

Otwarcie Na Biznes

Czy młodość i doświadczenie połączą siły w biznesie?

Analiza badań społecznych w grupach
studentów oraz osób 50+

BADANIE I ANALIZA POWSTAŁA W RAMACH KAMPANII #OTWARCINABIZNES



#Otwarci Na Biznes to kampania edukacyjna mająca na celu zwiększyć poziom wiedzy o zakładaniu i prowadzeniu własnego biznesu z pomocą narzędzi cyfrowych.

Projekt skupia się na promocji przedsiębiorczości oraz rozwoju umiejętności potrzebnych na rynku pracy wśród studentów oraz osób 50+.

Uczestnicy projektu wezmą udział w bezpłatnym kursie edukacyjnym certyfikowanym przez Akademię Leona Koźmińskiego, a także będą mogli wystartować w konkursie na najlepszy pomysł biznesowy, rywalizując o nagrodę 50 000 złotych na rozwój własnej działalności.

PATRON HONOROWY



Ministerstwo
Rozwoju i Technologii

Spis treści

- 1  **Przedmowa**
- 2  **Podsumowanie**
- 3  **Cel i metodologia badania**
- 9  **Kontekst**
- 12  **Charakterystyka grup**
- 15  **Analiza porównawcza obaw**
- 17  **Analiza umiejętności seniorów**
- 19  **Analiza kontekstu przedsiębiorczości**
- 20  **Opis preferencji i otwartość na współpracę z innym pokoleniem**
- 24  **Analiza porównawcza samooceny umiejętności**
- 28  **Bibliografia**

Przedmowa



dr Michael Martin Richter

Członek Rady Fundacji Our Future Foundation
Research Fellow i wykładowca na University of Surrey
Doktor Ekonomii Politycznej na University of Bermen

Coraz więcej młodych osób wykorzystuje szybko rozwijające się narzędzia cyfrowe do zakładania nowych firm. Firmy te jednak nie wytrzymują zbyt długo - często upadają one równie szybko, jak są zakładane. Coraz szersze użycie nowych technologii w zakładach pracy przyczynia się do problemów z aktywnością zawodową grupy najbardziej wykluczonej cyfrowo - seniorów. Aby zbadać potencjał tej współpracy, zdecydowaliśmy się na przeprowadzenie badania, podczas którego skupiliśmy się na zmierzeniu kompetencji biznesowych oraz technologicznych wśród tych grup, a także na zbadaniu ich nastawienia do współpracy w zespołach złożonych z osób różniących się wiekiem. Oddany w Państwa ręce raport stanowi opracowanie wniosków, wynikających z przeprowadzonego przez nas badania. Jego wyniki stały się dla nas inspiracją do stworzenia kampanii #OtwarciaNaBiznes, która połączy wartość edukacyjną - zarówno w sferze biznesu, jak i korzystania z narzędzi cyfrowych - z próbą nakłonienia młodych ludzi do współpracy z osobami starszymi.



Jakub Olek

Head of Public Policy and Government Relations, CEE, TikTok

Segment małych i średnich przedsiębiorstw buduje swój potencjał poprzez połączenie pomysłu, strategii biznesowej i komunikacji do rynku. Ten ostatni aspekt jest niezwykle ważny, jeśli chcemy być widoczni wśród grupy docelowej, więc kierunek, który obierzemy będzie warunkować sukces. Nowoczesne sposoby komunikacji tworzą niesamowite możliwości - w połączeniu z autentycznym i precyzyjnie opracowanym przekazem - produkty czy usługi obronią się same. TikTok odgrywa ogromną rolę w animowaniu społeczności i formowaniu widocznych w popkulturze trendów, budowaniu wartości dla biznesu i możliwości stojących przed segmentem małych i średnich firm. Wewnętrzne badania przeprowadzone wśród przedstawicieli MŚP wskazują, że 77% z nich uważa, że TikTok zapewnia im łatwiejsze dotarcie do klientów, a z drugiej strony aż 82% użytkowników napotkało nową markę MŚP dzięki TikTokowi. Platforma licząca ponad 10,6 milionów użytkowników w Polsce, a ponad 150 milionów w Europie to gigantyczny potencjał. Zaangażowanie TikToka w projekty takie, jak #OtwarciaNaBiznes wynika wprost z naszej misji inspirowania kreatywności i pozytywnego oddziaływania na społeczność.

Podsumowanie

1

Zatrudnienie osób 50+ przez młodych przedsiębiorców w wieku 18-25 lat przynosi firmom korzyści. Bogate doświadczenie zawodowe i życiowe podnosi innowacyjność, wprowadza nowe perspektywy. Synergia młodości i doświadczenia zapobiega trudnościom, sprzyja stabilności i rozwojowi firm.

2

Zaistnienie tej synergii ma największy potencjał w mniejszych miejscowościach, gdzie z jednej strony obserwowany jest odpływ mieszkańców oraz brakuje atrakcyjnych miejsc pracy, a z drugiej próg wejścia do biznesu jest niższy niż w przypadku większych miast (niższe ceny najmu, pracowników, mniejsza konkurencja).

3

Dodatkowo, wśród badanych osób planujących po studiach powrót do swojej rodzinnej miejscowości aż 59% deklaruje, że rozważa założenie firmy, a łącznie 75% wykazuje zainteresowanie przedsiębiorczością i prowadzeniem własnego biznesu.

4

Synergia między młodymi ludźmi otwierającymi firmy a pracownikami 50+ ma największe szanse zaistnieć w mniejszych miejscowościach: osoby starsze w mniejszych miejscowościach chętnie podjęłyby pracę w młodym zespole oraz w firmie prowadzonej przez osobę dużo młodszą od nich. Istnieje korelacja między aktywnością zawodową a chęcią pracy "dla studenta", co pokazuje, że praktyka poprawia nastawienie do współpracy z młodszym pokoleniem. W dodatku, osoby z mniejszych miast i miejscowości są bardziej ufne względem osób dużo młodszych od siebie prowadzących firmę niż mieszkańcy wielkich miast. Z drugiej strony osoby w wieku studenckim chętnie zatrudniłyby osoby 50+. Najmniejszy antagonizm względem zatrudnienia seniorów przejawia grupa studentów planujących powrót w rodzinne strony po zakończeniu nauki w dużym mieście.

5

Na przeszkodzie do prowadzenia biznesu studentom stoi obawa przed obowiązkami formalnymi i księgowymi, które według praktyków rynku pracy są domeną starszych pracowników.

6

Literatura identyfikuje problem komunikacji międzypokoleniowej, jednak najnowsze badania wskazują, że osoby starsze łatwo adaptują się do nowoczesnych środowisk komunikacyjnych. Przebadane przez nas osoby po 50. roku życia wypowiadają się zgodnie z tym trendem i nie wykazują obaw komunikacyjnych z młodszym pokoleniem, co naturalnie daje pole do zaistnienia międzypokoleniowego środowiska pracy w mniejszych miastach i miejscowościach.

7

Aż 41,7% badanych osób 50+ w mniejszych miejscowościach nie jest aktywna zawodowo. To stwarza potencjał dla zatrudnienia w nowo powstających firmach, jednak wymaga zmian w postrzeganiu aktywności zawodowej przez seniorów. Osoby po 50. roku życia obawiają się o swój stan zdrowia lub panującego na rynku pracy ageizmu; te obawy wśród osób aktywnych na rynku pracy są nasilone.

8

Wśród osób aktywnych zawodowo widać większą tendencję do krytycznego podejścia do swoich umiejętności. Respondenci chętnie nauczyliby się nowych umiejętności bez wychodzenia z domu tzn. w formie webinarów, przez internet.

9

Badanie potwierdza delikatną tendencję kontekstu uczelni, czy też wiedzy zdobytej w toku nauki, do wpływania pozytywnie na chęć założenia biznesu w grupie osób w wieku 18-25 lat. Oznacza to, że im większa wiedza młodych osób na temat praktyki prowadzenia biznesu, obejmująca zakres księgowy, administracyjny oraz prawny, tym silniejsza chęć spróbowania swoich sił jako przedsiębiorcy.

10

Powyższy wniosek dodatkowo podbija samoocena umiejętności osób w wieku 18-25, która wskazuje, że studenci nie czują się pewnie m.in. w tworzeniu biznes planów. Poprawa wiedzy na temat praktyki prowadzenia biznesu, obejmująca zakres planowania, księgowy, administracyjny oraz prawny przyczyniłaby się do większej skłonności studentów do przedsiębiorczego myślenia.

11

Studenci i osoby w wieku 18-25 lat wykazali tendencję do przeszacowywania swoich swoich umiejętności miękkich. Współpraca międzypokoleniowa przyczyniłaby się do bardziej realistycznej oceny oraz umożliwiłaby wykorzystanie na rynku pracy dobrze rozwiniętych kompetencji w tym zakresie osób 50+.

Cel i metodologia badania

W wyniku obserwacji zjawisk mających miejsce wśród studentów oraz w grupie osób 50+, a także przeglądu dotychczas przeprowadzonych badań na temat przedsiębiorczości studentów oraz kompetencji cyfrowych osób po pięćdziesiątym roku życia, została wypracowana teza o istnieniu niewykorzystanej synergii między tymi dwiema grupami, która pozwoliłaby zmniejszyć występujące negatywne zjawiska. Otóż, wśród studentów i osób w wieku 20-25 lat obserwowana jest tendencja do zakładania firm, jednak takie przedsiębiorstwa szybko upadają, m.in. ze względu na brak doświadczenia założycieli (Witwicka-Jurek 2023). Z kolei osoby 50+ borykają się na europejskim (w tym polskim) rynku pracy z dyskryminacją ze względu na wiek (Baszczak et al. 2021) oraz uchodzą za jedną z grup narażonych na wykluczenie cyfrowe (Bartol et al. 2021).

Intuicyjnie więc wydaje się, że pracownicy z doświadczeniem zatrudnieni w firmach prowadzonych przez studentów i osoby w wieku studenckim mogłyby wnieść doświadczenie, którego brakuje osobom młodym, a z drugiej strony poprawić swoje kompetencje cyfrowe. Sam angaż byłby naturalnym rozwiązaniem problemu ze znalezieniem zatrudnienia ze względu na panujący na rynku pracy ageizm*. Celem badania stało się zatem sprawdzenie, czy faktycznie grupy społeczne uzupełniają się kompetencjami oraz czy współpraca z osobami, z którymi dzieli ich pokolenie lub dwa mogłaby w ogóle zaistnieć.

Z dostępnych środków badawczych najodpowiedniejsze do tego celu wydało się stworzenie dwóch ankiet, wzajemnie komplementarnych i przeprowadzenie ich w dwóch grupach badawczych: wśród studentów oraz osób 50+.

BADANIE WŚRÓD STUDENTÓW

Badanie miało za zadanie określenie zależności między obawami przed założeniem firmy, trudnościami w jej prowadzeniu, a lukami kompetencyjnymi. Dodatkowym celem było zbadanie nastawienia osób młodych do pracy w zespołach różnorodnych pod względem wieku, a także zatrudniania pracowników powyżej 50. roku życia. Badanie prowadzone było równoległe z badaniem wśród osób powyżej 50. roku życia i wyniki obu zostały poddane przekrojowej analizie oraz wspólnie opisane.



1. Ile masz lat?

- mniej niż 18 (kończy badanie)
- między 18 a 25 lat (przechodzi do pytania nr 2)
- powyżej 25 lat (kończy badanie)

2. Podaj swoją płeć

- kobieta
- mężczyzna
- inna
- odmawiam odpowiedzi na to pytanie

3. W jak dużym ośrodku ukończyłeś ostatnią szkołę?

- w mieście powyżej 200 tys. mieszkańców
- w mieście od 101 do 200 tys. mieszkańców
- w mieście od 51 do 100 tys. mieszkańców
- w mieście od 10 do 50 tys. mieszkańców
- w mieście poniżej 10 tys. mieszkańców
- na wsi
- za granicą
- inne:

4. Czy obecnie studiujesz?

- tak, studiuję w mieście lub miejscowości, z którego pochodzę
- tak, studiuję w innym mieście lub miejscowości niż ta, z której pochodzę
- nie, ale planuję rozpocząć studia w mieście lub miejscowości, z którego pochodzę
- nie, ale planuję rozpocząć studia w innym mieście lub miejscowości niż ta, z której pochodzę
- nie i nie planuję rozpoczęcia studiów

5. Czy myślał_ś o założeniu własnej firmy?

- tak, już założyłem/am i moja firma działa (przechodzi do pytania 6a)
- tak, już założyłem/am ale moja firma przestała funkcjonować (przechodzi do pytania 6a)
- tak, planuję założyć firmę (przechodzi do pytania 6)
- tak, ale zdecydowałam/em się nie zakładać firmy (przechodzi do pytania 6)
- nie, nie jestem i nie byłem zainteresowany/a założeniem firmy (przechodzi do pytania 8)

6. Jakie masz obawy przed założeniem firmy? [można wybrać max. 3 odpowiedzi]

- przytłaczają mnie obowiązki formalne i księgowość
- nie znam prawa
- nie wiem skąd brać klientów
- nie wiem jak skonstruować biznes plan
- nie wiem jak promować moje produkty/usługi
- nie wiem jak sfinansować mój pomysł na biznes
- nie wiem skąd wziąć rzetelnych dostawców
- nie wiem skąd brać pracowników
- inne:

6a. Jakie trudności napotkał_ś przy założeniu firmy? [można wybrać max. 3 odpowiedzi]

- nie mogłem/am się odnaleźć w obowiązkach formalno-prawnych
- nie wiedziałem/am jaką formę przedsiębiorstwa wybrać
- nie umiałem/am promować firmy
- nie wiedziałem/am jakich pracowników potrzebuje i gdzie ich znaleźć
- nie umiałam/am znaleźć rzetelnych dostawców
- nie miałam/em dobrego biznesplanu
- nie miałam/em skąd wziąć kapitału
- miałam/em problem ze znalezieniem klientów
- inne:

7. W jakim celu chciał_ś lub chcesz założyć firmę?

- zawsze marzyłem/am o własnym biznesie
- wpadł mi dobry pomysł
- w moim mieście/ w mojej miejscowości trudno o ciekawą pracę, a nie chcę się na stałe przeprowadzać
- już jakiś czas świadczę usługi/sprzedaję produkty i chcę sformalizować działalność
- zostałem/am namówiony/a przez współnika
- inne:

8. Czy po studiach planujesz zostać w miejscu, gdzie mieści się twoja uczelnia?

- tak
- nie, planuje powrót w rodzinne strony
- nie, chce wyjechać do innego miasta w Polsce
- nie, chce wyemigrować za granicę
- inne:

9. Czy w ramach edukacji szkolnej/akademickiej miał_ś okazję nabyć umiejętności kreatywnego myślenia?

- tak
- nie
- trudno powiedzieć

10. Czy w ramach edukacji szkolnej/akademickiej miał_ś okazję dowiedzieć się jak przebiega proces założenia firmy i jakie formalności się z tym wiążą?

- tak
- nie
- trudno powiedzieć

11. Czy w ramach edukacji szkolnej/akademickiej miał_ś okazję nabyć umiejętności rozpoznania rynku i stworzenia biznes planu?

- tak
- nie
- trudno powiedzieć

12. W skali 1-5 – gdzie 1 to bardzo nisko, a 5 bardzo wysoko – jak oceniasz u siebie następujące umiejętności:

- stworzenie skutecznego biznesplanu
- myślenie strategiczne
- umiejętność nawiązywania kontaktów i utrzymywania relacji
- zarządzanie procesem i realizacja projektu
- znajomość prawa
- wykorzystywanie mediów społecznościowych do marketingu i promocji

13. Jak postrzegasz osoby w wieku powyżej 50 lat w miejscu pracy?

- uważam, że ich wiedza i doświadczenie mogą być ogromnym wsparciem
- nie widzę różnicy między tą grupą wiekową, a innymi – wszystko zależy od jednostki

- te osoby często nie mogą lub nie potrafią wykonywać tych samych zadań co osoby młodsze
- mam trudności komunikacyjne z osobami w tym wieku
- osoby starsze nie rozumieją współczesnego rynku
- inne:

14. Czy byłbyś skłonny zatrudnić osobę powyżej 50. roku życia?

- tak
- tak, o ile nie byłoby osób młodszych chętnych na to stanowisko
- tak, jeśli miałyby pracować z osobami w swoim wieku lub nad produktem/usługą kierowanym do takiej grupy odbiorczej
- tak, jeśli zespół składałby się w większości z osób młodszych, a osoba starsza umiałaby się dostosować
- nie
- trudno powiedzieć



BADANIE WŚRÓD OSÓB 50+

Badanie miało za zadanie określenie największych barier osób po 50. roku życia w małych miejscowościach w pozostaniu aktywnymi na rynku pracy, oraz zbadania nastawienia w tym wieku do pracy w firmach prowadzonych przez studentów i ludzi młodych. Badanie prowadzone było równoległe z badaniem wśród studentów i osób w wieku 18-25 lat, a wyniki obu ankiet zostały poddane przekrojowej analizie oraz wspólnie opisane.

1. Ile ma Pan/Pani lat?

- poniżej 50 (kończy badanie)
- 50-55 lat
- 56-60 lat
- 61-65 lat
- 66-70
- więcej niż 70

2. Proszę podać swoją płeć.

- kobieta
- mężczyzna
- inna
- odmawiam odpowiedzi na to pytanie

3. Gdzie Pan/Pani mieszka?

- w mieście powyżej 200 tys. mieszkańców
- w mieście od 101 do 200 tys. mieszkańców
- w mieście od 51 do 100 tys. mieszkańców
- w mieście od 10 do 50 tys. mieszkańców
- w mieście poniżej 10 tys. mieszkańców
- na wsi
- za granicą
- inne:

4. Jakiego ma Pan/Pani wykształcenie?

- wyższe – stopień doktora
- wyższe – ukończone studia magisterskie lub licencjackie/inżynierskie oraz podyplomowe
- wyższe – ukończone studia magisterskie lub licencjackie/inżynierskie
- średnie – ukończona matura
- zawodowe lub podstawowe – nieukończona matura
- inne:

5. Czy jest Pan/Pani aktywna/y zawodowo?

- tak, pracuję w pełnym wymiarze godzin
- tak, mam firmę
- tak, pracuję w niepełnym wymiarze godzin
- tak, obecnie szukam pracy
- nie

6. Jakiego ma Pan/Pani obawy związane z aktywnością na rynku pracy?

- obawiam się problemów komunikacyjnych z młodszymi współpracownikami
- obawiam się postępu technologicznego i tego, że nie dam rady nauczyć się obsługi nowoczesnych urządzeń
- boję się, że będę odrzucany przez pracodawców lub współpracowników ze względu na mój wiek
- boję się, że zdrowie mi nie pozwoli pracować w pełnym wymiarze godzin
- automatyzacja i sztuczna inteligencja mogą sprawić, że nie będzie potrzeba osób z moimi umiejętnościami na rynku pracy
- nie mam obaw związanych z zatrudnieniem czy rynkiem pracy
- inne:

7. Jakiego kompetencje pomogłyby Panu/Pani lepiej odnaleźć się na rynku pracy i zmniejszyć wspomniane obawy?

[można wybrać max. 3 odpowiedzi]

- znajomość języków obcych
- umiejętność obsługi komputera
- umiejętność nawiązywania kontaktów i utrzymywania relacji
- zarządzanie procesem i realizacja projektu

- znajomość prawa
- wykorzystywanie mediów społecznościowych do marketingu i promocji
- umiejętność załatwiania spraw urzędowych przez internet
- sprawny research w internecie
- nie potrzebuję nowych kompetencji
- inne:

8. Gdzie chciałby Pan/Pani nauczyć się wspomnianych kompetencji?

- bez wychodzenia z domu
- w miejscu pracy
- podczas szkolenia organizowanego przez firmę szkoleniową
- podczas szkolenia organizowanego przez gminę/urząd pracy
- w ośrodku kultury/światlicy
- inne:

9. Czy chciałby Pan/Pani pracować z osobami w różnym wieku, w tym z osobami w wieku 18-25 lat?

- zdecydowanie tak
- tak, o ile mój szef byłby starszy
- tak, o ile w zespole przeważały osoby w moim wieku
- nie
- trudno powiedzieć

10. Czy podjąłby Pan / podjęłaby Pani pracę w firmie prowadzonej przez studenta lub osobę dużo młodszą od Pani/Pana?

- tak
- tak, o ile znałbym/znałabym tę osobę z sąsiedztwa/najbliższego otoczenia
- tak, o ile ta osoba dałaby się poznać jako odpowiedzialna
- tak, o ile w zespole przeważały osoby w moim wieku
- nie

11. W skali 1-5 – gdzie 1 to bardzo nisko, a 5 bardzo wysoko – jak ocenia Pan/Pani u siebie następujące umiejętności:

- umiejętność obsługi komputera
- umiejętność nawiązywania kontaktów i utrzymywania relacji
- zarządzanie procesem i realizacja projektu
- wykorzystywanie mediów społecznościowych do marketingu i promocji
- umiejętność załatwiania spraw urzędowych przez Internet
- sprawny research w Internecie

Ankiety zostały przeprowadzone w styczniu 2024 r. na dwóch grupach po 600 osób każda, aby umożliwić porównanie między grupami. Dodatkowo, ze względu na specyfikę badania, dla seniorów została wybrana 40-osobowa grupa kontrolna. Zasadność powołania takiej grupy opisuje rozdział "Kontekst", a w "Charakterystyce grupy" zostało wytłumaczone odmienne podejście do badania wśród studentów i osób w wieku studenckim.

W każdym przypadku zastosowano technikę CAWI (computer assisted web interview). Dla określenia, czy zaobserwowane różnice są istotne statystycznie przeprowadzono testy Bonferroniego. Test Bonferroniego to statystyka porównująca wszystkie pary zmiennej niezależnej przy jednoczesnej kontroli liczby porównań. Zwrócona istotność różnic pomiędzy grupami zawiera poprawkę na liczbę wykonanych porównań, dzięki czemu otrzymuje się dokładniejsze wyniki, kiedy porównań między parami pomiarów lub grup jest mało. Test Bonferroniego stosuje się kiedy jest spełnione założenie o równości wariancji.

Kontekst

Innowacyjna przedsiębiorczość studentów postrzegana jest jako pożądane zjawisko, przez co też uczelnie, państwa, a nawet prywatne firmy starają się ją wspierać poprzez akceleratory start-upów, zajęcia z przedsiębiorczości, czy programy rozwojowe lub inwestycyjne.

Kontekst, w którym studenci chętniej podejmują innowacyjną działalność biznesową według badań Bergman et al. (2016) najczęściej określany jest na poziomie indywidualnym: w przypadku początkujących przedsiębiorców znikomy procent można przypisać kontekstowi organizacyjnemu (kontekst uczelni - jak bardzo nastawiona jest na wsparcie przedsiębiorczości versus ukierunkowanie na badania i tworzenie środowiska akademickiego) i regionalnemu (czy w danym regionie istnieje zapotrzebowanie na dane usługi, czy są dostawcy etc.). Cechy organizacyjne uczelni, takie jak przewaga kolegów i koleżanek, którzy uczęszczali na zajęcia z przedsiębiorczości, wpływają na to, czy studenci podejmują działania w celu założenia nowej firmy (rodząca się przedsiębiorczość), ale nie wydają się wspierać faktycznego założenia nowej firmy. Faktyczne założenie firmy jest również mniej skorelowane z kontekstem uniwersyteckim, ale za to silniej z charakterystyką regionalną (Bergman et al. 2016). Badania Adeel et al. (2023) pokazują, że zachowania przedsiębiorcze można przewidzieć na podstawie cech indywidualnych, a więc osoby z większą wiedzą, czujnością w zakresie zaistnienia okazji, ale też umiejętnością ich rozpoznawania i wykorzystania, oraz motywacją i intencją działania wykazują większe zachowania przedsiębiorcze.



Niemniej, studenci uczęszczający na zajęcia z przedsiębiorczości są bardziej skłonni do wykorzystywania tam zdobytej wiedzy i czujności do rozpoznawania nowych możliwości biznesowych oraz dostosowywania swoich motywacji do rozpoczęcia nowego przedsięwzięcia niż inni studenci. Z tego względu niniejsze badanie wśród studentów zostało zaprojektowane tak, aby uchwycić osobiste podejście: zadawane są pytania o indywidualną sytuację i osobisty punkt widzenia. Jednak nie jest pozbawione elementu dotyczącego umiejętności wyniesionych ze szkoły - te pytania są niejako dopełnieniem indywidualnego podejścia, a także dają możliwość zbadania istnienia korelacji między wyniesionymi umiejętnościami, a "żyłką przedsiębiorcy". Dodatkowo służą jako materiał porównawczy względem umiejętności prezentowanych przez ankietowanych w grupie 50+.

Eksperti analizujący przyczyny, dla których biznesu młodych osób w istotnej mierze upadają po 2 latach funkcjonowania wskazują na brak doświadczenia w biznesie oraz niską innowacyjność zakładanych przez nich przedsiębiorstw (Witwicka-Jurek 2023). Dla przykładu, przedsiębiorstwa z branży logistyki są bardziej narażone na wpływ kryzysu, gdyż są łatwo zastępowalne tzn. przedsiębiorstwa korzystające z ich usług mogą sobie pozwolić na nieopłacenie faktury i poszukanie nowego dostawcy takich usług, gdyż nie wnoszą żadnej wartości unikatowej (Witwicka-Jurek 2023). Jeśli więc wyeliminować brak doświadczenia i podnieść poziom innowacyjności przedsięwzięć, można oczekiwać, że więcej przedsiębiorstw studentów przetrwa. Praktycy rynku pracy określają doświadczenie oraz umiejętności zarządcze jako cechy starszych pracowników.

Korporacje zagraniczne budujące struktury w Polsce celują w kandydatów z wieloletnim stażem i doświadczeniem (Petrus 2022). Branża technologiczna chętnie zatrudnia osoby po 50. roku życia na stanowiska menedżerskie i dyrektorskie. Starsi pracownicy lepiej odnajdują się na stanowiskach front-desk, w bezpośredniej obsłudze klienta; są też pożądanymi w księgowości (Petrus 2022). Tak określone mocne strony wprost uzupełniają zdiagnozowane braki u młodych przedsiębiorców.

Pomimo doświadczenia i wielu pożądanym przez rynek pracy cech osób po 50. roku życia, są one niesprawiedliwie traktowane przez pracodawców zarówno w Polsce jak i w całej Europie. W badaniu Eurobarometer z 2023 r. 45% respondentów z całej Europy wskazało występowanie zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek ogólnie w społeczeństwie. O ile w ujęciu ogólnym nie był to pierwszy najczęściej wskazywany rodzaj dyskryminacji: wyżej znalazła się dyskryminacja ze względu na bycie Romem, kolor skóry, pochodzenie etniczne, tożsamość płciową, czy orientację seksualną, respondenci zapytani o kryteria, które mogą stawiać kandydatów w niekorzystnej sytuacji podczas rekrutacji, najczęściej wymieniają wiek kandydata – 52%.

Za ten stan rzeczy odpowiadają stereotypy, w tym panujące przekonanie, że osoby starsze mają niższe umiejętności technologiczne (Mariano et al. 2021), który wspólnie ze stereotypem głoszącym, że osoby starsze niechętnie biorą udział w szkoleniach (Baszczak et al. 2021) tworzy błędne koło. Jednak w badaniu Polskiego Instytutu Ekonomicznego pomimo że respondenci często wykazywali świadomość swoich braków w zakresie kompetencji cyfrowych i technologicznych, to nie wykazali obaw o możliwości nabywania nowych kompetencji.

W odniesieniu do nabywania nowych umiejętności wiele starszych osób przejawiało dużą chęć uczenia się w miejscu pracy, tj. przyuczenia do nowego stanowiska (Baszczak et al. 2021). Dwa badania Mariano et al. (2021) pokazują, że u starszych dorosłych doświadczanie zagrożenia stereotypem w zakresie posługiwania się technologią jest pośrednio związane z niższym poziomem korzystania z technologii. Został zaobserwowany szczególnie negatywny wpływ stereotypu na postrzeganie łatwości obsługi, a także lęk przed podjęciem próby nauki. Konkludując: osoby dorosłe nie korzystają z technologii ze względu na zagrożenie potwierdzeniem stereotypów dotyczących ich grupy wiekowej (Mariano et al. 2021). Mając więc na względzie, że osoby starsze chcą przyuczać się do kompetencji potrzebnych na nowym stanowisku pracy, pracując z osobami młodszymi, dla których technologia jest intuicyjna mogłoby dojść do wymiany kompetencji i wzajemnego uczenia się, co z kolei wprowadziłoby atmosferę równości w miejscu pracy. Aby jednak do tego doszło konieczna jest otwartość na międzypokoleniową współpracę. Z powyższych względów przeprowadzone przez nas badanie obejmuje samoocenę umiejętności w obu grupach, aby zaobserwować podobieństwa i różnicę, a dodatkowo sprawdza otwartość na współpracę międzypokoleniową.

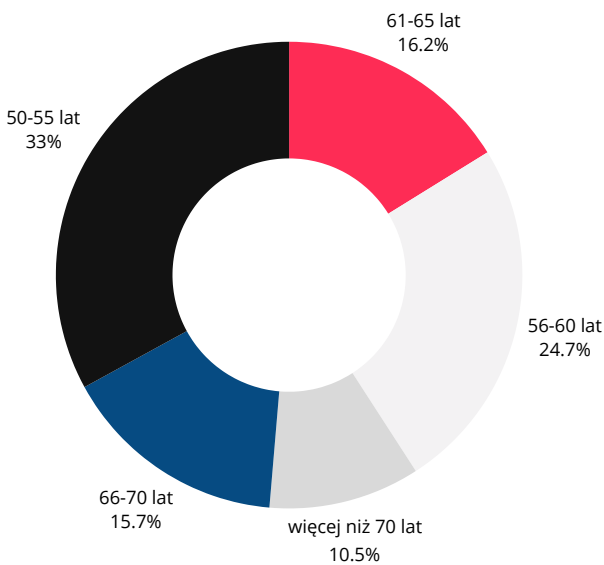
Innym aspektem jest komunikacja międzypokoleniowa, która ma szczególne znaczenie w miejscu pracy, gdzie sprawność przepływu informacji wpływa na efektywność pracy zespołu. Badacze kwestii międzypokoleniowej komunikacji w warunkach zawodowych wskazują, że chociaż w biurach na całym świecie występowanie różnic, zaognienie nieporozumień oraz irytacja na współpracowników jest niczym nadzwyczajnym to wystąpienie nieporozumień jest bardziej prawdopodobne w zespołach wielopokoleniowych (Baker 2015). Każde pokolenie ma inne priorytety, wartości, preferencje komunikacyjne i poglądy na technologię (Baker 2015). Jednym z chętniej badanych aspektów jest podejście do technologii komunikacyjnych; badanie Colom (2021) wskazało, że naturalnie młodsi pracownicy wykazują się lepszą znajomością nowych technologii komunikacyjnych, ale starsi za to potrafią się dostosować do najnowszych technologii komunikacyjnych jako niezbędnych umiejętności potrzebnych do zaistnienia komunikacji ergo realizacji celów biznesowych. Zarówno starsi, jak i młodsi uczestnicy postrzegali zróżnicowaną wiekowo siłę roboczą jako atut i zasób (Colom 2021). Mając to na względzie, w naszym badaniu również ujęliśmy aspekt komunikacyjny i zbadaliśmy obawy wynikające z potencjalnych różnic.

Dodatkowym aspektem, który chcieliśmy uchwycić jest rozwój małych miejscowości. W takich miejscach potrzeba bodźców rozwojowych: odsetek osób do 17. roku życia zamieszkujących miasta do 20 tys. mieszkańców zmalał w latach 2000-2019 z 25,6 proc. do 17,3 proc., a odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym wzrósł z 13,1 proc. do 22,8 proc. – w zasadzie we wszystkich miasteczkach osób starszych jest więcej niż dzieci i młodzieży, a struktura demograficzna zaczyna przypominać tereny wiejskie (Bański 2023). Z drugiej strony dają potencjał: zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek można w pewnych aspektach określić jako mniej nasilone (Baszczak et al. 2021), a próg wejścia do biznesu jest niższy: ceny najmu, pracowników i usług dostawców są znacznie niższe niż w dużych miastach, a konkurencja na rynku mniejsza. Dlatego też ankieta wśród osób po 50. roku życia została skierowana do mieszkańców mniejszych miejscowości. Przeprowadzone zostały też badania na grupie kontrolnej, mieszkańców dużych miast po 50. roku życia, aby zidentyfikować rozbieżne tendencje.

Charakterystyka grup

W badaniu wśród osób **po 50. roku życia** wzięło udział **600 osób**:

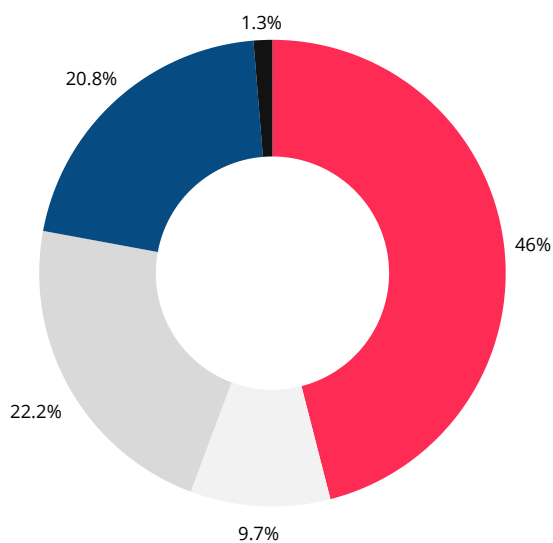
- 50,7% kobiet
- 49,3% mężczyzn



Spośród nich:

- 45,5% mieszka w mieście od 10 do 50 tys. mieszkańców
- 39,2% na wsi
- 15,3% w mieście poniżej 10 tys. mieszkańców

Wykres 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród grupy badanych 50+ **"Ile ma Pan/Pani lat"**



Wykres 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród grupy badanych 50+ **"Jakie ma Pan/Pani wykształcenie"**

- średnie - ukończona matura
- wyższe - ukończone studia magisterskie lub licencjackie/inżynierskie
- wyższe - ukończone studia magisterskie lub licencjackie/inżynierskie oraz podyplomowe
- zawodowe lub podstawowe - nieukończona matura
- wyższe - stopień doktora

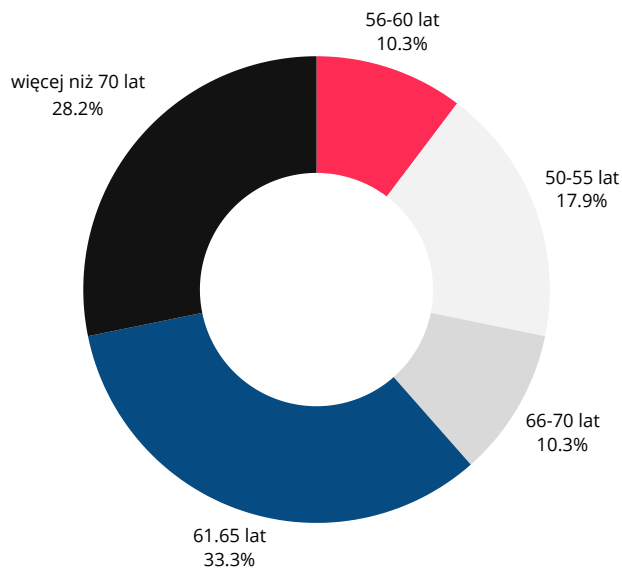
W zakresie aktywności zawodowej, w tej grupie **41,7% osób nie pracuje**. 39,8% pracuje w pełnym wymiarze godzin, 8,5% w niepełnym, a 3,2% prowadzi własną firmę. 6,5% aktualnie szuka pracy. Obserwowana jest więc niska aktywność zawodowa.

W grupie kontrolnej przebadanych zostało 40 osób, mieszkańców dużych miast powyżej 200 tys. mieszkańców. Wśród tej grupy:

- 25,6% osób ma wykształcenie wyższe na poziomie tytułu magistra, licencjata lub inżyniera
- 33,3% oprócz studiów wyższych – studia magisterskie lub licencjackie/inżynierskie – ma dyplom studiów podyplomowych
- 15,4% ma tytuł doktora
- 2,6% – tytuł doktora habilitowanego
- inne 2,6% nie ukończyło matury
- a 20,5% ma wykształcenie średnie

W grupie kontrolnej 41% osób nie pracuje, z kolei 43,6% pracuje w pełnym wymiarze godzin, 5,1% – w niepełnym, inne 5,1% obecnie szuka pracy, a pozostałe 5,1% prowadzi własną firmę. Nie ma więc na tej niwie większych rozbieżności.

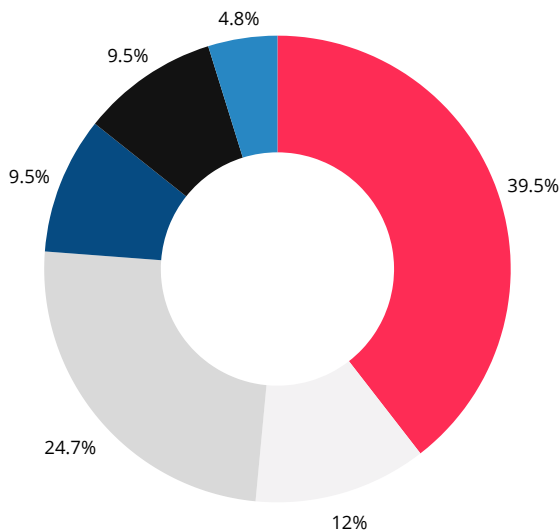
W ankiecie przeznaczony dla studentów udział wzięło 600 osób, z których 41,5% to mężczyźni, 56,7% – kobiety i 1% określiło swoją płeć jako “inna”. 0,8% odmówiło odpowiedzi na to pytanie.



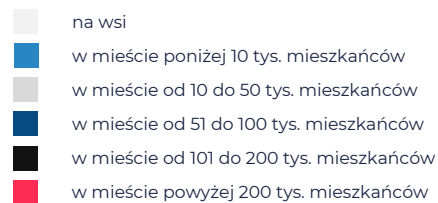
Rozkład wiekowy przedstawia **Wykres 3**. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród grupy kontrolnej 50+ **“Ile ma Pan/Pani lat”**

Pytanie “W jakim ośrodku ukończyłeś ostatnią szkołę” miało na celu zbadanie kontekstu, z jakim ankietowani mogą się utożsamiać. Pytanie zostało sformułowane w ten sposób, aby uniknąć nieścisłości, jakie niesłoby zapytanie o “miejsce pochodzenia”. Obecnie bowiem, w kulturze mobilności i przeprowadzek, często zdarza się, że miejsce urodzenia, czy spędzenia wczesnego dzieciństwa nie jest miejscem, z którym możemy się utożsamiać w znaczeniu, że czujemy się swobodnie w jego kodzie kulturowym. Dodatkowo, w aglomeracjach miejskich wiele rodzin mieszka w podmiejskich miasteczkach, a dzieci posyłane są do szkół w największych miastach. Tak sformułowane pytanie pozwala więc uchwycić różnicę między osobami z podwarszawskiego Brwinowa od osób z niepowiązanych z większą aglomeracją Żagania czy Grajewa. W kontekście samego badania pytanie ma za zadanie wyodrębnić różnicę w podejściu do zakładania firm i zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia między osobami pochodzącymi z mniejszych miejscowości, na które nastawione jest badanie wśród osób 50+.

W przypadku studentów, którzy w czasie studiów zamieszkują duże aglomeracje, gdzie zlokalizowane są kluczowe uczelnie wyższe w Polsce, bardzo trudno byłoby wyodrębnić “przyjezdnych” od “lokalnych” i stąd nie podęliśmy się powielenia schematu zastosowanego w przypadku osób po 50. roku życia.

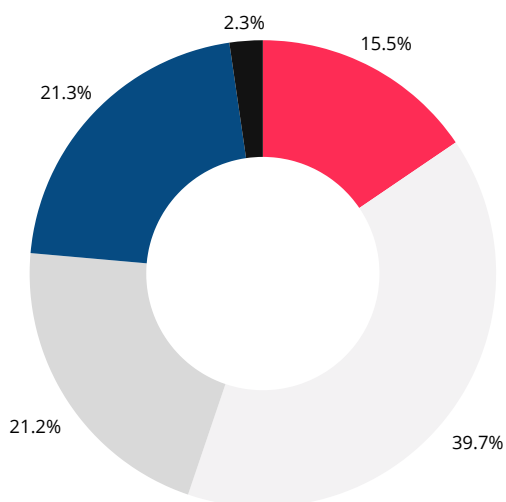


Wykres 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród studentów i osób pomiędzy 18 a 25 rokiem życia “W jak dużym ośrodku ukończył_ś ostatnią szkołę?”

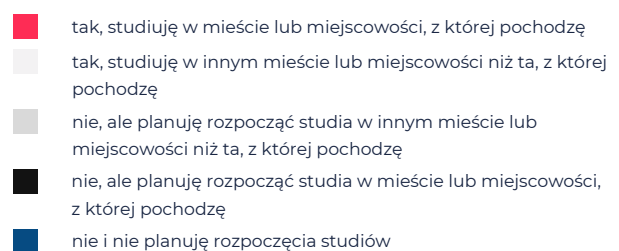


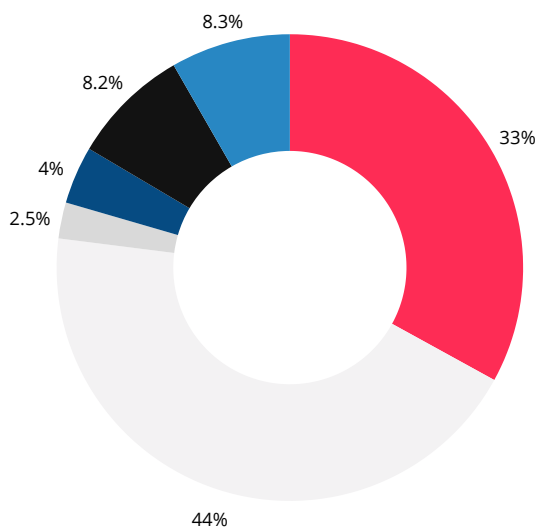
Kolejnym punktem badania dającym możliwość rozeznania się w tendencji migracyjnej studentów była kategoria odpowiedzi do pytania “Czy obecnie studiujesz?”. Pytanie z pozoru mogłoby się wydać polarnym, jednak proponowane odpowiedzi zawierały więcej niuansów i dały możliwość określenia, czy migracja nastąpiła. Jedynie 17,8% respondentów studiuje lub planuje rozpocząć studia w miejscu, z którego pochodzi.

Serię pytań cechujących grupę zamyka kwestia chęci otwarcia firmy. 41,1% respondentów nie jest ani nie było zainteresowane przedsiębiorczością w ogóle. Pozostali albo mają firmę, albo mieli lub też chcą założyć, albo rozważają takie przedsięwzięcie.



Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród studentów i osób pomiędzy 18 a 25 rokiem życia “Czy obecnie studiujesz?”





Wykres 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród studentów i osób pomiędzy 18 a 25 rokiem życia "Czy myślałeś o założeniu własnej firmy?"

- nie, nie jestem i nie był_m zainteresowan_ założeniem firmy
- tak, rozważam założenie firmy, ale jeszcze nie podjęł_m ostatecznej decyzji
- tak, już założył_m, ale moja firma przestała funkcjonować
- tak, zdecydował_m się na założenie firmy i jestem w trakcie organizowania przedsiębiorstwa
- tak, już założył_m i moja firma działa
- tak, ale zdecydował_m się nie zakładać firmy

Jeśli chodzi o plany na przyszłość, osoby w wieku 18-25 w większości (42,3%) chcą pozostać w miejscu, w którym studiują. 17,7% rozważa wyjazd za granicę; 15,7% do innego miasta w Polsce, a 11,5% chce wrócić do miejscowości, z której pochodzi. **Wśród osób planujących powrót po studiach do swojej rodzinnej miejscowości aż 59% deklaruje, że rozważa założenie firmy, a łącznie 75% wykazuje zainteresowanie przedsiębiorczością i prowadzeniem własnego biznesu.**

Analiza porównawcza obaw

W grupie osób 50+ zamieszkujących małe miasta 1/3 respondentów nie wyraziła żadnych obaw związanych z rynkiem pracy, również jeśli brać pod uwagę jedynie osoby, które są aktywne na rynku pracy (odpowiedzi "nie mam obaw związanych z zatrudnieniem czy rynkiem pracy" udzieliło 107 osób na 350 osobową reprezentację osób aktywnych zawodowo). 43,5% wszystkich respondentów obawia się albo o swój stan zdrowia albo panującego na rynku pracy ageizmu; w grupie osób aktywnych zawodowo odsetek ten wynosi 46,6%. Zaledwie 3% badanych wskazało obawę przed problemami komunikacyjnymi z młodszym pokoleniem.

W grupie kontrolnej wyniki pokrywają się zarówno wśród odpowiedzi wszystkich respondentów jaki i z ograniczeniem do osób aktywnych zawodowo.

Tabela 1. Rozkład wyników zapytania o największe obawy związane z rynkiem pracy (możliwość wielokrotnego wyboru).

Odpowiedzi dot. obaw związanych z rynkiem pracy	Liczba
automatyzacja i sztuczna inteligencja mogą sprawić, że nie będzie potrzeba osób z moimi umiejętnościami na rynku pracy	43
boję się, że będę odrzucany przez pracodawców lub współpracowników ze względu na mój wiek	124
boję się, że zdrowie mi nie pozwoli pracować w pełnym wymiarze godzin	137
nie mam obaw związanych z zatrudnieniem czy rynkiem pracy	200
obawiam się postępu technologicznego i tego, że nie dam rady nauczyć się obsługi nowoczesnych urządzeń	36
obawiam się problemów komunikacyjnych z młodszymi współpracownikami	20
inne:	40

Wśród studentów pytanie o obawy przed założeniem firmy umożliwiło wybranie 3 odpowiedzi, a także wpisanie własnej, z czego respondenci chętnie korzystali. Najczęściej wskazaną obawą (199 wskazań) było "przytłaczają mnie obowiązki formalne i księgowość", na drugim miejscu pojawiła się niewiedza o sposobach pozyskania finansowania na biznes (170 wskazań), 169 osób z kolei narzeka na brak znajomości prawa. Wśród otwartych odpowiedzi często pojawiała się informacja o braku pomysłu na biznes, a także braku zasobów czasowych i finansowych na start.

Konkluzja: analiza porównawcza obaw pokazuje, że wśród studentów i osób w wieku studenckim panuje obawa przed obowiązkami formalnymi i księgowymi, które według praktyków rynku pracy są domeną starszych pracowników. Z kolei osoby po 50. roku życia nie wykazują obaw komunikacyjnych z młodszym pokoleniem, co daje pole do porozumienia.

Analiza umiejętności seniorów

Na pytanie “Jakie kompetencje pomogłyby Panu/Pani lepiej odnaleźć się na rynku pracy i zmniejszyć wspomniane obawy?” osoby powyżej 50. roku życia najczęściej wskazywały znajomość języków obcych – 273 wskazania. 189 (32%) osób stwierdziło, że nie potrzebuje nowych kompetencji. Wśród osób aktywnych na rynku pracy udział wskazań na brak potrzeby nowych kompetencji względem całkowitej liczby respondentów był niższy: 23%, a z kolei wyższy był udział wskazań na konieczność poprawy znajomości języków obcych – 53% (dla wszystkich respondentów wynosił 45,5%).

Dodatkowo, jasno klaruje się preferowany sposób nauki nowych kompetencji – **osoby powyżej 50. roku życia otwarte są na naukę w domu z wykorzystaniem komputera i Internetu.** Miejsce pracy jest również dobrym na to sposobem, jednak już zaufanie do ośrodków kultury, czy też urzędów gmin i pracy jest w tym względzie niższe.

Tabela 2. Rozkład wyników zapytania o preferencje sposobu przyswajania nauki (możliwość jednokrotnego wyboru).

Odpowiedzi dot. preferencji przyswajania nauki	Liczba
bez wychodzenia z domu	303
podczas szkolenia organizowanego przez firmę szkoleniową	89
podczas szkolenia organizowanego przez gminę/urząd pracy	137
w miejscu pracy	200
w ośrodku kultury/światlicy	36

Konkluzja: Wśród osób aktywnych zawodowo widać większą tendencję do krytycznego podejścia do swoich umiejętności. Respondenci chętnie nauczyłoby się nowych umiejętności bez wychodzenia z domu tzn. w formie webinarów, przez internet.

Komentarz ekspertki



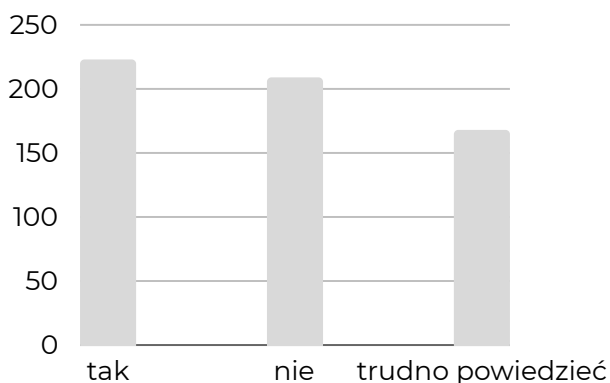
Paulina Król
Chief People & Operations Officer w No Fluff Jobs

Istnieje ogólnie przyjęte przekonanie, że pokolenie osób 50+ jest mniej kompetentne technologicznie oraz raczej niechętnie, by te umiejętności zdobywać. Taki stereotyp może być oparty o przeświadczenia sprzed lat, przy czym sytuacja w świecie IT zmienia się bardzo dynamicznie i obecny rynek pracy często wymaga rozwoju w tym obszarze od wszystkich zaangażowanych. Badanie „Otwarcia na biznes”, analizujące luki kompetencyjne wśród studentów oraz osób 50+, a także potencjalne możliwości współpracy między nimi, obala ten mit. Osoby aktywne zawodowo po pięćdziesiątym roku życia uczestniczą w tym rynku już od co najmniej 30 lat, więc zmiany technologiczne wpływały na ich codzienność przez znaczny czas pracy zawodowej. Jak wynika z badania National Bureau of Economic Research (<https://www.nber.org/papers/w30389>), 60% zatrudnionych wykonuje dziś zawody, które nie istniały w 1940 roku, więc dokształcanie czy przebranżowienie jest niezaprzeczalnym elementem współczesnej pracy dla osób w każdym wieku.

Opierając się na danych z raportu „Otwarcia na biznes”, jedynie 6% badanych osób 50+ wskazało, że obawia się postępu technologicznego i tego, że nie da rady nauczyć się obsługi nowoczesnych urządzeń. Nie ukrywają, że mogą mieć niższy poziom korzystania z nowych technologii, ale są otwarci i chętni, by czerpać wiedzę od osób bardziej kompetentnych (Baszczak et al., 2021). Jednocześnie badacze wskazują, że w obu grupach – studentów i seniorów – dominuje otwartość na współpracę w zróżnicowanym wiekowo zespole, szczególnie gdy mówimy o osobach z małych miejscowości. Występuje tutaj więc bardzo naturalna sposobność do synergii między osobami rozpoczynającymi swoją aktywność zawodową, tworzącymi nowoczesne miejsca pracy i będącymi biegłymi w świecie technologii, a osobami bardziej doświadczonymi życiowo i zawodowo, które są otwarte na pozyskiwanie nowych kompetencji. Dlatego życzę odwagi we wdrażaniu tych synergii i dzieleniu się brakującymi umiejętnościami – dla dobra wszystkich.

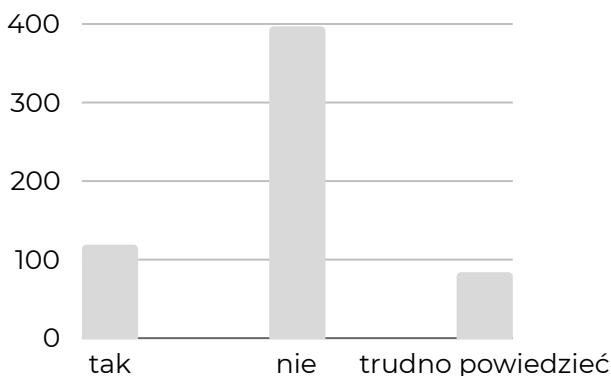
Analiza kontekstu przedsiębiorczości

Jak zostało wspomniane w rozdziale “Kontekst” cechy organizacyjne uczelni przejawiające się np. w przewadze kolegów i koleżanek, którzy uczęszczali na zajęcia z przedsiębiorczości, wpływają na to, czy studenci podejmują działania w celu założenia nowej firmy.



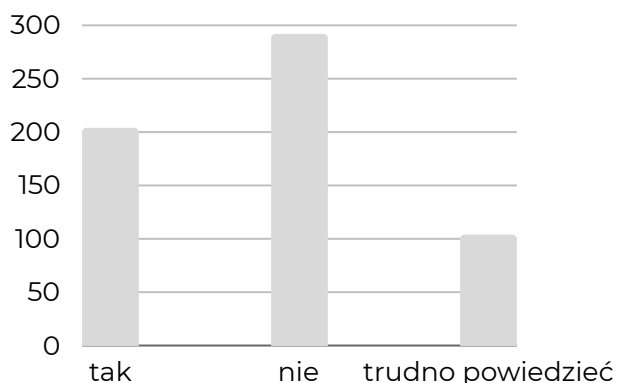
Wykres 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród studentów i osób pomiędzy 18 a 25 rokiem życia **“Czy w ramach edukacji szkolnej/akademickiej miał_ś okazję nabyć umiejętności kreatywnego myślenia?”**

Co ciekawe, w przypadku pytania o naukę kreatywnego myślenia, osoby deklarujące chęć lub podjęcie działań przedsiębiorczych wykazują się większym sceptycyzmem co do tego, czy szkoła nauczyła ich tej umiejętności. 38% wskazało, że tak, jednak już 31% nie jest przekonana, a kolejne 31% uważa, że nie. Sceptycyzm w tej grupie powstał kosztem odpowiedzi “tak”.



Wykres 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród studentów i osób pomiędzy 18 a 25 rokiem życia **“Czy w ramach edukacji szkolnej/akademickiej miał_ś okazję dowiedzieć się jak przebiega proces założenia firmy i jakie formalności się z tym wiążą?”**

W przypadku pytania o przebieg procesu założenia firmy widać wyraźną dysproporcję między ogółem, a grupą zainteresowaną działaniami biznesowymi. Wśród osób wykazujących zacięcie przedsiębiorcze o 4 pkt. proc. spadł udział odpowiedzi “nie”, głównie na rzecz odpowiedzi “tak”.



Wykres 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród studentów i osób pomiędzy 18 a 25 rokiem życia "Czy w ramach edukacji szkolnej/akademickiej miał_ś okazję nabyć umiejętności rozpoznania rynku i stworzenia biznes planu?"

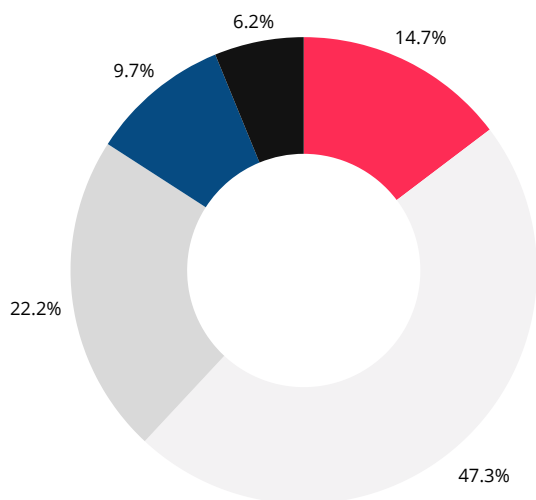
W odpowiedzi na to pytanie widać największą różnicę między całością grupy, a osobami deklarującymi zacięcie przedsiębiorcze. Odpowiedź "tak" w tej drugiej zyskała aż 7 pkt. proc., głównie kosztem odpowiedzi "nie".

Konkluzja: badanie potwierdza delikatną tendencję kontekstu uczelni, czy też wiedzy zdobytej w toku nauki, do wpływania pozytywnie na chęć założenia biznesu w grupie osób w wieku 18-25 lat.

Opis preferencji i otwartość na współpracę z innym pokoleniem

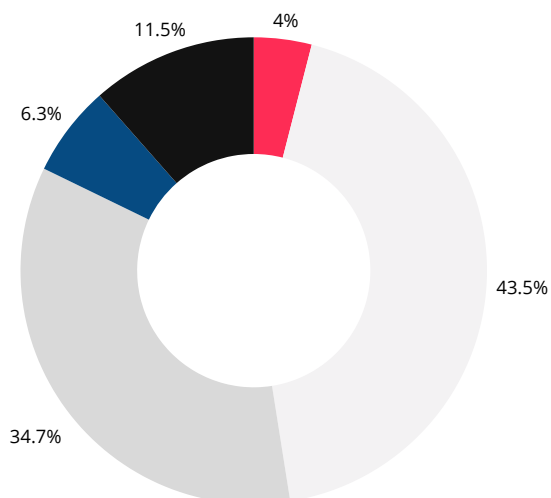
Wśród badanych seniorów wyraźnie rysuje się chęć do podjęcia pracy w zespole różnorodnym pod względem wieku. Sumując warunkowe podjęcie pracy w takim zespole z odpowiedziami "zdecydowanie tak", taką chęć wyraziło 71,7% respondentów w wieku powyżej 50. roku życia zamieszkujących małe miasta. Dla grupy kontrolnej – seniorów z dużych miast – wynik ten wyniósł blisko 80%, przy czym zaledwie 2,6% badanych odpowiedziało, że nie chciałaby pracować w takim zespole (dla grupy badanej jest to 6,2%).

O ile wśród ogółu badanych niechęć do podjęcia pracy w firmie prowadzonej przez studenta, czy też osobę bardzo młodą wyraziło 11,5%, to ten odsetek jeśli wziąć pod uwagę jedynie osoby aktywne zawodowo spada o połowę – do 5,7%.



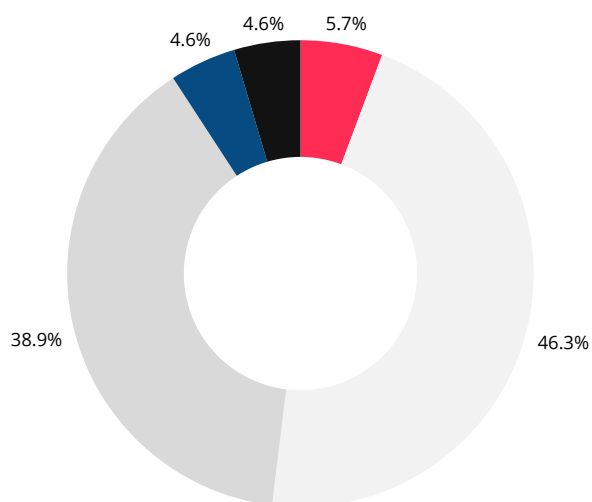
Wykres 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród grupy badanych 50+ **“Czy chciałby Pan/Pani pracować z osobami w różnym wieku, w tym z osobami w wieku 18-25 lat?”**

- tak, o ile w zespole przeważały osoby w moim wieku
- zdecydowanie tak
- trudno powiedzieć
- tak, o ile mój szef byłby starszy
- nie



Wykres 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród grupy badanych 50+ **“Czy podjąłby Pan / podjęłaby Pani pracę w firmie prowadzonej przez studenta lub osobę dużo młodszą od Pani/Pana?”**

- tak, o ile znałbym tę osobę z sąsiedztwa/najbliższego otoczenia
- tak
- tak, o ile ta osoba dałaby się poznać jako odpowiedzialna
- tak, o ile w zespole przeważały osoby w moim wieku
- nie



Wykres 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród grupy badanych 50+, którzy są aktywni zawodowo **“Czy podjąłby Pan / podjęłaby Pani pracę w firmie prowadzonej przez studenta lub osobę dużo młodszą od Pani/Pana?”**

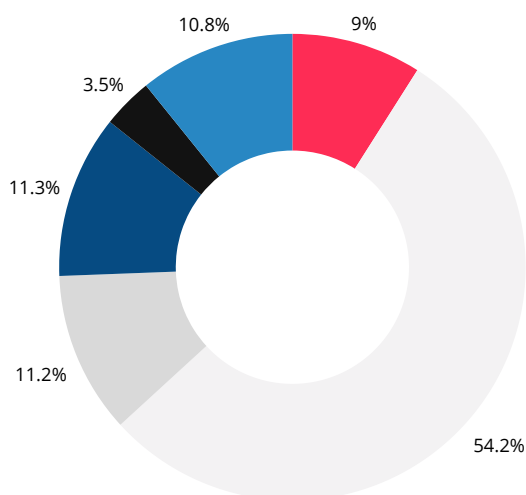
- nie
- tak
- tak, o ile ta osoba dałaby się poznać jako odpowiedzialna
- tak, o ile w zespole przeważały osoby w moim wieku
- tak, o ile znałbym tę osobę z sąsiedztwa/najbliższego otoczenia

W grupie kontrolnej z kolei więcej osób wyraziło niechęć do zatrudnienia się w firmie prowadzonej przez osobę dużo młodszą – 15,4%. W dodatku, większy był udział odpowiedzi warunkowej tj. “tak, o ile ta osoba dałaby się poznać jako odpowiedzialna” – 46,2% względem 34,7% w całej grupie badanych seniorów.

W grupie studentów i osób w wieku studenckim również dominuje pozytywny odbiór osób z innego pokolenia. Zapytane o opinię na temat osób po 50. roku życia jako pracowników 45% pokazało otwartą postawę uznając, że nie widzi różnicy między tą grupą wiekową, a innymi – wszystko zależy od jednostki. 39% odpowiedziało z kolei, że ich zdaniem wiedza i doświadczenie osób 50+ mogą być ogromnym wsparciem. Zaobserwować można tendencję do większego docenienia seniorów wśród osób, które wyraziły zainteresowanie założeniem firmy – w tej grupie 42% wskazało, że osoby 50+ mogą być ogromnym wsparciem, a 41%, że nie widzi różnicy między nimi, a innymi pokoleniami. W przypadku ocen negatywnych nie widać znaczących różnic między ogółem, a grupą osób deklarujących zainteresowanie przedsiębiorczością: podczas gdy 8% ogółu grupy jest zdania, że osoby 50+ często nie mogą lub nie potrafią wykonywać tych samych zadań co osoby młodsze, w grupie deklarującej zainteresowanie prowadzeniem biznesu jest to 8,2%. Ogólnie 5% studentów i osób w wieku 18-25 lat uważa, że osoby starsze nie rozumieją współczesnego rynku; w przypadku myślących o przedsiębiorczości jest to 5,5%.

W bezpośrednim pytaniu o chęć przyjęcia do pracy jedynie 3,5% respondentów z tej grupy 18-25 lat ustosunkowało się negatywnie do pomysłu zatrudnienia osoby powyżej 50. roku życia.

Dodatkowo, wśród osób, które planują po studiach powrót do rodzinnej miejscowości jedynie 3% uznało, że nie zatrudniłoby osoby 50+. 48% bezwarunkowo odpowiedziało na to pytanie “tak”.



Wykres 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie wśród studentów i osób pomiędzy 18 a 25 rokiem życia **“Czy był/byś skłonny zatrudnić osobę powyżej 50. roku życia?”**

- tak jeśli miałabym pracować z osobami w swoim wieku lub nad produktem/usługą do takiej grupy odbiorczej
- tak
- tak, jeśli zespół składałby się w większości z osób młodszych, a osoba starsza umiałaby się dostosować
- trudno powiedzieć
- nie
- tak, o ile nie byłoby osób młodszych chętnych na to stanowisko

Konkluzja: osoby starsze w mniejszych miejscowościach chętnie podjęłyby pracę w młodym zespole oraz w firmie prowadzonej przez osobę dużo młodszą od nich. Istnieje korelacja między aktywnością zawodową a chęcią pracy "dla studenta", co pokazuje, że praktyka poprawia nastawienie do współpracy z młodszym pokoleniem. W dodatku, osoby z mniejszych miast i miejscowości są bardziej ufne względem osób dużo młodszych od siebie prowadzących firmę niż mieszkańcy wielkich miast. Z drugiej strony osoby w wieku studenckim chętnie zatrudniłyby osoby 50+. Najmniejszy antagonizm względem zatrudnienia seniorów przejawia grupa studentów planujących powrót w rodzinne strony po zakończeniu nauki w dużym mieście.

Komentarz eksperta



AKADEMIA
LEONA KOŹMIŃSKIEGO



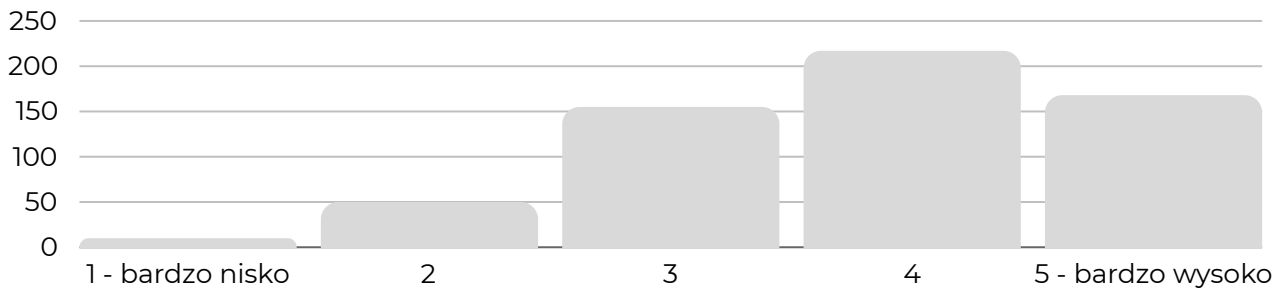
Prof. dr hab. Grzegorz Mazurek
Rektor Akademii Leona Koźmińskiego

Współpraca międzypokoleniowa otwiera nowe możliwości dla innowacji i wzrostu biznesu, dzięki połączeniu doświadczenia i umiejętności dojrzałych pracowników z energią i nowymi pomysłami młodych przedsiębiorców. Taka synergia może przyczynić się do tworzenia bardziej zrównoważonych i odpornych modeli biznesowych. Ponadto, angażowanie osób dojrzałych w życie zawodowe ma kluczowe znaczenie dla społeczności, zwłaszcza w kontekście demograficznym, gdzie starzenie się populacji staje się ogromnym wyzwaniem. Promowanie współpracy międzypokoleniowej może również odgrywać istotną rolę w przeciwdziałaniu stereotypom związanym z wiekiem oraz otwierając drogę do bardziej inkluzywnego i zintegrowanego środowiska pracy. Warto zauważyć, że takie podejście nie tylko wzmacnia lokalną gospodarkę poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, ale również sprzyja wykorzystaniu potencjału ludzkiego na wszystkich etapach życia zawodowego.

Analiza porównawcza samooceny umiejętności

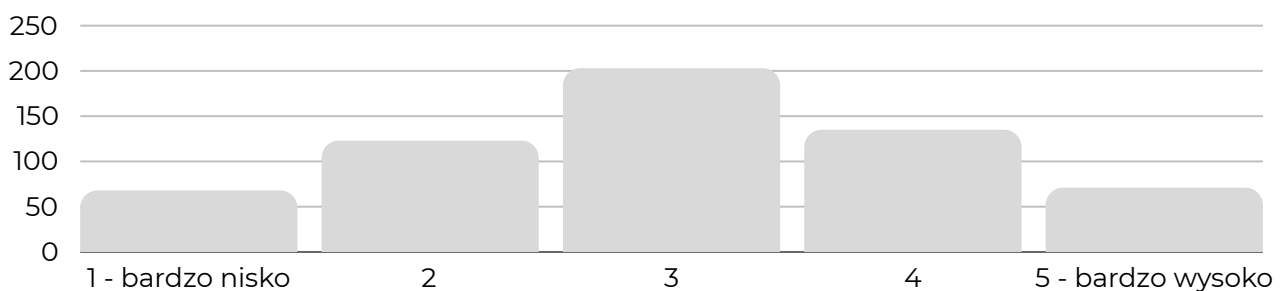
Oba badania zawierały element samooceny umiejętności, który miał na celu określenie jak pewnie respondenci czują się z kompetencjami przydatnymi na rynku pracy i do prowadzenia biznesu. Osoby po 50. roku życia bardzo dobrze oceniają swoje umiejętności miękkie, takie jak nawiązywanie kontaktów i utrzymywanie relacji – ponad $\frac{2}{3}$ badanych wystawiło sobie ocenę 4 w 5-stopniowej skali, a łącznie 65% respondentów oceniło swoje umiejętności w tym zakresie jako “dobre” lub “bardzo dobre” (odpowiednio ocena 4 i 5). Literatura oraz eksperci rynku pracy również określają tego typu umiejętności za mocne strony osób starszych – w tym przypadku nie został zaobserwowany rozdzwitek. Można więc uznać, że w tej materii seniorzy są świadomi swoich mocnych stron.

Umiejętność nawiązywania kontaktów i utrzymywania relacji



Z kolei pewność co do umiejętności zarządzania procesem i realizacji projektu wśród badanych 50+ jest średnia. $\frac{2}{3}$ wystawiła sobie 3 w 5-stopniowej skali, a oceny 2 i 4 oraz 1 i 5 rozkładają się w zasadzie po równo.

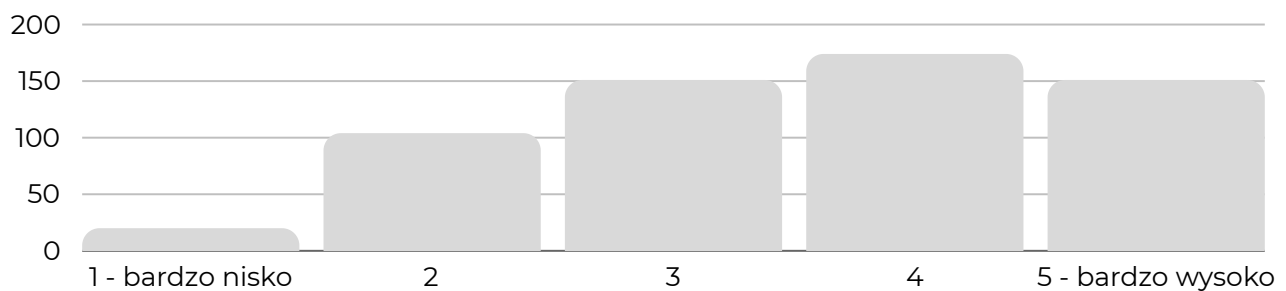
Umiejętność zarządzania procesem i realizacji projektu wśród osób 50+



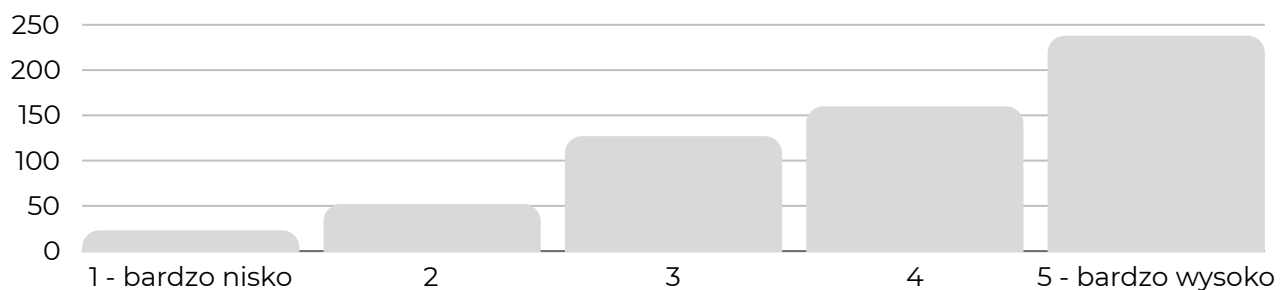
W przypadku studentów i osób w wieku 18-25 samoocena umiejętności zarządzania projektem jest o wiele lepsza. Ponad połowa uznała, że jest w tym "dobra" lub "bardzo dobra" (odpowiednio ocena 4 i 5). Jest to rozdźwięk między obserwacjami z rynku pracy: zarządzanie jest umiejętnością wyrabianą wraz z praktyką i przypisywaną starszym pracownikom. Tak wysokie oceny można więc potraktować jako nieświadomość, która z kolei może przyczyniać się do niepowodzenia w prowadzeniu firmy. Współpraca z osobami, które z mniejszą pewnością siebie podchodzą do samooceny tej umiejętności mogłaby zaowocować większą świadomością wśród młodych przedsiębiorców.

O dużej pewności siebie i przeszacowaniu umiejętności świadczy również rozkład odpowiedzi na pytanie o umiejętności nawiązywania kontaktów i utrzymywania relacji. Blisko 40% badanych uznała, że "bardzo dobrze" nawiązuje relacje i utrzymuje kontakty. $\frac{2}{3}$ oceniło tę umiejętność na 4 lub 5 w pięciostopniowej skali. Literatura przedmiotu i praktyka rynku wskazuje, że te umiejętności są domeną osób starszych, które nieco gorzej oceniły swoje kompetencje w tym zakresie.

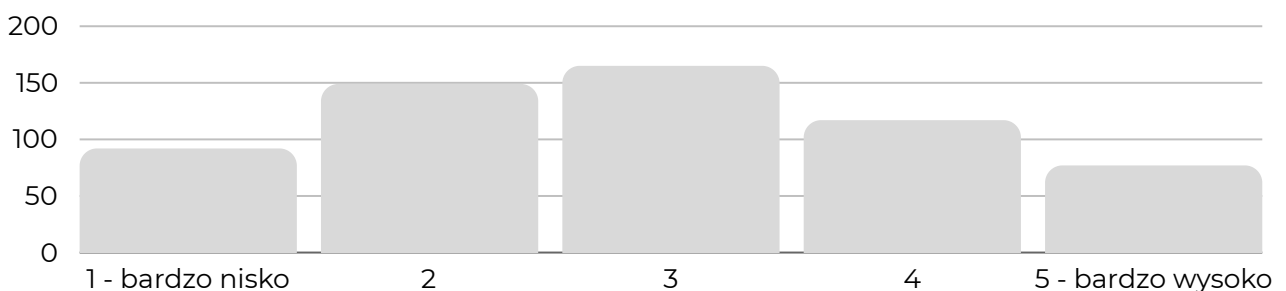
Umiejętność zarządzania procesem i realizacji projektu wśród osób w wieku 18-25



Umiejętność nawiązywania kontaktów i utrzymywania relacji wśród osób w wieku 18-25



Umiejętność stworzenia skutecznego biznesu planu wśród osób w wieku 18-25



Z kolei swoją zdolność do stworzenia skutecznego biznesplanu studenci i osoby w wieku 18-25 lat ocenili średnio lub słabo. Najwięcej osób wystawiło sobie 3 w pięciostopniowej skali, a $\frac{2}{3}$ respondentów dokonało oceny w przedziale 1-3. Nakładając na to filtr zaobserwowanej tendencji do przeszacowywania swoich umiejętności, można stwierdzić, że faktycznie tworzenie biznesplanów kuleje. Te dane zestawione z wnioskami płynącymi z rozdziału "Analiza kontekstu przedsiębiorczości" dodatkowo uwypuklają konieczność poprawy teoretycznej wiedzy o prowadzeniu biznesu.

Konkluzja: Samoocena umiejętności osób w wieku 18-25 również wskazuje, że poprawa wiedzy na temat praktyki prowadzenia biznesu, obejmująca zakres planowania, księgowy, administracyjny oraz prawny przyczyniłaby się do większej skłonności studentów do przedsiębiorczego myślenia. Z kolei współpraca międzypokoleniowa przyczyniłaby się do bardziej realistycznej oceny umiejętności miękkich wśród studentów oraz możliwości wykorzystania dobrze rozwiniętych kompetencji w tym zakresie osób 50+.

Komentarz eksperta



SWPS Innowacje



dr hab. Włodzimierz Świątek

Adiunkt w Katedrze Zarządzania, Wydział Nauk Społecznych,
Uniwersytet SWPS w Warszawie, Ekspert SWPS Innowacje

Raport "Otwarcie na biznes" jest niezwykle wartościowym dokumentem zawierającym interesujące wyniki badań na temat przedsiębiorczości studenckiej oraz relacji między dwoma pokoleniami obecnymi na rynku pracy: studentami i osobami w wieku 20-25 lat oraz osobami z grupy wiekowej 50+. Autorzy raportu wypracowali tezę o istnieniu niewykorzystanej synergii między tymi dwiema grupami, która pozwoliłaby zmniejszyć występujące negatywne zjawiska. Jak zauważyli badacze, wśród studentów i osób w wieku 20-25 lat obserwowana jest tendencja do zakładania firm, jednak takie przedsiębiorstwa szybko upadają, m.in. ze względu na brak doświadczenia założycieli (Witwicka-Jurek 2023). Z kolei osoby 50+ borykają się na europejskim (w tym polskim) rynku pracy z dyskryminacją ze względu na wiek oraz uchodzą za jedną z grup narażonych na wykluczenie cyfrowe.

Raport "Otwarcie na biznes" jest niezwykle wartościowym dokumentem zawierającym interesujące wyniki badań na temat przedsiębiorczości studenckiej oraz relacji między dwoma pokoleniami obecnymi na rynku pracy: studentami i osobami w wieku 20-25 lat oraz osobami z grupy wiekowej 50+.

Autorzy raportu wypracowali tezę o istnieniu niewykorzystanej synergii między tymi dwiema grupami, która pozwoliłaby zmniejszyć występujące negatywne zjawiska. Jak zauważyli badacze, wśród studentów i osób w wieku 20-25 lat obserwowana jest tendencja do zakładania firm, jednak takie przedsiębiorstwa szybko upadają, m.in. ze względu na brak doświadczenia założycieli (Witwicka-Jurek 2023). Z kolei osoby 50+ borykają się na europejskim (w tym polskim) rynku pracy z dyskryminacją ze względu na wiek oraz uchodzą za jedną z grup narażonych na wykluczenie cyfrowe.

Raport pokazuje, że pracownicy z doświadczeniem zatrudnieni w firmach prowadzonych przez studentów i osoby w wieku studenckim mogłyby wnieść doświadczenie, którego brakuje osobom młodym, a z drugiej strony poprawić swoje kompetencje cyfrowe. Natomiast samo zatrudnienie byłoby naturalnym rozwiązaniem problemu ze znalezieniem pracy ze względu na panującą na rynku dyskryminację ze względu na wiek. Autorzy raportu postanowili sprawdzić, czy faktycznie te dwie grupy społeczne uzupełniają się kompetencjami oraz czy współpraca z osobami, z którymi dzieli ich pokolenie lub dwa mogłaby w ogóle zaistnieć.

W odniesieniu do zjawiska przedsiębiorczości studenckiej warto tu przypomnieć, że w Polsce obserwujemy od wielu lat dosyć interesujący trend polegający na realizowaniu projektów typu startup przez coraz większą grupę studentek i studentów. Oznacza to, że mamy w Polsce rosnącą grupę młodych przedsiębiorców technologicznych, którzy dostarczają wiele wartościowych i innowacyjnych rozwiązań adresowanych m.in. do sektora gospodarczego, biznesowego, edukacyjnego, społecznego, medycznego. Badania z 2021 roku pokazują, że aż 66% innowacji powstaje w startupach, które są głównym kołem zamachowym polskiej gospodarki: <https://mamstartup.pl/kto-tworzy-innowacje-w-polsce-odpowiada-dyrektor-ncbr-i-wy-sami-wyniki-ankiety/>

Nie jest tajemnicą, że zdecydowaną większość startupów (nie tylko w Polsce) tworzą ludzie młodzi (a w tym także i studenci). Ale zastanawiający jest fakt, dlaczego w przestrzeni polskich uczelni powstaje zaledwie 5% innowacji? Wiadomo, że zdecydowana większość znakomitych startupów studenckich powstaje poza uczelniami, m.in. w polskich i międzynarodowych programach inkubacyjnych i akceleryacyjnych. Co więcej, projekty start-up'owe są realizowane najczęściej w modelu zwinnym (Agile). W kontekście omawianego tu raportu warto postawić kluczowe pytania: Czy w relacji między młodymi przedsiębiorcami technologicznymi a osobami z pokolenia 50+ nastąpi w najbliższej przyszłości jakiś znaczący przełom? Czy te dwie grupy wiekowe wykażą się większą otwartością i tendencją do współpracy?.

Autorka analizy

Maryjka Szurowska

Badaczka prowadząca firmę zajmującą się projektowaniem metodyki badawczej. Przeprowadza badania dla projektów mających trafić do wielonarodowych grup odbiorców, a także wśród migrantów i uchodźców. Doświadczenie badawcze zdobywała m.in. przy projektach dotyczących rekonwalescencji lingwistycznej pacjentów neurologicznych. Z wykształcenia lingwistka, absolwentka Uniwersytetu w Heidelbergu.



Bibliografia

Adeel, Shahzada, et al. "The effect of entrepreneurship education on the determinants of entrepreneurial behaviour among higher education students: A multi-group analysis." *Journal of Innovation & Knowledge*, vol. 8, no. 1, Jan. 2023, p. 100324, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100324>.

Bartol, Anna, et al. Fundacja Orange, Warszawa, 2021, Wykluczenie Społeczno-Cyfrowe w Polsce – Stan Zjawiska, Trendy, Rekomendacje.

Baszczak, Łukasz, et al. Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, 2021, Dyskryminacja Ze Względu Na Wiek Na Polskim Rynku Pracy – Diagnoza.

Bański, Jerzy, et al. Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN, Warszawa, 2023, Atlas Małych Miast.

Bergmann, Heiko, et al. "What makes student entrepreneurs? on the relevance (and irrelevance) of the university and the regional context for student start-ups." *Small Business Economics*, vol. 47, no. 1, 4 Feb. 2016, pp. 53–76, <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9700-6>.

Mariano, João, et al. "Too old for technology? stereotype threat and technology use by older adults." *Behaviour & Information Technology*, vol. 41, no. 7, 7 Feb. 2021, pp. 1503–1514, <https://doi.org/10.1080/0144929x.2021.1882577>.

Petrus, Martyna. "Czy Pracownicy 50+ Mają Pod Górkę Na Rynku Pracy?" Blog Antal, Antal, 5 July 2022, <https://antal.pl/wiedza/artikul/czy-pracownicy-50-maja-pod-gorke-na-ryнку-pracy>. Accessed 2 Feb. 2024.

Witwicka-Jurek, Katarzyna. "„Zetki” Masowo Zakładają Firmy, Prawie Połowa Upada w Dwa Lata. Sprawdziliśmy, Dlaczego." *Forbes*, 30 Nov. 2023, <https://www.forbes.pl/biznes/zetki-zakladaja-firmy-ale-polowa-upada-w-dwa-lata-sprawdzilismy-dlaczego/70r0ldt>. Accessed 30 Jan. 2024.

**RAPORT POWSTAŁ DZIĘKI
WSPÓŁPRACY**



AKADEMIA
LEONA KOŹMIŃSKIEGO



**DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ
O KAMPANII**