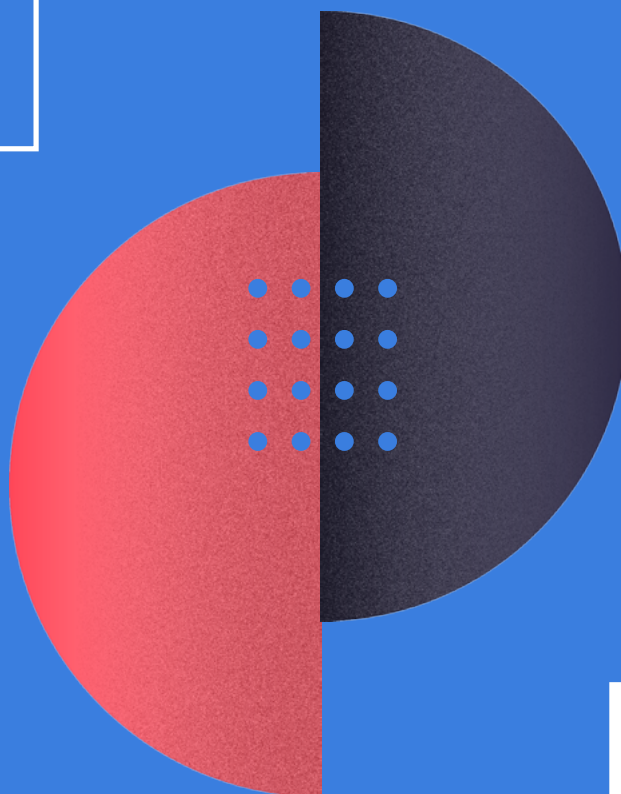
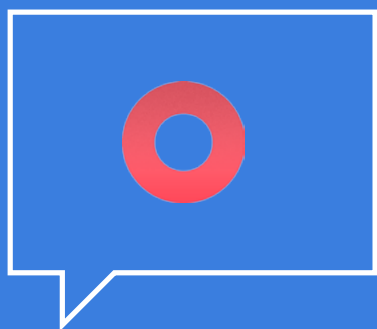




ZAWODOWE WYZWANIA NOWEJ GENERACJI



RAPORT Z DEBATY

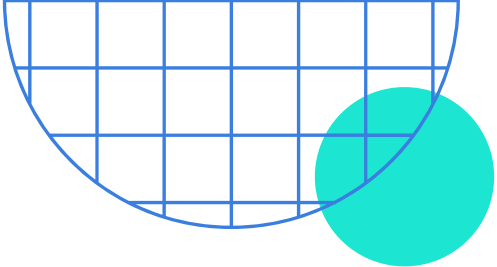
POSZUKUJĄC RELACJI, KONFRONTUJĄC RACJE

JAKI JEST MŁODY PRACOWNIK/ABSOLWENT?

KIM JEST?

**JAK GO WIDZIMY W PRAKTYCE A JAK OPISUJĄ
GO RAPORTY I BADANIA?**

4 LISTOPADA 2020



OD AUTOREK

Niniejszy raport powstał po pierwszej dacie ekspertów w formule think tank zorganizowanej w ramach projektu „NOW - zawodowe wyzwania nowej generacji”.

Celem debat w formule think tanków jest udrażnianie kanałów komunikacji pomiędzy szkołą i rynkiem pracy, stworzenie lokalnej platformy ekspertów, na której te dwie rzeczywistości mogą się spotkać.

W poszukiwaniu odpowiedzi na pytania jak szkoła może wspierać biznes, a biznes szkołę w rozwoju przyszłych pracowników podejmujemy próbę zbliżenia interesów edukacji i biznesu. Poddajemy refleksji pytanie: Czy i dlaczego jesteśmy sobie potrzebni?



Nauczyciele i HR-owcy (pracodawcy) na co dzień wchodzą w relacje z młodymi ludźmi. Ci pierwsi uznani są za ekspertów mających wgląd w trendy, zachowania i aspiracje młodzieży, a wiedzę swą czerpią z codziennych doświadczeń relacji w linii nauczyciel - uczeń.

Ci drudzy - pracodawcy - przyjmują w swe szeregi kandydatów wyposażonych w wiedzę, ale i prezentujących pewne postawy, opinie, trendy, które nie zawsze są identyczne z tym co uznane było dotąd za standard. Oni również wchodzą w relacje. Te dwa rodzaje relacji są kopalnią wiedzy, którą chcemy skonfrontować i odnieść do rzeczywistości. Nie w poszukiwaniu racji, ale w intencji zdefiniowania wyzwań, u progu jakich stajemy, jako edukatorzy i pracodawcy, chcący mieć wpływ na kształtowanie rozwoju, postaw i wartości młodych ludzi, w końcu na ich podejście do pracy i obowiązków.

Moderowane debaty pomiędzy ekspertami ze świata edukacji i biznesu to innowacyjny pomysł służący wielopłaszczyznowej wymianie spostrzeżeń i doświadczeń. Zbliżyliśmy biznes i edukację i konfrontujemy wnioski z dwóch źródeł, aby wspólnie zbudować nowy, świeży grunt współpracy.

Autorki raportu - Duet trenerski PatrzWORK
Anna Dukowska i Agnieszka Marusiak

Organizatorem projektu „NOW - zawodowe wyzwania nowej generacji” jest Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości, operator Gdańskiego Inkubatora Przedsiębiorczości STARTER.





Pierwsza debata w formule think tank miała na celu postawienie w centrum młodego człowieka i zadaniu pytania kim jest i jak go postrzegamy?

Analiza polegała na przyjrzeniu się danym z raportów poświęconych tematyce młodych ludzi i zderzeniu tej wiedzy z doświadczeniami przedstawicieli edukacji i biznesu na co dzień pracujących z młodzieżą. W trakcie dyskusji szukaliśmy odpowiedzi na pytania:

- Kim jest młody człowiek i jakie jest jego nastawienie do szkoły i pracy?
- Jak widzimy młodych ludzi w swoimi oczami w realnym kontakcie?
- Jak młodzi ludzie opisani są w raportach i badaniach ? jak to wpływa na ocenę młodego pracownika?
- Czy obraz ten jest spójny i jednolity?
- Czy dostrzegamy różnice percepcji młodych w ujęciu doświadczeń szkolnych i doświadczeń zawodowych?
- Na ile obraz ten odzwierciedla rzeczywiste intencje podmiotu, którym jest uczeń - absolwent - kandydat do pracy?
- Co możemy zrobić z pozyskaną wiedzą?
- Jak możemy wpłynąć na relacje z młodymi, byśmy lepiej się rozumieli i mieli wspólne cele?
- Jakie wyzwania przed nami stoją?

Formuła debaty przebiegała w trzech rundach rozważań w następujących obszarach: wartości, motywacja, styl i podejście do pracy.

Poniżej opisujemy wnioski wypracowane przez ekspertów z dziedziny edukacji i biznesu, którzy dzielili się podczas debaty swoimi spostrzeżeniami i doświadczeniami. Konfrontowali swoje racje przyglądając się tworzonemu na co dzień relacją z młodymi ludźmi. W spotkaniu udział wzięli:



TADEUSZ CHĄDZYŃSKI
Wicedyrektor VIII Liceum
Ogólnokształcącego



ARKADIUSZ CIMIŃSKI
Wicedyrektor w Szkole Okrętowej
i Techniczne Conradinum



VIOLETTA DROZDOWSKA
pracownik naukowy
Instytutu Oceanologii PAN w Sopocie
Mentorka w projekcie "Kobiety też budują statki"



ALEKSANDRA GOLEC
Specjalistka ds. CSR / PR
w ERGO ARENIE



KAROLINA JURALEWICZ
Specjalistka ds. rekrutacji
w Agencji Doradztwa Personalnego Jobhouse



KATARZYNA KNUTH
Inżynier, konstruktor budowy okrętów
z biura projektowego Choren Design & Consulting
Mentorka w projekcie "Kobiety też budują statki"



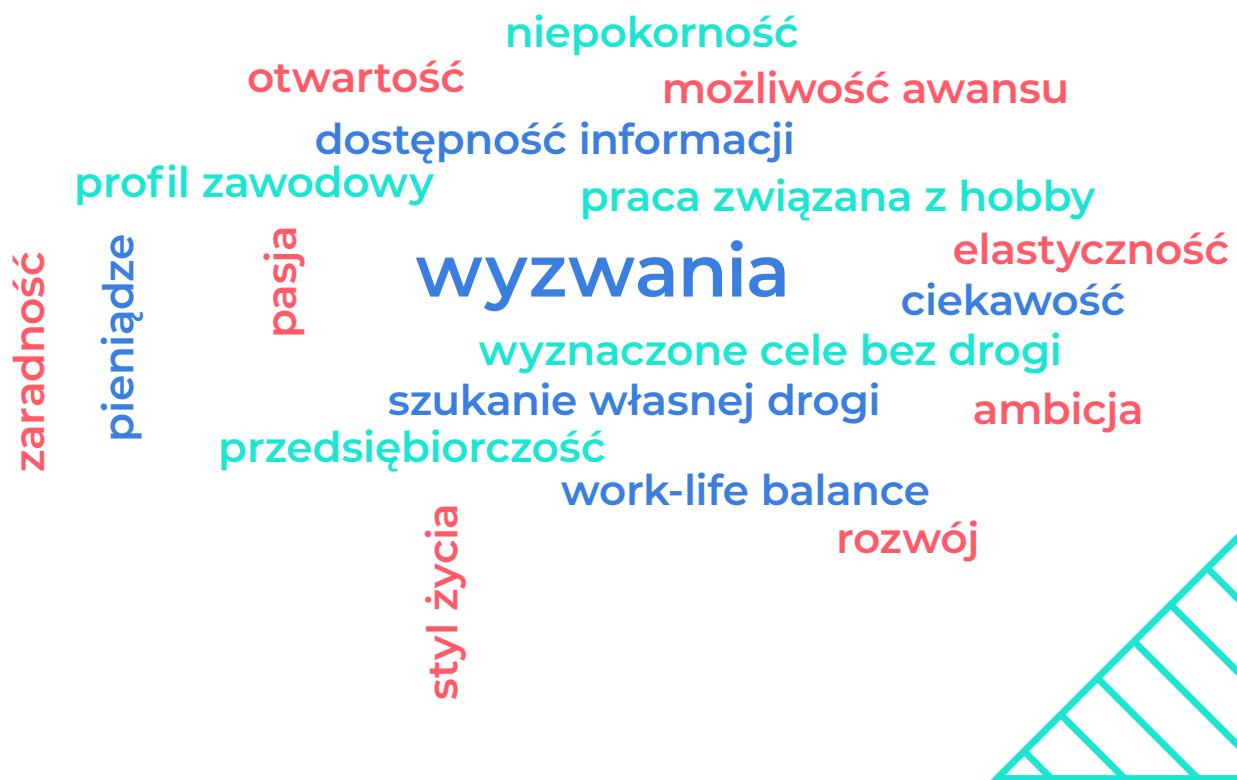
IWONA KRÓLIKOWSKA
dr nauk społecznych w zakresie socjologii,
doradca zawodowy w Akademii Marynarki Wojennej
Mentorka w projekcie "Kobiety też budują statki"



JAKIMI WARTOŚCIAMI KIERUJĄ SIĘ MŁODZI LUDZIE?

Zestawienie opinii ekspertów

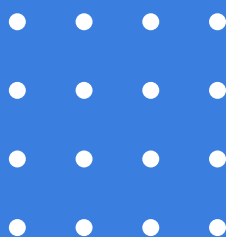
WARTOŚCI



PASJA I NAZWANY CEL TO WAŻNE PRZESŁANKI DO DZIAŁANIA. URUCHAMIAJĄ POKŁADY ZAANGAŻOWANIA I AMBICJI MŁODYCH LUDZI.

DANE Z RAPORTÓW:

- studia nie są już postrzegane jako przepustka do dobrej pracy
- staż lub praktyka - czemu nie
- nie chcą gromadzić pieniędzy, a doświadczenia i wspomnienia
- oczekiwanie wysokich zarobków, dwukrotność średniej krajowej
- rosnąca świadomość ekologiczna
- rodzina, zdrowie
- szacunek do swojej osoby
- niezależność, autentyczność i pozostawanie w zgodzie ze sobą



CO MOTYWUJE MŁODYCH DO DZIAŁANIA? JAKIE SĄ ICH FILARY POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA?

W dyskusji o motywatorach ponownie uwypukliła się teza, iż młodzi ludzie chętniej podejmują aktywność, kiedy widzą sens działania.

MOTYWACJA



DANE Z RAPORTÓW:

- praca jako środek do realizacji pasji pozazawodowych, wykorzystanie własnego potencjału
- dobra atmosfera pracy
- nabywanie kompetencji - inwestycja w przyszłość
- międzynarodowa korporacja lub duża ogólnopolska organizacja, ale również start-upy
- wysokie zarobki
- uznanie kolegów
- docenienie pracy i jej wyników
- praca w poczuciu wolności, home office, elastyczność
- iPhone w dłoni
- branża IT i nowoczesne technologie
- możliwości rozwoju



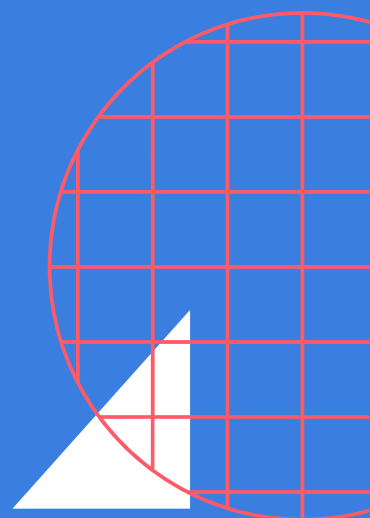
PODEJŚCIE DO ZADAŃ I OBOWIĄZKÓW – JAK PRACUJĄ? JAKI MAJĄ STYL WYKONYWANIA OBOWIĄZKÓW?

PODEJŚCIE DO PRACY



DANE Z RAPORTÓW

- przetwarzają masę informacji, są pochłaniaczami danych
- chcą mieć gwarancję niskiego ryzyka pracy
- ważne są nowoczesne technologie i innowacyjne rozwiązania
- praca w poczuciu wolności, home office, elastyczność
- nie przyjmowanie zbyt dużej odpowiedzialności
- udział w ciekawych, rozwijających projektach
- oczekiwanie okresu zatrudnienia u jednego pracodawcy: rok



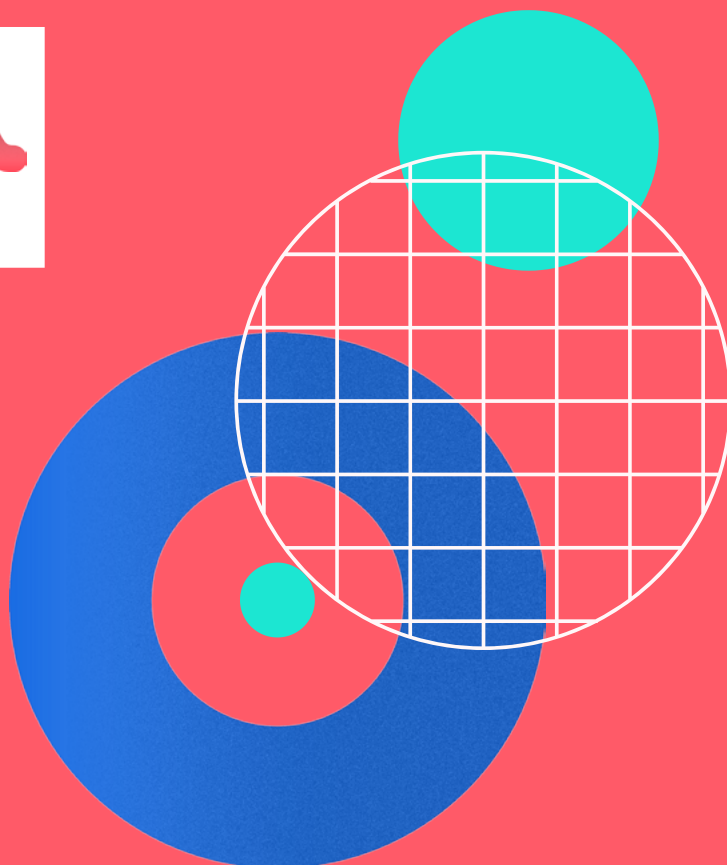
W POSZUKIWANIU WNIOSKÓW I ROZWIĄZAŃ

JAKĄ MAMY STRATEGIĘ KOMUNIKACJI I PRACY
W OBLICZU RÓŻNIC MIĘDZYPOKOLENIOWYCH?

STRATEGIA

rozumienie treści
proste komunikaty digitalizacja treści
nacisk na uczenie się
inwestuj w rozwój zaproś biznes do szkoły
odwoływanie się do clue burze mózgów
integracja pracy i edukacji
wolontariaty pokazanie realiów pracy
jednoznaczne komunikaty
pokaz specyfiki pracy
pozwól działać młodym
współpraca

rozmowy





PODSUMOWANIE

W opiniach ekspertów dominował pogląd, iż młodzi ludzie poszukują sensu i działając w oparciu o atrakcyjny, określony cel, są w stanie w największym stopniu angażować się w zadania. Ważne z ich perspektywy jest połączenie pracy z pasją i zachowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym.

Z naszej dyskusji wyłonił się wizerunek młodego człowieka, dla którego istotny jest dostęp do nowych technologii, możliwości rozwoju i awansu w oparciu o posiadane kompetencje. Eksperci zgodnie zauważyli, iż młode pokolenie dba o kształtowanie profilu zawodowego, a także związanego z tym własnego wizerunku. Swoich uczniów i współpracowników postrzegają jako osoby niepokorne, ciekawe świata, poszukujące własnej drogi.

Młodzi ludzie pytają **po co?**, nie zawsze potrafią podporządkować się obowiązującym regułom. Rzadziej pytają **dlaczego?** - co wiąże się z tym, że trudno jest im dostrzec sens (czasami abstrakcyjnych) działań w szkole.

Młodzi postrzegani są z jednej strony jako otwarci i entuzjastyczni, a z drugiej strony wyzwaniem jest utrzymanie ich uwagi, zmotywowanie do działania i zaangażowania w dłuższej perspektywie. W trakcie debaty eksperci postawili ważne pytanie: **Jak zmotywować młodzież do współpracy i dialogu?**

Wśród wniosków o tym, co motywuje młodych do działania pojawiły się opinie dwojakiego rodzaju. Z jednej strony mogą być to dobra materialne, pieniądze i wysokie zarobki z drugiej strony wartości wyższe takie jak wolność, prawo do samostanowienia i rozwój.

Z perspektywy naszych ekspertów ważnym postrzeganym przez nich motywatorem, którym kieruje się młodzież jest możliwość budowania swojej marki oraz przypodobania się innym. Oznacza to, że sens ich działania w dużej mierze związany jest z aplauzem uzyskanym z otoczenia. Potrzebują zewnętrznej pozytywnej motywacji aby zobaczyć wartość w swoim działaniu. **Czy kultura lajków ma również przełożenie na obszar pracy i motywacji do działania? Jak wpływa na młodych negatywna motywacja i koncentracja na rozwoju w oparciu o błędy?**

Rozwijając zagadnienie podejścia młodych ludzi do pracy eksperci podkreślili, że bardzo ważna jest ambicja. Młodzi ludzie często wysoko stawiają poprzeczkę i angażują się w zadania, gdy są one ciekawe i absorbujące. Cenią sobie autonomię, lubią krótkie i zwięzłe komunikaty. Ze swojej strony niejednokrotnie dają więcej zaangażowania, niż się od nich oczekuje. Największą pułapką, która skutkuje brakiem zaangażowania są nudne zadania, w których młodzi nie widzą sensu. Negatywnie wpływa na nich nadmierna krytyka, poprawianie i straszenie konsekwencjami. Chcą eksperymentować, uczyć się na błędach i ryzykować, choć czasem boją się odpowiedzialności.

Nasi eksperci zwrócili uwagę na to, że młodzi chętnie podejmują działalność wolontariacką, angażują swój wolny czas na rzecz realizacji spraw ważnych i dzielenia się wiedzą, co wyraża się w chęci podejmowania ciekawych wyzwań i nieprzeciętnych projektów.

Styl pracy jaki preferuje młode pokolenie to elastyczne podejście do czasu pracy i zadaniowe rozliczanie efektów pracy. Poszukując odpowiedzi na pytanie: Jaką mamy strategię komunikacji i pracy w obliczu różnic międzypokoleniowych? odkryliśmy masę wniosków skłaniających nas do refleksji, że szkoła potrzebuje biznesu i odwrotnie. Obydwie



strony powinny ze sobą ściśle współpracować i doinwestowywać siebie nawzajem. Przepływ informacji, wielopoziomowa komunikacja, eksperymentowanie w realiach pracy - tego potrzebują młodzi ludzie aby lepiej zrozumieć istotę zadań, do których chce ich przygotować szkoła.

Jak zatem budować relacje szkoły i biznesu? Co nas łączy, co nam się opłaca i na co warto poświęcić czas, którego zawsze nam brakuje?

Ten obszar będziemy eksplorować podczas kolejnych debat w formule think tank...

Duet trenerski PatrzWORK
Anna Dukowska i Agnieszka Marusiak



PRZEANALIZOWANE RAPORTY:

1. Raport Pracownik Przyszłości Samsung/infuture hatalska foresight institute 2019
2. World Economic Forum raport "The Future of Jobs Report 2020"
3. Raport Młodzi przy głosie, Coca-Cola Polska 2018
4. Zmiany pokoleniowe na rynku pracy – XYZ, dr inż. Agnieszka Kołodziejczyk wraz z zespołem Centrum Innowacji ProLearning z Wrocławia
5. Raport Deloitte: Pierwsze kroki na rynku pracy 2018, Polska edycja badania studentów i absolwentów
6. Informacja Prasowa, Uniwersytet SWPS, CO MOTYWUJE DO PRACY POKOLENIA X, Y i Z? Dr Justyna Sarnowska