

Młodzi dorośli na dolnośląskim rynku pracy



Wrocław 2026

Charakterystyka badania

Obserwatorium Rynku Pracy DWUP; analiza osadzona w badaniu „Podejście do pracy przedstawicieli młodego pokolenia na Dolnym Śląsku – perspektywa młodzieży i pracodawców” (grudzień 2024).

Raport porządkuje kluczową zmianę, która dzieje się „na styku” edukacji i rynku pracy: tradycyjny scenariusz szkoła → pierwsza praca → stabilny rozwój ulega dekompozycji, a młodzi coraz częściej funkcjonują w biografiach „otwartych”, z reorientacjami, epizodami łączenia nauki i pracy oraz okresami zawieszenia. W tej sytuacji instytucje (szkoły/uczelnie, PSZ, IOB) i pracodawcy często reagują „po fakcie” – gdy problem już się zmaterializował.

Wartość tej analizy polega na tym, że nie zatrzymuje się na liście barier, tylko pokazuje mechanizmy: kiedy i dlaczego młodzi odrzucają oferty, jak rozumieją „dobrą pracę”, co realnie przyspiesza start zawodowy (a co go blokuje) oraz gdzie w ekosystemie wsparcia powstają luki widoczności.

Cel i problem badawczy

Cel opracowania: dostarczyć operacyjnie użytecznej wiedzy o mechanizmach przejścia edukacja–praca oraz o niedopasowaniach (młodzi–pracodawcy–IOB), tak aby przełożyć wyniki na rozwiązania możliwe do wdrożenia (polityki publiczne, praktyki HR, wsparcie doradcze).

Metoda: jakościowa analiza wtórna (Qualitative Secondary Analysis – QSA) na danych zastanych (transkrypcje IDI/FGI), z ponownym kodowaniem i rekontekstualizacją pod nowe pytania badawcze.

Zbiór danych:

- **IDI młodzi kohorta 18–24 lata:** n = 90 wywiadów
- **IDI młodzi kohorta 25–30 lat:** n = 60 wywiadów
- **FGI IOB:** n = 30 wywiadów (typ instytucji: PUP/agencje/organizacje)
- **Pracodawcy FGI:** n = 10 wywiadów

Logika porównań: dwie kohorty (18–24; 25–30) oraz przekroje: płeć, miejsce zamieszkania (Duże Miasta/Małe Miasta/Wieś), status rynkowy (zatrudnieni/bezrobotni/uczący się/NEET).

Metodyka i główne wnioski

W raporcie uporządkowano wiedzę w cztery grupy pytań i odpowiedzi:

- **definityjne:** jak młodzi rozumieją pracę, „dobrą pracę” i rozwój (różnice m.in. kohortowe (18-24 oraz 25-30) i statusowe);
- **biograficzne:** jak wyglądają trajektorie wejścia (przypadkowość vs plan, rola staży zawodowych, pracy dorywczej, sieci kontaktów);
- **instytucjonalne/organizacyjne:** jak firmy pozyskują i wdrażają młodych; jakie różnice generacyjne są dostrzegalne; jakie oczekiwania kompetencyjne i jakie praktyki retencji;

- **informacyjne:** jakie kanały informacji i doradztwa są realnie użyteczne; jaka jest „widoczność” oferty instytucji publicznych w momentach decyzji.

Metodologia

- Zastosowano metodę **QSA (powtórnej analizy danych jakościowych)**: przeprowadzono ponowne kodowanie i porównania danych pod z kluczowymi kategoriami (np. typologie wejść na rynek, niedopasowań oczekiwań, planów zawodowych, doświadczeń z edukacji formalnej).
- Źródłem były zbiory **IDI i FGI**; jednostką analizy były wypowiedzi i wątki tematyczne (a u pracodawców także opisy procedur).
- Porównania prowadzone w osiach m.in.: **kohorta 18–24 vs 25–30**, płeć, miejsce zamieszkania, status rynkowy (w tym NEET), typ aktora (młodzi w kohortach / pracodawcy / IOB).
- Raport **nie aspiruje do reprezentatywności statystycznej**, tylko rekonstruuje wzory sensów decyzyjnych i działań osobistych oraz przekłada je na rozwiązania możliwe do wdrożenia.

Kluczowe ustalenia

Z syntetycznej ramy ustaleń wynikają m.in. takie wątki:

- 1) **Praca jako konstrukt wielowymiarowy:** młodzi łączą bezpieczeństwo finansowe, sens i „układanie życia”, a definicje różnicują się między segmentami (wiek, płeć, miejsce, typ edukacji).
- 2) **„Dobra praca” jako próg warunków granicznych:** stabilność, przewidywalność, szacunek dla granic prywatności i realny rozwój działają jak minimum akceptacji (oferty poniżej progu są odrzucane).
- 3) **Nielinearność wejścia:** dominują biografie „poszatkiwane” (łączenie nauki z pracą, zmiany branż, epizody migracji), a model liniowy jest mniej typowy.
- 4) **Bariery progu wejścia są strukturalne:** brak jasno zdefiniowanych ról juniorskich, oczekiwanie doświadczenia przy niskich stawkach, ukryte koszty mobilności ograniczają realną dostępność ofert.
- 5) W obszarze usług rynku pracy widać, że przejście „orientuję się” → „wchodzę” przyspieszają dwa elementy: **„produkty wejścia”** (staż/mikropraktyka z jasnym wynikiem) oraz **„kuratorowanie procesu”** (osoba prowadząca przez „ostatnią milę”).

Luki w ekosystemie edukacja – praca

Wyniki raportu pokazują, że **problemy młodych na rynku pracy rzadko wynikają z jednego czynnika. Najczęściej powstają w miejscach „przejścia”** — tam, gdzie kończy się jeden etap wsparcia, a nie zaczyna się kolejny, np.: informacja nie prowadzi do decyzji, rozmowa doradcza nie zamienia się w plan działania, **brakuje bezpiecznych „mostów wejścia” do pierwszego doświadczenia**, a po stronie firm słabe wdrożenie niweluje efekty rekrutacji.

Poniższe „luki” opisują właśnie te newralgiczne punkty ekosystemu edukacja–praca. Ich identyfikacja jest użyteczna wdrożeniowo: pozwala porównywać sytuację, szybko diagnozować najstabsze ogniwa i planować działania, które realnie skracają czas przejścia do stabilnego zatrudnienia.

Gdzie najczęściej powstają „luki”

Luka 1: informacja jest, ale nie prowadzi do decyzji

Wtedy rośnie znaczenie kanałów nieformalnych (znajomi, social media), a instytucje są „obecne dopiero po kryzysie”.

Co działa: jeden punkt wejścia (prosta nawigacja), komunikaty „krok po kroku”, porównywalne oferty.

Luka 2: doradztwo kończy się rozmową, nie planem

Młodzi wychodzą z poczuciem „wiem więcej”, ale bez konkretnego.

Co działa: standard rozmowy i monitoring po 90 dniach (czy wykonano min. jeden krok).

Luka 3: brak mostów wejścia (pierwszego doświadczenia)

Rynek oczekuje doświadczenia, a młodzi nie mają, gdzie go zdobyć w warunkach akceptowalnych.

Co działa: krótkie, jasno opisane praktyki/staże/projekty z opiekunem i efektem do portfolio.

Luka 4: firma „przepala” kandydatów przez słaby onboarding

Nawet dobra rekrutacja nie zadziała, jeśli pierwsze tygodnie są chaotyczne.

Co działa: wdrożenie 30/60/90, mentor i szybka informacja zwrotna.

Logika wdrożenia: mierniki, horyzonty, ryzyka

W rekomendacjach pojawiają się powtarzalne elementy wdrożeniowe: **mierniki sukcesu**, wskazanie **horyzontu czasowego** (np. „od teraz do 6 miesięcy”, „do 12 miesięcy”, „pilotaż 6–12 miesięcy”), przypisanie **odpowiedzialnych** oraz lista **ryzyk i sposobów ograniczania** (np. nadmiar narzędzi, formalności, brak aktualnych danych, słaba promocja, ograniczony budżet).

Co z tego wynika – interpretacja w języku decyzji

Z danych wyłania się prosty wniosek operacyjny: **żeby skrócić czas przejścia edukacja–praca, trzeba połączyć „produkty wejścia” z „kuratorowaniem procesu”**. Produkty wejścia to krótkie, jasno opisane formy praktyki/stażu/projektu (z wynikiem), a kuratorowanie procesu to osoba/instytucja, która prowadzi przez „ostatnią milę” (od informacji do decyzji i działania). Gdy tego brakuje, urząd/instytucja staje się „symbolem”, a nie operatorem przejścia.

Słowniczek pojęć

QSA (Qualitative Secondary Analysis) – jakościowa analiza wtórna: ponowne opracowanie istniejących danych jakościowych (np. transkrypcji wywiadów) pod nowe pytania badawcze.

IDI / FGI – wywiady indywidualne pogłębione / wywiady grupowe fokusowe.

IOB – instytucje otoczenia biznesu (np. podmioty wspierające rozwój przedsiębiorczości, pośrednictwo, szkolenia, doradztwo).

NEET – osoby młode, które **nie pracują, nie uczą się i nie szkolą**; grupa ryzyka „utknięcia” poza rynkiem pracy.

„**Produkt wejścia**” (**most wejścia**) – krótka, jasno opisana forma wejścia do pracy: praktyka/staż/projekt, najlepiej płatna lub z wyraźnym wynikiem; ważne, by kończyła się **dowodem umiejętności** (np. element portfolio).

„**Kuratorowanie procesu**” – rola osoby/instytucji, która prowadzi młodego przez „ostatnią milę”: pomaga przejść od informacji do decyzji i wykonania kroków (aplikacja, rozmowa, mikroprojekt, praktyka).

Standard 30/60/90 – prosty model wdrożenia pracownika: cele i wsparcie na 30., 60. i 90. dzień (oczekiwania, feedback, mentor, decyzje rozwojowe).

Portfolio na start – zestaw krótkich efektów (zadania, projekty, próbki pracy), które pokazują kompetencje bez konieczności „pełnego doświadczenia zawodowego”.

Rekomendacje

A) Młodzi 18–24 (start na rynku pracy)

Problem kluczowy: „pierwsze doświadczenie” jako brama, rozproszone informacje o stażach/ofertach, bariery logistyczne, znaczenie języka obcego.

Działania: portfolio „na start”, mikrokursy (narzędzia cyfrowe/komunikacja/prawa pracownika), mentoring (np. cykl spotkań z osobą z branży), płatne praktyki 120–240h z jasnymi zadaniami i opiekunem, uporządkowanie dokumentów i profilu online, prosty plan logistyczny.

B) Młodzi uczący się (szkoły ponadpodstawowe i uczelnie, kohorta 18-24 lata)

Problem kluczowy: rozproszone praktyki/staże i brak spójnego portfolio; ograniczony kontakt z „branżą”; słabe ćwiczenie procesu rekrutacji.

Działania: portfolio „trzy razy trzy”, krótkie praktyki/staże 120–240h z opieką i oceną efektów, mentoring i sieć absolwentów, mikropoświadczenia powiązane z ZSK, plan dojazdów i łączenia nauki z pracą, targi projektów/przeglądy semestralne.

C) Młodzi pracujący (kohorta 25-30 lat)

Problem kluczowy: chcą rozwoju/awansu, ale blokuje ich czas, zmęczenie i niepewność co do wartości kursów/certyfikatów.

Działania: plan rozwojowy na 90 dni (cel + projekt + potwierdzenie), krótkie kursy hybrydowe z zadaniem i weryfikacją, przygotowanie do rozmów rozwojowych (w tym o podwyżce), budowanie widoczności eksperckiej, limity obciążenia i „rezerwa czasowa”.

D) Doradcy zawodowi (szkoły/uczelnie/urzędy pracy/NGO)

Problem kluczowy: rozmowy doradcze często nie kończą się konkretnym planem; brakuje pracy na danych i ekspozycji ścieżek alternatywnych.

Działania: standard rozmowy 45–60 min (cel–zasoby–bariery–plan–podsumowanie), zestaw narzędzi (CV pod ogłoszenie, portfolio, mapa kompetencji), regularna praca na panelach danych, uwidacznianie alternatyw (VET, mikropoświadczenia, praca zdalna/hybrydowa), ewaluacja po 90 dniach.

E) Uczelnie i biura karier

Problem kluczowy: wsparcie rozproszone; praktyki słabo spięte z programem; niewystarczający mentoring i dostęp do ofert; deficyt krótkich, uznawanych potwierżeń umiejętności.

Działania: obowiązkowe moduły kariery (2–4 ECTS), projekty z firmami/organizacjami, mikropoświadczenia powiązane z systemem kwalifikacji, sieć mentorów i absolwentów (co najmniej dwie tury rocznie), jedno miejsce z ofertami, śledzenie losów absolwentów wskaźnikami (czas do pierwszej pracy, zgodność zatrudnienia z profilem).

F) Pracodawcy

Problem kluczowy: warunek „pierwszego doświadczenia” blokuje start; o sukcesie decydują onboarding, mentor, elastyczność, przejrzysty język ogłoszeń i szybka informacja zwrotna.

Działania: wdrożenie 30/60/90 dni (kamienie milowe), oferty juniorskie bez wymogu praktyki + jawne warunki, elastyczna organizacja pracy, krótkie płatne staże/projekty 120–240h z efektem do portfolio, uznawanie uczenia poza szkołą, mentoring w zespole i „przewodnik jak pracujemy”.