



eurodesk

euro | guidance



MUTASS UTAT! – Európai hálózatok a fiatalok foglalkoztatásáért

Az Eures - Eurodesk – Euroguidance - Europass hálózatok közös konferenciája

11:40-12:40 Párhuzamos szekciók I.

A) Megtalál vagy megkeressem? – Y-ok viszonya a munka világához – kerekasztal

A beszélgetést vezeti: Gyárfás Dorka

Résztevők:

Filáj Gábor, okleveles business coach és karrier tanácsadó, Umbrella Consulting

Dióssi Eszter, szolgáltatás-fejlesztési szakértő, Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Hajdú Csongor, főszervező, HVG állásbörze, Képzési és Karrier napok

Szűcs István, intézményvezető, senior tanácsadó, tréner, Humánerőforrás Központ

A beszélgetés az Y-generáció munkaerő-piaci elhelyezkedésének lehetőségeiről szól: a résztvevők az álláskeresés nehézségeinek okait kutatták, és megosztották javaslataikat a helyzet javítására. Bár összességében nem annyira sötét a helyzet, mivel a felmérések szerint az Y-ok 80 százaléka dolgozik, vannak olyan általános problémák, amelyekkel foglalkozni kell.

Gyakran előfordul például, hogy a fiatalok nem kutatják aktívan a lehetőségeket, negatívan állnak az álláskeresés kérdéséhez, és alacsony szintű a felelősségvállalásuk. Nincs reális képük arról, hogy mi érdekli őket, és milyen lehetőségeik vannak pontosan.

A moderátor kérdésére, miszerint mi hiányzik a fiatalokból, miért nem tudnak felelősséget vállalni magukért, a kerekasztal résztvevői a következő válaszokat adták: már a szülei generációjában is megjelent ez a probléma, tehát a mostani fiatalok ezt a mintát látták otthon. Emellett nem elég tudatosak, azt gondolják, hogy a munkaerőpiac fair-play játszma, pedig nem: minden eszköz megengedett a kiszemelt állás megszerzése érdekében. Továbbá a megváltozott munkaerő-piaci helyzet miatt új kompetenciákra van szükségük, amelyek a szülei generációjának még nem voltak létfontosságúak. A résztvevők hangsúlyozták, hogy az álláskeresést nem lehet félvállról venni, főállásnak kell tekinteni. Nem csak az internet előtt ülve lehet munka után kutatni, az ismerősi, rokon kapcsolatok is érdemes kihasználni. Az állások mindössze 10 százaléka kerül fel az internetre, ezek is gyakran duplikálva, így böngészés közben könnyen elmegy a fiatalok kedve a hasonló hirdetések láttán. Ráadásul nincs is mindenkinek internet-hozzáférése, vagy ha van is, a használói nem tudják kiszűrni a számukra hasznos és káros információkat. Általános probléma még a passzív várakozás (sokan azt hiszik, elegendő, ha néhány helyre beküldik az önéletrajzukat, és várják a telefonhívást), ehelyett proaktivitásra van szükség (nem árt, ha a munkáltató látja, tényleg szeretnék elnyerni az állást). A felvetésre, hogy ha ennyire passzívak a fiatalok, miért olyan vonzó számukra a külföldi munkavállalás, az a válasz született, hogy külföldön sokszor nem a tanult



eurodesk

euro | guidance



szakmájukban helyezkednek el a fiatalok, ami viszont karriertorzulást okoz. Tegyük fel, hogy valaki 5 év egyetem után egy évet gyakornokoskodik egy marketingcégnél, aztán külföldön pincérnek áll, majd recepciós lesz, aztán úgy dönt, hogy visszaköltözik Magyarországra, és rádöbben, hogy nem tudja folytatni a szakmáját. Karrierterve teljesen elhalványul, egymás után érik a fiatal munkavállalót a kudarcok, esetleg nem reális célállást tűz maga elé (pl. rögtön felsővezetői pozíciót pályázik meg releváns tapasztalat nélkül). Sokszor a tanulás és munka közötti átmenet biztosítása is probléma, az információátadásban ezért kiemelt szerepe van a fiatalokkal foglalkozó szakembereknek.

A problémákra megoldási lehetőségeket is kínáltak a beszélgetés résztvevői: hasznos lenne például, ha a fiatalok már egyetemistaként részt vennének cégekkel közös rendezvényeken, ahol kialakulhatna bennük egy reális kép a munkaerő-piaci lehetőségekről. Gyakran már ott probléma adódik, hogy a képzések megnevezései nem azonosak a meghirdetett munkakörökkel, és a képzést elvégzettek nem is tudják megnevezni a célállásukat. A siker érdekében ajánlott egy saját swot-analízis elkészítése is az erősségek-gyengeségek, lehetőségek-veszélyek vonalon. Már az általános iskolában, az osztályfőnöki órákon elő kellene kerülnie a karrierkérdésnek (a szülők bevonásával), és az iskolának általában jobban kellene támogatnia a tapasztalatszerzést és felelősségvállalást. Egy féléves külföldi ösztöndíj során külföldön (az Erasmus program keretében) is önállóságot tanulhatnak a diákok, és hasznosak a coaching programok is. A résztvevők a szervező EU-s hálózatoknak azt javasolták, hogy próbáljanak az egyénre figyelni a tanácsadás során, hiszen a motiváció a szolgáltatónál kezdődik, és ahhoz, hogy bizalom alakuljon ki, mindig hitelesnek kell lenni. A foglalkoztatási szolgálatnak valóban szolgáltató intézményként kellene megjelennie. A fiataloknak nagy szüksége van a visszajelzésekre: el kell mondani nekik, miért jók vagy rosszak az álláskeresési stratégiáik, hogyan javíthatnak az önéletrajzukon és a fellépésükön. Ösztönözni kellene őket továbbá az országon belüli mobilitásra. Olyan, hogy pályakezdő állás, nem létezik, csak olyan pozíció, amit pályakezdő is be tud tölteni – hangzott el a beszélgetésen. Ezért különösen fontos, hogy a szakképzésben vagy felsőoktatásban tanulók mielőbb gyakorlatot szerezzenek. Ám az sem mindegy, hogyan: a 4-8 hetes gyakorlatoknak nem sok értelme van, minimum fél év kell ahhoz, hogy valaki érdemben fejlődni tudjon. A felülről, központilag irányított gyakorlati rendszer itthon még gyerekcipőben jár, ezért a hallgatóknak önállóan kell utánajárniuk a lehetőségeknek. Sajnos még mindig kevés hallgató vesz részt a kötelező gyakorlaton kívüli szakmai gyakorlaton, pedig megéri: négyszer nagyobb eséllyel pályázhatnak a kinézett állásokra a diploma megszerzése után. Mindenki tudja, hogy a média nagy szerepet játszik a munkaerőpiacról alkotott kép kialakításában („kevés a munkahely”, „nőként kisebb az esély az elhelyezkedésre”) – a felelősség áthárítására alkalmas üzenetek helyett a sajtóban is inkább a lehetőségeknek, a megoldási javaslatoknak kellene megjelenniük.