

## Niepewni siebie, ale autentyczni. Młodzi szukają pracy w pandemii

09.04.2021 10:36 informacja prasowa

kategoria: **Koronawirus**

**Lockdown odmienił sposób funkcjonowania rynku pracy i wprowadził nowoczesne rozwiązania do procesu rekrutacji. Pracodawcy potwierdzają, że umiejętności miękkie są kluczowe podczas starania się o pracę. Ruszył program „Pokolenie lockdown” realizowany przez Fundację Zwolnieni z Teorii i Grupę ING. Jego celem jest zaktywizowanie młodych ludzi oraz wspieranie ich przedsiębiorczości i zaradności życiowej.**



Młodzi ludzie miewają problem z mówieniem o sobie, co wpływa negatywnie na przebieg rozmów o pracę. Spora część z nich idzie też na żywioł, po czym nie poddają analizie tego, jak wypadli. Pracodawcy jednak wskazują, że o wiele lepiej z autoprezentacją radzą sobie młodzi, którzy aktywnie wychodzą poza schemat. Oceniani są jako bardziej zaradni i pewni siebie, niż ci bez doświadczenia pozaszkolnego – wynika z wywiadów prowadzonych przez Fundację Zwolnieni z Teorii.

Pomimo pandemii pracodawcy wskazują, że trudno znaleźć odpowiednich kandydatów na stanowiska – nadal mamy rynek pracownika. Konieczność pracy zdalnej to nie tylko zmiana

formy, ale także podejścia do organizacji czasu i zadań. Według badań Ipsos (2020) dla Światowego Forum Ekonomicznego niemal połowa osób aktywnych zawodowo twierdzi, że w czasie pandemii ma zmniejszoną produktywność (46%) i pracuje w niekonwencjonalnych godzinach – na przykład bardzo wcześnie rano lub późno w nocy (44%). Prawie połowa osób pracujących z domu skarży się na samotność i izolację (49%) lub trudności z wykonywaniem pracy z powodu nieodpowiedniej organizacji przestrzeni czy wyposażenia domowego biura (46%). Jak to wpłynie na wejście nowego pokolenia na rynek pracy?

Rozwiązaniem jest digitalizacja oraz komunikacja dostosowana do pokolenia Zet, dla którego technologia jest nieodłącznym elementem życia. Jak wskazuje ekspertka rynku pracy, komunikacja do młodszych, zaangażowanych osób powinna być nastawiona na poszukiwanie nowych, ekscytujących doświadczeń, życiowych wyzwań i zachęcanie do zmiany, a nie premijająca stabilizację i poczucie bezpieczeństwa. – Pracodawcy muszą dostosować system rekrutacji do młodych osób, znając specyfikę odbiorców. Aktywni, młodzi ludzie garną się do pracy i wykazują dużą inicjatywę własną. Jeśli takich ludzi szukasz do pracy, to komunikuj się językiem prostym i ciekawym. Jakiś czas temu został przeprowadzony test na studentach, którym przedstawiono standardową ofertę pracy. Nie rozumieli treści, języka ani przekazu. Rekruterska nowomowa nie jest z ich świata, co utrudnia zrozumienie oferty pracy na wstępie – mówi Paula Bruszevska, prezes Fundacji Zwolnieni z Teorii. Najmłodsze pokolenie pracowników czasami korzysta z rocznej przerwy (gap year) lub staży pomaturalnych, aby móc odpowiedzieć sobie na pytanie, co najbardziej ich pasjonuje, już na wczesnym etapie życia zawodowego.

Eksperci prognozowali, że umiejętności miękkie będą towarem deficytowym na rynku pracy. Te przewidywania stały się faktem. Obecnie, według Fundacji Zwolnieni z Teorii, pracodawcy potwierdzają, że umiejętności miękkie takie jak współpraca, poczucie sprawczości czy autoprezentacja są kluczowe podczas starania się o pracę. Młodzi ludzie podczas rekrutacji regularnie pomijają swoje dokonania i aktywności pozalekcyjne, a to one właśnie na rynku pracy młodych cenione są najbardziej, wręcz urastają do rangi profesjonalnego doświadczenia.

– Rośnie nowe pokolenie szkoły lockdownu, które swoje umiejętności miękkie tj. współpracę z rówieśnikami, negocjacje, decyzyjność, pracę pod presją czasu, może zdobyć tylko w sieci. Właśnie w tym celu około 11 tysięcy z nich w 2021 roku i postanowiło wziąć sprawy w swoje ręce i podzielać społecznie realizując własny projekt społeczny w Zwolnionych z Teorii – wskazuje Paula Bruszevska, która organizuje ogólnopolską olimpiadę projektów społecznych z wykorzystaniem platformy internetowej.

Czy to im pomoże zdobyć pracę w tych trudnych czasach? Z rozmów, które prowadzą Zwolnieni z Teorii wynika, że istnieje różnica między aktywnymi uczniami (którzy podejmują

działania poza nauką np. w projektach społecznych czy pasjach) a nastawionymi na stabilizację młodymi ludźmi (nieangażującymi obywatelsko ani biznesowo). Ci pierwsi nie tylko mają więcej kompetencji, lecz również znacznie lepiej radzą sobie w prezentacji własnej osoby i dokonań, zyskując sporo punktów przewagi podczas samej rekrutacji. Dodatkowo Fundacja w partnerstwie z Grupą ING, postanowiła wyposażyć kolejny tysiąc młodych aktywnych ludzi w Polsce w kompetencje potrzebne przy zdobywaniu pracy. Grupa ING w ramach programu grantowego Build Back Better postanowiła wesprzeć projekty, mające na celu wsparcie społeczeństw po kryzysie spowodowanym pandemią COVID – 19. W Polsce postanowiliśmy pomóc młodym ludziom wejść z mocnymi kompetencjami na rynek pracy po pandemii. Wierzymy, że w partnerstwie z Fundacją Zwolnieni z Teorii dotrzemy do tej grupy i wesprzemy ją w skutecznym poszukiwaniu drogi zawodowego rozwoju – Joanna Dymna-Oszek, dyrektor Biura Zarządu Banku.

Jak młodzi podchodzą do rozmów kwalifikacyjnych? Większość młodych ludzi, jak wynika z rozmów, idzie często na tzw. żywioł. Ta bezrefleksyjność w podejściu do rozmów widoczna jest szczególnie z poziomu rekruterów w firmach, którzy dziennie rozmawiają z kilkukilkunastoma kandydatami i kandydatkami na stanowiska, ceniąc sobie najbardziej ogólne „ogarnięcie”. Pandemia pokazuje jeszcze jedną ważną rzecz. Wyraźnie krystalizuje intencje i zaangażowanie kandydatów, bo wyraźnie widać, komu zależy na pracy i kto jest nastawiony na poszukiwanie wyjścia z trudnej sytuacji.

Warto dodać, że pracodawcy wśród pozytywnych cech młodych ludzi dostrzegają kreatywność, świeżość pomysłów, czasami nawet podważanie stanu obecnego i autentyczność. Tematem otwierającym rozmowy podczas pierwszego spotkania mogą być zrealizowane społeczne projekty pozaszkolne, które pokazują pracodawcy determinację, umiejętności organizacyjne i operatywność kandydatki czy kandydata do pracy.

Projekt „Pokolenie lockdown” to inicjatywa ING, która ma na celu wsparcie społeczności dotkniętych kryzysem koronawirusa, poprzez zapewnienie im szans na odbudowę i lepszy start po pandemii COVID-19.

---

Zwolnieni z Teorii to ogólnopolska olimpiada z projektów społecznych. Powstała w 2014 roku, by dać każdemu młodemu człowiekowi możliwość tworzenia własnych projektów społecznych i nabywania kompetencji przyszłości, takich jak: współpraca, komunikacja czy przywództwo. Olimpiada polega na współpracy uczestników poprzez platformę internetową [www.zwolnienizteorii.pl](http://www.zwolnienizteorii.pl), opartą o nowoczesną metodę nauczania polegającą na tym, że robiąc prawdziwy projekt społeczny, rozwija się praktyczne kompetencje potrzebne w życiu zawodowym.