

**POTRZEBY KADROWE PRZEDSIĘBIORCÓW AGLOMERACJI
POZNAŃSKIEJ NA TLE KIERUNKÓW SPOŁECZNO-
GOSPODARCZEGO ROZWOJU REGIONU. DIAGNOZA,
PROGNOZA, MONITORING**

**RAPORT Z BADAŃ.
ANALIZA JAKOŚCIOWA
INDYWIDUALNYCH WYWIADÓW POGŁĘBIONYCH**



Centrum
Doradztwa
Zawodowego
dla Młodzieży

POZnań*

Poznań 2023



Badanie zostało sfinansowane ze środków Urzędu Miasta Poznania.

Redakcja:

Bogna Frąszczak

Hanna Krocza

Autorzy:

Hanna Krocza

dr Marta Łuczak

Joanna Tobys

Karolina Trochowska

Spis treści

WPROWADZENIE.....	3
Sytuacja na rynku pracy aglomeracji poznańskiej w ocenie absolwentów	7
Wyzwania w pierwszych latach funkcjonowania na rynku pracy.....	7
Ocena wpływu kryzysów na lokalny rynek pracy.....	10
Ocena następstw sytuacji kryzysowych w firmach z różnych branż.....	14
Zakres wykorzystania usług instytucji rynku pracy przez absolwentów	16
Poszukiwanie oraz podejmowanie zatrudnienia	18
Sposoby poszukiwania pracy przez absolwentów	18
Trudności doświadczane przez absolwentów podczas poszukiwania pracy.....	20
Działania podejmowane przez absolwentów wobec trudności ze znalezieniem pracy.....	23
Sposoby rekrutacji w perspektywie absolwentów	24
Trudności napotymane przez absolwentów podczas rekrutacji.....	26
Trudności napotymane przez absolwentów na początku zatrudnienia	27
Kwalifikacje i kompetencje wykorzystywane w pracy oraz oczekiwane przez pracodawców	29
Kwalifikacje potrzebne do wykonywania obecnej pracy.....	29
Kompetencje twarde wykorzystywane do wykonywania obecnej pracy.....	30
Kompetencje miękkie wykorzystywane do wykonywania obecnej pracy.....	31
Kwalifikacje i kompetencje oczekiwane przez pracodawców	35
Dopasowanie programów nauczania do wymogów rynku pracy	39
Kształcenie ustawiczne	43
Wnioski i rekomendacje	46
Ocena sytuacji na rynku pracy aglomeracji poznańskiej	46
Współpraca z instytucjami rynku pracy	48
Sposoby poszukiwania pracy oraz rekrutacji nowych pracowników.....	49
Kwalifikacje i kompetencje wykorzystywane w obecnej pracy oraz oczekiwane przez pracodawców.....	50
Dopasowanie programów nauczania do wymogów rynku pracy, kształcenie ustawiczne ..	52
SPIS LITERATURY	53
ZAŁĄCZNIKI	53
Załącznik 1. Scenariusz IDI	53
Załącznik 2. Informacje dla uczestników badania, zgoda na udział w badaniu, potwierdzenie odbioru gratyfikacji.....	57

WPROWADZENIE

W drugim module programu badawczego „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring” zostały przeprowadzone indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z absolwentami szkół ponadpodstawowych i wyższych aglomeracji poznańskiej.

Głównym celem tego etapu badań było określenie, jak osoby, które ukończyły kształcenie oraz podjęły pracę w aglomeracji, oceniają sytuację na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Badanie zostało ukierunkowane na uzupełnienie i weryfikację wniosków wynikających z analizy danych ilościowych uzyskanych w pierwszym module badania, a także pogłębienie aktualnych wątków, jakie okazały się istotne w poprzednich etapach programu. Szczegółową problematykę badawczą przedstawiono w Tabeli 1.

Tabela 1. Problematyka badawcza badania IDI

GŁÓWNY PROBLEM BADAWCZY	
Jaka jest sytuacja na regionalnym i lokalnym rynku pracy oraz jakie są potrzeby kadrowe przedsiębiorców zdaniem absolwentów szkół ponadpodstawowych i wyższych w aglomeracji poznańskiej?	
OBSZARY BADAWCZE	SZCZEGÓŁOWE PROBLEMY BADAWCZE
Ocena sytuacji na regionalnym i lokalnym (aglomeracyjnym) rynku pracy	Jak jest oceniany regionalny i lokalny rynek pracy przez absolwentów?
Potrzeby pracodawców aglomeracji poznańskiej	Pracownicy o jakich kompetencjach i kwalifikacjach są najczęściej poszukiwani przez pracodawców zdaniem absolwentów?
Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy	Jak absolwenci oceniają zgodność swoich kwalifikacji i kompetencji z oczekiwaniami pracodawców?
Sposoby prowadzenia rekrutacji nowych pracowników	- W jaki sposób absolwenci poszukują zatrudnienia na lokalnym rynku pracy? - Z jakimi barierami spotykają się absolwenci podczas poszukiwania pracy? - Jakie działania podejmują absolwenci w sytuacji trudności ze znalezieniem pracy? - W jaki sposób przebiega rekrutacja absolwentów do pracy? - Z jakimi trudnościami spotykają się absolwenci podczas rekrutacji do pracy? - Z jakimi trudnościami spotykają się absolwenci na początku zatrudnienia?
Sposób uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym	- Jakie są plany absolwentów w zakresie kształcenia ustawicznego? - W jaki sposób te plany są realizowane?

Współpraca pracodawców z instytucjami rynku pracy	W jakim zakresie absolwenci korzystają z usług instytucji rynku pracy?
Współpraca pracodawców z instytucjami edukacyjnymi	Jakie działania podejmują instytucje edukacyjne w celu poprawy sytuacji absolwentów na lokalnym rynku pracy?
Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego (aglomeracyjnego) rynku pracy	W jakim zakresie lokalna oferta edukacyjna jest dopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy?

Źródło: Opracowanie własne

Dobór próby badawczej miał charakter celowy. Wywiady przeprowadzono z absolwentami szkół ponadpodstawowych (liceum ogólnokształcące, technikum, branżowa szkoła I stopnia) oraz absolwentami szkół wyższych zlokalizowanymi na terenie różnych gmin aglomeracji poznańskiej. Respondenci w momencie przeprowadzania badania nie kontynuowali edukacji na dalszym etapie kształcenia. Absolwenci byli legalnie zatrudnieni na terenie miasta Poznania lub w powiecie poznańskim. Głównym kryterium w trakcie rekrutacji do badania było uzyskanie wykształcenia przez respondenta w ciągu ostatnich 5 lat, tzn. do udziału w badaniu zostały zaproszone osoby, które ukończyły edukację na danym poziomie w okresie od maja 2018 r. do grudnia 2022 r. Z uwagi na trudności w zrekrutowaniu absolwentów szkół branżowych I stopnia, w wywiadzie wzięły udział dwie osoby, które nie ukończyły edukacji we wskazanym czasie. Jedna z nich zakończyła edukację w 2017 r., druga w 2023 r.

Łącznie przeprowadzono 26 wywiadów:

- 5 z absolwentami szkół zawodowych (tj. branżowych szkół I stopnia, zasadniczych szkół zawodowych, którzy nie podjęli dalszej edukacji);
- 5 z absolwentami szkół średnich (tj. techników i liceów ogólnokształcących, którzy nie podjęli edukacji na poziomie wyższym);
- 5 z absolwentami szkół wyższych z kierunków matematyczno-przyrodniczych oraz inżynierskich;
- 6 z absolwentami szkół wyższych z kierunków ekonomiczno-społecznych;
- 5 z absolwentami szkół wyższych z kierunków humanistycznych.

Szczegółowe dane dotyczące uczestników indywidualnych wywiadów pogłębianych zostały przedstawione w tabeli 2.

Tabela 2. Dane dotyczące uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych

Lp.	Rok ukończenia edukacji	Tytuł zawodowy i ukończony kierunek/zawód wyuczony	Obecne stanowisko pracy
1	2019	magister: historia	nauczyciel
2	2019	technik elektryk	konserwator urządzeń
3	2019	magister: ekonomia	księgowy
4	2020	magister: praca socjalna	trener pracy
5	2021	magister inżynier: architektura	asystent architekta
6	2021	licencjat: pedagogika	nauczyciel
7	2020	magister inżynier: budownictwo	asystent projektanta
8	2020	magister: psychologia; magister: pedagogika	psycholog, terapeuta
9	2021	licencjat: architektura krajobrazu, magister: projektowanie mebli	instruktor warsztatu ogrodniczego
10	2022	magister: fizjoterapia	fizjoterapeuta
11	2022	magister: historia	asystent muzealny
12	2022	zasadnicze branżowe: cukiernik	cukiernik
13	2020	technik organizacji reklamy i grafiki komputerowej	maszynista
14	2018	licencjat: matematyka	team leader
15	2023	zasadnicze branżowe: drukarz offsetowy	pomocnik drukarza
16	2017	zasadnicze branżowe: monter instalacji sanitarnych	instalator
17	2022	magister: pedagogika	nauczyciel
18	2018	brak tytułu: ukończone liceum ogólnokształcące	sprzedawca - magazynier
19	2022	technik elektronik	monter sieci światłowodowych
20	2022	zasadnicze branżowe: kierowca logistik	pomocnik mechanika
21	2018	magister: grafika	graphic designer
22	2019	technik grafiki i poligrafii cyfrowej	spawacz
23	2021	magister: polityka społeczna, magister: ekonomia	specjalista ds. konsultacji społecznych/koordynator projektów
24	2022	magister: dialog i doradztwo społeczne	pracownik administracji
25	2022	licencjat: teatrologia, magister: edukacja artystyczna	tatuażysta
26	2021	zasadnicze branżowe: monter sieci instalacji sanitarnych	sprzedawca

Źródło: Opracowanie własne

Wywiady przeprowadzono od kwietnia do lipca 2023 r. z wykorzystaniem scenariusza częściowo ustrukturyzowanego (załącznik nr 1). Badanie właściwe zostało poprzedzone realizacją dwóch wywiadów pilotażowych, z której wnioski umożliwiły wprowadzenie modyfikacji do scenariusza wywiadu. W tegorocznej edycji rozbudowano blok pytań

o sposoby prowadzenia rekrutacji nowych pracowników o pytania szczegółowe dotyczącego pełnego procesu rekrutacyjnego – od momentu poszukiwania zatrudnienia aż do pierwszych dni spędzonych w pracy. Uznano za zasadne wypracowanie wniosków i rekomendacji w odpowiedzi na potrzeby pracodawców, którzy, jak pokazały wyniki wcześniejszej edycji badania, borykają się z problemem pozyskania nowych pracowników (niedobory kadrowe, niedopasowanie kompetencyjne, odejścia z pracy młodych pracowników po przeszkoleniu).

Wywiady zostały przeprowadzone przez pracowników i współpracowników Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży. Wszystkie osoby wzięły udział w szkoleniu dla badaczy. Wywiady zostały nagrane w formie audio, a następnie poddane pełnej transkrypcji i szczegółowej analizie.

Sytuacja na rynku pracy aglomeracji poznańskiej w ocenie absolwentów

Uczestnicy wywiadów zostali poproszeni o ocenę sytuacji na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej. Pytania dotyczyły tego, jak sytuacje kryzysowe ostatnich lat oddziaływały na ich pracodawców oraz jakie zmiany wpłynęły bezpośrednio na ich pracę. Badani opisywali je jako szanse lub zagrożenia dla własnej kariery zawodowej. Zapytano o kondycję rynku pracy w ostatnich kilku latach z perspektywy zatrudnienia pracowników: w jaki sposób się ona pogorszyła lub poprawiła, jak dużo było ofert pracy oraz jak łatwo było znaleźć zatrudnienie w różnych branżach.

Wyzwania w pierwszych latach funkcjonowania na rynku pracy

Absolwenci ocenili aglomeracyjny rynek pracy ostatnich lat jako raczej trudny dla osób rozpoczynających karierę zawodową. Na początku drogi zawodowej **spotykali się z opiniami, że sytuacja była korzystna dla kandydatów do pracy i pracowników**, czyli funkcjonował tzw. rynek pracownika. **Ich pierwsze doświadczenia na rynku pracy były jednak różne.** Słowa osoby wykonującej zawód spawacza przeczą powielanym przekonaniom o wysokich zarobkach wśród tzw. fachowców:

Mówi się podobno, że jest (...) rynek pracownika, że to pracownik wybiera sobie pracę, on dyktuje warunki, a nie uważam, że tak jest, bo ile bym cefatek nie wysłał, to na żadną nie dostanę odpowiedzi. (...) Z moich znajomych też nikt nie dostaje odpowiedzi, a to naprawdę czasami potrafi się wysłać sto cefatek w ciągu dwóch dni lub nawet jednego. (...) Płace są minimalne, a za to się nie da wyżyć. (...) nie czuję się cały czas dobrze w zasadzie robiąc to, co robię. Znaczący, z samego tego, że stałem się nagle spawaczem, jestem super zadowolony, bo taką, powiedzmy, ukrytą pasję w tym odkryłem, ale to za to, jakie za to są pieniądze, przynajmniej w moim wypadku, to nie da się za to żyć. Nie ma szans, żeby, na przykład, wyprowadzić się od rodziców (Respondent 22).

Wypowiedzi tegorocznych uczestników wywiadów na temat płac, stabilności zatrudnienia oraz jego form można wiązać ze zjawiskiem **ubóstwa osób pracujących**. Według danych Eurostatu w Polsce w latach 2017-2020 zasięg relatywnego ubóstwa wśród pracujących w wieku 18-64 lat pod względem dochodów wynosił blisko 10%. Szczególnie zagrożeni relatywnym ubóstwem dochodowym byli pracownicy nieetatowi (28% w 2020 roku, gdy wartość wskaźnika dla pracowników etatowych wynosiła 4,4%) (Szarfenberg 2022: s. 31).

Należy zauważyć, że w 2020 roku w grupie wiekowej 15-24 lata około 60% pracujących było zatrudnionych na umowy zlecenie lub o dzieło (Polski Instytut Ekonomiczny 2020).

Niektórzy uczestnicy badania stwierdzali, że ich zarobki były na tyle niskie, że okazywały się nieadekwatne nie tylko do osobistych oczekiwań, ale nawet do ponoszonych kosztów życia. Bez wsparcia rodziny trudno byłoby im się utrzymać z zarobionych pieniędzy.

No, zarobki są dosyć niskie i rzeczywiście, tutaj, gdyby nie to, że mam dobrą sytuację rodzinną (...). Zdaję sobie sprawę, że inne osoby, które, no właśnie, same muszą się utrzymać albo jeszcze mają rodziny na utrzymaniu, no to, biorąc pod uwagę stawki na przykład za czynsz albo za mieszkanie, no to, to jest naprawdę trudna ta sytuacja (Respondent 1).

W tegorocznej edycji wywiadów wybrzmiał również wątek **zwolnień dokonywanych w firmach** aglomeracji w związku z ogólnym kryzysem gospodarczym. Absolwenci dzielili się trudnymi doświadczeniami utraty pracy, pozostawania bez zatrudnienia oraz obawy związanej z wyczerpywaniem się środków do życia.

W ostatnim miejscu pracy, to... chyba tą trudnością było to, że już kończył mi się okres wypowiedzenia, ponieważ zostałam zwolniona i (...) ta wizja, po prostu, że mogę czegoś, nic nie znaleźć w najbliższym czasie, była dość taka przytłaczająca, bo (...) zostałam postawiona przed tym faktem, to nie była moja decyzja o odejściu, (...) bez tego zabezpieczenia, że już ma się coś nowego na koncie, tylko no, dopiero trzeba będzie szukać (...) (Respondent 5).

Uczestnicy wywiadów **cenili możliwości zarobienia dodatkowych pieniędzy** poza głównym źródłem utrzymania. Jednakże dostrzegali negatywny wpływ podejmowania nadprogramowych aktywności na życie prywatne.

(...) jak ma się kwalifikacje, to zawsze można dorobić sobie. W wolnym czasie. Wystarczy się ogłosić, jako powiedzmy, pracownik do lekkich remontów w domu, domowych przy instalacjach elektrycznych, czy też około hydraulicznych, jak się potrafi. I można, jeżeli ktoś ma nagłą potrzebę, to tak naprawdę potrafi zapłacić za dwie, trzy godziny pracy tak naprawdę jak za cały dzień pracy (Respondent 2).

(...) idziemy w taką stronę, że więcej pracy. Za to więcej pracy, owszem, może dostaniemy więcej wynagrodzenia, (...) no ale właśnie, liczymy się z tym, z tymi kosztami ludzkimi, że to robimy też kosztem własnego zdrowia czy takiego życia rodzinnego, czasu, który powinien być, no, też przeznaczony na jakąś rekreację, na odpoczynek (Respondent 1).

Dla wielu z nich trudnością było to, że ich **pierwsze zatrudnienie było dorywcze lub sezonowe**.

Jeżeli chodzi o tę architekturę krajobrazu, to tak może łatwiej jest, jeżeli samemu się założy, powiedzmy, swoją firmę, a to jest też taka trochę praca sezonowa. (...) więcej możliwości pracy jest w tym okresie jednak letnim (Respondent 9).

Historie zatrudnienia kilkorga uczestników wywiadów były złożone, choć dotyczyły zaledwie kilku lat jeszcze w trakcie edukacji oraz tuż po jej ukończeniu. Osoby te opowiadały o kolejnych doświadczonych trudnościach, z którymi musiały sobie poradzić, aby się utrzymać.

(...) studiując tutaj, w Poznaniu, żeby móc się utrzymać, podejmowałam różne prace, no i oczywiście to były takie prace typu gastronomia, (...) w wydawnictwie, bardziej dorywcze, jak na przykład branie udziału w jakichś eventach jako hostessa. Natomiast po ukończeniu studiów, (...) bardzo często pracowałam na umowę zlecenie, (...) bardzo często też mi po tym były proponowane takie umowy zlecenie, niekoniecznie umowy o pracę. I też tutaj muszę podkreślić to, że nie starałam się, przynajmniej na początku, o pracę zgodną z moim wykształceniem, (...) próbowałam się załapać do jakiejś korporacji, no i tutaj udało mi się to zrobić, z tym, że (...) w wyniku pandemii tę pracę straciłam. No i tutaj pojawiła się potem szansa na zatrudnienie w szkole, którą to szansę wykorzystałam, i do tej pory pracuję (...) (Respondent 1).

Jeden z badanych zwrócił uwagę na problem poszukujących zatrudnienia absolwentów techników oraz szkół branżowych I stopnia. Z jednej strony, pracodawcy źle oceniali jakość kształcenia w tych placówkach i byli mniej skłonni zatrudniać młodych absolwentów niż pracowników z doświadczeniem pracy w innych firmach. Z drugiej strony, atrakcyjnymi pracownikami okazywali się imigranci zza wschodniej granicy Polski, którzy byli skłonni pracować za niższe wynagrodzenie niż Polacy o podobnych kwalifikacjach.

(...) jak pracodawcy widzą, jak spadł poziom szkolenia, uczenia technicznego w tych szkołach, mniej chętnie i z mniejszym zaufaniem przyjmują uczniów po zawodówkach i po technikach. Z reguły wolą przejść pracowników z innej firmy i trochę więcej im zapłacić, jeżeli wiedzą, że pracownik długo pracował i dobrze pracował. A jeżeli tak nie robią, to szukają pracowników ze Wschodu. Którzy mają porównywalne (...) kwalifikacje, (...) ale jednak mają wciąż trochę niższe wymagania finansowe (Respondent 2).

W dobie kryzysów w wywiadach z absolwentami wybrzmiał nowy wątek – **nieuczciwe praktyki podejmowane przez pracodawców** względem pracowników. Mogą one być konsekwencjami prób cięcia kosztów w firmach podczas doświadczania trudności. Uczestnik, który podjął zatrudnienie na umowę o pracę w handlu i przy organizacji eventów muzycznych, zorientował się, że pracodawca nie odprowadza za niego składek na ubezpieczenia społeczne do ZUS.

(...) okazało się, że w ogóle nie zostałem zgłoszony, (...) okazało się, że nie płacił za mnie ZUS-u. (...) - Ale dla ciebie żadnych konsekwencji nie było z tego powodu? - Absolutnie nie, PIT-u nie dostałem po prostu i się musiałem rozliczyć w ten sposób, że wykazy bankowe i umowę tam zaniósłem (Respondent 13).

Inny pracownik z branży budownictwo w różnych firmach spotkał się nie tylko z nieuczciwymi praktykami dotyczącymi odprowadzania składek, ale też z tworzeniem zapisów umowy w sposób umożliwiający łatwe zwolnienie pracownika.

(...) przy budowlanej, (...) to oszustwa i różne matactwa na umowach czy na składkach, czy ubezpieczeniach to jest, trzeba uważać na to (Respondent 2).

Te firmy czysto elektryczne, stacji elektrycznych, to są firmy, które no mocno chcą oszczędzać, tak mocno, jak to możliwe (...). W umowie o pracę, tam tak grzebią, żeby najtaniej i żeby jak najłatwiej się pozbyć pracownika w razie czego. A na warsztacie półtora roku, to jeżeli się sprawdzisz w tym zawodzie, to nie ma problemu, żeby się utrzymać (Respondent 2).

W opinii badanych w części firm budowlanych **wykorzystanie znajomości podczas rekrutacji pracowników** osiąga taką skalę, że dokonywane zmiany kadrowe **wpływają niekorzystnie na działanie organizacji**.

Jedna firma była taka, że mnie po technikum energetycznym zastąpiła osobą, która wcześniej kładła płytki, żeby pracowała na stanowisku elektryka. A druga firma była taka, że miała półtroczone zaległości i szukała pracowników, którzy mieliby im te zaległości nadrobić. A w ostateczności tak się zakopali, że zostało im z pięciu, trzech (Respondent 2).

Ocena wpływu kryzysów na lokalnych rynek pracy

Uczestnicy wywiadów dostrzegli, w jakich momentach działania ich pracodawców pojawiały się następstwa sytuacji kryzysowych. Konsekwencje kolejnych zmian niekiedy wzmacniały, a w innych przypadkach niwelowały skutki wcześniejszych wydarzeń. Pierwszą znaczącą

zmianą dostrzeganą przez absolwentów było wprowadzenie lockdownu w związku z **pandemią COVID-19**. W tamtym czasie wielu przedsiębiorców doświadczyło m.in. **zmniejszenia popytu na swoje usługi**. Pracownik firmy cukierniczej zauważył, że sytuacja ta w jego firmie szybko się odwróciła i zmieniła nawet na lepsze. W jego ocenie jest to związane z tym, że pracodawcy i pracownicy zdążyli się zaadaptować do sytuacji niepewności na rynku pracy. **Podjęli nowe strategie funkcjonowania w sytuacji kryzysu.**

Na ten moment to żadnych zmian w sumie nie widzę. Wcześniej, jak były te całe lockdowny, to faktycznie był taki kryzys, że no ciężko było w pracy, ponieważ, no nie schodziły w ogóle wszystkie wyroby i moja stara firma chciała się po prostu zamknąć, no bo, no nie było dochodów. No, ale aktualnie, to idzie wszystko do przodu. (...) Mamy dwóch Ukraińców zatrudnionych. Pracują u nas, jako, jak by nie są ze swojego zawodu, ale pracują, pomagają i się doksztalcają (...). Powiem, tak, [sytuacja na rynku pracy] według mnie się nawet polepszyła, bo przez to, że był ten cały kryzys, to wszyscy zaczęli po części panikować, ale zaczęli też się zbierać z sobą. (...) wziąć się po prostu w garść, zatrudnić pracowników nowych (...). Mieliśmy czas, żeby zrobić kilka nowych rzeczy, spróbować i żeby też to poszło w rynek. I kilka z tych, tak powiem, projektów, wyszło nam (Respondent 12).

W podobnym tonie wypowiedziała się inna osoba na temat sytuacji w firmie oferującej usługi turystyczne.

Wszyscy myśleli, że (...) jak właśnie przyszła wojna, że będzie porównywalna sytuacja co do COVID-u, co w ogóle było zaprzeczeniem, bo stawki, na przykład odnośnie hoteli, (...), powiększyły się, owszem. Inflacja wzrosła, więc to wzrosło, ale popyt na hotele i na delegacje jest tak ogromny, że ludzi nie przeraża nawet pokój za osiemset złotych. Więc wszyscy się tego bali, zakładaliśmy raczej, że nie będziemy zatrudniać nowych osób, a w tym momencie cały czas mamy braki (Respondent 14).

Pracownica branży budownictwo wspomniała o porozumieniu pomiędzy przedsiębiorcami w zakresie zatrudniania – **przenoszenia pracowników z jednej firmy do drugiej**, na inne stanowiska. Strategia ta działała krótkofalowo, ale nie była w stanie uchronić firmy ani pracowników przed kolejnymi falami zwolnień

(...) jak zaczynałam szukać pracy, był problem ze znalezieniem zatrudnienia w związku z wojną oraz skutkami po-pandemicznymi, wiele firm, po prostu, było w sytuacji kryzysowej i nie chciało zatrudniać nowych osób. Udało mi się, na szczęście, dostać pracę na stanowisku

związany z moim zawodem, jako asystentka architektów. Natomiast po kilku miesiącach był kolejny kryzys w firmie i, po prostu, zaproponowali mi pracę w firmie bliźniaczej w dziale marketingu (...). Aktualnie, właśnie, po tym okresie, kiedy byłam w marketingu, no niestety, był kolejny kryzys, haha, i znowu musiałam znaleźć inną pracę. (...) Kryzys w firmie, nastąpiła kolejna fala cięć, po prostu, osób zatrudnionych, bardzo dużo osób pozwalniali w związku, właśnie, z kryzysem finansowym, (...) coraz mniej było możliwe dla ludzi budowanie domów. (...) to był przełom wrzesień - październik dwa tysiące dwudziesty drugi rok (Respondent 5).

Analiza wypowiedzi wszystkich uczestników wywiadów pozwala dojść do wniosku, że pandemia COVID-19 wniosła sporo **chaosu organizacyjnego** do pracy zarówno przedsiębiorców, jak i instytucji publicznych.

(...) w czasach pandemii, kiedy u nas w wydziale oświaty tej, ta praca była faktycznie wytężona, z tego względu, że pojawiały się zawieszenia zajęć. W placówkach, pojawiały się różnego rodzaju nieprzewidywane sytuacje, które musieliśmy szybko rozwiązywać. (...) I właściwie ciężko było wykonywać wszystkie swoje inne obowiązki, jeżeli nam naszły, nadeszły nam, jakby, różne inne dodatkowe (...) (Respondent 24).

Praca zdalna, obecnie wdrożona prawnie **jako pewien standard** wcześniej nieobecny w większości organizacji, została oceniona przez niektórych jako użyteczne, rozwojowe dla pracowników narzędzie, a przez innych jako mało pomocne rozwiązanie.

O wiele lepiej się pracuje z ludźmi, którzy są w biurze. (...) jestem osobą, która twierdzi, że praca zdalna jest na niekorzyść mimo tego, że twierdzą ludzie, że są bardziej skupieni na swojej pracy (Respondent 14).

(...) przejście na formę zdalną zmotywowało wiele osób do tego, żeby troszkę się polubić z technologią i z komputerem, i wielu dorosłych się otworzyło na inne formy spotkań czy właśnie uczestniczenia w badaniach. Wydaje mi się, że więcej da się dzięki temu zrobić, bo czasami, jakby, ktoś kończył pracę o szesnastej, a o szesnastej trzydzieści ma badanie i ma jeszcze się gdzieś przemieścić, miasto w korkach, no jest to duże utrudnienie, a formy zdalne myślę, że tutaj wychodzą naprzeciw i są dużym ułatwieniem (Respondent 23).

Wpływ **wojny w Ukrainie** na aglomeracyjny rynek pracy był dostrzegany głównie w zakresie zmian w liczbach pracowników. Dotyczyło to zarówno **zwiększenia się liczby pewnych typów wolnych miejsc pracy** wskutek powrotu mężczyzn do kraju, jak i **zmniejszenia się liczby innych, zajmowanych przez uchodźców** przybyłych na teren powiatu. W ocenie

absolwentów powiększenie się grupy osób z Ukrainy w społeczności aglomeracji wiązało się nie tylko z uczeniem się współpracy w międzynarodowym środowisku pracy. Cudzoziemcy zaczęli stanowić znaczącą grupę odbiorców usług edukacyjnych, medycznych i społecznych. Z jednej strony wymagało to **zmian w dotychczasowych formach i organizacji pracy**, np. użycia nowych narzędzi dydaktycznych przez nauczycieli. Z drugiej strony **wzmocniło w badanych poczucie sensu pracy** w obszarze usług społecznych.

(...) pracowałem wtedy w MOPR-ze. No musieliśmy się tak szybko nauczyć pracy z innym klientem, nie, bo mało pracowaliśmy z osobami z innych krajów. Teraz tu, nagle, w pewnym momencie większość klientów była z Ukrainy i było to na pewno wyzwanie i językowe, i trochę proceduralne (...). Szczególnie urząd jest mocno sformalizowany i nie mieliśmy jasnych wytycznych, jak pracować, jakie rodzaje świadczeń i tak dalej, więc to rodziło dużo napięcia, to rodziło bardzo dużo napięcia (Respondent 4).

(...) zauważyłam, że dużo (...) moich pacjentów, pojawiło się z Ukrainy. (...) Mi się wydaje, że nie zmieniło to mojego podejścia, w sensie akurat poczułam się jeszcze lepiej, (...) dobrze z tym, że ci ludzie są. Że potrzebują pomocy, jeżeli nie dostają jej u siebie w kraju, ale u nas. Że ja mogę pomóc. Więc raczej poczułam taką moc sprawczą, że mogę coś dla nich zrobić (Respondent 10).

Choć początkowo doświadczali trudności w komunikacji ze współpracownikami z Ukrainy, uczestnicy wywiadów postrzegali napływ imigrantów jako **szansę na budowanie wielokulturowego rynku pracy**, a szerzej: wielokulturowego społeczeństwa w Polsce.

(...) pojawienie się dużej liczby uchodźców i osób, które po prostu uciekały przed wojną, no i tutaj też mamy zróżnicowanie, no, pod względem właśnie narodowym i ja oceniam to pozytywnie, w takim kontekście, że (...) świat właśnie już jest zglobalizowany, tak że mamy do czynienia z takimi społeczeństwami właśnie wielonarodowymi, wieloetnicznymi, i to tylko pomoże nam lepiej się porozumiewać pomiędzy sobą, oczywiście jeśli będziemy szli właśnie w tym kierunku takiej dobrej współpracy (Respondent 1).

Realną konsekwencją wojny w Ukrainie dla firm była **koncentracja na wybranych technologiach kosztem innych**, jak zmiany dostrzeżone przez badaną graficzkę.

(...) czuję zdecydowanie różnicę, od kiedy zaczęło się źle dziać na Ukrainie (...), jeśli chodzi o rozwój technologii, ponieważ takie globalne skupienie, jeśli chodzi o rozwój różnego rodzaju narzędzi, gdzieś trochę odeszło od tych technologicznych nowinek w trochę inną stronę i (...) jest

troszeczkę mniej stabilnie. (...) dzieją się zmiany w firmie i ogólnie w branży. Widzę coraz więcej sytuacji, gdzie firmy różnego rodzaju na przestrzeni tej IT technologicznej gdzieś troszeczkę hamują i zmienia się zapotrzebowanie na pracowników w porównaniu do tego, co było wcześniej (Respondent 21).

Co ciekawe, wprowadzane w ostatnim czasie **zmiany w prawie pracy** zostały omówione szerzej tylko przez jedną osobę. Osoba zajmująca się księgowością uznała je za korzystne dla przedstawicieli tej branży, ponieważ generowały **zwiększony popyt na pracę różnego rodzaju specjalistów finansowych**. W wypowiedzi innej uczestniczki badania wybrzmiało, że usługi finansowe w aglomeracji ogólnie mają się dobrze i zawsze znajdzie się praca dla świadczących je osób.

(...) z tego względu, na przykład teraz, że ten polski łańd wszedł, dużo, co chwilę zmienia się przepisów. I zauważyłem, że no ludzie mają najzwyczajniej w świecie jakby problem często z interpretacją. Sami mamy nieraz problem i musimy dużo telefonów wykonywać, właśnie tutaj do urzędów skarbowych czy to do ZUS-u. Także jeśli chodzi o moją branżę, o księgowość, biura rachunkowe, to wydaje mi się, że jest bardzo duże zapotrzebowanie, tutaj właśnie na księgowych (Respondent 3).

Ocena następstw sytuacji kryzysowych w firmach z różnych branż

Uczestnicy wywiadów ocenili też wprost, jak w ostatnich latach prosperowali ich pracodawcy. Odnieśli się zwłaszcza do zatrudnienia pracowników oraz tego, jak oni sami odnaleźli się w firmach. Co ciekawe, mimo doświadczanych trudności, **badani ocenili działanie większości firm pozytywnie**. Ich zdaniem bardzo dobrze funkcjonowały wspomniane firmy świadczące **usługi finansowe**, jako odporne, a nawet zyskujące w czasach kryzysu. Trudności ostatnich lat nie dotknęły też przedsiębiorstw **produkujących meble**, które, jak zwróciła uwagę jedna z badanych, zatrudnia wielu pracowników w całej Polsce, w tym w aglomeracji.

(...) przemysł meblarski u nas w kraju jest, no, bardzo rozwinięty i jest zapotrzebowanie na to, (...) produkcja mebli u nas w Polsce, jesteśmy czwartym krajem w Europie, albo trzecim (Respondent 9).

W opinii badanych kryzysy nie miały negatywnego wpływu na firmy zajmujące się **produkcją tekstyliów**. Sytuacja w produkcji i **handlu** różnymi towarami ogólnie uległa poprawie, m.in. **produktami spożywczymi**. Dobrze funkcjonowały firmy świadczące usługi

telekomunikacyjne (światłowody), a także spawalnicze, konserwatorskie i remontowe.

W ostatnim czasie mocno zwiększyło się zapotrzebowanie na pracowników w przedsiębiorstwach **transportowych**, m.in. na maszynistów na kolei, kierowców oraz motorniczych w komunikacji publicznej. Po początkowym kryzysie związanym z wprowadzeniem lockdown'u, znaczącemu rozwojowi uległ obszar usług **turystycznych**.

Wśród firm, których funkcjonowanie **oceniono niejednoznacznie**, można wskazać podmioty świadczące usługi **budowlane** oraz **graficzne**. Branża budownictwo doświadczyła spowolnienia ze względu na finansowe trudności klientów, ale, zdaniem jednego z uczestników, nie miało to większego znaczenia dla zatrudnionych w niej osób.

Pod tym względem myślę, że mi się bardzo poszczęściło. Pandemia nie dotknęła tak bardzo, dotknęła każdą strefę zawodową, ale budownictwa aż tak nie. Jednak wszystko nadal się buduje. Jedynie co zauważamy w naszej firmie, to że ceny materiałów poszły w górę, co się wiąże pewnie z mniejszymi korzyściami finansowymi (Respondent 7).

Firmy zajmujące się **grafiką**, w ocenie badanych, w ostatnich latach dobrze prosperowały i rozwijały się w wielu obszarach. Jednakże, praca na części stanowisk, np. projektantów, dotychczas często odbywała się w formie **freelancingu**, **co przestało się sprawdzać** wobec kolejnych konsekwencji sytuacji kryzysowych w firmach.

(...) w Poznaniu, jak ludzie sobie nie do końca radzą z szukaniem pracy na stanowisku projektanta graficznego, to chcą się troszeczkę bardziej rozwinąć bo są, są takie firmy podobne, jeśli chodzi o, o potrzeby, jak moja firma, czyli takie bardziej technologiczne, bardziej IT. (...) Większe firmy, które potrzebują nie tyle projektantów graficznych, co, właśnie, ludzi związanych z projektowaniem doświadczenia użytkownika, czyli, właśnie, UX designerzy (...) przede wszystkim, sytuacja COVID-owa mnie zmusiła do znalezienia pracy bardziej stabilnej, do, do znalezienia takiego jednego bezpośredniego klienta mojego, z którym będę mogła pracować bardziej na takich stałych zasadach. (...) Dlatego zdecydowałam się na, na nawiązanie współpracy w formie B2B z jedną firmą, ponieważ przez pandemię moje możliwości jako freelancerki się w dużym stopniu ograniczyły (Respondent 21).

Wśród organizacji, których **funkcjonowanie badani ocenili jako szczególnie trudne** w dobie kryzysów, można wymienić **szkoły, urzędy** oraz firmy świadczące **usługi artystyczne**. Warto zwrócić uwagę, że reprezentują one branże, w których od dawna w badaniach CDZdM identyfikowano trudności. W edukacji i urzędach nowe trudności wiązały się zwłaszcza

z obsługą nowego typu klientów (znacząco większej liczby cudzoziemców i osób dotkniętych kryzysami psychicznymi). Przedstawiciele firm świadczących usługi artystyczne zauważyli, że klienci rezygnują z części z nich na rzecz zaspokojenia innych potrzeb życiowych. W tej sytuacji utrudnione jest m.in. dokonanie wyceny swoich usług.

(...) wszelakie rzeczy niezbędne, typu jedzenie, wynajem mieszkania czy po prostu zakupy dookoła i rachunki są dla ludzi teraz, no jakby, priorytetem i nie ma co się dziwić. Natomiast rzeczy, które proponuję, czyli ceramika, która nie jest tania, umówmy się, albo ilustracje czy też tatuaż, które nie są niezbędne do funkcjonowania, odchodzą na dalszy plan. (...) Więc problematyczne jest właśnie ustalenie cen w momencie, kiedy wszystko drożeje, (...) zdajesz sobie, jakby, sprawę z tego, że podnosząc ceny, możesz zniechęcić do siebie jeszcze bardziej klientów, kiedy sytuacja na rynku jest dosyć taka trudna i specyficzna. I po prostu, no z tygodnia na tydzień czasem widać... jakby rosnącą tą inflację w sklepie (Respondent 25).

Zakres wykorzystania usług instytucji rynku pracy przez absolwentów

Z usług instytucji rynku pracy skorzystali tylko niektórzy uczestnicy wywiadów i w niewielkim zakresie. Kilkoro **zarejestrowało się jako osoby bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy**, jedna osoba skorzystała z **dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej**, inna odbyła **staż** w firmie, który zakończył się zatrudnieniem. Jedna z badanych skorzystała z **dofinansowania przeprowadzki** z innego miasta do Poznania w celu podjęcia pracy.

Propozycje zatrudnienia przedstawiane przez PUP badani ocenili jako znacznie odbiegające od ich oczekiwań.

Zarejestrowałem się na bezrobocie, byłem chwilę na tym bezrobociu. No i później znalazłem [pracę], nie przez urząd tylko poprzez indywidualne poszukiwanie, ponieważ urząd proponował mi tylko call center - takie podłe, najgorsze prace (...) (Respondent 18).

Jedna z osób zwróciła jednak uwagę, że PUP kieruje poszukujących pracy do stabilnych, dobrze prosperujących firm. Inna stwierdziła, że, choć dla niej oferta instytucji nie jest interesująca, z jej usług powinni korzystać ci, którzy mają długotrwałe trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

Usługi **agencji zatrudnienia** były kojarzone przez badanych jako skutecznie rekrutujące pracowników dużych firm w określonych zawodach, np. stolarzy. Wykorzystywane przez badanych były tylko w przypadkach **poszukiwania pracy dorywczej**, np. na wakacje w trakcie studiów.

Raz byłem w agencji pracy. Tylko że to było jeszcze chyba nawet przed studiami, więc to po prostu chciałem jakąś, jakąś pracę taką nawet bardziej dorywczą znaleźć. Jakies nie wiem, na jakimś tam magazynie czy coś. A tak to, tak to nie korzystałem raczej (Respondent 3).

Z usług **biura karier** korzystali sporadycznie, najczęściej były to szkolenia z zakresu przedsiębiorczości i zakładania własnej działalności, ale nie kojarzyli ich wprost z tą instytucją. Warto mieć na uwadze, że często szkolenia z tego zakresu prowadzili pracownicy Wydziału Działalności Gospodarczej i Rolnictwa UMP.

Niska rozpoznawalność takich działań jak targi pracy ujawniła się w wypowiedzi jednej z uczestniczek badania:

(...) nawet były często jakieś... jak to nazwać... nie pawilony, przyjeżdżali, stoiska, które tam, tak, które można było podejść, zapytać. Oczywiście, że tak. Tak, to było często. Nawet myślę, że raz na pół roku, to się wszyscy zjeżdżali. - Ale (...) nigdy nie czułaś i nie czujesz? - Nie, nie. Twierdziłam, że znajdę pracę od razu... (Respondent 14).

Nikt wprost nie planował skorzystania z usług IRP w przyszłości. Uczestnicy wywiadów dostrzegli jednak pozytywną rolę, jaką mogą odegrać instytucje rynku pracy np. jako wsparcie w przypadku ponownego poszukiwania pracy:

(...) myślę, że taka instytucja byłaby pomocna w tym, żeby zaoszczędzić nerwów, żeby pomóc i żeby też ukierunkować, w którą stronę szukać, na które oferty warto zwrócić uwagę i które oferty są wartościowe z moim warsztatem i z moimi kompetencjami, które posiadam (Respondent 6).

Poszukiwanie oraz podejmowanie zatrudnienia

Uczestników IDI poproszono o wypowiedzenie się na temat poszukiwania pracy oraz trudności, na jakie napotykali zarówno podczas całego procesu rekrutacji, jak i w początkowym okresie zatrudnienia.

Sposoby poszukiwania pracy przez absolwentów

Zdecydowana większość absolwentów stwierdziła, że **najczęściej poszukiwali pracy przez Internet**, tj. **portale z ofertami pracy** (najbardziej popularne wśród badanych to pracuj.pl, olx.pl), **portale społecznościowe** (LinkedIn, Facebook), **portale ogłoszeniowe konkretnych branż** oraz zakładki Kariera na stronach internetowych określonych firm.

(...) szukałam na pracuj.pl, zazwyczaj tam większość ogłoszeń oglądałam, przeglądałam również na grupach na Facebook-u, między innymi „Pracuj w architekturze”, jest to taka grupa, gdzie wymieniamy się jakimiś ofertami pracy (...) albo pracodawcy wystawiają ogłoszenie, że szukają kogoś, jest jakaś rekrutacja. Oprócz tego widziałam też ogłoszenie na LinkedIn-ie (...) (Respondent 5).

Większość z nich przyznała jednak, że sposoby te okazywały się nieskuteczne. Poszukiwanie w Internecie było sposobem szybkim i wygodnym zarówno dla poszukujących, jak i dla pracodawców, ale jego większa dostępność powodowała większą konkurencję. Należy zwrócić uwagę na zjawisko wykorzystywania mediów społecznościowych w popandemicznej rzeczywistości. W branżach, które wymagają kreatywności, np. w przypadku działalności artystycznej, zauważalne jest posługiwanie się swoim portfolio (zdjęcia) i umiejętne oznaczanie go w celu zainteresowania przyszłego pracodawcy. Przykład taki podała jedna z uczestniczek wywiadów.

(...) miałam najprostszego Instagrama na świecie-gdzie dodawałam swoje (...) tatuaże. Napisali do mnie ze studia, czy chciałabym u nich zacząć pracować. Dosyć duże studio i było to dla mnie takie wow, miłe zaskoczenie (...) (Respondent 25).

Analiza wypowiedzi absolwentów wykazała, że duża część z nich korzystała także ze swoich **znajomości**, które ostatecznie okazywały się najbardziej skuteczną metodą poszukiwania zatrudnienia.

Najpierw wysłałem do kilku innych firm aplikacje. I odpowiedzi nie było, a tę pracę obecną zdobyłem po znajomości (Respondent 2).

(...) szukałam ich [ofert pracy] po prostu przez Internet, przez strony, na których ogłaszają się pracodawcy i tam wysyłałam swoje CV. (...) Tutaj [obecna praca] to akurat było, można powiedzieć, po znajomości (Respondent 1).

Respondenci zwracali uwagę, że istotne okazało się **budowanie oraz podtrzymywanie szerszej sieci kontaktów biznesowych**. Przyznawali, że w procesie poszukiwania, a finalnie podczas podjęcia zatrudnienia często ważną rolę odgrywały osoby nie z bezpośredniego otoczenia, ale tzw. znajomi znajomych.

Nie tyle co dostałem po znajomości[pracę], tylko osoba, którą właściciel firmy znał, znała tę osobę, która mi o tym powiedziała i załatwiła mi rozmowę kwalifikacyjną (Respondent 2).

Warto przypomnieć, że sposób poszukiwania pracy poprzez sieci znajomości był doceniany również przez uczestników poprzednich edycji badania.

Dzięki sieci kontaktów pracę podjęła też badana, która jeszcze podczas swoich studiów na uczelni dała się poznać jako zaangażowana w tematykę kierunku.

Okazało się, że jeden z wykładowców bierze udział w projekcie i akurat szukają osoby, która mogłaby takie rzeczy, o których ja mu opowiadałam, wykonywać, więc to był jeden przypadek. A w drugim przypadku... wykładowczyni, z którą miałam zajęcia, się do mnie zwróciła, wiedząc, jaki kierunek studiów kończę i co studiuje, i jakie mam doświadczenie i zaproponowała też pracę przy projekcie. Obie te sytuacje były w momencie, kiedy jeszcze sama takiej stałej pracy zawodowej nie szukałam (Respondent 23).

Znajomości okazywały się pomocne nie tylko w zakresie rekomendowania absolwentów jako kandydatów do pracy. Sprawdziły się także jako **przestrzeń dzielenia się dobrymi praktykami**. Jeden z respondentów znalazł zatrudnienie dzięki skorzystaniu z rekomendacji kolegi.

Swoją tutaj pracę znalazłem dzięki mojemu koledze, który, nie tyle co on miał jakiegokolwiek znajomości w branży księgowej, tylko podsunął mi super pomysł, z którego rzeczywiście nie korzystałem wcześniej. Żeby wysłać, w moim przypadku do biur rachunkowych, po prostu prywatnego maila, że jestem tam studentem tej i tej uczelni. Studia ukończyłem tego i tego

roku. I czy po prostu nie potrzebują Państwo pracownika. I byłem w szoku, bo zupełnie... no wpisałem po prostu w Google „Biura rachunkowe Poznań”. (...) I napisałem maila, nie wiem, może gdzieś do pięciu, dziesięciu biur, na początku. I dosłownie po dwudziestu, dwudziestu pięciu minutach była odpowiedź z mojej obecnej pracy. Nie wiem, czy to ja akurat miałem takie szczęście. (...) jestem temu koledze wdzięczny i do teraz mu to powtarzam (Respondent 3).

Poszukiwanie zatrudnienia poprzez **kierowanie aplikacji bezpośrednio do pracodawców** było strategią podejmowaną przez kilkoro uczestników wywiadów. Badani kierowali swoje zgłoszenia zarówno online, jak i osobiście. Co istotne, nie były to odpowiedzi na ogłoszenia pracodawców, tylko własna inicjatywa dotarcia do jak największej liczby firm potencjalnie zainteresowanych zatrudnieniem danej osoby. Z wypowiedzi absolwentów wynika, że wykorzystanie tego sposobu w pewnych przypadkach kończyło się podjęciem pracy, a w innych nie.

Trudności doświadczane przez absolwentów podczas poszukiwania pracy

Poszukiwanie pracy przez młodych ludzi często związane było z doświadczaniem trudności. Powodzenie tych działań determinowały nie tylko warunki na rynku pracy, ale też przekonania kandydatów. Najczęściej wymienianymi przez absolwentów czynnikami, które utrudniały poszukiwanie pracy, były **obawy związane z brakiem doświadczenia i dostatecznych kwalifikacji** oraz **obawy wynikające z małej wiary w siebie**. Niektórzy przyznali, że przyczyną niepowodzeń na rynku pracy mogło być ich małe zaangażowanie w proces poszukiwania pracy.

(...) tak czytam to ogłoszenie, wymagają tego, wymagają tego, wymagają tego, a ja umiem tylko jedno z trzech, no to mówię, dobra, to się nie nadaję, to już nie patrzę. (...) Tak, że po prostu ja uważam, że nie będę się tam nadawał i że sobie nie poradzę (Respondent 22).

(...) myślę, że to był, taki główny powód, w sensie moje takie wycofanie, jakieś może lęki związane z tym, że nie jestem, właśnie wystarczająca, mimo tego, że no właśnie jakby studia mam ukończone (...) (Respondent 1).

W toku analiz wypowiedzi absolwentów zaobserwowano dwie grupy osób doświadczających podobnych problemów. Jedni, podobnie jak osoby cytowane powyżej, po ukończeniu

edukacji nagle konfrontowali się z własną niepewną oceną swoich kwalifikacji i kompetencji do pracy. Inni, podobnie jak osoby cytowane we wcześniejszej części raportu, w swojej zaledwie kilkuletniej historii funkcjonowania na rynku pracy doświadczyły złożonych losów zatrudnienia, w tym m.in. kilkukrotnych zwolnień i zmian miejsca pracy. Przekładało się to na obawę dotyczącą tego, w jaki sposób mogli być postrzegani przez potencjalnych pracodawców.

(...) dla niektórych pracodawców mogło być to niezbyt jakimś miłym sygnałem, że dlaczego zostałam zwolniona i obawiałam się, że może nie każdy to zrozumie, że to było akurat nie z mojej winy, tylko z powodów finansowych firmy (...) (Respondent 5).

Z przywołanych wypowiedzi wynika, że badani absolwenci doświadczyli standardowych sytuacji stresowych, z jakimi spotykają się osoby wchodzące na rynek pracy, takich jak konieczność odnalezienia się w kulturze organizacyjnej firmy i sprostania oczekiwaniom pracodawców, dotyczących m.in. wcześniejszego doświadczenia w branży (CDZdM 2023: s. 46). Przyczyną trudności w poradzeniu sobie ze wspomnianymi obawami mogło być to, że absolwenci nie czuli się odpowiednio przygotowani do podjęcia obowiązków zawodowych. Przeprowadzone przez CDZdM w Poznaniu w 2022 roku badanie pt. „Plany edukacyjno-zawodowe uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych aglomeracji poznańskiej” ujawniło, że większość spośród 1326 uczniów miała trudności z formułowaniem swoich celów edukacyjnozawodowych. Opisywali je lakonicznie, nie byli do nich przywiązani, koncentrowali się na wybranych aspektach kariery i rzadko kiedy przedstawiali kompleksowe pomysły na siebie w perspektywie dalszej niż najbliższe 3 lata. Rzadko też używali języka samorealizacji, a ich nastawienie wobec własnej przyszłości było ambiwalentne: podobnie często, co wiarę w sukces i nadzieję na dobrą przyszłość, odczuwali lęk i obawę oraz niepewność. Blisko 1/3 z nich miała przy tym poczucie braku wsparcia ze strony szkoły i nauczycieli. Z informacji uzyskanych od uczniów i nauczycieli wynika, że grupy te mają poważne trudności w skomunikowaniu się ze sobą w trakcie codziennej współpracy (por. Frąszczak i in. 2023).

Warto jednak zaznaczyć, że najczęściej wspominanym przez absolwentów utrudnieniem w podjęciu zatrudnienia były **okoliczności związane z pandemią COVID-19**, czyli tzw. przyczyny niezależne od osób poszukujących zatrudnienia.

To był ten okres początku COVID-a, kiedy straciłam pracę w korporacji i przez sześć miesięcy tak naprawdę nie mogłam znaleźć pracy (...) (Respondent 1).

Było [podczas pandemii], również, bardzo mało jakichkolwiek ogłoszeń i tylko udało mi się w dwóch miejscach dostać na rozmowę kwalifikacyjną no, i, na szczęście, właśnie w tej obecnej pracy bardzo szybko dostałam odpowiedź (...). Moim zdaniem nadal, niestety, mierzymy się z problemem braku ofert pracy, szczególnie w mojej branży [budownictwo] (Respondent 5).

Badani mówili też, że **dużych trudności dostarczało im znalezienie oferty pracy zgodnej z ich oczekiwaniami, kwalifikacjami i kompetencjami**. Czasami składali swoje podania wiedząc, że ich wykształcenie jest nieadekwatne do oferty. Możliwości rozwoju zawodowego w aglomeracji poznańskiej ocenili jako ograniczone.

(...) nie było dużo tych ofert, tak że ja już nawet składałam CV na jakieś jakby, jakby to określić, no, spoza mojego wykształcenia (Respondent 9).

Łatwo jest na pewno dostać taką pracę prostą, za niskie wynagrodzenie – to myślę, że taką najbardziej podstawową pracę, żeby się utrzymać, jest łatwo teraz dostać. Natomiast trudniej jest z tym, żeby się rozwijać – to na pewno (Respondent 18).

Brak perspektyw rozwoju w preferowanym przez siebie kierunku dostrzegały osoby zainteresowane pracą w obszarach polityki społecznej oraz kultury. Ograniczone były nie tylko możliwości zatrudnienia, ale również zdobywania doświadczenia zawodowego.

(...) oferty pracy są, ale to nie zawsze są oferty pracy, z których ja bym chciała korzystać, (...) wydaje mi się, że pracy chyba nie brakuje, tylko... czasem brakuje w konkretnych obszarach dla osób z konkretnym wykształceniem. (...) w polityce społecznej, którą ja ukończyłam i w której wiedziałam, że chcę pracować, wydaje mi się, że aż tak dużo pracy nie ma i te trudności tak, jak najbardziej, dostrzegam (Respondent 23).

(...) byłem tak nastawiony na to muzeum, że może gdzieś tam się zakręcę, i w ogóle, gdzieś zdobędę to doświadczenie jakieś muzealne, ale... no nie wiem, w Polsce... ciężko. W sensie takim rozwojowym, (...) na karierę zawodową, nie, nie, nie. To nie. To w ogóle nie ma z tym nic wspólnego. (...) Bo to bym musiał iść do, w takim razie, urzędu marszałkowskiego, a nie być tutaj, żeby mieć jakieś tam, powiedzmy, wizje kariery w Wielkopolsce (Respondent 11).

Na bariery rozwoju zawodowego napotykały nie tylko osoby wybierające kierunki, w których trudniej o pracę, ale również te, które chciały zmienić profesję na lepiej dopasowaną do potrzeb firm. Zdaniem jednej z uczestniczek pracodawcy w trakcie rekrutacji wybierali osoby z kierunkowym wykształceniem oraz doświadczeniem zawodowym.

(...) powiem szczerze, że jeśli chodzi o takie dobre warunki zatrudnienia dla osób, (...) które mają ochotę się nauczyć, dokończyć, które są chętne do podjęcia nowych prac, nowych wyzwań, (...) trudno jest osobie (...), która jest wykształcona w (...) konkretnej dziedzinie, zejść czy znaleźć pracę w czymś innym, mimo tego, że właśnie (...) ma chęci i jest do tego przekonana. (...) tutaj starałam się znaleźć nie tylko pracę w szkole, ale też w innych miejscach, no i zazwyczaj było tak, że po rozmowie takiej wstępnej mówiono mi, że na przykład zadzwonimy do pani, a (...) na pewno wybierano osoby, które (...) już miały jakieś doświadczenie albo właśnie miały wykształcenie (...) kierunkowe (Respondent 1).

Wśród utrudnień absolwenci wymienili też **brak feedback-u ze strony pracodawców** po złożeniu oferty lub po spotkaniu z kandydatem. Badani wspominali też o **braku wiarygodności pracodawców**, którzy w ofercie zamieszczali określone wymagania, a w rzeczywistości ich oczekiwania były odmienne, np. oczekiwanie dysponowania własnym samochodem w przypadku prac, do których wykonywania nie był on konieczny. Pojawił się też głos dotyczący spotykanego **braku życzliwości ze strony osób przyjmujących dokumenty aplikacyjne**.

Działania podejmowane przez absolwentów wobec trudności ze znalezieniem pracy

W obliczu doświadczanych trudności większość absolwentów zdawała sobie sprawę ze swojego potencjału i była świadoma tego, że ich sukces zawodowy w dużym stopniu zależy od nich samych. Cechowała ich dość duża **motywacja**. Swoje **niepowodzenia traktowali jako kolejne doświadczenie**.

(...) rozmowa, nawet jak człowiek później nie zostanie przyjęty, to jest zawsze jakieś doświadczenie. Wiadomo jak się później bardziej przygotować na taką kolejną rozmowę (Respondent 3).

Badani jeszcze w trakcie nauki **podejmowali różne prace celem zdobycia doświadczenia**. Często prace te były realizowane na umowę zlecenie lub nielegalnie. Absolwent szkoły branżowej obawiał się mówić o pracy na „czarno” i dopiero poza nagraniem wskazał tę formę jako najczęściej preferowaną przez pracodawców.

Badani, świadomi swojej sytuacji, **czasami rezygnowali ze swoich oczekiwań, nawet za cenę podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji**. Zdawali sobie sprawę z tego, że doświadczenie miało istotne znaczenie w znalezieniu ciekawej pracy. W kilku ostatnich edycjach badania zdecydowana większość pracodawców oczekiwała od absolwentów nie tylko gruntownego wykształcenia, ale przede wszystkim doświadczenia zawodowego. Dlatego też absolwenci **podkreślali istotę odbycia stażu czy praktyk**, nawet „za darmo”, jako możliwość zdobycia wymaganego przez pracodawców doświadczenia oraz jako inwestycji w swoją przyszłość. Zauważyli, że poszukiwanie pracy to proces wielotorowy i stąd zdecydowana większość nie ograniczała się tylko do jednego sposobu. Starali się wykorzystać swoją sieć kontaktów i czerpać z pojawiających się okazji.

Sposoby rekrutacji w perspektywie absolwentów

Badani absolwenci wypowiadali się także na temat sposobów rekrutacji stosowanych przez pracodawców. Zdecydowana większość po wysłaniu swoich dokumentów aplikacyjnych oczekiwała nawiązania kontaktu ze strony pracodawcy. Ci, którzy takie telefony otrzymali zaznaczyli, że najczęściej **rozmowa telefoniczna była zaproszeniem na rozmowę kwalifikacyjną**.

Dwoje absolwentów branżowej szkoły I stopnia zaznaczyło, iż przez telefon zostali poinformowani o miejscu i godzinie **spotkania celem podpisania umowy o pracę**, bez jako takiej rozmowy kwalifikacyjnej. Taka forma rekrutacji może być zaskoczeniem, jednak stanowi o tym, iż pracodawcy prawdopodobnie opierają się tylko na ogólnej informacji dotyczącej wykształcenia kandydata.

Był telefon, dzień dobry, dzień dobry, ja nazywam się tak, ty nazywasz się tak, słuchaj, jutro do ciebie podjedzie, da ci umowę, weź to wypełnij, masz tu skierowanie na badania i widzimy się w przyszłym tygodniu (Respondent 22).

Jeszcze inne dwie osoby nadmieniły, że pracodawca zaskoczył ich telefonem stosując **screening telefoniczny**, czyli weryfikację danych zawartych w dokumentach aplikacyjnych oraz za pomocą dodatkowych pytań. Sposób ten był dla badanych stresujący i przyznali, że forma taka im nie odpowiadała ze względu na zaskoczenie w momencie, w którym nie było komfortowo przekazywać dane, np. przebywanie w przestrzeni publicznej.

(...) zostałem zscreenowany telefonicznie, poddany screeningowi telefonicznemu, którego nienawidzę. Jest to karygodne, że firmy coś takiego przeprowadzają. Bo nie lubię tej formy, bo to jest taka forma... taka nagła (Respondent 11).

Badani, którzy zostali zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną w większości mówili, że nie doświadczyli żadnego zaskoczenia. Rozmowy odbywały się w miłej atmosferze. Głównie pracodawcy byli zainteresowani doświadczeniem oraz umiejętnościami.

Poszedłem na tę rozmowę, która nawet nie trwała jakoś super długo. Po prostu szefowa się zapytała, no wiadomo, takie podstawowe rzeczy, jakby jaką uczelnię ukończyłem, dlaczego chciałbym tu pracować. I od razu jakby mi się bardzo spodobała atmosfera, bardzo, bardzo dobre podejście, które jest naprawdę do dzisiaj... (Respondent 3).

To była po prostu zwykła rozmowa. (...) to wyglądało na zasadzie takiej symbiozy a nie jakiejś tam mocno oficjalnych stanowisk (Respondent 26).

Warto zwrócić uwagę na wypowiedzi trzech respondentów, którzy doświadczyli **kilku sposobów rekrutacji u jednego pracodawcy**, biorąc udział w **rekrutacji wieloetapowej**.

(...) w jednej korporacji byłem na rozmowie, ta rozmowa była dla mnie dosyć ciężka, ponieważ składała się z dwóch czy trzech etapów. (...) pierwszy to był no już taki stricte księgowy. No a wiadomo, to jest jak z prawem jazdy po kursie. No że tak naprawdę po tych trzydziestu godzinach lekcji człowiek nie umie jeszcze jeździć, to tak samo mogę powiedzieć po studiach. Że jakąś wiedzę teoretyczną człowiek ma... Ale tej praktycznej to naprawdę no moim zdaniem, dużo, dużo za mało. Potem był test, test wiedzy, a później był jeszcze z języka angielskiego (Respondent 3).

Zweryfikowana została wiedza teoretyczna i praktyczna badanego jako potencjalnego kandydata do pracy. Wykorzystano również **testy rekrutacyjne sprawdzające umiejętności językowe**.

Inna badana na rozmowie kwalifikacyjnej została zaproszona na kolejne **spotkanie celem sprawdzenia znajomości konkretnego programu komputerowego**.

(...) umówiliśmy się na kolejne spotkanie, które dotyczyło sprawdzenia moich umiejętności odnośnie programu komputerowego, tutaj z AutoCAD-a. (...) Bo głównie na tym opierało się projektowanie tych mebli na tym programie. No, tak że też miałam jeszcze dodatkowe spotkanie, takie około godzinne, musiałam coś tam narysować, chyba jakieś wnętrze, z tego, co pamiętam, i umieścić w nim meble, no i na tym polegała jakby druga część tej rekrutacji (Respondent 9).

Wśród sposobów rekrutacji wymieniony został jeszcze **dzień próbny**. Osoby kandydujące do pracy na stanowiska specjalistyczne mogą być zapraszane w trakcie rekrutacji na dzień próbny. Metoda pozwala zweryfikować przygotowanie kandydata, jego potencjał i kompetencje.

(...) zostałam zaproszona na, powiedzmy dzień próbny, czyli pokazanie tego, czym się będę zajmowała w takich normalnych warunkach, czy jestem zainteresowana, co uważam za bardzo dobre, do tej pory to praktykujemy, bo wtedy, na takiej rozmowie nie jesteśmy w stanie powiedzieć tak naprawdę, co my robimy, (...), a tak naprawdę spotykamy się z tym, co mniej więcej będziemy robić i to było ciekawe, (...) No i po prostu dostałam telefon, że jestem przyjęta (Respondent 14).

W przypadku zawodów artystycznych lub specjalistycznych pracodawcy korzystali z potwierdzenia umiejętności zawodowych respondentów za pomocą **testów, które pozwalały im dokonać oceny oraz próba zadań**, jakie będą wykonywane na danym stanowisku pracy.

Trudności napotymane przez absolwentów podczas rekrutacji

Podczas procesu rekrutacji badani absolwenci zetknęli się z różnymi sytuacjami. Jednych **zaskoczyła szybkość całego procesu**, a inni **doświadczali niektórych zdarzeń po raz**

pierwszy. Niezależnie od branży czy stanowiska stresującą sytuacją była dla nich rozmowa kwalifikacyjna. Pojawił się także głos związany z negatywnym odbiorem wspomnianego screeningu telefonicznego.

Sporą trudnością były dla respondentów **czas oczekiwania oraz niewiedza**. Brakowało feedbacku ze strony pracodawców, zarówno po wysłaniu dokumentów aplikacyjnych, jak i po rozmowach rekrutacyjnych oraz w trakcie kolejnych etapów złożonych rekrutacji.

(...) minusem było to, że długo trwała i nie wiedziałam do końca, czy potem potencjalny zleceniodawca jest mną zainteresowany, czy nie, bo ta rekrutacja trwała, chyba, trzy tygodnie (...) i ja, w pewnym momencie, już byłam zrezygnowana i myślałam, że nie dostanę tej pracy, a po tych trzech tygodniach ktoś zadzwonił, że jednak tak i rekrutacja była wieloetapowa (...) (Respondent 21).

Trudność sprawiało absolwentom także **określenie swoich oczekiwań finansowych** odnośnie potencjalnie obejmowanego stanowiska pracy.

Jedyne pytanie, jakie dostałem, to ile chcę zarabiać (Respondent 15).

To był konkurs. Rozpisany konkurs do pracy (...) Więc w ogóle to była jakakolwiek abstrakcja. Ja nawet nie wiedziałam, ile mam tam wpisać. Nie wiedziałam, ile zarabiają ci fizjoterapeuci (Respondent 10).

Trudności napotymane przez absolwentów na początku zatrudnienia

Podobnie w przypadku początkowego okresu zatrudnienia w firmach, największą trudnością dla badanych była konieczność sprawdzenia się: **w nowej sytuacji, w kontakcie z nowopoznanymi osobami, w podejmowaniu nowych wyzwań.**

Generalnie sam początek, jeszcze przed zaczęciem pracy, to był ogromny kłopot, stres i strach (...) kiedy się przychodzi i się jest takim nowym wśród obcych, i kiedy ma się jeszcze zacząć pracę, to, to o tym nikt nie mówi. I niestety miałam taką... Miałam po prostu wiele nieprzyjemnych sytuacji, bo ta, ta kadra, która tam pracowała do tej pory, to są młodzi ludzie. (...) Ale bardzo długo zajęło mi, tak naprawdę myślę, że dopiero teraz mogę powiedzieć, że otworzyli się na mnie, że dopiero teraz mogę powiedzieć, że jestem ich koleżanką z pracy. A wcześniej wcale tak nie było (Respondent 10).

Badani wspomnieli o pojawieniu się **lęków wynikających z uświadomienia sobie wagi odpowiedzialności w pracy**. Praktyki czy staże wprowadziły im możliwość poznania specyfiki pracy, ale nie dały możliwości poznania poczucia odpowiedzialności za swoje działania w pracy. Jedna z badanych podzieliła się takim doświadczeniem związanym z pracą podjętą w przedszkolu.

(...) byłam przede wszystkim przerażona, (...) że to wszystko już będzie takie bardzo odpowiedzialne. I to będzie na mojej głowie wychowanie i taka forma nauczania czegoś, spoczywa tylko na mnie.(...) mnie zawsze przerażała, w takim sensie taka odpowiedzialność, gdzieś poza placówką, że jednak to jest dwadzieścia pięć dzieci, które są pod moją opieką. I jeżeli komuś coś się stanie, to ja jakby prawnie i nie tylko odpowiadam za to dziecko. Myślę, że zaskakujące dla mnie było też to, w jakiej formie wygląda ta praca. Ja też byłam na praktykach, wiem, jak to wygląda. Jednak, kiedy już się tak wchodzi pełną parą, że tak powiem, do tej sali, to nie jest tylko bawienie się z dziećmi na dywanie, śpiewanie piosenek. To są też problemy dzieci, które mają różne sytuacje w domu, różne sytuacje życiowe ich dotyczą. Na różnym stopniu się otwierają. I, że tak powiem, to nie jest tylko nauczanie jakichś literek, cyferek, liczb i czytania. Tylko to jest naprawdę, jakby praca z drugim człowiekiem, który dopiero uczy się świata.(...) Więc mamy duży i realny wpływ oprócz rodziców na to, jak będzie wyglądała ich dalsza przyszłość (Respondent 6).

Innym częstym problemem w nowej pracy, na który zwrócili uwagę badani, był **brak wiedzy oraz doświadczenia**.

I zdaję sobie sprawę, że, no jakby nie mam kopalni wiedzy, no bo jakby pierwsza praca moja.(...) miałem ogromne obawy, bo... nie wiedziałem, z czym to się wiąże tak naprawdę (Respondent 3).

Braki w wiedzy mogły wynikać ze zdalnego nauczania. O problemach z nauczaniem online oraz trudnościach związanych z nabywaniem umiejętności praktycznych wspominał kolejny respondent. W odpowiedzi poza nagraniem nadmienił, że trudno było odbyć praktyki w czasie kryzysu związanego z koronawirusem, jeżeli odbywały się one bardzo rzadko i ciężko było o nabycie nowych, przydatnych kompetencji w ich trakcie.

(...) jeżeli chodzi o serwis zewnętrzny, to zmieniłbym cały całokształt, ponieważ nie były one w żaden sposób powiązane z naszym wyborem naszego zawodu. No i czynności, które tam wykonywaliśmy nie były powiązane nawet z praktykami (Respondent 20).

Kolejne trudności, z którymi mierzyli się respondenci, były związane **ze skonfrontowaniem się z realiami codziennego funkcjonowania jako osoby zatrudnionej**. Nadmierna ilość pracy, zbyt duża liczba zadań, nierealistyczny obraz swojego zawodu, a nawet brak wiedzy na temat prawa pracy to trudności, których doświadczyli absolwenci na początku zatrudnienia.

Warto nadmienić, że mimo pojawiających się trudności, badani absolwenci byli mile zaskoczeni atmosferą, jaka panowała w trakcie rozmów kwalifikacyjnych, a także samym procesem wdrażania ich w nowe obowiązki zawodowe.

Kwalifikacje i kompetencje wykorzystywane w pracy oraz oczekiwane przez pracodawców

Kwalifikacje potrzebne do wykonywania obecnej pracy

Uczestnicy wywiadów, pytani o kwalifikacje, jakich potrzebowali do wykonywania obecnej pracy, mówili przede wszystkim o **dyplomie ukończenia studiów wyższych lub o dyplomie zawodowym**. Niektórzy absolwenci wspominali także o innych kwalifikacjach, jakimi dysponują i które były niezbędne do podjęcia zatrudnienia na ich obecnym stanowisku pracy. Były to wymagania określone przepisami prawa, wśród których wymienili:

- **uprawnienia do wykonywania zawodu**, wydane na podstawie zdanego egzaminu państwowego przez instytucje branżowe lub izby zawodowe (np. licencja do wykonywania zawodu maszynisty wydana przez Urząd Transportu Kolejowego, uprawnienia architektoniczne do projektowania poprzedzone egzaminem przed Komisją Kwalifikacyjną Izby Architektów);
- **potwierdzenie wpisu do krajowego rejestru prowadzonego przez samorząd zawodowy** (np. prawo do wykonywania zawodu fizjoterapeuty przyznawane przez Krajową Radę Fizjoterapeutów);
- **uprawnienia do wykonywania określonych czynności zawodowych** (np. spawalnicze, gazowe, ciepłownicze, obsługi koparki, pedagogiczne), wydane na podstawie ukończonych specjalistycznych kursów lub studiów podyplomowych (w przypadku zawodu nauczyciela).

Respondenci mówili także o uzyskanych zaświadczeniach, certyfikatach i świadectwach, które nie były konieczne do podjęcia pracy, ale potwierdzały dodatkowe umiejętności

zawodowe i były mile widziane przez pracodawcę. Były to m.in. **zaświadczenia potwierdzające ukończenie kursów doskonalących** (np. w przypadku fizjoterapeuty specjalistyczny kurs w zakresie masażu tkanek miękkich, w przypadku grafika komputerowego specjalistyczne warsztaty graficzne).

W przypadku zawodów artystycznych lub około artystycznych dowodem potwierdzającym umiejętności zawodowe uczestników wywiadów było **portfolio** z kolekcją przykładowych prac i zrealizowanych projektów. Pracodawcy oczekiwali prezentacji prac w trakcie procesu rekrutacji.

(...) jeśli chodzi o jakieś certyfikaty, czy jakieś udokumentowanie w formie kursów, to ja nie musiałam czegoś takiego pokazywać, po prostu, bazowaliśmy w rekrutacji na moim portfolio (Respondent 21).

Kompetencje twarde wykorzystywane do wykonywania obecnej pracy

Wśród kompetencji twardych wykorzystywanych przez siebie w obecnej pracy badani wymieniali specjalistyczne umiejętności, specyficzne dla profesji lub branży, w której byli zatrudnieni. W trakcie analizy wypowiedzi absolwentów skupiono się na umiejętnościach przekrojowych, wykorzystywanych w różnych pracach niezależnie od sektora zatrudniania. Badani powiedzieli przede wszystkim o umiejętnościach związanych z **obsługą specjalistycznych programów komputerowych, systemów informatycznych, komputera, maszyn i innych urządzeń technicznych**.

Na pewno jest potrzebna znajomość obsługi maszyn, bo większość rzeczy jest właśnie wykonywana przez maszyny (Respondent 12).

Warto zauważyć, że o tych zasobach wspominali nie tylko absolwenci kierunków i zawodów technicznych, ale także innych specjalności (np. cukiernictwa, fizjoterapii). Wypowiedzi badanych potwierdziły, że proces informatyzacji dotyczy wszystkich sektorów zatrudnienia i umiejętność obsługi nowoczesnych technologii stała się niezbędna do wykonywania zadań we wszystkich środowiskach pracy.

Musimy dokumentację medyczną zapisywać na naszych specjalnych serwerach (...). Ja przede wszystkim pracuję w centrum technologicznym. (...) [ważne są] umiejętności obsługiwanie maszyn, które tam mamy, a są to bardzo skomplikowane i nowoczesne maszyny (...). Muszę to umieć, bo na tym polega moja praca (Respondent 10).

Respondenci często mówili o **korzystaniu przez nich w pracy z wiedzy specjalistycznej oraz umiejętności łączenia wiadomości z wielu dziedzin**. O znaczeniu interdyscyplinarności w realizacji zadań zawodowych wspominali przede wszystkim przedstawiciele zawodów technicznych. Łączyli oni w swojej pracy wąskie umiejętności zawodowe (np. umiejętności elektryczne, umiejętność diagnozy i naprawy sprzętu, umiejętność obsługi wózka widłowego) z umiejętnościami ogólnotechnicznymi (np. umiejętność wykonywania drobnych prac ślusarskich, stolarskich lub okołoelektrycznych).

Respondenci mówili także o **wykorzystywaniu do wykonywania obecnej pracy wiedzy dotyczącej funkcjonowania branży**, w której są zatrudnieni. Z tą kompetencją łączyła się umiejętność sieciowania i współpracy z innymi instytucjami.

Niektórzy badani za ważną kompetencję uznawali też umiejętność prowadzenia samochodu potwierdzoną **prawem jazdy**. Odnosili się do niej nie tylko wtedy, gdy ją mieli, ale także wtedy, gdy nie dysponowali uprawnieniami do prowadzenia pojazdu. Badani twierdzili, że brak prawa jazdy ograniczał ich w wyborze pracodawcy przede wszystkim, dlatego że bez samochodu nie byli w stanie dojechać do miejsca wykonywania zadań zawodowych.

Kompetencje miękkie wykorzystywane do wykonywania obecnej pracy

W odpowiedzi na pytanie dotyczące ich kompetencji miękkich wykorzystywanych do wykonywania obecnej pracy, respondenci mówili o **umiejętnościach związanych z zarządzaniem czasem pracy**.

(...) kiedy drukujemy jedną rzecz, ja muszę pilnować papieru, farby, przy okazji już przygotowywać następne jakieś farby na kolejne zlecenia, czy sprzątać pod koniec zmiany jeszcze, więc trzeba sobie umieć zorganizować czas, żeby to wszystko móc zrobić (Respondent 15).

(...) organizowanie swojego czasu mi się czasem rozjeżdża niestety [bo] albo naumawiam się z klientami z każdym jedną datę (...) albo coś w międzyczasie (Respondent 4).

Badani absolwenci wspominali o umiejętności planowania i organizacji pracy własnej w kontekście terminowości wykonywanych zadań (wymaganej przez pracodawcę) oraz współpracy z innymi osobami (współpracownikami, podwykonawcami). Praca była postrzegana przez respondentów jako proces angażujący wiele osób. Badani będąc

odpowiedzialni za wykonanie danego etapu, po zakończeniu swojego odcinka pracy, przekazywali ją kolejnym osobom, firmom, instytucjom.

(...) szefowa powiedziała, że dla niej nie jest istotne, czy (...) wyjdziemy (...) pięć minut wcześniej nieraz czy pięć minut później. [To], czego ona od nas wymaga, [jest] żeby na czas były zrobione podatki. (...) bardzo dużą umiejętnością też jest taka praca pod presją czasu. (...) Bo jednak zawsze te terminy, te terminy gonią i po prostu, żeby to było zrobione (Respondent 3).

Ważna w pracy badanych okazywała się także umiejętność ustalenia priorytetów zadań i pracy pod presją czasu. Kompetencje te były przez nich wykorzystywane w sytuacjach konieczności wykonania wielu czynności w tym samym czasie. Badani absolwenci twierdzili, że w takich momentach wykorzystywali swoją asertywność i odmawiali realizacji zadania w proponowanym czasie lub w ogóle jego wykonania.

(...) muszę się nauczyć stawiania granic klientom, (...) ja jestem tylko jeden, ich jest piętnastu i nie zrobię wszystkiego, choćbym chciał (Respondent 4).

Badani wspominali także o **punktualności** rozpoczynania pracy (spóźnianie nie jest mile widziane przez pracodawcę).

Z wypowiedzi niektórych respondentów wynika, że mimo krótkiego stażu pracy, zajmowali się oni **monitorowaniem czynności zawodowych współpracowników lub podwładnych**. Badani absolwenci twierdzili, że mieli następujące kompetencje, z których korzystali w trakcie zarządzania pracą innych osób: umiejętność nadzoru pracy innych, umiejętność delegowania zadań, umiejętność niewywierania presji na innych, umiejętność zarządzania grupą, umiejętność budowania i zarządzania zespołem.

Badani absolwenci mówili także o **kompetencjach pozwalających im wykonywać zadania zawodowe**. Wielu respondentów twierdziło, że w trakcie wykonywania zadań zawodowych wykorzystuje umiejętność poszukiwania potrzebnych informacji w Internecie lub u bardziej doświadczonych współpracowników lub przełożonych.

(...) my bardzo często korzystamy z Internetu, bo ludziom się wydaje, że księgowy to już musi od razu wszystko wiedzieć. Ma wszystko w jednym paluszku. A tak naprawdę jest to bardzo, bardzo obszerna gałąź (Respondent 3).

Respondenci twierdzili, że kolejną kompetencją, którą wykorzystywali w swojej pracy była **kreatywność**. Badani rozumieli ją nie tylko jako umiejętność generowania nowych pomysłów, ale także jako radzenie sobie z wykonywaniem trudniejszych zadań i rozwiązywania problemów.

(...) duża kreatywność [jest konieczna] nie tyle w samym projektowaniu, co w rozwiązywaniu różnych zagadnień, różnych problemów graficznych albo różnych problemów projektowych, że jak ktoś czegoś potrzebuje teraz, zaraz w takiej formie to, na przykład, ja wiem, że już kiedyś coś robiłam i mogę to wykorzystać (...) (Respondent 21).

Absolwenci mówili także o **kompetencjach potwierdzających profesjonalne podejście do swojej pracy**. Do tej grupy można zaliczyć:

- **uczciwość** (nieokradanie pracodawcy),

Najważniejsza jest tak naprawdę uczciwość. Można być nawet chaotycznym, ale na pewno trzeba być uczciwym, ponieważ uczciwość jest najważniejsza (Respondent 1).

- **umiejętność przestrzegania reguł i zasad** obowiązujących w danej firmie (przestrzeganie zasad i uszanowanie hierarchii osób, postępowanie według instrukcji),

(...) najważniejsze jest przestrzeganie reguł. (...) I jest to bardzo ważne, ponieważ wielu ludzi tego nie ma i, i zostają na przykład z pracy zwolnieni i nie wiedzą, dlaczego, a tak naprawdę nie potrafią, nie rozumieją hierarchii, która panuje, która jest ustawiona i trzeba ją uszanować (Respondent 1).

- **samodzielność** wykonywania zadań zawodowych.

Respondenci twierdzili, że w trakcie wykonywania swoich zadań zawodowych korzystali z **umiejętności logicznego myślenia**, myślenia przyczynowo-skutkowego, kojarzenia i łączenia faktów oraz szybkiej orientacji w temacie. Niektórzy z nich mówili o **umiejętności analitycznego myślenia**. Badani powiedzieli także o **umiejętności autoprezentacji i prezentacji swoich projektów**, także w social mediach.

W wypowiedziach badanych bardzo często pojawiał się wątek **kompetencji społecznych** przydatnych w pracy nie tylko z zespołem współpracowników, ale także klientami indywidualnymi i instytucjonalnymi. Respondenci mówili o **otwartości na ludzi**, którą rozumieli jako brak obaw przed kontaktem z nowymi osobami, ale także jako: szanowanie

innych bez względu na ich przekonania, powstrzymywanie się od oceny, bycie miłym, brak skrytości w rozmowach z innymi ludźmi. Zdaniem badanych w przypadku kontaktu z osobami spoza organizacji, w której respondenci byli zatrudnieni okazywały się pomocne **kompetencje komunikacyjne** tj. umiejętność profesjonalnego prowadzenia merytorycznych rozmów bezpośrednio jak i przez telefon. Niektórzy badani mówili o braku lub niskim poziomie tej kompetencji na początku zatrudnienia. Deficyt umiejętności łączył się z brakiem pewności siebie i niewystarczającym poziomem wiedzy merytorycznej.

(...) miałem do jakiegoś czasu może trochę problem z rozmową telefoniczną z klientem. (...) wydaje mi się, że w kontakcie z klientem, [przydatna] jest umiejętność bardzo błyskotliwego myślenia, analizowania tego, co on mówi, co chce. Taka umiejętność, żeby tu i teraz odpowiedzieć mu na pytanie (Respondent 3).

Badani absolwenci twierdzili, że podczas kontaktu z klientem przydatnymi kompetencjami były: **umiejętność nawiązywania i podtrzymywania relacji zawodowych**, umiejętność aktywnego słuchania oraz umiejętność diagnozowania i odpowiadanie na jego potrzeby. Respondenci mówili, że w tych kontaktach korzystali z jednej strony z empatii, wrażliwości, umiejętności rozumienia innych, a z drugiej strony z **asertywności**, umiejętności stawiania granic, umiejętności wyrażania swojej opinii i bronięcia swojego zdania. Z kolei w relacjach ze współpracownikami kluczową kompetencją, zdaniem respondentów była **umiejętność pracy w zespole**.

Nie wyobrażam sobie kogoś na przykład w moim zawodzie, kto nie umie pracować w zespole. (...) bo my pracujemy i zawsze sobie na zebraniach też przekazujemy informacje (Respondent 4).

Zespół obejmował nie tylko najbliższych współpracowników, ale także kolegów z innych działów i podwykonawców. Czasami zespół oznaczał współpracę w parze, z pomocnikiem. Badani rozumieli umiejętność pracy w zespole jako umiejętność odbierania wykonanego etapu pracy od innych osób, wykonania czynności, za które byli odpowiedzialni oraz przekazanie efektów swoich działań kolejnym specjalistom. Respondenci mówili o „nierobieniu bałaganu” sobie wzajemnie w realizacji zadań oraz o umiejętności przekazywania współpracownikom informacji dotyczących stanu wykonania pracy.

Na pewno trzeba umieć współpracować z pracownikami z innych działów, w tym z monterami, spawaczami, czy też ogólnobudowlanymi pracownikami z firm podwykonawczych (...) Żeby nie robić bałaganu sobie wzajemnie (Respondent 2).

Respondenci rozumieli kompetencję pracy w zespole także jako umiejętność proszenia o pomoc innych lub konsultowania wątpliwości z innymi specjalistami, przyznawania się do swojej niewiedzy i zgłaszanie problemu przełożonemu. Te umiejętności łączyły się z kolei z **kompetencją uczenia się**. Badani twierdzili, że w ich pracy przydatna była umiejętność rozwijania swoich kompetencji, przede wszystkim w trakcie wykonywania swoich obowiązków służbowych.

(...) mam przełożonego nad sobą, który zawsze mi pomaga. Którego zawsze mogę spytać. (...) on siedzi w pokoju obok, więc to mi też dużo pomaga, że na co dzień przebywam w jego otoczeniu. No bo jak czegoś nie wiem, to się pytam i się tym samym uczę (Respondent 3).

W wypowiedziach badanych dotyczących kompetencji miękkich wyróżniono także **umiejętności związane z motywacją do pracy**, takie jak: samodyscyplina, odpowiedzialność, zaangażowanie w wykonywanie zadań zawodowych, determinacja w osiąganiu własnych celów związanych z pracą. Absolwenci mówili także o cierpliwości wobec siebie samego, wobec własnej niekompetencji i niezrażania się trudnościami. Respondenci wspomnieli także o umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz opanowaniu emocji.

(...) umiejętność radzenia sobie ze stresem. Stresem z różnych, z różnych źródeł, bo masz kontakt z pracodawcą, kontakt klientem i ty tak naprawdę mediujesz też czasem między klientem a pracodawcą (Respondent 4).

(...) trzeba umieć trzymać trochę swoje emocje na wodzy. Trzeba być przede wszystkim bardzo profesjonalnym, bo zdarzają się sytuacje jak każdemu, jakieś korki, ktoś przyjdzie później i nie możemy tutaj, że tak powiem, nie tyle swojego imienia, narazić imienia całej placówki (Respondent 6).

Kwalifikacje i kompetencje oczekiwane przez pracodawców

Badani absolwenci twierdzili, że ich kwalifikacje i kompetencje były **zgodne z oczekiwaniami pracodawców**.

(...) pracodawca nie miał za dużo oczekiwań wobec mnie, bo jednak byłem tuż po szkole i tak naprawdę to była moja pierwsza praca i za dużo nie umiałem, natomiast teraz czuję się, jakby, doceniony w tej pracy i wiem, że jestem kimś ważnym w tej firmie (Respondent 19).

(...) pracodawca jest zadowolony i spełniam oczekiwania, w dobrym albo w bardzo dobrym stopniu (Respondent 23).

Wypowiedzi badanych pokazały, że w wielu przypadkach **wykształcenie formalne** było warunkiem koniecznym otrzymania zatrudnienia.

Na pewno studia wyższe były potrzebne, to jest priorytet. Niezbędne to jest (Respondent 11).

(...) prawie nikt cię nie przyjmie [do pracy psychologa] bez różnych szkoleń, czyli musisz sobie porobić mnóstwo różnych rzeczy, żeby komuś udowodnić, że ty masz kompetencje do tego, żeby robić to, co robisz (Respondent 8).

(...) jeżeli chce się być spawaczem już w jakiejś firmie, która się zajmuje tylko spawaniem, to trzeba mieć uprawnienia na spawanie daną metodą, w danym położeniu, na danym materiale i tak dalej i tak dalej, zależy czego firma wymaga (Respondent 22).

Niektórzy badani mówili jednak, że czasami pracodawcy zatrudniali osoby bez formalnych kwalifikacji.

Musiałem przynieść świadectwo i wyniki egzaminów zawodowych. Ale myślę, że ogólnie nie jest to wymagane, bo znam osoby, które też przyszły z ulicy i są na tym samym stanowisku (Respondent 15).

Znaczy, wybór jest taki, że zawsze lepiej patrzymy na osoby po ścisłych kierunkach. (...) ja dostałam wiedzę od zera. Oczywiście przydatne jest to, że ktoś jest po ścisłym kierunku lub po jakichkolwiek finansach albo cokolwiek z finansami (Respondent 14).

Badani absolwenci twierdzili, że pracodawcy oczekiwali od nich następujących **kompetencji twardych**:

- **doświadczenia** pracy w zawodzie,
Faktycznie jednak ludzie wymagają tego doświadczenia, byle kogo też w tym nie zatrudnią (Respondent 12).
- **wiedzy** fachowej,
- **umiejętności obsługi urządzeń i specjalistycznych programów komputerowych** (niekoniecznie potwierdzonej formalnym certyfikatem),

(...) takim ograniczeniem było, że nie byłam biegła we wszystkich programach, które były wymagane (Respondent 5)

- **prawa jazdy.**

Respondenci uważali, że ich przełożeni wymagali od nich następujących **kompetencji miękkich**:

- **w zakresie zarządzania czasem:** punktualnego przybycia do pracy, terminowego wykonania zadań, umiejętności pracy pod presją czasu, umiejętności organizacji pracy własnej;

Myślę, że pracodawcy najbardziej zależy na tym, żeby wykonywać powierzone zadania na czas, trzymać się deadline'ów. Jeśli to się robi, pracuje się w miarę szybko, przystawowo się ogarnia, to wystarczy mi się wydaje. Trzeba trzymać się terminów (Respondent 7).

- **w zakresie wykonywania zadań zawodowych:** profesjonalizmu i samodzielności, kreatywności w tworzeniu nowych produktów i wychodzenia z inicjatywą, umiejętności szybkiej orientacji w temacie, umiejętności analitycznego i logicznego myślenia.

(...) dla mojej szefowej było ważne żebym, żebym wносиła coś do firmy, w takim sensie dzieliła się jakimiś swoimi pomysłami na projekty (Respondent 5).

Badani powiedzieli także o **cierpliwości** w nabywaniu doświadczenia, umiejętności **radzenia sobie ze stresem**, ale także **byciu osobą godną zaufania** oraz dbającą o porządek i schludność miejsca pracy. Przełożeni cenili także opanowanie i zachowanie spokoju w trudnych sytuacjach.

To jest spokój, mój spokój. Mój spokój. On [dyrektor] to najbardziej ceni. To, że ja nie podejmuję decyzji pochopnie, że wszystko mam przemyślane (Respondent 8).

Ważna była także **pewność siebie** i swoich kompetencji, a także zdecydowanie. Zdaniem absolwentów tych kompetencji brakuje młodym pracownikom.

(...) młodzi ludzie chyba nie są pewni siebie. Ja chyba nie wiem, czy jestem pewna siebie (Respondent 10).

I myślę, że dla pracodawcy byłoby [mile widziane], jeśli te osoby miałyby troszkę silniejsze charaktery, to znaczy umiałyby zawalczyć o swoje. Bo w większości te osoby młode (...) są

takie: „aaa, troszkę się boję”, „aaa, nie jestem pewna”, a pracodawca lubi pewne osoby (...) jakby chodzi o konkret (Respondent 14).

- **w zakresie monitorowania pracy innych osób:** umiejętności nadzorowania pracy innych, umiejętności organizacji pracy zespołu, umiejętności koordynacji zadań.

Badani absolwenci twierdzili, że pracodawcy oczekiwali od swoich pracowników **umiejętności społecznych**. Badani mówili, że przełożeni poszukiwali pracowników **komunikatywnych, otwartych na ludzi, ale potrafiących stawiać granice**. Respondenci powiedzieli także, że ich szefowie cenili **uczciwość i szczerść** w relacji z pracodawcą, przejawiającą się np. zgłaszaniem pomyłek, trudnych sytuacji oraz gotowością pomocy szefowi, ale także nieokradaniem firmy.

Generalnie szef jest ze mnie bardzo zadowolony. Dlatego też mnie przeniósł na ten punkt, bo czuł, że jestem osobą godną zaufania, która mu pomoże rozkręcić ten punkt i otworzyć go (Respondent 26).

[Szef] oczekuje po prostu, żebyśmy byli w porządku, żebyśmy nic nie ukrywali, jeśli coś się dzieje. Jeśli źle wydamy resztę, w kasie będzie brakowało, coś zginie, coś się zepsuje, żeby po prostu to powiedzieć i się nie ukrywać tego, żeby szef to wiedział, żeby jak najszybciej mógł załatwić tę sytuację i naprawić ten problem (Respondent 26).

Respondenci uważali, że w relacjach ze współpracownikami, przełożeni oczekiwali **umiejętności współpracy w zespole, solidarności** pomiędzy pracownikami (wywiązywanie się ze swoich obowiązków, aby inni nie musieli ich za nich wykonywać, koleżeńskość, gotowość do pomocy) oraz umiejętności dopytywania bardziej doświadczonych pracowników. Z kolei w kontaktach z klientami pracodawcy wymagali: umiejętności diagnozowania i odpowiadania na potrzeby klientów, umiejętności szybkiego reagowania na potrzeby klientów, umiejętności prowadzenia rozmów telefonicznych z klientami.

Respondenci mówili, że przełożeni oczekiwali od pracowników chęci rozwoju i **uczenia się nowych rzeczy** oraz doksztalcania się w miejscu pracy.

(...) mój pracodawca jest bardziej nastawiony właśnie na taki rozwój (Respondent 1).

Na pewno oczekują, żebym się uczył, żebym to zdał i przeszedł dalej. Myślę, że tylko tyle (Respondent 13).

Absolwenci wspominali także o wymaganej przez pracodawców **motywacji do pracy**: zaangażowaniu i chęci do pracy, dyspozycyjności i gotowości do przejmowania kolejnych obowiązków, a także chęci długotrwałego zatrudnienia.

Główne oczekiwania [pracodawcy] w tej chwili, to jest abym zajął stanowisko po poprzedniej osobie i pewne rzeczy poprawił i dokończył się z automatyki. (...) [Pracodawca oczekuje] Stabilności zatrudnienia, żeby mieć pewność, że nie zmienię pracy za chwilę (Respondent 2).

Dopasowanie programów nauczania do wymogów rynku pracy

Zapytani o przydatność edukacji formalnej oraz dopasowanie zdobytej wiedzy i umiejętności do potrzeb pracodawców, badani najczęściej odwoływali się do zakresu swojego przygotowania do pracy po ukończeniu szkoły lub uczelni. Najgorzej ocenili ten aspekt absolwenci szkół ponadpodstawowych, które ich zdaniem w niewystarczający sposób przygotowały ich do sprostania wymogom rynku pracy. W ocenie absolwentów wszystkich typów szkół **najbardziej przydatne** w wykonywanej pracy okazywały się odbyte w szkołach i uczelniach **zajęcia praktyczne**. Poznanie dużej ilości wiedzy teoretycznej w trakcie edukacji, przy jednoczesnych niewielkich możliwościach zdobycia praktycznego doświadczenia, badani ocenili jako nieprzydatne, a nawet utrudniające nabycie umiejętności. Początki zatrudnienia na ogół skutecznie weryfikowały zakres wyuczonych możliwości. Badani stwierdzali, że **dopiero w pracy zdobywali kompetencje, które były niezbędne do jej wykonywania**.

Z obecnej perspektywy osób zatrudnionych respondenci dostrzegali, że minusem jest **brak możliwości zdobycia formalnego potwierdzenia swoich kompetencji w trakcie nauki w szkole**. Zauważali, że choć ukończenie szkoły formalnie umożliwiło im podjęcie zatrudnienia, to po rozpoczęciu pracy **zderzali się z wymaganiami pracodawców znacznie wyższymi, niż się spodziewali**. W związku z powyższym twierdzili, że zupełnie nie byli w stanie odpowiedzieć na potrzeby pracodawców. Takie oceny respondentów mogą wskazywać, że nie postrzegają oni pracy jako miejsca, gdzie mogliby kontynuować edukację, zdobywać umiejętności i doświadczenie. Na podstawie analiz ich wypowiedzi można uznać, że w ich przekonaniu całościowe przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy oraz sprostania wymogom pracodawców jest zadaniem szkoły.

No myślę, że szkoła w jakiś sposób na pewno się przydała. Pozwoliła mi na pewno zacząć tę pracę, lecz jeżeli zagłębić się w to bardziej, to myślę, że jest to o wiele za mało. Nie jestem z tego jakoś zbyt zadowolony, ponieważ, nie oszukujmy się, ale pracodawcy oczekują o wiele więcej (Respondent 20).

(...) w technikum jest dużo wiedzy teoretycznej, ale mało możliwości zdobycia doświadczenia i praktyk, i uprawnień, w trakcie trwania nauki w szkole (Respondent 2).

W wypowiedziach absolwentów studiów wyższych częściej pojawiało się wspomnienie o dziedzinach wiedzy, które oceniali jako przydatne do wykonywania zadań zawodowych. Najczęściej oceniane jako przydatne były **zajęcia, które pozwoliły wzbogacić warsztat pracy i rozwinąć kompetencje miękkie.** Absolwenci kierunków społecznych przyznawali, że mieli okazję rozwijania umiejętności interpersonalnych. Badani, którzy ukończyli studia z obszaru nauk inżynieryjno-technicznych i artystycznych, w trakcie zajęć na uczelni uczyli się kreatywnego myślenia.

No tak naprawdę [studia nauczyły mnie] przede wszystkim kontaktu z pacjentem. My od samego początku byliśmy rzućani na głęboką wodę. Od samego początku mieliśmy kontakt bezpośrednio z pacjentem, chodziliśmy na oddziały w różnych szpitalach. Więc to była bardzo duża zaleta tych studiów (Respondent 10).

Przydatne były praktyczne zajęcia z projektowania, które rozbudzały kreatywność i pierwsze kroki w tworzeniu, w myśleniu o budynkach, które może rzeczywiście mogłyby powstać. Projekty na studiach były pełne fantazji, które musiały się mierzyć z rzeczywistością, z kosztami (Respondent 5).

Negatywnej ocenie absolwenci studiów wyższych poddawali **nieaktualność treści i konieczność doksztalcania się poza uczelnią.** Jedna z badanych osób zwróciła uwagę na **brak wiedzy pracodawców w obszarze kierunków kształcenia i umiejętności,** którymi dysponują absolwenci danych kierunków studiów wyższych.

Respondenci z wyższym wykształceniem często zwracali też uwagę na **spadek jakości kształcenia i brak realizacji zajęć praktycznych w wyniku nauki realizowanej w formie zdalnej.** Absolwentka realizująca praktyki studenckie w placówkach oświatowych wspomniała o strajku nauczycieli jako głównej przeszkodzie w znalezieniu miejsca praktyk.

Jak chodziłam na studia magisterskie, był czas COVID-u. Nauka była głównie zdalna, no i tej wiedzy praktycznej trochę zabrakło. Trochę mniej się nauczyłam niż na tych studiach wcześniejszych (Respondent 9).

W wypowiedziach absolwentów branżowych szkół I stopnia dodatkowo pojawiły się wątki **trudności wynikających z długiego czasu oczekiwania na wyniki egzaminów zawodowych i brak możliwości kontynuowania nauki w branżowej szkole drugiego stopnia**. Jeden z badanych z tej grupy wspominał o trudnościach wynikających z **braków kadrowych nauczycieli przedmiotów zawodowych**.

Zapytani o to, z jakich szkoleń zawodowych, staży, praktyk organizowanych przez szkołę ponadpodstawową lub uczelnię korzystali, badani najczęściej wymieniali:

- praktyki szkolne,
- praktyki studenckie,
- staże,
- wolontariaty,
- szkolenia,
- program Erasmus,
- dodatkowe przedmioty dopasowane do profilu klasy.

Większość absolwentów stwierdziła, że **szkoły ponadpodstawowe i uczelnie wyższe organizowały praktyki lub wskazywały miejsce ich realizacji**. Część badanych **poszukiwała praktyk samodzielnie lub za pośrednictwem swojej rodziny i znajomych**. Niektórzy respondenci z wyższym wykształceniem **z własnej inicjatywy realizowali nieobowiązkowe praktyki**. Warto nadmienić, że formy nabywania doświadczenia zawodowego takie jak: staże, wolontariaty, program Erasmus padały tylko w wypowiedziach absolwentów studiów wyższych.

Badani, którzy pozytywnie ocenili ofertę praktyk, zwracali uwagę na **takie użyteczne elementy jak: nabycie bazowej wiedzy teoretycznej, możliwość obserwacji sposobu pracy w potencjalnym miejscu przyszłego zatrudnienia, rozwój kompetencji interpersonalnych i indywidualnych**, tj. pewność siebie, dokładność, poczucie odpowiedzialności.

Miałam praktyki w biurze, to było podczas studiów, za darmo, po prostu, żeby zdobyć jakieś doświadczenie i zaznajomić się z wymogami, jak rzeczywiście wygląda praca jako architekt. (Respondent 5).

Jedna z badanych z wykształceniem wyższym podkreślała, że **praktyka studencka to możliwość weryfikacji decyzji zawodowych i podjęcia ewentualnych zmian.**

Można zobaczyć tyle różnych rzeczy i taką rzeczywistość, ponieważ praktyki pedagogiczne też były podzielone w taki sposób, że nie tylko były związane ze specjalizacją. Były takie osoby, które bardzo szybko się zorientowały, że właściwie nie chcą pracować, nie wiem, jako pedagog, jako wychowawca w ośrodkach penitencjarnych, ale chcą pracować w przedszkolu, więc to dawało taką możliwość do własnego rozeznania się. I pokazywało... tę dziedzinę z wielu różnych stron (Respondent 8).

Jeden z uczestników badań zaznaczył, że **realizacja praktyk studenckich i wolontariatu umożliwiła mu podjęcie pierwszej pracy.**

Praktyki mieliśmy w ramach uczelni do zrealizowania i w ogóle dzięki temu, że najpierw miałem praktyki, na tych praktykach mi dobrze się współpracowało, później zostałem wolontariuszem, a później zostałem zatrudniony. Właśnie dzięki tej praktyce specjalizacyjnej, już mi się udało zahaczyć do pierwszej pracy (Respondent 4).

Negatywne oceny praktyk najczęściej dotyczyły niedopasowania oferty. Badani zwracali uwagę na to, że zwykle zlecane były im realizacje prostych zadań biurowych, porządkowych, które nie uczą ich pracy w określonym zawodzie.

Obowiązkowe jedyne praktyki, które były i koniec. No, bardziej zajmowaliśmy się archiwizacją dokumentów, więc one nie przyniosły nic, tylko po prostu podstawowe informacje. Trzeba było coś zrobić i koniec. Ułożyć papiery i tyle (Respondent 14).

Z wypowiedzi badanych, którzy zrealizowali praktyki zawodowe wynika, że **korzystniejsza okazywała się dla nich praktyka, którą zorganizowali samodzielnie.**

Na uwagę zasługuje to, że badani rekomendowali zmiany, które w ich odczuciu mogłyby wpłynąć na poprawę przygotowania absolwentów do pracy. Wśród odpowiedzi osób, które ukończyły studia wyższe, pojawiły się **rekomendacje dotyczące rozszerzenia programu nauczania o treści i zajęcia praktyczne dopasowane do wymogów rynku pracy.** Odpowiedzi absolwentów studiów wyższych wskazywały także na ich **potrzebę rozwoju umiejętności autoprezentacji, współpracy z przyszłym potencjalnym pracodawcą i klientem.**

Myślę, że więcej informacji na temat współpracy z klientem, jakby ja też mam świadomość tego, że to był uniwersytet artystyczny i też być może gdzieś te kierunki się traktuje w taki

sposób artystyczny, ale akurat grafika projektowa, jest bardzo użytkową dziedziną i wydaje mi się, że takie podstawy jak komunikacja z klientem, czy, w ogóle rozmowa z pracodawcą, czy podstawy przygotowania portfolio - tego nie było, a wydaje mi się, to bardzo istotne dla takiej młodej osoby, która idzie w świat... (Respondent 21).

Absolwenci studiów rekomendowali także **wprowadzenie jako zajęć przygotowujących do wyboru specjalizacji jako obligatoryjnych**. Jedna z respondentek zaproponowała **dzień wstępny z każdej specjalizacji lub praktyki**, które w jej ocenie pomogłyby podjąć decyzję, którą specjalizację wybrać. Potrzeba przygotowania do wyboru specjalizacji wynikała z braku wiedzy dotyczącej tego, z czym wiąże się nauka w ramach wybranych specjalizacji i możliwości przyszłego zatrudnienia. Inna osoba wspomniała o **potrzebie zajęć wprowadzających studentów w problematykę przed rozpoczęciem przez nich praktyk studenckich**.

Absolwenci technikum lub branżowej szkoły pierwszego stopnia również zwracali uwagę na potrzebę przygotowania uczniów do realizacji praktyk zawodowych. Istotną kwestią zdaniem jednego z badanych jest **określenie konkretnych zadań, jakie praktykant ma wykonywać i dopasowanie programu realizacji praktyk do zawodów, w których praktykanci się kształcą**.

Jest jedna rzecz, bardzo prosta. Dopilnowanie tego, że kiedy uczeń idzie na praktyki to robi to czego się uczy w zawodzie, że skoro go wysyłamy jako grafika do drukarni, to żeby on się uczył tej grafiki, a nie czegoś innego, co właśnie mu znajdują, a nikt tego nie robi to weźmy, za darmo, to niech on robi. Po prostu, żeby uczniowie stażyści robili to co mają robić, a nie coś czego nie powinni robić, żeby, się czegoś nauczyli... (Respondent 22).

Absolwenci szkół ponadpodstawowych najczęściej rekomendowali **zwiększenie oferty realizacji kursów zawodowych nadających konkretne uprawnienia w trakcie trwania nauki w szkole**. Badani, którzy ukończyli technikum i branżową szkołę pierwszego stopnia, w swoich odpowiedziach zwracali uwagę na to, że doświadczenie i uprawnienia związane z daną kwalifikacją wzmacniają pozycję młodych osób wchodzących na rynek pracy.

Po pierwsze dać uczniom w ramach cyklu szkolnego możliwość odbycia kursów z uprawnieniami różnymi (Respondent 2).

Kształcenie ustawiczne

Absolwenci w większości **wyrazili chęć udziału w szkoleniach, kiedy pojawi się taka możliwość**. Niektórzy korzystali ze **wsparcia pracodawcy w zakresie finansowania i organizacji szkoleń**. Badani, którzy wyrażali chęć dalszego kształcenia, najczęściej wspominali o **kursach, szkoleniach w obszarze zawodowym, w którym już mają wykształcenie lub pracują**. Motywacją realizacji dalszego kształcenia była potrzeba nabywania wiedzy, rozwoju, zwiększania możliwości zatrudnienia na rynku pracy. Kilku badanych przyznało, że nie myśleli o tym, żeby korzystać ze współpracy z pracodawcą, zarówno w zakresie finansowania, jak i organizacji szkoleń i kursów zawodowych. Dwóch badanych podkreśliło, że obecnie nie ma potrzeby realizowania kursów w celu poszerzenia swoich kwalifikacji.

Jedna z osób opowiedziała o tym, że w jej firmie w realizacji szkolenia organizowanego przez pracodawcę przeszkodziły brak chęci udziału współpracowników i niewystarczającej liczby osób.

Najczęstsze **formy kształcenia**, jakich podjęciem potencjalnie byli zainteresowani badani, to **studia wyższe, studia podyplomowe, kursy zawodowe, szkolenia, branżowa szkoła drugiego stopnia**.

Wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych o profilu zawodowym jedna osoba zrealizowała kurs zawodowy finansowany przez pracodawcę, uzyskując uprawnienia wymagane do pracy. Badani wspominali o tym, że **pracodawcy wspierali ich w uzyskiwaniu certyfikatów i dyplomów, które stanowią oficjalne udokumentowanie ich konkretnych wiedzy i umiejętności**, świadczą o tym, że są oni wykwalifikowani.

Na warsztacie uzyskałem uprawnienia eksploatacyjne na gazy stosowane w chłodnictwie. Mam te uprawnienia bezterminowo, zrobiłem na koszt pracodawcy, nie płaciłem nic (Respondent 2).

Absolwenci studiów wyższych najczęściej wspominali o rozpoczęciu nauki w ramach **studiów podyplomowych, szkoleń specjalistycznych**. Badani z tej grupy wyrażali również chęć rozpoczęcia studiów wyższych w ramach kierunków studiów pokrewnych do tych, które ukończyli.

Zamierzam od września, od października iść na studia, jeżeli chodzi o zarządzanie oświatą i wybieram się też na logopedię. Pracodawca tego nie wymaga, ja robię to tylko dla siebie po

*to, żeby się rozwijać, kształtować i też mieć jakieś inne studia, żeby móc z czego wybierać.
(Respondent 17).*

Osoby z wykształceniem wyższym, poza najczęściej wskazywanymi formami kształcenia formalnego, wymieniali także **nieformalne sposoby zdobywania wiedzy tj. webinaria**. Jedna z badanych wyraziła chęć skorzystania z oferty bezpłatnych szkoleń dostępnych na rynku.

(...) ten kurs opłacałam sama, wykupiłam taki konkretny kurs, bo zależało mi, żeby zdobyć uprawnienia państwowe. teraz chciałam zobaczyć jak kursy darmowe działają. Czy one faktycznie też coś potrafią wnieść. Chcę mieć takie porównanie (Respondent 9).

Wnioski i rekomendacje

Ocena sytuacji na rynku pracy aglomeracji poznańskiej

Uczestnicy wywiadów ocenili rynek pracy aglomeracji poznańskiej jako raczej trudny dla młodego pracownika. Na ich doświadczenia z ostatnich kilku lat oddziaływał kryzys związany z pandemią COVID-19, wojną w Ukrainie, rosnącą inflacją oraz zmianami w prawie pracy i nie tylko. Dla jednych były to doświadczenia trudne, związane z koniecznością kilkukrotnej zmiany pracy, sezonowością zatrudnienia, niepewnością obecnej pracy albo pozostawaniem bez środków do życia przez czas poszukiwania kolejnej pracy. Niektórzy spotykali się z ofertami pracy nieadekwatnymi do swojego wykształcenia oraz oczekiwań, dotyczących dopasowania kompetencyjnego, możliwości samorealizacji oraz wynagrodzenia. Jedna z osób zaobserwowała zjawisko psucia rynku przez wykwalifikowanych imigrantów pracujących za zaniżone wynagrodzenie. Charakterystyczne dla tegorocznych uczestników badania było docenianie możliwości pracy w kilku miejscach oraz tzw. dorabiania. Wiąże się to jednak dla nich z nadmiernym obciążeniem obowiązkami oraz jego konsekwencjami.

Kilkoro badanych zaobserwowało nieuczciwe praktyki pracodawców, np. brak odprowadzania składek do ZUS mimo dostarczania pracownikowi potwierdzenia, nadmierne obciążanie pracą, nadużywanie osobistych kontaktów w sprawach formalnych. Inni zwrócili uwagę, że powielane przekonanie o tym, że w aglomeracji poznańskiej funkcjonuje rynek pracownika, w ostatnim czasie nie było zgodne z prawdą. Oferty pracy pojawiały się regularnie, ale było to zatrudnienie nisko kwalifikowane i nisko płatne.

Z wypowiedzi badanych wynika, że na firmy z niektórych branż, w których pracowali, kryzysy zadziały wzmacniająco, na inne osłabiająco, a na jeszcze inne nie wywarły znaczącego wpływu. W odpowiedziach brano pod uwagę konsekwencje różnych kryzysów, a więc oceny często dotyczyły pewnej wypadkowej różnych sytuacji, jakie zaszły w firmach. W ocenie uczestników badania branże¹ dobrze prosperujące w ostatnim czasie to: handel hurtowy i detaliczny (m.in. firmy produkujące i sprzedające tekstylia), działalność finansowa (m.in.

¹ Nazwy poszczególnych branż według klasyfikacji JobServer, np. CDZdM, 2020. *Graficzna prezentacja danych pozyskanych za pomocą narzędzia Jobserver.* dostępne: https://www.cdzdm.pl/download_default/D820/zapotrzebowanie-na-pracownika-w-branzach-na-terenie-aglomeracji-poznanskiej.html [19.12.2023].

firmy zajmujące się obsługą księgową), usługi profesjonalne i biznesowe (m.in. firmy zajmujące się realizacją badań marketingowych i społecznych, grafiką), turystyka i wypoczynek. Obecna sytuacja jest wyzwaniem, ale z korzyścią dla funkcjonowania branży opieka zdrowotna i usługi społeczne. Wielu wyzwań i trudności w związku z konsekwencjami ostatnich kryzysów doświadczają przedstawiciele branży edukacja. Klientów tracą podmioty świadczące usługi z branży sztuka rozrywka i rekreacja, np. tatuatorzy. Natomiast zdania dotyczące prosperowania branży budownictwo były podzielone.

Rekomendacje:

Dla wszystkich typów szkół:

- W dobie kryzysów na rynku pracy aglomeracji pracownicy doświadczają wielu problemów jednocześnie. Stwarza to ryzyko zwiększenia liczby kryzysów psychicznych wśród absolwentów funkcjonujących na rynku pracy od niedawna. Kluczowe dla szkół będzie nie tylko kształcenie w zakresie kompetencji miękkich potrzebnych do poradzenia sobie z realiami rynku pracy, ale także edukacja zwiększająca świadomość zmienności sytuacji wśród przedstawicieli młodego pokolenia. Należy uświadamiać młodych ludzi, że sytuacja na rynku pracy jest procesem trwale związanym z przemianami w gospodarce oraz ważna jest gotowość do uczenia się jednostki przez całe życie.
- Absolwenci szkół ponadpodstawowych i wyższych z aglomeracji mają za sobą doświadczenia współpracy z nieuczciwymi pracodawcami. Bycie poddawany nieuczciwym praktykom może być szybciej dostrzegane przez osoby, które zdobędą rzetelną wiedzę na temat tego rodzaju praktyk oraz sposobów radzenia sobie z nimi. Warto uwzględnić to w przygotowaniu zawodowym oraz pozazawodowym uczniów już od szkoły podstawowej, m.in. zapoznając ich z prawem pracy.

Dla Miasta Poznania:

- Kryzysy ostatnich lat wpływają nie tylko na kondycję rynku pracy, ale także na kondycję psychofizyczną oraz ścieżki zawodowe pracowników firm

aglomeracji. Warto kontynuować kształcenie kompetencji adaptacji do częstych zmian miejsca i warunków pracy oraz do działań firm dynamicznie odpowiadających na bieżące potrzeby i nadal rozwijać wszechstronną ofertę szkoleniową WDGiR Urzędu Miasta Poznania.

Współpraca z instytucjami rynku pracy

Wnioski dotyczące współpracy badanych z instytucjami rynku pracy są podobne jak w poprzedniej edycji badania. Rozpoznawalność tego typu podmiotów oraz ich oferty nadal jest niska wśród młodych absolwentów. Kilka osób miało w swojej karierze zawodowej kontakt z Powiatowym Urzędem Pracy, komercyjnymi agencjami zatrudnienia oraz biurem karier. Absolwenci nie planowali jednak korzystać z usług omawianego typu instytucji w przyszłości.

Rekomendacje:

Dla WDGiR Urzędu Miasta Poznania:

- Oferta instytucji rynku pracy nie była traktowana przez absolwentów jako potencjalna odpowiedź na ich trudności ze znalezieniem oraz utrzymaniem zatrudnienia w dobie kryzysu. Z różnych badań zrealizowanych przez CDZdM z udziałem przedstawicieli PUP w Poznaniu wiemy, że instytucja dysponuje rozbudowaną bazą wiedzy na temat osób poszukujących pracy (wykształcenie, kompetencje, sytuacja życiowa etc.) oraz na temat potrzeb kadrowych pracodawców z aglomeracji poznańskiej. Miasto Poznań może zreaktywować sieć wspierania przedsiębiorczości i zatrudnienia, włączając w nią instytucje edukacyjne, instytucje rynku pracy, organizacje przedsiębiorców, cechy rzemiosł. Podstawowym zadaniem takiej sieci byłaby wymiana wiedzy i doświadczeń między jej uczestnikami oraz planowanie działań wzmacniających dobrostan kandydatów do pracy i pracowników. Celem tych działań byłoby natomiast zabezpieczenie interesów pracodawców oraz samorządu, poprzez zmniejszanie problemów m.in. wypadania z aktywności zawodowej na dłuższe okresy, a co za tym idzie zwiększaniem skali zjawiska niedopasowania kompetencyjnego pracowników.

Sposoby poszukiwania pracy oraz rekrutacji nowych pracowników

Pierwsze doświadczenia zawodowe na rynku pracy aglomeracji były dla młodych ludzi nie lada wyzwaniem. W dobie kolejnych kryzysów byli nierzadko pozbawieni możliwości realizacji celów edukacyjno-zawodowych związanych ze stażami, praktykami czy warsztatami szkolnymi. Zostali także postawieni w sytuacji, w której trudno im było zapoznać się ze specyfiką pracy. Tymczasem absolwenci zwracali uwagę na duże znaczenie udziału w praktykach i stażach jako możliwości nabycia umiejętności zawodowych oraz poznania specyfiki pracy.

Wnioski z wywiadów są spójne z wynikami badań ilościowych co do tego, że najpowszechniejszym sposobem poszukiwania pracowników było zamieszczanie ofert pracy w Internecie. Również młodzi absolwenci najczęściej szukali pracy przez Internet. Korzystano głównie z portali z ofertami pracy oraz z mediów społecznościowych. W ocenie uczestników badań zarówno w obecnej edycji, jak i w 2020 r. najbardziej efektywnym sposobem na znalezienie pracy było wykorzystywanie sieci kontaktów.

Pytani o trudności, na jakie napotykali podczas poszukiwania pracy, uczestnicy badania najczęściej wskazywali na stres i lęki związane z brakiem doświadczenia i wystarczających kwalifikacji. Takie odpowiedzi nie są zaskoczeniem, bowiem niezmiennie od 2014 r. najbardziej pożądanymi przez pracodawców elementami przygotowania zawodowego są doświadczenie i znajomość branży.

Absolwenci wspominali o braku ofert pracy, który w ich ocenie był związany z konsekwencjami pandemii COVID-19. Pracodawcy w większości potwierdzili, że w tamtym czasie nie byli zainteresowani rekrutacją nowych pracowników.

Zdaniem uczestników wywiadów najczęściej stosowaną metodą weryfikacji aplikantów była rozmowa telefoniczna oraz udział w rozmowie kwalifikacyjnej. Dla absolwentów trudnym doświadczeniem było nie otrzymywanie informacji zwrotnych od pracodawców po odbytej rozmowie kwalifikacyjnej oraz nieuzyskanie informacji o planowanej weryfikacji telefonicznej. Sytuacje te wprowadzały niepewność i powodowały niepotrzebne lęki wśród osób wchodzących na rynek pracy.

Rekomendacje:

Dla wszystkich typów szkół:

- Warto, aby nauczyciele, pedagodzy i doradcy zawodowi od wczesnych etapów edukacji realizowali symulacje spotkań rekrutacyjnych z wykorzystaniem różnych metod. Ważne, aby w szkole informowano uczniów o tym, gdzie i w jaki sposób mogą znaleźć informacje na temat potrzeb pracodawców oraz aktualnych wynagrodzeń w konkretnych obszarach branżowych. Wykorzystanie procesu dydaktycznego nie tylko do przekazywania twardej wiedzy, ale także do doskonalenia kompetencji miękkich.

Dla pracodawców:

- O profesjonalizmie pracodawców świadczy udzielanie informacji zwrotnych potencjalnym kandydatom do pracy, w tym mailowej zawierającej pisemne informacje ważne ze względu na proces rekrutacji. Jest to wyraz postawy prospołecznej, która może mieć w przyszłości wpływ na kreowanie dobrej atmosfery w pracy, a co za tym idzie, zwiększanie zaangażowania pracowników.

Kwalifikacje i kompetencje wykorzystywane w obecnej pracy oraz oczekiwane przez pracodawców

Niezmiennie od 2014 roku najbardziej pożądane przez pracodawców aglomeracji poznańskiej elementy przygotowania zawodowego to doświadczenie i znajomość branży. Oczekiwania przedsiębiorców w zakresie elementów przygotowania pozazawodowego są również stałe. W czterech edycjach badania ilościowego badani pracodawcy wskazywali najczęściej na trzy kompetencje: komunikatywność, umiejętność analitycznego myślenia, otwartość na ludzi. Z kolei pracodawcy w mniejszym stopniu w stosunku do poprzednich edycji badania oczekiwali umiejętności związanych z obsługą maszyn, urządzeń, komputera, systemów informatycznych oraz kompetencji w zakresie posługiwania się językiem obcym (Raport ilościowy 2023).

Warto zauważyć, że młodzi pracownicy, w przeciwieństwie do pracodawców, przywiązywali dużą wagę do umiejętności związanych z obsługą maszyn i nowoczesnych technologii informatycznych. O potrzebie dysponowania tymi kompetencjami w trakcie wykonywania

swoich zadań zawodowych mówili nie tylko absolwenci kierunków i zawodów technicznych. Natomiast przekonania na temat znaczenia języków obcych były zgodne: zarówno absolwenci, jak i pracodawcy rzadko przyznawali, że umiejętności językowe są istotne, a jeżeli okazywały się potrzebne, to nie na zaawansowanym poziomie.

Wśród kompetencji miękkich ważnych w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych młodzi pracownicy wskazywali głównie umiejętności społeczne (komunikatywność, otwartość na ludzi), a także zarządzanie czasem.

Rekomendacje

Dla wszystkich typów szkół:

- W procesie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej warto uświadamiać uczniom i studentom konieczność uzyskiwania dodatkowych uprawnień i kończenia specjalistycznych kursów, które są niezbędne do podjęcia pracy w niektórych zawodach.
- W procesie diagnozowania preferencji zawodowych warto kierować uwagę uczniów i studentów na konieczność pracy z maszynami i systemami informatycznymi we wszystkich środowiskach pracy.
- W procesie edukacyjnym warto kształtować u uczniów i studentów kompetencje związane z zarządzaniem czasem (umiejętność ustalania priorytetów, umiejętność samodzielnego planowania pracy, umiejętność ustalenia realnego czasu wykonania zadania, terminowość realizacji zadania, punktualność) oraz pracę w zespole (zlecanie zadań, które umożliwią pracę w zespołach o zróżnicowanych charakterach, temperamentach i przekonaniach dotyczących realizowanego zadania).
- W procesie wychowawczym warto kształtować u uczniów i studentów umiejętności społeczne w kontakcie z przedstawicielami różnych grup wiekowych i pełniących różne role społeczne (nawiązywanie i podtrzymywanie relacji z rówieśnikami, kontakt z osobami dorosłymi wewnątrz placówki, inicjowanie sytuacji kontaktu społecznego z osobami dorosłymi spoza szkoły/uczelni).

Dopasowanie programów nauczania do wymogów rynku pracy, kształcenie ustawiczne

Badani z wykształceniem średnim i zasadniczym branżowym ocenili, że szkoły w niewystarczający sposób przygotowały ich do realiów rynku pracy. Negatywne oceny absolwentów szkół ponadpodstawowych najczęściej dotyczyły przewagi zajęć teoretycznych i niewystarczającej liczby praktyki. Badani podkreślali niedopasowanie oferty praktyk do wymagań pracodawców. W ocenie respondentów praktyki nie uczą ich potrzebnych i przydatnych umiejętności. Wyniki badania CATI pokazują, że tylko 18,2% firm współpracuje z instytucjami edukacyjnymi. Jest to najniższy wynik w dotychczasowej historii badania. Współpracę z uczelniami wyższymi podjęło 60% tych firm, a ze szkołami zawodowymi 42,7%. Badani absolwenci w większości deklarowali chęć rozwoju i dalszego kształcenia. Jednak z badań ilościowych wynika, że tylko 31% firm zadeklarowało, że ich pracownicy uczestniczyli w ostatnim roku w szkoleniach.

Rekomendacje:

Dla wszystkich typów szkół:

- Warto organizować dodatkowe aktywności edukacyjne dla uczniów szkół ponadpodstawowych i uczelni wyższych w celu umożliwienia im uzyskania uprawnień zawodowych, które są dla pracodawcy dowodem na to, że kandydat jest rzeczywiście zainteresowany zatrudnieniem w wyuczonym zawodzie i inwestuje w swój rozwój.
- W przypadku szkół realizujących współpracę z przedsiębiorcami istotne jest przygotowanie uczniów do udziału w praktykach.
- Ważne jest ustalanie szczegółowego programu praktyk, w tym przede wszystkim wcześniejsze omówienie zadań, które ma wykonać uczeń w trakcie pobytu w danej firmie.
- Warto, by nauczyciele i wychowawcy klas zaangażowali się w proces wsparcia uczniów szkół ponadpodstawowych. Rozmowa z uczniami na temat ich przyszłości edukacyjnej i zawodowej pozwoli uniknąć sytuacji pozostawienia młodzieży samej z ich dylematami, bez próby znalezienia rozwiązania.
- Nauczyciele powinni mieć możliwość nabywania i doskonalenia swoich umiejętności. Dzięki swoim wysokim kompetencjom, będą mogli lepiej przygotować uczniów do przyszłej pracy.

SPIS LITERATURY

Frąszczak, Bogna, dr Magdalena Głowacka, Arkadiusz Kąkolewski, Hanna Krocak, dr Marta Łuczak, Karolina Trochowska, Dominik Zasada. 2023. *Plany edukacyjno-zawodowe młodzieży ostatnich klas szkół ponadpodstawowych aglomeracji poznańskiej. Raport z badań.* https://www.cdzdm.pl/download_default/D1239/raport-z-badan.html [dostęp 19.12.2023].

CDZdM. 2023. *Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring. Raport z badań.* https://www.cdzdm.pl/download_default/D1314/2023_potrzeby_kadrowe_raport_czesc_II_osciowa.html [dostęp 19.12.2023].

Polski Instytut Ekonomiczny. 28.09.2020. *Początek kariery z umową cywilnoprawną? Maleją szanse na umowę o pracę w przyszłości.* <https://pie.net.pl/poczatek-kariery-z-umowa-cywilnoprawna-maleja-szanse-na-umowe-o-prace-w-przyszlosci/?fbclid=IwAR048C59iwuSHR3kYQn-QEqEmQ6D1vxdigIBKjESSJCD2oFNgaXSpXs7P6M> [dostęp 19.12.2023].

Szarfenberg, Ryszard. 2022. *Poverty Watch 2022. Monitoring ubóstwa finansowego i polityki społecznej przeciw ubóstwu w Polsce 2021-2022*, Publikacja przygotowana w ramach projektu „Porozmawiajmy o ubóstwie i wykluczeniu społecznym” z dotacji programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy, finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG, s. 31. https://www.eapn.org.pl/eapn/uploads/2022/10/monitoring_ubostwa_2022_ost.pdf [dostęp 21.11.2023].

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1. Scenariusz IDI

Nazywam się (...). Na zlecenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu realizujemy badanie, którego głównym celem jest dostarczenie przedstawicielom jednostek samorządu terytorialnego: Miasta Poznania i Powiatu Poznańskiego wiedzy o potrzebach kadrowych pracodawców funkcjonujących na terenie gmin aglomeracji poznańskiej.

Badanie składa się m.in. z wywiadów indywidualnych z absolwentami, w których mamy przyjemność właśnie wspólnie uczestniczyć.

Badanie ma charakter poufny, a wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci ogólnego opisu grupy badanej, w tym przypadku absolwentów. Chciałbym/abym również poinformować, że na potrzeby sporządzenia transkrypcji spotkanie będzie rejestrowane w postaci audio. Transkrypcja jest niezbędna do sporządzenia raportu końcowego i przygotowania wniosków. Raport będzie dostępny na stronie www.cdzdm.pl za kilka miesięcy, proszę śledzić naszą stronę. Pana/i wypowiedź nie zostanie powiązana z Pana/i osobą. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagrywanie?

- W którym roku ukończył/a P. edukację? (zawodową, średnią, wyższą)
- Jak jest P. wykształcenie? (poziom wykształcenia, zawód, kierunek/specjalizacja)?
- **DOTYCHCZASOWE ZATRUDNIENIE:** Ile ma P. lat? Ile czasu jest P. aktywny/a na rynku pracy? Ile miał/a P. prac do tej pory? W jakiej formie był/a P. zatrudniony/a w tych pracach (rodzaj umowy, wymiar czasu pracy, np. praca dorywcza czy stałe zatrudnienie etc.)?
- **OBECNE ZATRUDNIENIE:** Ile czasu P. pracuje w obecnym miejscu pracy? W jakiej branży P. pracuje? Czym się zajmuje P. miejsce pracy – firma? Na jakim stanowisku P. pracuje? W jakiej formie obecnie jest P. zatrudniony/a?

(Moderator. Podprowadzenie) Na początku naszej rozmowy chciałbym/abym poprosić P. o ocenę rynku pracy w aglomeracji poznańskiej – z perspektywy P. oraz P. aktualnego miejsca pracy. W ostatnich kilku latach wpływ na rynek pracy mają takie sytuacje jak pandemia COVID-19 (lockdown, praca zdalna), wojna w Ukrainie, inflacja, zmiany w prawie pracy. (Moderator. Proszę przedstawić zakres terytorialny aglomeracji poznańskiej)

1. Jakie zauważa P. zmiany w swoim miejscu pracy, które bezpośrednio P. dotyczą, wpływają na P. pracę? W jaki sposób doświadcza/ył(a) P. tych zmian? Postrzega to P. pozytywnie jako szansę czy też negatywnie, jako zagrożenie dla własnej kariery zawodowej?

(Moderator. Jeżeli nie dostrzega zmian, dopytać, jak postrzega własną bieżącą sytuację: 1.2. Jak ogólnie ocenia P. sytuację na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej z perspektywy własnych doświadczeń, kariery zawodowej? (dopytać: w jaki sposób sytuacja na rynku pracy

się pogorszyła lub poprawiła? Jak dużo jest ofert w P. branży, zawodzie? Jak łatwo jest znaleźć pracę w P. branży, zawodzie?)

POSZUKIWANIE PRACY

2.1. W jaki sposób/sposoby poszukiwał/a P. obecnej pracy w aglomeracji poznańskiej? Co utrudniało P. poszukiwanie pracy? W jaki sposób znalazł/a P. obecną pracę?

REKRUTACJA NA OBECNE MIEJSCE PRACY I KONTAKT Z PRACODAWCĄ

2.2. Jak odbywała się P. rekrutacja na P. miejsce pracy? Co P. zaskoczyło podczas rekrutacji?

PODJĘCIE PRACY

2.3. Co utrudniało P. podjęcie pracy? W jaki sposób sobie P. poradził/a z tymi trudnościami?

KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE

3.1. Jakie kwalifikacje są P. potrzebne, żeby wykonywać obecną pracę, na obecnym stanowisku? Jakie kompetencje twarde i miękkie P. do tego wykorzystuje?

(Moderator. Proszę przedstawić definicję kompetencji miękkich i twardych, a następnie dać możliwość swobodnej wypowiedzi. W razie potrzeby proszę podać kilka przykładów kompetencji miękkich i twardych. Jeśli pojawi się trudność w udzieleniu odpowiedzi, dopytać: Czym się P. zajmuje na co dzień? Jakie zadania P. wykonuje? I jakie do tego wykorzystuje P. umiejętności, wiedzę?)

4.1. W jakim stopniu P. kwalifikacje i kompetencje odpowiadają oczekiwaniom P. pracodawcy? Jak P. pracodawca ma oczekiwania względem P. kwalifikacji i kompetencji?

(Moderator. Pytania doprecyzowujące: wiedzę z jakiego obszaru powinien/powinna P. posiadać? Jakie umiejętności? Jakimi cechami powinien/powinna się P. charakteryzować? Jakie kompetencje miękkie/twarde?)

5.1. W jaki sposób i jak bardzo przydało się P. w miejscu pracy to, czego P. nauczył/a się w szkole ponadpodstawowej/ na uczelni (wiedza, umiejętności)? W jakim zakresie P. wiedza i umiejętności zdobyte w szkole są dopasowane do potrzeb P. pracodawcy?

5.2.a. Z jakich szkoleń zawodowych/staży/praktyk organizowanych przez szkołę/uczelnię korzystał/a P. w trakcie edukacji w szkole/na uczelni? W jaki sposób znalazł/a P. ofertę? Jak ocenia P. ich przydatność do pracy zawodowej? Co należy w nich zmienić?

(Moderator. Dopytać o takie formy jak: wolontariat, targi pracy, klasa patronacka, warsztaty, konkursy. Jeżeli badany/a nie korzystał/a – zapytać, dlaczego?)

5.2.b. Z jakich usług PUP lub agencji zatrudnienia, biura karier P. korzystał/a? Z jakich zamierza P. skorzystać w przyszłości? Czy wcześniej przed wywiadem P. słyszał/a o takich możliwościach? (Moderator. Dopytać o takie formy jak: staże, szkolenia, dofinansowania do studiów podyplomowych. Jeżeli badany/a nie korzystał/a – zapytać, dlaczego?)

5.3. Jakie są P. dalsze plany edukacyjne i zawodowe?

(Moderator. Skupiamy się tu na kształceniu ustawicznym. Dopytać, gdzie zamierza zrealizować te plany, w jakich instytucjach edukacyjnych, np. Centra Kształcenia Ustawicznego, Uczelnie – studia podyplomowe, instytucjach rynku pracy, np. PUP, prywatne podmioty, organizacje pozarządowe? Czy pracodawca organizuje szkolenia? Czy pracodawca finansuje szkolenia?)

6. Co chciał/aby P. dodać na koniec? Jak podsumować rozmowę?

ZAŁĄCZNIK 1. Definicje kwalifikacji i kompetencji

Kwalifikacje – potwierdzenie, że dana osoba dysponuje określonymi kompetencjami, najczęściej formalizowane na podstawie odpowiednich dokumentów.

Kompetencje twarde – wiedza i umiejętności, które są niezbędne do realizacji składowych zadań zawodowych (w wybranej specjalności).

Kwalifikacje i kompetencje twarde są w naszym badaniu nazywane inaczej elementami przygotowania zawodowego kandydata do pracy lub osoby zatrudnionej. Przykłady – lista do przedstawienia osobie badanej w razie potrzeby:

1. Doświadczenie
2. Ukończone kursy i szkolenia

3. Znajomość branży
4. Praktyczna umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń
5. Znajomość języków obcych
6. Posiadanie prawa jazdy
7. Umiejętność obsługi urządzeń biurowych
8. Umiejętność obsługi komputera
9. Znajomość specjalistycznych programów komputerowych

Kompetencje miękkie – dotyczą cech psychofizycznych i umiejętności społecznych.

Kompetencje miękkie są w naszym badaniu nazywane inaczej elementami przygotowania pozazawodowego kandydata do pracy lub osoby zatrudnionej. Przykłady – lista do przedstawienia osobie badanej w razie potrzeby:

1. Przedsiębiorczość
2. Umiejętność analitycznego myślenia
3. Komunikatywność
4. Otwartość na ludzi
5. Pewność siebie
6. Umiejętności autoprezentacji

Załącznik 2. Informacje dla uczestników badania, zgoda na udział w badaniu, potwierdzenie odbioru gratyfikacji

**INFORMACJE DOTYCZĄCE INDYWIDUALNEGO WYWIADU POGŁĘBIONEGO (IDI)
REALIZOWANEGO PRZEZ CENTRUM DORADZTWA ZAWODOWEGO DLA MŁODZIEŻY
(CDZDM)
W RAMACH BADANIA PN. *POTRZEBY KADROWE PRZEDSIĘBIORCÓW AGLOMERACJI
POZNAŃSKIEJ NA TLE KIERUNKÓW SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO ROZWOJU REGIONU.
DIAGNOZA, PROGNOZA, MONITORING (II ETAP BADANIA).***

1. Cel badania

Badanie IDI będzie miało na celu pogłębienie diagnozy problemów poruszanych w wywiadach telefonicznych z pracodawcami aglomeracji poznańskiej, dotyczących ich szeroko rozumianych potrzeb kadrowych (I etap badania). Indywidualne wywiady pogłębione będą realizowane z absolwentami różnych typów szkół z aglomeracji poznańskiej (II etap badania).

2. Kto opracowuje raport? Kto realizuje wywiad?

Wywiad jest realizowany i opracowywany, a raport badawczy zostanie napisany przez zespół pracowników Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu (CDZdM jest jednostką budżetową Miasta Poznania).

3. Jaki jest charakter wywiadu? Jaki jest charakter artykułu? Kogo badamy?

Wywiad indywidualny realizowany będzie z absolwentami szkół ponadpodstawowych z terenu aglomeracji poznańskiej, zatrudnionymi na terenie miasta Poznania lub gmin powiatu poznańskiego. Pytania wywiadu z będą dotyczyć oceny funkcjonowania lokalnego rynku pracy oraz instytucji edukacyjnych i instytucji rynku pracy.

4. Miejsce badania

Wywiad realizowany będzie stacjonarnie w miejscu oraz o czasie ustalonym z osobą biorącą udział w badaniu.

5. Jak będą opracowywane i upowszechniane wyniki badań?

Wywiady zostaną poddane analizie przez pracowników Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży. Na podstawie analizy przeprowadzonych wywiadów powstanie raport badawczy, który zostanie opublikowany na stronie internetowej CDZdM. Planowany termin publikacji raportu to pierwsza połowa roku 2024.

6. Jaki stopień anonimowości i poufności jest zapewniony?

Wywiady mają charakter poufny. W związku z udziałem w charakterze respondenta w indywidualnym wywiadzie będą zbierane dane w postaci imienia, nazwiska oraz nagrania audio za zgodą respondenta. Uzyskane wyniki opracowywane będą zbiorczo bez odwołań do osób ani zakładów pracy, w których są one zatrudnione. Konieczne jest uzyskanie zgody na udział w badaniu.

7. Dodatkowe informacje

Udział w badaniu jest dobrowolny i bezpłatny.

WZÓR ZGODY NA UDZIAŁ W BADANIU

- ☐ Oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z informacjami dot. tematyki wywiadu i zgadzam się na uczestnictwo w indywidualnym wywiadzie pogłębionym realizowanym w celu przygotowania raportu z badania pn. Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring (II etap badania).

.....

data i czytelny podpis respondenta

- ☐ Wyrażam zgodę na przetwarzanie przez Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu, z siedzibą przy ulicy Działyńskich 4/5, moich danych osobowych w postaci imienia i nazwiska oraz nagrania audio, zarejestrowanego w związku z moim udziałem w charakterze respondenta w indywidualnym wywiadzie pogłębionym realizowanym w ramach badania pn. Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring.

.....

data i czytelny podpis respondenta

INFORMACJA O PRZETWARZANIU DANYCH OSOBOWYCH

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem

danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (**RODO**) informujemy:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest **Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży** w Poznaniu z siedzibą przy ulicy Działyńskich 4/5, 61-727 Poznań.
2. We wszystkich sprawach związanych z ochroną i przetwarzaniem danych osobowych mogą się Państwo kontaktować z Inspektorem Ochrony Danych. Kontakt: iod2_mjo@um.poznan.pl
3. Pani/Pana dane osobowe w postaci imienia, nazwiska oraz głosu utrwalonego podczas wywiadu będą przetwarzane w celu przygotowania raportu badawczego z indywidualnych wywiadów dotyczących szeroko rozumianych potrzeb kadrowych przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu, na podstawie Pani/Pana zgody (art. 6 ust. 1 lit. a RODO).
4. Zgoda na przetwarzanie danych osobowych może zostać cofnięta w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem.
5. Dane będą przetwarzane przez czas niezbędny do przeprowadzenia indywidualnego wywiadu realizowanego w celu przygotowania raportu z badania pn. Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring, czas niezbędny do przeprowadzenia analizy przeprowadzonego wywiadu oraz czas niezbędny do sporządzenia sprawozdania z wykonanego zadania.
6. Pani /Pana dane osobowe mogą zostać przekazane podmiotom, z którymi współpracujemy tj. dostawcom systemów informatycznych, podmiotom zapewniającym asystę i wsparcie techniczne dla systemów informatycznych.
7. Ma Pani /Pana prawo do:
 - dostępu do treści danych osobowych;
 - żądania sprostowania danych osobowych, które są nieprawidłowe;
 - wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych osobowych – z przyczyn związanych ze szczególną sytuacją osób, których dane są przetwarzane;
 - żądania usunięcia danych osobowych;

- gdy dane nie są niezbędne do celów, dla których zostały zebrane,
 - gdy dane przetwarzane są niezgodnie z prawem,
 - po wniesieniu sprzeciwu, jeśli nie występują nadrzędne prawnie uzasadnione podstawy przetwarzania,
 - po cofnięciu zgody na przetwarzanie danych osobowych
- żądania ograniczenia przetwarzania, gdy:
 - osoby te kwestionują prawidłowość danych,
 - przetwarzanie jest niezgodne z prawem, a osoby te sprzeciwiają się usunięciu danych,
 - Administrator nie potrzebuje już danych osobowych do celów przetwarzania, ale są one potrzebne osobom, których dane dotyczą, do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń,
 - osoby te wniosły sprzeciw wobec przetwarzania danych – do czasu stwierdzenia nadrzędnych interesów Administratora nad podstawę takiego sprzeciwu.
8. Ma Pani/Pan prawo do wniesienia skargi do organu nadzorczego, którym jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych.
9. Dane osobowe nie będą przetwarzane w sposób opierający się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu.
10. Podanie przez Państwa danych osobowych jest dobrowolne, ale niezbędne do udziału w charakterze respondenta w indywidualnym wywiadzie pogłębionym realizowanym w celu przygotowania raportu z badania pn. *Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring.*

POTWIERDZENIE ODBIORU GRATYFIKACJI ZA UDZIAŁ W BADANIU

„Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring”.

Ja, niżej podpisany/a potwierdzam odbiór gratyfikacji za udział w badaniu *Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring* (kubek termiczny, pendrive).

.....

.....Czytelny podpis, miejscowość i data