko na sobie i swojej rodzinie, większość zaś ceni działania lokalne;*

*ich zdaniem do zdobycia upragnionej pracy jest im potrzebna nie tylko edukacja formalna, ale również edukacja praktyczna/obywatelska;*

*mogą wziąć pod uwagę rozwijanie swojego start-upu.*

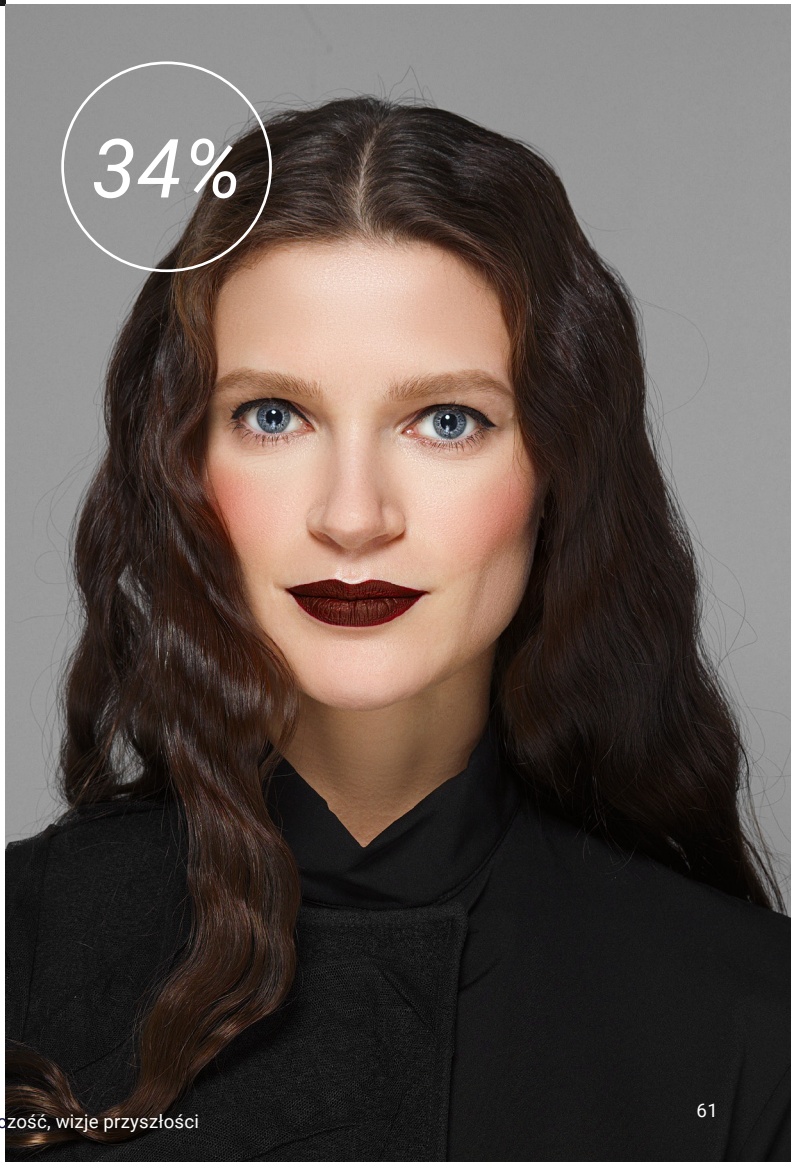
## Działający sceptycy

*kobieta;*

*chcą zmieniać przyszłość świata, ale jest tu również sporo osób, które wybierają grę na siebie;*

*to grupa „rozdartą”, gdzie widoczne jest poczucie altruizmu i wiary w świat, ale też świadomość ograniczonej siły swego wpływu: mimo że dużo robię, nie przyniesie to korzyści;*

*ich zdaniem, do zdobycia upragnionej pracy są im potrzebne głównie umiejętności miękkie.*





## Niepoprawni optymiści

*mężczyzna/kobieta;*

*najwyżej oceniają swoje kompetencje spośród wszystkich person;*

*chcą zrobić coś, co zmieni przyszłość całego świata. Cechuje ich najmniej indywidualistyczne nastawienie wśród studentów;*

*ich zdaniem, do zdobycia upragnionej pracy doprowadzi ich samodoskonalenie i znajomość języków obcych oraz edukacja pozaformalna;*

*biorą pod uwagę rozwój swojego start-upu, mają potencjał kreatywny.*

## Bierni marzyciele

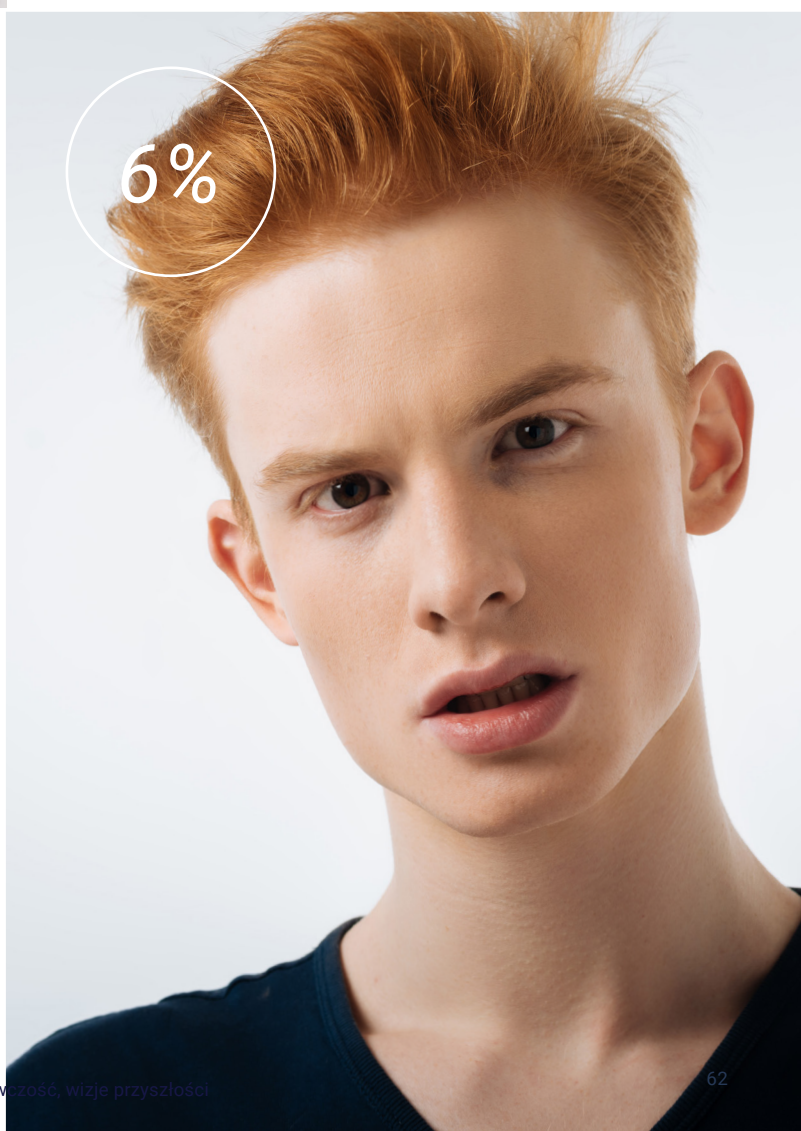
*mężczyzna;*

*najniżej oceniają swoje kompetencje komunikacyjne spośród wszystkich grup;*

*chcą działać głównie w mniejszych społecznościach;*

*ich zdaniem do zdobycia upragnionej pracy są im potrzebne znajomości, cenią też samodoskonalenie;*

*są najmniej skłonni do założenia swojego start-upu, są też najmniej aktywni zawodowo wśród wszystkich studentów.*





4%

## Pesymiści

*kobieta/mężczyzna;*

*widzą świat jako niepewny, mają małą wiarę we własne siły;*

*najniżej spośród innych person oceniają swoje umiejętności zarządcze;*

*ich zdaniem, do zdobycia upragnionej pracy jest im potrzebne szczęście;*

*chcą przede wszystkim skupić się na sobie. To grupa osób nastawionych raczej egoistycznie. Trudno oczekiwać od nich wysokiej aktywności czy szukać tam liderów zmiany.*

# Nota metodologiczna

Badanie zrealizował Ośrodek Ewaluacji między wrześniem 2021 a lutym 2022 roku. Raport przygotowano na podstawie następujących danych:

## Ankieta CAWI

*Studenci UW  
i WUM*

*n = 489*

*11.2021*

*01.2022*

## Wywiady grupowe

*Studenci UW*

*2 FGI eksploracyjne  
w październiku 2021*

*1 FGI wyjaśniający  
w styczniu 2022*

## Wywiady ekspercki

*4 IDI z ekspertami  
edukacji*

*4 IDI z ekspertami  
od trendów*

*4 IDI z ekspertami  
z branż przyszłości  
hitech, e-commerce,  
femtech*

## Analiza danych zastanych

*Raporty branżowe  
oraz literatura  
fachowa zgodnie  
z przypisami  
w rozdziałach*





**Raport 2022**  
**po raz pierwszy**  
**online: <https://iuw.edu.pl/raporty>**

**raport:**



**opracowany przez:**

