

# PORADNIK

## *“Pracodawca przyjazny młodzieży”*



## **SPIS TREŚCI:**

### **WSTĘP**

- 1. Organizacje**
- 2. Opis projektu**
- 3. Rynek pracy, a system szkolnictwa**
- 4. Aplikowanie w praktyce**
- 5. Sposoby dotarcia do pracodawcy**
- 6. Przygotowanie do rozmowy o pracę**
- 7. Rozmowa kwalifikacyjna, a zatrudnienie**
- 8. Korzyści płynące z zatrudniania młodych osób**

### **ZAKOŃCZENIE**





FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

# WSTĘP

Młody człowiek stając na początku swojej ścieżki zawodowej nie do końca wie jakie powinny być jego pierwsze kroki. Bardzo często cały proces ubiegania się o pracę bywa demotywujący, szczególnie dla młodych ludzi, którzy nie rozumieją, czego szukają pracodawcy. Z kolei pracodawcy są sfrustrowani, że młodzi ludzie źle się prezentują lub łatwo rezygnują z pracy. Długa ścieżka awansu z reguły demotywuje młodych ludzi już na starcie. Zupełnie odwrotny punkt widzenia jest ze strony pracodawców, dla których właśnie odpowiednia motywacja od samego początku jest podstawą do właściwego rozwoju ścieżki kariery zawodowej. Często słyszymy, że młodzi ludzie chcą pracować dla organizacji/marek, które mają pozytywny wpływ na świat i co ważne dają świetne możliwości szkoleń i rozwoju. Bardzo często błędy w komunikacji powodują dezinformację wśród odbiorców. Ważne tutaj jest znalezienie odpowiedzi na pytanie: co wpływa na zaangażowanie w pracę? Bardzo często jest to brak wsparcia i wysłuchania ze strony osób bardziej doświadczonych, znających realia rynku pracy od lat. Poradnik ten ma na celu pokazanie jak podczas wspólnej burzy mózgów szukano sposobów poprawy w zakresie zatrudnienia młodzieży i wyzwań związanych z utrzymaniem zainteresowania młodych ludzi regularną pracą.

Celem poradnika jest sprostanie wyzwaniu podczas rekrutacji młodych ludzi aby zrozumieć różnice między oczekiwaniami młodych ludzi i pracodawców co do gotowości do pracy oraz wpływ tych różnic na niepełne zatrudnienie młodzieży.

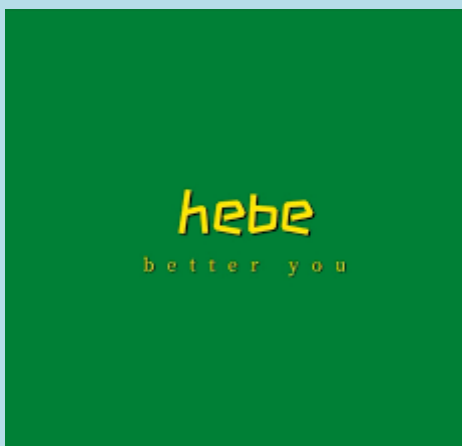
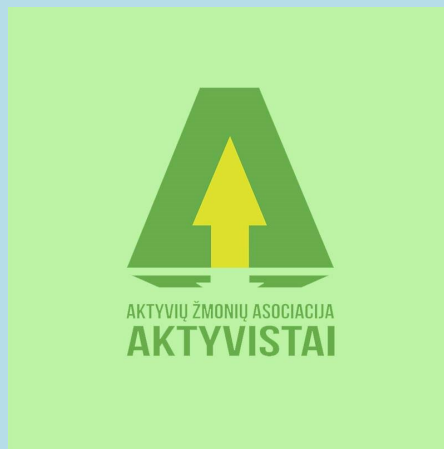
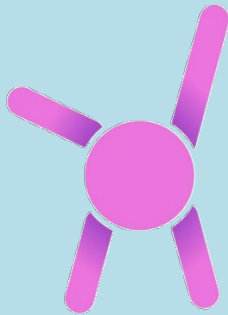
# 1. Organizacje partnerskie



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU





FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

# Fundacja Stałego Rozwoju



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

Fundacja Stałego Rozwoju jest organizacją pozarządową - NGO. Zajmuje się szeroko pojętą aktywizacją zawodową społeczeństwa poprzez:



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

doradztwo, warsztaty, mentoring, szkolenia, staże, pośrednictwo pracy prowadzące do zatrudnienia. Fundacja działa od ponad 4 lat i zaktywizowała już ponad 2500 osób

Głównym założeniem Fundacji jest rozwój człowieka przez całe życie, ciągłe podnoszenie kwalifikacji i kompetencji.

Statutowymi celami Oferenta są:

1) oświata i wychowanie, w tym: a) działalność na rzecz rozwoju i podnoszenia kompetencji zawodowych i kwalifikacji społeczeństwa;

b) wspieranie nauki, edukacji i szkolnictwa wyższego;

c) działalność szkoleniowa;

d) dostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy;

e) działania na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;

f) promocja zatrudnienia i aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i zagrożonych zwolnieniem;

g) wspieranie i popularyzacja kultury fizycznej;

2) opieka i pomoc społeczna, w tym:

a) zajęcia na rzecz osób niepełnosprawnych i przewlekle chorych;

b) pomoc rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz działania mające na celu wyrównywanie szans tych rodzin i osób;

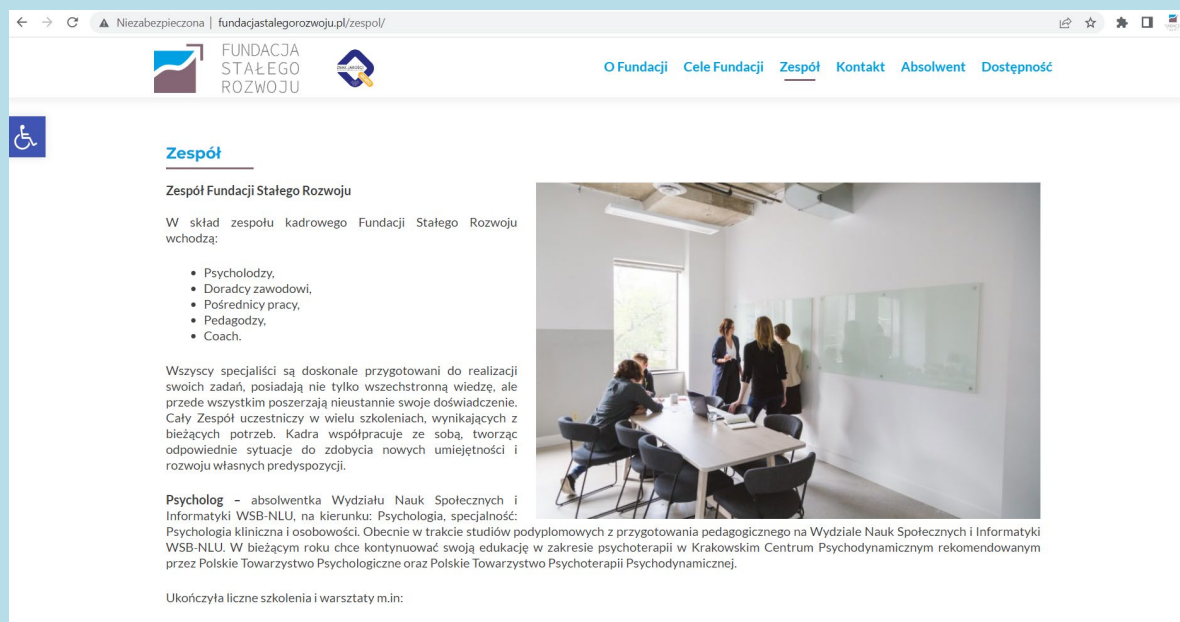
c) wspieranie rodziny i systemu pieczy zastępczej;



- d) działalność charytatywna i prospołeczna;
  - e) działania na rzecz osób w wieku emerytalnym ukierunkowane na zaspokojenie ich potrzeb;
  - f) wypoczynek dzieci i młodzieży;
  - g) działania na rzecz macierzyństwa, rodzicielstwa, promocji i ochrony praw dziecka; h) przeciwdziałanie uzależnieniom i patologiom społecznym;
  - i) udzielanie pomocy finansowej, materialnej i organizacyjnej osobom poszkodowanym i potrzebującym;
- 3) ochrony i promocji zdrowia, w tym:
- a) działania wspomagające rehabilitację, rekonwalescencję;
- 4) rozwój gospodarki i nauki, w tym:
- a) activities supporting economic development, including the development of entrepreneurship;
  - :
  - b) creating conditions conducive to the emergence of scientific achievements and technological solutions;
- 5) culture and art, including: a) protection of cultural and national heritage;
- 6) turystyka i krajoznawstwo;
- 7) porządek i bezpieczeństwo publiczne;
- 8) promocja i organizacja wolontariatu;
- 9) działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn;
- 10) działalność wspierająca rozwój społeczności i społeczności lokalnych;
- 11) działalność na rzecz integracji europejskiej oraz rozwoju kontaktów i współpracy między społeczeństwami;
- 12) podtrzymywanie i upowszechnianie tradycji narodowej, krzewienie polskości oraz rozwój świadomości narodowej, obywatelskiej i kulturowej.

Od samego początku swojej działalności Fundacja udzielała wsparcia młodzieży oraz osobom poszukującym pracy po szkole. od 2018 roku stale współpracujemy z Ochotniczymi Hufcami Pracy

zajmującymi się młodzieżą. Współpraca polega na szkoleniu młodych ludzi i podnoszeniu ich kwalifikacji. Również od 2018 roku współpracujemy ze szkołami zawodowymi, szkoląc młodzież w dodatkowych kwalifikacjach, których szkoła nie zapewnia. Współpraca ze szkołami to także usługi Doradcy Kariery, który pomaga uczniom w wyborze przyszłego zawodu. Fundacja współpracuje również z Urzędami Pracy, a posiadanie statusu Agencji Zatrudnienia pomaga młodym ludziom w znalezieniu pracy. Od początku istnienia Fundacja współpracowała z ponad 500 młodymi ludźmi.



The screenshot shows the 'Zespół' (Team) page of the Fundacja Stałego Rozwoju website. The page features a navigation menu with links to 'O Fundacji', 'Cele Fundacji', 'Zespół', 'Kontakt', 'Absolwent', and 'Dostępność'. A blue accessibility icon is visible in the top left corner. The main content area is titled 'Zespół Fundacji Stałego Rozwoju' and includes a list of team members: Psycholodzy, Doradcy zawodowi, Pośrednicy pracy, Pedagodzy, and Coach. A paragraph describes the team's expertise and experience. A photograph shows a group of people in a meeting room. The page also mentions a psychologist's background and ongoing education.

**Zespół**

Zespół Fundacji Stałego Rozwoju

W skład zespołu kadrowego Fundacji Stałego Rozwoju wchodzi:

- Psycholodzy,
- Doradcy zawodowi,
- Pośrednicy pracy,
- Pedagodzy,
- Coach.

Wszyscy specjaliści są doskonale przygotowani do realizacji swoich zadań, posiadają nie tylko wszechstronną wiedzę, ale przede wszystkim poszerzają nieustannie swoje doświadczenie. Cały Zespół uczestniczy w wielu szkoleniach, wynikających z bieżących potrzeb. Kadra współpracuje ze sobą, tworząc odpowiednie sytuacje do zdobycia nowych umiejętności i rozwoju własnych predyspozycji.

**Psycholog** – absolwentka Wydziału Nauk Społecznych i Informatyki WSB-NLU, na kierunku: Psychologia, specjalność: Psychologia kliniczna i osobowości. Obecnie w trakcie studiów podyplomowych z przygotowania pedagogicznego na Wydziale Nauk Społecznych i Informatyki WSB-NLU. W bieżącym roku chce kontynuować swoją edukację w zakresie psychoterapii w Krakowskim Centrum Psychodynamicznym rekomendowanym przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne oraz Polskie Towarzystwo Psychoterapii Psychodynamicznej.

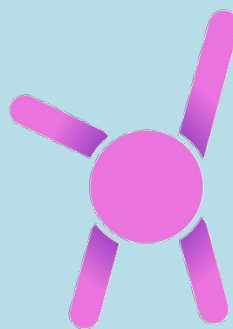
Ukończyła liczne szkolenia i warsztaty m.in:



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

# Positif Etki Derneği

Positif Etki Dernegi (Stowarzyszenie Pozytywnego Wpływu) zostało założone, aby pomóc młodym ludziom poprawić ich możliwości zawodowe poprzez uczenie ich podstawowych umiejętności potrzebnych na dzisiejszym konkurencyjnym rynku pracy. Umiejętności te obejmują nawiązywanie kontaktów, umiejętności prezentacji, przedsiębiorczość, znajomość obsługi komputera i umiejętności występów publicznych.



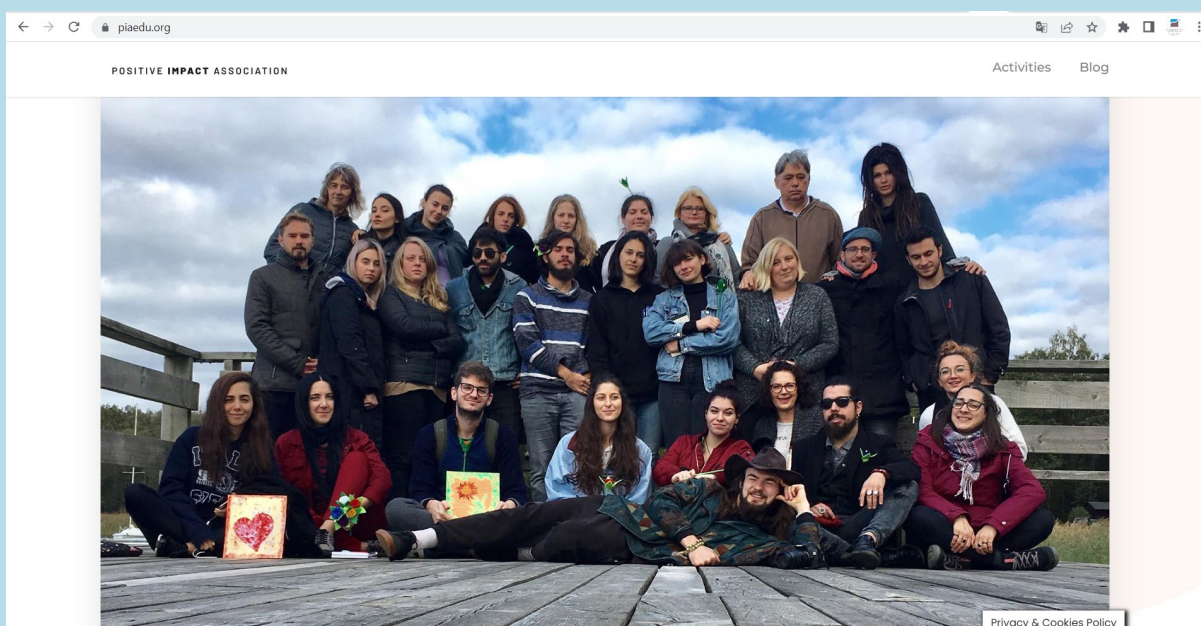
Celem jest osiągnięcie tego poprzez organizację warsztatów, konferencji i pozaformalnych metod edukacyjnych. Wielu młodym ludziom brakuje obecnie możliwości i umiejętności potrzebnych do uzyskania dostępu do różnych rodzajów karier. Zajmując się tym obszarem, Positive Impact Association zaoferuje młodym ludziom nie tylko umiejętności i możliwości nawiązywania kontaktów, aby być konkurencyjnymi na coraz bardziej globalnym rynku, ale także pewność, której będą potrzebować, aby kierować swoją przyszłością.

Positif Etki Dernegi to stowarzyszenie założone w marcu 2019 roku w Ankarze w Turcji. Ponieważ organizacja jest nowa, nie mieliśmy jeszcze okazji realizować żadnych działań w ramach naszej organizacji. Ta aplikacja jest drugą aplikacją projektową, nad którą pracujemy z naszymi bardziej doświadczonymi partnerami. Planujemy, aby nasze działania opierały się na:

- Metodach edukacji pozaformalnej;

- Zajęcia z młodzieżą i dla młodzieży;
- Międzynarodowe wymiany młodzieży;
- Szkolenia dla pracowników młodzieżowych;
- Współpraca z partnerami zagranicznymi;
- Upowszechnianie osiągniętych wyników na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym.

Mimo, że nie mamy doświadczenia jako stowarzyszenie, kluczowa kadra zdobyła doświadczenie w obszarach istotnych dla niniejszego wniosku, pracując od 2007 roku w innych organizacjach młodzieżowych. Więcej o naszym profilu zawodowym i doświadczeniu w tej dziedzinie można znaleźć w zakładce sekcja poniżej.





FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

**ASOCIACIJA**

**AKTYVISTAI**

Głównym celem AKTYVISTAI jest zebranie firmy, która nie tylko realizowałaby siebie i swoje pomysły, ale także wspólnie spędzała wolny czas robiąc coś sensownego & zdrowsze dla siebie, swoich rodzin, społeczności, kraju.

Stowarzyszenie jest otwarte nie tylko dla młodzieży, ale dla każdego, kto lubi prowadzi aktywny tryb życia, jest pozytywnie nastawiony, szuka przyjaciół lub chce uczyć

lub uczyć się czegoś nowego. Można też sprawdzić się w różnych aktywnościach, znaleźć nowych przyjaciół, po prostu dobrze się bawić, a nawet zarobić trochę pieniędzy.

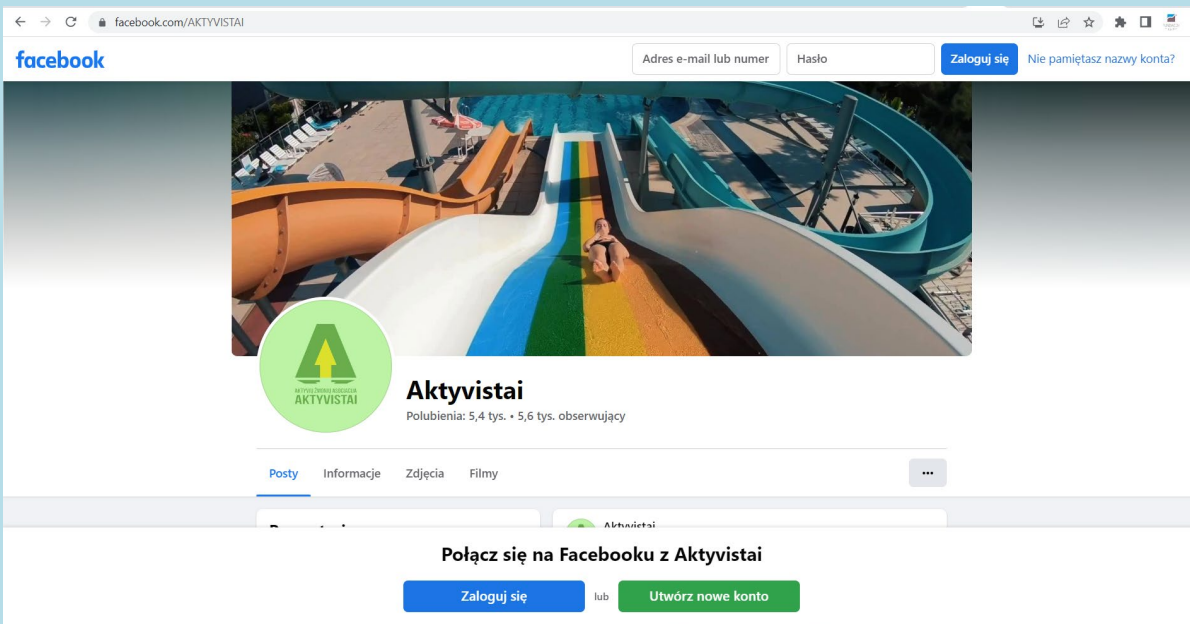


Postawa organizacji polega na byciu AKTYWNYM, POZYTYWNYM i CIESZĄCYM SIĘ życiem. Celem AKTYVISTAI jest koordynacja działań w taki sposób, aby wszyscy jego członkowie mogli swobodnie wykorzystać swoje umiejętności i doświadczenia w realizacji swoich pomysłów

Stowarzyszenia nie ograniczają działalności do jednego kierunku, pozwalając ludziom o różnych ideach na swobodną ekspresję. Z tego powodu zachęcamy do realizacji pomysłów własnych lub znajomych. Dzięki temu nasze zadania są wykonywane efektywniej, nasi członkowie są lepiej zmotywowani i aktywni, a wewnętrzna atmosfera stowarzyszenia jest bardziej zrównoważona. Główną działalnością organizacji jest wdrażanie różnych pomysłów poprzez wolontariat lub poprzez różne fundusze i projekty. Przykładem mogą być akcje na rzecz projektów, goszczenie imprez i szkoleń, organizujemy międzynarodowe spotkania, wakacje, wypoczynek i zajęcia sportowe pełne dobrego nastroju i atmosfery. Tematy są bardzo

różne, od praw człowieka, po przedsiębiorczość, sport czy zdrowe życie. Nasi członkowie reprezentowali Litwę na ponad 120 różnych imprezach międzynarodowych, co stworzyło wiele możliwości

i pomogło zdobyć doświadczenie, które wykorzystamy w tym projekcie. Mamy nadzieję, że ten temat naprawdę przyczyni się do doskonalenia członków naszego zespołu i uczestników, a oni będą mogli wykorzystać wyniki projektu nie tylko dla siebie, ale także w swojej pracy i innych organizacjach pozarządowych. Główny Działania organizacji polegają na wdrażaniu różnych pomysłów poprzez wolontariat lub różne projekty. Najważniejsza jest wiedza i know-how, a na pewno w tym projekcie uczestnicy zdobędą jedno i drugie.



The image shows a screenshot of a Facebook profile page for 'Aktyvistai'. The browser address bar shows 'facebook.com/AKTYVISTAI'. The profile picture is a circular logo with a green background and a white arrow pointing up, with the text 'AKTYVISTAI' below it. The cover photo is a large image of a person sitting on a colorful water slide. The profile name is 'Aktyvistai' and it shows 'Polubienia: 5,4 tys. • 5,6 tys. obserwujący'. Below the profile information, there are tabs for 'Posty', 'Informacje', 'Zdjęcia', and 'Filmy'. At the bottom of the screenshot, there is a prompt to 'Połącz się na Facebooku z Aktyvistai' with two buttons: 'Zaloguj się' and 'Utwórz nowe konto'.





FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

# Proactive Group

## Georgia



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

Organizacja jest członkiem społeczeństwa obywatelskiego, którego misją jest promowanie i wspieranie rozwoju wolnego, demokratycznego i proaktywnego społeczeństwa o postępowych przeglądach. Tworzymy możliwości kształcenia się dla młodych ludzi poprzez promowanie aktywizmu obywatelskiego, przedsiębiorczości społecznej, demokratycznego wspierania młodzieży, różnorodności kulturowej, poprzez różne metody i działania edukacji nieformalnej, co pomaga przyczynić się do poziomu prywatnego i zawodowego, być społecznie aktywnymi obywatelami społeczeństwa. Ponadto wyposażamy ich w różne miękkie i twarde, aby zapewnić możliwość nadawania.



Od 2016 roku nasza organizacja pozarządowa pomaga wspierać młodzież lokalnie i globalnie, promując pracę z młodzieżą na poziomie uniwersalnym i międzynarodowym, uczestnicząc i organizując różne międzynarodowe projekty i wydarzenia. Członkowie zarządu organizacji mają ponad 7 lat doświadczenia zawodowego i wiedzy specjalistycznej w różnych tematach, takich jak: edukacja pozaformalna, polityka młodzieżowa, wolontariat, obywatelstwo i wpływ młodzieży, integracja, prawa człowieka i praca z młodzieżą. Dzięki międzynarodowemu naszemu partnerom, mamy już na swoim koncie wielu udanych projektów partnerskich w ramach programu Erasmus+ i uzyskaliśmy skutek działania grup młodzieżowych (licealistów, pośredników, młodzieży) na różnych międzynarodowych projektach, w tym ponad 400 osób do tej pory i uzyskaliśmy aktywny poziom w efektach E+ oznacza, że mamy wspólną sieć współpracy międzynarodowej w całej Europie i poza nią. Mamy również doświadczenie w goszczeniu różnych projektów międzynarodowych, współorganizacji wraz z instytucjami UE programu Erasmus+, USAID/Georgia, Fundusz Wyszehradzki, organizacje rządowe i



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

inne międzynarodowe organizacje pozarządowe od 2016 r. Dzięki naszemu silnie rozwiniętemu międzynarodowemu partnerstwu, w ramach którego gościliśmy spotkanie administracyjne w styczniu 2020 r. oraz projekt „VOTE” na rzecz promowania demokratycznego uczestnictwa młodzieży w wyborach wiejskich Gruzji, w ramach których zrealizowaliśmy lokalne działania na szczeblu wiejskim Gruzji. Ponieważ społeczność gruzińska jest bardzo zróżnicowana, obejmuje różne mniejszości z regionów sąsiednich i poza nią, wspieramy promowanie różnorodności jako pozytywnego zasobu, które mogą wspólnie korzystać z dobrej jakości życia. Z tego powodu wspieramy młodzież o mniejszych szansach z regionów iw sytuacjach w sytuacji, osoby wewnątrznie przesiedlone, różne niewielkie, aby być obecne w naszych lokalnych i międzynarodowych działaniach. Grupa docelowa organizacji: młodzież o małej szansie korzystna regionalnie i ekonomicznie; Mieszkający na wiejskich Gruzji, uczniowie szkół średnich i uczniów, młodzież w wieku 14-30 lat. Pola działalności: Uczestnictwo młodzieży; Demokracja; Dialog międzykulturowy i dziedzictwo kulturowe; Zatrudnialność i przedsiębiorczość; Obywatelstwo europejskie. Organizacja posiada 2 oddziaływania regionalne w gminach Zugdidi i Senaki, gdzie aktywnie działa różne inicjatywy rozwoju społeczności lokalnych, szkolenia, tydzień przedsiębiorczości dla lokalnych przedsiębiorstw, regionalne konferencje młodzieży i nauczycieli, w aktywnej współpracy z parkiem Zugdidi Innovations & Tech i Senaki szkoły gminne.

ProActive Group Georgia powstała w 2016 roku jako organizacja pozarządowa, niekomercyjna, ale członkowie organizacji mają 8- letnie doświadczenie w pracy z młodzieżą, różne tematy, takie jak: edukacja pozaformalna, rozwój polityki młodzieżowej, wolontariat, aktywna obywatelstwo i uczestnictwo młodzieży, prawa człowieka i praca z młodzieżą. Obecnie aktywnie realizujemy lokalne działania, współpracujemy również na arenie międzynarodowej z naszymi partnerami z całej Europy, dzięki członkom zarządu, który gromadzi szerszą wiedzę, doświadczenie i międzynarodowe powiązania. Współpracujemy z instytucjami unijnymi, państwowymi i publicznymi/prywatnymi w Gruzji. Jednym z głównych celów naszej organizacji jest wspieranie rozwoju postaw przedsiębiorczych i przedsiębiorczości, podnoszenie świadomości zarówno na obszarach wiejskich, jak i miejskich na temat różnych możliwości samozatrudnienia i rozwoju. Dla



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

młodych członków, studentów i przedsiębiorców organizujemy grupy dyskusyjne i debaty jako narzędzie rozwijania umiejętności krytycznego myślenia i wystąpień publicznych, innowacyjności i kreatywności w życiu codziennym i zawodowym. W tym momencie nasze kluczowe osoby jako eksperci we współpracy z uczelniami/szkołami organizują warsztaty umiejętności miękkich i szkolenia z umiejętności cyfrowych dla młodzieży w Gruzji. Rozumiemy zatem, że „cyfrowa praca z młodzieżą” staje się nowym podejściem w dziedzinie młodzieży i alternatywnie innych obszarów polityki młodzieżowej, które wspieramy i rozwijamy w naszych codziennych działaniach, pracując z młodzieżą. Nasza organizacja jest bardzo otwarta na nowe pomysły i różne narzędzia informatyczne do rozwoju pola młodzieżowego i pracy z młodzieżą w Gruzji. Ponadto organizujemy różne kampanie online i offline dotyczące różnych kwestii społecznych (m.in.: Eko-kampanie „Nie pal liści, kompost!”, #Nohatespeech, #Behealthy #Behappy). Konkursy i zawody młodzieżowe o różnej tematyce, takie jak „Top Speaker”, „Young Entrepreneur 2019”, „Debate & Win Europe”. „10. rocznica PW – perspektywa dla młodzieży” we współpracy z programem UE Sąsiedzi Wschodni. „Capacity Building of Youth Workers Working on Integration and Inclusion of Vulnerable Youth” w ramach Funduszu Wyszehradzkiego.

The screenshot shows the website for Proactive Group Georgia. The header features the organization's logo, the tagline "We create Opportunities", and a navigation menu with links for Home, About Us, Projects, Partners, Contact, and News. Social media icons for Facebook, Instagram, Twitter, and YouTube are also present. The main content area has a large background image of a group of young people, with a man in the foreground taking a selfie. The text on the page includes:

## About Us

We strive to bring a significant changes around us, by empowering surrounding people, community and helping them to discover their unique talents.

### Who We Are

Proactive Group Georgia is a leading independent civil society organization, whose mission is to promote and support the development of a free, democratic and progressive-minded proactive society. We, team of enthusiasts, young professionals, youth workers united by proactive inspire and empower youth & new generation leaders and create learning opportunities for and by young people. Through promoting civil activism, entrepreneurship, democratic youth participation, cultural diversity, by various non-formal education activities, international forums, round-tables, training-seminars, we help people to develop key competences, grow on a personal and professional level, to be more proactive citizen of society. In order to strive our organization



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

**„Hebe”**

**EDUCATIONAL NGO**

Mając na uwadze znaczenie i kluczową rolę edukacji w dalszym rozwoju i postępie świata, Edukacyjna Organizacja Pozarządowa „Hebe” dąży do stworzenia zachęcającej atmosfery do wprowadzania pozytywnych zmian i zwiększania świadomości o znaczeniu i żywotności edukacji. Edukacyjna NGO „Hebe” wyznaje podstawowe wartości, takie jak równość, równość,



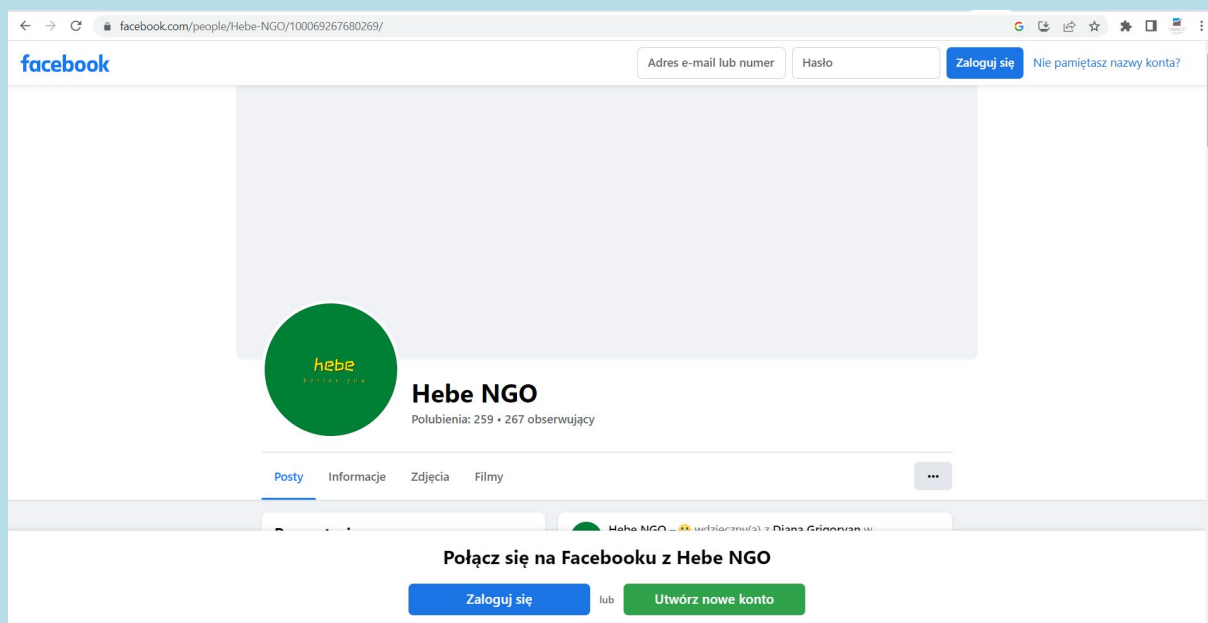
otwartość, solidarność i doskonałość w kontekście edukacyjnym i globalnym. Docelowe aspekty prezentowane przez edukacyjną organizację pozarządową „Hebe” obejmują edukację pozaformalną, edukację uchodźców, zarządzanie edukacją oraz edukację włączającą.

Głównym celem organizacji jest przyczynianie się do poprawy edukacji pozaformalnej na całym świecie i zwiększanie samoświadomości młodych ludzi, aby zachęcić ich do uznania swoich mocnych stron i kompetencji jako potencjalnych twórców zmian. Bez cienia wątpliwości współpraca i oparte na współpracy partnerstwo mogą działać jako katalizatory przyspieszające realizację tych celów. Dlatego Edukacyjna Organizacja Pozarządowa „Hebe” nieustannie poszukuje możliwości realizacji wspólnych wysiłków, aby łączyć młodych ludzi na całym świecie wokół tej samej misji, jaką jest docenianie nadrzędnej i decydującej roli edukacji jako kluczowego narzędzia spełnienia i zadowolenia świata. Edukacyjna organizacja pozarządowa „Hebe” zainicjowała szereg projektów, które mają przyczynić się do wzmocnienia i udoskonalenia systemu edukacji w Armenii. W szczególności, rozumiejąc istniejące luki w sektorze edukacji pozaformalnej, kilka warsztatów poświęcono zwiększeniu świadomości ludzi na temat korzyści i znaczenia edukacji pozaformalnej. Ponadto zrealizowano kilka projektów mających na celu zbadanie wdrażania edukacji włączającej w kontekście lokalnym oraz badanie aktualnych osiągnięć w tworzeniu klasy włączającej. W międzyczasie, biorąc pod uwagę istotną rolę edukacji uchodźców w obecnej sytuacji politycznej w



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

Armenii, zrealizowano projekty mające na celu rozwiązanie problemów doświadczanych przez uczniówuchodźców w kontekście edukacyjnym. Oprócz tego, Hebe Educational NGO docenia wszystkie możliwości zachęcania młodych ludzi, aby stali się wszechstronnie wykształconymi jednostkami i odpowiedzialnymi obywatelami. W związku z tym zorganizowano szereg szkoleń podnoszących świadomość uczestników i dostarczających wiedzy na temat różnych zagadnień kulturowych, społecznych i ekonomicznych.



## 2. Opis projektu





Proces ubiegania się o pracę może być demotywujący dla młodych ludzi, którzy nie rozumieją, czego szukają pracodawcy. Pracodawcy są sfrustrowani, że młodzi ludzie źle się prezentują lub łatwo rezygnują z pracy. Młodzi ludzie nie rozumieją możliwości awansu, które mogą ich demotywować, podczas gdy pracodawcy czekają na motywację, zanim zaczną mówić o awansie i rozwoju. Często słyszymy, że młodzi ludzie chcą pracować dla organizacji/marek, które mają pozytywny wpływ na świat i co ważne dają świetne możliwości szkoleń i rozwoju. Młodzi ludzie przeprowadzają badania i zniechęcają się, gdy widzą sprzeczne informacje. Dlatego bardzo ważne jest zrozumienie, co sprawia, że młodzi ludzie się angażują. Pracodawcy i młodzi ludzie uznają, że muszą się zmienić, ale czują, że brakuje im informacji i wsparcia, aby to zrobić. Wszystkie organizacje uczestniczące w projekcie „Pracodawca Przyjazny Młodzieży” pracują z młodzieżą i dla młodzieży, a my dążymy do ciągłego doskonalenia naszych umiejętności zawodowych i kompetencji związanych z naszą pracą. Podczas burzy mózgów na temat sposobów poprawy w zakresie zatrudnienia młodzieży i wyzwań związanych z utrzymaniem zainteresowania młodych ludzi regularną pracą, zdecydowaliśmy się podjąć konkretne kroki i zorganizować szkolenie dla członków zainteresowanych organizacji zatrudniających młodych ludzi, aby dowiedzieć się, w jaki sposób przezwyciężenie problemu różnic pokoleniowych między pracodawcami

a pracownikami oraz wypracowanie strategii uczynienia całego procesu rekrutacji i zatrudnienia bardziej przyjaznym dla młodych ludzi ubiegających się o pracę w organizacjach młodzieżowych, młodych przedsiębiorstwach itp. Celem projektu jest rzucić wyzwanie uczestniczącym pracownikom młodzieżowym, którzy stają przed tymi wyzwaniami podczas rekrutacji młodych ludzi w swoich organizacjach pozarządowych, aby zrozumieli różnice między oczekiwaniami młodych ludzi i pracodawców co do gotowości do pracy oraz wpływ tych różnic na niepełne zatrudnienie młodzieży.

Po zidentyfikowaniu powyższych wyzwań zdaliśmy sobie sprawę, że musimy zorganizować szkolenie, które pomoże nam osiągnąć następujące cele:

- 1) Zastanowienie się nad problemem braku długoterminowego zainteresowania młodzieży umowami o pracę dorywczą; zrozumienie różnic pokoleniowych i trendów wpływających na zatrudnienie młodzieży;
- 2) Opracowanie strategii na każdym etapie rozwoju zatrudnienia: przygotowanie do pracy, dotarcie do pracy, rozwój w pracy i postęp w pracy;
- 3) Opracowanie innowacyjnych praktyk i metod, takich jak włączenie cyfrowych działań związanych z rekrutacją i zatrudnieniem młodzieży, które mają na celu zwiększenie zainteresowania i zaangażowania młodych ludzi w działania na rzecz pracodawcy;
- 4) Podnoszenie kompetencji zawodowych osób pracujących z młodzieżą w celu poprawy wyników zatrudnienia młodych osób chcących wejść na rynek pracy.



Powyższe cele łączą się z celem Akcji Kluczowej 1 poprzez podnoszenie kompetencji związanych z profilami zawodowymi naszych uczestników, zapewnienie lepszej jakości ich pracy na rzecz młodych

ludzi oraz zwiększenie motywacji i satysfakcji z ich codziennej pracy. Realizuje cele programu Erasmus+ poprzez walkę z bezrobociem wśród młodzieży, podejmowanie wyzwań w tej kwestii, z jakimi spotykamy się w naszych organizacjach, zatrudniając młodych ludzi. Zapewniając tę możliwość edukacyjną osobom pracującym z młodzieżą i zachęcając ich do wspierania innych osób pracujących z młodzieżą w podnoszeniu ich kompetencji zawodowych, przyczyniamy się do realizacji ogólnych celów programu Erasmus+ w odnowionych ramach europejskiej współpracy na rzecz młodzieży. Co więcej, wspólna praca nad tym projektem wzmocni współpracę z naszymi organizacjami partnerskimi i pozwoli nam wywierać wpływ na skalę międzynarodową. Organizacja wnioskująca doświadczy realizacji projektu Erasmus+ przy wsparciu doświadczonych organizacji partnerskich i poczuje się pewniej przygotowując kolejne projekty Erasmus+ w przyszłości



Nasz projekt był realizowany zgodnie z ogólnym celem i kierunkiem programu ERASMUS+. Cel jest zgodny ze strategią UE, której celem jest aktywizacja zatrudnienia młodych ludzi. Poprzez projekt chcemy stawić czoła wyzwaniom, które są wspólną walką w wielu krajach Europy i przed którymi stają

wielu młodych ludzi po ukończeniu edukacji. Chcemy przyczynić się do rozwiązania tego problemu poprzez zachęcanie młodzieży do aplikowania i pozostawania w pracach dorywczych.



Projekty „Pracodawca Przyjazny Młodzieży” nawiązują do celów programu Erasmus+ także poprzez: - zachęcanie do uczenia się przez całe życie; - Uczenie się metodami edukacji pozaformalnej; - Przyczynianie się do rozwoju zawodowego i osobistego naszych uczestników; - Budowanie tolerancji i szacunku dla różnych kultur, religii itp. - Zapewnienie włączenia i różnorodności naszych uczestników.

Projekty „Pracodawca Przyjazny Młodzieży” łączą się z celami Mobilności Pracowników Młodzieży poprzez:

- Wykorzystanie umiejętności, które uczestnicy nabędą podczas szkolenia do realizacji wspólnych działań w swoich społecznościach macierzystych i poza nimi;
- Umożliwienie uczestnikom zrozumienia różnic pokoleniowych i trendów wpływających na zatrudnienie/bezrobocie młodzieży;
- Opracowanie udoskonalonej strategii procesu zatrudnienia: przygotowanie do pracy, dojazd do pracy, rozwój w pracy i postęp w pracy;
- Uczenie się i rozwijanie cyfrowych działań związanych z rekrutacją i zatrudnieniem młodzieży;
- Podwyższenie ich kompetencji zawodowych, które poprawią wyniki zatrudnienia młodych ludzi, którzy chcą wejść na rynek pracy;
- Podniesienie swoich kompetencji cyfrowych (poprzez przygotowanie efektu końcowego tego projektu);
- Poprawa ich znajomości języka angielskiego i ogólnych umiejętności komunikacyjnych; - Doskonalenie kompetencji interpersonalnych, takich jak praca zespołowa, dobre słuchanie, rozwiązywanie problemów itp.
- Poprzez metody edukacji pozaformalnej uczestnicy rozwiną umiejętność organizowania własnej nauki, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i grupowym;
- Projekt stworzy uczestnikom możliwość identyfikacji wspólnych wartości z osobami z innego kraju pomimo ich różnic kulturowych oraz wymiany poglądów, która doprowadzi do rozwoju takich postaw jak tolerancja, niedyskryminacja i szacunek dla różnorodności kulturowej;
- Zwiększenie możliwości zaspokojenia potrzeb osób o mniejszych szansach poprzez zaangażowanie ich w ten projekt;
- Zrozumienie wzajemnych powiązań między edukacją formalną i pozaformalną poprzez pracę z metodami edukacji pozaformalnej.



Ten projekt obejmuje uczestników aktywnych w pracy z młodzieżą w uczestniczących organizacjach. Wyrażają oni potrzebę rozwijania swoich kompetencji zawodowych, które będą miały wpływ na ich styl pracy i młodych ludzi, którzy chcą w pozytywny sposób dołączyć do ich organizacji. Uczestnicy wykazali się motywacją i zaangażowaniem, aby w pełni zaangażować się w projekt (być chętnymi do dzielenia się/wymiany koncepcjami, działaniami i metodami uczenia się; wносить swoje osobiste zasoby, cechy i kompetencje do sukcesu pracy, wyrażać pomysły, opinie, nieporozumienia, uczucia i pytania; chęć udziału w podejmowaniu decyzji przez cały projekt, począwszy od przygotowania zadań domowych) i działań następczych. W ten sposób wszyscy uczestnicy odnieśli ogromne korzyści, a ich potrzeby zostaną zaspokojone, ponieważ projekt odniesie sukces z uczestnikami o takim profilu i zaangażowaniu.

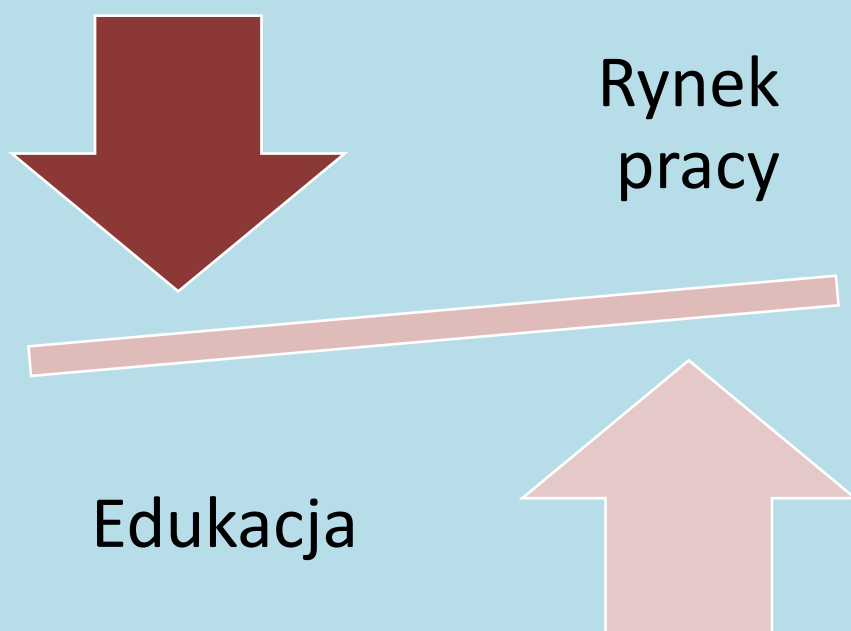


FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

Zapewniono równość nie tylko płci, ale także narodowości, religii i orientacji seksualnych. Jest to dążenie do ponadnarodowego wymiaru i różnorodności grupy, aby wzbogacić projekt.

# Erasmus +

# 3. Rynek pracy, a system szkolnictwa





Sama definicja rynku jest prosta sama w sobie. Najprościej można określić rynek pracy jako rodzaj ekonomicznego rynku. Składa się on z dwóch stron:

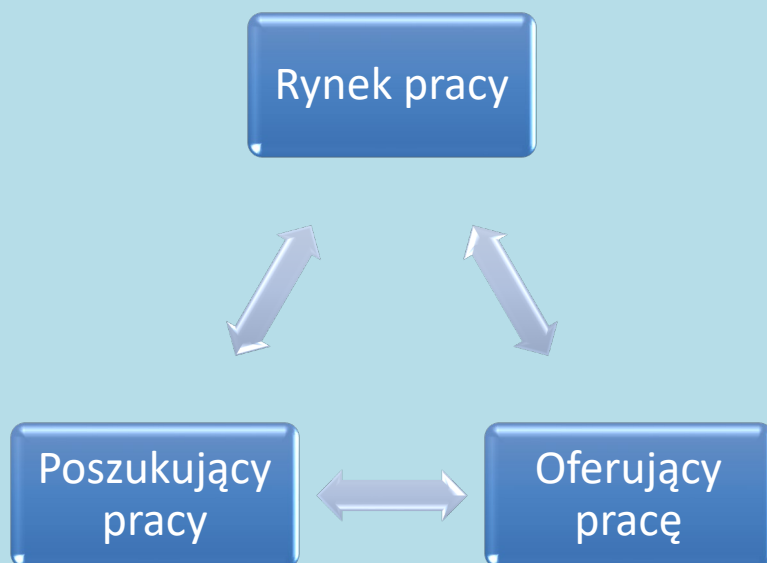
- Poszukujących pracy
- Oferujących pracy

Ponadto rynek możemy podzielić także na rynek oficjalny czyli ten, gdzie praca oferowana jest legalnie i czarny rynek, czyli ten, na którym ludzie pracą na czarno bez żadnej zawartej umowy. Oczywiście rynek, gdzie umowa zostaje zawarta i dopełnione pozostałe formalności w związku z zawarciem stosunku pracy jest najkorzystniejsza dla obu stron. Jednak praca na czarno jest zmartwieniem każdego państwa. Niestety największa odpowiedzialność tutaj spoczywa na nieuczciwych pracodawcach, którzy taki rodzaj pracy oferują. Pracowników bardzo często zmusza do tego po prostu ich sytuacja życiowa czy materialna. Pomimo poprawy sytuacji na rynkach pracy i zwiększenia samoświadomości osób poszukujących pracy, tzw. Szara strefa nadal istnieje i ciężko jest to zmienić.

Dlaczego w tym punkcie chcemy powiązać rynek pracy z systemem szkolnictwa? Mogłoby się wydawać, że niewiele mogą mieć ze sobą wspólnego. Jednakże to właśnie na etapie nauki na poszczególnych szczeblach edukacji zdobywamy odpowiednie umiejętności i doświadczenie.

To z czym zgodzili się wszyscy uczestnicy podczas tego projektu, to niestety fakt, niewłaściwego kształcenia. Chodzi tutaj o to, że przez wiele lat system szkolnictwa działa według utartych schematów. Niestety rynek pracy działa w zupełnie inny sposób. Skutkuje to tym, że bardzo wielu młodych ludzi jest kompletnie nie przygotowanych do wejścia na rynek pracy i stawienia czoła dorosłości. W opinii naszych uczestników, edukacja jest zbyt formalna i stereotypowa. Za mało w niej zajęć praktycznych i realnego podejścia do zachodzących zmian. Edukacja powinna być niczym innym jak inwestycją, która przyniesie wymierne korzyści gospodarcze w przyszłości. W praktyce bardzo często ilość osób, która uzyskała konkretne umiejętności i kwalifikacje zawodowe

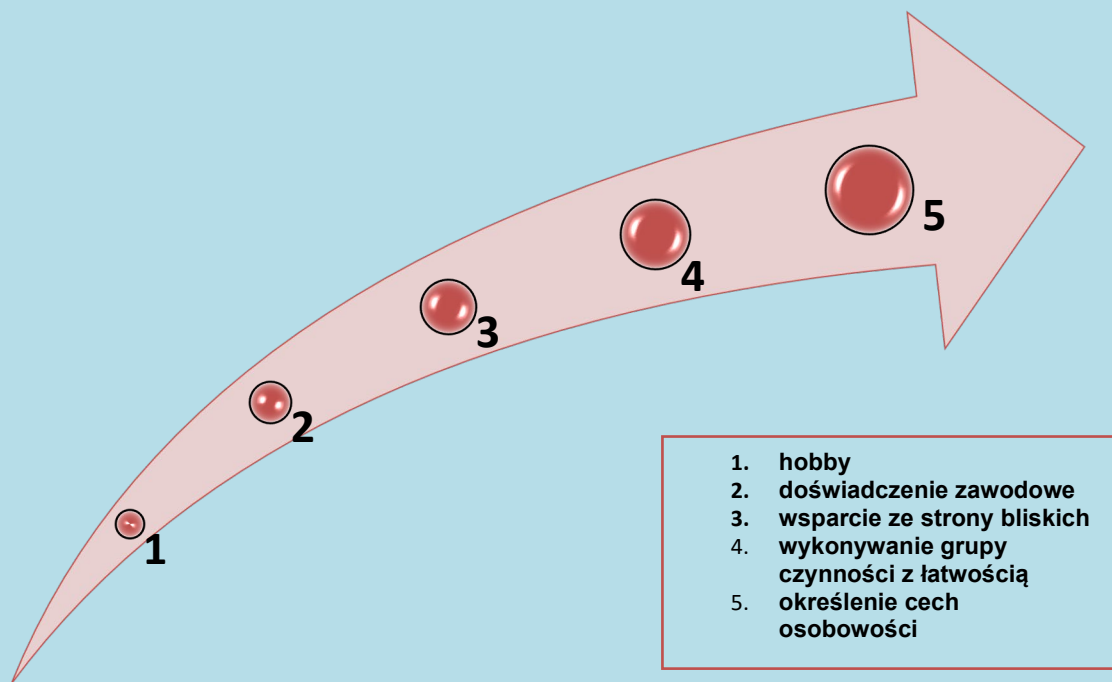
nie jest współmierna w stosunku do realnego zapotrzebowania na rynku pracy. Bardzo często jest tak, że w deficycie są zupełnie inne zawody i stanowiska pracy. Powoduje to wzrost bezrobocia i trudności gospodarcze. Młodzi ludzie są szczególnie na razie na taką sytuację.



Dlatego system kształcenia powinien być spójny z rozwojem ekonomicznym danego kraju. Większa elastyczność systemu kształcenia uchroniła by wielu młodych ludzi przed pozostawaniem bez zatrudnienia czy też koniecznością przebranżowienia. Dlatego bardzo ważne jest aby młodzi ludzie już na początku swojej kariery zostali odpowiednio pokierowani. Potrzeba im przede wszystkim wsparcia ze strony szkół, uczelni i prowadzących zajęcia.

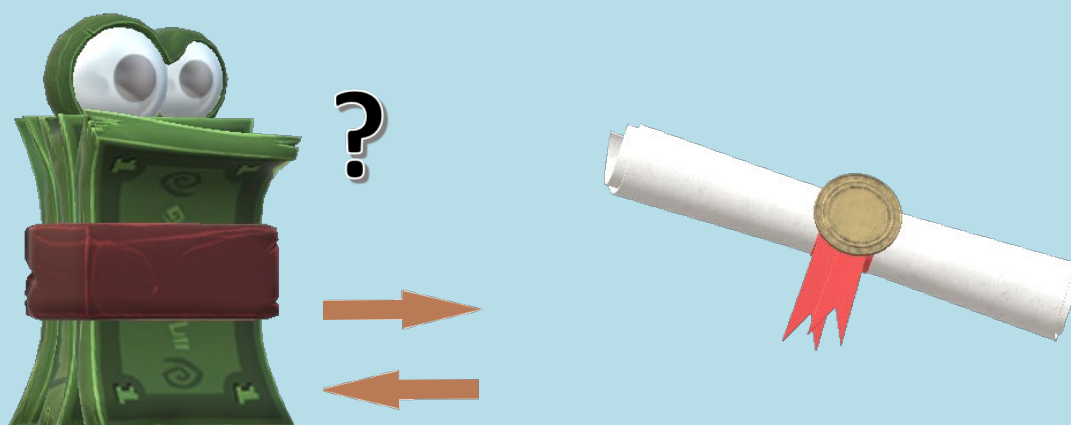
# **4. Aplikowanie w praktyce**

Aplikowanie na dane stanowisko zaczyna się przede wszystkim od określenia potrzeb i zainteresowań osoby poszukującej pracy.



Bez względu na kraj, przynależność, religię czy wyznania, każda osoba posiada indywidualne, indywidualne cechy osobowości. Ważne jest krytyczne spojrzenie na siebie jako jednostkę i odpowiedzenie na ważne pytanie. W czym tak naprawdę jestem dobry oraz co jest moją słabością. Realne podejście do swoich umiejętności jest determinantą przy aplikowaniu na konkretne stanowisko pracy. Każdy z nas jest indywidualistą i powinien wykorzystać swoje mocne strony w tym w czym dobrze się czuje. Uświadomienie sobie także swoich słabych stron pomoże w pracy nad nimi i staraniu w uczynieniu ich zaletami. Jednakże trzeba pamiętać, że tylko praca nad sobą i własna inicjatywa w poszukiwaniu wymarzonej pracy przyczyni się do naszego sukcesu. Nie warto podcinać sobie skrzydeł przez negatywne nastawienie niektórych osób. Bardzo ważne natomiast w takich momentach słabości jest wsparcie naszych bliskich rodziny, czy przyjaciół. Określenie własnych predyspozycji zawodowych

co do rodzaju i charakteru wykonywanej pracy znacząco skróci czas i wyeliminuje te oferty pracy, w których kompletnie nie czulibyśmy się na miejscu. Pomoże to w sprecyzowaniu kandydata co do konkretnych stanowisk pracy i pozwoli jak najlepiej przygotować się do wymarzonej rozmowy o pracę.



We wszystkich krajach biorących udział w naszym projekcie, dokumenty aplikacyjne wyglądają bardzo podobnie. W każdym z tych Państw osoba poszukująca pracy powinna bardzo przyłożyć się do napisania porządnego CV. Ma ono podkreślić jego wykształcenie i dotychczasowe doświadczenie zawodowe. Ważne jest aby nie było ono przekolorowane ponieważ bardzo szybko zostanie to zweryfikowane na rozmowie o pracę, jeśli kandydat zostanie zaproszony. Bardzo dużą uwagę potencjalni pracodawcy poświęcają listom motywacyjnym. O ile w Polsce nie u każdego pracodawcy są one wymagane, o tyle chociażby w Turcji są one wręcz nadrzędne w stosunku do CV. Najkorzystniej dla potencjalnego pracownika, jeśli jego CV jest elastycznie przez Niego modyfikowane do potrzeb konkretnej oferty pracy. Dzięki temu zostanie zachowana spójność informacji, a sam pracodawca skupi się na najistotniejszych informacjach. Z kolei list motywacyjny powinien skupić się na tym co mamy od

siebie i jakie korzyści płynąć będą z zatrudnienia konkretnego kandydata. Najlepiej napisać go prostym językiem, tak aby stał się ona naszą mową wstępną do rozmowy o pracę. Warto podkreślić swoje mocne strony, które podczas oceny samych dokumentów aplikacyjnych mogą dodać kilka dodatkowych punktów i przeważać na decyzji o zaproszeniu kandydata na rozmowę kwalifikacyjną bądź nie. List motywacyjny również powinien być spersonalizowany pod konkretną ofertę pracy. Powielanie tego samego zbyt ogólnikowego listu, bardzo szybko zostanie zauważone i może zniszczyć marzenia o wymarzonej pracy.

Dlatego bardzo ważne jest podejście z pełnym profesjonalizmem do tworzenia dokumentów aplikacyjnych. Poświęcenie odpowiedniej ilości czasu i należyte przygotowanie dokumentów da spore szanse na otrzymanie zaproszenia na bezpośrednią rozmowę z potencjalnym pracodawcą.

Najważniejsze to po prostu pokazać siebie i swoje atuty, a z pewnością nie zostaniemy pominięci przez potencjalnych pracodawców.



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

**BĄDŹ SOBA!**

**TAK JEST**

**NAJPROŚCIEJ!** 😊

# **5. Sposoby dotarcia do pracodawcy.**



Nadrzędnym chyba sposobem na dotarcie do pracodawcy jest przede wszystkim wysłanie CV i listu motywacyjnego na daną ofertę pracy.



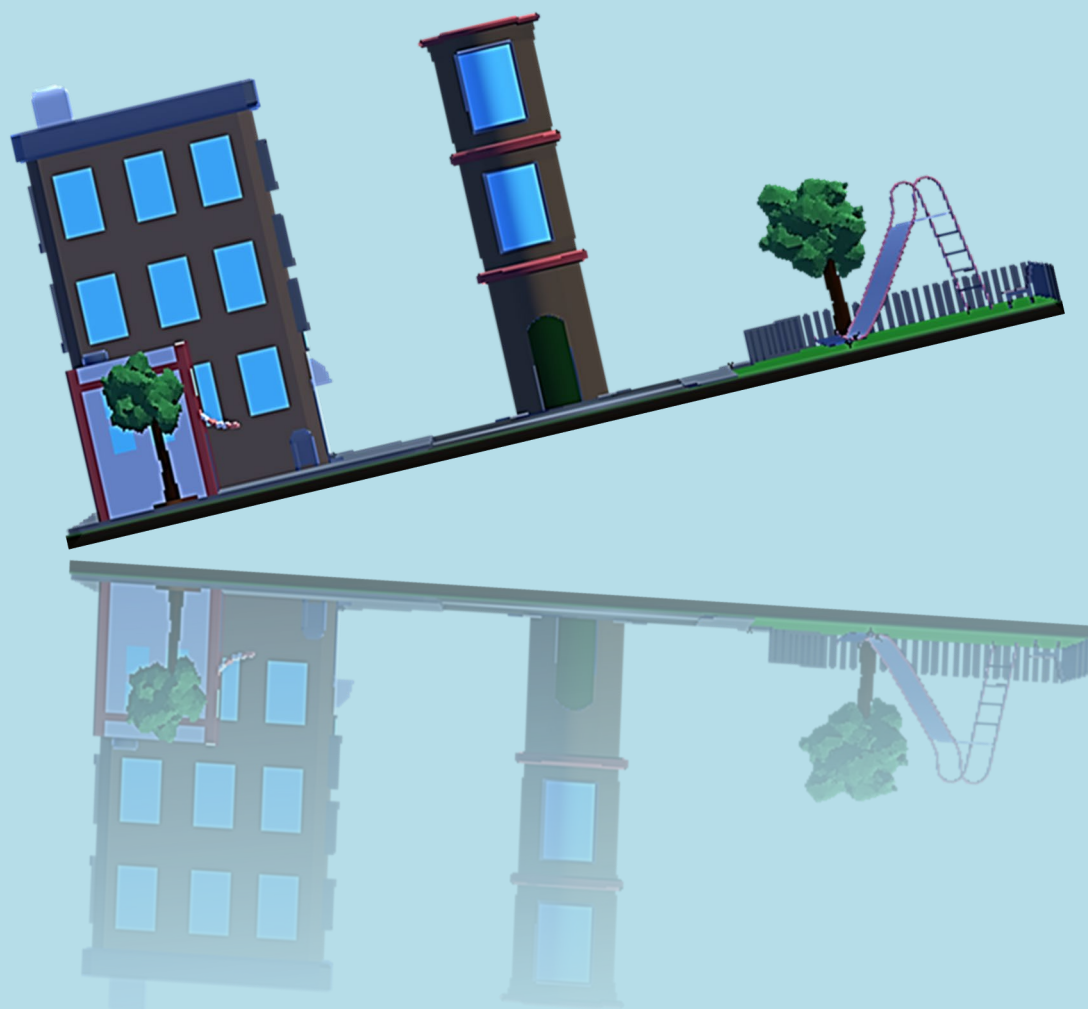
Jednak to wcale nie oznacza, że jeśli kandydat znalazł wymarzoną pracę i pracodawcę, może aplikować tylko w momencie wystawienia oferty. Zawsze można po prostu wysłać maila z CV oraz listem motywacyjnym do tej firmy jako potencjalny pracownik. Kandydat może też podejść osobiście do firmy i zostawić dokumenty w sekretariacie. Jeśli szczęście będzie mu sprzyjać to z dużym prawdopodobieństwem trafi na samego właściciela, który będzie zainteresowany krótką bezpośrednią rozmową.

Ważne! Dokumenty aplikacyjne powinny być wysyłane do firm w których praca realnie nas interesuje. Dobrze jest mieć świadomość co to za branża, czym się zajmują i jakie są ich osiągnięcia. To tak naprawdę marnowanie czasu zarówno kandydata na wysyłanie CV oślepi. Jak i pracodawcy, który musi poświęcić czas na czytanie wszystkich aplikacji, nawet tych, które niewiele mają wspólnego z branżą.

Coraz częściej dobrą praktyką jest tworzenie kreatywnych dokumentów. Do tych metod zaliczyć można bardzo kolorowe CV, które zawiera sporą ilość grafik zamiast sztucznych opisów. Jednak należy

pamiętać, że taki dokument aplikacyjny nie nadaje się do każdej branży. Np. w banku czy urzędzie może on być zbyt odważny i nie pasujący do branży.

Bardzo popularne jest też tworzenie Video CV. To nic innego jak po prostu bardzo krótki filmik o kandydacie. Jest to pokazanie siebie i mówienie o swoim doświadczeniu i przede wszystkim wartościach, które kandydat może wnieść do pracy, jeśli zostanie zatrudniony.



# **6. Przygotowanie do rozmowy o pracę**

Przygotowujesz się do rozmowy o pracę? GRATULACJĘ!

Udało Ci się przejść do kolejnego etapu rekrutacji.

Teraz jest już gorzki. 😊

To już moment, w którym to Ty przejmujesz dowodzenie nad swoim powodzeniem. Odpowiednie zaprezentowanie siebie to już ponad połowa drogi do zakończenia rozmowy kwalifikacyjnej sukcesem.



Przede wszystkim BĄDŹ SOBĄ! Pokaż się z jak najlepszej strony, NIE KOLORYZUJ! To bardzo ważne, ponieważ prędzej czy później wszystko zostanie zweryfikowane chociażby podczas Twojej pracy.

Mając już zaproszenie na rozmowę, wiesz konkretnie z jakim pracodawcą masz spotkanie. Dlatego dobrze jest zrobić rozeznanie w jego działalności, wydarzeniach, branży. Zapoznać się z aktualnościami w firmie, na ich stronie i mediach społecznościowych szczególnie tych związanych z samą działalnością. Dobra znajomość firmy potencjalnego pracodawcy może znacząco zadziałać na naszą korzyść podczas rozmowy.

Ubiór ma znaczenie! Przygotuj sobie kilka propozycji dzień wcześniej. Zaskoczyć może Cię wiele czynników jak chociażby pogoda. Strój powinien zatem być elegancki, stonowany pasujący do okoliczności. Dlatego warto założyć coś eleganckiego w czym czujesz się dobrze i wygodnie. Z pewnością Twoje samopoczucie również będzie lepsze i będziesz czuć się pewniej.

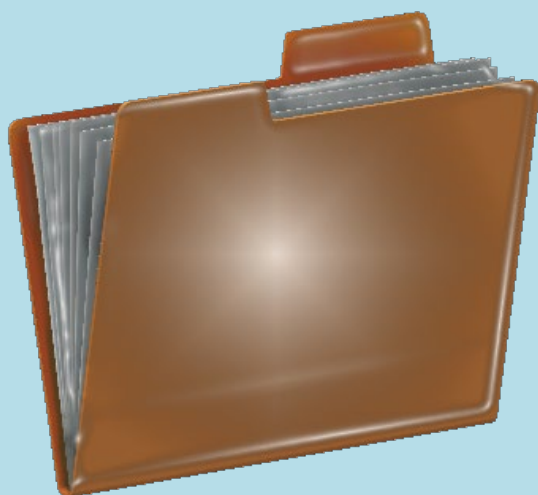
Przygotowując się na spotkanie warto pamiętać też o zabraniu ze sobą dokumentów. Może się zdarzyć, że potencjalny pracodawca poprosi o CV i list motywacyjny. Dodatkowo certyfikaty i dyplomy potwierdzające informacje zawarte w życiorysie również mogą się przydać. Pamiętać należy jednak, że wygląd dokumentów ma ogromne znaczenie. Zadbaj o to, aby były one schludnie ułożone i przygotowane.

### **BĄDŹ PUNKTUALNY !!!**

Czas przybycia na swoją rozmowę o pracę jest bardzo ważny. Przede wszystkim kandydat nie może się spóźnić. sytuacja już na starcie dyskwalifikuje potencjalnego kandydata jako przyszłego pracownika firmy. Najlepiej na spotkanie przyjść z 15 minut wcześniej. Trzeba sprawdzić dokładnie dojazd do firmy przed rozmową aby kandydata nie zaskoczyły żadne korki.



Taka



### **ROZMOWA PRÓBNA**

Najlepiej przed rozmową z pracodawcą przećwiczyć z kimś taką rozmowę. Ułatwi to późniejsze spotkanie z pracodawcą. Jeśli trudno znaleźć kogoś do pomocy można stanąć przed lustrem i porozmawiać sam ze sobą. To naprawdę proste!!!



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

**Teraz wszystko zależy od**

**CIEBIE!!** 😊

**Erasmus +**

# **7. Rozmowa kwalifikacyjna, a zatrudnienie**

Rozmowa kwalifikacyjna to tak naprawdę ostatni i najważniejszy etap drogi do zatrudnienia. Dlatego należy pamiętać o właściwym przygotowaniu. Każda rozmowa rządzi się swoimi prawami. Jest ona zależna od wielu czynników:

- branża
- stanowisko pracy
- sposób wykonywania pracy
- miejsce wykonywania pracy

Dlatego rozmowa może być twarzą w twarz bezpośredni z potencjalnym pracodawcą, bądź z kierownikiem danego działu do którego aplikujemy. Rozmowa może mieć także formę on-line, jeśli ubiegamy się o pracę zdalną. Należy zatem dobrze przygotować się do niej, mając wiedzę na temat powyższych czynników.

Odpowiedni strój, znajomość działalności firmy potencjalnego pracodawcy, autoprezentacja kandydata, mowa ciała oraz przede wszystkim uśmiech i pozytywne nastawienie są gwarancją sukcesu.



Jednakże należy pamiętać, że pomimo najlepszego wystąpienia kandydata, ostateczną decyzję o zatrudnieniu konkretnej osoby podejmuje potencjalny pracodawca.

Może się zdarzyć tak, że w wyniku rekrutacji zostanie wybrany jednak ktoś inny. To nie jest powód do zniechęcenia się i nie podejmowania dalszych działań w poszukiwaniu pracy.



### PAMIĘTAJ!

Każda kolejna rozmowa tylko umacnia nasze umiejętności w rozmowach rekrutacyjnych. Pewnego dnia po prostu będziesz najlepszy!!! Czasem potrzeba jest tylko trochę czasu.

Jeśli rozmowa przebiegła dla kandydata pozytywnie, oznacza to, że przed nim już tylko podpisanie umowy i podjęcie zatrudnienia u wymarzonego pracodawcy.

Zatrudnienie to zakończenie poszczególnych etapów rekrutacji i podjęcie realnej pracy. Dlatego bardzo ważne jest aby jasno określić z pracodawcą warunki zatrudnienia jeszcze przed podpisaniem umowy. Dzięki temu pracodawca będzie miał czas na przygotowanie umowy zawierającej indywidualne ustalenia z przyszłym pracownikiem tj. wymiar czasu pracy, prawa, obowiązki i chyba najważniejsze wynagrodzenie pracownika. Stworzona umowa powinna być dla pracownika satysfakcjonująca i zgodna z ustaleniami. Dlatego przed samym podpisaniem umowy, przeczytaj ją jeszcze raz.

**NIE ŚPIESZ SIĘ!!!!**

Masz prawo dobrze z umową przed jej zawarciem. Teraz to do Ciebie należy ostatni krok.

Zaczynasz swoją ścieżkę kariery zawodowej!!!! 😊

# GRATULACJE!!!

# **8. Korzyści płynące z zatrudniania młodych osób**

Czy zatrudnienie młodej osoby ma więcej minusów czy plusów?

Przed takim pytaniem staje wielu pracodawców. Dlatego w tym miejscu postaramy się pokazać jak najwięcej korzyści płynących z zatrudniania młodych osób.

Co do zasady wszyscy są zgodni, że młode osoby wchodzące na rynek pracy nie ma doświadczenia zawodowego. Ale czy to minus? Oczywiście, że nie!!! Popatrzmy na to z innej strony. Osoba młoda bardzo często dużo więcej chęci do pracy, aniżeli osoby z wieloletnim stażem pracy. Młode osoby nie boją się wyzwań w zdobywaniu nowych doświadczeń. Rzadko podążają utartymi ścieżkami przez starszych kolegów z pracy. Oczywiście są pewne schematy pracy, system pracy, które należy powielać, ale należy pamiętać, że każdy jest inny i każdy reprezentuje inną wartość do daną, bez względu na to jakie stanowisko zajmuje. Bardzo często kreatywność i pomysłowość jaką posiadają osoby młode w dużym stopniu przyczynia się do większego rozwoju firmy.

Tak naprawdę to nie doświadczenie pracownika, a jego nastawienie i umiejętności składają się na jego właściwą pracę. Młodzi ludzie przy otrzymaniu odrobiny swobody w działaniu potrafią być bardzo efektywni. Dlatego ważne jest aby cały zespół akceptował się bez względu na to w jakim wieku są uczestnicy, a przyczyni się to do sukcesu całego przedsiębiorstwa. Młode osoby bardzo często posiadają więcej umiejętności związanych z obsługą wielu narzędzi i programów mobilnych. Żyjąc w świecie z takim postępem technologicznym, osoby starsze często korzystają ze wsparcia i rad młodych osób. Osoby młode dużo szybciej przyswajają nowe umiejętności, obsługę maszyn czy urządzeń. Nie boją się wyzwań przed nimi stawianych.

Bardzo często kierują się nieszablonowym podejściem do danego problemu. Osoby z większym doświadczeniem zawodowym podczas rozwiązywania problemów, kierują się już utartymi metodami, które nie zawsze pomagają go rozwiązać. Czasem zagłębiają się za bardzo w zaistniałą sprawę, a

bardzo często rozwiązanie jest dużo prostsze niż się wydaje. Tutaj z odsieczą przychodzą osoby młode, które dostrzegają bardzo często te właśnie najprostsze rozwiązania.

Młodzi ludzie są tak naprawdę filarem firmy, bo kiedyś to oni będą piąć się po szczeblach kariery. To oni zastąpią kiedyś starszych kolegów z firmy, kiedy oni odejdą na emeryturę. Warto zaryzykować i dać odpowiednie możliwości rozwoju zawodowego osobą dopiero rozpoczynającym swoją karierę zawodową. Potrafią wnieść do firmy energię i efektywność pracy jakiej dotychczas nie było. Osoby młode są przyszłością wielu firm i ich nieprzerwanego rozwoju w danej branży.





FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

# ZAKOŃCZENIE



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

Obecny rynek pracy stawia przed młodymi osobami naprawdę wiele wyzwań. Ciężko jest im czasem sprostać gdyż po prostu realnie osoby te nie mają na to wpływu. Możemy tutaj wymienić chociażby COVID-19, wojna na Ukrainie, trzęsienie ziemi w Turcji.

Dlatego ważne jest aby młodzi ludzie mieli wsparcie ze strony osób bardziej doświadczonych, tak aby ktoś czuwał nad ich rozwojem w tych trudnych czasach.

Uczestnicy projektu zwrócili uwagę na zachwianie równowagi pomiędzy rynkiem pracy a systemem szkolnictwa. Niestety bez względu na kraj zamieszkania, te dwa systemy nie współgrają ze sobą. Ciągłe za mało jest nauki praktycznej, za dużo teoretycznej. Bardzo często wiedza, która jest przekazywana w szkole w życiu wykorzystywana jest tylko 20 może 30 %. W wielu zawodach na jedno stanowisko pracy aplikuje 10 czy 20 kandydatów. Z kolei w innych nie ma nawet 1 kandydata.

Dlatego tak ważne jest aby młodzi ludzie mogli mieć głos i współtworzyć system edukacji. Dzięki temu sami mogliby zapobiec sytuacjom, w których wybierają nie właściwy kierunek kształcenia, nie dającym im żadnej przyszłości zawodowej.

Sam system szkolnictwa powinien być bardziej elastyczny i dopasowywać się do sytuacji i zapotrzebowania na rynku pracy. Ważne jest aby dążyć do równowagi pomiędzy rynkiem a edukacją. Tylko zrównoważony rozwój i współpraca tych dwóch systemów przyczyni się do lepszego odnalezienia i zrozumienia rynku pracy przez osoby młode.

Erasmus +



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

<http://www.fundacjastalegorozwoju.pl/>



FUNDACJA  
STAŁEGO  
ROZWOJU

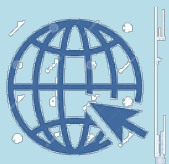


ul. Henryka Siemiradzkiego 11A/3

33- 300 Nowy Sącz



+ 48 693 804 165



<http://www.fundacjastalegorozwoju.pl/>

