



raport

# Pokolenie Z a zielone umiejętności



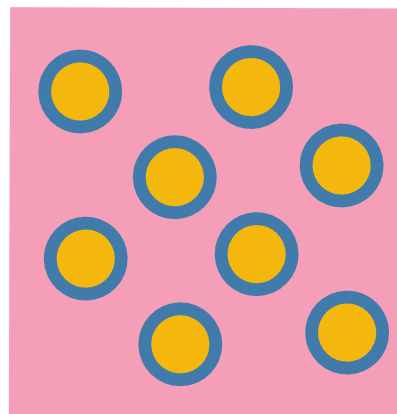
Autorka: **Justyna Szczepanik**  
Projekt graficzny: **Monika Bakalarz**

Dla **Polska Zielona Sieć**  
[www.zielonasiec.pl](http://www.zielonasiec.pl)

Maj 2024

## Spis treści

- 5 Wstęp
- 7 Dla kogo jest ten raport?
- 8 Metodologia
- 8 Kto wziął udział w badaniu?



Rozdział 1

### Zielone kompetencje w perspektywie do 2030 roku

- 11 Zielone kompetencje – próba zdefiniowania głównych obszarów
- 15 Zapotrzebowanie na zielone kompetencje



# 2

## Rozdział 2

### **Kto przeprowadzi zieloną transformację, czyli Zetki na rynku pracy?**

- 18** Wartości cenione przez pokolenie Z
- 23** Praca – wartości, potrzeby i oczekiwania Zetek
- 30** Zielone kompetencje wśród młodych osób
  - 30** Krok pierwszy: świadomość
  - 32** Krok drugi: zielona wiedza
  - 34** Krok trzeci: zielone umiejętności
  - 37** Krok czwarty: zielona aktywność – zachowania, postawy i działania

## Rozdział 3

### **Dylematy kształcenia w kontekście potrzeb rynku pracy**

- 42** Praktyczne zastosowanie nabytych kompetencji zielonych – pomiędzy teorią a praktyką
- 43** Wnioski i rekomendacje
  
- 46** Podsumowanie
- 47** Źródła

# 3



## Wstęp

Zmiana klimatu jest jednym z największych zagrożeń naszych czasów. Wzrost średniej temperatury globalnej przyczynia się do podniesienia poziomu mórz, zwiększa częstotliwość występowania gwałtownych zjawisk pogodowych takich jak m.in. nawałnice czy fale upałów, doprowadza do przewlekłych susz i problemów z wodą pitną oraz zmniejsza poziom różnorodności biologicznej w zastraszającym tempie. **Do końca dekady nawet 132 miliony ludzi może popaść w skrajne ubóstwo, a 80 milionów pełnoetatowych miejsc pracy może zostać utraconych z powodu zmian klimatu<sup>1</sup>.** Dalszy wzrost średniej temperatury globalnej będzie miał z katastrofalne skutki dla dobrobytu ludzi, dlatego też kluczowe jest przyspieszenie transformacji gospodarki w kierunku zeroemisyjnym.

<sup>1</sup> Javier Sanchez-Reaza, Diego Ambasz, Predrag Djukic, Making the European Green Deal work for people. The role of the Human Development in the Green Transition, World Bank Group 2023.

By osiągnąć cele Europejskiego Zielonego Ładu, konieczna jest zmiana istniejącego paradygmatu. Nowe modele ekonomiczne powinny brać pod uwagę wpływ na dobrobyt ludzi zamiast koncentrować się wyłącznie na samym wzroście gospodarczym.

Jednak przeprowadzenie zielonej transformacji będzie możliwe tylko wtedy, gdy wspomnianej transformacji ulegnie również sam człowiek: jego świadomość, działania i nawyki, postawy, a przede wszystkim kompetencje. Wiąże się to z bardzo dużymi zmianami nie tylko na rynku pracy, ale również w systemie edukacji. Odpowiednia polityka rozwoju społecznego człowieka jest istotnym narzędziem wspierającym ten proces, bowiem bez wykwalifikowanej kadry pracowników i świadomego społeczeństwa nie będzie możliwe wdrożenie pozytywnej zmiany. Dlatego zielone kompetencje, miejsca pracy i zawody odgrywają kluczową rolę w tworzeniu nowego modelu ekonomicznego.

Temat ten przybiera coraz bardziej na sile, również ze względu na zmiany demograficzne na rynku pracy. **Od 2010 roku maleje liczba osób, które są w wieku produkcyjnym, a wiek przeciętnego pracownika jest coraz wyższy**, co jest wynikiem starzejącego się społeczeństwa. Liczba młodych osób wchodzących na rynek pracy jest sukcesywnie niższa, a zapotrzebowanie firm nie maleje a wręcz wzrasta. Zresztą nie trudno zauważyć, że młodzi pracownicy mają odmienne potrzeby i oczekiwania w kwestii zatrudnienia niż starsze generacje.

Mając na względzie powyższe megatrendy, które bezlitośnie oddziałują na siebie nawzajem, nie sposób uniknąć podstawowej konkluzji, która nasuwa się na myśl. Kluczo-

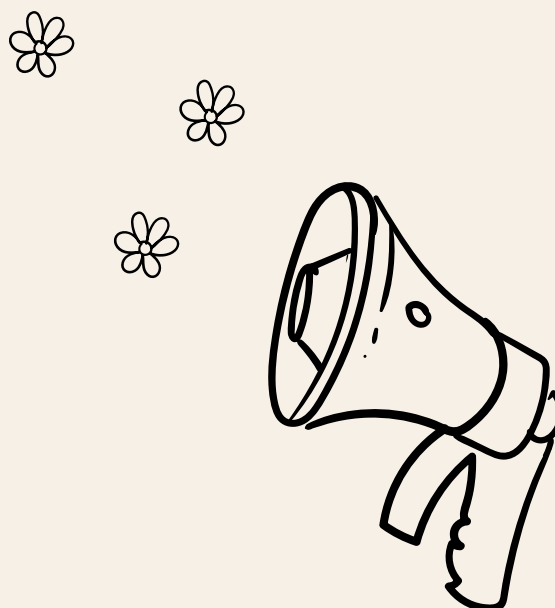
wym elementem zwiększenia tempa zielonej transformacji jest włączenie w ten proces młodych osób wchodzących na rynek pracy. By to osiągnąć niezbędne jest poznanie ich opinii, postaw oraz podejścia do ochrony klimatu i środowiska, jak i pracy.

Niniejszy raport jest próbą zarysowania problemu oraz rozpoczęciem dyskusji na temat pokolenia Z nie tylko jako ważnych aktorów na scenie społecznej, ale również coraz bardziej istotnych graczy na rynku pracy oraz uczestników zielonej transformacji. Z pewnością temat zielonych kompetencji w kontekście młodego pokolenia wymaga gruntownego przebadania i stanowi jedno z wyzwań, przed którymi należy się pochylić.

---

2 *Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości. Perspektywa 17 branż*, PARP Warszawa 2023 [dostęp 15.05.2024 r.]

3 Tamże.



## Dla kogo jest ten raport?



### Władze samorządowe

by kreować miejsca pracy według aktualnych potrzeb rynkowych z uwzględnieniem zielonej transformacji

### Biznes

by w przemyślany sposób rozwijać zielone kompetencje pracowników, dbając zarówno o cele środowiskowe firmy, jak i ścieżkę kariery zawodowej zatrudnionych osób



### Szkoły i uczelnie

by tworzyć programy nauczania zgodne z aktualnymi trendami na rynku pracy oraz potrzebami młodego pokolenia nie tylko w kwestii przekazywanej wiedzy, ale również metod i stosowanych narzędzi

### Władze centralne

by kształtować nowoczesną politykę edukacyjną oraz klimatyczną uwzględniającą megatrendy rynkowe, wprowadzać odpowiednie regulacje prawne wspierające rozwój młodego pokolenia



### Organizacje pozarządowe

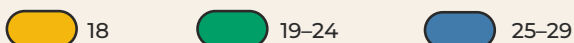
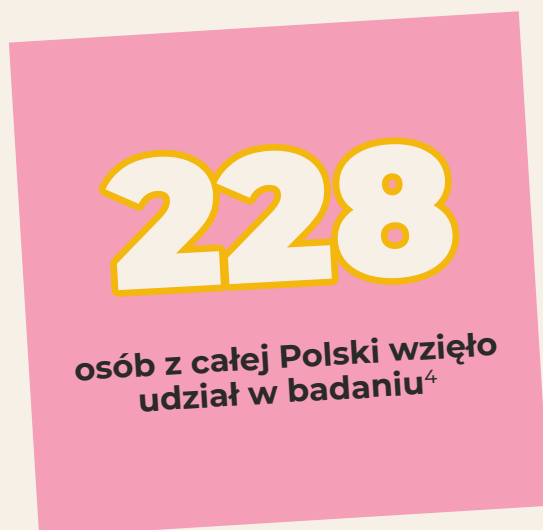
by aktywizować młode osoby w sposób, który jest zgodny z ich potrzebami i oczekiwaniami; wspierać wartości, które wyznają

## Metodologia

Raport *Pokolenie Z a zielone umiejętności* został przygotowany w oparciu o następujące źródła:

- 1. Desk research** na temat rynku pracy, zielonych zawodów oraz umiejętności
- 2. Badanie opinii** wśród osób urodzonych w latach 1995-2006 na temat wartości i oczekiwań wobec pracy zawodowej oraz podejścia do ekologii i zrównoważonego rozwoju. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankiety online (metoda badawcza CAWI), w skali
- 3. Zogniskowany wywiad grupowy (fokussowy)** w sprawie projektu badawczego *Zielone umiejętności na rynku pracy. Perspektywa pokolenia Z, czyli osób urodzonych po 1995 roku*
- 4. Analiza jakościowa** – przeprowadzenie wywiadów pogłębionych z ekspertami w dziedzinie zielonych umiejętności oraz przygotowanie wniosków i rekomendacji

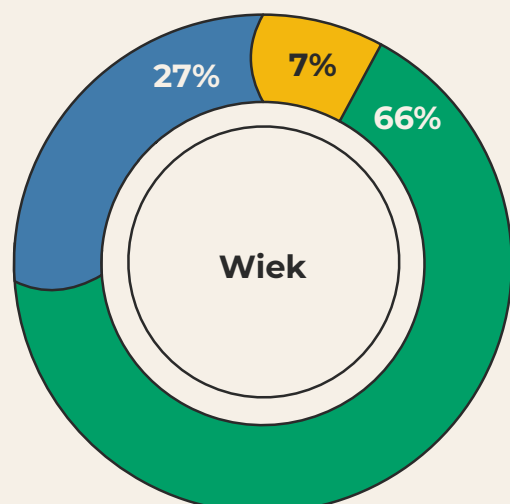
ogólnokrajowej w okresie od 28 kwietnia 2024 roku do 5 maja 2024 roku. Próba badawcza N=228.



<sup>4</sup> Badanie nie jest reprezentatywne i nie powinno się bezkrytycznie stosować jego wyników do całej populacji pokolenia Z. Dobór próby był losowy i nie uwzględnia wszystkich grup społecznych oraz cech, które są istotne dla całej populacji.

## Kto wzięło udział w badaniu?

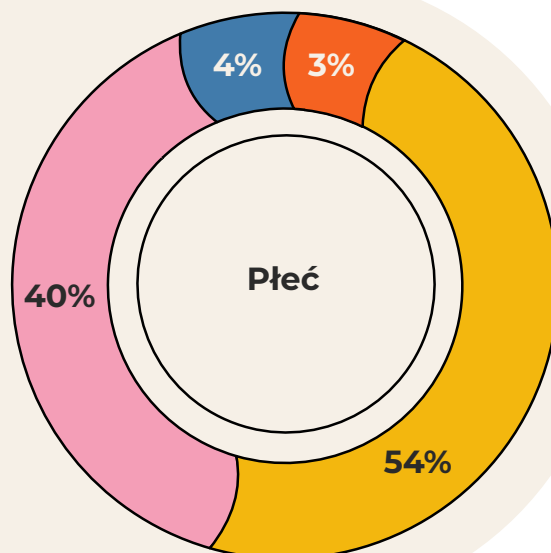
W badaniu mogły wziąć udział osoby urodzone w latach 1995-2006. Aż **66% ankietowanych było w wieku 19-24**. Kolejną najliczniejszą grupą to Zetki mające 25-29 lat – 27%. Jedynie 7% należy do osób, które w tym roku osiągnęły pełnoletność.



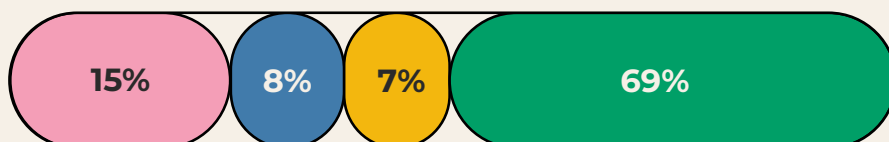


W ankiecie wzięło udział **54%** kobiet, **39%** mężczyzn oraz **4%** respondentów określających siebie jako osoby niebinarne. Natomiast **3%** Zetek stwierdziło, że nie chce odpowiadać na to pytanie.

- kobieta
- mężczyzna
- osoba niebinarna
- nie chcę odpowiadać na to pytanie



### Miejsce zamieszkania



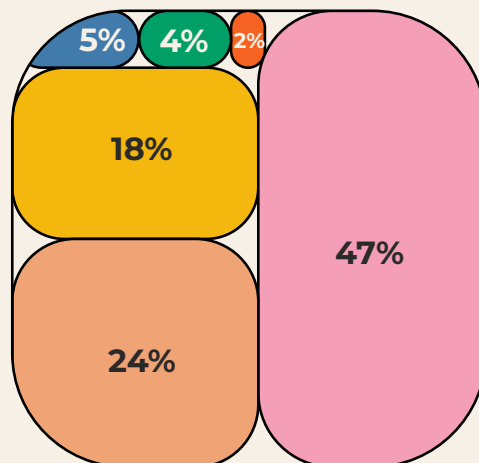
- duże miasto
- małe miasto
- średnie miasto
- wieś

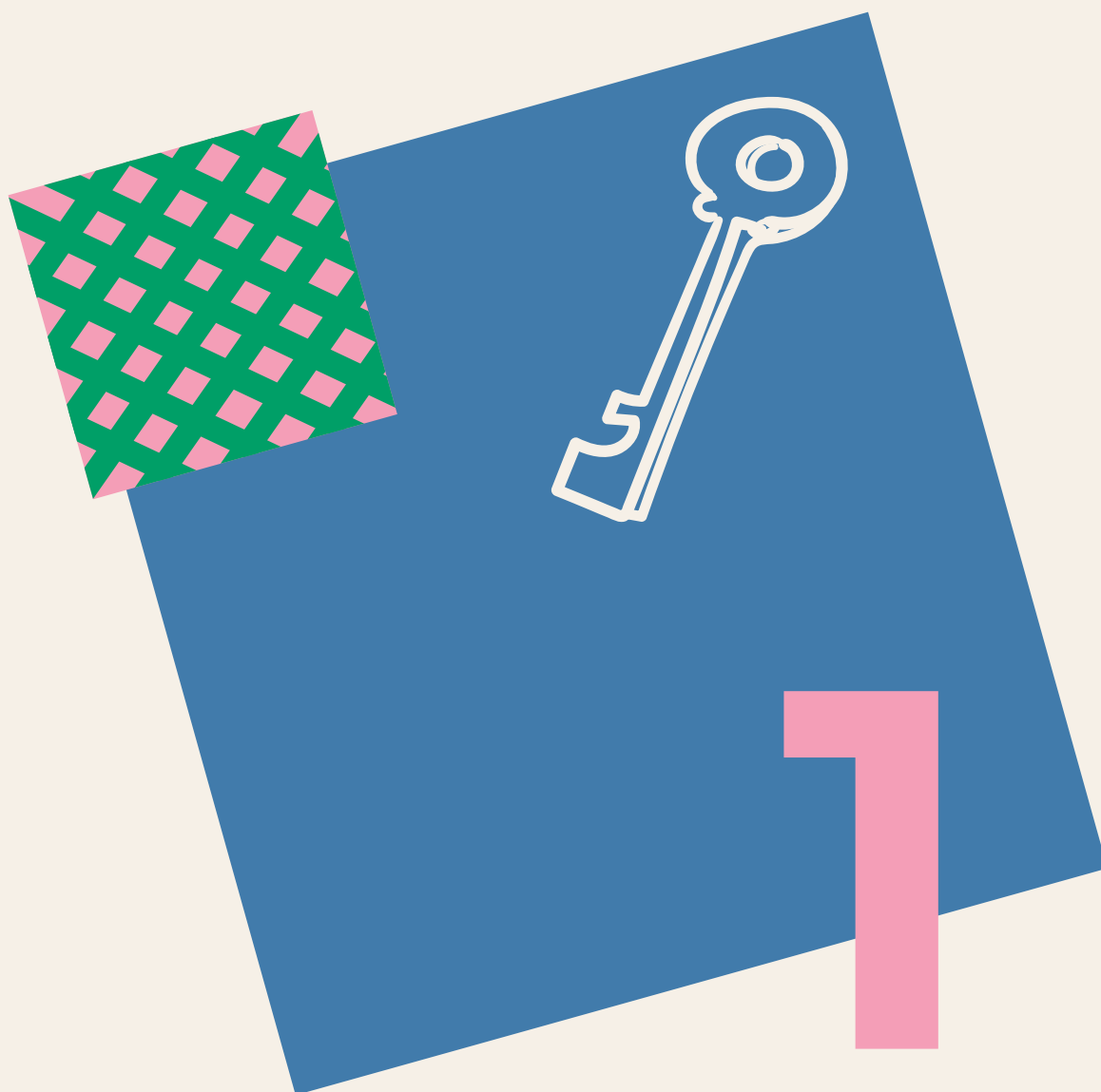
Ankietę wypełniły osoby z całej Polski. Na pytania odpowiedzi udzieliło **69%** Zetek z dużych miast. Kolejna najliczniejsza grupa to osoby mieszkające na wsi – **15%**. Natomiast po **8%** respondentów z średnich (od 20 do 100 tysięcy mieszkańców) i małych miast (poniżej 20 tysięcy mieszkańców).

Aż **47%** Zetek, które wzięły udział w badaniu, jest studentami. **29%** osób podało, że studiuje i pracuje jednocześnie, a **18%** ankietowanych wyłącznie pracuje. Zaledwie **4%** określiło siebie, jako ucznia szkoły średniej, a **2%** to osoby bezrobotne, które obecnie nie są w trakcie edukacji formalnej.

- uczeń szkoły średniej
- student
- pracownik
- żadne z powyższych
- pracownik w trakcie studiów I stopnia
- pracownik w trakcie studiów II stopnia

### Rola





**Rozdział 1.**

# **Zielone kompetencje w perspektywie do 2030 roku**

Mimo postępów w zakresie adaptacji do zmiany klimatu i łagodzenia skutków, panuje powszechna zgoda co do tego, że nie działamy wystarczająco szybko. Zielona transformacja wymaga wielu zmian w istniejącym modelu gospodarki, które muszą zostać przeprowadzone w ciągu najbliższych dekad, aby ograniczyć wzrost średniej temperatury globalnej i utrzymać go na poziomie maksymalnie 2 stopni Celsjusza.

Najbliższe lata są kluczowe z perspektywy zachodzących zmian na rynku pracy. **Zielona transformacja oddziałuje zarówno na ogólną liczbę miejsc pracy w gospodarce, jak i na strukturę zatrudnienia (w ujęciu branż, zawodów, jak i kwalifikacji)**<sup>5</sup>. Bez wątpienia cały ten proces może przyczynić się do wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach związanych z czystą energią, elektromobilnością, ekonomią cyrkularną czy zrównoważonym rolnictwem. Według Konfederacji Lewiatan transformacja energetyczna może doprowadzić do powstania ok. 300 tys. nowych miejsc pracy<sup>6</sup>. Jest to ogromny potencjał, który warto wykorzystać.

## Zielone kompetencje – próba zdefiniowania głównych obszarów

Zdefiniowanie zielonych kompetencji nasyca wielu trudności. Transformacja w kierunku gospodarki zeroemisyjnej przebiega w każ-

<sup>5</sup> *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie do 2030 roku*, Konfederacja Lewiatan, Warszawa, 2023.

<sup>6</sup> Tamże

<sup>7</sup> C. Cabral, R. Dhar Lochan, *Green competencies: Construct development and measurement validation*, Journal of Cleaner Production, vol. 235, 2019.

dym sektorze i dotyczy wszystkich dziedzin ludzkiej aktywności. Jak w takim razie opisać kompetencje, które są potrzebne do przeprowadzenia tak złożonego procesu? Najczęściej przyjmowaną klasyfikacją jest poniższa definicja, która w sposób całościowy określa ich zakres.

### Zielone kompetencje obejmują wiele wymiarów<sup>7</sup>:

#### zielona świadomość

rozumiana jako świadomość wpływu działalności człowieka na środowisko i klimat (przyczyny i skutki)

#### zielona wiedza

dotyczy ogólnej wiedzy na temat środowiska naturalnego i przyrodniczego

#### zielone postawy

rozumiane jako postrzeganie wartości ochrony środowiska naturalnego i klimatu przez poszczególne osoby

#### zielone zdolności

istotne dla samorozwoju oraz zwiększania wydajności w zielonej gospodarce

#### zielone zachowania

wspierające równowagę środowiskową oraz redukujące negatywny wpływ człowieka na klimat

#### zielone umiejętności

umiejętności o charakterze zawodowym, jak i ogólnym, które są niezbędne do przeprowadzenia zielonej transformacji

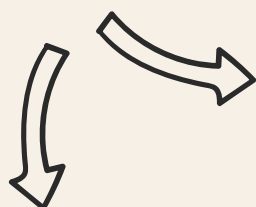
Powyższe podejście do kwestii zielonych kompetencji podziela również Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP), które wspiera propagowanie, rozwój i realizację polityki Unii w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), a także polityki w zakresie umiejętności i kwalifikacji poprzez współpracę z Komisją, państwami członkowskimi i partnerami społecznymi.

Ponadto, CEDEFOP zaznacza, że zielone kompetencje powinny być postrzegane dwutorowo. Z jednej strony będą to umiejętności

horyzontalne niezbędne do wprowadzenia niezależnie od pełnionego stanowiska czy branży. Stanowią one niezwykle istotne narzędzie zwiększające efektywność procesów, wydajności gospodarki oraz promujące zieloną świadomość oraz zachowania. Z drugiej strony do zielonych kompetencji możemy zaliczyć specyficzne umiejętności i wiedzę wymagane w konkretnym zawodzie w formie kwalifikacji formalnych.

<sup>8</sup> *Work-based learning and the green transition*, CEDEFOP 2022

### Podział umiejętności na rzecz zielonej transformacji wg CEDEFOP



#### Horizontalne

Powiązane ze zrównoważonym myśleniem i działaniem, istotne do pracy (we wszystkich sektorach gospodarki i zawodach) i życia. Alternatywnie określane jako kompetencje w zakresie zrównoważonego rozwoju, umiejętności życiowe, umiejętności miękkie lub umiejętności podstawowe.<sup>8</sup>

#### Techniczne

Wymagane do dostosowania lub wdrożenia norm, procesów, usług, produktów i technologii w celu ochrony ekosystemów, usługi bioróżnorodności oraz zmniejszenia zużycia energii, zasobów, materiałów i wody. Umiejętności techniczne mogą być specyficzne dla zawodu lub międzysektorowe.

Określenie kompetencji technicznych jest łatwiejsze ze względu na powiązanie danych umiejętności bezpośrednio z konkretnym zawodem, na przykład instalator pomp ciepła czy paneli fotowoltaicznych, audytor energetyczny, monter, mechanik samochodów elektrycznych etc. Przedsiębiorstwa często zapewniają szkolenia zawodowe podnoszące kwalifikacje i dostosowane bezpośrednio do proponowanych produktów/usług. Z punktu widzenia firmy jest to bardziej efektywne rozwiązanie, ponieważ nowy pracownik jest już przygotowany do wykonywania obowiązków na konkretnych maszynach czy według danej metody, co ułatwia proces jego wdrażania.

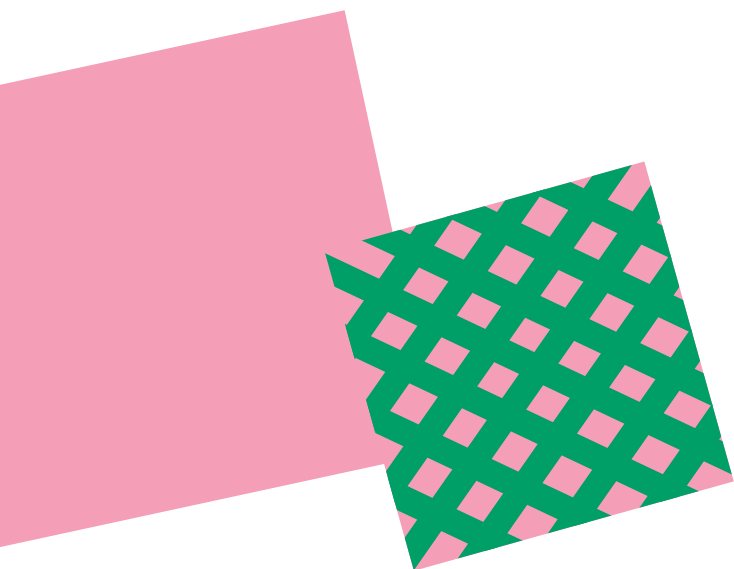
Dużo większy problem jest ze stanowiskami wyższego szczebla, w tym np. architektów, prawników, producentów nowych technologii etc. Tutaj kwestia jest bardziej złożona, ponieważ zależy od dwóch czynników: edukacji oraz praktyki zawodowej. Zarówno na jednym, jak i drugim poziomie stosowanie działań i rozwiązań wspierających zrównoważony rozwój, wygląda różnie. Kierunki studiów na uczelniach wyższych nie zawsze są uaktualniane na bieżąco zgodnie z najnowszą wiedzą technologiczną, co oznacza, że absolwenci politechnik i uniwersytetów



będą wymagać przyuczenia pod względem zielonych kompetencji. W biznesie oraz organizacjach i instytucjach różnego rodzaju wspomniana kwestia wygląda podobnie. Jest to problem wymagający systemowych rozwiązań. Jednym z nich może być Zintegrowany System Kwalifikacji, który pozwoli na standaryzowanie jakości pozyskiwanych umiejętności poza edukacją formalną.

W Polsce kwalifikacje nadawane są w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego, ale także przez stowarzyszenia i organizacje branżowe, funkcjonujące na podstawie różnych przepisów. Niektóre z kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego odpowiadają wysokim standardom jakości, ale nie wszystkie. Zintegrowany System Kwalifikacji wprowadził mechanizmy zapewniające jakość włączonych do systemu kwalifikacji.

Na potrzeby niniejszego badania skoncentrowano się na zielonych kompetencjach w ujęciu horyzontalnym, aby zweryfikować ogólny poziom wiedzy i świadomości młodego pokolenia w zakresie zrównoważonego rozwoju. Wchodzące na rynek pracy Zetki, stanowią dość dużą i wymagającą grupę potencjalnych pracowników.



## GreenComp: Europejskie ramy kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju

**1**

### Urzeczywistnianie wartości dotyczących zrównoważonego rozwoju:

- ▶ refleksja nad wartością zrównoważonego rozwoju
- ▶ wspieranie uczciwości
- ▶ propagowanie przyrody

**2**

### Akceptowanie złożonego charakteru zrównoważonego rozwoju:

- ▶ myślenie systemowe
- ▶ myślenie krytyczne
- ▶ formułowanie problemów

Chcąc przebadać tendencje w zakresie oczekiwań nt. pracy oraz postaw proklimatycznych przyjęto za punkt odniesienia europejskie ramy kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju opublikowane w styczniu 2022 roku. Wyróżniono w nich 12 kompetencji, które przyporządkowano do 4 obszarów kompetencyjnych niezbędnych z punktu widzenia zielonej transformacji<sup>9</sup>.

**3**

### Wizualizacja zrównoważonej przyszłości:

- ▶ umiejętność myślenia o przyszłości
- ▶ zdolność przystosowania się
- ▶ myślenie eksploracyjne

**4**

### Działanie na rzecz zrównoważonego rozwoju:

- ▶ sprawczość polityczna
- ▶ wspólne działanie
- ▶ indywidualna inicjatywa

<sup>9</sup> GreenComp: *Europejskie ramy kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju* [dostęp 15.05.2024 r.]

Powyższy podział zielonych kompetencji wydaje się kompleksowym ujęciem umiejętności miękkich, które mogą wesprzeć transformację gospodarki w kierunku zeroemisyjnym. Jak podkreśla Komisja Europejska:

**celem GreenComp jest wspieranie nastawienia uwzględniającego zrównoważony rozwój poprzez pomaganie użytkownikom w rozwijaniu wiedzy, umiejętności i postaw, dzięki którym będą myśleli, planowali i działali w sposób empatyczny, odpowiedzialny i z dbałością o naszą planetę.**

Ekspertki specjalizujące się w przedsiębiorczości oraz innowacjach podkreślają, że programy kształcenia zielonych umiejętności powinny uwzględniać również kształtowanie umiejętności miękkich – te dwie kategorie umiejętności w ramach przekwalifikowania powinno się rozwijać równocześnie<sup>10</sup>.

## Zapotrzebowanie na zielone kompetencje

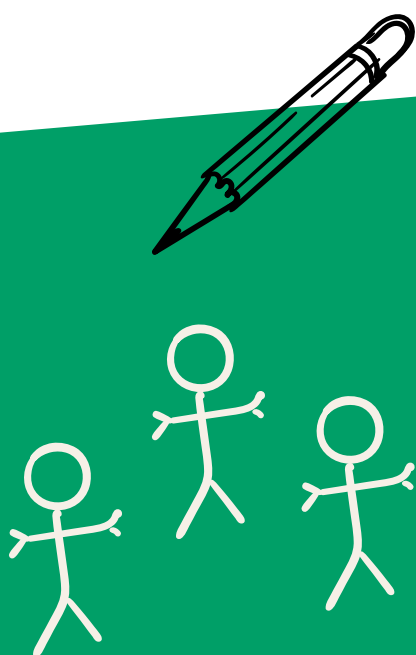
Polski rynek pracy jest kształtowany przez interakcje pomiędzy czterema głównymi megatrendami: postępowem technologicznym, zrównoważonym rozwojem, zmianami demograficznymi i globalizacją. Według analizy PARP, w perspektywie do 2028 r. można przewidzieć duże i wyraźnie rosnące znaczenie trzech trendów międzybranżowych związanych z cyfryzacją, automatyzacją i zieloną transformacją. Ich wpływy uwidaczniają się równolegle w wielu branżach, ale w różnym zakresie i natężeniu<sup>11</sup>. Oznacza to, że w perspektywie od 3 do 5 lat popyt na zielone kompetencje będzie gwałtownie rosł. Chodzi nie tylko o wiedzę z zakresu ochrony środowiska, ale także znajomość regulacji prawnych, umiejętność raportowania ESG, planowania działań proekologicznych, wdrażania polityk wspierających zrównoważony rozwój etc.<sup>12</sup>

Warto wspomnieć, że stanowiska powstające w rezultacie zielonej transformacji obejmują głównie stanowiska kierownicze i specjalistyczne, wymagające wysokiego poziomu kwalifikacji<sup>13</sup>. Zielone kompetencje są o tyle trudne do opanowania, że wymagają połączenia wiedzy specjalistycznej z umiejętnościami miękkimi, jak np. strategiczne

<sup>10</sup> *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie do 2030 roku*, Konfederacja Lewiatan, Warszawa, 2023.

<sup>11</sup> *Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości. Perspektywa siedemnastu branż*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2023.

<sup>12</sup> *Perspektywy rozwoju siedemnastu branż polskiej gospodarki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2023 [dostęp 15.05.2024 r.]



planowanie czy myślenie eksploracyjne. Stanowi to wyzwanie nie tylko dla przedsiębiorców, ale również uczelni wyższych, które powinny dostosować programy kształcenia do aktualnych wymagań rynku pracy.

W niektórych branżach zapotrzebowanie na zielone kompetencje rośnie tak dynamicznie, że już teraz można zaobserwować niedobór wykwalifikowanych pracowników. Problem tego rodzaju występuje między innymi w sektorze czystej energii. Większość miejsc pracy dotyczy produkcji, np. eksperci ds. czystej energii (głównie instalatorzy i technicy). Identyczny problem pojawia się w kwestii efektywności energetycznej. Brakuje specjalistów ds. efektywności procesów, zarządzania energią i audytorów energetycznych, którzy

mogą analizować emisje organizacji i przeprowadzać symulacje w celu prognozowania i optymalizacji drogi do zerowej emisji netto przy wsparciu sztucznej inteligencji.

Nie jest to odosobniony przypadek, tego rodzaju rosnące potrzeby odnośnie wykwalifikowanych pracowników w obszarze zrównoważonego rozwoju można zauważyć także w sektorze bankowym, motoryzacyjnym, w przetwórstwie przemysłowym, rynku spożywczym czy gospodarce odpadami. Jest dość prawdopodobne, że skala niezbędnego przekwalifikowania czy zwiększenia kompetencji przekroczy bieżące prognozy. Dlatego kluczowe jest podjęcie natychmiastowych działań zarówno w kontekście edukacji, jak i perspektyw zawodowych.



**„Ponad 50% Polaków posiada wyższe wykształcenie, mimo tego aż ¾ przedsiębiorców nie może zrekrutować kandydatów o pożądanym poziomie kompetencji. System edukacyjny jest często niedopasowany do potrzeb systemu gospodarczego.”**

– Polska Agencja Rozwoju  
Przedsiębiorczości





## Rozdział 2

# Kto przeprowadzi zieloną transformację, czyli Zetki na rynku pracy

W debacie publicznej coraz więcej uwagi poświęca się Zetkom. Młodym pokoleniem interesują się już nie tylko marketingowcy i sprzedawcy super produktów. Z roku na rok Zetki odgrywają coraz większą rolę na rynku pracy, uczelniach wyższych, a ich osobiste przekonania i postawy słychać donośnie w medialnym dyskursie. Nic więc dziwnego, że liczba publikacji poświęconych pokoleniu Z dynamicznie rośnie.

Wiele środowisk stara się zrozumieć Zetki zarówno pod względem wyznawanych przez nich wartości, typowych postaw i zachowań, jak i oczekiwań względem poszczególnych dziedzin życia. Niestety w mediach pojawia się dość dużo pochopnych wniosków, stereotypowych uogólnień i krzywdzących komentarzy, które mają niewiele wspólnego z prawdą.

By poznać faktyczne opinie Zetek, postanowiliśmy zapytać przedstawicieli tego pokolenia o trzy kwestie: wyznawane wartości, pracę oraz podejście do ekologii i zrównoważonego rozwoju, w tym zielonych umiejętności.

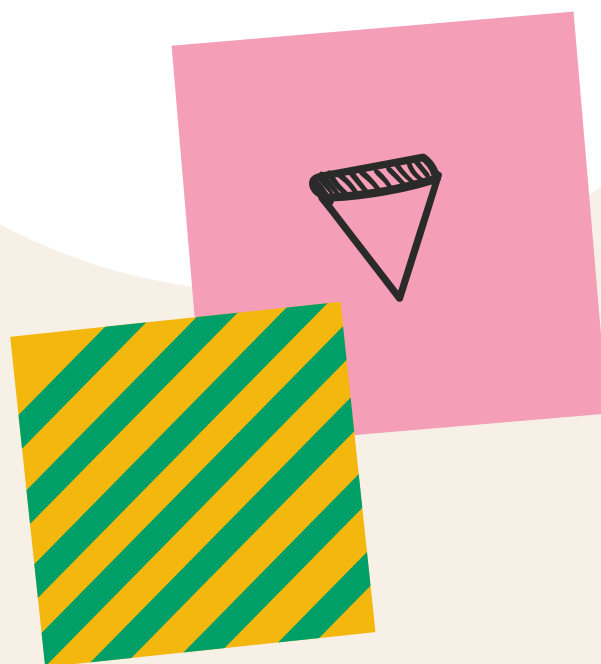
Badanie nie stanowi obrazu całej populacji pokolenia Z, więc nie należy bezkrytycznie traktować jego wyników. W tym miejscu warto zaznaczyć, że jest to próba uchwycenia pewnych tendencji, które mogą wskazać jedynie kierunek dyskusji, ale nie definiują wszystkich możliwych aspektów zagadnienia. Każdy człowiek jest indywidualną jednostką o swoim systemie wartości, postaw i zachowań. Chociaż osoby urodzone w tym samym pokoleniu mogą mieć pewne cechy wspólne, to nie oznacza, że stanowią jednorodną grupę docelową.

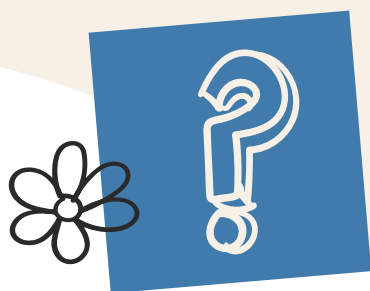
## Wartości cenione przez pokolenie Z

Celem raportu jest jedynie rozpoczęcie dyskusji na temat możliwości rozwoju kwalifikacji zawodowych wśród młodych osób oraz zwiększenia świadomości, wiedzy i kompetencji w zakresie zielonej transformacji.

Pokutuje przekonanie, że Zetki non stop ślęczą z nosem w telefonie, ignorując wszystko, co dzieje się poza internetem, są „leniwi”, „roszczeniowi”, mają problemy z nawiązywaniem relacji międzyludzkich, a ich głównym zajęciem jest rozrywka i konsumpcja. Do tego rodzaju wniosków warto byłoby dodać dopisek w stylu *ach ta dzisiejsza młodzież*, aby był kompletny.

Osoby urodzone po 1995 roku są pierwszym pokoleniem, które od najmłodszych lat ma łatwy dostęp do technologii cyfrowych i po prostu potrafi z nich korzystać. Nie oznacza to, że życie Zetek pozbawione jest wyższych celów czy wartości.



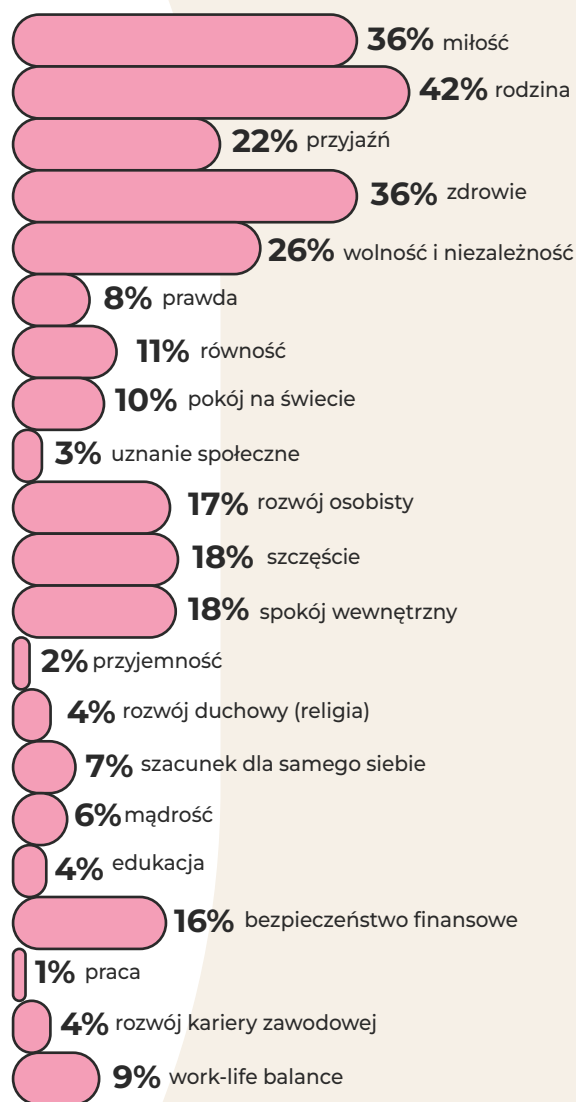


Badania wskazują, że pokolenie Z najbardziej ceni wartości związane z budowaniem relacji międzyludzkich, zdrowiem i poczuciem niezależności. Najwięcej ankietowanych wskazało **rodzinę** (42%). Na drugim miejscu znalazły się **miłość i zdrowie** (po 36%). Niewiele mniej osób zaznaczyło **wolność i niezależność** (26%) oraz **przyjaźń** (22%).

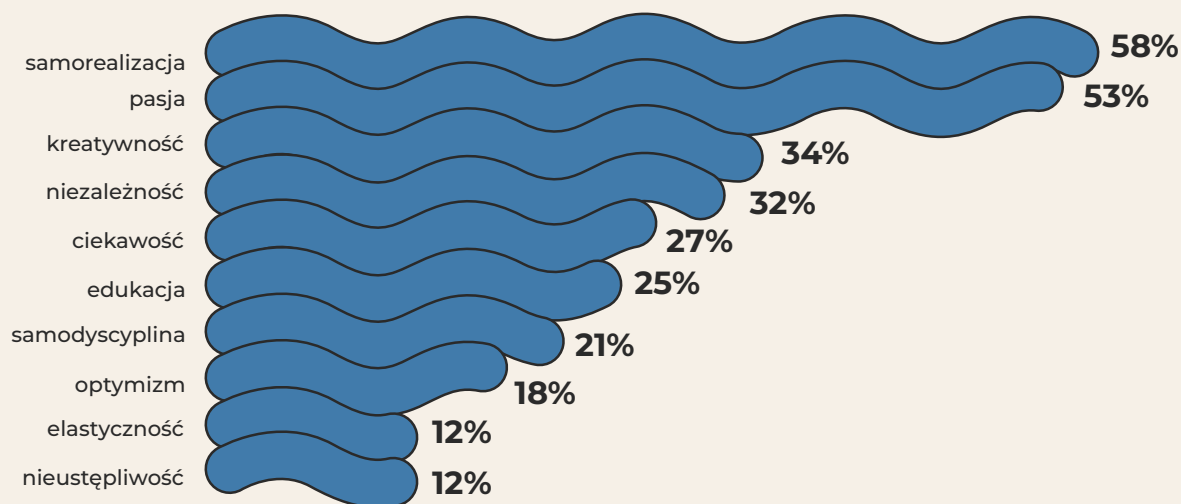
Zetki cenią również komfort psychiczny. Blisko 1/5 osób zaznaczyła **spokój wewnętrzny i szczęście** jako ważne dla nich wartości. Niewiele mniej respondentów uznało za istotne **rozwój osobisty** (17%) oraz **bezpieczeństwo finansowe** (16%). Jak widać, są to głównie wartości skoncentrowane wokół życia prywatnego. Natomiast **rozwój kariery zawodowej** (4%) i **praca** (1%) znalazły się na szarym końcu listy priorytetów.

Potwierdza się zatem ogólny wniosek z innych badań mówiący, że przedstawiciele pokolenia Z chcą skoncentrować się na życiu prywatnym a praca nie stanowi dla nich celu samego w sobie, jest jedynie środkiem do realizacji innych zamierzeń. Zetki nie chcą poświęcać się pracy jak poprzednie generacje i konsekwentnie będą do tego dążyć. Jest to pierwsze pokolenie, które przywiązuje niebagatelną wagę do równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. Blisko 10% respondentów zaznaczyło **work-life balance** jako jedną z najistotniejszych dla nich wartości.

### Wartości cenione przez pokolenie Z



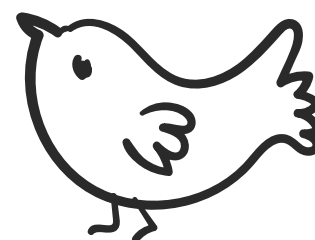
### Które z wymienionych wartości związanych z samorozwojem są dla Ciebie najważniejsze?



Wielokrotnie można usłyszeć, że pokolenie Z jest silnie zorientowane na rozwój osobisty. Przeprowadzone badanie zdecydowanie potwierdza ten wniosek. **Samorealizacja** (58%) oraz **pasja** (54%) znajdują się na szczycie listy wartości związanych z rozwojem. Istotne dla Zetek są również **kreatywność** (34%) oraz **niezależność** (32%).

Natomiast najmniejszym zainteresowaniem cieszy się **elastyczność** i **nieustępliwość**, które zebrały niewiele ponad 10%. Jak widać, Zetki nie przywiązują wagi do możliwości adaptacji do zmieniających się okoliczności. Wytrwałość w dążeniu do celu nie stanowi dla nich również priorytetu.

Zetki stawiają na realizację własnych pasji i zamiłowań w życiu prywatnym, dążąc przy tym do osiągnięcia niezależności.



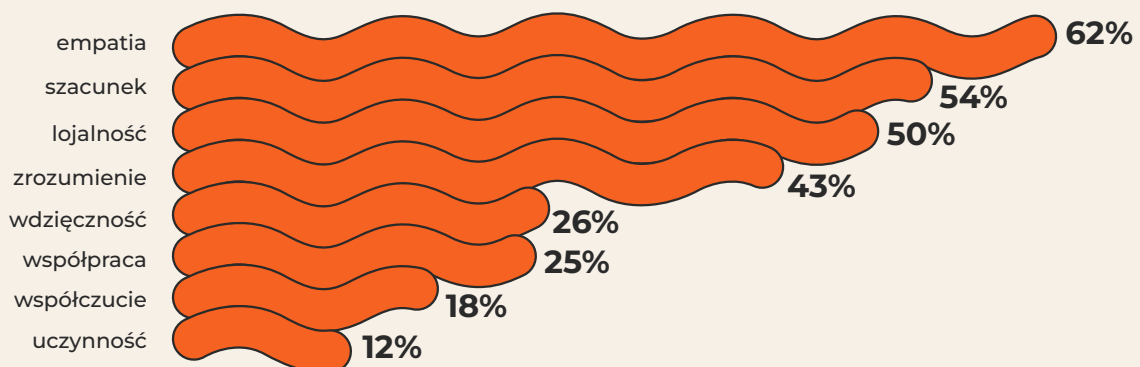
Wartości związane z budowaniem relacji są dla Zetek niezwykle istotne, dlatego warto przyjrzeć się im z bliska. Jak się okazuje zdolność rozpoznawania i współodczuwania emocji innych osób jest dla przedstawicieli pokolenia Z na pierwszym miejscu. **Aż 62% ankietowanych zaznaczyło empatię.** Posiadanie wspólnej perspektywy czyichś emocji, wczucie się w sytuację drugiej osoby jest dla Zetek kluczowe w relacjach międzyludzkich.

Na drugim miejscu znajduje się okazywanie szacunku (54%), rozumiane jako uznanie prawa drugiego człowieka do innego zdania,

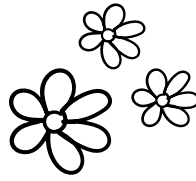
własnych poglądów oraz akceptowanie podejmowanych przez niego decyzji, co jest pomocne w budowaniu autorytetu osobistego. Okazywanie szacunku pozwala budować pewność siebie i przekonanie, że każdy ma prawo być sobą. Połowa ankietowanych stwierdza, że lojalność stanowi jedną z najważniejszych wartości. Zetki chcą tworzyć uczciwe i szczerze relacje. Równie istotne dla pokolenia Z jest okazywanie zrozumienia (40%) i wdzięczności (27%). Natomiast najmniej respondentów zaznaczyło uczynność (12%), która została opisana jako gotowość do niesienia pomocy innym.



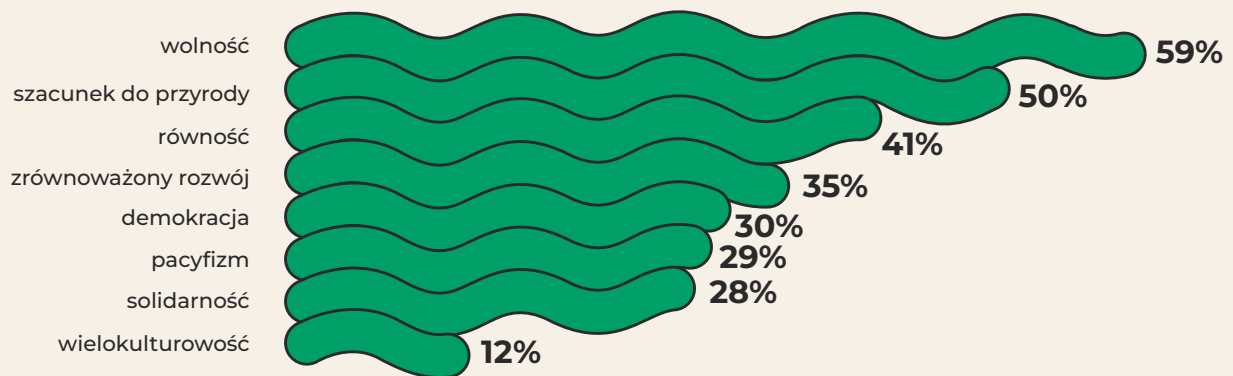
### Które z wymienionych wartości związanych z relacjami są dla Ciebie najważniejsze?



Zetki tworzą relacje  
bazujące na empatii,  
szacunku i lojalności



### Jakie wartości społeczne i globalne są dla Ciebie najważniejsze?



Na koniec ankietowani zostali poproszeni o wytypowanie najważniejszych dla nich wartości globalnych. Największą liczbę zaznaczeń zebrała **wolność** (59%). Po raz kolejny Zetki podkreślają swoją wewnętrzną potrzebę do posiadania swobody wyboru i działania. Dla połowy ankietowanych istotny okazuje się **szacunek do przyrody**, który jest tutaj rozumiany jako troska o środowisko naturalne i prawa zwierząt. Na trzecim miejscu uplasowała się **równość** z wartością 41%, natomiast zaraz za nią **zrównoważony rozwój** – 35%. Najmniej ma różnorodność kulturowa – 12%.

Podsumowując część badania dotyczącą wyznawanych przez Zetki wartości, okazuje się, że jest to pokolenie kładące nacisk na budowanie relacji społecznych bazujących na empatii, wzajemnym szacunku i lojalności. Ważna jest dla nich miłość, ale nie tylko w ujęciu relacji rodzinnych, istotne są również przyjaźń i akceptacja samego siebie jako wolnej jednostki mającej prawo do samorozwoju i realizacji swoich potrzeb. Zetki przywiązują dużą wagę do niezależności i indywidualizmu, są ciekawe świata, ale niezbyt elastyczne i skore do pomocy innym.

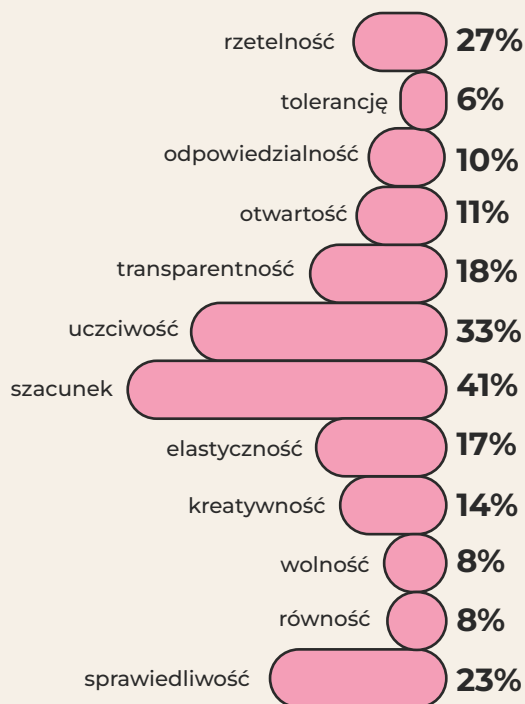
## Praca – wartości, potrzeby i oczekiwania Zetek

Pokolenie Z wykazuje silną potrzebę utrzymania równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Praca nie jest traktowana priorytetowo, stanowi jedynie środek do osiągnięcia celów osobistych, narzędzie służące realizacji pasji i zainteresowań poprzez zapewnienie bezpieczeństwa finansowego. Według Zetek zatrudnienie należy traktować jako jeden z aspektów życia. Nie chcą robić nadgodzin, nadmiernie się stresować czy nadwyręzać swojego zdrowia dla pracy<sup>14</sup>. Oczekują jasno sprecyzowanej ścieżki kariery zawodowej, chcą się rozwijać i szybko podnosić poziom swoich kompetencji. Bez zbędnego namysłu potrafią zrezygnować z wykonywanej pracy, jeśli dana organizacja nie spełnia ich wymagań. Jest to całkowicie odmienne od tego, co wyznawały poprzednie pokolenia. Dla nich bowiem praca stanowiła centralny punkt na mapie życia.

Skoro podejście do pracy uległo zmianie, to jakie wartości w odniesieniu do rozwoju zawodowego prezentują Zetki? Najważniejszy jest dla nich **szacunek w miejscu pracy** (41%). Wśród kluczowych wartości, które cenią w polityce firmy, znajdują się również **uczciwość** (33%) oraz **sprawiedliwość** (23%). Młodzi ludzie przywiązują dużą wagę do **transparentności** organizacji (18%). Według badań przeprowadzonych przez SWPS<sup>15</sup> aż 93% badanych Zetek uważa, że firma powinna podawać wysokość wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę. Jest to tylko jeden z przejawów transparentności. Równie istot-

na dla przedstawicieli tego pokolenia jest **elastyczność** (17%). Dotyczy ona zarówno godziny pracy, jak i zakresu wykonywanych obowiązków. Ważne dla Zetek jest również zgodność indywidualnego systemu wartości z kulturą organizacyjną firmy.

### Jakie wartości najbardziej cenią w miejscu pracy?



<sup>14</sup> Alina Landowska, *Raport Gen Z o sobie i otaczającym ich świecie. Jakie są polskie Zetki?*, Uniwersytet SWPS, Warszawa 2024 [dostęp 15.05.2024 r.]

<sup>15</sup> Tamże

## Dobrostan pracy

Jak już zostało wspomniane w poprzedniej części badania, work-life balance jest jednym z istotnych elementów życia młodych ludzi. Zetki dostrzegają potrzebę zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym, cenią swój czas i nie zamierzają poświęcać się dla pracy. Wiedzą, że jest to kluczowe dla zachowania zdrowia, osiągnięcia satysfakcji w życiu i realizowania pasji.

Pojęcie dobrostanu nie jest im obce w teorii, natomiast jak to wygląda w praktyce? Czy Zetki mają poczucie bezpieczeństwa finansowego dzięki wykonywanej pracy? Czy poświęcają czas na odpoczynek? Czy dbają o zdrowie fizyczne i psychiczne? To kilka podstawowych pytań, które nasuwają się na myśl w kontekście określenia dobrostanu w pracy.

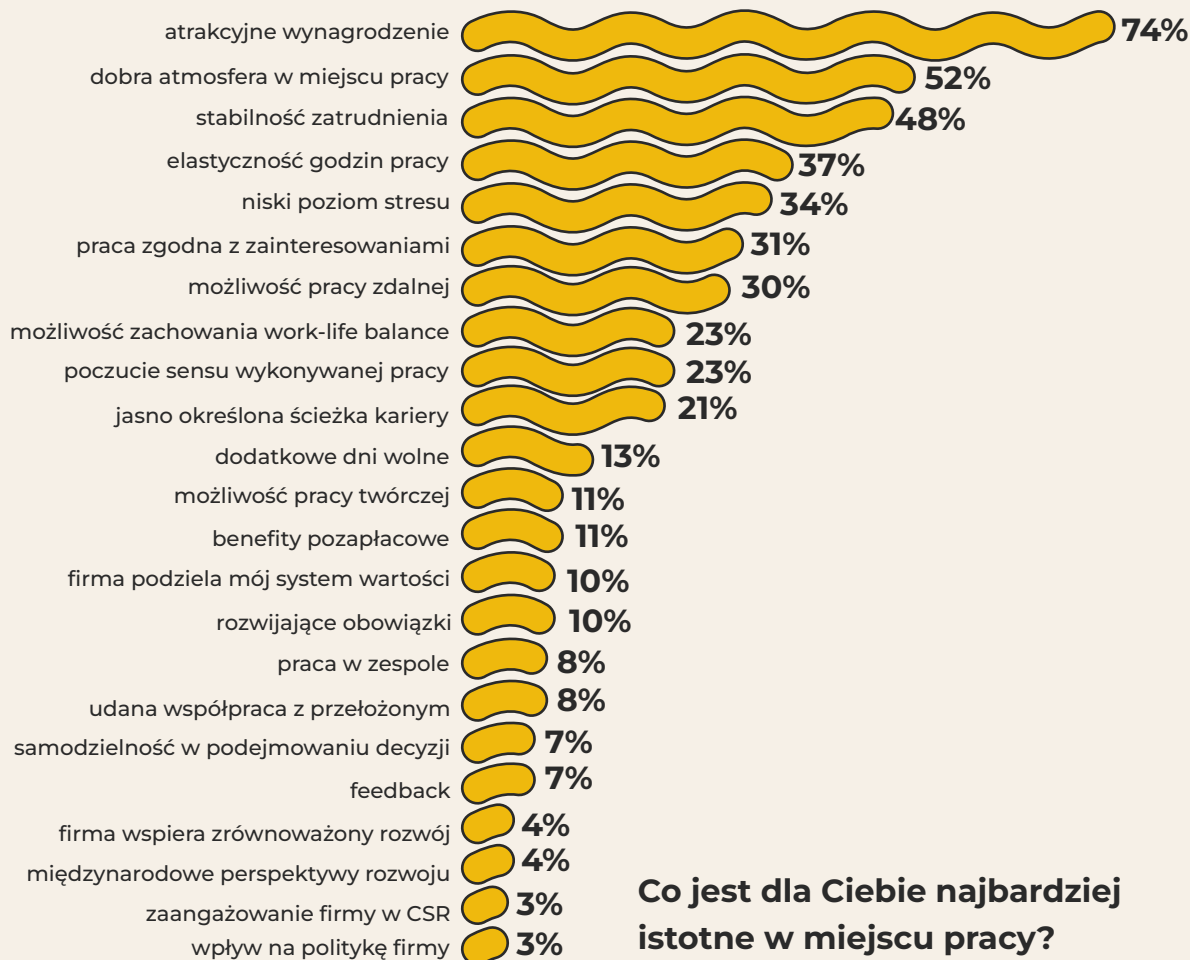
Ponad **55%** ankietowanych stwierdziło, że **ma poczucie sensu wykonywanej pracy**, a **53%** **odczuwa satysfakcję z wykonywanych zadań**. Połowa Zetek potwierdza, że ma wystarczająco czasu na odpoczynek i czuje stabilność zatrudnienia. Natomiast, niecałe 40% uważa, że pracodawca dba o ich work-life balance.

Niestety jeśli chodzi o zdrowie psychiczne dane są znacznie mniej optymistyczne. Mniej niż 1/3 **potwierdza, że firma dba o ich dobrostan psychiczny**. Około **45%** badanych **odczuwa znaczny stres w miejscu zatrudnienia**. Z kolei 43% Zetek nie czuje się spełniona w obecnej pracy, a 41% nie jest zadowolonych z pakietu świadczeń oferowanych przez pracodawcę.

### W jaki sposób obecny pracodawca dba o Twój dobrostan?







## Co jest dla Ciebie najbardziej istotne w miejscu pracy?

Co w takim razie jest najważniejsze dla Zetek w miejscu pracy? Blisko  $\frac{3}{4}$  respondentów podała, że **atrakcyjne wynagrodzenie** stanowi najistotniejszy element. Połowa badanych zazaczyła **dobrą atmosferę w miejscu pracy** (52%) i **stabilność zatrudnienia** (48%). W dobie kryzysu ekonomicznego wywołanego niedawno zakończoną pandemią COVID19 oraz wojną na Ukrainie, wiele osób odczuwa brak bezpieczeństwa zatrudnienia i obawia się o swoją przyszłość ekonomiczną. Zapewnienie pracodawcy o stabilności zatrudnienia może stanowić jeden z istotnych atutów w procesach rekrutacyjnych.

Po raz kolejny jako jeden z kluczowych czynników, wpływających na odbiór pracodawcy przez Zetki, pojawia się **elastyczność**, tym razem w odniesieniu do godzin pracy (37%) oraz **możliwość pracy zdalnej** (30%). Potwier-

dza się również wspomniana wcześniej potrzeba utrzymania **work-life balance** (23%).

Najmniejszym zainteresowaniem respondentów cieszył się **wpływ na politykę i kierunek rozwoju firmy** (3%), co oznacza, że Zetki nie identyfikują się z organizacją i nie mają potrzeby przeprowadzania zmiany społecznej w firmie.

Jak wiadomo, Zetki cenią swoje zdrowie, więc nikogo nie zdziwi fakt, że prawie 40% uznało **prywatną opiekę medyczną** za istotny benefit pozapłacowy. Pewną nowością jest wytypowanie **pomocy psychologicznej** przez respondentów jako również ważny benefit (13%). Zetki, jako pierwsze pokolenie, mówią bez skrępowania o potrzebie utrzymania dobrostanu psychicznego w pracy.

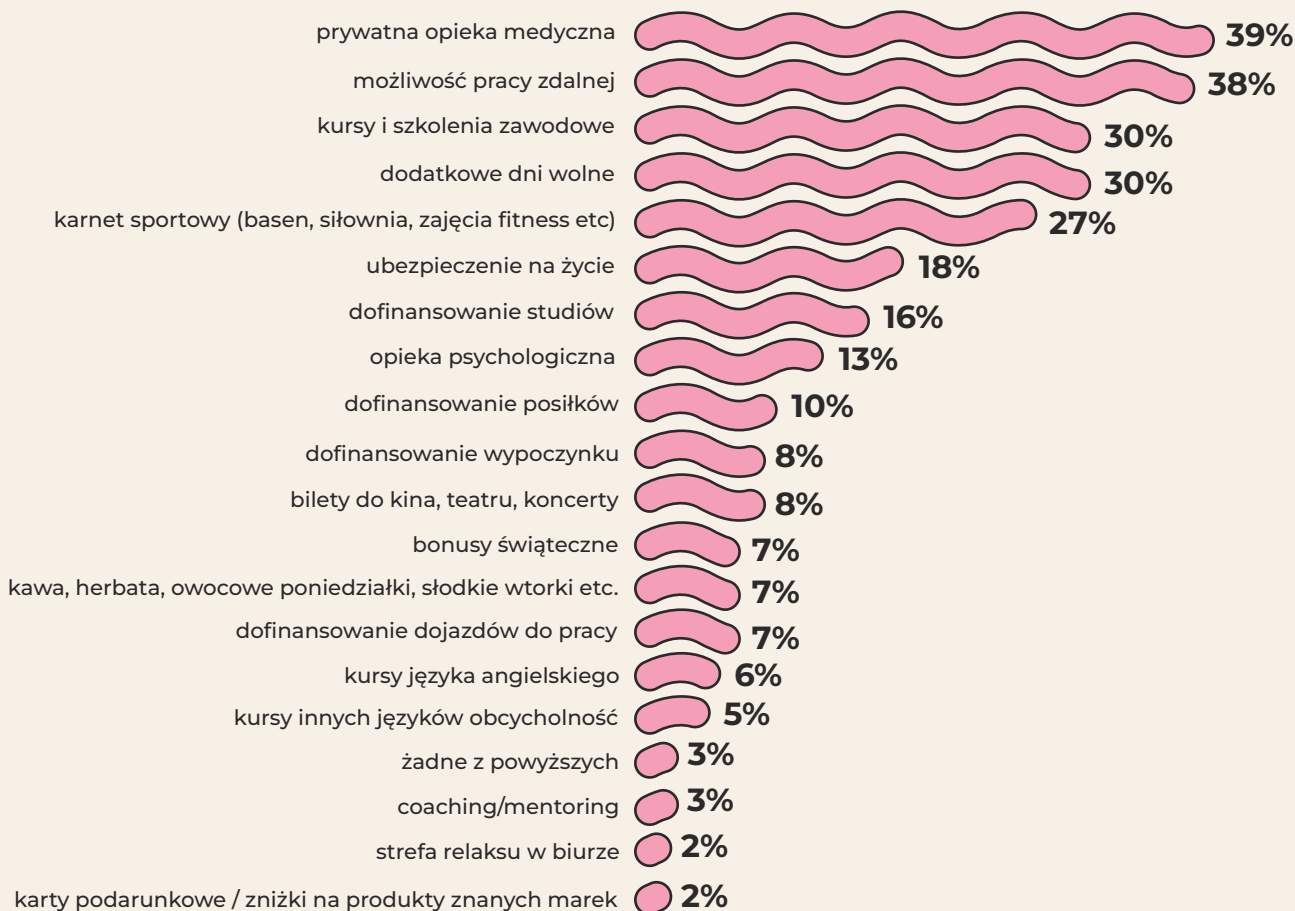
Przedstawiciele pokolenia Z przywiązują dużą wagę do samorozwoju. Jako pierwsza generacja wchodzi na dynamicznie rozwijający się rynek pracy, który wymaga od pracowników nie tylko doskonalenia posiadanych umiejętności, ale również ciągłego zdobywania nowych kompetencji, aby dostosować je do zmieniającej się rzeczywistości. Zetki doskonale o tym wiedzą, **30% wskazało możliwość odbywania kursów i szkoleń jako jeden z najważniejszych benefitów pozapłacowych.**

Dość wysoką liczbę odpowiedzi zanotowały jeszcze karnety sportowe (27%), ubezpieczenie na życie (19%) oraz dofinansowanie studiów

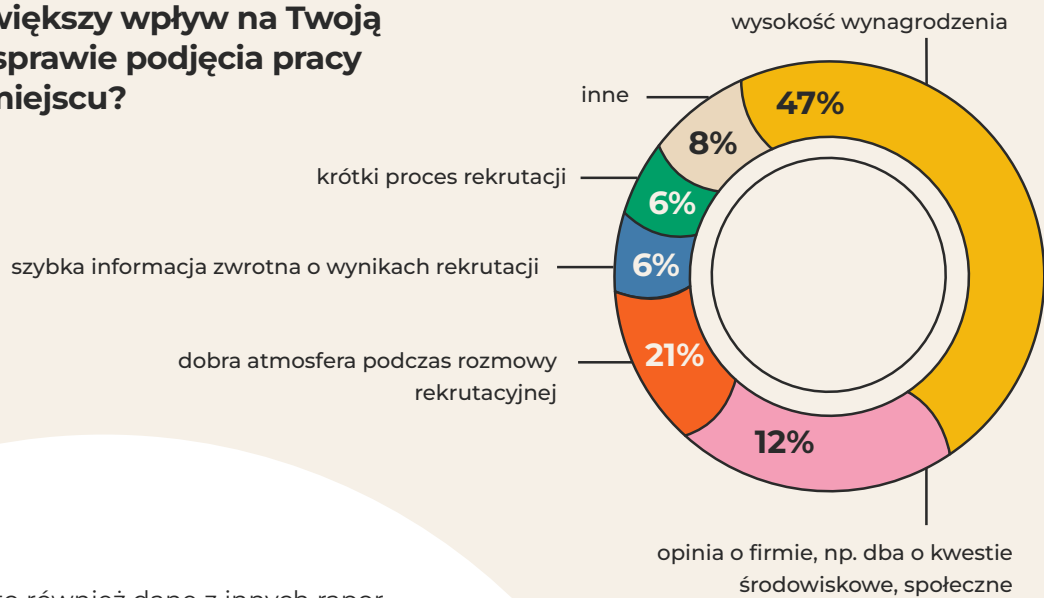
(16%). Z kolei niewielką popularnością cieszą się karty podarunkowe (2%), strefa relaksu (2%) czy coaching/mentoring (3%).

Benefity pozapłacowe odgrywają istotną rolę w zachęceniu Zetek do podjęcia pracy, natomiast nie są one tak kluczowe, jakby się mogło wydawać. Dużo ważniejsze wydają się **atrakcyjne wynagrodzenie (47%) i dobra atmosfera podczas rozmowy rekrutacyjnej (22%)**. Przedstawiciele pokolenia Z zwracają również uwagę na **opinię o firmie (12%)**, która uplasowała się znacznie wyżej niż takie praktyczne kwestie, jak szybka informacja zwrotna o wynikach rekrutacji czy krótki proces rekrutacji (maks. 2 etapy) – po 6%.

### Jakie benefity pozapłacowe są dla Ciebie atrakcyjne w pracy?



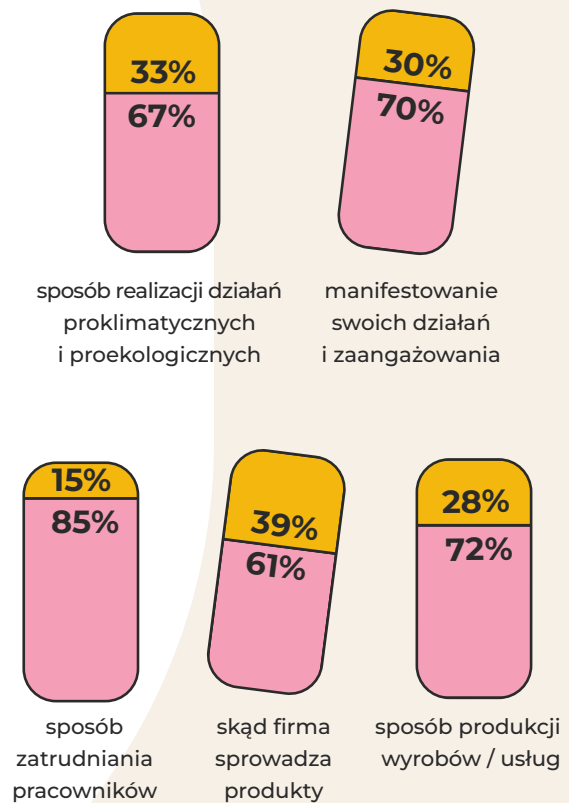
## Co ma największy wpływ na Twoją decyzję w sprawie podjęcia pracy w danym miejscu?



Potwierdzają to również dane z innych raportów. Według badań przeprowadzonych przez CPL, dla Zetek opinia o firmie jest jednym z kluczowych elementów już przy wyborze oferty pracy, na którą decydują się aplikować (45%)<sup>16</sup>.

Okazuje się, że niebagatelne znaczenie dla respondentów mają aktywności przyszłego pracodawcy oraz jego deklaracje. Najwięcej uwagi poświęcili sposobie zatrudniania pracowników – 85% badanych. Ważne dla Zetek jest również sposób produkcji wyrobów/usług – 72%. Zetki są dość wrażliwe na afiszowanie się z pozornymi działaniami. Ze względu na to, że oczekują od potencjalnego pracodawcy uczciwości i rzetelności, bardzo ważne jest dla nich transparentne informowanie o działaniach firmy (70%) i jej faktycznego zaangażowania w kwestie społeczne czy środowiskowe. Pokolenie Z posiada bardzo mały margines tolerancji na greenwashing i wykorzystywanie idei zrównoważonego rozwoju dla celów ekonomicznych firmy. Kluczowy jest dla nich **sposób realizacji aktywności proklimatycznych (67%)**.

## Zaznacz, czy poniższe kwestie są dla Ciebie

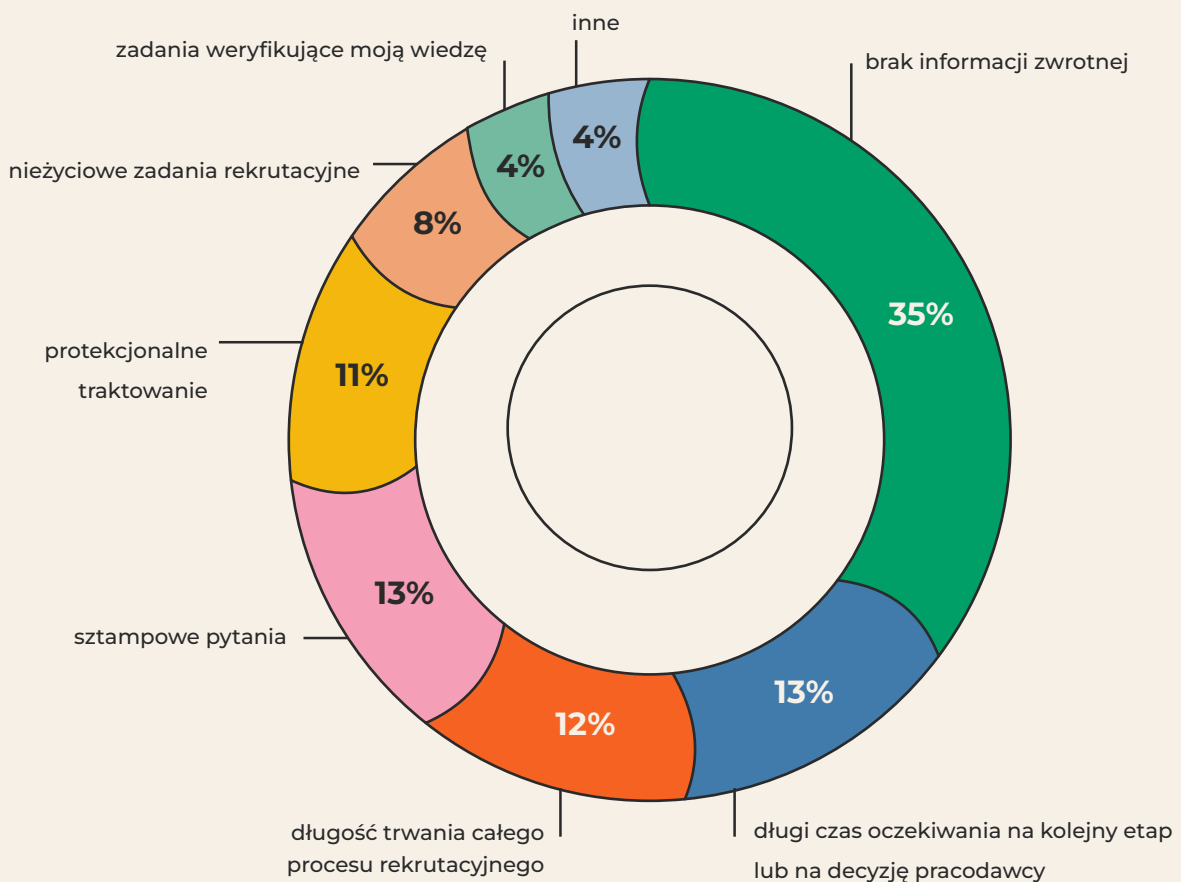


<sup>16</sup> *Zoomersi w pracy, czyli pokolenie Z podbija rynek pracy w Polsce*, CPL 2022, [dostęp 15.05.2024 r.]

Jak wiadomo Zetki są wbrew pozorom bardzo praktyczne, nie lubią tracić niepotrzebnie czasu na działania, które nie przyniosą im rezultatów. Cierpliwość nie należy do ich mocnych stron, zwłaszcza w odniesieniu do procesów rekrutacyjnych. Ponad  $\frac{1}{3}$  respondentów wskazała, że irytuje ich brak informacji zwrotnej w przeprowadzanej rekrutacji. Bli-

sko **14%** badanych określiła **zbyt długi czas oczekiwania na kolejny etap lub decyzję pracodawcy** jako najbardziej denerwujący, natomiast kolejne 13% zaznaczyła długość trwania całego procesu rekrutacji oraz sztam-powe pytania. Z kolei 11% skarży się na protekcyjne traktowanie podczas rozmowy rekrutacyjnej.

### Co najbardziej irytuje Cię w procesach rekrutacyjnych?

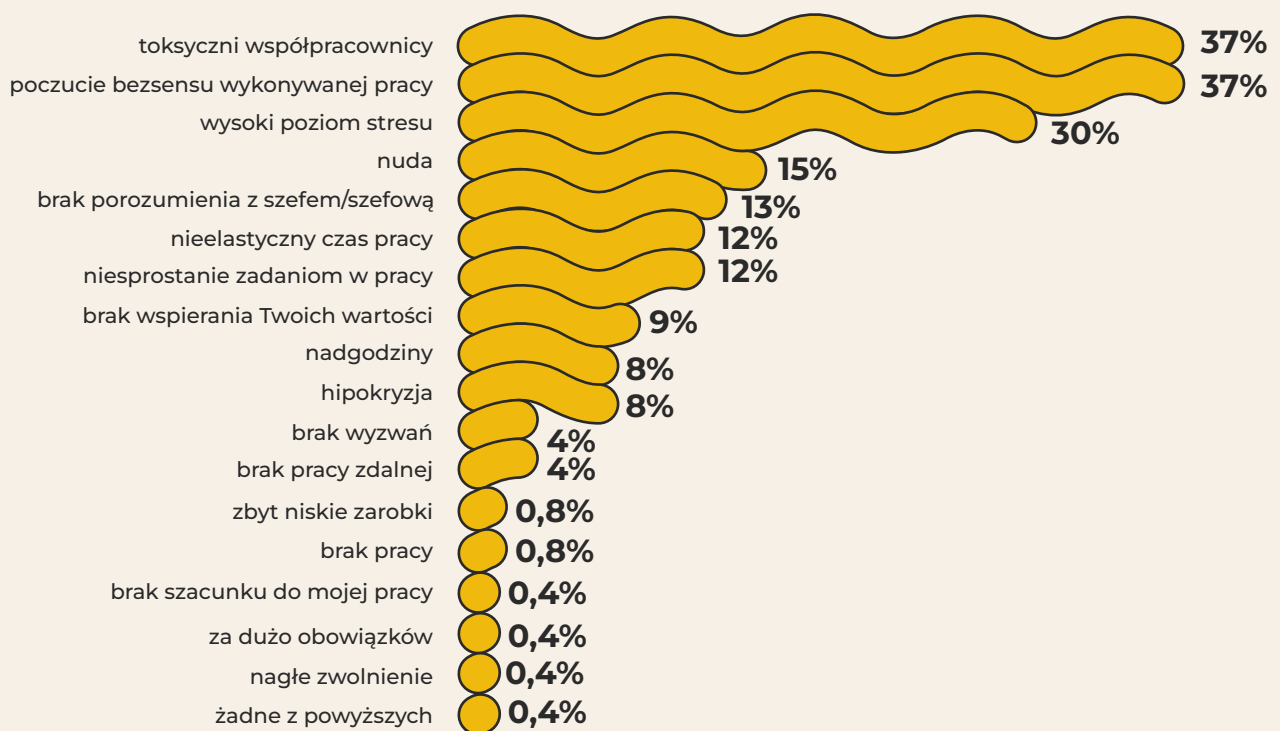


Nie tylko procesy rekrutacyjne potrafią wywołać irytację wśród Zetek. Badani zostali poproszeni o zaznaczenie największych obaw dotyczących pracy. Spośród proponowanych odpowiedzi mogli wybrać jedynie dwie. Jak się okazuje największą zmartwieniem dla pokolenia Z są **toksyczni współpracownicy** oraz **poczucie bezsensu wykonywanej pracy** (po 37%). Niewiele mniej ankietowanych zaznaczyło **wysoki poziom stresu** (30%).

Z kolei najmniej odpowiedzi zostało zaznaczonych przy takich opcjach, jak brak pracy

zdalnej czy brak wyzwań (po 4%), hipokryzja w miejscu pracy oraz nadgodziny (po 8%). Mylnie można zinterpretować te wyniki jako mało istotne kwestie dla Zetek, natomiast wydaje się, że powodem ich rzadkiego zaznaczenia nie jest brak zainteresowania. Powód leży gdzie indziej, mianowicie młodzi ludzie są dość asertywni i w przypadku próby narzucenia przez pracodawcę warunków, które byłyby niezgodne z oczekiwaniami, zwyczajnie postanawiają zmienić pracę lub też nie podejmują zatrudnienia w firmie oferującej nieatrakcyjne dla nich warunki.

### Jakie są Twoje największe obawy dotyczące pracy?



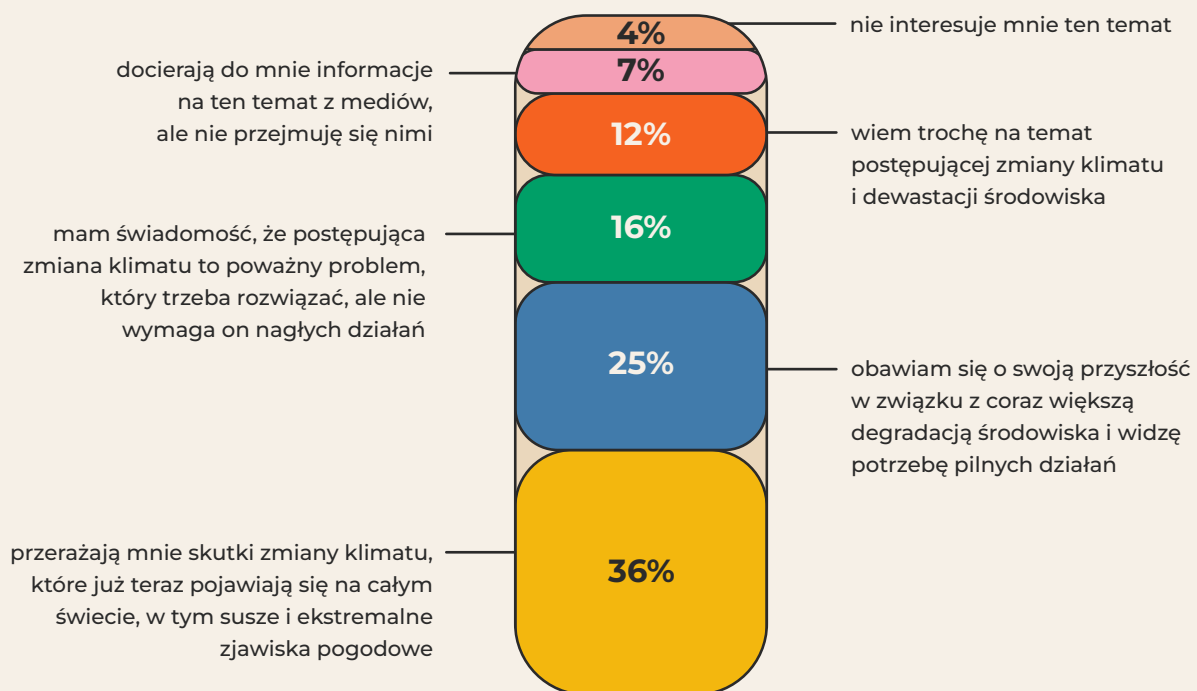
## Pokolenie Z a zielone umiejętności

### Krok pierwszy: świadomość

Zdecydowana większość Zetek ocenia swoją świadomość klimatyczną na wysokim poziomie. **Zaledwie 3% badanych stwierdza, że kwestie związane ze zmianą klimatu i świadomością tego problemu całkowicie ich nie interesują.** Natomiast 61% wykazuje duże lub bardzo duże zainteresowanie tematem: **36% respondentów obawia się o swoją przyszłość** w związku z coraz większą degradacją środowiska i widzi potrzebę pilnych działań,

zaś **kolejne 25% oznajmia, że przerażają ich obecne skutki zmiany klimatu**, które pojawiają się na całym świecie w tym ekstremalne zjawiska pogodowe. Niecała 1/5 ankietowanych jest świadoma problemu, ale nie widzi konieczności podejmowania pilnych działań. Z kolei 12% młodych osób poświęca mało uwagi tej kwestii, a do 6% docierają znikome informacje z mediów, którymi nieszczególnie się przejmują.

### Jak oceniasz swoją świadomość klimatyczną?



Pojawiają się stwierdzenia mówiące, że sama świadomość problemu nie oznacza podjęcia próby jego rozwiązania czy wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu jednostki, a co dopiero całego społeczeństwa. Z drugiej strony jest podstawą do budowania wiedzy na dany temat, umiejscowienia zagadnienia w szerszym kontekście, oceny swojego oddziaływania oraz zidentyfikowania swoich emocji i uczuć. Wszystko to może prowadzić do zmiany zachowania i nawyków. Konstruowanie nowych postaw rozpoczyna się w momencie zwiększenia świadomości wpływu działalności człowieka na środowisko. By podjąć działanie potrzebny jest impuls, dlatego ważne jest tworzenie fundamentu poprzez przekazywanie rzetelnych informacji.

Pomimo wielu kampanii edukacyjnych świadomość klimatyczna społeczeństwa jest nadal niewystarczająca. Wynika to między innymi z braku ustrukturyzowanej edukacji klimatycznej na poziomie formalnym od najmłodszych lat. Wspomniany stan rzeczy zmusza młode osoby do poszukiwania informacji na temat złożonych procesów na własną rękę, co w konsekwencji różnie się kończy. Poleganie na komunikatach przekazywanych przez media, organizacje pozarządowe, znalezionych w internecie lub zasłyszanych z pojedynczych zajęć szkolnych czy później wykładów ogólnouniwersyteckich nie zawsze jest optymalnym rozwiązaniem na wyrobienie sobie opinii na złożony temat wymagający interdyscyplinarnej wiedzy.



## Krok drugi: zielona wiedza

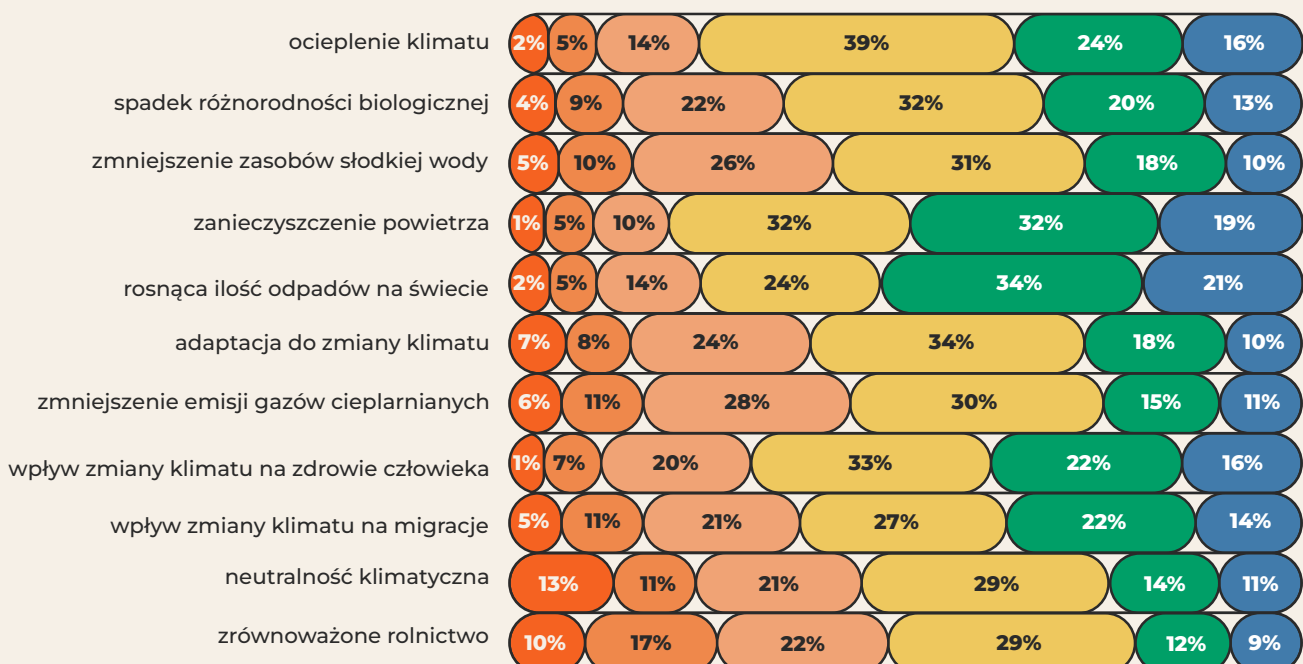
Kryzys klimatyczny bez wątpienia stanowi jedno z najpoważniejszych wyzwań cywilizacyjnych XXI wieku. By zrozumieć jego mechanizm, trzeba posiadać wiedzę z różnych dyscyplin: fizyki, chemii, biologii, ekonomii, zarządzania, psychologii, energetyki, rolnictwa i wielu innych. Każda forma ludzkiej aktywności w mniejszym lub większym stopniu wpływa na ocieplenie klimatu, a skutki tego zjawiska oddziałują na wszystkie dziedziny naszego życia. Postępujący kryzys odbija się na zdrowiu, bezpieczeństwie, sytuacji ekonomicznej, pracy, dostępności dóbr i usług. Rozwiązanie tego problemu wymaga interdyscyplinarnej wiedzy i systemowego podejścia od poziomu globalnego do lokalnego. Jednak by ograniczenie ocie-

plenia klimatu było w ogólnie możliwe, niezbędne jest posiadanie elementarnej wiedzy i świadomości społeczeństwa, które zainspirują do zmiany postaw i nawyków na bardziej prośrodowiskowe. Jednocześnie zrozumienie całego procesu i jego składowych jest niezbędne, by aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym i politycznym. Tworzenie społeczeństwa obywatelskiego i wywieranie wpływu na decydentów stanowią istotne narzędzie wdrażania zielonej transformacji w życie.

Mając na względzie powyższe przesłanki, w niniejszym badaniu podjęto próbę zbadania opinii Zetek odnośnie posiadanej wiedzy z obszarów związanych ze zmianą klimatu oraz ochroną środowiska.

## Ocena wiedzy na temat kwestii związanych ze zmianą klimatu

**Poziom wiedzy:** ● brak wiedzy ● bardzo niski ● niski ● zadowalający ● duży ● bardzo duży





Jak się okazuje największą wiedzę Zetki posiadają w zakresie **zanieczyszczenia powietrza** (około 83%). Praktycznie 1/3 respondentów uznaje, że są wystarczająco obeznani z tematem, kolejne 30% deklaruje dużą wiedzę, a blisko 20% nawet – bardzo dużą. Na drugim miejscu znajduje się **rosnąca ilość odpadów** (w tym zanieczyszczenie plastikiem, elektrośmieci, recykling etc). oraz **zagadnienia klimatyczne**. Aż 79% respondentów w obydwu tematach oceniła swój poziom wiedzy na co najmniej 3 w skali 0-5.

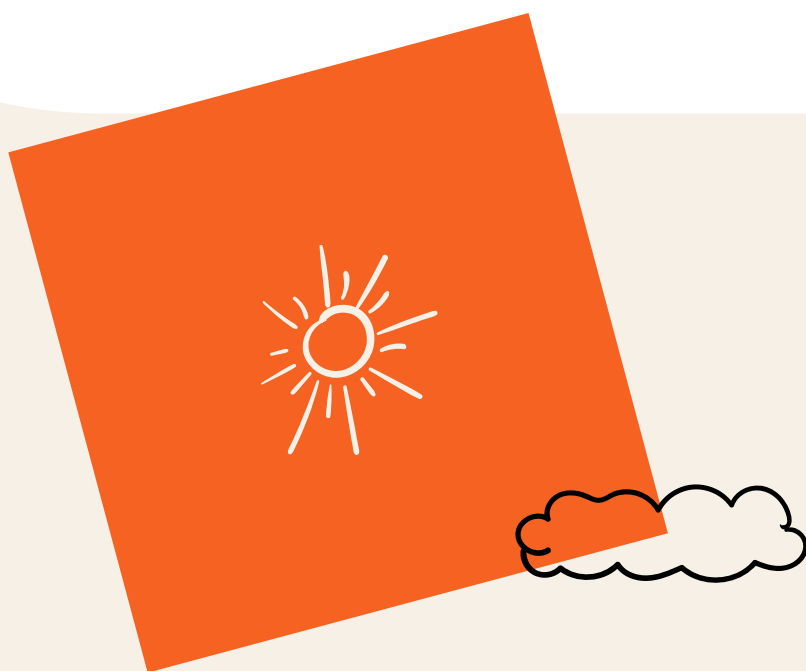
Dokładnie 39% Zetek stwierdza, że poziom ich wiedzy na temat ocieplenia klimatu jest zadowalający, **kolejne 23% wskazuje na dobrą, a 16% na bardzo dobrą znajomość problemu**. Jedyne **2% przyznaje się do tego, że nie dysponuje wiedzą na ten temat**. Jak widać, większość respondentów wysoko ocenia znajomość powyższego zagadnienia. Jednak posiadanie podstawowych informacji dotyczących zmiany klimatu niekoniecznie wiąże się z umiejętnością szukania rozwiązań. Prawie 1/4

ankietowanych ocenia, że niewiele wie na temat działań adaptacyjnych, a blisko 30% Zetek określa poziom swojej wiedzy jako niski, jeśli chodzi o sposoby redukcji gazów cieplarnianych.

Bardziej optymistycznie przedstawiają się dane dotyczące wpływu zmiany klimatu na zdrowie. Aż 1/3 ankietowanych wskazuje, że jest wystarczająco obeznana z tematem. Kolejne **38% zaznaczyło, że posiada dużą lub bardzo dużą wiedzę odnośnie korelacji pomiędzy zdrowiem i zmianą klimatu**.

**Niestety blisko 1/4 Zetek nie jest zaznajomiona z terminem neutralności klimatycznej.**

Aż 13% całkowicie nie zna tego określenia, a 11% posiada bardzo małą wiedzę, co w praktyce często oznacza, że wspomniany termin został gdzieś usłyszany, ale nie do końca można sprecyzować, jakie jest jego znaczenie. Kolejne 21% stwierdza, że ich poziom wiedzy z zakresu neutralności klimatycznej jest raczej niski.



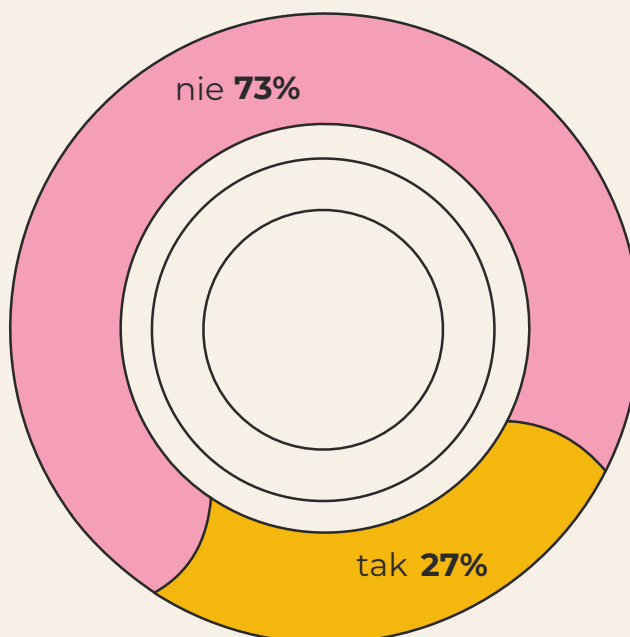
## Krok trzeci: kompetencje

Chociaż wiele młodych osób deklaruje, że kwestie klimatyczne i środowiskowe są dla nich ważne, to niestety **aż 73% ankietowanych nie wie, czym są zielone umiejętności i jak je rozwijać**. Prawdopodobnie wynika to z trudności terminologicznych, o których była mowa w rozdziale pierwszym niniejszego raportu.

W opublikowanej europejskiej ramie kompetencji wyróżniono 12 kompetencji w ramach 4 różnych obszarów, których kształtowanie jest niezbędne z punktu widzenia zielonej transformacji. Na podstawie wspomnianych ram przygotowano pytanie do Zetek z prośbą o określenie poziomu posiadanej umiejętności.

By ustalić, czy sposób określania kompetencji jest jasny i zrozumiały nie tylko dla ekspertów, ale również dla młodych osób, przyjęto następującą skalę oceny poziomu posiadania danej umiejętności. W przypadku gdyby respondenci nie byli pewni, czy rozumieją opis umiejętności, mogli zaznaczyć opcję „nie wiem (czy posiadam/nie posiadam) daną kompetencję”. Ponadto, badany miał do wyboru określenie poziomu danej umiejętności w trzystopniowej skali, w której 1 oznaczało „nie posiadam takich umiejętności”, 2 – określało niski poziom, a 3 – wskazywało na stosowanie tej umiejętności w praktyce. Tabela na kolejnej stronie prezentuje wyniki z zakresu zielonych kompetencji.

### Czy termin zielone umiejętności jest Ci znany?



## Deklaratywne określenie posiadania wybranych zielonych umiejętności

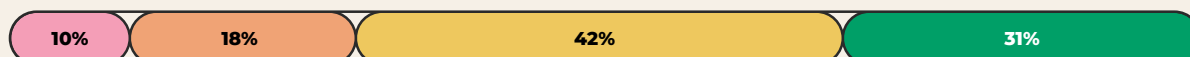
Ocena poziomu zaawansowania danej kompetencji wśród respondentów



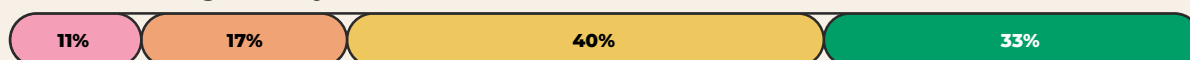
**umiejętności zarządcze i biznesowe, które mogą obejmować interdyscyplinarne podejście do celów ekonomicznych, społecznych i ekologicznych**



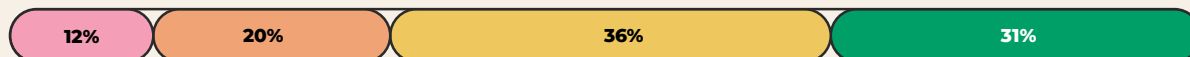
**umiejętności strategiczne, przywódcze**



**myślenie o zrównoważonym rozwoju – chęć pogłębiania wiedzy z zakresu zrównoważonego rozwoju**



**myślenie systemowe – umiejętność wielopłaszczyznowego podejścia do zrównoważonego rozwoju i analizowania problemów pod różnymi kątami**



**formułowanie problemów – umiejętność określania wyzwań związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz identyfikowanie propozycji rozwiązań złożonych problemów**



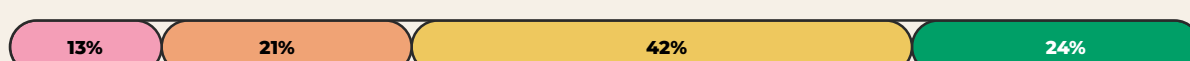
**kreowanie przyszłości – umiejętność tworzenia scenariuszy przyszłości przy różnych założeniach i wariantach wydarzeń**



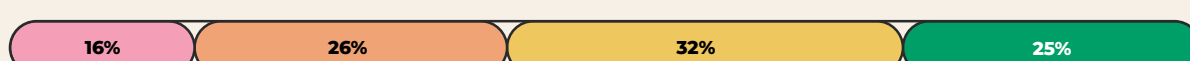
**sprawczość polityczna – umiejętność prowadzenia dialogu na rzecz wspólnej polityki klimatycznej i zrównoważonego rozwoju, egzekwowanie odpowiednich zapisów oraz uszanowanie praw i stanowisk różnych środowisk i interesariuszy**



**wspólne działanie – kreowanie inicjatyw i działań na rzecz zrównoważonego rozwoju we współpracy z innymi**



**przejmowanie inicjatywy – przyjmowanie aktywnej postawy na rzecz zrównoważonego rozwoju oraz przyczynianie się do pozytywnej zmiany w kwestiach społecznych i środowiskowych**



## Zetki są otwarte na upskilling i reskilling

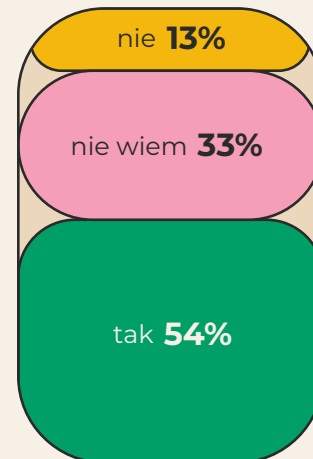
Chociaż Zetki nie potrafią jednoznacznie zdefiniować zielonych umiejętności ani tym bardziej wyobrazić sobie, w jaki sposób mogłyby rozwijać takie kompetencje, są otwarci na kompleksowe programy rozwojowe. **Aż 79% deklaruje chęć skorzystania ze szkoleń zawodowych w zakresie upskillingu. Natomiast ponad połowa ankietowanych (54%) zgodziłaby się nawet na zmianę stanowiska wymagającą przekwalifikowania,** gdyby pracodawca zapewnił niezbędne szkolenie w zakresie zielonych umiejętności. Jak widać młodzi ludzie są bardzo nastawieni na samorozwój, natomiast oczekują od pracodawcy przejęcia inicjatywy w kwestiach merytorycznych. **Zdecydowana większość Zetek (60%) oczekuje od pracodawcy, że to on zdecyduje, które umiejętności powinny zostać opanowane przez pracownika.**

Skoro sami eksperci mają trudność z określeniem konkretnych zielonych umiejętności wymaganych na danym stanowisku, o czym była już mowa wcześniej, trudno oczekiwać od młodych ludzi, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy, aby sami decydowali o tym, z jakich kompetencji chcą się szkolić. Natomiast jeśli młody pracownik przejawia inicjatywę i sam proponuje pracodawcy zakres zielonych szkoleń, który cieszy się jego zainteresowaniem, warto wziąć pod uwagę jego zdanie. Zdarza się, że pracodawcy dość protekcjonalnie traktują młode osoby, uznając, że brak doświadczenia zawodowego wyklucza ich z merytorycznej dyskusji na temat ścieżek rozwoju kompetencji. Nic bardziej mylnego. To właśnie te osoby, mające ogromny głód wiedzy i chęci rozwoju, potrafią najlepiej wskazać, w jakiego rodzaju aktywnościach

**Czy skorzystał(a/o)byś z kompleksowego szkolenia zwiększającego zielone umiejętności?**



**Czy zgodził(a/o)byś się na przekwalifikowanie, gdyby pracodawca zaoferował szkolenia w zakresie zielonych kompetencji?**

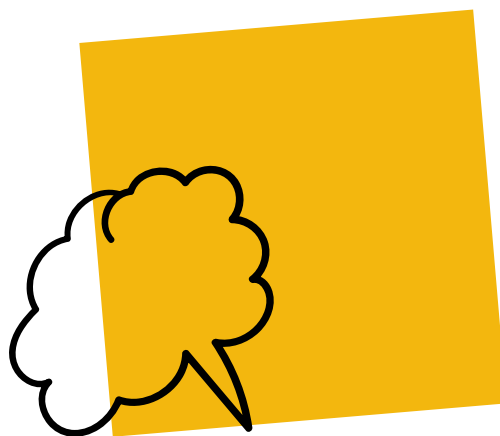
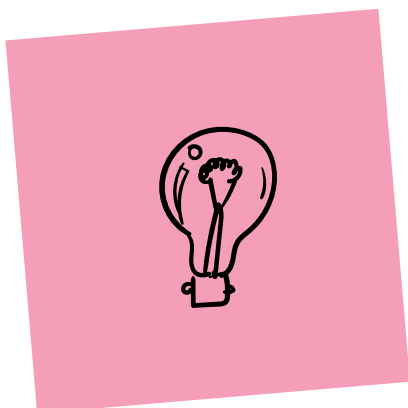


i dziedzinach czują się najlepiej, które obszary potrafią uwolnić ich potencjał, a które działania wyczerpią jedynie energię i zniechęcą do dalszego działania.

Efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w dobie zielonej transformacji wymaga od pracodawców olbrzymiej inicjatywy w tworzeniu różnych narzędzi podnoszących kompetencje pracowników. Jednocześnie istnieje ogromna potrzeba profesjonalnego doradztwa w zakresie rozwoju zawodowego zwłaszcza mając na względzie osoby o mniejszym doświadczeniu. Pokolenie Z nie wyznaje idei pracy dla samej pracy. Pełnienie obowiązków służbowych stanowi dla nich istotny element samorozwoju oraz środek do realizacji celów osobistych, dlatego bez określenia potencjału danej osoby, wytyczenia indywidualnej ścieżki rozwoju oraz zachęcenia do ciągłego zwiększania kompetencji, które będą przydatne również w innych sferach życia, trudno będzie utrzymać takiego pracownika na dłużej w jednej firmie czy organizacji.

### Krok czwarty: zielona aktywność – zachowania, postawy i działania

Najnowsze badania na temat pokolenia Z są dość niejednoznaczne w kwestii podejścia do ekologii, ochrony środowiska czy zmiany klimatu. Z jednej strony Zetki deklarują, że wspomniane tematy są dla nich ważne, z drugiej oczekują zaangażowania od innych. Natomiast kluczowe pytanie brzmi: czy sami są chętni podjąć działania na rzecz ochrony klimatu?



W tegorocznym raporcie SWPS pt. *Polskie Zetki pytają polskie Zetki*<sup>17</sup> wspomniane rozdarcie pomiędzy deklaracyjnością a podjęciem inicjatywy jest wyraźnie widoczne w wynikach badań. We wnioskach dotyczących ekologii można przeczytać:

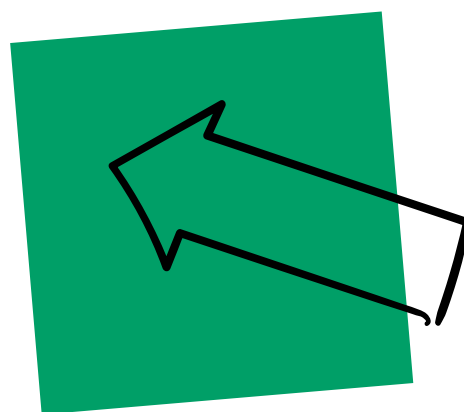
*„Duża część młodzieży nie czuje się odpowiedzialna za przyszłość planety. Ponad połowa wini za zły stan środowiska pokolenie swoich rodziców i dziadków. W dodatku niemal co piąty młody człowiek twierdzi, że jego decyzje nie mają wpływu na obecny i przyszły stan planety, a drugie tyle – w ogóle się nad tym nie zastanawia. Takie wyniki prowadzą do refleksji, że młodzi ludzie, owszem – zauważają problemy i się nimi przejmują. Jednak sądzą, że to ktoś inny powinien zająć się ich rozwiązywaniem. Niewątpliwie mamy wiele pracy do wykonania, by tę postawę zmienić.*”

<sup>17</sup> Alina Landowska, Raport *Gen Z o sobie i otaczającym ich świecie. Jakie są polskie Zetki?*, Uniwersytet SWPS, Warszawa 2024: [dostęp 15.05.2024 r.]

Całkowicie odmienny punkt widzenia prezentuje raport pt. *Pokolenie Z na rynku pracy. Postawy, priorytety, oczekiwania* przygotowany przez Wyższą Szkołę Humanitas w 2023 roku<sup>18</sup>. Według wyników badań 51% respondentów uznaje ekologię jako jedną z najważniejszych wartości. Ponadto, w wywiadach pogłębionych pojawiły się stanowiska, na podstawie których można wyciągnąć jednoznaczne wnioski: kwestie związane z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem stanowią dla Zetek ważny element życia codziennych i możliwość aktywnego działania na rzecz zmiany społecznej.

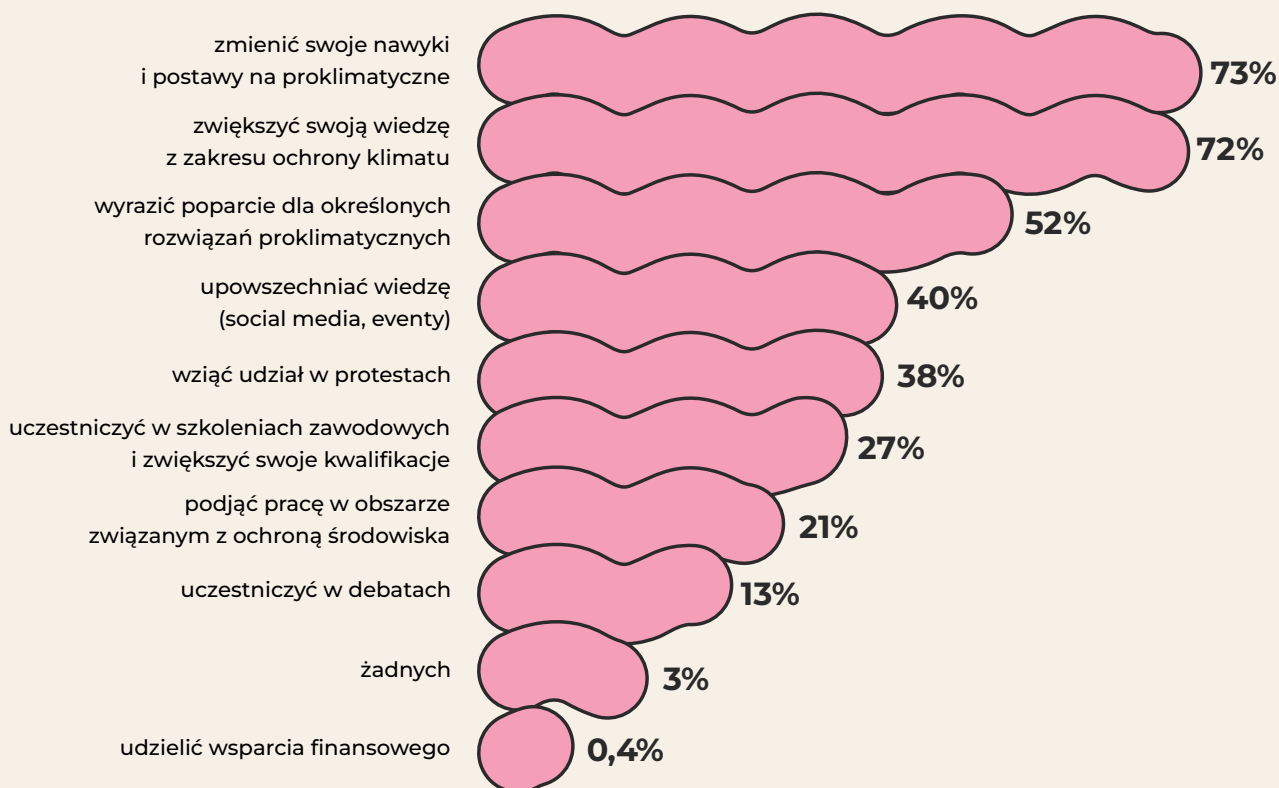
W związku z całkowicie różnymi opiniami na temat podejścia Zetek do ekologii, zmiany klimatu i zrównoważonego rozwoju, w niniejszym badaniu podjęto próbę określenia form możliwych aktywności, jakie młode osoby chcą i mogą podjąć w tych obszarach. Respondenci zostali poproszeni o wytypowanie wyłącznie tych działań, które są w stanie zrealizować. Możliwe było wybranie kilku propozycji przez jedną osobę. Pytanie zawierało również opcję „inne” w przypadku, gdyby ankietowany miał własną propozycję działania, które nie zostało wymienione.

**Reprezentanci pokolenia Z oczekują od swojego pracodawcy, iż będzie on podzielał ich system wartości, wykazywał zrozumienie dla ich priorytetów życiowych, a także – co istotne – wspierał pracowników w ich działalności pozazawodowej: społecznej, obywatelskiej, charytatywnej. W generacji Z obserwować można wyraźną potrzebę aktywnego działania na rzecz zmiany społecznej – kreowania świata bardziej przyjaznego, sprawiedliwego, uczciwego, wykazującego troskę o środowisko i zrównoważony rozwój. Co interesujące, „zetki” oczekują, że organizacja, w której pracują, będzie dla nich swego rodzaju partnerem (sojuszniakiem) w działaniach, które mają na celu urzeczywistnianie wartości ogólnospołecznych.**



<sup>18</sup> [Ccoefnidvn](#) [dostęp 15.05.2024 r.]

## Jakie działania w kwestii zmiany klimatu i ochrony środowiska jesteś w stanie podjąć?



Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że Zetki postrzegają ochronę środowiska i klimatu nie tylko w sposób pasywny, ale mają też potrzebę podjęcia działań na rzecz zielonej transformacji chociażby poprzez **zmianę indywidualnych nawyków i postaw**. Jest to znakomita wiadomość dla organizacji zajmujących się aktywizacją społeczeństwa. Kierunkowe kampanie społeczne z propozycjami rozwiązań, promowanych postaw, pokazujące jak można pozytywnie wpłynąć na środowisko są jednym z istotnych narzędzi budowania wspólnoty, poczucia sensu wykonywanych działań i realizacji wyznawanych wartości.

Równie wysoki wskaźnik dotyczy **zwiększenia wiedzy z zakresu ochrony klimatu**. Jest to dość jasny komunikat dla instytucji edukacyjnych, w tym szkół i uczelni, w kwestii zmiany obecnego curriculum i tworzenia programów kształcenia uwzględniających aktualne potrzeby młodych osób. Jak wiadomo, ważna dla Zetek jest nie tylko wiedza, ale i forma w jakiej zostanie podana, więc jednym z istotnych elementów pracy powinno być wybranie odpowiednich narzędzi z wykorzystaniem innowacyjnych technologii. Ciekawym rozwiązaniem mogą być pomoce dydaktyczne angażujące użytkownika poprzez na przykład grywalizację.

Patrząc dalej na wyniki, widać, że około **połowa ankietowanych jest gotowa wyrazić poparcie dla określonych rozwiązań proekologicznych**, a **40%** otwarcie potwierdza, że **może upowszechniać wiedzę w social mediach oraz podczas wydarzeń klimatycznych**. Natomiast 38% deklaruje udział w protestach.

Niepokoją natomiast kolejne dane. **Niewiele ponad ¼ respondentów jest w stanie uczestniczyć w szkoleniach zawodowych i zwiększyć swoje kwalifikacje w obszarze ochrony klimatu**. W tym miejscu warto się zastanowić, czy tak niski współczynnik wynika z niezrozumienia zielonych kompetencji i ich praktycznego zastosowania w różnych zawodach (nie tylko tych związanych stricte z ochroną klimatu), czy raczej braku możliwości połączenia wybranego przez Zetkę zawodu

z oddziaływaniem na środowisko. Oczywiście jedno nie wyklucza drugiego, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że **zaledwie ⅓ ankietowanych zadeklarowała, że jest w stanie podjąć pracę w obszarze związanym z ochroną środowiska**.

Najmniej osób zaznaczyło uczestnictwo w debatach – 13%, natomiast znikoma część respondentów (3%) stwierdziła, że nie zamierza pojąć jakichkolwiek działań, a zaledwie jedna osoba zadeklarowała możliwość udzielenia wsparcia finansowego dla organizacji zajmujących się ochroną klimatu.

Reasumując, znaczna część respondentów przejawia chęć do działania na rzecz ochrony klimatu. Oczywiście rodzaje aktywności są zróżnicowane, ale ogólna tendencja jest dość pokrzepiająca.



**Prawie ¾ Zetek stwierdza, że jest w stanie zmienić swoje nawyki i postawy na proklimatyczne, natomiast 72% respondentów deklaruje zwiększenie wiedzy z zakresu ochrony klimatu.**





## Rozdział 3.

# Dylematy kształcenia w kontekście potrzeb rynku pracy

Uczelnie wyższe często natrafiają na bariery w kształceniu, których rozwiązanie pomogłoby nie tylko w uwolnieniu potencjału naukowego, ale również lepsze przygotowanie młodych pracowników na realia dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Jedną z kluczowych trudności jest transfer wiedzy, który stanowi odwieczny problem wynikający z braku wystarczającej współpracy pomiędzy jednostkami naukowymi a przedsiębiorstwami. Starają się temu przeciwdziałać m.in. Wspólnoty Wiedzy i Innowacji, które zostały powołane przez Europejski Instytut Innowacji i Technologii (EIT<sup>19</sup>), stanowiący niezależną jednostkę UE mająca za zadanie wzmocnienie zdolności Europy do innowacji poprzez **wsparcie współpracy przedsiębiorców i innowatorów z nauką i biznesem**. EIT jest największym europejskim ekosystemem innowacji, który zrzesza ponad 2000 partnerów ze wszystkich sektorów. Pomimo obszernych działań w najważniejszych gałęziach gospodarki, problem ten nadal stanowi jedno z głównych wyzwań, których rozwiązanie z pewnością przyspieszyłoby zieloną transformację.



<sup>19</sup> EIT działa za pośrednictwem **dziewięciu Wspólnot Wiedzy i Innowacji** (z ang. KIC – Knowledge and Innovation Communities), skupionych wokół obszarów tematycznych odpowiadających na najważniejsze problemy współczesnej Europy i świata.

## Praktyczne zastosowanie nabytych kompetencji zielonych – pomiędzy teorią a praktyką

Podstawowym problemem zarówno szkół technicznych, zawodowych oraz uczelni wyższych jest tak zwane kształcenie teoretyczne, które niewiele ma wspólnego z możliwością zastosowania wiedzy w praktyce. Sposobem na rozwiązanie tej kwestii jest przeobrażenie systemu edukacji w taki sposób, aby był dużo bardziej elastyczny i mógł wprowadzić stałą współpracę z rynkiem zarówno przedsiębiorstwami, jak i podmiotami zajmującymi się doradztwem zawodowym.

Wspomniana współpraca mogłaby polegać na zasadzie realizacji projektów lub prac zamawianych przez firmy. Przykładowo z punktu widzenia pracodawcy brakuje konkretnej wiedzy lub kompetencji potrzebnej do realizacji obowiązków na danym stanowisku w firmie. Przedsiębiorstwo bierze udział w procesie tworzenia i określania wkładu merytorycznego zajęć, może również uczestniczyć w ich prowadzeniu. Proces jest skonstruowany w taki sposób, by końcu studenci posiadali wymagane umiejętności. Jednocześnie pracodawca ma możliwość nawiązać jeszcze podczas studiów współpracę z osobami, które chcą się rozwijać w wymaganym przez nich kierunku.

Kolejnym rozwiązaniem mogłoby polegać na przygotowaniu pracy dyplomowej w formie projektu wdrożeniowego dla danej firmy (analizy, syntezy lub eksperymentu), który miałby zastosowanie w praktyce i został wykorzystany przez dany podmiot do dalszych działań. Dzięki takiemu podejściu student miałby poczucie sensu wykonywanej pracy naukowej oraz jednocześnie mógłby obserwować, w jaki sposób wiedza naukowa jest stosowana w praktyce.




Uczelnie nauczają obecnie teorii, więc większość absolwentów po ukończeniu studiów nie jest w stanie zastosować wyuczonych mechanizmów w pierwszej pracy. W takiej sytuacji na pracodawcę spada ciężar szkolenia nowego pracownika i uzupełniania luk w kompetencjach. W przypadku podjęcia współpracy z uczelnią oraz aktywnego partycypowania w zwiększaniu kompetencji studentów, wspomniany problem zostanie zmniejszony do minimum.

## Wnioski i rekomendacje

Wchodzenie młodego pokolenia na dynamicznie zmieniający się rynek pracy wymaga dostosowania się do nowych warunków wszystkich graczy zarówno władz, placówek oświaty, uczelni, jak i przedsiębiorców a nawet organizacji społecznych, które również powinny wziąć pod uwagę najnowsze tendencje. Poniżej znajduje się wykaz głównych wniosków i rekomendacji dla podmiotów, które mogą być zainteresowane tematem zielonych kompetencji na rynku pracy.



### Szkoły zawodowe

-  doradztwo zawodowe na poziomie szkoły średniej oraz dalszych etapach edukacji formalnej – kluczowe jest rozpoznanie potencjału zawodowego młodej osoby, aby możliwe było określenie kierunków dalszego rozwoju, nabycia umiejętności zarządzania nimi oraz przygotowania go do podejmowania świadomych decyzji o charakterze zawodowym i edukacyjnym
-  potrzeba nowoczesnej edukacji zawodowej – pozwalającej na przygotowanie młodych ludzi do efektywnego nabywania umiejętności i wiedzy niezbędnych do wejścia na rynek pracy i efektywnego odgrywania ról zawodowych
-  konieczność zawiązywania partnerstw pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorcami – współpraca tego rodzaju pozwoli to na wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy placówką oświaty a firmą, przyspieszy zwiększenie kwalifikacji potencjalnych pracowników oraz ich zastosowanie w praktyce

## Uczelnie wyższe

- ▶ uniwersytety odgrywają kluczową rolę w prowadzeniu działalności badawczej i transferu wiedzy oraz nowych technologii do przemysłu i podmiotów publicznych
- ▶ wprowadzenie do oferty edukacyjnej zajęć o charakterze ogólnych na temat zrównoważonego rozwoju i ochrony klimatu w celu zwiększenia świadomości ekologicznej na wszystkich kierunkach studiów
- ▶ zwiększenie oferty studiów podyplomowych oraz kursów w formie mikropoświadczeń z zakresu zrównoważonego rozwoju oraz poszczególnych gałęzi gospodarki w celu zwiększenia zielonych kompetencji w konkretnych zawodach
- ▶ doradztwo zawodowe na poziomie uczelni wyższej – młode osoby często są zagubione i nie bardzo wiedzą, jakie mają perspektywy zawodowe po ukończeniu studiów; nie wiedzą, jakie kompetencje powinni rozwijać, aby mieć lepszą pozycję na rynku pracy
- ▶ większa elastyczność programów edukacyjnych, by możliwe było dostosowanie oferty do potrzeb rynkowych
- ▶ wprowadzenie rzetelnych systemów monitorowania odnośnie kierunków rozwoju oferty edukacyjnej (poparte badaniami rynkowymi, megatrendami, współpracą z przedsiębiorstwami, przedstawicielami władz oraz społeczeństwa)

## Przedsiębiorcy

- ▶ komunikowanie potrzeb pracodawców w kwestii kompetencji przyszłych pracowników, jakiego rodzaju specjalści są potrzebni oraz jakie są luki w umiejętnościach młodych osób; jest to niezbędne w celu aktualizacji oferty edukacyjnej uczelni wyższych
- ▶ umożliwienie transferu wiedzy, czyli otwartość na przeprowadzenie faz eksperymentalnych i prac badawczych we współpracy z uczelniami
- ▶ wprowadzenie doradztwa zawodowego dla pracowników z mniejszym doświadczeniem zawodowym, jasno określona ścieżka kariery i możliwości rozwoju
- ▶ transparentne prezentowanie warunków zatrudnienia (np. ujawnianie wysokości wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę) oraz własnej działalności szczególnie w kontekście działań ekologicznych, pokolenie Z jest bardzo świadome greenwashingu i bezlitośnie potrafi potraktować firmy, które go stosują



## Władze samorządowe

- ▶ urzędy wskazują potrzebę rozwoju takich kompetencji, jak myślenie systemowe, tworzenie interdyscyplinarnych analiz, głębokiego rozumienia powiązań i współzależności w różnych obszarach społecznym, gospodarczym, środowiskowym
- ▶ niezbędne jest dla samorządów przygotowanie młodego pokolenia pod względem myślenia strategicznego i tworzenia różnych polityk nie tylko środowiskowych, które są kluczowe z perspektywy rozwoju miasta/miejscowości
- ▶ samorzady zgłaszają duże zapotrzebowanie na prawników zorientowanych w kwestiach środowiskowych, znających unijne regulacje w różnych obszarach zielonej transformacji
- ▶ luki kompetencyjne są również zgłaszane w obszarach efektywności energetycznej, odnawialnych źródeł energii oraz projektowaniu budynków w sposób pasywny czy zrównoważony, także mobilność miejska wymaga zagospodarowania

## Władze centralne

- ▶ konieczność dostosowania aktualnych przepisów prawa do zmieniających się warunków oraz potrzeb na rynku pracy
- ▶ wprowadzenie zachęt dla pracodawców (szczególnie sektor MŚP) w kwestii podnoszenia kwalifikacji, szczególnie w obszarze zielonych kompetencji
- ▶ wprowadzenie spójnych ram polityki edukacyjnej wspierającej zielone kompetencje oraz ich rozwój już na etapie edukacji szkolnej oraz wyższym



## Podsumowanie

Zainteresowanie zielonymi kompetencjami wzrasta zarówno wśród ekspertów zajmujących się rynkiem pracy, pracodawców, jak i uczelni wyższych. Tendencje dotyczące dalszych kierunków rozwoju gospodarki w kierunku zrównoważonym są dość trudne do określenia. Ostatnie lata pokazały, że wszelkiego rodzaju prognozy nie zawsze sprawdzają się w obliczu nieprzewidzianych wydarzeń jak np. COVID19 czy wybuch wojny na Ukrainie. Jednak pomimo ekonomicznej niepewności kilka kwestii nie uległo zmianie.

Po pierwsze **zmiany demograficzne**, z którymi mamy do czynienia od pewnego czasu. Ze względu na starzejące się społeczeństwo liczba pracujących osób będzie maleć, a ich średnia wieku rosnąć. Młode osoby wchodzące na rynek pracy nie wystarczą, by zaspokoić potrzeby rynku. Pracodawcy będą zmuszeni konkurować o Zetki, co skłoni firmy do wprowadzenia zmian w systemie wynagradzania, czasu pracy i benefitów związanych z zatrudnieniem.

Jednak przedstawiciele młodego pokolenia mają odmienne podejście do kariery zawodowej niż ich poprzednicy oraz otwarcie mówią o tym, że chcą prowadzić inny styl życia niż ich rodzice czy dziadkowie. Coraz więcej młodych osób rezygnuje z umowy o pracę na rzecz samozatrudnienia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Z kolei Zetki, które postanawia podjąć pracę w firmie/instytucji często wnioskują o niepełny wymiar etatu, by zapewnić sobie elastyczność w kwestii realizacji celów osobistych a nie tylko zawodowych. Kolejny aspekt dotyczy zakresu

wykonywanych obowiązków oraz możliwości rozwoju zapewnionego przez firmę. W tym obszarze młode pokolenie również jest dość wymagające, Są to jedynie niektóre z potrzeb adresowanych pod kątem pracodawców, którzy stoją przed prawdziwym wyzwaniem, by zachęcić młodych, deficytowych pracowników do podjęcia zatrudnienia na optymalnych dla nich warunkach.

Po drugie **zielona transformacja**, która stwarza przestrzeń do pojawiania się nowych przedsiębiorstw, nowych stanowisk pracy i nowych kompetencji. Trend ten już teraz powoduje deficyt zielonych kompetencji, co stanowi poważne wyzwanie dla systemu edukacji, a także dla przedsiębiorstw. Przy niedostatecznej skali kształcenia w obszarze zielonych zawodów i kompetencji niezbędne będzie kreowanie tych kompetencji w ramach dodatkowych kursów czy szkoleń.

Według Konfederacji Lewiatan bez wsparcia środków publicznych, w tym środków Unii Europejskiej, zielona transformacja kompetencyjna w Polsce będzie następowała w tempie niewystarczającym dla utrzymania pozycji konkurencyjnej polskiej gospodarki w skali międzynarodowej. Na tej inwestycji w zielone kompetencje – a w rezultacie w osiągnięcie neutralności klimatycznej – po prostu nie warto oszczędzać!

16 *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie do 2030 roku*, Konfederacja Lewiatan, Warszawa, 2023.

## Źródła

1. C. Cabral, R. Dhar Lochan, *Green competencies: Construct development and measurement*.
2. validation, *Journal of Cleaner Production*, vol. 235, 2019.
3. CEDEFOP (2023). *The future of work is learning – CEDEFOP in 2022*, Publications Office of the European Union, 2023.
4. CEDEFOP (2022). *Work-based learning and the green transition*.
5. CPL (2022). *Zoomersi w pracy, czyli pokolenie Z podbija rynek pracy w Polsce*, Warszawa 2022.
6. IEA (2023), Net Zero Roadmap: *A Global Pathway to Keep the 1.5 °C Goal in Reach*
7. IEA (2023), *World Energy Employment*
8. Komisja Europejska (2022). *GreenComp: Europejskie ramy kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju*
9. Konfederacja Lewiatan (2022). *Pozytywny wpływ zielonej transformacji na zdrowie*, Warszawa, 2022.
10. Konfederacja Lewiatan (2023). *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie do 2030 roku*. Warszawa, 2023.
11. PARP (2023). *Perspektywy rozwoju siedemnastu branż polskiej gospodarki*, Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2023.
12. PARP (2023). *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*, Warszawa 2023.
13. PARP (2023). *Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości. Perspektywa siedemnastu branż*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2023.
14. PARP (2022). *Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju*, PARP, Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., Warszawa 2022
15. Uniwersytet SWPS (2024). *Raport Gen Z o sobie i otaczającym ich świecie. Jakiego polskie Zetki?*, Alina Landowska, Warszawa 2024.
16. World Bank Group (2023). Javier Sanchez-Reaza, Diego Ambasz, Predrag Djukic, *Making the European Green Deal work for people. The role of the Human Development in the Green Transition*.
17. World Economic Forum (2020). *Jobs of Tomorrow: Mapping the Opportunity in the New Economy*
18. World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*
19. Wyższa Szkoła Humanitas (2023). Michał Kaczmarczyk, *Pokolenie Z na rynku pracy. Postawy, priorytety*, Sosnowiec-Warszawa 2023.



[www.zielonasiec.pl](http://www.zielonasiec.pl)

**Maj 2024**