

ZATRUDNIALNOŚĆ POLITYKA I STUDENCI NIETRADYCYJNI

REKOMENDACJE DLA PRACODAWCÓW
ZATRUDNIAJĄCYCH ABSOLWENTÓW

The EMPLOY project: towards enhancing transitions
to meaningful and sustainable graduate careers for
non-traditional students



EMPLOY



Erasmus+

Pracodawcy poszukują pracowników, którzy charakteryzują się wysoką motywacją i posiadają umiejętności oraz zdolności do wykonywania danej pracy. Chcą traktować swoich pracowników w sposób sprawiedliwy, a to powinno oznaczać, że do pracy przyjmują tych najlepszych, bez względu na pochodzenie lub środowisko, z jakiego wywodzi się kandydat. Jednak zarówno wyniki naszych badań, jak i wcześniejszych potwierdziły, że absolwentom o nietradycyjnym przebiegu edukacji i szczególnych doświadczeniach w nauczaniu/uczeniu się podczas studiów (wynikających z ich sytuacji życiowej czy usytuowania w strukturze społecznej) trudniej jest odnaleźć się na rynku pracy.

Uczelnie znacząco przyczyniają się do poprawy perspektywy rozwoju kariery zawodowej swoich absolwentów. Studenci i absolwenci muszą sami upewnić się, że są dobrze zorientowani w problematyce rynku pracy i dobrze przygotowani do poszukiwania takiej pracy, jaka odpowiadałaby ich umiejętnościom i kwalifikacjom. Jednak promowanie zatrudnialności absolwentów nietradycyjnych to wspólna odpowiedzialność uczelni, absolwentów i pracodawców, których działania i decyzje w zakresie wewnętrznej polityki zatrudnienia mają kluczowe znaczenie.

Ulotka ta stanowi dopełnienie innych publikacji przygotowanych w ramach naszego projektu. Pokazujemy w niej, jak pracodawcy mogą przyczynić się do poprawy losów absolwentów nietradycyjnych. Opieramy się na wynikach badań europejskiego, międzynarodowego projektu EMPLOY, którego zamierzeniem była promocja zatrudnialności studentów nietradycyjnych przez analizę oczekiwań, osobistej wiedzy i doświadczeń tych studentów. Wnikliwie badaliśmy to, jak wiek, pochodzenie społeczne, etniczne, płeć i niepełnosprawność mogą wpływać na zatrudnienie po studiach. Wskazaliśmy te założenia do strategii działania uczelni, firm, polityków (*policy*), które mają na celu wspieranie zatrudnialności studentów nietradycyjnych.

Opinie studentów

Powracającym tematem w naszych rozmowach z wieloma studentami nietradycyjnymi było to, że napotykać oni wyzwania, które różnią się od wyzwań doświadczanych przez studentów tradycyjnych – przykładem może tu być to, że odnalezienie się na rynku pracy w roli absolwenta rozpoczynającego karierę zawodową zajmuje studentom nietradycyjnym więcej czasu. Studenci nietradycyjni świadomi są różnych barier, które utrudniają im wykorzystanie posiadanych talentów.

Opinie pracodawców

Ci pracodawcy, którzy zatrudnili absolwentów nietradycyjnych, bardzo cenili sobie korzyści z tego płynące w kontekście biznesowym. Do atutów, które wnieśli absolwenci nietradycyjni do miejsca pracy, zaliczali:

- ▶ wcześniejsze doświadczenie zawodowe, które gwarantuje pracodawcy występowanie ogólnie pojmowanej postawy pracownika związanej z gotowością do pracy czy ważnymi w środowisku pracy kompetencjami społecznymi (np. komunikacyjnymi);
- ▶ doświadczenie życiowe, które może przyczynić się do głębszego rozumienia różnych sytuacji w miejscu pracy przez pracownika, jak również kształtuje niektóre jego/jej cechy osobowe, jak na przykład odporność psychiczną na trudne sytuacje w miejscu pracy;
- ▶ różnorodność środowisk, z których wywodzą się absolwenci, pozwala na zbudowanie takiego zespołu pracowników, który lepiej odzwierciedla zróżnicowanie społeczeństwa;
- ▶ różnorodność doświadczeń nietradycyjnych absolwentów wzbogaca kulturę organizacji;
- ▶ oddanie i zaangażowanie wynikające z dobrych wyników w nauce, osiągniętych pomimo przeszkód, jak również świadome podjęcie decyzji o podążaniu ścieżką nietradycyjną, zamiast pasywnego „dryfowania” ze szkoły na uczelnię;
- ▶ lojalność w stosunku zarówno do danej branży lub dziedziny, jak i do pracodawcy.

Barier w rozwoju karier absolwentów

Absolwenci nietradycyjni napotykać różnorodne bariery na drodze do zdobycia pracy. Dla wielu z nich, o ile nie dla wszystkich, wyzwania te będą podobne – mogą to być na przykład: brak wzorów do naśladowania, słabe kontakty lub sieci kontaktów w branży, niepłatne staże, a nawet bezpośrednio odczuwane uprzedzenia związane z wiekiem, pochodzeniem społecznym, płcią, pochodzeniem rasowym, czy też niepełnosprawnością. Niektóre z tych wyzwań będą szczególnie związane z daną grupą studentów lub z kontekstem danego kraju. Przykładem może być to, że dorośli, dojrzały studenci/absolwenci są mniej elastyczni i mobilni oraz bardziej związani z danym miejscem geograficznym.

Z częścią tych barier radzić sobie mogą sami studenci przez lepsze przygotowanie się do wejścia na rynek pracy dla absolwentów oraz budowanie sieci kontaktów społecznych przez zaangażowanie się np. w działalność

¹ Pod pojęciem 'nietradycyjni' rozumiemy studentów i absolwentów wywodzących się z grup i społeczności, które są słabo reprezentowane w społeczności uniwersyteckiej. Do grup takich zalicza się na przykład studentów dojrzałych, studentów wywodzących się z rodzin robotniczych, studentów reprezentujących mniejszości etniczne oraz studentów niepełnosprawnych.

samorządu lub stowarzyszeń studenckich. Istotne jest także właściwe ukierunkowanie uczelnianych usług pomocy i doradztwa dla nietradycyjnych studentów. Niemniej jednak działania i wybory dokonywane przez pracodawców są kluczowe, gdyż to one zapewniają prze-

strzeń do wykorzystania talentów, wiedzy i doświadczeń nietradycyjnych studentów oraz umożliwiają budowanie w przedsiębiorstwach mądrych, sprawnych, różnicowanych i inkluzywnych zespołów pracowniczych.

Rekomendacje

- 1) Upowszechniać wiedzę o wyzwaniach, które stoją przed nietradycyjnymi studentami/absolwentami w okresie tranzykcji z uczelni na rynek pracy (szczególnie wśród firm i osób rekrutujących nowych pracowników).
- 2) Promować podejście włączające (inkluzyjne), a nie wyłączone, przez zaangażowanie się w działania zmierzające do zapewnienia równego traktowania w procesach związanych z zatrudnieniem, jak również w miejscu pracy, starając się zarazem promować szanse dla studentów nietradycyjnych.
- 3) Rozpoznawać, promować oraz monitorować zamierzenia docelowe (targets) dotyczące zatrudnienia absolwentów pochodzących ze środowisk nietradycyjnych.
- 4) Zachęcać studentów ze środowisk nietradycyjnych do składania aplikacji o zatrudnienie.
- 5) Budować i wzmacniać powiązania z biurami karier i innymi jednostkami uniwersyteckimi, aby szerzyć wiedzę i wyniki badań, wspierające tranzykcje studentów na rynek pracy.
- 6) Podejmować działania sprzyjające organizacji praktyk zawodowych i staży, które przyczyniają się do rozwijania równego traktowania praktykantów, stażystów i zmniejszania podziałów między studentami tradycyjnymi a nietradycyjnymi (np. przez szczegółowe monitorowanie praktyk i staży).
- 7) Promować elastyczność w organizacji pracy, tak aby wykorzystywać jak najlepiej potencjał pracowników i jednocześnie odpowiadać na potrzeby ich dyspozycyjności, na przykład w zobowiązaniach rodzinnych.
- 8) Wzmacniać powiązania z organizacjami, klubami, stowarzyszeniami, kołami naukowymi w instytucjach szkolnictwa wyższego, których działania ukierunkowane są na grupy mniejszościowe.
- 9) Rozważać, czy działania stowarzyszeń i zrzeszeń tradycyjnych studentów mogą również odnosić się do grup mniejszościowych/nietradycyjnych.
- 10) Wzmacniać zaangażowanie w zarządzanie różnorodnością środowiska pracy i procesy rekrutacyjne respektujące różnorodność i upełnomocnienie kandydatów.



EMPLOY

EMPLOY project website: employ.dsw.edu.pl
EMPLOY on Twitter: [@EMPLOY2016](https://twitter.com/EMPLOY2016)