

Potencjał - to kluczowe hasło, które pojawiało się wielokrotnie w dyskusjach i wystąpieniach podczas konferencji „Młodzi Małopolskie - siła zmiany”, która odbyła się 5 listopada 2025 roku w Międzynarodowym Centrum Kultury w Krakowie.

Obecni na wydarzeniu goście i eksperci zgodnie podkreślali, że dla rozwoju regionu istotne jest to, by drzemiące w młodych obywatelach energia i motywacja do działania były instytucjonalnie podtrzymywane i wzmacniane.

Jak podkreślił w wystąpieniu otwierającym wydarzenie Marszałek Łukasz Smółka, silne społeczeństwo to silna Małopolska a przyszłość Małopolski to młodzi ludzie. Wsparcie młodych wymaga jednak prowadzenia refleksyjnej polityki młodzieżowej - opartej na empatii i otwartości, ale wolnej od protekcjonalności. Przełamywanie barier między młodym pokoleniem a instytucjami publicznymi wymaga wsłuchania się w potrzeby młodych oraz zrozumienia, że zmiany pokoleniowe oznaczają konieczność dostosowania dotychczasowych form komunikacji i metod organizacji pracy.

Praca torująca drogę do samodzielności

O jakich dokładnie zmianach pokoleniowych mówimy? Z badań „Młoda Małopolska”[\[1\]](#) przeprowadzonych przez naukowców Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej i badaczy z Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego wyłania się obraz pokolenia, które choć patrzy w przyszłość z nadzieją to obarczone jest lękami dotyczącymi chociażby zdolności finansowej do samodzielnego wejścia w dorosłość. Lęki młodych odzwierciedlają zresztą realne problemy regionu - Małopolska jest obecnie najdroższym województwem w Polsce pod względem cen nieruchomości za metr kwadratowy[\[2\]](#).

Jak wskazał jednak prof. Grzegorz Foryś, młodzi jasno wskazują, że zależy im przede wszystkim na niezależności i samodzielnym osiągnięciu stabilności finansowej. Kluczem do jej uzyskania ma być dobrze płatna praca, jednak w sytuacji, gdy na współczesnym rynku trudno się przebić, wielu młodych napotyka liczne bariery. Wsparcie instytucjonalne w tym obszarze może oznaczać dostęp do wysokiej jakości doradztwa zawodowego - zarówno w szkołach, jak i poza nimi. Ważne jest także budowanie świadomości pokoleniowych zmian - wśród przedstawicieli rynku pracy, instytucji wspierających oraz samych młodych ludzi.

Zdaniem Katarzyny Buły, HR Managera w Grupie Maspex, młodych ludzi w znacznym stopniu ukształtowała postępująca cyfryzacja oraz wybuch pandemii koronawirusa, który sprawił, że uczniowie znaczną część swojej edukacji odbyli online. Przyczyniło się to do osłabienia umiejętności komunikacji twarzą w twarz oraz radzenia sobie w sytuacjach społecznych poza środowiskiem cyfrowym. Tymczasem za kompetencje przyszłości, których dziś poszukują pracodawcy, uznaje się przede wszystkim właśnie kompetencje miękkie - umiejętność komunikacji, otwartość, a także współpraca w zespołach międzypokoleniowych i międzykulturowych. Młodzi ludzie chcą i potrzebują szkoleń oraz warsztatów

rozwijających te umiejętności.

W erze TikToka młodych charakteryzuje też osłabienie zdolności koncentracji uwagi, tzw. attention span i trudność pracy w sytuacjach z niską dynamiką. Przemysłana organizacja pracy potrafi dostosować się do tych potrzeb i traktuje je jako cenny zasób. Agata Smolak, ekspertka ds. polityki młodzieżowej, wskazała między innymi na wykorzystanie podejścia opartego na grywalizacji - czyli zastosowania mechanizmów znanych z gier w celu zwiększenia zaangażowania młodych pracowników.

Oczywiście w wielu organizacjach zespoły są zróżnicowane wiekowo, co powodować może trudności komunikacyjne. Jak podkreśliła Anna Schulz z Leadership & HR Consulting, także tę różnorodność można przekuć w zasób, stosując między innymi ideę mentoringu - kiedy doświadczeni pracownicy stają się doradcami dla młodszych - oraz reverse mentoringu, w którym to młodzi, często posiadający wysokie kompetencje cyfrowe i nieszablonowe sposoby myślenia, wspierają starszych współpracowników. Takie podejście promuje podejście partnerskie i pozwala w pełni wykorzystać potencjał różnorodności zespołu.

Zagubieni w biurokracji

Partnerstwo i kultura partycypacji to - zdaniem gości konferencji - idee, które powinny być konsekwentnie promowane przez instytucje publiczne kierujące swoją ofertą do młodych ludzi. Z badań wynika bowiem, że młodzi zachowują dystans wobec instytucji publicznych i rzadko korzystają z ich oferty.

Barbara Moś z organizacji Europe4Youth zwróciła uwagę, że metodyka wzmocnienia sprawczości młodych wciąż rzadko jest wpisywana w system instytucjonalny. Młodzi ludzie są często traktowani jako przedmiot troski i opieki, zamiast jako podmioty zdolne do współtworzenia oferty kierowanej do nich samych w duchu partnerstwa. Realizacja tej idei może odbywać się między innymi poprzez youth work - podejście, które zamiast wyznaczania młodym odgórnie narzuconego celu, czy oferty, koncentruje się na tworzeniu otwartej przestrzeni, w której to oni sami definiują swoje cele, podejmują decyzje o działaniach, a także mają prawo do popełniania błędów i doświadczania porażek jako naturalnego elementu procesu rozwoju.

Sprawczość młodych w życiu publicznym w dużej mierze zależy również od dostępności i zrozumiałości komunikatów kierowanych do nich przez instytucje publiczne. Dr Konrad Ciesiołkiewicz, wykładowca Uczelni Korczaka, który poddał analizie strony internetowe instytucji publicznych, podkreślił, że obecny tam język ma charakter kancelaryjny - jest nieprzystępny i niedostosowany do kompetencji językowych młodych osób. Jednocześnie zaznaczył, że nie należy popadać w skrajność i infantylizować przekaz; lepszym rozwiązaniem jest wykorzystanie nowoczesnych kanałów komunikacji. Takie rozwiązania są już obecne na rynku pracy - wiele firm zamieszcza na Instagramie rolki i stories, które za pomocą jednego kliknięcia prowadzą do ofert rekrutacyjnych.

Relacja z konferencji Młodzi Małopolskanie - siła zmiany.

Kategoria: Aktualności MPM

Opublikowano: czwartek, 13 listopad 2025 14:28

Nieprzystępność publicznych instytucji dla młodych wynika też często z ich skomplikowanej struktury. Młodzi ludzie często nie odróżniają poszczególnych urzędów ani ich kompetencji – nie wiedzą, czym różni się WUP od GUP-u czy PUP-u, ani gdzie te instytucje się znajdują. Rozwiązaniem może być koncepcja one stop shops – punktów wsparcia dostępnych w naturalnym środowisku młodych osób, w których pod jednym dachem można uzyskać pomoc w kwestiach formalnych, prawnych i administracyjnych.

Jak podkreśliła Katarzyna Nyklewicz z Małopolskiego Partnerstwa na Rzecz Osób Młodych, biurokracja i złożoność strukturalna stanowią dziś realne bariery ograniczające zaangażowanie młodych w korzystanie z oferty instytucji publicznych. Zebranie w jednym miejscu różnych usług i informacji ma być odpowiedzią na potrzebę odnalezienia się w skomplikowanych strukturach.

Dyskusje pomiędzy ekspertami podczas konferencji zaowocowały pojawieniem się konkretnych pomysłów oraz wskazaniem obszarów wymagających dostosowania do potrzeb młodych mieszkańców Małopolski. Odpowiedziano na pytania o to, jak przekuć zmiany pokoleniowe w cenny zasób na rynku pracy, jak skutecznie komunikować się z młodym pokoleniem oraz zachęcać je do korzystania z oferty instytucji publicznych, a przede wszystkim – jak wspierać młodych, nie odbierając im przy tym sprawczości. Jak podsumował Rafał Poniewski, konferencja „Młodzi Małopolskanie – siła zmiany” to nie koniec, lecz początek działań zmierzających w stronę bardziej otwartego i empatycznego samorządu.

Źródło:

[1] <https://obserwatorium.malopolska.pl/publikacje/mloda-malopolska>

[2] BDL GUS [dostęp 19.09.2025]

Relację z wydarzenia przygotowała Weronika Pochwała Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego.

Fot. Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego.