

POMORSKI RYNEK PRACY W KONTEKŚCIE RELOKACJI PRACOWNICZEJ.

WYZWANIA I POTENCJAŁY

RAPORT Z BADAŃ



OŚRODEK BADAŃ
I ANALIZ SPOŁECZNYCH

Gdańsk 2017

Spis treści

Wstęp	3
Cel badań. Ogólne założenia metodologiczne i charakterystyka próby	4
Trójmiasto dla początkujących, czyli percepcja miasta wśród studentów i pracowników	10
<i>SKOJARZENIA Z TRÓJMIASTEM</i>	10
<i>JAK POSTRZEGANE JEST TRÓJMIASTO?</i>	14
<i>TRÓJMIEJSKA JAKOŚĆ ŻYCIA</i>	15
Rekonstrukcja decyzji o migracji do Trójmiasta – motywacje, oczekiwania i weryfikacje	18
<i>GŁÓWNE CZYNNIKI DECYDUJĄCE O RELOKACJI DO TRÓJMIASTA</i>	18
<i>DOBROSTAN PRACOWNICZY</i>	27
<i>GOTOWOŚĆ DO RELOKACJI WŚRÓD PRACOWNIKÓW I STUDENTÓW</i>	30
Natura, praca i możliwości rozwoju, czyli przewagi i słabości Trójmiasta na tle krajowych metropolii	36
<i>NAJLEPSZE MIASTO DO STUDIOWANIA. PRZEWAGI I SŁABOŚCI TRÓJMIASTA</i>	36
<i>NAJLEPSZE MIASTO DO ZAMIESZKANIA. PRZEWAGI I SŁABOŚCI TRÓJMIASTA</i>	38
<i>NAJLEPSZE MIASTO DO PODJĘCIA PRACY. PRZEWAGI I SŁABOŚCI TRÓJMIASTA</i>	42
<i>SKŁONNOŚĆ DO REKOMENDACJI TRÓJMIASTA. PROMOTORZY I KRYTYCY</i>	44
Studenci wobec trójmiejskiego rynku pracy, czyli plany zawodowe, oczekiwania i motywacje	47
<i>MOCNE I SŁABE STRONY STUDIOWANIA W TRÓJMIEŚCIE</i>	47
<i>PRZYGOTOWANIE MERYTORYCZNE I WIEDZA NA TEMAT RYNKU PRACY</i>	50
<i>DOŚWIADCZENIA PRACY STUDENTÓW</i>	58
Wnioski	66
Rekomendacje	70

Wstęp

Sektor usługowy jest jedną z najlepiej rozwiniętych gałęzi gospodarki województwa pomorskiego. Z danych gromadzonych przez zespół Invest in Pomerania wynika, że w regionie, w branżach nowoczesnych usług dla biznesu i IT, funkcjonuje ponad 110 firm zatrudniających ok. 21 000 osób. Jednym z głównych czynników, jaki wpływał na decyzję firm o ulokowaniu swojego biznesu na Pomorzu, jest wysoka jakość kapitału ludzkiego.

Intensywnie rozwijający się sektor wchłonał nadwyżki wykwalifikowanych kadr i na bieżąco zatrudnia absolwentów pomorskich szkół i uczelni. Obecnie zarówno duże korporacje, jak i mniejsze firmy usługowe coraz częściej identyfikują problemy z pozyskaniem pracowników.

W odpowiedzi na zgłaszane pytania i wątpliwości związane z dostępnością kapitału ludzkiego inicjatywa Invest in Pomerania chce wyjść naprzeciw oczekiwaniom kadrowym firm już obecnych oraz planujących relokację na pomorski rynek. W związku z tym planowane jest przeprowadzenie kampanii marketingowo-informacyjnej mającej na celu zwiększenie atrakcyjności województwa pomorskiego wśród potencjalnych pracowników z innych regionów, a także wśród uczniów i studentów. Aby zoptymalizować wykorzystywane w kampanii narzędzia i treści przeprowadzono badanie czynników wpływających na relokację pracowników i studentów do i poza województwo pomorskie. Ośrodek Badań i Analiz Społecznych przeprowadził serię ankiet i wywiadów wśród relokowanych pracowników i wśród studentów pomorskich uczelni. Wyniki przeprowadzonego badania prezentuje niniejszy raport.

Zapraszamy do lektury!

Zespół Invest in Pomerania

Cel badań. Ogólne założenia metodologiczne i charakterystyka próby

Niniejsze opracowanie jest efektem realizacji kompleksowych badań mających na celu identyfikację najważniejszych czynników przyciągających na Pomorze wykwalifikowanych pracowników z kraju i zagranicy. Jak wspomniano we wstępie, dynamiczny rozwój branż usług dla biznesu i IT spowodował zwiększone zapotrzebowanie na wykształconych pracowników. Identyfikacja problemów z pozyskiwaniem kapitału ludzkiego na lokalnym rynku pracy doprowadziła do poszukiwania odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób „przyciągać” potencjalnych pracowników do regionu. Co w istocie przyciąga pracowników na Pomorze? W jaki sposób region powinien się promować, aby ten cel osiągnąć?

Pomorze, a w szczególności Trójmiasto, w którym zlokalizowanych jest najwięcej firm, stało się więc w pewnym sensie „ofiarą własnego sukcesu” i teraz staje przed wyzwaniem być może równie trudnym, co przekonanie inwestorów o ulokowaniu swoich biznesów właśnie tutaj. Niniejsze badania mają pomóc w zaprojektowaniu odpowiednich narzędzi do stawieniu czoła tym wyzwaniom.

Badanie zrealizowano na zamówienie Agencji Rozwoju Pomorza i we współpracy z zespołem Invest in Pomerania w ostatnim kwartale 2016 roku. Współpraca obejmowała wypracowanie wspólnej koncepcji badawczej, konsultacje zastosowanych narzędzi, a także wsparcie zespołu w dalszej części fazy realizacyjnej badania.

Realizacja badania zakładała wykorzystanie szeregu metod i technik badawczych, przy czym podstawę stanowiły dwa kwestionariusze ankietowe skierowane do dwóch grup: (1) pracowników sektora IT i SSC w Trójmieście oraz (2) studentów pomorskich uczelni. Badania ankietowe uzupełniono o techniki jakościowe: (1) wywiady pogłębione (IDI) z relokowanymi pracownikami trójmiejskich firm oraz (2) wywiady grupowe (FGI) ze studentami trójmiejskich uczelni. Faza realizacyjna badania trwała od listopada do końca grudnia 2016 roku.

W ramach pierwszego modułu badania zrealizowano 522 ankiety z pracownikami największych firm z sektora usług dla biznesu (SSC, ang. *shared service centre*) i IT w Trójmieście, przy czym w wyniku obróbki danych – ze względu na przyjęte założenia badawcze – poddano analizie te, w których respondenci wskazywali na doświadczenia przeprowadzki do Trójmiasta (367 ankiet). Kwestionariusz studencki został wypełniony przez 635 pomorskich studentów.

W obu przypadkach kwestionariusz był realizowany za pomocą dedykowanej platformy internetowej i wypełniany przez respondentów online. Oba kwestionariusze mają charakter ilościowy, ze stosunkowo dużą ilością pytań otwartych oraz półotwartych. Kwestionariusze skierowane do obu grup zostały tak zaprojektowane, aby było możliwe częściowe porównanie odpowiedzi pracowników oraz studentów. Kwestionariusz dla firm posiadał dwie wersje językowe, ponieważ był także skierowany do zagranicznych pracowników. Respondent miał możliwość wyboru języka ankiety w każdym momencie jej wypełniania.

Moduły jakościowe obejmowały: (1) indywidualne wywiady pogłębione (tzw. IDI) z 12 pracownikami firm ze wspomnianych oraz (2) 2 wywiady grupowe (tzw. FGI) ze studentami trójmiejskich uczelni. Oba moduły realizowane były za pomocą dedykowanych scenariuszy wywiadów, obejmujących listę wątków tematycznych do poruszenia w trakcie rozmów. 4 wywiady indywidualne przeprowadzone zostały z obcokrajowcami (z następujących krajów: Belgia, Portugalia oraz Rumunia). Wśród uczestników spotkań fokusowych znalazło się natomiast po 4 przedstawicieli studiów humanistycznych i ekonomicznych oraz po 2 – ścisłych i technicznych. Łącznie w fokusach uczestniczyło 12 studentów¹.

Raport badawczy składa się z czterech zasadniczych części, które stanowią analizę zgromadzonego materiału empirycznego. Układ niniejszego opracowania jest problemowy. W pierwszej części prezentujemy sposób, w jaki mieszkańcy – studenci oraz pracownicy postrzegają Trójmiasto. Istotną częścią tego materiału jest analiza szerokiego wachlarzu skojarzeń, jaki obie grupy generują wokół Trójmiasta. Prezentujemy także wielowymiarowe oceny poszczególnych elementów infrastruktury miejskiej. Rozdział ten ma na celu precyzyjne wskazanie punktów, z których mieszkańcy są zadowoleni, oraz takich, które wymagają poprawy, aby Trójmiasto stało się wygodnym miejscem do pracy i zamieszkania.

W drugim rozdziale staramy się zrekonstruować niejako *post factum* decyzje pracowników i studentów o przeprowadzce do Trójmiasta i odpowiednio: podjęciu pracy lub studiów w regionie. Uważnie przyglądamy się nie tylko czynnikom, które miały największy wpływ na proces decyzyjny o migracji do metropolii, ale także staramy się szacować potencjał do „zatrzymania” pracowników i studentów na dłużej w Trójmieście. Analizujemy także szczegółowo obszary satysfakcji i niezadowolenia pracowników ze swoich obecnych aktywności zawodowych.

Trzeci rozdział poświęcamy analizie przewag i słabości Trójmiasta widzianych zwłaszcza w kontekście innych krajowych metropolii. W sytuacji coraz większej konkurencji między miastami o pracownika, jest bardzo istotne, aby precyzyjnie określić przewagi konkurencyjne Trójmiasta, ale także wskazać potencjalne słabości. Analizę podzieliliśmy na wskazanie mocnych i słabych stron krajowych metropolii w kontekście trzech aktywności – studiowania, zamieszkiwania oraz pracy. Na końcu rozdziału analizujemy zależności między skłonnością do rekomendacji Trójmiasta innym w podziale na poszczególne grupy badania.

Czwarty rozdział poświęcamy w całości sytuacji studentów na rynku pracy i problematyce przygotowania uczelni do podjęcia aktywności zawodowych. W pierwszej kolejności analizujemy mocne i słabe strony studiowania w Trójmieście na przykładach wypowiedzi studentów w części ilościowej i jakościowej badania. W dalszych podrozdziałach staramy się zrekonstruować narrację studencką odnośnie ich postrzeganej wiedzy na temat rynku pracy i deklarowanemu przygotowaniu do podjęcia aktywności zawodowej. Uwzględniamy przy tym ich plany zawodowe na przyszłość oraz doświadczenia z ewentualnej dotychczasowej pracy.

¹ W całym opracowaniu opieraliśmy się na metodologii podziału kierunków studiów wykorzystywanej przez portal edukacyjny Perspektywy – wydawcę corocznego prestiżowego rankingu studiów wyższych w Polsce. Podział dostępny pod adresem: <http://www.perspektywy.pl/RSW2016/ranking-kierunkow-studiow>.

Opracowanie kończy się syntezą najważniejszych wniosków badawczych płynących z analizy materiału empirycznego. W ramach końcowego rozdziału prezentujemy także ogólne rekomendacje dotyczące polityki publicznej w obszarze absorpcji kapitału ludzkiego.

Warto zwrócić jeszcze uwagę na kilka uwag natury technicznej. W całym opracowaniu, w celu uzyskania większej przejrzystości, prezentujemy dane statystyczne z uwzględnieniem jedynie liczb całkowitych. Prezentacja częstości odpowiedzi zawartych w kwestionariuszach zazwyczaj (z wyjątkiem paru uzasadnionych przypadków) pomija wszelkie braki odpowiedzi w postaci kategorii: „trudno powiedzieć”, „nie dotyczy”, itd. Wszystkie prezentowane w raporcie wskazania na zależności między poszczególnymi odpowiedziami w kwestionariuszu cechują się istotnością statystyczną, co oznacza, że możliwa jest ich generalizacja na całość analizowanej populacji.

W niektórych przypadkach analizie przez pryzmat częstości wskazywanych odpowiedzi podlegają pytania otwarte. Przedstawiamy w tych przypadkach zestawienia procentowe z istotnym zastrzeżeniem – należy czytać zebrane w ten sposób dane inaczej niż w przypadku pytań zamkniętych, tj. takich, które posiadają predefiniowane listy odpowiedzi (tzw. kafeteria). W pytaniach, w których badani sami proponują najbardziej, w ich odczuciu, adekwatne odpowiedzi, wartości wskazań procentowych są co do zasady niższe niż gdyby pytania te zawierały możliwe warianty odpowiedzi do wyboru.

W próbie pracowniczej wybrano do analizy 367 przypadków. Wśród zgromadzonych obserwacji znajduje się niemal 70% kobiet, a średnia wieku wszystkich badanych wynosi 32 lata. Prawie 2/3 respondentów zamieszkuje Gdańsk [67%], 22% Gdynię, a 2% - Sopot. Niemal co dziesiąty badany pracownik mieszka poza Trójmiastem [9%]. Zdecydowana większość badanych ma wyższe wykształcenie – ukończone studia licencjackie lub magisterskie [88%]. Dominują przede wszystkim przedstawiciele studiów technicznych [60% z próby] oraz ekonomicznych [27%]. Szczegółowe dane prezentuje poniższa tabela.

Próba studencka zawiera 635 przypadków, z czego zdecydowana większość wypełniających ankietę to kobiety [81%]. Wśród respondentów dominują studenci kierunków społecznych [36%], medycznych [24%] oraz technicznych [19%]. Zachowane są prawie równe proporcje, jeśli chodzi o deklarowany rok studiów. Ponad 3/5 studentów mieszka obecnie w Gdańsku [61%], podczas gdy 15% w Gdyni, a 6% w Sopocie. Niemal 1/5 próby deklaruje zamieszkanie poza Trójmiastem [18%]. Według deklaracji badanych 43% obecnie wykazuje aktywność zawodową.

Tabela 1 Ogólna charakterystyka próby – kwestionariusz pracowniczy [dane w %]

Kategoria	Odsetek w próbie
PŁEĆ	
Kobieta	69
Mężczyzna	31
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	
Gdańsk	67
Gdynia	22
Sopot	2
Poza Trójmiastem	9
UKOŃCZONE STUDIA	
Techniczne	60
Ekonomiczne	27
Humanistyczne	12
Społeczne	11
Ścisłe	5
Przyrodnicze	1
Medyczne i o zdrowiu	1

Tabela 2 Ogólna charakterystyka próby – kwestionariusz studencki [dane w %] (Uwaga: w przypadku danych procentowych o podjętych studiach dane mogą nie sumować się do 100% ze względu na fakt, że respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.)

Kategoria	Odsetek w próbie	Kategoria	Odsetek w próbie
PŁEĆ		PODJĘTE STUDIA	
Kobieta	81	Społeczne	36
Mężczyzna	19	Medyczne i o zdrowiu	24
MIEJSCE ZAMIESZKANIA		Techniczne	19
Gdańsk	61	Humanistyczne	15
Gdynia	15	Ekonomiczne	13
Sopot	6	Przyrodnicze	7
Poza Trójmiastem	18	Ścisłe	2
ROK STUDIÓW		AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA	
I rok	26	Tak	43
II rok	19	Nie	57
III rok	19		
IV rok	14		
V rok	22		

W kontekście celów badania warto przyjrzeć się także kwestii pochodzenia respondentów. W przypadku badania pracowniczego, gdzie przewidziano realizację badania przez obcokrajowców, krajowi pracownicy stanowili 80% badanych. Zanim prześledzimy pochodzenie zagranicznych pracowników, warto przyjrzeć się zestawieniu, które obejmuje województwa, z których pochodzą krajowi pracownicy oraz studenci.

Warto zauważyć, że rozkład województw jest analogiczny w obu modułach badawczych. Zdecydowanie dominują mieszkańcy województwa pomorskiego [39% i 23%]. W dalszej kolejności znajdują się byli mieszkańcy warmińsko-mazurskiego [20% i 23%] oraz kujawsko-pomorskiego [11% i 19%]. Zgodne jest to z podstawową wiedzą na temat zakresu oddziaływania Pomorza w zakresie migracji na studia i do pracy. To głównie te dwa, sąsiednie województwa stanowią zaplecze dla trójmiejskiej metropolii. Warto zwrócić także uwagę na dość zaskakującą, wysoką pozycję województwa mazowieckiego [4. miejsce w kwestionariuszu studenckim; 5. w pracowniczym].

Tabela 3 Województwo, z którego pochodzą respondenci w podziale na kwestionariusz pracowniczy i studencki [dane w %]

Województwo	Studenci	Pracownicy
Pomorskie	39	23
Warmińsko-mazurskie	20	23
Kujawsko-pomorskie	11	19
Mazowieckie	7	6
Zachodniopomorskie	6	8
Podlaskie	4	4
Lubuskie	2	1
Śląskie	2	2
Wielkopolskie	2	4
Dolnośląskie	1	1
Lubelskie	1	2
Łódzkie	1	2
Małopolskie	1	3
Opolskie	1	---
Podkarpackie	1	1
Świętokrzyskie	1	1

W rozkładzie ze względu na wielkość miejscowości rodzinnej respondenta obie próby różnią się w jednym istotnym punkcie. Notuje się dużą różnicę w skrajnych kategoriach miejscowości (tj. wieś i miasta powyżej 501 tys. mieszkańców). W kwestionariuszu pracowniczym mamy do czynienia aż z 16% badanych z największych ośrodków, a wśród studentów jedynie z 5%. W przypadku wsi natomiast jest odwrotnie – wyższy odsetek notuje się wśród studentów [28% do 19% wśród pracowników].

Tabela 4 Wielkość miejscowości pochodzenia – kwestionariusz pracowniczy i studencki [dane w %]

Wielkość miejscowości	Studenci	Pracownicy
Miasto powyżej 501 tys. mieszkańców	5	16
Miasto 201-500 tys. mieszkańców	9	11
Miasto 101-200 tys. mieszkańców	11	13
Miasto 21-100 tys. mieszkańców	31	27
Miasto do 20 tys. mieszkańców	16	14
Wieś	28	19

W próbie pracowniczej 20% odpowiedzi wygenerowali zagraniczni respondenci pochodzący z 24 różnych krajów. Najwięcej badanych pochodziło z Ukrainy [20 przypadków]. W podziale ze względu na przynależność do Unii Europejskiej otrzymujemy niemal równy rozkład zmiennej. Ponad połowa [53%] respondentów pochodzi z krajów UE, a pozostałe 47% wywodzi się spoza Unii Europejskiej. Poniższa tabela prezentuje szczegółowy rozkład procentowy narodowości respondentów (w ramach kategorii respondentów zagranicznych).

Tabela 5 Kraj pochodzenia respondentów w badaniu pracowniczym [liczba pracowników z danego kraju]

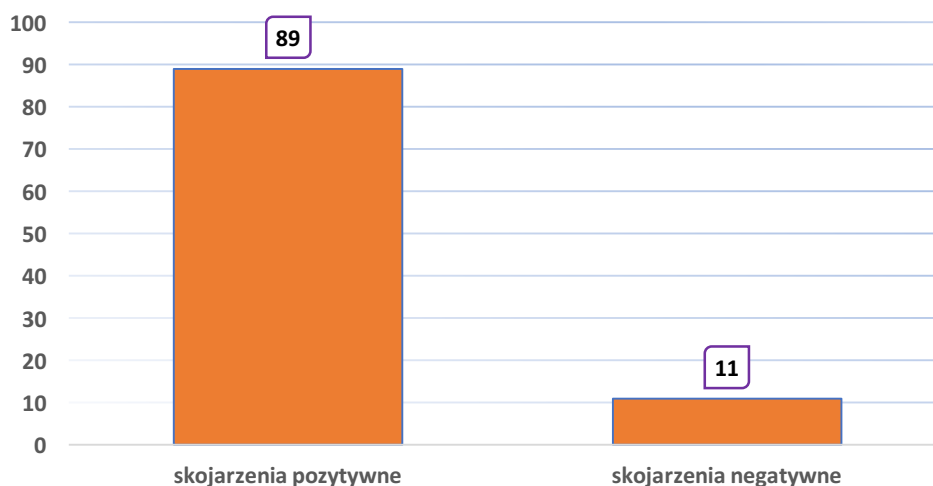
Kraj pochodzenia	Liczebność	Kraj pochodzenia	Liczebność
Ukraina	20	Argentyna	1
Rosja	9	Australia	1
Niemcy	5	Belgia	1
Wielka Brytania	5	Grecja	1
Włochy	5	Łotwa	1
Francja	3	Macedonia	1
Hiszpania	3	Maroko	1
Rumunia	3	Norwegia	1
Finlandia	2	Serbia	1
Kanada	2	Tunezja	1
Litwa	2	Turcja	1
Holandia	2	Wenezuela	1

Trójmiasto dla początkujących, czyli percepcja miasta wśród studentów i pracowników

SKOJARZENIA Z TRÓJMIASTEM

Pytanie otwierające blok oceny Trójmiasta jako miejsca do życia, studiowania i pracy dotyczyło skojarzeń związanych z Trójmiastem. Otwarty charakter pytania zachęcił badanych do formułowania bardzo zróżnicowanych opinii, których syntezę przedstawiamy poniżej. Zdecydowana większość skojarzeń ma charakter neutralny bądź pozytywny. 11% wskazań – zarówno w przypadku modułu dla studentów, jak i dla pracowników – jest negatywnych, akcentujących krytyczne kwestie dotyczące Trójmiasta jako ośrodka.

Wykres 1 Odsetek skojarzeń pozytywnych i negatywnych w obu badanych próbach [dane w %]



Trójmiasto kojarzy się z morzem. Ta banalna konstatacja znajduje bardzo silne potwierdzenie w zebranych materiale empirycznym. Warto też pamiętać, że wskaźniki na poziomie 50-52% są wygenerowane bez wsparcia w postaci predefiniowanej listy proponowanych odpowiedzi. Skojarzenia z morzem, plażą czy słońcem są bardzo częste, a do tego występują znacznie częściej niż wszystkie inne. Dla przykładu: ważne w kontekście realizowanych badań skojarzenie z rynkiem pracy pojawia się tylko o kilkunastu procent badanych. Jest ono drugim co do popularności wskazaniem wśród studentów i trzecim wśród pracowników.

Z analizy dostępnych danych wynika, że pracownicy, czyli osoby nie pochodzące z Trójmiasta, mają mniej precyzyjne i żywe skojarzenia niż studenci (spośród których znaczna część wychowywała się w Trójmieście). Taki wniosek potwierdzają rozpoznania z modułu jakościowego badań. W rozmowach badani często podkreślali, że nie tylko nie mieli zbyt dużej wiedzy o Trójmieście przed przyjazdem na Wybrzeże, ale też niekoniecznie posługiwali się jakimiś skojarzeniami, które mogliby przypisać metropolii / regionowi.

Szczegółowe zestawienie faktycznych skojarzeń z Trójmiastem prezentujemy w poniższej tabeli. Popularne są asocjacje Trójmiasta jako ośrodka akademickiego, historycznie atrakcyjnego, ale też oferującego możliwość prowadzenia aktywnego trybu życia. Jest też Trójmiasto widziane jako duży, nowoczesny ośrodek, z wysokiej jakości ofertą wypoczynkową i walorami naturalno-przyrodniczymi. Studenci znacznie częściej niż pracownicy kojarzą aglomerację z ludźmi, jacy w niej mieszkają (w tym: bliskimi i przyjaciółmi), domem i emocjami bliskości oraz ofertą kulturalną. Pracownicy częściej kojarzą Trójmiasto jako konkretne jego składowe, czyli Gdynię, Gdańsk i Sopot.

Tabela 6 Skojarzenia z Trójmiastem (neutralne lub pozytywne) [dane w %]

Rodzaj skojarzenia	Studenci [n=624]	Pracownicy [n=367]
Morze / plaża / słońce	50	<u>52</u>
Rynek pracy / perspektywy / atrakcyjne zarobki / firma, w której pracuję	<u>19</u>	13
Edukacja / studia / studenci	<u>17</u>	6
Historyczne atrakcje / zabytki	<u>14</u>	10
Atrakcje miejskie / aktywny tryb życia	<u>13</u>	11
Duży, nowoczesny ośrodek	<u>12</u>	11
Oferta kulturalna	<u>11</u>	3
Wakacje / wypoczynek / turystyka	<u>11</u>	7
Walory naturalno-przyrodnicze	11	<u>14</u>
Dom / pozytywne uczucia	<u>10</u>	4
Ludzie	<u>9</u>	---
Wysoka jakość życia / <i>work-life balance</i> / dobra atmosfera	<u>7</u>	6
Sopot	7	<u>9</u>
Tożsamość ośrodka (np. otwartość, różnorodność)	<u>7</u>	4
Cisza / spokój / anonimowość	<u>6</u>	3
Rozrywki / życie nocne	<u>6</u>	3
Jakość transportu / komunikacji	<u>5</u>	4
Jakość architektury	<u>5</u>	---
Port / stocznia / statki	<u>5</u>	4
Gdańsk	4	<u>10</u>
Gdynia	4	<u>6</u>
Restauracje / zakupy	<u>3</u>	---
Sport / kluby sportowe	3	3

Neutralne i pozytywne skojarzenia, które wskazuje się bardzo rzadko to:

- 1) dorosłość / nowy etap życia,
- 2) duża wieś,
- 3) dzieciństwo / wspomnienia / czasy studenckie,
- 4) inne miasta (wskazano Berlin i Toruń)
- 5) Kaszuby / stolica Kaszub,

- 6) kuchnia / jedzenie,
- 7) poczucie bezpieczeństwa oraz
- 8) teksty i postaci popkultury (Trinity, The Legend of Zelda).

Negatywne skojarzenia z Trójmiastem są wprawdzie rzadkie, ale warto je zaakcentować, także dlatego, że podobne zdanie mają zarówno studenci, jak i pracownicy. Największym problemem aglomeracji jest, w odczuciu badanych, niska jakość infrastruktury drogowej i związane z nią problemy komunikacyjne. Skojarzeń negatywnych z transportem i komunikacją jest więcej niż tych pozytywnych. Ponadto za problem Trójmiasta okazjonalnie wskazuje się hałas, tłok i pośpiech, a studenci podkreślają kwestię złej pogody.

Wśród innych negatywnych skojarzeń (wymienianych okazjonalnie) wskazać należy:

- 1) długi okres poszukiwania pracy,
- 2) niesprawną administrację publiczną, afery i skandale kojarzone z Trójmiastem,
- 3) poczucie samotności i egoizm innych mieszkańców,
- 4) szarość i nieatrakcyjną architekturę („betonowe bloki”),
- 5) wysokie koszty utrzymania i zakupu mieszkania oraz
- 6) zaniedbany i chaotyczny charakter przestrzeni publicznej.

Tabela 7 Skojarzenia z Trójmiastem (negatywne) [dane w %]

Rodzaj skojarzenia	Studenci [n=624]	Pracownicy [n=367]
Korki / problemy transportowe / niska jakość infrastruktury drogowej	6	6
Hałas / tłok / pośpiech / brud	3	3
Zła pogoda / wietrznie	3	---

Sprawdziliśmy, jakie czynniki wpływają na asocjację Trójmiasta z dwoma różnymi typami skojarzeń: wypoczynkowo-rekreacyjnym oraz biznesowo-zawodowym. Morze jest najczęściej skojarzeniem studentów wychowujących się w innych województwach. Rynek pracy natomiast utożsamiają z Trójmiastem przede wszystkim badani spoza rdzenia metropolii, ale mieszkający w województwie pomorskim. Praca najrzadziej jawi się jako skojarzenia dla mieszkańców aglomeracji, którzy przebywają tu od długiego czasu.

Co ciekawe, Trójmiasto z rynkiem pracy utożsamiają częściej osoby żyjące w regionie, rzadziej Polacy z innych części kraju, a najrzadziej – badani z zagranicy, zapewne w najmniejszym stopniu przywiązujące się do danego miejsca, w którym mieszkają, jako do miejsca pracy (w przyszłości). Kojarzenie Trójmiasta z obszarem życia zawodowego jest częstsze wśród badanych aktywnych zawodowo, choć raczej tych z niskim stażem pracy.

Tabela 8 Kojarzenie Trójmiasta z morzem a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Trójmiasto	Pomorze	Polska
Miejsce pochodzenia [S] [n=621]	48	39	58

Tabela 9 Kojarzenie Trójmiasta z rynkiem pracy a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Trójmiasto	Pomorze	Polska
Miejsce pochodzenia [S] [n=621]	14	25	18
-	Pomorze	Polska	Zagranica
Miejsce pochodzenia [P] [n=349]	22	13	6
-	Nie	Tak	
Aktywność zawodowa [S] [n=624]	16	22	
-	Krótki	Długi	
Staż pracy [P] [n=349]	18	8	

Jak podkreślamy wyżej, skojarzenia z Trójmiastem osób, które wcześniej tu nie żyły i nie mieszkały, są zazwyczaj dość luźne, a poziom wiedzy na temat aglomeracji – niski. W przypadku obcokrajowców skojarzenia są stereotypowe. Znani są Jan Paweł II i Lech Wałęsa, ale badanym brakuje wiedzy na przykład o położeniu geograficznym Trójmiasta, tj. w jakiej części kraju leży, że położone jest nad morzem itp. Dla badanych, którzy trafiają do Polski z krajów gorzej rozwiniętych (zakładając, że wskaźnikiem dla tej miary jest poziom PKB), nowy kraj jest atrakcyjny z powodu licznych inwestycji czy odczucia „nowoczesności”. Poza tym o Trójmieście myśli się, że „jest tam plaża”, a o Krakowie, że oddycha się tam nieświeżym powietrzem. Z punktu widzenia atmosfery do życia Trójmiasto, czy szerzej, Polska widziane są jako połączenie cech pozytywnych i negatywnych.

Moja opinia o Polsce, zanim tu przyjechałem, nie była zbyt dobra. Nie wiedziałem za dużo o kraju. (...) Zaskakujące jest to, ilu świetnych przyjaciół poznałem w tym kraju. To są zresztą bardzo sympatyczni ludzie, prawdziwi przyjaciele. Oczywiście językiem jestem też zaskoczony, staram się uczyć, ale nie jest łatwo. (...) Jest to stabilny kraj. Wiele osób twierdzi, że jest biedny. Ja tak nie twierdzę. Oczywiście nie są to Niemcy, ale nie jest tu tak źle. W porównaniu z Portugalią wygląda to podobnie. Ale na pewno jest trochę zamknięta [Polska – przyp. aut.] na obcokrajowców. (...) To jest smutne. Ja rozumiem, jak ktoś jest stary i miał doświadczenia wojny, przemocy. Młodzi bardziej się boją czegoś nieznanego. Stąd pewnie to zamknięcie. [W8]

Wśród skojarzeń snutych w trakcie wywiadów (indywidualnych i grupowych) badani akcentują podobne wątki, jak te wyeksponowane w badaniu ilościowym. Podkreśla się przede wszystkim specyficzny, nadmorski klimat ośrodka („to taka nasza polska Kalifornia”), znajomość przez pryzmat pobytów wakacyjnych oraz znaczną liczbę atrakcji. Badanych, którzy przyjechali do Trójmiasta z mniejszych ośrodków – a takich jest większość – Trójmiasto przytłacza, przynajmniej w pierwszych miesiącach czy latach pobytu. Jest to jeden z powodów, dla których dla części badanych opowieść o Trójmieście to de facto opowieść o jednym z miast i historii przebywania w nim i spędzania w nim swojego czasu.

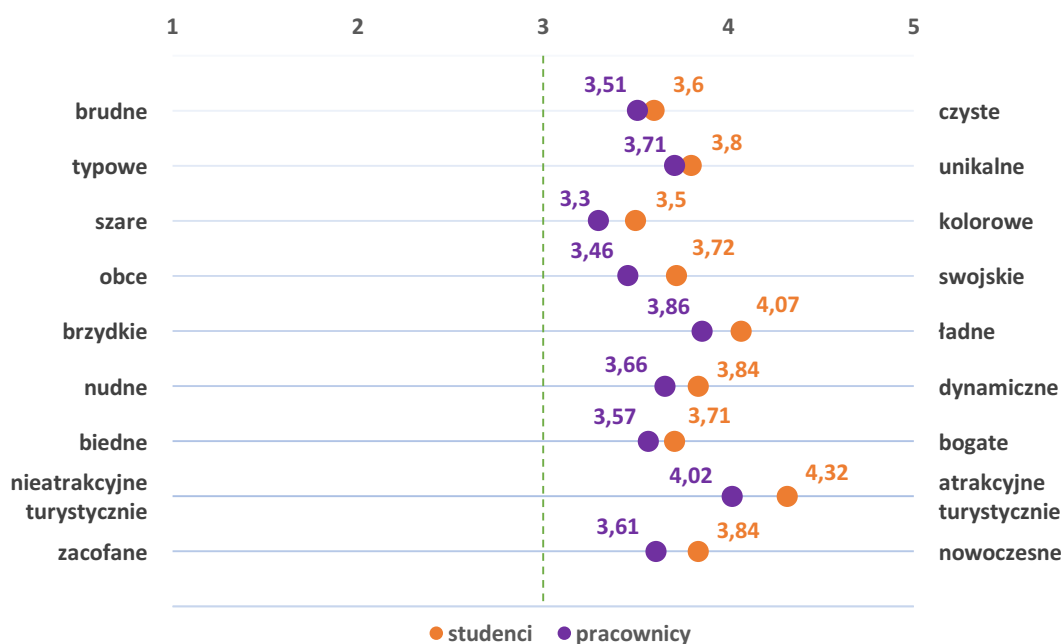
JAK POSTRZEGANE JEST TRÓJMIASTO?

Kluczowym elementem diagnozy Trójmiasta jako ośrodka: do życia, studiowania czy pracy, jest analiza percepcji aglomeracji w kluczowych wybranych obszarach. Zadaliśmy badanym – tak studentom, jak i pracownikom – szereg pytań o to, jakimi cechami określiliby Trójmiasto. Cechy przyjmują wartości od 1 do 5, przy czym im wyższa wartość, tym bardziej korzystna jest ocena. Dla przykładu: Trójmiasto jest widziane jako raczej czyste niż brudne, ładne niż brzydkie czy też dynamiczne, a nie nudne.

Ogólna ocena Trójmiasta w tym obszarze jest ponadprzeciętna, choć wartość uśrednionego wskaźnika sumarycznego jest niższa od 4 (ocena dobra). Studenci oceniają w tym względzie Trójmiasto lepiej [3,82], pracownicy zaś relatywnie słabiej [3,63]. Szczegółowy rozkład różnic zaprezentowany jest na poniższym wykresie. Z podanych danych wynika, że Trójmiasto jest oceniane najlepiej pod kątem atrakcyjności turystycznej i ogólnej urody. Najbardziej natomiast wypada, jeśli chodzi o barwność i swojskość.

Studenci i pracownicy w najmniejszym stopniu różnią się w zakresie oceny czystości i unikalności ośrodka, najbardziej zaś w kategoriach swojskości i atrakcyjności turystycznej (w każdym przypadku przewagę uzyskują studenci).

Wykres 2 Percepcja Trójmiasta przez studentów [n=633] i pracowników [n=367]



Najbardziej korzystną percepcję Trójmiasta mają studenci wychowani w Trójmieście, najłabszą zaś ci, którzy na studia dojeżdżają z okolicznych miejscowości. Aglomeracja najlepiej kojarzy się nie tyle pracownikom, którzy mieszkają relatywnie blisko niej (na obszarze województwa pomorskiego), ale Polakom z innych części kraju. Należy podkreślić, że najbardziej krytyczne opinie o Trójmieście (co zapewne jest pochodną opinii o kraju, a nie słabością metropolii w skali kraju) mają obcokrajowcy. O ile wysokie oceny percepcji Trójmiasta

uzyskuje połowa pracowników z Polski (spoza województwa), wśród obcokrajowców ten odsetek wynosi tylko 1/3.

Na pozytywną percepcję Trójmiasta wpływa jeszcze wysokie poczucie sprawstwa oraz, co ciekawe, niski staż pracy. Wraz ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego ocena ośrodka sukcesywnie słabnie.

Tabela 10 Wysokie oceny w percepcji Trójmiasta a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Trójmiasto	Pomorze	Polska
Miejsce pochodzenia [S] [n=630]	<u>59</u>	44	53
-	Pomorze	Polska	Zagranica
Miejsce pochodzenia [P] [n=367]	43	<u>51</u>	32
-	Niskie	Wysokie	
Poczucie sprawstwa [S] [n=616]	35	<u>54</u>	
-	Krótki	Długi	
Staż pracy [P] [n=367]	<u>53</u>	38	

TRÓJMIEJSKA JAKOŚĆ ŻYCIA

O ile skojarzenia z Trójmiastem są pozytywne, ale nie hurraoptymistyczne, ogólna ocena jakości życia w aglomeracji oceniana jest lepiej. W przypadku dwóch badanych grup ze względu na charakter zastosowanych narzędzi badawczych użyta została inna metodologia oceny trójmiejskiej jakości życia.

Dla studentów sumaryczny wskaźnik średni wynosi 4,26, co w praktyce oznacza, że jest to ocena znacznie przewyższająca poziom „dobry”. Opinię o niskiej jakości życia w Trójmieście wyraża 1 na 50 badanych, którzy studiują. Wyższą ocenę jakości życia mają badani z wyższym poziomem samooceny – jest to jedyna zmienna, która różnicuje wartość wskaźnika w sposób statystycznie istotny.

Wykres 3 Ogólna ocena jakości życia w Trójmieście [n=621]

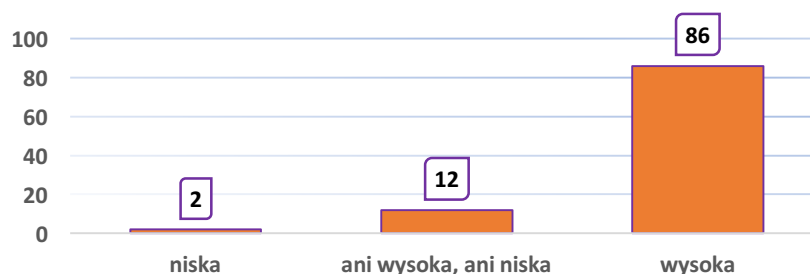


Tabela 11 Wysoka ocena jakości życia w Trójmieście (studenci) a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Niska	Wysoka
Samoocena [n=496]	83	<u>91</u>

Analogiczną miarę do tej, jaką zbudowano w przypadku oceny percepcji Trójmiasta przez studentów, stworzono do zdiagnozowania ogólnej oceny jakości zamieszkiwania i życia w aglomeracji przez pracowników. Wartość sumaryczna uśrednionego wskaźnika wynosi 3,91, czyli jest bardziej zbliżona do oceny dobrej niż w przypadku oceny percepcji ośrodka [3,63].

Najlepiej oceniany jest dostęp do infrastruktury handlowo-usługowej [4,58], dostęp do infrastruktury rozrywkowej [4,37] oraz dostęp do instytucji kultury [4,32]. Najslabiej natomiast oceniane są – co potwierdza wyżej przytaczane dane – komunikacja zbiorowa [3,62], dostęp do infrastruktury społecznej [3,51] oraz jakość infrastruktury drogowej [3,32].

Tabela 12 Ocena jakości życia w Trójmieście (pracownicy) [wartości średnie; skala 1-5]

Kategoria	Wartość
Dostęp do infrastruktury handlowo-usługowej	4,58
Dostęp do infrastruktury rozrywkowej (np. puby, kluby)	4,37
Dostęp do instytucji kultury (teatry, muzea, kina, biblioteki)	4,32
Dostęp do miejsc spacerowo-wypoczynkowych (np. parki, skwerki, inne tereny zielone)	4,25
Jakość rynku pracy	4,05
Dostęp do miejsc do uprawiania sportu i rekreacji (np. baseny, boiska, hale sportowe)	3,99
Bezpieczeństwo	3,78
Poziom zanieczyszczenia środowiska	3,76
Czystość i estetyka przestrzeni publicznych	3,69
Komunikacja zbiorowa	3,62
Dostęp do infrastruktury społecznej (szpitale, szkoły, żłobki, przedszkola)	3,51
Jakość infrastruktury drogowej	3,32

Ogólna ocena jakości życia w Trójmieście jest wyższa wśród przedstawicieli branży SSC niż IT. Choć jest to jedyna zależność statystycznie istotna, na poziomie deklaracji procentowanych widać pewne tendencje, które warto tu zasygnalizować nawet pomimo tego, że nie spełniają one rygorystycznych kryteriów statystycznej istotności.

Z zebranych danych wynika – i jest to zaskakujące w kontekście danych nt. percepcji Trójmiasta – że najwyższą jakość życia w Trójmieście odczuwają pracownicy z zagranicy [59% osób z wysokim wskaźnikiem jakości życia], odpowiednio zaś mniejszą ci z innych regionów kraju [44%] i z Pomorza [36%]. Niezależnie od tego, czy kraj pochodzenia pracowników w Trójmieście jest bardziej czy mniej ekonomicznie rozwinięty niż Polska, jakość życia u obcokrajowców pozostaje wyższa niż w przypadku Polaków [65% osób z wysokim wskaźnikiem jakości życia wśród krajów o niskim PKB i 55% - o wysokim PKB].

W przypadku zależności szczegółowych, mierzonych dla konkretnych miar składowych indeksu jakości życia, widać, że:

- 1) jakość komunikacji zbiorowej lepiej oceniają pracownicy branży SSC,
- 2) jakość infrastruktury drogowej lepiej oceniają osoby z krajów o relatywnie niskim PKB,
- 3) jakość dostępu do miejsc umożliwiających uprawianie sportu i rekreacji oraz infrastruktury rozrywkowej lepiej oceniają osoby z krótszym stażem pracy,
- 4) jakość poziomu bezpieczeństwa lepiej oceniają osoby o niższych dochodach, a

5) jakość poziomu zanieczyszczenia środowiska lepiej oceniają osoby o niższych dochodach i reprezentujący branżę SSC.

Tabela 13 Wysoka ocena jakości komunikacji zbiorowej w Trójmieście a czynniki różnicujące [dane w %]

-	SSC	IT
Branża [n=254]	<u>54</u>	40

Tabela 14 Ocena jakości infrastruktury drogowej w Trójmieście a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Niskie PKB	Wysokie PKB
Kraj pochodzenia [n=72]	<u>78</u>	29

Tabela 15 Wysoka ocena jakości dostępu do miejsc do uprawiania sportu i rekreacji w Trójmieście a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Krótki	Długi
Staż pracy [n=354]	<u>83</u>	69

Tabela 16. Wysoka ocena jakości dostępu do infrastruktury rozrywkowej w Trójmieście a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Krótki	Długi
Staż pracy [n=348]	<u>91</u>	82

Tabela 17. Wysoka ocena poziomu bezpieczeństwa w Trójmieście a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Niski	Wysoki
Dochód [n=265]	<u>71</u>	59

Tabela 18. Wysoki wskaźnik złych ocen poziomu zanieczyszczenia środowiska a czynniki różnicujące [dane w %]

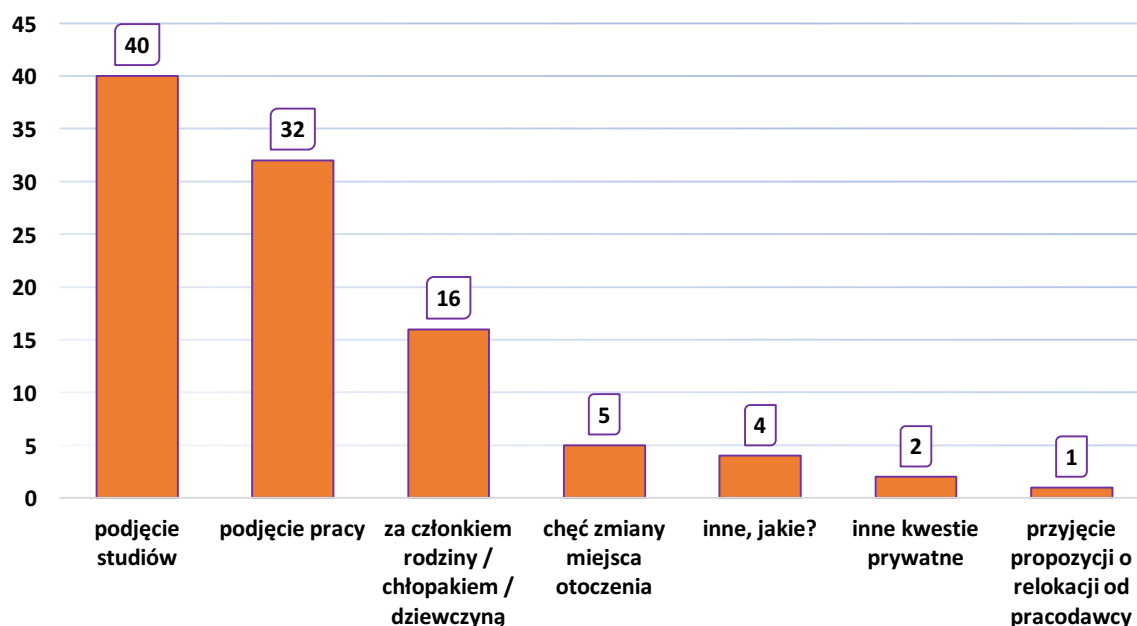
-	Niski	Wysoki
Dochód [n=260]	10	<u>22</u>
-	SSC	IT
Branża [n=345]	5	<u>19</u>

Rekonstrukcja decyzji o migracji do Trójmiasta – motywacje, oczekiwania i weryfikacje

GLÓWNE CZYNNIKI DECYDUJĄCE O MIGRACJI DO TRÓJMIASTA

Pracownicy trójmiejskich firm wśród bezpośrednich powodów przeprowadzki do Trójmiasta wskazują przede wszystkim wcześniejsze podjęcie tu studiów [40%], w dalszej kolejności – podjęcie pracy [32%]. Niemal 1/5 wskazań [18%] to kwestie prywatne, np. przyjazd do miasta za członkiem rodziny bądź partnerem [16%]. Jedynie 5% wśród powodów wymienia chęć zmiany miejsca otoczenia, co mogłoby wskazywać na bardziej spontaniczny charakter zmiany miejsca zamieszkania. Wśród marginalnych wskazań występuje przyjęcie propozycji o relokacji od pracodawcy [1%].

Wykres 4 Bezpośredni powód przeprowadzki do Trójmiasta wśród pracowników [n=367]



Wśród innych odpowiedzi respondenci akcentują przyjazd na wczesnym etapie edukacji – szkoły średniej [3 odpowiedzi, 1%]. Wskazują również na kolejny istotny powód przeprowadzki – czystsze powietrze [3 odpowiedzi, 1%] w porównaniu z ich wcześniejszym miejscem zamieszkania. Pozostałe odpowiedzi podkreślają spontaniczny i emocjonalny charakter przeprowadzki, np. „zakochałem się w Trójmieście”, „byłem na wakacjach i stwierdziłem, że zostanę”.

Poprosiliśmy także pracowników o przypisanie istotności do szeregu wybranych czynników (wylistowanych w kwestionariuszu), mających wpływ na ich decyzję o przenosinach do Trójmiasta. Średnie istotności dla poszczególnych czynników prezentuje poniższa tabela.

Tabela 19 Lista czynników decydujących o podjęciu pracy w Trójmieście wśród pracowników [dane – średnie na skali 1-5]

Czynniki decydujące o podejmowaniu pracy w Trójmieście	Wartość
Perspektywa rozwoju pracowniczego na danym stanowisku	4,32
Perspektywa stabilnego zatrudnienia	4,29
Możliwość zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym na danym stanowisku	4,11
Wysokie wynagrodzenie	4,09
Dobre perspektywy rozwoju rynku pracy w Trójmieście	4,01
Wysoka jakość życia w Trójmieście	3,85
Atrakcyjność obowiązków na danym stanowisku	3,73
Prestiż firmy zatrudniającej	3,63
Wysoka jakość benefitów wynikających z podjęcia pracy	3,62
Czynniki prywatne	3,56
Dobre połączenia transportowe Trójmiasta z miejscowością rodzimą	3,36
Prestiż / wizerunek miasta	2,99
Niskie koszty życia w Trójmieście, w tym: zakupu / wynajmu mieszkania / pokoju	2,94
Polecenie Trójmiasta przez znajomych / członków rodziny jako atrakcyjnego miejsca życia	2,68

Najważniejszym czynnikiem decydującym o przeprowadzce do Trójmiasta była kwestia związana z możliwością rozwoju na docelowym stanowisku pracy [4,32], a w dalszej kolejności – perspektywa stabilnego zatrudnienia [4,29]. Średnie wyniki powyżej oceny 4 (tj. czynnik, który „raczej miał wpływ”) uzyskały także: (3) możliwość zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym, tzw. *work-life balance* [4,11], (4) wysokie wynagrodzenie (4,09), ale także (5) dobre perspektywy rozwoju rynku w Trójmieście [4,01].

Analizując dane pod kątem charakteru wskazywanych czynników można zauważyć, że te dla respondentów najistotniejsze związane są raczej z cechami docelowej pracy niż miasta. W opisaną pierwszą piątce najważniejszych aż 4 z nich związane są właśnie z charakterem pracy. Jeżeli chodzi o czynniki „miejskie”, to przede wszystkim respondenci zwracali uwagę na dobrze rokujący rynek pracy w Trójmieście (5. miejsce), ale także wysoką jakość życia (6. miejsce). 3/4 badanych wskazywało średnio częściej na czynniki związane z pracą niż z docelowym miastem [76%]. Czynniki związane np. z dobrym połączeniem komunikacyjnym z miejscowością rodzinną, a także wizerunek miasta czy niskie koszty życia raczej nie odgrywały istotnej roli w podjęciu decyzji o przyjeździe do Trójmiasta. Okazuje się także, że rekomendacje od znajomych bądź członków rodziny także nie były istotne w procesie decyzyjnym (ostatnie, 14. miejsce).

Zwraca uwagę relatywnie wysoka pozycja tzw. czynników prywatnych (10. miejsce, średnia 3,56). Decyzje o zmianie miejsca zamieszkania są więc dość ściśle powiązane z trajektoriami biograficznymi respondentów, co potwierdza materiał jakościowy zgromadzony w trakcie realizacji wywiadów pogłębionych. Warto mieć więc na uwadze, że migracje nie są jedynie wypadkową racjonalnych decyzji potencjalnych pracowników, ale także ich doświadczeń życiowych, przypadków losowych i emocjonalnych wyborów.

Bogactwo powodów relokacji do Trójmiasta odkrywa lista spontanicznych odpowiedzi na analizowane pytanie. Kwestionariusz przewidywał udzielenie alternatywnego, niewystępującego na liście czynników powodu migracji do Trójmiasta. Z tej możliwości skorzystała 1/4 respondentów. Najczęściej respondenci zwracali uwagę na uwarunkowania naturalno-przyrodnicze Trójmiasta (położenie nad morzem, otoczenie wzgórzami morenowymi i lasami, a także atrakcyjne zaplecze, jakim są Kaszuby). Zwracano również uwagę na czyste powietrze, zwłaszcza w porównaniu z poprzednim miejscem zamieszkania (np. Krakowem). Dużo wskazań koncentrowało się na kwestiach kontynuacji zamieszkania po odbytych w Trójmieście studiach [17%] oraz fakcie otrzymania pracy [11%]. Jest to potwierdzenie tego, że to właśnie praca, jej charakter oraz percypowana jakość jest głównym czynnikiem, który zazwyczaj stoi za decyzją migracji do Trójmiasta.

Reszta wskazań ogniskuje się wokół charakterystyk związanych z miastem – respondenci widzą Trójmiasto jako duży, nowoczesny ośrodek [6%] z dobrymi połączeniami krajowymi i zagranicznymi [5%]. Istotna może też być perspektywa zmiany otoczenia, czyli potraktowanie zmiany miejsca zamieszkania jako swego rodzaju wyzwania [5%]. Ostatnim z istotnych czynników wymienianych przez respondentów była „dobra lokalizacja” [4%]. Być może użycie tego określenia to wypadkowa oceny dobrych warunków naturalnych (morze, klimat) oraz skomunikowania z innymi miejscowościami (np. rodzinnymi).

Tabela 20 Dodatkowe czynniki decydujące o podjęciu pracy w Trójmieście. Kategorie kodowe dla spontanicznej wypowiedzi respondentów [dane w %]

Czynniki decydujące o podejmowaniu pracy w Trójmieście [c.d.]	%
Natura / przyroda / klimat	28
Kwestie prywatne (z listy)	22
Znajomość / doświadczenia studiowania w ośrodku	17
Otrzymanie propozycji pracy	11
Duży, nowoczesny ośrodek	6
Dobra komunikacja z krajem i Europą	5
Dobre połączenie z miastem rodzinnym (z listy)	5
Wyzwanie / zmiana otoczenia	5
Dobra lokalizacja	4

Podobnie jak w przypadku pracowników, studenci także otrzymali do analizy gotową listę czynników, która uwzględniała specyfikę ich wyborów, ale też częściowo (w części „miejskiej”) pokrywała się z listą zaproponowaną dla pracowników.

Najważniejszym czynnikiem decydującym o przeprowadzce była obecność interesującego kierunku w ofercie uczelni [4,32] oraz sam fakt możliwości podjęcia studiów w Trójmieście. Bardzo wysoko na liście czynników są kwestie prywatne [4,25] (znacznie częściej ten wątek podnoszony był przez studentów niż pracowników [+0,69]). Na czwartym miejscu studenci wskazują wysoki poziom studiów [3,74] a na piątym prestiż uczelni [3,65]. Tutaj, analogicznie jak w przypadku badania pracowniczego, to kwestie związane bezpośrednio z charakterystykami studiów były na pierwszym planie, miejskie zaś były postrzegane jako mniej

ważne. Różnica jednak nie jest tak znacząca, jak w przypadku badania pracowniczego. Tylko 52% studentów średnio wyżej plasowało czynniki „studenckie” nad „miejskimi”. Dopiero na szóstym miejscu studenci lokują „dobre perspektywy rozwoju rynku pracy w Trójmieście” [3,63], ale przykładają do tego mniej wagi niż pracownicy, co jest zrozumiałe na tym etapie życia [-0,38]. Także przewidywana wysoka jakość życia w Trójmieście uzyskuje niższą wagę niż wśród pracowników [-0,4].

Dobre połączenia z miejscowością rodzinną oraz postrzegany prestiż miasta są z kolei czynnikami, które nie odgrywały być może kluczowej roli w decyzji o migracji, ale z pewnością znaczyły więcej dla studentów niż pracowników [odpowiednio: +0,25 i +0,3]. W stosunku do odpowiedzi pracowniczych waga rekomendacji znajomych i rodziny odgrywała większą rolę wśród studentów [+0,24].

Widać zatem, jak bardzo odmienne są wzory podejmowania decyzji o relokacji w zależności od rodzaju podejmowanej aktywności (studia, praca). Prawdopodobnie istotną rolę gra również wiek, w którym decyzje były podejmowane. Pewien wgląd w tę kwestię daje nam przegląd spontanicznych wypowiedzi studentów o potencjalnych, niewymienionych na liście czynnikach decydujących o wyborze Trójmiasta.

Tabela 21 Lista czynników decydujących o podjęciu pracy / studiów w Trójmieście wśród pracowników i studentów [dane – średnie na skali 1-5]

Kategoria	Średnia studenci	Średnia pracownicy	Różnica
Obecność interesującego kierunku w ofercie trójmiejskich uczelni	4,32	-	-
Możliwość podjęcia studiów w Trójmieście	4,3	-	-
Czynniki prywatne	4,25	3,56	+0,69
Wysoki poziom studiów	3,74	-	-
Prestiż uczelni	3,65	-	-
Dobre perspektywy rozwoju rynku pracy w Trójmieście	3,63	4,01	-0,38
Dobre połączenia transportowe Trójmiasta z miejscowością rodzimą	3,61	3,36	+0,25
Wysoka jakość życia w Trójmieście	3,45	3,85	-0,4
Prestiż / wizerunek miasta	3,29	2,99	+0,3
Oferta programowa uczelni (w tym: możliwość wymiany międzynarodowej)	3	-	-
Polecenie Trójmiasta przez znajomych / członków rodziny jako atrakcyjnego miejsca do życia	2,92	2,68	+0,24
Niskie koszty życia w Trójmieście, w tym: zakupu / wynajmu mieszkania / pokoju	2,68	2,94	-0,26
Atrakcyjne warunki lokalowe (kampus) i wyposażenie uczelni	2,56	-	-
Atrakcyjna baza socjalna (tj. akademiki, stołówki)	2,06	-	-

Najważniejszym dodatkowym czynnikiem okazała się odległość od domu rodzinnego [51%]. Większość badanych studentów wskazywała na logiczne powody podjęcia studiów w Trójmieście, które zawierały się w stwierdzeniu – „mieszkam w Trójmieście bądź bardzo blisko, więc Trójmiasto jest moim naturalnym wyborem na studia”. Często decydujący jest argument ekonomiczny, czyli możliwość pomniejszenia kosztów życia poprzez mieszkanie z rodzicami

(Trójmiasto i okolice). W dalszej kolejności studenci zwracali uwagę, podobnie jak pracownicy, na walory naturalne Trójmiasta [11%], a także ogólną sympatię do regionu [8%]. W kilku wypowiedziach podkreślono dobre perspektywy rozwoju pracowniczego oraz prężny rynek pracy w Trójmieście [4%]. Poza tym, okazjonalnie, akcentowano takie czynniki, jak:

- 1) atmosferę miasta i życie nocne,
- 2) dobre połączenie z miastem rodzinnym,
- 3) kwestie prywatne,
- 4) łatwość dostania się na uczelnię w Trójmieście,
- 5) możliwość uniezależnienia się od rodziny,
- 6) obecność konkretnego kierunku studiów oraz
- 7) przypadek.

Tabela 22 Dodatkowe czynniki decydujące o podjęciu studiów w Trójmieście. Kategorie kodowe dla spontanicznej wypowiedzi respondentów [dane w %].

Kategoria	%
Bliskość domu rodzinnego / mieszkam tu / bliskość rodziny / powody ekonomiczne	51
Natura / przyroda / klimat	11
Konkretny kierunek studiów (z listy)	9
Ogólna sympatia	8
Kwestie prywatne (z listy)	7
Dobre połączenie z miastem rodzinnym (z listy)	7
Rynek pracy / perspektywy rozwoju / atrakcyjne zarobki	4

Tabela 23 Lista czynników decydujących o podjęciu studiów w Trójmieście – porównanie ze względu na pochodzenie studentów [dane – średnie na skali 1-5; wyróżnione zostały 3 najważniejsze kategorie w poszczególnych grupach studentów]

Kategoria	Średnie ze względu na pochodzenie		
	Trójmiasto	Województwo pomorskie	Inne województwo
Prestiż uczelni	3,21	3,75	3,89
Wysoki poziom studiów	3,42	3,78	3,93
Możliwość podjęcia studiów w Trójmieście	4,25	4,27	4,34
Obecność interesującego kierunku w ofercie trójmiejskich uczelni	4,03	4,38	4,48
Oferta programowa uczelni (w tym: możliwość wymiany międzynarodowej)	2,86	3,05	3,06
Atrakcyjna baza socjalna (tj. akademiki, stołówki)	1,69	2,09	2,29
Atrakcyjne warunki lokalowe (kampus) i wyposażenie uczelni	2,35	2,55	2,7
Wysoka jakość życia w Trójmieście	3,35	3,33	3,58
Dobre perspektywy rozwoju rynku pracy w Trójmieście	3,32	3,68	3,8
Dobre połączenia transportowe Trójmiasta z miejscowością rodzimą	3,43	4,25	3,33
Niskie koszty życia w Trójmieście, w tym: zakupu / wynajmu mieszkania / pokoju	2,56	2,65	2,79
Prestiż / wizerunek miasta	3	3,17	3,55
Polecenie Trójmiasta przez znajomych / członków rodziny jako atrakcyjnego...	2,49	2,89	3,24
Czynniki prywatne	4,57	4,05	4,15

Zauważalne są różnice w odpowiedziach studentów ze względu na miejsce pochodzenia. Dla osób spoza województwa pomorskiego ważniejsza jest jakość życia w Trójmieście, jego prestiż i wizerunek, a także rekomendacje rodziny i znajomych. Jeżeli chodzi o aspekty „studenckie”, ta grupa badanych w większym stopniu zwraca uwagę na wysoki poziom studiów oraz prestiż samej uczelni. Wśród trzech najważniejszych czynników dla studentów pochodzących z województwa pomorskiego jest dobre połączenie transportowe z miejscowością rodzinną [4,25]. Interesujące jest również prześledzenie odpowiedzi pracowników rodzimych oraz zagranicznych pod kątem rekonstrukcji decyzji o przeprowadzce do Trójmiasta.

Niemal wszystkie elementy w procesie podejmowania decyzji o przeprowadzce do Trójmiasta są uznawane za ważniejsze przez obcokrajowców. Największą różnicę można zaobserwować w kwestii niskich kosztów życia w mieście [+0,79] oraz jakości benefitów pracowniczych [+0,43]. Ważniejsza była również jakość życia w mieście [+0,33] oraz *work-life balance* [+0,35]. Bardzo interesująca jest obserwacja dotycząca istotności wynagrodzenia w obu analizowanych grupach. To jeden z trzech czynników, które są uznane za istotniejsze przez krajowych pracowników [-0,26]. Dla obcokrajowca „wysokie wynagrodzenie” znalazło się dopiero na 7. miejscu, a dla krajowego pracownika – na 3. miejscu wśród najistotniejszych czynników. Motywacją dla pracowników zagranicznych są w większym stopniu potencjalnie dobre warunki pracy i życia w mieście niż motywacja finansowa. W przypadku krajowych pracowników motywacja finansowa nadal odgrywa dużą rolę w gotowości do relokacji.

Tabela 24 Lista czynników decydujących o podjęciu pracy w Trójmieście – porównanie ze względu na pochodzenie pracowników [dane – średnie na skali 1-5]

Kategoria	Średnie - pochodzenie		
	Obcokra- jowiec	Krajowy pracownik	Różnica
Wysokie wynagrodzenie	3,88	4,14	-0,26
Perspektywa stabilnego zatrudnienia	4,34	4,28	+0,06
Perspektywa rozwoju pracowniczego na danym stanowisku	4,45	4,29	+0,16
Możliwość zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym na danym stanowisku	4,39	4,04	+0,35
Prestiż firmy zatrudniającej	3,73	3,61	+0,12
Atrakcyjność obowiązków na danym stanowisku	3,79	3,72	+0,07
Wysoka jakość benefitów wynikających z podjęcia pracy	3,96	3,53	+0,43
Wysoka jakość życia w Trójmieście	4,11	3,78	+0,33
Dobre perspektywy rozwoju rynku pracy w Trójmieście	3,9	4,04	-0,14
Dobre połączenia transportowe Trójmiasta z miejscowością rodzimą	3,49	3,33	+0,16
Niskie koszty życia w Trójmieście, w tym: zakupu / wynajmu mieszkania / pokoju	3,57	2,78	+0,79
Prestiż / wizerunek miasta	3,06	2,98	+0,08
Polecenie Trójmiasta przez znajomych / przyjaciół / członków rodziny jako atrakcyjnego...	2,69	2,68	+0,01
Czynniki prywatne	3,55	3,56	-0,01

Dość spore różnice obserwujemy również poddając analizie materiał w podziale na kraj pochodzenia zagranicznych pracowników. Motywacje do pracy w Trójmieście zmieniają się w zależności od kraju pochodzenia i jego pozycji gospodarczej w stosunku do Polski. Pracownicy

z krajów o PKB niższym od polskiego zwracają większą uwagę na kwestię wynagrodzenia za pracę [+0,6] oraz perspektywę stabilnego zatrudnienia [+0,4]. Biorą również pod uwagę dobre połączenie ze swoim krajem [+0,33] i prestiż firmy zatrudniającej [+0,32]. Zdecydowanie w większym stopniu są skłonni korzystać z podpowiedzi znajomych lub rodziny w kwestii atrakcyjności miejsca zamieszkania [+0,56]. Obcokrajowcy z krajów, w których PKB jest wyższe niż w Polsce, częściej (ale nieznacznie) zwracają uwagę na wszystkie czynniki decydujące o dobrych warunkach pracy, a także biorą pod uwagę przyszły rozwój rynku pracy [-0,22].

Tabela 25 Lista czynników decydujących o podjęciu pracy w Trójmieście – porównanie ze względu na pochodzenie zagranicznych pracowników [dane – średnie na pięciostopniowej skali]

Kategoria	Średnie - pochodzenie		Różnica
	Obcokrajowiec z kraju o PKB niższym od Polski	Obcokrajowiec z kraju o PKB wyższym od Polski	
Wysokie wynagrodzenie	4,13	3,53	+0,6
Perspektywa stabilnego zatrudnienia	4,53	4,13	+0,4
Perspektywa rozwoju pracowniczego na danym stanowisku	4,41	4,47	-0,06
Możliwość zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym...	4,38	4,44	-0,06
Prestiż firmy zatrudniającej	3,85	3,53	+0,32
Atrakcyjność obowiązków na danym stanowisku	3,64	3,91	-0,27
Wysoka jakość benefitów wynikających z podjęcia pracy	3,82	4,09	-0,27
Wysoka jakość życia w Trójmieście	4,21	3,97	+0,24
Dobre perspektywy rozwoju rynku pracy w Trójmieście	3,78	4	-0,22
Dobre połączenia transportowe Trójmiasta z miejscowością rodzimą	3,61	3,28	+0,33
Niskie koszty życia w Trójmieście, w tym: zakupu / wynajmu mieszkania / pokoju	3,54	3,52	+0,02
Prestiż / wizerunek miasta	3,08	2,94	+0,14
Polecenie Trójmiasta przez znajomych / przyjaciół / członków rodziny jako atrakcyjnego...	2,89	2,33	+0,56
Czynniki prywatne	3,57	3,5	+0,07

Warto podkreślić bardzo silną różnorodność trajektorii życiowych osób, które badaliśmy. Z jakościowego modułu badań – podobnie jak z analizy ilościowej – wynika, że głównymi „wyzwalaczami”, decydującymi o potrzebie relokacji, są zazwyczaj podjęcie studiów lub konkretnej pracy. Mimo tego nie brakuje wielu pobocznych czynników, które dodatkowo wzmacniają decyzję o przyjeździe akurat do Trójmiasta. W celach analitycznych wyróżniamy te dwie główne charakterystyki migracji oraz opisujemy motywacje i oczekiwania, jakie stoją za tymi decyzjami.

W pierwszej kolejności można wyróżnić studencką migrację do Trójmiasta. Uczelnie w Trójmieście nie zawsze są pierwszym wyborem potencjalnych studentów. O wyborze uczelni decydują nie tylko racjonalne przesłanki, np. oferta programowa uczelni czy jej poziom bądź prestiż, ale często tak prozaiczne powody, jak układ egzaminów na studia (przed dekadą) albo siatka wymagań maturalnych na poszczególne kierunki. Jeden z respondentów opowiada, jak Uniwersytet Gdański w sposób bardzo interesujący „wymuszał” swego czasu szybkie decyzje na studentach odnośnie rekrutacji na studia.

UG zrobił bardzo ciekawą praktykę. Zrobił bardzo wcześnie egzamin i kazał się wcześniej deklarować. Wybierałem między Gdańskiem a Poznaniem. W Poznaniu miałem rodzinę i jest większy potencjał gospodarczy tam. Ekonomia też tak była lepsza. Ale wiedziałem szybciej, że się dostałem na ekonomię w Gdańsku. Wyniki były bardzo szybko. To było naprawdę fajne zagranie ze strony UG. Nie było się wtedy co zastanawiać [W2]

Motywacje są często określane ogólnie, jak np. sympatia do miasta, postrzegany studencki charakter miejscowości, ale również obecność innych znajomych „na miejscu”. Często wybór trójmiejskiego kierunku migracji respondenci określają jako „naturalny” – zwłaszcza jeżeli pochodzą z miejscowości położonych blisko, na Pomorzu. Biorąc pod uwagę dane ilościowe – tereny województwa warmińsko-mazurskiego oraz kujawsko-pomorskiego także „rezonują” z trójmiejskimi ośrodkami akademickimi i można je traktować jako ich naturalne zaplecze. Motywacją, która uprawnia do wyjazdu do miasta położonego dalej niż najbliższy ośrodek akademicki, jest też chęć uniezależnienia się.

W wypowiedziach badanych okazjonalnie odnaleźć można odniesienia do takich kwestii, jak: poziom rozwoju gospodarczego miasta, rynek pracy bądź obecność na nim konkretnych firm czy sektorów. Jeżeli takie odwołania się pojawiają, mają raczej charakter racjonalizacji *post factum* pewnych wyborów życiowych sprzed wielu lat. Ogólnie więc charakteryzując „studencką” strategię migracji wydaje się, że jest ona wypadkową wielu różnych motywacji – tych racjonalnych, odnoszących się np. do generalnego kierunku studiów, prestiżu uczelni czy poziomu zajęć oraz pewnych wyobrażeń, emocji związanych z miastem, w którym studia się odbywają. Studia nie są natomiast okresem, w którym podejmuje się decyzje „na stałe”. Stąd też Trójmiasto nie było – w wyobrażeniu przynajmniej niektórych naszych rozmówców – miastem „docelowym”. Staje się ono nim po podjęciu pracy i, jak określają to sami badani, „zapuszczeniu korzeni”, czyli założeniu rodziny, zakupieniu mieszkania itd.

Drugą strategią, którą można wyróżnić, jest decyzja o podjęciu pracy w Trójmieście. Historie respondentów są bardzo różnorodne, podobnie jak ich status pracowniczy oraz staż tuż przed podjęciem relokacji w tym kierunku. Wszystkie przypadki łączy jednak obecność pewnej generalnej wizji kariery pracowniczej. Relokacje „za pracę” były podejmowane w warunkach dość ukształtowanych oczekiwań względem swoich potencjalnych pracodawców i charakteru pracy. Wymusza to więc pewien racjonalny charakter decyzji o zmianie pracodawcy, a w pewnym sensie także i miasta, w którym się żyje.

Z wypowiedzi rozmówców wynika, że proces decyzyjny komplikuje fakt posiadania rodziny. Zgodnie z oczekiwaniami decyzje badanych nieposiadających rodziny lub partnerów są bardziej spontaniczne. Z drugiej strony często to rodzina, a dokładniej fakt posiadania małych dzieci, był jednym z katalizatorów do przeprowadzki. W dwóch takich przypadkach decyzja o wyborze Trójmiasta zapadła po urodzeniu się dzieci, a główną motywacją była chęć wychowania ich w sprzyjających warunkach naturalnych, z dala od smogu, obecnego w poprzednim miejscu zamieszkania – Krakowie. W trzecim przypadku (obcokrajowiec bez rodziny) również wskazano na kwestię smogu jako istotną w decyzji o przeniesieniu się do Trójmiasta (również z Krakowa).

W opisywanych relokacjach to faktycznie parametry pracy, a w szczególności oferowane wynagrodzenie, pełnią najważniejszą rolę dla badanych. Ważna jest również antycypacja przyszłych warunków pracy. Nasi respondenci byli bardzo optymistyczni pod względem dynamiki rozwoju rynku pracy w Trójmieście, zwłaszcza w ich branży i, przynajmniej deklaratorywnie, uznawali że brali pod uwagę tę kwestię przy podejmowaniu decyzji o przeprowadzce. Obcokrajowcy zwracają również uwagę, że rynek pracy w międzynarodowych firmach również dynamicznie się powiększa, a możliwości wyboru jest wiele – zwłaszcza w porównaniu do wcześniejszych lat. Wydaje się więc, że Trójmiasto ma wizerunek miasta rozwijającego się dynamicznie w tym obszarze, choć nadal wielkość rynku pracowniczego nie zawsze jest uznawana za satysfakcjonującą. Otwierające się nowe przedsiębiorstwa bądź filie międzynarodowych korporacji dają również duże możliwości rozwoju pracowniczego, szybszych ścieżek awansu itd., co również nie jest bez znaczenia dla podejmujących pracę.

Bardzo ważne w opinii badanych jest wskazanie na walory naturalne Trójmiasta jako ważnej motywacji do zmiany miejsca zamieszkania. W tym kontekście mówi się nie tylko o obecności morza, ale także zwraca się uwagę na samo zróżnicowanie krajobrazu. Trójmiasto, oprócz umiejscowienia nad Zatoką Gdańską, ma wzgórza morenowe, lasy, a także – w dalszej odległości (np. Kaszuby) – jeziora. Daje to olbrzymi potencjał do rekreacji na świeżym powietrzu, który jest ważnym zasobem Trójmiasta i utrwaloną częścią jego wizerunku. Wydaje się, że w świetle budzącej się świadomości społecznej w zakresie zanieczyszczenia powietrza – wątek „miasta wolnego od smogu” również może w niedługim czasie stać się istotną częścią wizerunku metropolii.

Interesujący jest fakt, że po decyzji o przeprowadzce pracownicy generalnie nie poszukiwali informacji na temat Trójmiasta. W zdecydowanej większości przypadków skupiono się na najważniejszych potrzebach do realizacji na bieżąco, czyli np. znalezieniu mieszkania lub szkół dla dzieci, odkładając „poznawanie miasta” na później. W sposób naturalny badani natrafiali na portal Trójmiasto.pl, który do dzisiaj uznawany jest przez nich za dość „kompleksowy” i chętnie używany.

Powiem szczerze, że nie robiliśmy jakiegś wielkiej analizy Gdańska jako miasta. Skupiliśmy się na swoich potrzebach, czyli np. znalezieniu przedszkola dwujęzycznego dla córki. Ale odkąd jesteśmy, to ja używam portalu Trójmiasto.pl i uważam, że jest bardzo dobry. I nawet forum, które jest tam dołączone, to nawet jest na dobrym poziomie. Nie ma takiego portalu w Krakowie, a na Trójmiasto.pl mam tak naprawdę informacje o wszystkim: wydarzeniach, korkach i mieszkaniach nawet. [W6]

Drugim podstawowym narzędziem wykorzystywanym przez respondentów przed przyjazdem jest Google Maps. Narzędzie daje możliwość zorientowania się w najważniejszych lokalizacjach, ale oprócz funkcji mapy oferuje tzw. „tryb uliczny”, który pozwala obejrzyć lokalizację na podstawie prawdziwych zdjęć, w trybie 3D.

Sporo czasu spędziłem na Google Maps, jeżeli chodzi o Gdańsk. I pierwsze moje wrażenie, to było raczej zaskoczenie negatywne. Nasza firma jest tutaj na Przymorzu. Okazało się,

że nie jest to dzielnica najpiękniejsza, a rozważaliśmy ją jako miejsce do zamieszkania (bo Park Reagana, morze, blisko praca). Rozczarowały nas te blokowiska [W6]

Obcokrajowcy dodatkowo wykorzystywali, w miarę możliwości, kontakty z osobami w Polsce bądź swoimi rodakami zamieszkującymi Polskę, aby dowiedzieć się czegoś o realiach życia w kraju. Takie wskazówki są dość wysoko oceniane jako wiarygodne źródło informacji.

DOBROSTAN PRACOWNICZY

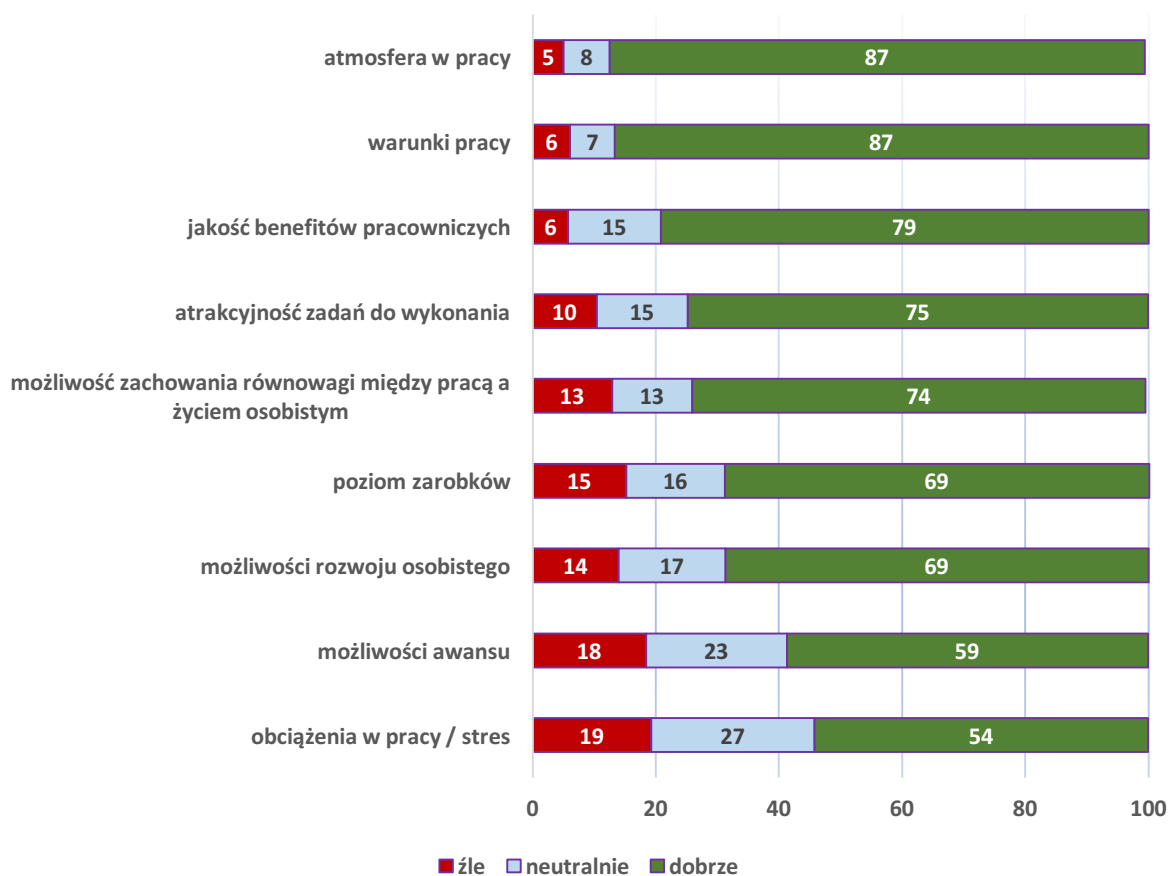
Kolejnym elementem, który został poddany ocenie w kwestionariuszu pracowniczym, był poziom zadowolenia z różnych elementów związanych z wykonywaną pracą. Wszystkie elementy oceny warunków pracy uzyskały co najmniej 50% ocen pozytywnych, co wskazuje na generalne zadowolenie z tej kwestii.

Pracownicy najbardziej zadowoleni są z atmosfery w pracy oraz warunków [po 87% odpowiedzi pozytywnych]. W dalszej kolejności zadowolenie budzi jakość benefitów pracowniczych [79%]. Około 3/4 respondentów jest także usatysfakcjonowanych z atrakcyjności zadań, które wykonują w swojej pracy [75%], a także możliwości zachowania *work-life balance* [74%]. Siedmioro na dziesięcioro ankietowanych jest zadowolonych z poziomu swoich zarobków oraz możliwości rozwoju na swoim stanowisku pracy [po 69%]. Najwięcej niezadowolonych jest z kolei z możliwości awansu w swojej firmie oraz ze względu na stres i obciążenia w pracy [odpowiednio: 18 i 19%].

Z powyższych ocen wyłania się obraz firmy, w której warunki pracy, atmosfera oraz jakość benefitów pracowniczych są „oczywistościami” i nie budzą generalnych zastrzeżeń pracowników. Praca, choć raczej atrakcyjna, jeżeli chodzi o poziom zarobków i zakres obowiązków, umożliwia także zachowanie równowagi w życiu prywatnym. Nie daje natomiast satysfakcjonującego rozwoju osobistego, co wyraża się także w diagnozowanej blokadzie możliwości awansu. Dodatkowo według danych okazuje się, że praca bywa stresogenna.

Analiza ocen satysfakcji pracowniczych nie wykazuje znaczących różnic między odpowiedziami pracowników z sektora IT oraz SSC, a także obcokrajowców oraz rodzimych pracowników. Jedynie w przypadku obcokrajowców z krajów o PKB niższym niż polskie można zauważyć bardzo dużą dysproporcję w satysfakcji z poziomu wynagrodzenia. Wśród tych wywodzących się z krajów o niższym poziomie rozwoju gospodarczego zadowolenie sięga ok. 73%, podczas gdy wśród obcokrajowców z „bogatszych” krajów – tylko 44%. Wynikać to może z problemu odmiennych oczekiwań obu grup, związanych z odniesieniem polskich zarobków do tych w ich macierzystych krajach. Innym wyjaśnieniem może być faktyczna dysproporcja w zarobkach między obiema grupami.

Wykres 5 Wielowymiarowa ocena jakości pracy wśród pracowników [dane w %]



Pewien ogólny obraz warunków pracy w korporacjach, który wyłania się z danych ilościowych, częściowo znajduje potwierdzenie w zgromadzonym materiale jakościowym. W wypowiedziach respondentów przewija się motyw „dobrej korporacji”, czyli takiej, która dba o pracowników na poziomie podstawowych potrzeb i warunków pracy. Obraz ten nabiera pozytywnych barw szczególnie wtedy, gdy zestawia się go z wcześniejszymi pracodawcami respondentów lub pracą znajomych, partnerów i rodziny.

Rozmawialiśmy z badanymi o różnych kompetencjach, specyfice pracy oraz pozycji w hierarchii firmy. Generalnie wszyscy oceniają raczej pozytywnie swoją obecną pracę. Dość spore różnice, jeśli chodzi o samą specyfikę wykonywanej pracy, można zauważyć między przedstawicielami sektora IT oraz centrów usług wspólnych (SSC). W przypadku sektora IT podkreśla się przede wszystkim fakt niezależności i możliwości realizacji swoich zainteresowań zawodowych.

W branży IT kwestia stabilności zatrudnienia wygląda tak, że pracę można zmieniać często i nie jest to problemem. Uznaje się to za coś normalnego. Jak teraz się zderzyłem z tym, że w firmie ludzie pracują po 10 lat, to dla mnie był szok. Zupełnie inna norma niż ta moja. Ogólnie warunki są takie, że mamy jak pączek w maśle. [W3]

Trójmiasto to naprawdę jest taka lokalna Dolina Krzemowa. Tu się bardzo dużo dzieje. Na Śląsku też się to rozwinęło, zdarza mi się jeździć na jakieś spotkania i iwenty, ale tutaj jest z czego wybierać naprawdę. [W5]

Jak wskazują badani, zdecydowanie mamy do czynienia z „rynkiem pracownika”, jeśli chodzi o IT, a Trójmiasto jest jednym z bardziej rozwijających się rynków, jeśli chodzi o tę branżę. Dominuje więc optymizm w kwestii dalszych planów rozwojowych sektora w Trójmieście. Respondenci podkreślają, że mogą realizować pewne projekty z dziedziny IT jako jedyni w Europie lub na świecie. Praca ma charakter kreatywny, a zarobki są stosunkowo wysokie.

W branży SSC pracownicy podkreślają większą automatyzację procesów i powtarzalny charakter obowiązków zawodowych. Akcentują nie tyle wątki kreatywności i unikalności ich pracy, co raczej atmosferę panującą w zespole (która generalnie oceniana jest dobrze). Badani podkreślają, że nie wymaga się od nich szczególnych kompetencji, poza językowymi. Cały zestaw kompetencji ściśle związanych z wykonywaną codzienną pracą jest możliwy do wyuczenia w trakcie szkoleń zapewnianych przez firmę. W tym kontekście podkreśla się wagę kompetencji miękkich, czyli np. umiejętności pracy w zespole oraz podziału zadań zapewniającego efektywną pracę zespołów.

Zapewniamy wsparcie portugalskiemu rynkowi w zakresie IT, ale także Brazylii. Mógłbym mówić o technicznych rzeczach, ale to nudne tak naprawdę. Więc mniej więcej to robię. Lubię to robić. Oczywiście praca może być nudna, bo robisz cały czas to samo. (...) Moją najważniejszą kompetencją jest język. Potrzebuję też jakichś podstawowych kompetencji IT. Musisz umieć zadawać odpowiednie pytania, aby skutecznie pomagać klientowi w jego problemie. Absolutnie nie trzeba żadnych studiów do tego. Ja studiowałem AWF w Portugalii. [W8]

Rozmówcy są zdania, że w Trójmieście branżę cechuje znaczna dynamika rozwojowa. Pracownicy wyczuwają możliwości, jakie są im oferowane. Widać to choćby na przykładzie wzmożonej rekrutacji pracowników konkurujących ze sobą podmiotów i praktykę „podbierania” najbardziej doświadczonych pracowników.

Na przestrzeni ostatnich miesięcy to było jakieś szaleństwo. Widać było po tym, ilu ludzi od nas odeszło. Np. dziewczyny to ciągnęło do X [*lider przemysłu biżuteryjnego – przyp. aut.*]. Kierunek dla dziewczyn był miły, zdecydowanie. Jeszcze Y się otworzył i tam też sporo ludzi się przeniosło od nas. (...) Na pewno dla jednych jest lepiej, ale dla innych nic się nie zmieniło. Przenosili się ludzie, którzy zazwyczaj nie mieli perspektyw awansu u nas. Tam im obiecywano np. wyjazdy zagraniczne, np. na rok. Wiem też, że czasami tylko to obiecanki były i nic z tego nie wyszło. Zdarzają się też osoby, które wracają do nas np. po zaliczeniu 2 firm w międzyczasie. [W10]

Taka sytuacja prowadzi do ciągłej, utrzymującej się na wysokim poziomie rotacji pracowników, co w konsekwencji rodzi problemy z utrzymaniem jakości usług, poszukiwaniem nowych pracowników i zapewnieniem im odpowiedniego szkolenia. Jedną z rozmówczyń

zajmująca się w firmie szkoleniami wewnętrznymi ujawniła, że w jej dziale w trakcie roku rotacja wyniosła około 50% całego departamentu liczącego 80 pracowników.

GOTOWOŚĆ DO RELOKACJI WŚRÓD PRACOWNIKÓW I STUDENTÓW

W obu badanych grupach zadano pytanie o gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu pracy. O ile dla studentów była to sytuacja hipotetyczna („po ukończeniu studiów”), o tyle dla pracowników było to pytanie o realną gotowość do relokacji („w niedalekiej przyszłości”). Wśród studentów grupa deklarująca wysoką mobilność stanowiła niemal połowę próby [45%], co wydaje się dość wysokim odsetkiem. W grupie pracowniczej 1/5 badanych [20%] rozważa zmianę miejsca zamieszkania w poszukiwaniu pracy, z czego 5% całej próby jest bliskich podjęcia takiej decyzji.

Wśród studentów największą gotowość do zmiany miejsca zamieszkania wykazują studenci kierunków medycznych [55%], technicznych [53%] oraz humanistycznych [48%]. Także ci, którzy gorzej oceniają atrakcyjność zamieszkania w Trójmieście, częściej myślą o przeprowadzce po skończonych studiach [aż 73%]. Nie ma istotnych statystycznie związków między rokiem studiów a deklaracyjną chęcią wyjazdu z Trójmiasta.

Warto zwrócić uwagę, że gotowość do relokacji wzrasta wraz z odległością od Trójmiasta. Najmniej chętni do zmiany miejsca zamieszkania są ci, którzy pochodzą z województwa pomorskiego [15% deklaracji]. Bardziej skłonni do relokacji są pracownicy mający za sobą już przynajmniej jedną migrację – pochodzący z innych województw niż pomorskie [18% deklaracji; 16% niezdecydowanych]. Obcokrajowcy są grupą, która najchętniej deklaruje mobilność w zakresie poszukiwania pracy [32% deklaracji, aż 22% niezdecydowanych]. Badania jakościowe potwierdzają fakt, że osoby, które już przeżyły doświadczenie przeprowadzki, są bardziej skore do podobnych kroków w przyszłości. Grupa obcokrajowców jest poza tym tą najbardziej mobilną i gotową do zmiany w przypadku napotkania problemów w pracy lub w życiu w mieście.

Wykres 6 Skłonność do zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu pracy – porównanie odpowiedzi studentów i pracowników [dane w %]

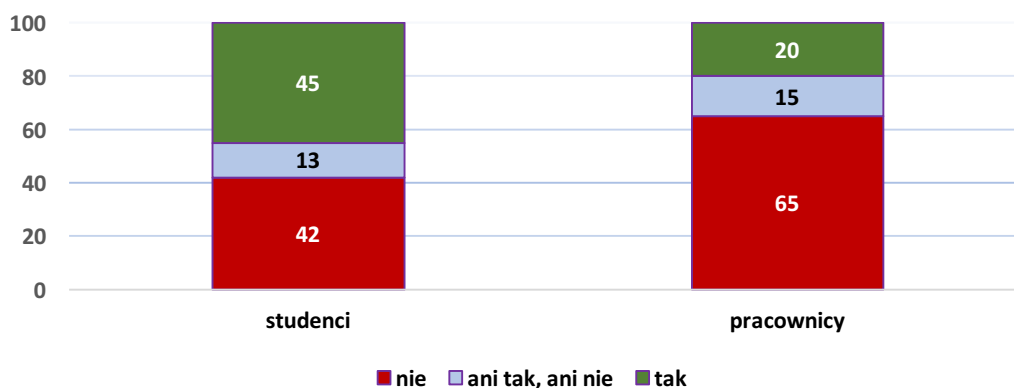


Tabela 26 Gotowość do relokacji a pochodzenie pracowników [dane w %]

Pochodzenie	Gotowość do relokacji		
	Nie	Ani tak, ani nie	Tak
Województwa pomorskie	77	8	15
Inne województwo	67	16	18
Zagranica	46	22	32

Generalnie gotowość do relokacji wzrasta w sytuacji niezadowolenia z warunków pracy albo jakości życia w mieście. Wśród badanych pracowników odsetek deklarujących wyjazd oraz niezadowolonych z jakości życia w mieście wyniósł 23%. Analogicznie w przypadku ogólnego niezadowolenia z obecnej pracy odsetek ten wzrasta do 27%. Także istotnym czynnikiem decydującym o deklaratywnej chęci relokacji jest długość przebywania w Trójmieście. Osoby przebywające w Trójmieście powyżej 8 lat znacznie rzadziej [13%] deklarują mobilność niż te z krótszym stażem w mieście [27%].

W przypadku studentów głównym motorem do relokacji byłyby niskie zarobki, jakie otrzymywaliby w pracy [51%], ale niemal równie często względy prywatne [49%]. W obu grupach wskaźnik w tej kategorii jest wysoki, co oznacza, że badani nie wykluczają zmian w swoim prywatnym i rodzinnym życiu, które będą pociągać za sobą zmianę pracy. Niemal 1/4 studentów wskazała również na „chęć zmiany otoczenia” [24%]. Wydaje się, że jedną z form zmiany otoczenia mógłby być wyjazd zagraniczny [21% studentów, 25% pracowników]. Istotne wydają się także czynniki związane bezpośrednio z pracą – brak perspektyw na awans [20%] oraz bardziej atrakcyjne obowiązki [19%].

Tabela 27 Ewentualne czynniki zachęcające do wyjazdu z Trójmiasta – porównanie odpowiedzi studentów i pracowników [dane w %]

	Studenci	Pracownicy
Zbyt niskie zarobki	<u>51</u>	43
Względy prywatne	<u>49</u>	44
Chęć zmiany otoczenia	<u>24</u>	21
Możliwość pracy zagranicą	21	<u>25</u>
Brak perspektyw na awans	20	<u>27</u>
Bardziej atrakcyjne obowiązki	<u>19</u>	18
Wysokie koszty życia w Trójmieście	<u>17</u>	10
Atrakcyjność miejsca zamieszkania	15	<u>21</u>
Chęć pracy w sektorze, którego brakuje w Trójmieście	<u>15</u>	8
Możliwość pracy w konkretnej firmie, której nie ma w Trójmieście	13	<u>14</u>
Prestiż nowego pracodawcy	<u>10</u>	3
Trudno powiedzieć	3	<u>8</u>
Złe warunki życia w Trójmieście	2	<u>8</u>

Wśród pracowników na pierwszym miejscu pojawiają się względy prywatne [44%], a tuż za nimi są „zbyt niskie zarobki” [43%] jako czynniki zniechęcające do pozostania w Trójmieście. W grupie najważniejszych czynników znajduje się także ten ściśle związany z pracą – „brak

perspektyw na awans [27%]. Jak wspomniano, wysoko w rankingu znajduje się chęć pracy zagranicą [25%] oraz ewentualna zmiana otoczenia [21%]. Warto zwrócić uwagę także na wysoko cenioną „atrakcyjność miejsca zamieszkania” [21%]. Około 14% pracowników skłonnych byłoby zmienić miejsce zamieszkania dla konkretnego pracodawcy (analogicznie jak w przypadku studentów). W kontekście różnic w odpowiedziach między grupami zwraca także uwagę wysoka ocena takich czynników, jak możliwość podjęcia pracy w ciekawej branży, „prestż pracodawcy” oraz gotowość do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na wysokie koszty utrzymania.

Respondentów, którzy deklarowali gotowość wyjazdu (w „niedalekiej przyszłości” bądź „po ukończeniu studiów”), zapytaliśmy o realne powody tej decyzji. Zwłaszcza w grupie pracowniczej są to odpowiedzi cenne, ponieważ dają wgląd w realne czynniki decydujące o chęci wyjazdu z Trójmiasta. I tak niemal 3/5 odpowiadających pracowników wskazało na kwestię finansową [57%], co jest zgodne z deklaracjami tych, którzy nie planują obecnie przeprowadzki. Wysoko również plasują się: „brak perspektyw na awans” [33%] oraz „bardziej atrakcyjne obowiązki” [24%]. Tym samym wszystkie czynniki związane z pracą są istotne dla deklarujących chęć wyjazdu. Na drugim miejscu znajduje się także „możliwość pracy zagranicą” [35%], co także znajdowało się wysoko w potencjalnych powodach wyjazdu. Względy prywatne są dopiero na 6. miejscu wśród wskazań [22%], wydaje się więc że realne powody przeprowadzki są związane bardziej z kwestiami codziennej pracy. Spośród powodów warto także wynotować wysoką pozycję „atrakcyjności miejsca zamieszkania” [16%] oraz „wysokich kosztów życia w Trójmieście” [13%]. Były to zatem w pewnej mierze argumenty wspierające decyzję o ewentualnej zmianie miejsca zamieszkania.

Tabela 28 Realne czynniki wypychające z Trójmiasta – porównanie odpowiedzi studentów i pracowników [dane w %]

	Studenci	Pracownicy
Chęć zmiany otoczenia	39	25
Względy prywatne	38	22
Możliwość pracy zagranicą	35	35
Atrakcyjność miejsca zamieszkania	27	16
Zbyt niskie zarobki	24	57
Wysokie koszty życia w Trójmieście	21	13
Chęć pracy w sektorze, którego brakuje w Trójmieście	15	3
Możliwość pracy w konkretnej firmie, która jest nieobecna w Trójmieście	13	8
Bardziej atrakcyjne obowiązki	11	24
Brak perspektyw na awans	8	33
Złe warunki życia w Trójmieście	5	8
Trudno powiedzieć	5	0
Prestż nowego pracodawcy	4	5

W przypadku studentów warto zastrzec ponownie, że chęć wyjazdu jest nie tylko deklaracyjna, ale także bardzo hipotetyczna na tym etapie biografii studentów. Stąd pewnie czynnikiem najważniejszym według nich jest „chęć zmiany otoczenia” [39%] oraz względy prywatne [38%] a także, przypuszczalnie, plany pracy zagranicą [35%]. Studentów przyciąga

także wysoka atrakcyjność innych miejsc zamieszkania [27%]. Dopiero w dalszej kolejności znajdują się czynniki związane z przyszłą pracą, np. niskie zarobki [24%], bardziej atrakcyjne obowiązki [11%] czy brak perspektyw na awans [8%]. Studenci są także chętni do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na pracodawcę albo sektor, których brakuje w Trójmieście [odpowiednio: 13% i 11%].

Respondenci zostali poproszeni także o podanie ich oczekiwań finansowych względem przyszłego pracodawcy w przypadku zmiany miejsca zamieszkania. Warto podkreślić, że pytanie było zadane wszystkim respondentom (tym deklarującym chęć wyjazdu oraz tym, którzy go nie planują) w obu badanych grupach. Ponad 1/3 studentów [36%] nie potrafiła określić oczekiwań względem procentowego wzrostu swojego wynagrodzenia i wybrała opcję „trudno powiedzieć”. Analogicznie wśród pracowników niewiele niższy odsetek osób podało tę samą deklarację [29%]. W grupie studentów niemal 3 na 10 badanych zadeklarowało, że motywacja finansowa nie ma dla nich znaczenia w kontekście przeprowadzki do innego miasta [27%]. Wśród pracowników, bliższych znacznie realiom rynku pracy i często mających doświadczenie założenia rodziny, ten odsetek był niższy [19%]. Nadal jednak jest to dość wysoki i zaskakujący wynik.

Zarówno studenci, jak i pracownicy najczęściej deklarowali potrzebę wzrostu wynagrodzenia o połowę, aby rozważyć możliwość przeprowadzki do innego miasta. W obu grupach mediana wskazań (wartość znajdująca się w połowie uszeregowanego ogółu wskazań) wyniosła także 50%. Wśród pracowników deklarujących wyjazd żądany wskaźnik podwyżki (mierzony medianą) wyniósł już 40%, co świadczy być może o „urealnieniu” wskaźnika wśród tych, którzy „na serio” rozważają przeprowadzkę. U studentów także można zauważyć analogiczny proces – wśród deklarujących chęć pozostania w Trójmieście żądany procent to 60, a wśród zdecydowanych o przeprowadzce – 50 (mediana).

Badani, z którymi zrealizowaliśmy wywiady indywidualne, starają się generalnie nie mieć długoterminowych planów w kontekście swojego miejsca zamieszkania. Nawet w przypadku niedawnego zakupu mieszkania w Trójmieście generalnie nie wykluczają przyszłych przeprowadzek. Jak już zasygnalizowano we wcześniejszej części tekstu, podjęcie ponownie takiej decyzji, gdy ma się już doświadczenie poprzedniej przeprowadzki, jest znacznie prostsze. Tacy „nomadyczni” pracownicy okresowo weryfikują swoje motywacje i potrzeby, aby móc zdecydować, czy pozostają w danej lokalizacji czy próbują ją zmieniać. Jak obrazowo określił to jeden z badanych, jest to swego rodzaju „planowanie odcinkowe”. Takie pragmatyczne podejście do sprawy pracy i zamieszkania jest nie tylko domeną młodych, samotnych, nieobciążonych bagażem rodziny, pracowników, ale także stosowane jest przez rodziny z dziećmi.

Planujemy odcinkowo. Nie wykluczamy, że będziemy się jeszcze przeprowadzać, bo jak ktoś już zrobił te kroki różne, jak np. my z przeprowadzką do Londynu, a później do Gdańska, to dlaczego miałby nie zrobić kolejnego kroku? Przestaliśmy planować w modelu, że bierzemy kredyt, kupujemy mieszkanie i osiadamy w jakimś mieście na zawsze. Niczego nie możemy wykluczyć. [W6]

Staram się nie robić żadnych długoterminowych planów. Następna może być Bułgaria, kto wie? Ogólnie uważam, że zmiana miejsca zamieszkania na Trójmiasto była dobrą decyzją. Nie mówię, że nie tęsknię za Krakowem. (...) Bardzo lubię Trójmiasto. Szczerze mówiąc, na razie nie próbuję szukać niczego innego. Mogę na dłuższą chwilę zostać w Trójmieście. Jestem na takim etapie życia, że nie poszukuję jakichś imprez i tak dalej, jestem bardzo spokojny i poszukuję spokoju. Trójmiasto mi to zapewnia. [W8]

Najlepszym dowodem, że nam się tu podoba, jest fakt, że szukamy mieszkania w Gdańsku. Oczywiście nie możesz wiedzieć, co się stanie za 10 lat, ale na razie przyszłość wiążemy z tym miastem. Nie mam jakichś szczególnie złych odczuć na myśl o tym, żeby za 20 lat być w Trójmieście jeszcze. [W7]

Doświadczenie trudnych relokacji mają obcokrajowcy – musieli się zderzyć z inną kulturą, mentalnością, językiem oraz nierzadko organizacją pracy. Wszyscy zagraniczni badani zdają się praktykować takie „odcinkowe planowanie”, a z pracy w różnych krajach na świecie zdają się wdrażać specyficzny, kosmopolityczny styl życia. W tym sensie utrzymanie pracowników o takim nastawieniu w pewnym sensie programowo jest niemal niemożliwe, co oczywiście nie oznacza, że jest niecelowe.

Drugim podejściem praktykowanym przez respondentów jest „ważne obserwowanie” i łapanie nadarzających się okazji w kontekście zmiany miejsca zamieszkania lub pracy. Są to osoby, które także nie wykluczają przeprowadzki, mimo że deklarują zadowolenie ze swojej obecnej pracy oraz warunków życia w Trójmieście. Głównym motorem do przeprowadzki byłaby ciekawość, np. życia w innym kraju.

Nigdy nie myślałam, żeby wyjechać za pracą do innego miasta w Polsce. Mam wrażenie, że się jakoś tak zakorzeniłam w tym Trójmieście. Ale myślałam o zagranicy, raczej, żeby zmienić perspektywę, trochę więcej zarabiać i kiedyś wrócić tutaj do Trójmiasta. Nadal tak myślę. [W10]

Jak wskazujemy na bazie wniosków z badań ilościowych, często do zmiany miejsca zamieszkania motywuje oferta konkretnej pracy. Istnieje dość znaczna rywalizacja między ośrodkami w kraju, w szczególności o wysoko wykwalifikowaną kadrę w sektorze IT. W przypadku specjalistów z tej dziedziny wynagrodzenie często nie jest wystarczającym motywatorem. Bardziej liczy się chęć rozwoju pracowniczego – „robienia rzeczy, których na tę skalę w Polsce nie robił nikt”. Tak wyśrubowane oczekiwania mogą spełniać tylko firmy wysoko innowacyjne, które są w stanie dostarczyć specjalistom narzędzi do spełniania ich ambicji i zapewniać możliwość samorealizacji.

W przypadku specjalistów o niższych kompetencjach motywacja finansowa oraz obietnica stabilnego zatrudnienia często spełniają swoją rolę w procesie rekrutacji. W opinii respondentów Trójmiasto, choć z dużym potencjałem rynku pracy w sektorze SSC i IT, nadal ma problem z konkurencją o pracowników z największymi metropoliami w kraju. Badani czasami krytycznie odnoszą się do entuzjastycznego tonu o wysokim potencjale Trójmiasta w kontekście rozwoju rynku usług i IT. Nikt nie zaprzecza, że miasto dynamicznie rozwija się w tym obszarze, jednak na pewnym etapie rozwoju pracowniczego najciekawsze oferty (z interesującym wynagrodzeniem) pojawiają się w większych metropoliach – Warszawie, Krakowie, Wrocławiu

bądź zagranicą. Można więc mówić o istnieniu pewnego „szklanego sufitu”, zwłaszcza dla wykształconej kadry specjalistów w zakresie IT i finansów. Wydaje się więc, że nie tylko przyciągnięcie wykształconej kadry, ale także utrzymanie jej w Trójmieście, może być wyzwaniem.

Natura, praca i możliwości rozwoju, czyli przewagi i słabości Trójmiasta na tle krajowych metropolii

NAJLEPSZE MIASTO DO STUDIOWANIA. PRZEWAGI I SŁABOŚCI TRÓJMIASTA

Zapytaliśmy studentów, które miasto (i z jakich powodów) rekomendują do studiowania. Dzięki temu możemy zweryfikować, na ile silną pozycję w grupie krajowych metropolii ma Trójmiasto jako ośrodek akademicki. Z wypowiedzi studentów można także wnioskować o przewagach i słabościach Trójmiasta na tle innych ośrodków. Oprócz możliwości studiowania analizujemy również metropolie pod kątem zamieszkiwania oraz podejmowania pracy.

Najwięcej wskazań zebrało Trójmiasto [36%]. W stawce dość wysoko plasują się jeszcze cztery miasta – Kraków [16%], Warszawa [16%], Wrocław [14%] oraz Poznań [10% wskazań]. Powyżej 1% wskazań przypada na Toruń [3%] oraz Olsztyn, Bydgoszcz, Lublin i Szczecin [po 1%]. Wśród rzadziej wymienianych przez respondentów miast znalazły się: Katowice, Łódź, Białystok, Elbląg, Rzeszów oraz „zagranica”.

Tabela 29 Rekomendacje miast do studiowania przez studentów [n=635, dane w %]. Uwaga: zaprezentowano kategorie, które uzyskały co najmniej 1% wskazań

Miasto	%
Trójmiasto	36
Kraków	16
Warszawa	16
Wrocław	14
Poznań	10
Toruń	3
Olsztyn	1
Bydgoszcz	1
Lublin	1
Szczecin	1

Udzielając odpowiedzi, studenci nie posługiwali się predefiniowaną listą odpowiedzi - stąd relatywnie niskie wartości procentowe przy poszczególnych kategoriach. O wskazaniu danego ośrodka decydował głównie fakt bliskości miejsca zamieszkania [20%]. Część respondentów wskazywała na sentyment do miejscowości rodzinnej, przy czym jednocześnie podawano argumenty ekonomiczne dotyczące minimalizowania kosztów poprzez zamieszkiwanie w domu rodzinnym. W wielu przypadkach argument ekonomiczny nie pozwala na rozważanie jakiegokolwiek innego ośrodka akademickiego poza najbliższym, stąd wskazanie tego kryterium jako najważniejszego jest zrozumiałe. W dalszej kolejności padały argumenty związane z dobrym dostępem i wysokim poziomem kształcenia akademickiego oraz

rozwiniętym rynkiem pracy [po 17%]. Badani studenci wiązali prężny rynek pracy z dużymi możliwościami uzyskania pracy oraz potencjalnie atrakcyjnymi zarobkami.

Znaczenie dla wyboru danego ośrodka mają też ogólne wyrazy sympatii związane ze wskazanym miejscem, przy czym należy zaznaczyć, że nie podawano w wypowiedziach konkretnych argumentów decydujących o wyborze tego miasta [15%]. Około 14% respondentów wskazywało na czystość i estetykę miejscowości. W ramach tej kategorii pojawiły się wypowiedzi podkreślające także ład i porządek architektoniczny, czyli wszystkie te określenia, które decydują o postrzeganiu estetyki miejskiej. Z perspektywy studenta ważne są również: miejska oferta kulturalna oraz prestiż uczelni [po 9%]. Nie można także bagatelizować wagi „dobrego życia” oraz atmosfery panującej w mieście [8%] i oferty atrakcji miejskich (pozakulturalnych) [7%]. Niewielka część respondentów wskazywała miasta ze względu na obecność konkretnego kierunku lub uczelni, na której chcieliby studiować [7%]. Mniejsze znaczenie mają argumenty dotyczące walorów naturalnych miejscowości [6%] czy studencki charakter miasta [4%]. Wśród okazjonalnych wskazań pojawiają się:

- 1) cisza i spokój,
- 2) dobra komunikacja z miastem rodzinnym, krajem oraz Europą,
- 3) dobra jakość komunikacji miejskiej,
- 4) odpowiednia wielkość miasta,
- 5) poczucie bezpieczeństwa,
- 6) rekomendacje od znajomych oraz
- 7) tożsamość ośrodka (np. otwartość, różnorodność).

Tabela 30 Argumenty za wyborem konkretnych miast do studiowania. Kategorie kodowe dla spontanicznej wypowiedzi respondentów [dane w %]

Kategoria	%
Sentyment / miasto rodzinne / blisko rodziny	20
Dobry dostęp i wysoki poziom kształcenia akademickiego	17
Rynek pracy / perspektywy rozwoju / atrakcyjne zarobki	17
Ogólna sympatia	15
Czystość / estetyka	14
Prestiż uczelni	9
Oferta kulturalna	9
Wysoka jakość życia / <i>work-life balance</i> / dobra atmosfera	8
Atrakcje miejskie / aktywny tryb życia	7
Konkretny kierunek studiów / uczelnia	7
Znajomość / doświadczenia mieszkania / studiowania w ośrodku	7
Natura / przyroda / klimat	6
Duży, nowoczesny ośrodek	4
Skierowane do młodych i studentów / studencki klimat	4

Warto nadmienić, że około 11% wypowiedzi studentów należy zakwalifikować jako takie, które wskazywały na wyższość jakiegoś miasta nad Trójmiastem. Wartość została obliczona dla odpowiedzi, w których znalazły się porównania w stopniu wyższym („lepsze”,

„więcej”) oraz najwyższym („najwięcej”, np. w kraju) w stosunku do Trójmiasta bądź całego kraju. W ten sposób spośród najpopularniejszych do studiowania miast wyższość Warszawy pod różnymi względami była wskazywana w 60% wypowiedzi dotyczących tego miasta, znacznie rzadziej w przypadku pozostałych miast, tj. Wrocławia [13%], Poznania [8%] i Krakowa [7%].

W poniższej tabeli wskazujemy, jakie argumenty podaje się najczęściej w kontekście chęci wyboru danego ośrodka jako miasta do studiowania. Trójmiasto wskazywane jest jako miejsce „rodzinne”, z którym wiąże się sentyment i ogólna sympatia oraz wysokie walory naturalno-przyrodnicze. Kraków, Wrocław oraz Poznań łączą wskazania na czystość i estetykę zabudowy miejskiej. W przypadku Krakowa i Poznania badani podkreślają także kwestię dobrej i cenionej oferty kulturalnej. Z kolei Kraków i Warszawa, jako dwa najważniejsze ośrodki akademickie w kraju, postrzegane są także jako prestiżowe, co podkreślają studenci w kwestionariuszu. Warszawa, oprócz postrzeganej wysokiej jakości kształcenia, oferuje także rozwinięty rynek pracy, a tym samym duże perspektywy rozwoju po zakończeniu studiów.

Tabela 31 Charakter najczęściej używanych argumentów w stosunku do najczęściej polecanych miast

Miasto	Charakter wskazań
Trójmiasto	<ul style="list-style-type: none"> sentyment / miasto rodzinne / blisko rodziny ogólna sympatia czystość / estetyka
Kraków	<ul style="list-style-type: none"> dobry dostęp i wysoki poziom kształcenia akademickiego oferta kulturalna prestiż uczelni
Warszawa	<ul style="list-style-type: none"> rynek pracy / perspektywy rozwoju / atrakcyjne zarobki dobry dostęp i wysoki poziom kształcenia akademickiego prestiż uczelni
Wrocław	<ul style="list-style-type: none"> czystość / estetyka oferta kulturalna ogólna sympatia
Poznań	<ul style="list-style-type: none"> czystość / estetyka konkretny kierunek studiów

NAJLEPSZE MIASTO DO ZAMIESZKANIA. PRZEWAGI I SŁABOŚCI TRÓJMIASTA

Pracownicy wypełniający kwestionariusz mieli za zadanie wskazać (jedno) najlepsze według nich miasto do zamieszkania. Aż 61% respondentów wskazało na Trójmiasto. W rankingu na drugim miejscu plasuje się Wrocław, choć już ze zdecydowanie niższym wynikiem procentowym [9%], a w dalszej kolejności Warszawa [6%], Poznań [4%], Kraków [4%] oraz Toruń [3%]. Pozostałe wskazania zostały zaprezentowane w poniższej tabeli. Wśród miejsc proponowanych do zamieszkania przez respondentów znalazły się: Bartoszyce, Cieszyń, Dzierżgoń, Grudziądz, Karpacz, Kołobrzeg, Koszalin, Kudowa-Zdrój, Radom, Rumia, Solec

Kujawski, Sosnowiec, Wejherowo, z zagranicznych zaś Londyn. Argumenty za tymi miejscowościami są różnorodne, ale dominuje sympatia lub wcześniejsze (pozytywne) doświadczenia zamieszkania.

Tabela 32 Rekomendacje miast do zamieszkania przez pracowników [n=367, dane w %]. Uwaga: zaprezentowano miasta, które uzyskały co najmniej 1% wskazań

Miasto	%
Trójmiasto	61
Wrocław	9
Warszawa	6
Poznań	4
Kraków	4
Toruń	3
Białystok	1
Bydgoszcz	1
Olsztyn	1
Elbląg	1
Katowice	1
Słupsk	1
Szczecin	1

Tabela 33 Argumenty za wyborem konkretnych miast do zamieszkania. Kategorie kodowe dla spontanicznej wypowiedzi respondentów [dane w %]

Kategoria	%
Natura / przyroda / klimat	29
Duży, nowoczesny ośrodek	21
Rynek pracy / perspektywy rozwoju / atrakcyjne zarobki	19
Ogólna sympatia	13
Znajomość / doświadczenia mieszkania w ośrodku	12
Oferta kulturalna	9
Wysoka jakość życia / <i>work-life balance</i> / dobra atmosfera	8
Sentyment / miasto rodzinne	7
Cisza / spokój / anonimowość	7
Czystość / estetyka	7
Ludzie	7
Tożsamość ośrodka (np. otwartość, różnorodność)	5
Wysoka jakość infrastruktury publicznej / usług społecznych	5
Odpowiednia wielkość miasta	5
Dobra komunikacja z krajem i Europą	4
Dobra jakość transportu publicznego	4

W kontekście zamieszkiwania w polecanym mieście rozkład argumentów używanych przez respondentów jest zupełnie inny niż w przypadku miasta do studiowania. W pierwszej kolejności podawane są argumenty związane z przymiotami naturalno-przyrodniczymi miast. Badani pracownicy zwracają uwagę na walory takie, jak morze, góry czy lasy, a także pogodę

panującą w wybranych miastach. Podobne argumenty wskazało około 29% respondentów. W dalszej kolejności badani określali preferowane do życia miasto akcentując jego „nowoczesność”. Z kontekstu wypowiedzi wynikało, że pozytywnie waloryzowana jest nowoczesna, duża metropolia, w której dużo się dzieje i która oferuje wiele sposobów spędzania wolnego czasu [21%]. W dalszej kolejności znajdują się wskazania na dobry rynek pracy oraz perspektywy rozwoju [19%]. Około 13% respondentów podkreślało sympatię do wybranego ośrodka bez wskazania konkretnych powodów, a aż 12% uznało, że może polecić ośrodek, w którym mieszka bądź kiedyś zamieszkiwało. Resztę wskazań odnaleźć można w powyższej tabeli.

W kategorii polecanych miast do zamieszkania padało dużo mniej określeń sugerujących wyższość innych miast nad Trójmiastem – tylko około 5% w całej próbie. W tym kontekście umieszczane były następujące miasta (w kolejności wskazań) – Warszawa, Kraków, Bydgoszcz, Poznań i Szczecin.

Tabela 34 Charakter najczęściej używanych argumentów w stosunku do najczęściej polecanych miast

Miasto	Charakter wskazań
Trójmiasto	natura / przyroda / klimat rynek pracy / perspektywy rozwoju / atrakcyjne zarobki duży, nowoczesny ośrodek
Wrocław	rynek pracy / perspektywy rozwoju / atrakcyjne zarobki natura / przyroda / klimat czystość / estetyka
Warszawa	duży, nowoczesny ośrodek rynek pracy / perspektywy rozwoju / atrakcyjne zarobki
Poznań	duży, nowoczesny ośrodek natura / przyroda / klimat wysoka jakość infrastruktury publicznej / usług społecznych
Kraków	znajomość / doświadczenie mieszkania w ośrodku ludzie oferta kulturalna

Zdecydowanie najważniejszym przymiotem Trójmiasta są, w opinii badanych, walory naturalne (morze, lasy, wzgórza morenowe). Oprócz tego respondenci wskazują na nowoczesność miast oraz duże możliwości, w tym rozwijający się rynek pracy. Warszawa i Wrocław kojarzą się z dużą dynamiką na rynku pracy. Dodatkowo w kontekście Wrocławia wymieniana jest jego estetyka oraz walory naturalne (np. bliskość gór, „ciepło”). Poznań natomiast ceniony jest za wysoką jakość infrastruktury społecznej (np. szkoły). W przypadku Krakowa – analogia między wskazaniami studentów i pracowników – zwraca się uwagę na jakość oferty kulturalnej, ale także na „pozytywnych ludzi”. Badani mający doświadczenie zamieszkiwania w tym miejscu zdecydowanie rekomendują Kraków jako miejsce do zamieszkania.

Warto zaznaczyć, że nasi rozmówcy w trakcie wywiadów pogłębionych deklarowali się zdecydowanie jako sympatycy, czy wręcz entuzjaści mieszkania w Trójmieście. Cechą zdecydowanie wyróżniającą Trójmiasto spośród innych krajowych metropolii jest położenie geograficzne. Kombinacja wspomnianych już wielokrotnie walorów naturalnych, a także

„wakacyjny klimat” w miesiącach letnich stanowią o unikalnej ofercie Trójmiasta (zwłaszcza że towarzyszy temu dość spory wachlarz możliwości spędzania wolnego czasu, rozwijający się rynek pracy oraz szeroka infrastruktura usług handlowo-usługowych i społecznych).

Warto raz jeszcze podkreślić, jak często w kontekście przewag Trójmiasta pojawia się temat braku zanieczyszczonego powietrza, zwłaszcza w porównaniu z dwoma ośrodkami – Krakowem i Warszawą. Jest to w pewnym sensie dowód na zbliżającą się rewolucję w świadomości ekologicznej mieszkańców. Z pewnością ta świadomość jest jeszcze ograniczona do określonych grup społecznych, ale coraz szerzej mieszkańcy i potencjalni pracownicy „głosują” swoimi wyborami, migrując do miejscowości wolnych od takich niebezpieczeństw. Wydaje się, że wątek „miasta wolnego od smogu” ma duży potencjał do eksploatacji w kontekście wizerunkowym i promocyjnym Trójmiasta.

Silną stroną Trójmiasta jest w istocie różnorodność związana z bliskością trzech organizmów miejskich o różnych zabudowach, tożsamościach i ofertach spędzania wolnego czasu. Niektórzy respondenci wskazują, że „dużo się dzieje” w trzech miastach w sensie rozbudowanej oferty kulturalnej. Różnorodność postrzegana jest zdecydowanie jako siła tego regionu, choć brak współpracy w niektórych obszarach budzi niezrozumienie, jak np. trudności w wypracowaniu wspólnego biletu komunikacyjnego. Głównie z tego powodu komunikacja miejska w Trójmieście oceniana jest niejednoznacznie. Pozytywne oceny badani wystawiają za możliwość szybkiego dojazdu do lotniska za pomocą linii kolejowej PKM, co czyni gdańskie lotnisko – przynajmniej w ocenie niektórych – jednym z najlepiej skomunikowanych z miastem w Europie. Warto w tym kontekście dodać, że obcokrajowcy postrzegają Trójmiasto nie tylko jako jedną metropolię, ale bardziej jako region, obejmujący całą Zatokę Gdańską oraz Kaszuby. W ten sposób też, podkreślają, Trójmiasto powinno się promować.

Nie ma żadnego porównania Gdyni z Warszawą. To jest niebo a ziemia. Gdynia jest mała, przede wszystkim. Pi razy oko 10 razy mniej ludzi niż w Warszawie. Miasto jest przyjazne, wszędzie właściwie można dojść, nie trzeba korzystać z komunikacji publicznej. Ja jestem z tego bardzo zadowolony. (...) Woda swoje robi, a jej jest tu bardzo dużo. Gdynia ma centrum nad morzem, tylko Kołobrzeg może w szranki stanąć, ale to znacznie mniejsze miasto. Warszawa stała długie lata plecami odwrócona do wody. Po praskiej stronie były i w sumie nadal są, chaszczce. Tutaj morze, wzgórza morenowe. To jest takie połączenie, że podobne zjawisko znajduje się w okolicach Międzyzdrojów. [W3]

Badani mówią często o tym, że Trójmiasto budzi sympatię, jest przyjazne i przyjemne w odbiorze. Ten zbiór pozytywnych cech wydaje się pojawiać często w kontekście postrzeganej wielkości Trójmiasta. W zdecydowanej większości rozmówcy poszukują miasta „odpowiedniej wielkości”, w którym można w miarę szybko dostać się do każdej części jego obszaru. Wiąże się to także z postrzeganą szybkością życia.

Zdecydowałem o pozostaniu w Gdańsku po studiach, bo, przede wszystkim, krąg przyjaciół. Dobrze się czułem, nie chciałem tego zmieniać. Po drugie, musiałyby to być Warszawa, ze względu na rozwój pracowniczy i zarobki. A jeżeli Warszawa, to szybsze życie. Uznałem, że wolę spokojniej, powoli. (...) To jest Gdańsk właśnie. Jednak ludzie w Gdańsku są bardziej

wyluzowani niż w Warszawie. W małym miasteczku idziesz, w Gdańsku biegniesz, to w Warszawie już pędzisz. [W2]

Trójmiasto widziane jest przez niektórych jako „idealny kompromis” między mnogością możliwości, które zapewniają jedynie duże ośrodki miejskie, a spokojem i ciszą, które są domeną tylko mniejszych miejscowości. W tym kontekście – według badanych – względny spokój miejsca oddziałuje na fakt, w jaki sposób zachowują się ludzie. Znacznie częściej są oni w odczuciu badanych „szczęśliwi”, „wyluzowani” i „spokojni”.

W kontekście słabości Trójmiasta najczęściej wskazuje się na wspomniany transport publiczny – narzeka się na stare składy SKM, nieregularnie kursującą PKM, a także na chaos biletowy na terenie metropolii i wysokie ceny. Wydaje się, że percepcja sprawności poruszania się po mieście samochodem jest w dużej mierze zależna od wcześniejszych doświadczeń relokowanych.

Np. mieliśmy wrażenie, że ci ludzie w sklepach byli tacy miłsi, spokojniejsi. Na ulicach miałem wrażenie, że kierowcy są spokojniejsi, że korków nie ma za dużo. Teraz już moja optyka w sprawie korków się zmieniła, ale nie jest tak źle. Mam wrażenie, że te samochody bardziej płyną niż stoją w korku. [W6]

Co powinno się zmienić? Korki. Niestety ze względu na to, jak to miasto jest zbudowane, nie ma wielu sposobów na przejazd przez miasto. Wieczorami Grunwaldzka jest straszna, ale zdaję sobie sprawę, że ciężko to zmienić. [W8]

Badani zwracają uwagę na bardzo specyficzny, „podłużny” kierunek rozwoju miasta i tym samym trudności w lokalizacji jego centrum. Ma to swoje konsekwencje – tzw. „gdańska starówka” (teren Starego Miasta i Głównego Miasta) nie jest zbyt często wybierana jako miejsce spędzania wolnego czasu z uwagi na jej relatywnie peryferyjne położenie (głównie dla osób niemieszkających w Gdańsku). W tym kontekście doświadczenia np. z Krakowa, gdzie faktycznym centrum jest historyczne Stare Miasto, zupełnie nie przystają do Trójmiasta.

Kolejnym wątkiem krytycznym w opisie Trójmiasta jest specyfika jego rozwoju gospodarczego. Lokalny rynek pracy dynamicznie się rozwija, choć bywa oceniany krytycznie w porównaniu do największych miast w Polsce (np. Krakowa, Warszawy, względnie Wrocławia). Generalnie dynamika rozwoju rynku pracy w Polsce nie jest jeszcze na tyle duża, aby np. obcokrajowcy przenosili się między dużymi ośrodkami, w tym rozważali relokację do Trójmiasta.

Osobiście uważam, że nie ma jeszcze dużo międzynarodowych korporacji w Gdańsku. Oczywiście to się rozrasta, ale nadal nie uważam, że mam tu dużo możliwości zmiany pracy. Może za parę lat, jak będę się rozglądał, to będzie lepiej. Na razie mój polski nie jest na tyle dobry, żeby pracować w polskiej firmie. [W7]

NAJLEPSZE MIASTO DO PODJĘCIA PRACY. PRZEWAGI I SŁABOŚCI TRÓJMIASTA

O polecane miasto do podjęcia pracy zarobkowej zapytaliśmy obie badane przez nas grupy. Respondenci mieli za zadanie podać jedno z miast, które rekomendowaliby do podjęcia

pracy. W zdecydowany sposób zostało – w obu przypadkach – rekomendowane Trójmiasto. Aż 2/3 studentów podało trójmiejskie metropolie jako najlepsze do podjęcia pracy [67%]. Wśród pracowników odsetek ten wyniósł 50%, co także jest wynikiem przynajmniej dobrym. Na drugim miejscu – jednomyślnie – znalazła się Warszawa [pracownicy – 28%; studenci – 11%]. W dalszej kolejności wymieniane były Wrocław, Kraków oraz Poznań, z różnorodnymi wynikami w ramach obu badanych grup. Warto jednak podkreślić jednomyślną dominację obu miast – Trójmiasta oraz stolicy. W ramach wskazań pracowniczych pojawiły się nieliczne inne miasta, w tym zagraniczne, np. Zurych, Berlin, ale także Koszalin. W badaniu studenckim wymienionych jest dużo więcej miejscowości spoza predefiniowanej listy. Główną motywacją do ich umieszczenia były kwestie prywatne, np. bliskość rodziny, generalna sympatia (parokrotnie w tym kontekście pojawia się Zakopane) albo praca partnera. Interesujące jest, że studenci wskazywali także, że zamierzają pracować zdalnie [2 wskazania] albo wyjechać zagranicę [7 wskazań].

Tabela 35 Rekomendacje miast do podjęcia pracy – porównanie odpowiedzi studentów i pracowników [dane w %]. Uwaga: zaprezentowano kategorie, które uzyskały co najmniej 1% wskazań w obu grupach

Miasto	Studenci	Pracownicy
Trójmiasto	67	50
Warszawa	11	28
Kraków	4	6
Wrocław	4	7
Poznań	2	3
Toruń	2	0
Elbląg	1	0
Łódź	1	0
Olsztyn	1	0
zagranica	1	0
Białystok	0	1
Bydgoszcz	0	1

Tabela 36 Argumenty za wyborem konkretnych miast do podjęcia pracy – porównanie odpowiedzi studentów i pracowników. Kategorie kodowe dla spontanicznej wypowiedzi respondentów [dane w %]

Kategoria	Studenci	Pracownicy
Sentyment / miasto rodzinne / blisko rodziny	34	0
Rynek pracy / perspektywy rozwoju / atrakcyjne zarobki	34	79
Ogólna sympatia	16	2
Znajomość / doświadczenia mieszkania / studiowania / pracy w ośrodku	13	3
Natura / przyroda / klimat	5	3
Duży, nowoczesny ośrodek	5	11
Wysoka jakość życia / <i>work-life balance</i> / dobra atmosfera	4	4

W kwestionariuszu pracowniczym odnotowaliśmy 21% wypowiedzi, które wskazywały na wyższość konkretnego miasta nad Trójmiastem, podczas gdy w badaniu studenckim takich odpowiedzi było jedynie 6%. Pracownicy używali porównania na korzyść następujących miast –

Warszawy [52%], Krakowa [39%], Wrocławia [37%] oraz Poznania [22%]. Studenci natomiast stosowali porównanie w stosunku do (w kolejności częstości wskazań): Warszawy, Poznania, Wrocławia, Krakowa, ogólnie definiowanej zagranicy oraz Łodzi.

W przypadku argumentów dotyczących podjęcia pracy w ośrodku innym niż Trójmiasto pracownicy wskazywali przede wszystkim na znaczenie rozwiniętego rynku pracy [aż w 79%], dodatkowo także wielkość i nowoczesny charakter ośrodka [11%]. Motywy wyboru miast do podjęcia pracy były bardziej zróżnicowane wśród studentów, którzy wskazywali wprawdzie często na rozwinięty rynek pracy [34%], ale równie duże znaczenie ma dla nich to, by wybrane miasto znajdowało się blisko domu rodzinnego [34%]. 16% wypowiedzi respondentów zaliczyliśmy do ogólnych, wyrażających sympatię wobec konkretnego miasta, a w 13% polecenie miasta wynika z własnych doświadczeń (minionych lub aktualnych). Pozostałe wskazania dla obu kategorii respondentów można odczytać w tabeli.

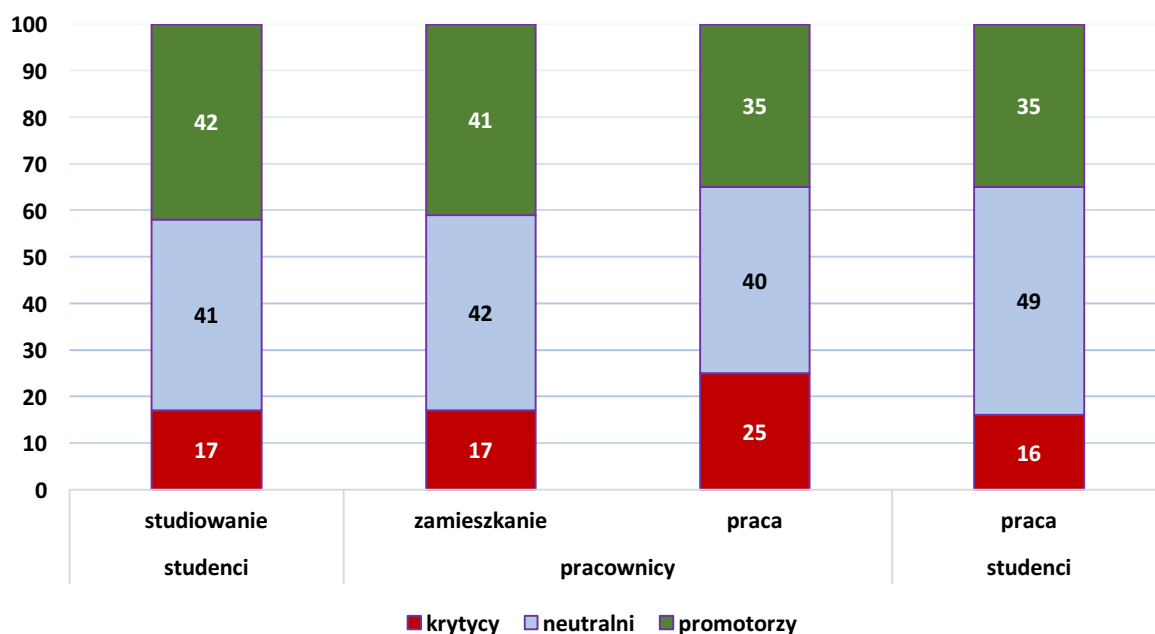
SKŁONNOŚĆ DO REKOMENDACJI TRÓJMIASTA. PROMOTORZY I KRYTYCY

Podsumowując poprzednie podrozdziały można zauważyć, że Trójmiasto jest zdecydowanie polecane (zarówno przez studentów, jak i pracowników) w kontekście wszystkich analizowanych aktywności – studiowania, zamieszkiwania oraz podjęcia pracy. Warto w tym momencie zastrzec, że są to w zdecydowanej większości opinie mieszkańców trzech analizowanych przez nas miast – z pewnością wyniki byłyby inne, gdyby zrealizować badania na ogólnopolskiej próbie badanych. Nasze wyniki ujawniają bardzo dużą sympatię w stosunku do Trójmiasta oraz generalne zadowolenie jej mieszkańców – studentów i przyjezdnych pracowników z życia w tej aglomeracji.

Tezy te dodatkowo potwierdzają wyniki analizy przeprowadzonej w obu grupach z wykorzystaniem skali Net Promoter Scale. Trójmiasto zostało w tym przypadku potraktowane jako marka, którą można polecić bądź nie w zakresie studiowania, mieszkania oraz podjęcia pracy. W wyniku zastosowania tej skali można podzielić respondentów na: krytyków (marki), neutralnych oraz promotorów. Wyniki wskazują, że wśród obu grup badanych odsetek promotorów wynosi około 35-42%, co wydaje się dość dobrym wynikiem. Odsetek krytyków natomiast waha się w granicach 16-25% respondentów z próby.

Najwyższy odsetek promotorów znajduje się w grupie studenckiej i dotyczy rekomendacji studiowania w Trójmieście [42%]. Bardzo podobnie pracownicy oceniają kwestię mieszkania w aglomeracji – tutaj odsetek promujących jest nieznacznie niższy [41%], a struktura poszczególnych kategorii niemal taka sama. Wyraźnie widać, że niemal jednomyślnie – zarówno wśród studentów, jak i pracowników – prawdopodobieństwo rekomendacji zmniejsza się, jeżeli chodzi o polecenie podjęcia pracy w ośrodku. Odsetek rekomendujących (tzw. promotorów) wynosi w obu grupach 35%. Grupy różnią się natomiast odsetkiem krytyków. W grupie pracowniczej jest ich znacznie więcej – 1/4 w stosunku do 16% w grupie studenckiej.

Wykres 7 Promotorzy, neutralni i krytycy wśród studentów i pracowników w podziale na rekomendowaną aktywność [dane w %]



Spójność wyników znajduje potwierdzenie w dalszych analizach. Jeżeli chodzi o rekomendacje w kontekście zamieszkania w Trójmieście, bardzo niski odsetek respondentów będących promotorami notuje się wśród najmniej zadowolonych z jakości życia w mieście – 27%. Podobnie niski wskaźnik obserwujemy wśród tych niezadowolonych z pracy [31%]. W grupie respondentów, którzy deklarują opuszczenie Trójmiasta, grupa promotorów stanowi jedynie 25% ogółu i jest niższa niż grupa krytyków [33%]. Jeszcze większą różnicę notujemy w przypadku rekomendacji do podjęcia pracy [odpowiednio 19 i 30%]. Podobne dane można zaobserwować w odniesieniu do rekomendacji w kontekście podjęcia pracy w Trójmieście.

Tabela 37 Promotorzy i krytycy w poszczególnych kategoriach ze względu na rekomendowaną aktywność w odpowiedziach pracowników [dane w %]

Kategoria	Praca		Zamieszkanie	
	Promotorzy	Krytycy	Promotorzy	Krytycy
ZADOWOLENIE Z PRACY				
Niskie	<u>24</u>	21	<u>31</u>	24
Wysokie	<u>48</u>	10	<u>52</u>	11
ZADOWOLENIE Z JAKOŚCI ŻYCIA				
Niskie	<u>25</u>	22	27	27
Wysokie	<u>46</u>	4	<u>58</u>	3
PERCEPCJA MIASTA				
Poniżej przeciętnej	19	<u>23</u>	21	<u>28</u>
Powyżej przeciętnej	<u>55</u>	7	<u>64</u>	5
PLANY WYJAZDU Z TRÓJMIASTA				
Tak	19	<u>30</u>	25	<u>33</u>
Nie	<u>45</u>	7	<u>50</u>	10

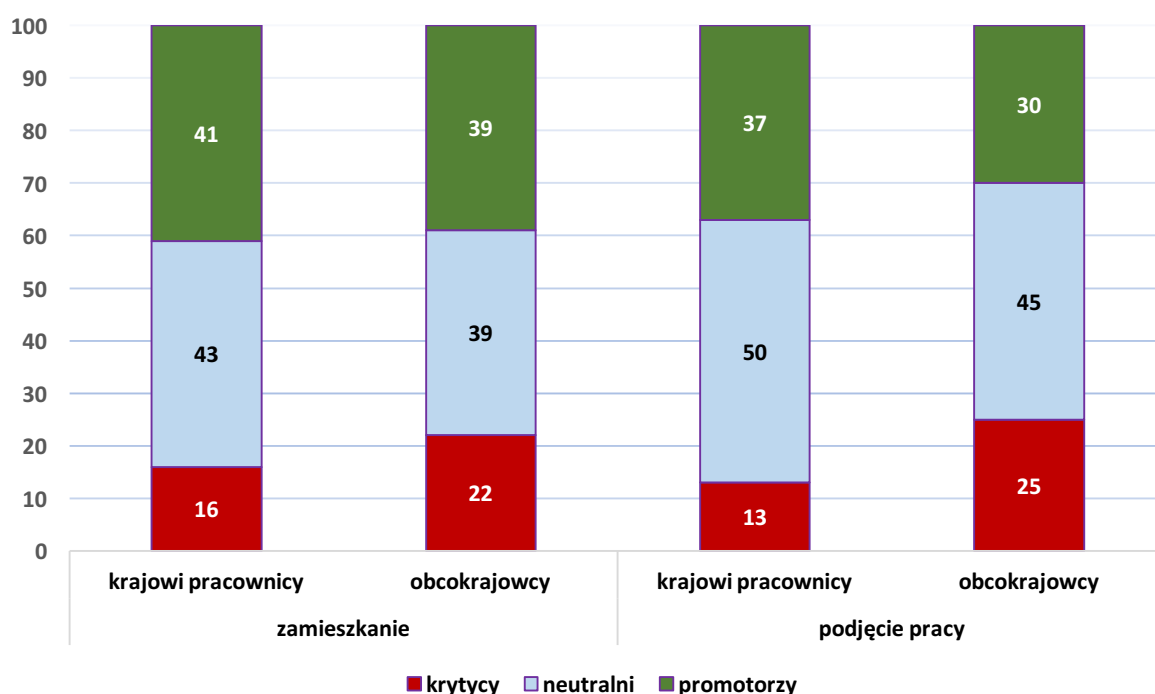
W grupie studenckiej także można zauważyć zależność między postrzeganą atrakcyjnością życia w mieście a chęcią rekomendacji miasta do studiowania oraz pracy.

Tabela 38 Promotorzy i krytycy w poszczególnych kategoriach ze względu na rekomendowaną aktywność w odpowiedziach studentów [dane w %]

Kategoria	Praca		Studiowanie	
	Promotorzy	Krytycy	Promotorzy	Krytycy
ZADOWOLENIE Z JAKOŚCI ŻYCIA				
Niskie	7	60	13	53
Wysokie	40	19	48	11
PLANY WYJAZDU Z TRÓJMIASTA				
Tak	22	38	30	27
Nie	50	12	54	8

Kolejnym interesującym wątkiem analizy z wykorzystaniem skali NPS jest weryfikacja rekomendacji dokonywanych w podziale na kraj pochodzenia pracowników. Okazuje się, że generalnie, zarówno w przypadku zamieszkania, jak i podjęcia pracy, zagraniczni respondenci w mniejszym stopniu są skłonni do tego, by rekomendować Trójmiasto. Dotyczy to przede wszystkim kwestii podejmowania pracy – odsetek promotorów wynosi jedynie 30%, przy bardzo wysokim udziale krytyków [25%].

Wykres 8 Promotorzy, neutralni i krytycy wśród krajowych i zagranicznych pracowników ze względu na rekomendowaną aktywność [dane w %]

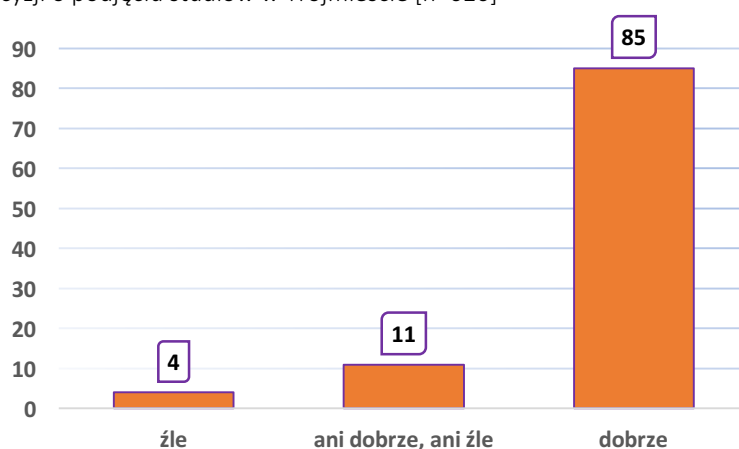


Studenci wobec trójmiejskiego rynku pracy, czyli plany zawodowe, oczekiwania i motywacje

MOCNE I SŁABE STRONY STUDIOWANIA W TRÓJMIEŚCIE

Studentów, którzy wzięli udział w badaniach, zapytaliśmy, jak oceniają decyzję o podjęciu studiów w Trójmieście. Zdecydowana większość [aż 85%] uznaje podjętą decyzję o studiach w Trójmieście za udaną. Jedynie 4 na 100 studentów jest zdania, że był to zły wybór.

Wykres 9 Ocena decyzji o podjęciu studiów w Trójmieście [n=626]



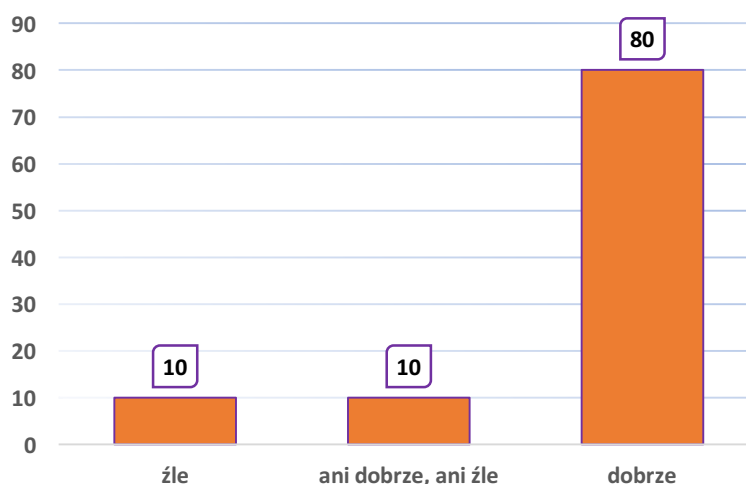
W kontekście podejmowanej oceny znaczenie ma indywidualne poczucie sprawstwa. Wśród osób, które uważają, że ich przyszłe życie w dużej mierze zależeć będzie od nich, o słuszności podjętej decyzji przekonanych jest 87% badanych (przy tylko 70% w gronie tych, którzy nie mają przekonania o znacznym wpływie na swoje przyszłe życie). Poczucie sprawstwa ma duże znaczenie z punktu widzenia oceny własnych dokonań, w tym: doświadczeń edukacyjnych.

Tabela 39 Trafność decyzji o podjęciu studiów w Trójmieście a poczucie sprawstwa [dane w %]

	Niskie	Wysokie
Poczucie sprawstwa [n=610]	70	87

Nieznacznie gorzej, choć nadal pozytywnie, badani ustosunkowują się do oceny decyzji o podjęciu studiów na danym kierunku. 80% jest zdania, że zdecydowało trafnie, wyższy natomiast (niż w przypadku podjęcia studiów w Trójmieście) jest odsetek badanych niezadowolonych z wyboru kierunku studiów. Co dziesiąty student jest zdania, że podjęta decyzja nie była dobra.

Wykres 10 Ocena decyzji o podjęciu studiów na danym kierunku [n=624]



Trafność decyzji o podjęciu studiów na danym kierunku rośnie wraz ze wzrostem poziomu poczucia sprawstwa (analogicznie, jak w przypadku podejmowania studiów w Trójmieście) oraz samooceny. Na jej poziom składa się szereg czynników, takich jak uczciwość, koleżeńskość, pracowitość, ambicja i upór, przebojowość, elastyczność, bogata wyobraźnia, wrażliwość, dociekliwość oraz ufność. Im większa wiara studentów w to, że posiadają oni te cechy, tym wyższy zgeneralizowany poziom samooceny, w tym przypadku również pełniejsze przekonanie o tym, że decyzja o wyborze kierunku studiów była właściwa. Rozkład danych zaprezentowany jest w poniższej tabeli.

Ciekawy i niepokojący zarazem jest rozkład opinii studentów na temat trafności wyboru kierunku studiów w zależności od roku studiów. Widać wyraźnie, że wraz z upływem czasu ta ocena jest słabsza. Najniższe wskaźniki przekonania o tym, że kierunek studiów wybrany został właściwie odnotowano w przypadku studentów 3. (koniec studiów licencjackich) i 5. roku studiów. Przekonanie o zasadności dokonanego wyboru trajektorii edukacyjnej spada zapewne głównie dlatego, że studenci stają przed koniecznością konfrontacji z rzeczywistością rynku pracy, co jednocześnie wiąże się z obawą poradzenia sobie z nowym życiowym wyzwaniem.

Tabela 40 Trafność decyzji o podjęciu studiów na danym kierunku a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Niskie		Wysokie		
Poczucie sprawstwa [n=607]	63		82		
-	Niska		Wysoka		
Samoocena [n=496]	76		85		
-	1	2	3	4	5
Rok studiów [n=624]	87	84	76	84	68

Istnieją zależności między przekonaniem o wyborze „właściwych” studiów a charakterystyką ścieżki akademickiej. W zależności od typu studiów badani różnie oceniają kierunki, na których studiowali. Zdecydowanie najmniejsze dylematy mają studenci kierunków medycznych, w dalszej kolejności technicznych i ekonomicznych. Przeciętnie zadowoleni z

wyborów są badani studiujący kierunki społeczne oraz przyrodnicze. Najniższy poziom satysfakcji z dokonanych wyborów charakteryzuje studentów kierunków humanistycznych i ścisłych.

Tabela 41 Trafność decyzji o podjęciu studiów w Trójmieście / na danym kierunku a typ studiów [dane w %]

Typ studiów	Trójmiasto	Dany kierunek
Medyczne	90	93
Techniczne	83	89
Ekonomiczne	88	80
Społeczne	84	79
Przyrodnicze	93	69
Humanistyczne	75	70
Ścisłe	78	56

Ogólnie wysoki poziom satysfakcji z podjętej decyzji o studiach w Trójmieście, czy też na konkretnych kierunkach, nie idzie w parze z pozytywną oceną jakości samych studiów. Bardzo wyraźnie można to odczuć wsłuchując się w głosy wyrażane w trakcie wywiadów (zarówno indywidualnych, jak i grupowych). Okazjonalnie wskazuje się, że na studiach można wiele się nauczyć, zdobyć doświadczenie i wiedzę, które przydają się w późniejszym okresie, już w ramach aktywności na rynku pracy. Sami studenci doceniają szanse współpracy z firmami, niekiedy chwalą staże, w jakich brali udział czy podkreślają wagę studiów w ich osobistym i zawodowym rozwoju.

Takich głosów jest jednak mało. Dominuje narracja o tym, że studia nie wyposażają w oczekiwane kompetencje, a słabości studiów zdecydowanie przeważają nad ich mocnymi stronami. Te deklaracje, czy wręcz całe spójne, krytyczne opowieści, należy traktować z pewnym dystansem. Wpisują się one bowiem w popularny w ostatnich latach dyskurs, że „studia nic nie dają”, że są „niepraktyczne”, że studiuje się, bo studiują inni (znajomi, przyjaciele). Piszemy o tym też w kolejnym fragmencie tego rozdziału.

Sugestia wzięcia w nawias znacznej skali krytycyzmu względem akademickich ścieżek rozwoju nie oznacza jednak, że należy ignorować zgłaszane przez badanych problemy. Z instytucjonalnego punktu widzenia zła ocena studiów wynika przede wszystkim z ich systemowej niewydolności.

Problem z przygotowaniem na studiach jest taki, że świat leci dużo szybciej niż potrafią wykonać obroty takie instytucje, jak szkoły wyższe. Ja to już obserwowałem, jak sam kończyłem uczelnię, to nie jest nic nowego. [W9]

W Polsce panuje przekonanie, że fajnie, jakby GIS-owiec znał programowanie. Jak się okazało, w Europie Zachodniej podejście jest zupełnie inne. Tam programowanie jest absolutną podstawą w tej pracy. Analiza danych przestrzennych opiera się o umiejętności programowania baz danych. To trochę mi otworzyło oczy. [W4]

Światu akademii zarzuca się nie tylko powolność i pozostawanie w tyle, ale też niekorzystną dla studentów logistykę studiowania (np. dobór zajęć utrudniający podejmowanie aktywności zawodowej), złą organizację systemu praktyk („byle była pieczętka”) czy, co wybrzmiewa najsilniej, niski poziom oferty edukacyjnej. W tym sensie studiowanie stało się prozaiczną, czasem nie lubianą aktywnością życia codziennego i straciło na znaczeniu w porównaniu z aktywnościami zawodowymi. Badani utyskują, że wielu ich znajomych studiuje przede wszystkim po to, by przedłużyć młodość, co negatywnie wpływa na jakość procesu akademickiego.

Uczelnia teraz przyjmuje wszystkich, bo nie ma 200 geniuszy na moim kierunku. Jak oni już przychodzą na te studia, to mają znaczne braki. Jak oni mają je nadrobić na studiach, gdzie tempo jest znacznie wyższe? Jak przyjmują wszystkich, jak leci, to niektórym się może udać i będą z tych studiów coś mieć, ale przez to też poziom nie może być za wysoki „na wejściu”. [F2]

PRZYGOTOWANIE MERYTORYCZNE I WIEDZA NA TEMAT RYNKU PRACY

Pytaliśmy studentów o poziom ich przygotowania merytorycznego do funkcjonowania na rynku pracy. Badaliśmy przede wszystkim subiektywne wyobrażenie na temat tego, co potrafią i jakie są ich luki kompetencyjne, ale też w jakim stopniu do obecności na rynku pracy przygotowuje ich aktywność w trakcie studiów.

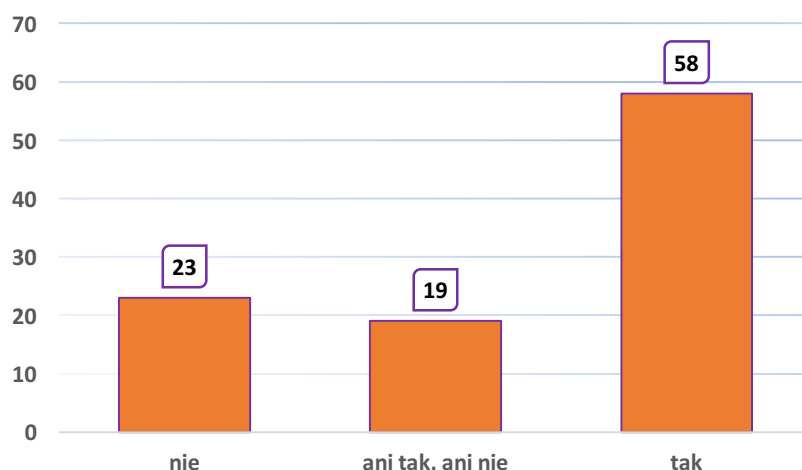
Ponad połowa badanych [58%] uważa, że jest dobrze przygotowana merytorycznie do kontynuacji bądź podjęcia pracy po ukończeniu studiów. Istotny jest tu fakt, że co czwarty student deklaruje, że nie posiada kompetencji czy wiedzy, które umożliwiłyby sprawne poruszanie się na rynku pracy po zakończeniu okresu studiów.

Ponownie wśród czynników różnicujących opinię na temat przygotowania do świadczenia pracy są: poczucie sprawstwa oraz rok studiów. W obu przypadkach wyróżnione czynniki w sposób znaczący wpływają na opinie badanych. Wśród osób z niskim poczuciem sprawstwa tylko 1/3 jest zdania, że posiada kompetencje, by funkcjonować sprawnie na rynku pracy. Widać też wyraźnie, jak drastycznie urealnijający charakter ma proces studiowania. O ile wśród studentów 1. roku aż 3/4 sądzi, że ich przygotowanie merytoryczne do wykonywania pracy jest odpowiednie, w rocznikach, w których studia się kończą, wskaźniki te nie przekraczają 50%. Optymizm studentów rozpoczynających edukację akademicką wynika zapewne z przekonania, że zdobędą oni potrzebne im kompetencje zawodowe w toku studiów.

Tabela 42 Poczucie przygotowania do podjęcia / kontynuowania pracy po ukończeniu studiów a czynniki różnicujące [dane w %]

	Niskie		Wysokie		
-					
Poczucie sprawstwa [n=558]	34		61		
-	1	2	3	4	5
Rok studiów [n=571]	75	60	48	62	45

Wykres 11 Poczucie przygotowania do podjęcia / kontynuowania pracy po ukończeniu studiów [n=571]



Bardzo zbliżone wyniki dotyczą oceny jakości przygotowania do rynku pracy w trakcie studiów. W tym przypadku również średnio co szósty badany jest zdania, że uczelnie dobrze przygotowują do funkcjonowania na rynku pracy. Analogicznie rozkładają się też dane ze względu na czynniki różnicujące ocenę studiów jako laboratorium przygotowującego do obecności na rynku pracy. Bardziej krytyczni są w tym względzie studenci, którzy zdobyli i zdobywają nadal doświadczenie zawodowe. Częściej mają odczucie, że studia nie stanowią dla młodych ludzi przestrzeni zdobywania wiedzy i kompetencji potrzebnych w życiu zawodowym.

Wykres 12 Ocena jakości przygotowania do rynku pracy w trakcie studiów [n=601]

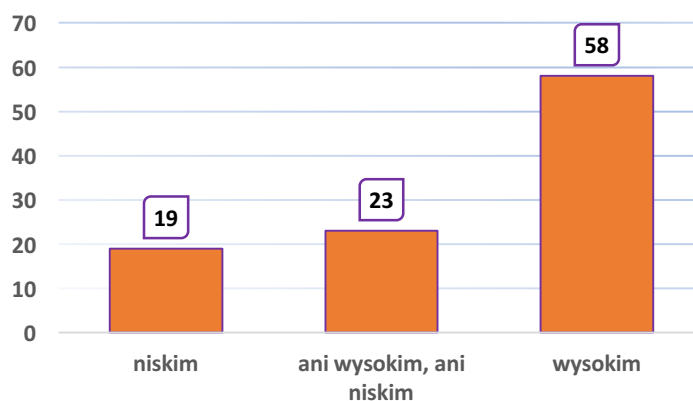


Tabela 43 Wysoka ocena jakości przygotowania do rynku pracy w trakcie studiów a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Nie	Tak			
Aktywność zawodowa [n=601]	62	53			
-	Niskie	Wysokie			
Poczucie sprawstwa [n=587]	39	61			
-	1	2	3	4	5
Rok studiów [n=601]	80	62	56	50	37

Pytaliśmy studentów także o to, czy i w jaki sposób w ogóle poszukują informacji na temat rynku pracy. Zdania są podzielone wyraźniej niż w przypadku dwóch poprzednich pytań. Wprawdzie połowa badanych dobrze ocenia swoją wiedzę w badanym obszarze, co piąty student jest przeciwnego zdania, a ponad 1/4 nie zajmuje w tej kwestii zdecydowanego stanowiska.

Podobnie jak w przypadku wcześniejszych zmiennych, na ocenę poziomu wiedzy na temat rynku pracy i sposobów poszukiwania pracy wpływ mają poczucie sprawstwa i rok studiów. Przekonanie, że poziom wiedzy o rynku pracy jest wysoki, jest najsilniejsze wśród osób mających silną zdolność samostanowienia, rośnie też wraz z upływem lat spędzonych na uczelni. Bardziej pozytywne wyobrażenie o przygotowaniu do funkcjonowania na rynku mają też osoby dokonujące bardziej korzystnej samooceny oraz aktywne zawodowo. W tym kontekście liczy się również wysokość zarobków. Im są one wyższe, tym bardziej badani skłonni są wysoko oceniać swoją wiedzę na temat realiów rynku pracy.

Wykres 13 Ocena poziomu wiedzy nt. rynku pracy i sposobów poszukiwania pracy [n=601]

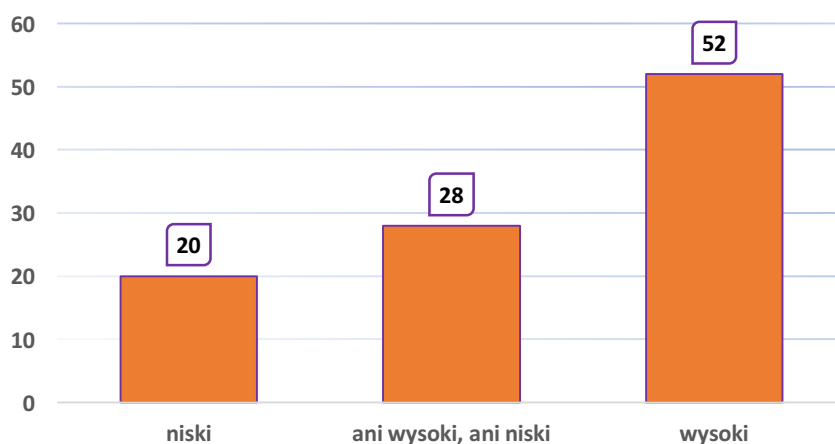


Tabela 44 Wysoka ocena poziomu wiedzy nt. rynku pracy i sposobów poszukiwania pracy a czynniki różnicujące [dane w %]

	Nie	Tak			
-					
Aktywność zawodowa [n=620]	41	65			
-	Niski	Wysoki			
Miesięczny dochód [n=220]	58	77			
-	Niskie	Wysokie			
Poczucie sprawstwa [n=604]	40	53			
-	Niska	Wysoka			
Samoocena [n=619]	47	58			
-	1	2	3	4	5
Rok studiów [n=620]	44	45	54	60	58

Obraz przygotowania studentów do konfrontacji z rynkiem pracy uzupełnia analiza częstości zdobywania wiedzy na temat rynku pracy bezpośrednio w toku studiów. Taką

deklarację składa mniej niż 2/3 badanych [63%]. Wiedzę o życiu zawodowym na studiach zbierają częściej ci, którzy już zdobywają doświadczenia pracy oraz osoby o wyższym poziomie samooceny. Jest to tym samym spójne z analogicznymi zależnościami stwierdzonymi w przypadku innych pytań z tego obszaru.

Wykres 14 Zdobywanie wiedzy nt. rynku pracy i sposobów poszukiwania pracy w toku studiów [n=634]

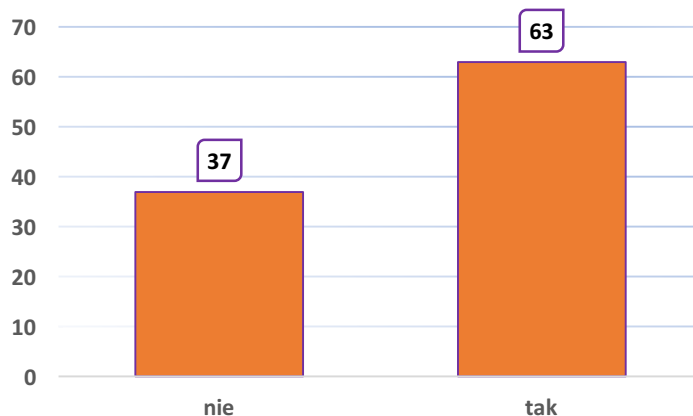


Tabela 45 Zdobywanie wiedzy nt. rynku pracy i sposobów poszukiwania pracy w toku studiów a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Nie	Tak
Aktywność zawodowa [n=634]	60	69
-	Niska	Wysoka
Samoocena [n=633]	60	68

Wśród osób, które pozyskują wiedzę o rynku pracy i strategiach poszukiwania pracy na studiach, dominuje przekonanie, że jakość tej wiedzy jest dobra [39%]. Jest jednak niewiele mniej badanych, którzy są zdania, że poziom wiedzy przekazywanej na studiach jest niski [31%] lub przeciętny [30%]. Jest to jednocześnie dość znaczna różnica in minus w stosunku do samooceny poziomu wiedzy studentów, jeśli chodzi o zdolność poruszania się na rynku pracy w ogóle.

Najbardziej krytyczni względem jakości wiedzy o rynku pracy przekazywanej w toku studiów są studenci pochodzący z Trójmiasta, mający niskie poczucie sprawstwa i odpowiednio niewysoką samoocenę oraz osoby najstarsze, kończące studia w niedługiej perspektywie.

Wykres 15 Ocena poziomu wiedzy nt. rynku pracy i sposobów poszukiwania pracy przekazywana w toku studiów [n=387]

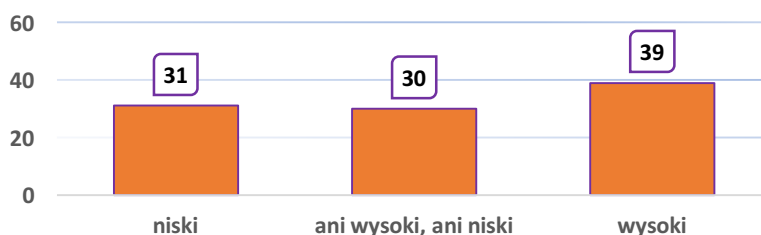


Tabela 46 Wysoka cena poziomu wiedzy nt. rynku pracy i sposobów poszukiwania pracy przekazywana w toku studiów a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Trójmiasto	Pomorze	Polska		
Miejsce pochodzenia [n=385]	32	50	37		
-	Niskie		Wysokie		
Poczucie sprawstwa [n=381]	20		41		
-	Niska		Wysoka		
Samooceńca [n=387]	36		43		
-	1	2	3	4	5
Rok studiów [n=387]	46	43	41	43	26

Dokonałiśmy analizy poszczególnych pytań określających poziom przygotowania merytorycznego i wiedzy studentów na temat problemów rynku pracy ze względu na typ studiów. Relatywnie najlepsze wyniki uzyskują studenci kierunków medycznych, choć w ich przypadku wyraźnie widać, że poczucie przygotowania do wejścia na rynek pracy nie towarzyszy równie wysoka świadomość tego, jak ów rynek wygląda. Najczęściej wiedzę w tym zakresie mają respondenci z kierunków ścisłych. Paradoks polega jednym na tym, że w ich odczuciu jest to wiedza o niewielkiej wartości, oni sami zaś słabo, podobnie jak humaniści, czują się przygotowani do podjęcia czy kontynuowania pracy po zakończeniu studiów. Na uwagę zwraca ogólnie dobry – w kontekście całego zestawienia – wynik badanych studiujących kierunki społeczne.

Tabela 47 Studenci na rynku pracy a typ studiów [dane w %]

Typ studiów	Poczucie przygotowania do podjęcia / kontynuowania pracy po ukończeniu studiów	Wysoka ocena jakości przygotowania do rynku pracy w trakcie studiów	Wysoka ocena poziomu wiedzy nt. rynku pracy i sposobów poszukiwania pracy	Zdobywanie wiedzy nt. rynku pracy i sposobów poszukiwania pracy w toku studiów	Wysoka cena poziomu wiedzy nt. rynku pracy przekazywana w toku studiów
Medyczne	63	73	46	49	54
Społeczne	59	55	59	72	39
Przyrodnicze	59	64	46	63	46
Techniczne	62	60	52	67	30
Ekonomiczne	52	44	70	75	41
Ścisłe	44	44	78	78	29
Humanistyczne	56	51	52	54	35

Ważnym elementem diagnozy studenckiego przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy jest analiza zdiagnozowanych w oparciu o autostereotyp luk kompetencyjnych. W pytaniu otwartym badani mieli możliwość wskazania, w jakich aspektach czują się merytorycznie nieprzygotowani do podjęcia czy też kontynuowania pracy po ukończeniu studiów. Zdecydowanie najczęściej studenci wskazują, że nie posiadają odpowiedniej praktyki i

doświadczenia. Odpowiedzi sugerujących istnienie tego problemu udzieliło – bez oparcia o predefiniowany zestaw kategorii do wyboru – aż 39% badanych.

Często akcentuje się też brak posiadania konkretnych umiejętności, które, zdaniem studentów, są ważne w branży, w której mieliby pracować oraz, co ważne i o czym często się zapomina, różnego typu umiejętności miękkie. Studenci akcentują też, że nie czują się przygotowani do podejmowania kontaktów zawodowych z innymi ludźmi (klientami, pacjentami) oraz że brakuje im zdolności adaptacyjnych, takich jak odpowiedzialność za podejmowane decyzje czy samodzielność ich podejmowania. Podkreśla się także występowanie takich problemów, jak umiejętność korzystania z profesjonalnego sprzętu i oprogramowania kierunkowego, ogólną znajomość rynku pracy czy przygotowanie wiedzowo-teoretyczne.

Relatywnie duża grupa studentów jest przekonana, że posiada kompetencje niezbędne do sprawnego funkcjonowania na rynku pracy. Szczególnie młodzi stażem studenckim badani wyrażają opinię, że jest zbyt wcześnie, by określili swój poziom przygotowania do konfrontacji z realiami życia zawodowego. Pytani o luki kompetencyjne studenci chętnie podkreślają systemowe słabości modelu polskiej akademii. W odczuciu części badanych w debacie o indywidualnych deficytach kompetencyjnych zabrzmieć powinien głos o niskim poziomie studiów i ich niewłaściwej organizacji, a także kwestia braku przełożenia na linii studia – rynek pracy. Nieprzygotowanie do starań o zdobycie pracy i jej późniejsze świadczenie ma w tym kontekście wynikać z fundamentalnych niedopasowań strukturalnych, w praktyce: braku czy niewystarczającej liczby miejsc pracy w określonych branżach.

Tabela 48 Luki kompetencyjne studentów – autodefinicja [dane w %]

	%
Odpowiednia praktyka (umiejętności, doświadczenie)	39
Konkretne umiejętności branżowe / kierunkowe	7
Umiejętności miękkie (komunikacja, autopromocja, organizacja czasu, praca w zespole itp.)	7
Specyfika kontaktu z klientem / pacjentem	5
Umiejętność korzystania z branżowego oprogramowania / sprzętu	5
Zdolności adaptacyjne (np. samodzielność / odpowiedzialność / decyzyjność)	4
Wiedza / przygotowanie teoretyczne	3
Znajomość rynku pracy / kontakty (w tym: w branży)	3
Wszystkie obszary	4
Posiadam odpowiednie kompetencje / nie mam obaw	12
(Jeszcze) nie wiem	9
Niski poziom / źle prowadzone i zorganizowane studia / nieprzygotowani wykładowcy	5
Brak przełożenia studia – rynek pracy / Brak wystarczającej liczby miejsc pracy (w branży)	5

Wśród innych, rzadziej wskazywanych, a przez to niewymienionych w poniższej tabeli luk kompetencyjnych, wyróżnić można:

- 1) brak gotowości do świadczenia pracy (stale i intensywnie),
- 2) brak kompetencji w zakresie zakładania i prowadzenia własnej firmy oraz adekwatnej wycenie własnej pracy,

- 3) brak wiedzy z obszaru prawno-formalno-biurokratycznego,
- 4) kłopoty w rozwijaniu abstrakcyjnego myślenia i rozwiązywania problemów,
- 5) niskie kompetencje w zakresie zdobywania pracy (np. pisanie CV),
- 6) słabą znajomość języków obcych, a także
- 7) zbyt ogólny zakres problematyki studiów, w tym: brak odpowiednich zajęć kierunkowych.

Osiowym aspektem trudności, z jakimi studenci borykają się na rynku pracy, jest nierealistyczna ocena perspektyw zawodowych i brak świadomości trudności, jakie pojawiają się już w toku pracy. Z perspektywy rozmówców z długim stażem pracy, a jednocześnie współpracujących np. z podejmującymi pierwsze staże młodymi absolwentami, nowi pracownicy w zbyt dużym stopniu przekonani są o swoich kompetencjach i mają problem z adaptacją do realiów rynku pracy. Mamy tu do czynienia z napięciem między wizją pracodawców, którzy traktują nowy „narybek” jako osoby, które trzeba szkolić i przyzwyczaić do modelu pracy, jaki obowiązuje w firmie, panujących w niej zasad, szczegółów kultury organizacyjnej, a oczekiwaniami pracowników, które w niewielkim stopniu odpowiadają stanowi faktycznemu.

Z naszymi młodzikami to trzeba trochę temperować. Musimy radzić sobie z tym, że oni chcą ustalać reguły gry. Jeśli praca tego wymaga, to zawsze można to jakoś ukierować na dobry tor, czyli żeby w kodzie kombinował, a nie w godzinach pracy [W1]

To nowe pokolenie oczekuje natychmiastowej gratyfikacji, od razu chcą być menedżerami. Nie da się raczej od razu mieć domu i z takim podejściem będzie im generalnie trudno przetrwać. (...) Oni bardzo dbają o siebie i swoje interesy. Myślę, że dziś przez to wszystkie firmy mają dziś problem. (...) Próbujemy wybierać najlepszych kandydatów. Jak mamy szczęście, wybieramy takich, z którymi można pracować i którym można wyjaśnić, co mają robić i jakie będą ich zadania. Jak to się nie uda, to nie dotrważą nawet do końca okresu próbnego, bo od 1. dnia będą niezadowoleni. A tak to jest szansa 50/50, że będzie można ich zatrudnić na dłużej. [W11]

Cenieni są przede wszystkim ci spośród studentów, którzy wykazują ponadprzeciętną gotowość do uczenia się i uzupełniania wiedzy i umiejętności nabytych w toku studiów. Z punktu widzenia pracodawców proces ten musi zajść niezależnie od statusu nowego pracownika, tzn. tego, czy jest on już absolwentem, czy jeszcze studiuje. Inwestuje się w osoby, które potrafią logicznie myśleć, radzą sobie z rozwiązywaniem problemów i są przygotowane do funkcjonowania w zespołach.

Zarówno studenci, jak i osoby już pracujące podkreślają, że kluczowe znaczenie w procesie świadczenia pracy ma gotowość do mierzenia się z sytuacjami trudnymi i uczenia poprzez doświadczenie. Bardzo dużym problemem są trudności komunikacyjne, z jakimi borykają się kandydaci do pracy, czy szerzej: niski poziom kompetencji miękkich. Studenci trafnie diagnozują, że mają problem z uczeniem się współpracy, rozwiązywaniem konfliktów czy racjonalną oceną swoich możliwości.

Studenci mają kompleksy, że co ja będę startował do jakiejś wielkiej korporacji, skoro i tak mnie nie przyjmą. (...) Ludzie w sobie nie wierzą. Szkolnictwo nie buduje pewnych postaw, np. młodzi ludzie nie potrafią mówić. Spinają się przed rozmową kwalifikacyjną. A to jest przecież zupełnie naturalne, bo rozmawiają ze sobą 2 osoby. (...) W Danii jest taki system, że studenci muszą ciągle coś prezentować. I to mają od przedszkola. A ja się jąkam i zawsze to był dla mnie duży problem. To jest trening i kwestia wyrobienia się. (...) Z drugiej strony są ci, którzy uważają, że skoro już mają tego magistra, to cały świat stoi przed nimi otworem. [F1]

Umiejętność porozumiewania się z ludźmi... To jest kluczowe, by móc cokolwiek osiągnąć. Komunikować w taki sposób, aby osiągać swoje cele, a jednocześnie, aby druga strona też miała poczucie, że coś z tego ma. (...) Najważniejsze to jest potrafić się dogadać z każdym. Dużo można osiągnąć samymi takimi kompetencjami, bez żadnych innych podstaw. (...) Ważne też, żeby być elastycznym, umieć zmieniać swoje zdanie, jeśli trzeba. Myślę, że wielu ludzi, przedsiębiorców poległo na tym elemencie, kiedy nie zmieniali czegoś w swoim postępowaniu. Nie reagowali, kiedy było trzeba. [F2]

Inną trudnością w poruszaniu się studentów po rynku pracy jest często niski poziom wiedzy o faktycznych możliwościach i ograniczeniach związanych z budowaniem swojej zawodowej kariery. Dopiero faktyczne doświadczenia kontaktu z firmami, np. w czasie targów pracy pozwalają młodym ludziom rozpoznać potencjał wejścia na rynek pracy i poszukiwania na nim swojego miejsca.

Z drugiej strony brak wiedzy o środowisku studentów i absolwentów doskwiera wielu firmom z różnych branż. Kilku badanych wprost podkreśla, że w ich branży nie tylko brakuje wykwalifikowanych młodych pracowników, ale też wiedzy o tym, w jaki sposób do nich docierać, jak wspierać włączenie na rynek pracy i czego młodzi ludzie oczekivaliby od funkcjonowania w danym segmencie rynku.

Podaż jest ograniczona, siłą rzeczy. Fizycznie więc pracowników może brakować. Teraz tylko: jak ich zachęcić i czego im brakuje? Na przykład jednego źródła informacji: jakie mamy firmy, czym się zajmują, jakie mają plany rozwojowe. Dla osoby, która na przykład zaczyna dopiero, to dobry pomysł. Z drugiej strony jest pewnie dużo pracowników, którzy nie szukają pracy, a jednocześnie, gdyby im podano niejako na talerzu taki katalog, to może by coś dla siebie znaleźli. Trzeba by było z tym oczywiście wyjść gdzieś poza Trójmiasto. [W6]

Nasza branża bardzo się rozwija i zaczyna być problem ze znajdowaniem nowych pracowników o wysokich kwalifikacjach. Dlatego na przykład teraz prowadzę kursy na UG z obsługi Excela, na których pokazuję, jak rozwiązywać praktyczne zadania. Jedną osobę nawet potem zatrudniłem, a dwie inne byłem gotowy zatrudnić. (...) Rynek rośnie, a jeśli nie będziemy szkolić pracowników, to nie będzie wpływało tyle świeżej krwi, ile trzeba. [W11]

DOŚWIADCZENIA PRACY STUDENTÓW

Ważnym aspektem zrealizowanego projektu jest przyjrzenie się charakterowi i skali doświadczeń badanych na rynku pracy. By lepiej rozpoznać ten aspekt, pytaliśmy studentów nie tylko o to, czy są aktywni zawodowo, ale też o staż ich pracy, to, czym się zajmują, jakie osiągają z tego tytułu dochody i w jakim charakterze chcieliby pracować po ukończeniu studiów.

Aktywnych zawodowo jest 43% studentów. Częstotliwość studiowania wzrasta wraz z większym stażem studiów, chociaż być może należałoby stwierdzić, że różnica występuje pomiędzy studiami pierwszego i drugiego stopnia. Na tych pierwszych poziom zaangażowania studentów w aktywność zawodową nieznacznie, ale spada, od 1. do 3. roku. Najbardziej aktywni na rynku pracy są osoby wychowane w Trójmieście, mieszkające tu od długiego czasu. Zdecydowanie niższą aktywność przejawiają badani, którzy przyjeżdżają na studia z innych województw. Trudno jednoznacznie wyjaśnić, dlaczego akurat w tej grupie zauważalnie rzadziej podejmuje się aktywność zawodową.

Wykres 16 Posiadanie doświadczenia zawodowego [n=634]

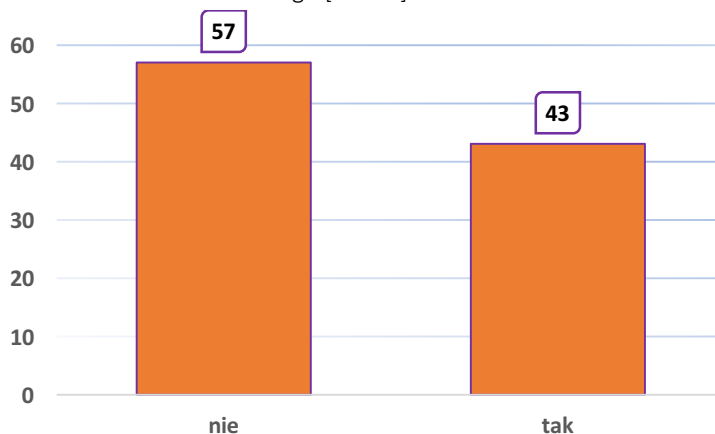


Tabela 49 Posiadanie doświadczenia zawodowego a czynniki różnicujące [dane w %]

	Trójmiasto	Pomorze	Polska		
Miejsce pochodzenia [n=631]	50	47	36		
	1	2	3	4	
Rok studiów [n=634]	40	39	36	52	53

Ciekawie rozkłada się częstość odpowiedzi na pytanie o posiadanie doświadczenia zawodowego w zależności od typu studiów. Najczęściej pracę podejmują studenci kierunków: humanistycznych, społecznych i ekonomicznych, rzadziej: przyrodniczych, ścisłych i technicznych. Wśród studentów kierunków medycznych pracuje mniej niż co piąta osoba.

Taki rozkład odpowiedzi można tłumaczyć faktem konieczności włożenia zróżnicowanego wysiłku w proces studiowania na różnych typach studiów. Tam, gdzie studenci mają więcej czasu z powodu np. mniejszej liczby zajęć kierunkowych, mogą skierować aktywność na funkcjonowanie na rynku pracy. Prawdopodobne jest też to, że na kierunkach

medycznych czy technicznych studenci żywią przekonanie, że będzie im relatywnie łatwo odnaleźć się na rynku pracy bez niezbędnego doświadczenia, np. w postaci stażów.

Na podstawie dostępnych danych trudno diagnozować, jakie rodzaje prac i jakie zakresy obowiązków są częściej podejmowane na poszczególnych typach studiów (ze względu na określoną konstrukcję próby badawczej i charakter zadawanych pytań). Trudno więc formułować dalej idące hipotezy o trajektoriach wchodzenia na rynek pracy studentów trójmiejskich uczelni bez dedykowanych konkretnie tej kwestii analiz.

Tabela 50 Posiadanie doświadczenia zawodowego a typ studiów [dane w %]

Typ studiów	Posiadanie doświadczenia zawodowego
Humanistyczne	60
Społeczne	56
Ekonomiczne	54
Przyrodnicze	47
Ścisłe	44
Techniczne	42
Medyczne	18

Studenci, którzy pracują, różnią się między sobą stażem. Relatywnie równomiernie rozkłada się odsetek tych, którzy pracują przez dany odcinek czasu. Co trzeci badany ma doświadczenie zawodowe trwające średnio półtora roku, niemal tyle samo osób pracuje krócej niż rok i więcej niż 3 lata. Staż pracy koreluje z miesięcznym dochodem (im dłuższe są doświadczenia pracy badanych, tym więcej zarabiają), dochodem, jaki badani chcieliby uzyskiwać po ukończeniu studiów (analogiczna zależność, jak w przypadku aktualnych zarobków) oraz samooceną (im jest ona lepsza, tym większe prawdopodobieństwo, że studenci pracują dłużej).

Wykres 17 Staż pracy studentów [n=634]

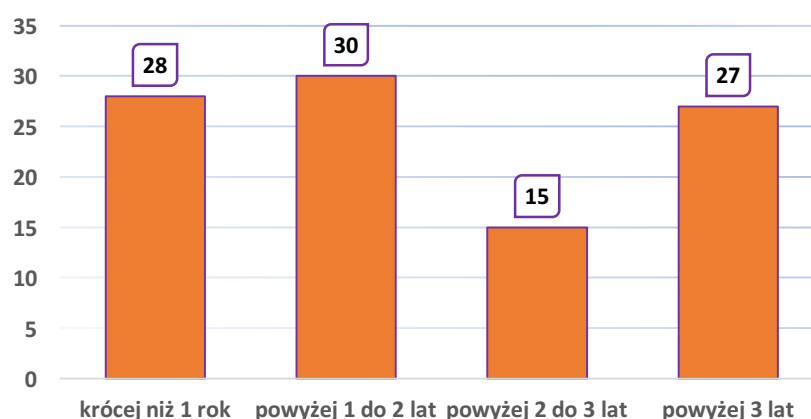


Tabela 51 Posiadanie ponad 2-letniego stażu pracy a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Niski	Wysoki
Miesięczny dochód [n=227]	31	62
-	Niski	Wysoki
Oczekiwany dochód po zakończeniu studiów [n=227]	34	55
-	Niska	Wysoka
Samocena [n=286]	36	49

Pracującym studentom zadaliśmy pytanie o to, czym się zajmują. Pytanie miało charakter otwarty, nie sugerowało respondentom wyboru odpowiedzi z prekategoryzowanej listy. Należy wziąć pod uwagę, że na bazie deklaracji często trudno wnioskować, czym faktycznie studenci się zajmują, jaki jest zakres ich obowiązków itp. W efekcie otrzymujemy orientacyjną informację o polach aktywności, w których młodzi ludzie są najbardziej aktywni.

Najczęściej podejmowane są działania w takich obszarach, jak obsługa klienta, doradztwo, handel i sprzedaż [17% wskazań]. Dużą popularnością cieszy się praca w obszarze artystycznym, uwzględniająca m. in. fotografię i malarstwo [12%]. Wynika to ze znacznego udziału w próbie studentów kierunków takich, jak np. grafika. Na kolejnym miejscu w rankingu wyróżnione są zawody związane z edukacją, a także te wymagające wiedzy z obszaru społecznego: marketing, PR, HR czy badania społeczne [po 11%]. Pozostałe wskazania zaprezentowane zostały w poniższej tabeli.

Tabela 52 Doświadczenia zawodowe studentów [dane w %]

-	%
Obsługa klienta / doradztwo / handel / sprzedaż	17
Fotograf / grafik / malarz / rysownik / rzeźbiarz	12
Nauczyciel / pedagog / terapeuta / korepetytor / lektor	11
Marketing / PR / HR / badania społeczne	11
Kucharz / kelner / barman	9
Recepcja / rejestracja / sekretariat / administracja	7
Architekt / projektant	5
Finanse / bankowość / audyty / ubezpieczenia / księgowość	4
Instytucje kultury (księgarnie, biblioteki, kina, teatry, galerie, muzea)	3
Kancelaria prawna	3
Sport / taniec	3
Stanowisko kierownicze / własna działalność	4
Prace dorywcze / staże	4

Warto zwrócić uwagę na dwie wyróżnione kategorie, tj. stanowisko kierownicze / własna działalność oraz prace dorywcze i staże [po 4%]. Mniejsza liczba studentów podkreśla, że wykonuje prace biurowe bądź fizyczne. Poza tym wskazywano na doświadczenie w takich obszarach rynku pracy, jak:

- 1) administracja publiczna,

- 2) animacja czasu wolnego / praca z dziećmi i młodzieżą / praca w społeczności lokalnej,
- 3) badania naukowe,
- 4) biżuteria / hand-made,
- 5) dziennikarstwo / edytorstwo / tłumaczenia,
- 6) farmaceutyka / medycyna / pielęgniarstwo,
- 7) fizjoterapia / rehabilitacja / ratownictwo,
- 8) IT / nawigacja,
- 9) logistyka / transport,
- 10) moda / kosmetyka,
- 11) ochrona / pomoc przy imprezach masowych,
- 12) pośrednictwo pracy oraz
- 13) produkcja / planowanie.

Mediana zarobków studentów wynosi 1600 zł. Więcej zarabiają respondenci o wysokim poczuciu sprawstwa oraz z większymi oczekiwaniami finansowymi na przyszłość (ponad dwukrotna różnica wartości wskaźnika). Najwięcej zarabiają też osoby, którzy przyjechali do Trójmiasta na studia. Relatywnie najmniejsze dochody mają ci studenci, którzy przyjeżdżają do Trójmiasta na studia z innych miejscowości z terenu województwa pomorskiego.

Odsetek studentów z dochodami przekraczającymi wartości przeciętne jest największy w grupie badanych z kierunków technicznych, ekonomicznych i społecznych. Najrzadziej dużo zarabiają respondenci z kierunków humanistycznych i ścisłych.

Tabela 53 Wysokie dochody a czynniki różnicujące [dane w %]

-	Niskie	Wysokie	
Poczucie sprawstwa [n=222]	21	52	
-	Trójmiasto	Pomorze	Polska
Miejsce pochodzenia [n=225]	50	40	62
-	Niski	Wysoki	
Oczekiwany dochód po zakończeniu studiów [n=227]	36	73	

Tabela 54 Wysokie dochody a typ studiów [dane w %]

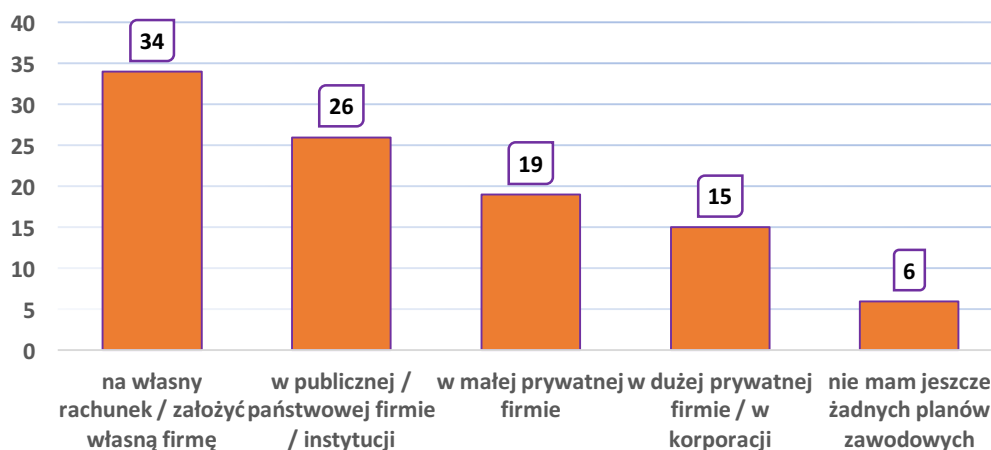
Typ studiów	Odsetek osób z wysokimi dochodami
Techniczne	71
Ekonomiczne	58
Społeczne	51
Medyczne	43
Przyrodnicze	42
Humanistyczne	35
Ścisłe	33

Studenci różnią się znacznie, jeśli chodzi o preferencje związane z przyszłym miejscem pracy. Dotyczy to nie tylko branży czy konkretnego zakresu obowiązków, jakie mieliby

wypełniać, ale też specyfiki firmy / instytucji, do jakiej mogą trafić. 1/3 studentów deklaruje, że chciałaby założyć własną firmę i pracować na własny rachunek, a co czwarty badany preferuje inną, bardziej przewidywalną ścieżkę kariery, jakiej można spodziewać się w związku z pracą w publicznej firmie bądź instytucji. Trzecim z kolei, jeśli chodzi o popularność, miejscem preferowanym do wykonywania pracy jest mała firma prywatna [19% wskazań]. Najmniej popularna jest praca w dużych prywatnych firmach czy korporacjach. Wydaje się, że może to wynikać z dystansu współczesnego pokolenia studentów do tego, co utożsamiają oni z „wyścigiem szczurów” i koniecznością poświęcenia się pracy w dużych organizacjach. 6 na 100 studentów nie ma jeszcze żadnych planów zawodowych.

Na preferencje związane z wyborem miejsca pracy mają wpływ 3 czynniki: poczucie sprawstwa, dotychczasowa aktywność zawodowa i miesięczny dochód. Co ciekawe, pierwsze dwa czynniki w identyczny sposób modelują preferencje studentów. Osoby bardziej sprawcze, a przy tym posiadające już doświadczenia zawodowe, chętniej podejmowałyby pracę na własny rachunek oraz w dużych firmach i korporacjach. Są też rzadziej niezdecydowane, jeśli chodzi o własną przyszłość. Osoby o niskim poziomie sprawczości i te nie posiadające doświadczenia zawodowego częściej preferują „bezpieczny” model budowania kariery: w instytucjach publicznych i małych firmach. Studenci zarabiający więcej są zdecydowanie bardziej chętni do pracy w dużych korporacjach, ale jednocześnie nieznacznie mniej skłonni do zakładania własnych firm.

Wykres 18 Preferowane miejsce pracy (typ firmy / instytucji) [n=581]



Analizowaliśmy preferencje respondentów w zakresie miejsc, w których chcieliby pracować w zależności od typu kierunku, na którym studiują. Z rozkładu danych wynika, że w małych firmach najchętniej pracowałiby studenci kierunków ścisłych i technicznych, najmniej chętnie: społecznych i humanistycznych. Zwolennikami pracy w korporacjach są przede wszystkim studenci kierunków ekonomicznych i ścisłych, relatywnie najrzadziej sygnalizują taką wolę ci, którzy studiują na kierunkach przyrodniczych i medycznych.

Tabela 55 Preferowane miejsce pracy (typ firmy / instytucji) a czynniki różnicujące [dane w %]

	W małej prywatnej firmie	W dużej prywatnej firmie / w korporacji	W publicznej / państwowej firmie / instytucji	Na własny rachunek / założyć własną firmę	Nie mam jeszcze żadnych planów zawodowych
POCZUCIE SPRAWSTWA [n=567]					
Niskie	23	7	42	20	8
Wysokie	18	16	25	36	5
AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA [n=581]					
Nie	20	13	27	31	9
Tak	17	17	25	39	2
MIESIĘCZNY DOCHÓD [n=211]					
Niski	16	9	34	40	1
Wysoki	17	24	22	35	2

Studia medyczne, społeczne i ścisłe wiążą się z preferencją do pracy w sektorze publicznym, czego z kolei nie chcą osoby na kierunkach ekonomicznych i technicznych. Najwięcej zwolenników pracy na własny rachunek jest wśród studentów kierunków technicznych i humanistycznych, najmniej: ścisłych i medycznych. Kierunki medyczne i przyrodnicze najczęściej nie sprzyjają temu, by myśleć o planach zawodowych. Ten problem niemal nie istnieje na kierunkach ścisłych i społecznych.

Wprawdzie trudno z tego zestawu danych wyciągać jednoznaczne dane, wydaje się, że bardziej „biznesowe” wizje swoich trajektorii zawodowych mają studenci kierunków ekonomicznych i technicznych, natomiast na kierunkach ścisłych i medycznych stawia się przede wszystkim na mniej dynamiczny model rozwoju kariery zawodowej.

Tabela 56 Preferowane miejsce pracy (typ firmy / instytucji) a typ studiów [dane w %]

Typ studiów	W małej prywatnej firmie	W dużej prywatnej firmie / w korporacji	W publicznej / państwowej firmie / instytucji	Na własny rachunek / założyć własną firmę	Nie mam jeszcze żadnych planów zawodowych
Ekonomiczne	23	29	12	33	3
Humanistyczne	14	11	28	41	6
Medyczne	20	10	34	25	11
Przyrodnicze	25	9	31	26	9
Społeczne	14	11	34	39	2
Ścisłe	33	22	34	11	0
Techniczne	27	20	5	45	3

Studenci mieli duży problem z określeniem branży, w której chcieliby pracować po ukończeniu studiów. Wiele osób nie wybierało wariantu z predefiniowanej kategorii, wskazując opisowo, czym chcieliby się zajmować. Można to uznać za przejaw braku wiedzy o logice rynku

pracy. Wśród wybieranych aktywności – których nie przypisaliśmy bezpośrednio do żadnej z branż wymienionych na przedstawionej w kwestionariuszu liście – należy wyróżnić:

- 1) badania i analizy / pracę naukową,
- 2) prawo,
- 3) reklamę i marketing,
- 4) sport,
- 5) sztukę / design / grafikę / wzornictwo,
- 6) urbanistykę / architekturę / planowanie przestrzenne,
- 7) wojskowość / policję oraz
- 8) wydawnictwa / tłumaczenia.

Branżami, w których chcieliby pracować najwięcej studentów, jest kultura / rozrywka / edukacja oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. W tych obszarach rynku pracy swoje miejsce chciałby znaleźć niemal co trzeci student. Dużą popularnością cieszą się również edukacja [wybór 21% osób] oraz administracja publiczna [10%]. W dalszej kolejności na liście znajdują się nowoczesne usługi dla biznesu i turystyka. Inne branże są już mniej interesujące jako potencjalne miejsca pracy (dotyczy to także sektora IT). Wskazania wybierane przez przynajmniej 3% studentów znalazły się w poniższej tabeli.

Tabela 57 Preferowane branże, w których studenci chcieliby pracować [można było wybrać więcej niż 1 odpowiedź] [dane w %]

-	%
Kultura / rozrywka / edukacja	31
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	30
Edukacja	21
Administracja publiczna	10
Nowoczesne usługi dla biznesu	7
Turystyka	6
Technologie informacyjno-komunikacyjne	5
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5
Biotechnologia	4
Logistyka	3
Obsługa rynku nieruchomości	3
Sektor morski	3

Wszystkie te, które oznaczano jako preferowane rzadziej (w granicach błędu statystycznego) warto wskazać na zasadzie uzupełnienia:

- 1) elektronika,
- 2) energetyka,
- 3) handel hurtowy i detaliczny,
- 4) motoryzacja,
- 5) przemysł drzewno-meblowy,

- 6) przetwórstwo rolno-spożywcze,
- 7) sektor budowlany,
- 8) sektor rafineryjny oraz
- 9) transport i gospodarka magazynowa.

Studentów, którzy wzięli udział w wywiadach grupowych, charakteryzuje wyraźny synkretyzm doświadczeń zawodowych i gotowość na podejmowanie różnych wyzwań na rynku pracy. Nie musi to oznaczać tego, że studenci utrzymają taką otwartą postawę po ukończeniu studiów, niekoniecznie też jest ona typowa dla całej zbiorowości (grupy fokusowe z założenia nie są reprezentatywne w sensie statystycznym). Te zastrzeżenia nie znoszą jednak faktu, że studenci łączą: pracę naukową w obszarze fizyki z prowadzeniem zajęć dla dzieci, realizację eksperymentów naukowych dla młodzieży z pracą w charakterze hostessy, pracę w charakterze tłumacza z nadzorem zespołu w dużej korporacji z branży spożywczej.

O ile studenci mają świadomość specyfiki różnych kultur organizacyjnych, które obowiązują w firmach, starają się akcentować swoje wątpliwości dotyczące tego, jak się odnaleźć w nieznanym im realiach i w jakim zakresie przyjąć wzorce obowiązujące w firmach (z akcentem na firmy duże i korporacje).

U mnie w firmie wszyscy mówią sobie na „ty”. To jest dziwne, bo bardzo skraca dystans, ale jednocześnie słyszymy „nie pozwalajcie sobie”. Rzucasz słowami na „k”, ale próbujesz się kumplować. Nie jest to dobre, taka familiaryzacja. Z drugiej strony człowiek czuje się bardziej dojrzałe, jak jest dobra atmosfera. [F1]

Korporacje dążą do tego, żeby pracownik chciał tu spędzać jak najwięcej czasu, żeby chciał tu przebywać. To jest jakaś pułapka. W pewnym momencie nie wiem, co mam robić w domu, bo ciągle spędzam czas w pracy. Jak się jest singlem, to fajnie, ale jak ma się partnera czy partnerkę, to chce się szybciej wrócić do domu. (...) Szefostwo się kumpluje, promuje się ludzi, którzy się trzymają razem. To bardzo weryfikuje oczekiwania. I jeszcze ta korpomowa, deadline’y i dispatchowanie. Kiedyś to był prestiż, ale teraz to się raczej mówi: „no dobra, pójdę do korporacji”. [F1]

Wnioski

Trójmiasto budzi zdecydowanie więcej pozytywnych niż negatywnych skojarzeń. Wiele wypowiedzi – zarówno w module ilościowym, jak i jakościowym – wskazuje na pozytywne pozycjonowanie Trójmiasta, dodatkowo jako ośrodka oferującego różne możliwości życia i rozwoju (osobistego i zawodowego). Trójmiasto kojarzy się przede wszystkim z morzem i wyjątkowymi walorami przyrodniczymi. Jest jednak nie tylko świetnym miejscem do spędzania czasu wolnego, ale też właściwą przestrzenią do osiedlenia się oraz zdobycia pracy.

Wydaje się, że badani dostrzegają potencjał metropolitalny ośrodka, uwzględniając przy tym jego walor akademicki i możliwość prowadzenia tu aktywnego trybu życia. Po stronie minusów wyróżnić należy słabość infrastruktury komunikacyjnej czy nienajlepszą jakość usług społecznych. Trójmiasto jest ośrodkiem, który pozwala na łączenie pracy zawodowej z *work-life balance*. Ten element „pozapracowy” jest najistotniejszy dla obcokrajowców. Dla polskich pracowników kontekst zawodowy ma większe znaczenie (szczególnie dla osób spoza rdzenia metropolii).

Percepcja Trójmiasta jest pozytywna. Najlepiej ocenia się je pod kątem atrakcyjności turystycznej i często określa mianem „ładnego”. Wśród zestawu cech Trójmiasto wypada najslabiej, jeśli chodzi o barwność i swojskość. Bardziej krytyczni względem aglomeracji są pracownicy (niż studenci), szczególnie pochodzący z zagranicy. Trudno wyjaśnić tę zależność, bo to właśnie obcokrajowcy deklarują najwyższy poziom jakości życia w Trójmieście. Generalnie ocena poziomu życia w metropolii jest co najmniej dobra. Jest to zresztą potwierdzenie wniosków płynących z innych badań, choć tym razem osadzonych w bardziej konkretnym kontekście. Szczególnie mocnymi stronami Trójmiasta jako ośrodka, w którym można mieszkać i pracować, jest jakość dostępu do infrastruktury: handlowo-usługowej, rozrywkowej i kulturalnej.

Najważniejszymi „wyzwalaczami” decyzji o przeprowadzce do innej miejscowości są różnorodne momenty biograficzne, często dość naturalne, wynikające z logiki trajektorii życiowej jednostek, np. podjęcie studiów lub pracy. Niebagatelną rolę, jak się okazuje, pełnią także różnorodne wydarzenia, które można zakwalifikować jako „prywatne”, np. przyjazd za partnerem lub rodziną. Są to trzy główne wiązki powodów, które wymieniane są przez respondentów. Zawsze jednak o końcowej decyzji decyduje w istocie szereg mniej lub bardziej istotnych motywacji oraz oczekiwań względem docelowego miejsca: życia, pracy lub studiów.

W przypadku studiów najważniejszymi czynnikami decydującymi o podjęciu tej aktywności w konkretnym miejscu są: dostępność interesującego kierunku oraz sama możliwość jego podjęcia, czyli pozytywne przejście rekrutacji. Miasto, w którym ostatecznie studenci podejmują studia, wcale nie musi być ośrodkiem pierwszego wyboru. Wśród najważniejszych motywów wyboru miejsca studiów studenci wskazują także względy prywatne. Być może więc wybór docelowego miejsca na tym specyficznym etapie życia nie jest do końca racjonalny. Z drugiej strony ważną kwestią jest odległość od domu rodzinnego – mieszkańcy

Trójmiasto mówi o „naturalnej” kontynuacji nauki w lokalnych ośrodkach akademickich. W innym przypadku podjęcie studiów wiązałoby się z kosztownym wydatkiem, na który część respondentów nie mogłaby sobie pozwolić. Cały szereg uwarunkowań strukturalnych, związanych także z młodym wiekiem respondentów, powoduje, że w swojej decyzji o wyborze ośrodka akademickiego, i co za tym idzie miasta, z którym zwiążą się na co najmniej 3-5 lat, nie są do końca niezależni. W toku analizy zauważyliśmy, że przybysze z dalszych województw trochę bardziej cenią sobie kwestie związane z jakością życia w mieście, jego prestiż i wizerunek, a także poziom studiów niż studenci z Pomorza, dla których wybór pomorskiej uczelni jest naturalnym wyborem. Są to więc kwestie, które szczególnie interesują „przyjezdnych”.

Jeżeli chodzi o pracowników, to w centrum ich zainteresowań, w kontekście zmiany miejsca zamieszkania, jest charakterystyka proponowanej pracy. Najważniejsza jest: perspektywa rozwoju pracowniczego, perspektywa stabilnego zatrudnienia oraz możliwość zachowania równowagi między życiem prywatnym a obowiązkami zawodowymi. W dalszej kolejności (dopiero) znajduje się wysokie wynagrodzenie. Jest to dość szczególna mozaika oczekiwań wobec pracodawcy, akcentująca jakość pracy i możliwości samorealizacji. Warto zwrócić uwagę, że to czynniki związane z pracą, a nie z miastem jako takim, są istotne w procesie decyzyjnym. Pierwszymi „miejskimi” czynnikami na liście motywacji były: kondycja rynku pracy oraz jakość życia w mieście (5. i 6. miejsce). Warto nadmienić także o różnicach przypisywanych różnorodnym czynnikom między krajowymi pracownikami a obcokrajowcami. Obcokrajowcy w sposób bardziej zdecydowany zwracali uwagę na jakość pracy i życia w Trójmieście niż Polacy. Przykładowo, „wysokie wynagrodzenie” znalazło się dopiero na 7. miejscu na liście istotnych czynników dla obcokrajowców (na 3. miejscu dla krajowych).

Generalnie respondenci są zadowoleni ze swojej pracy, w największym stopniu z atmosfery, warunków pracy oraz jakości benefitów pracowniczych. Wydaje się, że generalnie w badanych branżach pewien poziom warunków pracy jest „oczywistością” i nie budzi zastrzeżeń pracowników. Mimo atrakcyjności warunków pracy, badani skarżą się na ograniczone możliwości rozwoju pracowniczego oraz stres i wysoki poziom obciążeń w pracy.

Okazuje się, że około 1/5 badanych pracowników ma plany zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu nowej pracy. Trudno szacować, na ile wskaźnik ten powinien martwić obecnych pracodawców. Wśród tych, deklarujących chęć migracji zadowolenie z pracy oraz jakości życia w mieście jest faktycznie niższe. Innym istotnym czynnikiem jest długość czasu spędzonego w Trójmieście. Osoby przebywające w Trójmieście już stosunkowo długo (powyżej 8 lat) są mniej skłonne do zmiany miejsca zamieszkania. Wśród powodów migracji wśród pracowników wymienia się głównie kwestie związane z pracą, czyli motywację finansową, brak możliwości awansu oraz chęć pracy zagranicą. Pewną rolę grają również czynniki bardziej prywatne, np. chęć zmiany otoczenia.

W wypowiedziach respondentów uderza brak definitywnych deklaracji o pozostaniu w Trójmieście. Dość rozpowszechniona wydaje się strategia planowania „odcinkowego”, w myśl której co jakiś czas badani starają się weryfikować swój dobrostan i na podstawie takiej diagnozy decydują o zmianie miejsca zamieszkania bądź pozostaniu na miejscu. Wydaje się, że taka

kulturowa zmiana w mentalności wśród pracowników wymusza w pewnym sensie ciągłą konkurencję miast o swoich mieszkańców.

W kontekście wszystkich analizowanych danych należy wysoko ocenić potencjał Trójmiasta na mapie krajowych metropolii zwłaszcza w kontekście potencjału do zamieszkania oraz pracy. Badani dostarczają wielu interesujących argumentów potwierdzających tezę o wysokiej jakości życia w Trójmieście.

Z obrazu Trójmiasta wynika, że jest to metropolia, która dzięki unikalnemu połączeniu trzech miast o różnej tożsamości i charakterystykach, jest w stanie zaoferować bardzo interesujący zestaw sposobów spędzania wolnego czasu – od szerokiej oferty kulturalnej po możliwości odpoczynku i rekreacji. Położenie geograficzne miasta oraz walory naturalne tworzą pewien unikalny zestaw budzący sympatię i będący – bez żadnych wątpliwości – najważniejszą przewagą konkurencyjną miasta względem innych krajowych metropolii. Zwraca się także uwagę, że Trójmiasto mimo metropolitalnego charakteru, w tym także relatywnie szerokich możliwości realizacji aktywności zawodowych, nie traci uroku miasta, w którym żyje się, mimo wszystko, wolniej i uważniej niż np. w Warszawie. Tym samym miasto często określane jest jako „w sam raz”, „nie za duże, nie za małe”.

Nie do przecenienia jest wskazanie na niski poziom zanieczyszczenia powietrza w Trójmieście, zwłaszcza w porównaniu z sytuacją w innych częściach kraju (i innych metropoliach). Rosnąca świadomość ekologiczna mieszkańców będzie w naturalny sposób wymuszać eksponowanie tego niewątpliwego atutu Trójmiasta. Warto zmanifestować ten wątek jak najszybciej w strategii promocyjnej, zanim inne miasta włączą ten wątek do swoich planów strategicznych. Wydaje się, że Słupsk już czyni pierwsze kroki w tym obszarze.

Studenci trójmiejskich uczelni są zadowoleni z miejsca, które wybrali, by studiować oraz kierunku podjętej trajektorii edukacyjnej. Na dobrą ocenę swojej ścieżki akademickiej pozytywny wpływ ma poczucie sprawstwa oraz wysoka samoocena. Bardzo wyraźnie widać, że oparta na realnych podstawach wiara w siebie oraz zdolność radzenia sobie z problemami pomagają lepiej wykorzystać potencjał studiowania, a w konsekwencji przyczyniają się do budowania lepszej pozycji na rynku pracy.

W systemie edukacji akademickiej widać jednak pęknięcia, gdy oceniać go pod kątem przygotowania studentów do realiów życia zawodowego. Wraz z upływem lat studiów maleje przekonanie studentów o tym, że dokonali dobrego wyboru, a także że są dobrze przygotowani merytorycznie do zetknięcia z rzeczywistością rynku pracy. Po części można to tłumaczyć większym autokrytycyzmem i próbą racjonalnej oceny własnych umiejętności. Studenci żyją popularnym w dyskursie publicznym przekonaniem, że „studia są do niczego”, a na domiar złego, że są bardzo niepraktyczne. Jest to sytuacja paradoksalna, z jednej bowiem strony akcentuje się strukturalne niewydolności instytucji akademickich, z drugiej podkreśla, że wybór ścieżki edukacyjnej był właściwy. Tę specyficzną ambiwalencję wzmacnia fakt przekonania studentów, że są generalnie dobrze przygotowani do konfrontacji z trudnościami na rynku pracy.

Wiedza o rynku pracy zdobywana na studiach oceniana jest przeciętnie. Mniej więcej tyle samo osób uznaje ją za przydatną / nieprzydatną. Najczęściej badani podkreślają, że brakuje

im konkretnych doświadczeń praktycznych, a przy tym szeregu umiejętności miękkich, bez których trudno jest im nie tylko dobrze się prezentować czy organizować czas, ale przede wszystkim komunikować. Nowe pokolenie studentów ma problem, by rozmawiać: ze sobą, z innymi, z osobami spoza bliskiego kręgu znajomych. Dodatkowo młodzi ludzie mają problem z realistyczną oceną swoich perspektyw zawodowych, nie zawsze też wykazują gotowość do uczenia się czy konfrontacji z sytuacjami kryzysowymi.

Aktywni zawodowo są częściej studenci studiów 2. niż 1. stopnia, najczęściej na kierunkach humanistycznych, społecznych i ekonomicznych. Pracują zazwyczaj w takich branżach, jak obsługa klienta, grafika i fotografia, edukacja, marketing i PR czy gastronomia. Przeciętne zarobki w badanej grupie wynoszą 1600 zł i są największe wśród studentów kierunków technicznych i ekonomicznych. Po studiach młodzi ludzie chcieliby przede wszystkim zakładać własne działalności gospodarcze lub zatrudniać się w instytucjach państwowych. W środowisku studenckim panuje pewien dystans względem inwestowania w karierę korporacyjną.

Rekomendacje

Zebrany materiał badawczy otwiera szerokie pole do prowadzenia działań mających na celu przyciągnięcie wykształconej kadry na pomorski rynek pracy (z naciskiem na Trójmiasto). Mogą to być działania o różnym charakterze: promocyjnym, edukacyjnym czy integracyjnym. Niezależnie od zastosowanego środka efektem powinno być wzmocnienie lokalnego rynku pracy, a przez to też zwiększenie potencjału regionu w walce o wysokie miejsca w rankingach atrakcyjności inwestycyjnej czy jakości życia.

W oparciu o zebrany materiał proponujemy przemyślenie dekalogu rekomendacji – plan ich wdrożenia mógłby stać się elementem długofalowej strategii instytucjonalnej Invest in Pomerania.

PO PIERWSZE: przedstawiony raport powinien być punktem wyjścia do debaty o tym, co zrobić, by zwiększać atrakcyjność Pomorza, czy też Trójmiasta jako rdzenia metropolii, na krajowym i międzynarodowym rynku. Materiał zawiera bardzo wiele danych, które powinny być przedyskutowane i potencjalnie wykorzystane jako baza do dalszych planów i projektów w ramach zespołu zlecającego jego realizację.

PO DRUGIE: raport powinien zostać upubliczniony i „uspołeczniony”. Ważne, by materiał trafił w jakiejś formie do domeny publicznej i stał się przedmiotem debaty aktorów instytucjonalnych, dla których wnioski z badań są istotne – w tym dla firm i ich pracowników oraz dla studentów. Rozmowa o rezultatach badań może przyczynić się do zwiększenia jakości współpracy międzyinstytucjonalnej i wesprzeć proces decyzyjny w firmach / instytucjach.

PO TRZECIE: wnioski z raportu mogą posłużyć nie tylko do zaplanowania konkretnych działań związanych z zaprojektowaniem strony internetowej, ale także zostać wykorzystane jako element wiedzy do planowania innych działań i programów. Wiedza płynąca z raportu wykracza poza wnioski przydatne na etapie zaprogramowania działań w mediach społecznych.

PO CZWARTE: trójmiasto-centriczny charakter badań nie powinien znosić ważności zasady zrównoważonego rozwoju regionu. Z wielu innych opracowań (np. skalowanej do Pomorza „Diagnozy Społecznej”) wynika, że mamy na Pomorzu problem z silną peryferyzacją terenów poza-metropolitalnych. Wprawdzie wnioski z badań nie przynoszą odpowiedzi na pytanie, jak zarządzać tą relacją, warto mieć na uwadze planowanie działań systemowych nie zapominając o „interiorze”.

PO PIĄTE: rozpoznania, jakie płyną ze zrealizowanych badań pozostaną aktualne i adekwatne przez pewien okres. Rozsądne wydaje się zaplanowanie analogicznego projektu badawczego po upływie kilku lat, jak również rozważenie opcji bardziej pogłębionej diagnozy np. środowiska

studentckiego, de facto nierozpoznanego pod kątem aspiracji i motywacji zawodowych (szczególnie w kontekście dorastania Pokolenia Z).

PO SZÓSTE: rozważając strategię promocji regionu / rdzenia metropolii, należy pamiętać, że Pomorze / Trójmiasto jest pozycjonowane jako miejsce o wysokiej, jeśli nie bardzo wysokiej jakości życia. Dziś o przewadze konkurencyjnej zbliżonych potencjałem dużych ośrodków decydują czynniki subiektywnego poczucia zadowolenia z życia i *work-life balance*. Zaspokojenie tych potrzeb w Trójmieście jest relatywnie łatwe – przynajmniej, jeśli porównać ośrodek z innymi, o porównywalnej charakterystyce.

PO SIÓDME: działania promocyjne powinny akcentować inne mocne strony regionu, czy też jego rdzenia: walory naturalno-przyrodnicze (ze szczególnym naciskiem na morze oraz brak zanieczyszczenia), wysoką atrakcyjność turystyczną (która jednocześnie – poza ścisłymi centrami Sopotu czy Gdańska – nie jest wielkim utrapieniem dla mieszkańców) czy bardzo dobrze oceniany dostęp do infrastruktury handlowo-usługowej, rozrywkowej i kulturalnej.

PO ÓSME: konieczne jest wykonanie pracy nad tworzeniem dobrych warunków adaptacyjnych związanych z przenosinami na Wybrzeże. Dotyczy to przede wszystkim dbania o przyjazne warunki dla ekspatów. Być może warto przemyśleć możliwość powołania instytucji asystentów osób relokowanych. Pomagaliby oni w adaptacji do nowych realiów, np. zdobyciu karty stałego pobytu.

PO DZIEWIĄTE: być może to nie wprost rekomendacja, ale zwrócenie uwagi na fakt, że blokady rozwoju pracowników (już obecnych na lokalnym rynku pracy) dotyczą ograniczonych możliwości rozwoju zawodowego, przy jednoczesnym wysokim poziomie odczuwanego stresu i znacznych obciążeń obowiązkami. Wartością dla pracowników relokowanych byłyby, odwrotnie: możliwości podejmowania nowych wyzwań, przy jednocześnie sprzyjającym klimacie pracy.

PO DZIESIĄTE: wartościowe byłyby zróżnicowane formy wspierania i rozwijania kompetencji studentów. W tym aspekcie do wykonania pozostaje też praca mająca na celu przybliżyć młodym ludziom wiedzę o rynku pracy. By mogło do tego dochodzić niezbędne jest wzmocnienie kontaktu na linii firmy – instytucje wsparcia – uczelnie i rozbudowa oraz wzmocnienie takiego międzysektorowego modelu wsparcia, z korzyścią dla wszystkich aktorów zaangażowanych w ten proces.