

# Interaktywny Przewodnik

## QUALIHRED



# SPIS TREŚCI

1. Idea rozwiązania
2. Opis zjawiska dyskryminacji osób wysoko wykwalifikowanych
3. Opis ZSK i kompetencji transwersalnych
4. Moduły / Scenariusze & ćwiczenia
  - a) umiejętność identyfikacji własnych kompetencji
  - b) umiejętność tworzenia CV wg swoich kompetencji
  - c) umiejętność czytania/szukania ofert pracy
  - d) umiejętność prezentacji własnych kompetencji
5. Podsumowanie
6. Literatura i materiały cyfrowe



Inkubator innowacji społecznych TransferHub to projekt, który ma ułatwić Polakom stawienie czoła wyzwaniom na rynku pracy dziś i w przyszłości. W naszym kraju są dziesiątki ludzi ze znakomitymi pomysłami, które mogą zmienić realia życia zawodowego i społecznego na lepsze.

TransferHub pomaga nadać kształt takim pomysłom, które nazywamy innowacjami społecznymi. Służą temu specjalne spotkania oraz wsparcie ekspertów. Po szczegółowym opisanu innowacji zostają one poddane ocenie. Jeśli spełnią określone kryteria np. będą faktycznie unikatowe, czyli nie będą powielały rozwiązań, które gdzieś w Polsce zostały już szerzej zastosowane, to innowatorzy otrzymają środki, by w niewielkiej skali przetestować je w praktyce.



## IDEA ROZWIĄZANIA

Projekt QualiHired skierowany jest do osób, których problemy na rynku pracy wynikają ze zbyt wysokich (zdaniem pracodawców) kompetencji. Osoby te chcą z różnych powodów zmienić lub znaleźć nową pracę, ale nie są zapraszane na rozmowy rekrutacyjne lub ich kandydatury są odrzucane.

Kiedy starasz się o pracę, ważne jest posiadanie wszystkich odpowiednich kwalifikacji. Ciężko pracowałeś, aby rozwinąć swój zestaw umiejętności i świadczenie, chodząc do szkoły, pracując na stażach i podejmując pracę na poziomie podstawowym, aby dostać się do drzwi.

Ale teraz, gdy nadszedł czas, aby znaleźć nową pracę, twoje wysokie kwalifikacje tylko przeszkadzają ci w zatrudnieniu.

Jakby samo poszukiwanie pracy nie było wystarczająco trudne, teraz jesteś karany za zbyt duże doświadczenie.

Jeśli chodzi o poszukiwanie pracy, często słyszymy, jak trudno jest świeżo upieczonym absolwentom, od których oczekuje się, że mają wieloletnie doświadczenie prosto ze szkoły, nawet zakwalifikowanie się na stanowisko dla początkujących. Co się dzieje, gdy sytuacja się odwraca i lata doświadczeń zaczynają działać na Twoją niekorzyść? W jaki sposób osoby poszukujące pracy mogą zapewnić sobie sukces, gdy rekruterzy ciągle mówią im, że mają zbyt wysokie kwalifikacje na stanowiska, którymi są zainteresowani?

## **W jakich sytuacjach problem może się pojawić:**

1. Relokacja
2. Utrata pracy
3. Chęć zmiany branży lub stanowiska
4. Potrzeba lepszej równowagi pomiędzy pracą a życiem
5. Możliwość pracy zdalnej
6. Wygodniejsze pod kątem specjalizacji stanowisko

## **Obawy pracodawców:**

1. Szybka zmiana. Kiedy menedżerowie zatrudniający zobaczą szczególnie imponujące CV i list motywacyjny, mogą obawiać się, że po prostu szukasz podstawowej pracy, podczas gdy nadal aplikujesz na wyższe stanowiska w innym miejscu. Zasadniczo myślą, że interesuje Cię ta praca tylko z konieczności, a nie z pasji czy zainteresowania. Oznacza to, że prawdopodobnie odejdiesz, gdy tylko pojawi się coś lepszego.
2. Znudzenie. Kandydaci o zbyt wysokich kwalifikacjach z definicji byliby w stanie z łatwością wykonywać wszystkie funkcje na danym stanowisku. Na początku może to być świetne, ale pracodawcy obawiają się, że znudzisz się swoimi obowiązkami, co może w rzeczywistości zaszkodzić produktywności.
3. Wysoka pensja. Ponieważ masz zbyt wysokie kwalifikacje, prawdopodobnie przywykłeś do określonego przedziału wynagrodzeń. Pracodawcy martwią się, że to, co mogą Ci zaoferować, nie wystarczy, ponieważ nie będzie to porównywalne z zarobkami z poprzednich miejsc pracy.
4. Problem z wykonywaniem instrukcji. Jeśli masz takie same kwalifikacje (lub wyższe kwalifikacje) niż osoba, która ostatecznie zostanie Twoim przełożonym, pracodawcy mogą się martwić, że nie spodoba Ci się przyjmowanie poleceń od kogoś mniej doświadczonego.



## **Co robić? Proponujemy następujące rozwiązania:**

- Dopasować CV do stanowiska
- Dostosować swoje oczekiwania finansowe do niższego stanowiska
- Dokładnie wyjaśnić swoją motywację
- Przyznać wprost, które kompetencje są zbyt wysokie
- Doprecyzować, że nie szukamy pracy na chwilę
- Skupić się na kompetencjach, a nie na zadaniach w konkretnej pracy

## **CEL PROJEKTU QALIHRED**

Celem projektu jest uświadomienie problemu, jakim jest trudność ze znalezieniem pracy przez osoby wysoko wykwalifikowane oraz wsparcie tych osób poprzez okazanie im zrozumienia oraz pokazanie, że mogą w inny sposób prezentować swoje doświadczenie zawodowe. Wsparcie odbywać się będzie przez dedykowany interaktywny przewodnik, który nazywamy też narzędziownikiem i, z którego odbiorcy mogą wybrać to, czego najbardziej potrzebują.

Rozwiązanie występuje w postaci strony internetowej (nośnik informacji) oraz interaktywnego przewodnika skierowanego do osób z wysokimi kompetencjami, które poszukują pracy. Strona internetowa zawierać będzie informacje o głównych założeniach projektu, wprowadzenie oraz instrukcje jak korzystać z rozwiązania. Poprzez stronę możliwe będzie także uzyskanie dostępu do przewodnika oraz pozostałych materiałów. Przewodnik będzie występował w postaci dokumentu pdf i zawarte w nim będą treści dotyczące stereotypów na temat zatrudniania osób z wysokimi kwalifikacjami, nauki czytania ofert pracy oraz zasobnik z narzędziami i ćwiczeniami do pracy indywidualnej lub grupowej.

---

**SOC TECH LAB** 

Pomysłodawcą i realizatorem przedsięwzięcia  
jest Fundacja SOC TECH LAB.



Głównym celem rozwiązania jest zwiększenie świadomości odbiorców, że problem ich dotyczący rzeczywiście istnieje oraz jest istotny społecznie. Chcemy również dać odbiorcom i odbiorczynom poczucie, że istnieje rozwiązanie. Dostarczane materiały i ćwiczenia do pracy indywidualnej lub grupowej, opracowane na podstawie metody bilansu kompetencji, pomogą odbiorcom i odbiorczynom zidentyfikować swoje kompetencje oraz przedstawić je w korzystny dla nich sposób. Dzięki naszemu rozwiązaniu odbiorcy i odbiorczynie będą mogli zmienić sposób ukazywania własnego doświadczenia pracodawcom i napisać CV w sposób w odmienny od tradycyjnego, czyli nie bazujący na zajmowanych stanowiskach a na konkretnych kompetencjach.

**KOMPETENCJE** – w projekcie na doświadczenie zawodowe patrzy się przez pryzmat zdobytych kompetencji i umiejętności, a nie listy obejmowanych stanowisk. Takie ujęcie ma na celu łatwiejsze i owocniejsze przejście przez procesy rekrutacyjne bez konieczności zatajania swojego doświadczenia.

**POTENCJAŁ DOŚWIADCZENIA** – innowacja chce dążyć do tego, by bogate doświadczenie zawodowe i wysokie kwalifikacje były traktowane jak potencjał, a nie ciężar i utrudnienie w procesie rekrutacji, a dla pracodawców zagrożenie. Chodzi zatem o lepsze alokowanie zasobów i dobre wykorzystanie kompetencji na rynku pracy.

## **OPIS ZJAWISKA DYSKRYMINACJI OSÓB WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH**

Mimo, iż wcześniejsze badania z zakresu zarządzania podkreślały niekorzystne skutki zatrudniania osób nadmiernie wykwalifikowanych, najnowsze doniesienia wskazują zupełnie inny trend. Według badaczy z amerykańskich uniwersytetów (F. S. Bentley z Binghamton University, K. Jiang z Ohio State University oraz D. Allen z Texas Christian University), odpowiednie zarządzanie pracownikami nadmiernie wykwalifikowanymi może nie tylko zniwelować negatywne skutki mogące u nich wystąpić, ale także rozwijać ich potencjał. Osoby posiadające bardzo szerokie kompetencje nierzadko wychodzą z błędnego założenia, iż aplikując na niższe niż dotychczas stanowisko, zostaną ocenieni wyżej od innych kandydatów. Takie osoby są jednak bardzo często odrzucane przez rekruterów już na etapie selekcji. Z drugiej strony, działy HR wydają się być nieprzygotowane na zarządzanie tego typu pracownikami, więc wolą nie ryzykować wystąpienia negatywnych skutków.

Na gruncie polskim niestety brakuje badań z tego zakresu. Problem przez nas opisywany nie został przebadany, choć pojawia się szczątkowo na portalach internetowych (np. rynekpracy.pl, serwisy.gazetaprawna.pl, hrpolska.pl). Jednak nasze obserwacje oraz usłyszane anegdoty i historie potwierdzają, iż problem jest realny i zbudza emocje. W literaturze anglojęzycznej oraz badaniach w krajach zachodnich problem ten został lepiej opisany. Sądzymy, iż pomimo małego zainteresowania tematem w Polsce, problem ten występuje także u nas.



## **OPIS ZJAWISKA DYSKRYMINACJI OSÓB WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH**

Naszym zdaniem jest wart interwencji, gdyż opisywane zjawisko będzie się nasilało poprzez automatyzację i robotyzację pracy. Występowanie tych zjawisk i procesów potwierdzają raporty PARP i FOB. Sprawi to, iż na rynku zatrudnienia znów pojawią się osoby, które w wyniku tych procesów utraciły pracę a posiadają wysokie kwalifikacje. Należy także zwrócić uwagę, iż ze względu na starzejące się społeczeństwo, będzie większe zapotrzebowanie na pracowników, a co za tym idzie szansa na zatrudnienie osób wysoko wykwalifikowanych.

### **Opis ZSK i kompetencji transwersalnych**

Rozwiązania, które wprowadza Zintegrowany System Kwalifikacji, to odpowiedź na zmiany zachodzące na rynku pracy i w gospodarce. Jak wskazują doświadczenia innych krajów europejskich, dzięki wprowadzeniu systemu opartego na ramie kwalifikacji wzrośnie liczba osób, które będą zainteresowane formalnym uznawaniem kompetencji i podnoszeniem kwalifikacji. Wpłynie to nie tylko na sytuację zawodową ludzi, lecz także na ich poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy.

W Polsce kwalifikacje nadawane są w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego. Nadawane są też przez stowarzyszenia i organizacje branżowe, funkcjonujące na podstawie różnych przepisów. Niektóre z kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego odpowiadają wysokim standardom jakości, ale nie wszystkie.

Dla poszukujących pracy poza własnym krajem, jak i dla pracodawców zatrudniających obcokrajowców, możliwość bardziej obiektywnego porównania dyplomów wydawanych w różnych krajach jest sprawą kluczową. Polacy pracujący w innych krajach często są zatrudniani poniżej swojej wiedzy i umiejętności. Powodem jest to, że poza granicami naszego kraju nie bardzo wiadomo, jaki poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisano kwalifikacji.



Możliwość sprawdzenia poziomu kwalifikacji powinna sprawić np. to, że Polacy pracujący np. w Danii będą zarabiali tyle samo co Duńczycy z takimi samymi kompetencjami.



## Kompetencje transwersalne

Opisując swoje doświadczenie np. w CV warto posłużyć się konkretnymi kompetencjami zamiast w pierwszej kolejności opisywać lata pracy i stanowiska. Kompetencje które zdobywamy w danej pracy mogą okazać się przydatne w innym miejscu, nawet jeżeli stanowisko jest niższe lub wchodzi w zakres innej branży. Z jednej strony mogą być to twarde, jasno sprecyzowane kompetencje a z drugiej miękkie i mniej skonkretyzowane.

Zidentyfikowanie kompetencji twardej zazwyczaj nie sprawia kłopotu. Są to wszelkie kompetencje, które możemy potwierdzić posiadanymi certyfikatami, uprawnieniami i szkoleniami. Często także kompetencje twarde obejmują obsługę konkretnych narzędzi czy programów np. komputerowych, online i łatwo je zweryfikować. Zazwyczaj wystarczy przedstawić pracodawcy odpowiedni dyplom.

Kompetencje transwersalne są umiejętnościami, jakie posiadamy niemal wszyscy. Wykorzystujemy je w różnych sytuacjach – zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym. Świadomość ich posiadania jest niezwykle ważna nie tylko w kontekście samorozwoju, ale też przy poszukiwaniu pracy, ponieważ są wysoko cenione przez pracodawców.



Zobacz przykłady kompetencji transwersalnych w projekcie IBE - Instytutu Badań edukacyjnych.



UNESCO – Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury opracowało 6 kategorii umiejętności transwersalnych.



### **Źródło**

- [Zintegrowany System Kwalifikacji](#)
- [Czym są kompetencje transwersalne?](#)

## **CV i rozmowa wg kompetencji transwersalnych**

### **Od czego zacząć?**

- Zawsze warto dostosowywać CV do danego ogłoszenia o pracę, pokazując swoje doświadczenie z perspektywy danego stanowiska, firmy i branży.
- Najlepiej używać określeń obecnych w danym ogłoszeniu, czyli mówić językiem potencjalnego pracodawcy.
- Nie warto uwzględniać wszystkich posiadanych kompetencji transwersalnych w CV ani podczas rozmowy rekrutacyjnej.

## Gdzie?

- Można stworzyć oddzielną sekcję w CV poświęconą „umiejętnościom” lub „kompetencjom”, jeśli te są istotne w danym ogłoszeniu o pracę, dla danego typu stanowiska lub w danej branży, i tam uwzględnić kompetencje transwersalne.
- Można dodać kompetencje transwersalne do sekcji „główne dokonania”, „osiągnięcia”, jeśli przewidujemy taką w CV.
- Można wpleść kompetencje transwersalne do opisu zadań wykonywanych w danym miejscu pracy w sekcji poświęconej doświadczeniu zawodowemu.

## Jak?

- Zawsze warto ilustrować każdą kompetencję transwersalną „dowodem”, czyli krótką ilustracją tego, kiedy, jak i z jakim rezultatem wykazaliśmy się posiadaniem danej kompetencji transwersalnej.
- Wykorzystane przykłady sytuacji, zadań lub sukcesów, które ilustrują posiadanie kompetencji transwersalnych, powinny mieć możliwie najbardziej bezpośredni związek z danym ogłoszeniem o pracę, typem stanowiska lub branżą.

# MODUŁY, CZYLI SCENARIUSZE

## **Identyfikacja kompetencji**

Pierwszym krokiem do przygotowania CV z naciskiem na posiadane kompetencje jest ich zauważenie i nazwanie. Możesz postępować wedle zaproponowanego schematu poniżej.

### **Przy nazywaniu kompetencji warto pamiętać o tym, aby:**

- użyte sformułowania były jednoznaczne – nie powinny budzić wątpliwości lub być różnie interpretowane; każdy powinien je rozumieć w ten sam sposób, np. sformułowanie „jest gotów do współpracy” można interpretować na różne sposoby, m.in. jako „chce współpracować w tej chwili”, „zna zasady współpracy”;
- zapisy były zrozumiałe dla innych – należy unikać skrótów myślowych i nadmiernych uogólnień; czasem celowe może być użycie mniej specjalistycznego słownictwa (zwłaszcza przy opisywaniu umiejętności przydatnych w różnych branżach).

Aby opisać kompetencje, dobrze jest zastosować czasowniki operacyjne. Są to czasowniki, które nazywają działania dające się zaobserwować, sprawdzić i ocenić. Innymi słowy, stosuje się je do opisanie czynności, które mają być mierzalne.

Więcej na ich temat można znaleźć w [Katalogu Metod Walidacji](#) przygotowanym przez Instytut Badań Edukacyjnych.



## **Scenariusz I**

Joanna ma 53 lata i jest analitykiem medycznym. Od razu po ukończeniu studiów rozpoczęła pracę w zawodzie i została zatrudniona jako asystent w laboratorium szpitalnym. Zespół pracowniczy był niewielki, liczył około 6 osób. Nie było w nim wiele przestrzeni na rozwój zawodowy, ale pozostawała jeszcze opcja przeniesienia do innego laboratorium i tam zajęcie wyższego stanowiska. Chcąc dalej się rozwijać i awansować, po dwóch latach pracy zrobiła dodatkową specjalizację mikrobiologiczną a później uprawnienia audytora wewnętrznego. Przez kilka lat nabywała nowe kompetencje i starała się uaktualniać swoją wiedzę zgodnie z najnowszymi wytycznymi Ministerstwa Zdrowia. Po kilku latach szpitalne laboratorium wraz z pracownikami zostało przejęte przez firmę prywatną. W tym momencie rozwój zawodowy stał się niemal niemożliwy. W pracowni mikrobiologicznej pracowały 3 osoby: Joanna, Izabela oraz Monika. Kierownikiem pracowni została Izabela, gdyż ona i jej mąż posiadali udziały w firmie, która teraz prowadziła laboratorium. W ciągu kilkunastu lat pracy otrzymała kilka podwyżek, jednak wciąż pozostawała na stanowisku asystenta. W dodatku stosunek pracodawcy do pracowników pozostawiał wiele do życzenia. W sytuacjach, kiedy pracownicy chcieli wyrazić swoje niezadowolenie, słyszeli zazwyczaj “w takim razie się zwolnij”. Wielokrotnie także sugerowano im, że są dla pracodawcy jedynie obciążeniem, ponieważ musi im płacić. W pewnym momencie Joanna usłyszała od znajomej ze studiów, że zwolniło się miejsce asystenta w pobliskim oddziale Sanepidu. Uznała, że w placówce publicznej szybciej awansuje. Zwłaszcza, że niedawno weszły pewne akty prawne regulujące wypłaty i rozwój zawodowy w służbie zdrowia, których z racji bycia placówką prywatną, terazniejsza firma nie respektowała. Była skłonna nawet zgodzić się początkowo na niższą stawkę, byle tylko jej kompetencje były szanowane. Zadowolona postanowiła aplikować i szybko dostała zaproszenie na rozmowę. Przyjęło ją dwóch mężczyzn: dyrektor oddziału Sanepidu oraz kierownik działu kadrowego. Obaj byli bardzo mili, jednak po przeanalizowaniu CV Joanny dyrektor powiedział: “Pani ma większe kompetencje niż ja. Nie jestem pewien czy stanowisko asystenta jest dla Pani odpowiednie.

Gdybyśmy mieli wakat na stanowisku kierowniczym, to chętnie byśmy Panią zatrudnili”. Joanna do tej pory nie zastanawiała się nad tym, że już dawno powinna zajmować wyższe stanowisko i jak wiele kompetencji posiada. Podziękowała za rozmowę i wyszła z mętlikiem w głowie. Zaczęła wątpić, czy aby na pewno chce zmieniać pracę. Ostatecznie uwierzyła dyrektorowi i zdecydowała się pozostać w dotychczasowej firmie. Jednak po tej rozmowie rosło w niej poczucie, że już dawno powinna zejść dalej w swojej karierze i coraz bardziej bolał ją brak szacunku do niej i innych pracowników. Joanna nie podjęła kolejnej próby zmiany pracy.

### **Ćwiczenie do scenariusza nr 1:**

Zastanów się jakie kompetencje formalne i nieformalne posiada Joanna. Jaki był powód odrzucenia jej kandydatury z perspektywy nowego pracodawcy?

### **Ćwiczenie własne:**

Sporządź listę swoich kompetencji na podstawie ostatnio zajmowanego stanowiska oraz drugą na podstawie swojego ulubionego hobby

### **Przygotowanie CV**

Kolejnym krokiem w przygotowaniu CV jest portfolio, czyli lista rozpoznanych kompetencji z dowodami świadczącymi o ich posiadaniu. Najlepiej po sporządzeniu listy kompetencji podać 2-3 dowody (np. sytuacje, w których kompetencja była potrzebna). Może to być stworzenie listy lub fizycznego portfolio.

## **Dlaczego warto przygotować portfolio?**

Często nie jesteśmy w stanie uzyskać zaświadczenia typu: „Pan X wie Y i umie Z”. Ponadto jeśli nie będziemy świadomi że mamy pewne kompetencje i predyspozycje, nigdy świadomie ich nie wykorzystamy albo możemy też ich nigdy nie rozwinąć. Przygotowanie portfolio może w tym pomóc.

## **Kluczowe korzyści z przygotowania portfolio:**

- wzmocnienie siebie i pozytywny efekt psychologiczny
- dostrzeżenie wartości osiągnięć pozazawodowych
- nauczenie się przekonującego opowiadania o sobie, swoich kompetencjach i mocnych stronach
- przemyślenie, uporządkowanie i zeskanowanie posiadanych dyplomów, zaświadczeń itp.
- przygotowanie wyróżniającego się CV

## Scenariusz 2

Karolina ma 42 lata. Zaraz po maturze poszła na studia pedagogiczne i ukończyła je licencjatem. Próbowła znaleźć pracę jako nauczycielka, jednak bezskutecznie. Nie mogąc znaleźć pracy w szkole zatrudniła się w oddziale Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej jako pomoc biurowa. Posiada podstawowe kompetencje komputerowe, potrafiła napisać dokument i wykonać proste obliczenia arkuszem kalkulacyjnym. Pracowała tam 15 lat i stopniowo awansowała aż w końcu zajęła stanowisko kierownicze w biurze. Jednak specyfika działania organizacji nie wymagała od niej zaawansowanych umiejętności komputerowych i nie było w niej też przestrzeni na rozwój w tym zakresie. Przez te wszystkie lata niewiele zmieniał się jej zakres obowiązków. Stanowisko kierownicze wymagało od niej jedynie zajmowania się podstawowymi sprawami kadrowymi, jak planowanie urlopów. Najważniejsze decyzje podejmowały inne osoby w organizacji. Po 15 latach pracy oddział został przeniesiony do innego miasta, do którego Karolina nie mogła dojeżdżać mając małe dziecko. Została bez pracy, a warunki finansowe coraz bardziej przymuszały ją do podjęcia zatrudnienia. Aplikowała na wiele ofert: sekretarek, asystentek i pomocy biurowych. Otrzymała jedynie dwa zaproszenia na rozmowę. Jednym ze stanowisk był specjalista ds. kadr a drugim asystentka w biurze. Nie ukrywała, że pierwsza z ofert bardziej jej odpowiada, ale z przyczyn finansowych była zdecydowana przyjąć którąkolwiek z nich. Postanowiła spróbować najpierw przejść rozmowę na stanowisko specjalisty. Przyjęły ją dwie osoby: kierowniczka działu kadr oraz mężczyzna w garniturze, który przedstawił się jedynie z imienia i nazwiska. Pytali o to, co robiła w dotychczasowej pracy, zwłaszcza o korzystanie z komputera i zarządzanie pracownikami. Wyglądali na niezadowolonych z tego, co słyszą. Rozmowę skwitowali słowami “Pani kompetencje komputerowe są zbyt małe, u nas trzeba działać na bardzo dużych bazach danych. Poza tym Pani była kierownikiem tylko “na papierze”, to nie wystarczy. Proszę spróbować na niższym stanowisku, na pewno tam Panią zatrudnią”. Wyszła z rozmowy ponizona i zła. Postanowiła jednak się nie poddawać i poszła na drugą rozmowę. Tam przyjęła ją jedynie kierowniczka biura.



Rozmawiały o dotychczasowej pracy i oczekiwaniach Karoliny. Ze względu na sytuację finansową gotowa była pracować na niższym stanowisku oraz za mniejsze pieniądze i przyznała to otwarcie. W tym wypadku usłyszała jednak inne słowa: "Pani była kierownikiem i myślę, że stanowisko asystentki nie będzie Pani zadowalało. To jest bardzo mozolna praca i boję się, że szybko się Pani wypali. Przemyślimy to i damy Pani znać". Z tego spotkania Karolina wyszła rozgoryczona, nie spodziewała się telefonu zwrotnego. Cała ta sytuacja bardzo ją przytłoczyła i pozostawiła z pytaniem "to w końcu posiadam te kompetencje, czy nie?".

### **Ćwiczenie do scenariusza nr 2**

Na podstawie przykładu Karoliny zastanów się w jaki sposób można przedstawić jej doświadczenie w pracy na kierowniczym stanowisku w taki sposób, aby udowodnić posiadanie przez nią kompetencji. Jakie to mogły być kompetencje oraz w jakich sytuacjach mogły być widoczne?

### **Ćwiczenie własne**

Wybierz 3 kompetencje zawodowe oraz 3 pozazawodowe i wypisz 2-3 dowody odnoszące się do każdego z nich.

### **Przygotowanie CV**

Kolejnym krokiem w przygotowaniu CV jest portfolio, czyli lista rozpoznanych kompetencji z dowodami świadczącymi o ich posiadaniu. Najlepiej po sporządzeniu listy kompetencji podać 2-3 dowody (np. sytuacje, w których kompetencja była potrzebna). Może to być stworzenie listy lub fizycznego portfolio.

### **Scenariusz 3**

Tadeusz ma 50 lat. Od dziecka był niezwykle ciekawym świata człowiekiem, lubił się uczyć. Po ukończeniu szkoły średniej poszedł na studia z prawa gospodarczego. Po roku postanowił uzupełnić wiedzę i rozpocząć drugi kierunek studiów - ekonomię. W czasie studiów uczęszczał na staż w banku oraz wielokrotnie brał udział w konkursach. Bardzo lubił naukę na obu kierunkach i satysfakcjonowało go zdobywanie i wykorzystywanie nowej wiedzy. Po 6 latach nauki miał już dwa tytuły magistra. Chciał znaleźć stałą, dobrze płatną pracę, ale nie miał ambicji, aby szybko pięć się po szczeblach kariery. Zadowalało go dokładne i rzetelne wykonywanie swojej pracy oraz współpraca z ludźmi przy dobrych warunkach zatrudnienia. Szybko znalazł pracę w dużej korporacji jako asystent. Przez kolejne lata zajmował coraz wyższe stanowiska od asystenta, poprzez młodszego specjalistę i specjalistę. Po 20 latach pracy dostał propozycję objęcia stanowiska kierowniczego, ale nie przyjął jej z entuzjazmem. Nie czuł się stworzony do zarządzania ludźmi, wolał po prostu wykonywać swoją pracę. Posiadał też dobre relacje ze współpracownikami i bał się, że mogą one zostać nadszarpnięte, jeśli zajmie wyższe stanowisko. Zarząd jednak nalegał. Argumentem był fakt, iż Tadeusz był jedną z najdłużej pracujących w firmie pracowników. Ponadto posiadał rozległą wiedzę i można było mu zaufać w każdej kwestii. Po namowach zgodził się objąć stanowisko. Przez pierwszy rok z trudem przyzwyczajał się do nowej roli. Myślał, że z czasem się przyzwyczai, ale to nie następowało. W czasie tych 5 lat czuł coraz większą presję. Miał teraz więcej obowiązków, które nie były zgodne z jego naturą, ponadto zaczęły pojawiać się konflikty z pracownikami. Coraz częściej tęsknił za wcześniejszym stanowiskiem. Zaczął mieć problemy ze zdrowiem. Ze względu na duży stres i odpowiedzialność cierpiał na bezsenność. Palił też coraz więcej papierosów, aby choć trochę sobie ulżyć. Napięcie tak bardzo narastało aż w końcu Tadeusz znalazł się na pogotowiu ze stanem przedzawałowym. Po kilku tygodniach urlopu mężczyzna podjął decyzję o powrocie na niższe stanowisko. Jednak po rozmowie z przełożonymi zrozumiał, że nie jest to możliwe w obecnej firmie. Nie mówiąc nikomu zaczął szukać ofert pracy. Szybko został zaproszony na rozmowę dotyczącą stanowiska specjalisty w mniejszej firmie.

Przyjęły go dwie kobiety, obie wydawały mu się bardzo młode. Po przeanalizowaniu jego CV jedna z nich powiedziała “Pana CV jest imponujące, ale nie wiem czy naszą firmę na Pana stać. Poza tym nie możemy dać panu stanowiska kierownika, nie będzie Pan zadowolony”. Nic nie dało tłumaczenie, że nie interesuje go stanowisko kierownicze. Sytuacja powtórzyła się na kilku kolejnych rozmowach. Ostatecznie Tadeusz postanowił otworzyć własną jednoosobową działalność. Nadal była to niezwykle stresująca sytuacja, jednak z pewnością nie chciał już wracać do bycia szefem. Najchętniej wróciłby do biura i robił co do niego należy, jednak ta droga była już dla niego zamknięta.

### **Ćwiczenie do scenariusza nr 3**

Zastanów się nad motywacją Tadeusza do zmiany pracy. Czy uważasz, że jego kompetencje rzeczywiście były tak duże, że powinien pracować dalej na stanowisku kierowniczym? Jakich kompetencji mu brakuje, aby komfortowo pracować na wysokim stanowisku.

### **Ćwiczenie własne:**

Sporządź listę swoich kompetencji na podstawie ostatnio zajmowanego stanowiska oraz drugą na podstawie swojego ulubionego hobby

### **Przygotowanie CV**

Kolejnym krokiem w przygotowaniu CV jest portfolio, czyli lista rozpoznanych kompetencji z dowodami świadczącymi o ich posiadaniu. Najlepiej po sporządzeniu listy kompetencji podać 2-3 dowody (np. sytuacje, w których kompetencja była potrzebna). Może to być stworzenie listy lub fizycznego portfolio.



## Scenariusz 4

Maciej jest 37 letnim grafikiem komputerowym. Od najmłodszych lat był bardzo wrażliwym chłopcem, lubił kreatywne zadania i często podziwiał piękno otaczającego go świata. Kształcił się w kierunku artystycznym już od liceum. Ukończył studia na Akademii Sztuk Pięknych oraz brał udział w wielu kursach grafiki i fotografii. Działalność artystyczna była bardzo ważnym elementem jego życia, jednak posiadał też praktyczne umiejętności związane z projektowaniem reklamy, grafiki komputerowej, edycji tekstów oraz zarządzaniem social mediami. W związku z tym postanowił znaleźć stałą pracę na pół etatu, aby móc się utrzymać a pozostały czas przeznaczyć na dodatkowe zlecenia i wyrażanie siebie poprzez sztukę. Przez 12 lat pracował w dwóch agencjach marketingowych. Początkowo jako grafik, jednak później zaczął być angażowany w coraz więcej zadań związanych z marketingiem aż w końcu stał się głównym specjalistą. Odpowiadał za całość procesu projektowania reklamy i podejmował ważne dla organizacji decyzje. Jego kompetencje były na tyle wysokie, że zaczął szkolić pozostałych pracowników. W tym czasie wykonywał także inne zadania poza pracą. Startował w konkursach na różnorodne projekty wizualne i odnosił nie lada sukcesy. Jego portfolio zawierało kilka projektów logo dla największych światowych firm oraz wiele nagród i wyróżnień. Ponadto Maciej nie zaniechał pracy stricte artystycznej. Wielokrotnie był zapraszany na wystawy, a wystawiane tam grafiki osiągały przyzwoite ceny. Po narodzinach pierwszego dziecka mężczyzna zaczął jednak odczuwać narastającą presję. Coraz trudniej było mu pogodzić życie rodzinne z pracą, z której praktycznie nie wychodził. Były momenty, w których nie miał żadnego zlecenia oraz takie, w których brakowało mu godzin w ciągu doby. Aby mieć czas dla rodziny, zaczął ograniczać dodatkowe aktywności. Coraz bardziej przesiewał zlecenia do wykonania oraz zaniedbał artystyczną część swojego życia. Po narodzinach drugiego dziecka sytuacja jeszcze bardziej się pogorszyła. Maciej czuł, że aby móc utrzymać rodzinę i wrócić do sztuki powinien porzucić dodatkowe zlecenia i skupić się na pracy w jednym, spokojnym miejscu. Okazja taka pojawiła się gdy firma, w której pracował zamknęła działalność. Niezwłocznie wysłał swoje CV wraz z portfolio w kilka miejsc, w większości na stanowisko grafika w małych firmach.



Po miesiącu oczekiwania na odpowiedź postanowił sam dopytać o status swojej kandydatury. Otrzymał tylko jednego maila z odpowiedzią zwrotną: “Z przykrością informujemy, że Pana kandydatura została odrzucona. Bardzo długo dyskutowaliśmy na ten temat, jednak nasza firma jest w stanie zaoferować jedynie stanowisko grafika. Oczywiście posiada Pan odpowiednio wysokie kwalifikacje, jednak obawiamy się, że nie znajdzie Pan u nas wystarczająco stymulujących wyzwań. Nie wątpimy, że ktoś z Pana ambicjami oraz sukcesami niebawem znajdzie zatrudnienie. Życzymy powodzenia!”. Maciejowi pozostało jedynie dalej szukać i nadal wykonywać dodatkowe zlecenia do czasu znalezienia pracy.

#### **Ćwiczenie do scenariusza nr 4**

Zastanów się nad zawodowymi oraz pozazawodowymi działaniami Macieja. Spróbuj na ich podstawie udowodnić (2-3 argumenty) posiadanie przez niego kompetencji zarządzania własnym czasem.

#### **Ćwiczenie własne**

Wybierz 3 kompetencje zawodowe oraz 3 pozazawodowe i wypisz 2-3 dowody odnoszące się do każdego z nich.

#### **Przygotowanie CV**

Kolejnym krokiem w przygotowaniu CV jest portfolio, czyli lista rozpoznanych kompetencji z dowodami świadczącymi o ich posiadaniu. Najlepiej po sporządzeniu listy kompetencji podać 2-3 dowody (np. sytuacje, w których kompetencja była potrzebna). Może to być stworzenie listy lub fizycznego portfolio.

## Scenariusz 5

Malwina ma 36 lat i pochodzi z małego miasteczka. Ponieważ do najbliższego miasta nie miała daleko, jej rodzice postawili na edukację w mieście. Przez cały okres edukacji bardzo ją wspierali. A kiedy zdecydowała się na studia na Uniwersytecie Ekonomicznym i wynajęcie mieszkania również mogła na nich liczyć. Malwina już od szkoły podstawowej przejawiała cechy prawdziwej liderki. Organizowała spotkania klasowe, kampanie na rzecz dzieci z domów dziecka, grupy wolontariuszy na Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy i była przewodniczącą klasy. A pod koniec szkoły nawet członkinią samorządu szkolnego. Zarządzaniem różnymi zespołami i koordynowaniem przeróżnych projektów zajmowała się przez kolejne lata. Dlatego też podjęła się studiów z zarządzania przedsiębiorstwem. Na studiach również z pełną energią angażowała się w różne projekty naukowe, społeczne czy biznesowe. Jej talent leaderski został dostrzeżony podczas konkursu na opracowanie produktu lub usługi dla określonej firmy. Jej zespół uzyskał pierwsze miejsce, a ona otrzymała propozycję stażu w korporacji, w dziale projektów międzynarodowych. Po ukończeniu studiów z wyróżnieniem otrzymała propozycję pracy od korporacji, w której wcześniej zrealizowała staż. Od razu trafiła do Departamentu B+R, gdzie przez kolejne 10 lat pięta nie w górę, by w wieku 34 lat zostać jego dyrektorem. Pozyskanie tej pracy było dla Malwiny jak spełnienie marzeń. Robiła to, co najbardziej lubiła - najpierw zarządzała realizacją poszczególnych projektów, a potem całym portfolio projektów w Polsce i za granicą. Zarabia bardzo dobrze i jeździ do biur firmy ulokowanych na całym świecie. Jednak Malwina jest na skraju załamania nerwowego. Doprowadziły ją do tego lata nieustannej pracy po kilkanaście godzin dziennie, także w weekendy. Nigdy nie ma czasu dla rodziny i przyjaciół. Odwiedza swoich rodziców tylko w święta Wielkanocne i Bożego Narodzenia. Przez te lata ciężkiej pracy nie zbudowała też żadnej relacji damsko-męskiej. Jednak po 8-miesięcznej terapii psychologicznej postanowiła porzucić dotychczasowe zajęcie i znaleźć pracę, w której nie będzie tak wielkiej odpowiedzialności i stresu. I będzie miała czas dla najbliższych.

Malwina rozpoczęła poszukiwania od założenia kont na portalach z ogłoszeniami o pracy. Z pomocą koleżanki przygotowała sobie CV i zaczęła przeglądać oferty. Skupiła się na tych ofertach, które nie dotyczyły zarządzania zespołem czy projektami. Ponieważ jeszcze na studiach zajmowała się też marketingiem, a w poprzedniej pracy w różnym zakresie miała z tym tematem do czynienia, pomyślała, że warto do tego wrócić i zacząć od niższego stanowiska. Na jednym z portali znalazła ogłoszenie, na które zdecydowała się aplikować.

## **Fragment ogłoszenia**

**Stanowisko:** Specjalista ds. marketingu

### **Zakres obowiązków**

- tworzenie i realizowanie strategii marketingowej firmy
- zarządzanie budżetem marketingowym
- planowanie, wdrażanie, analizowanie efektów z przeprowadzonych akcji promocyjnych i marketingowych
- opracowanie strategii komunikacji dla kanałów social media - Facebook & LinkedIn
- opracowanie i wdrażanie kampanii mailingowych
- współpraca z działem sprzedaży
- tworzenie materiałów wizerunkowo-informacyjnych (np. broszury, prezentacje)
- współpraca z grafikami, drukarniami i agencjami reklamowymi

### **Wymagania**

- wykształcenie min. średnie
- doświadczenie w marketingu B2B
- znajomość j. angielskiego na poziomie co najmniej B2
- co najmniej 1-letni staż pracy na podobnym stanowisku
- doświadczenie w realizacji działań marketingowych dla klientów międzynarodowych
- bardzo dobra znajomość Office 365
- umiejętność pracy samodzielnej, jak i w zespole
- duża samodzielność i organizacja pracy

### **Ćwiczenia do scenariusza 5:**

1. Zastanów się na kompetencjami, którymi Malwina dysponowała w czasie pracy w korporacji międzynarodowej. Wymień co najmniej 3 kompetencje.
2. Podaj co najmniej 3 powody, dla których Malwina zdecydowała się odejść z pracy. Zastanów nie co było dla niej ważne.
3. Przeanalizuj każdy punkt fragmentu ogłoszenia o pracę, na który Malwina zamierza aplikować i znajdź w jej życiorysie te elementy, które może wykorzystać w swojej aplikacji.
4. Na co twoim zdaniem powinna zwrócić uwagę Malwina w tej aplikacji?

### **Ćwiczenia własne**

1. Znajdź ogłoszenie o pracę, które najbardziej Cię interesuje.
2. Wykonaj punkty 1-4 jak w przypadku Malwiny ale w odniesieniu do swoich potrzeb i doświadczeń zawodowych.

### **Przygotowanie CV**

Kolejnym krokiem w przygotowaniu CV jest portfolio, czyli lista rozpoznanych kompetencji z dowodami świadczącymi o ich posiadaniu. Najlepiej po sporządzeniu listy kompetencji podać 2-3 dowody (np. sytuacje, w których kompetencja była potrzebna). Może to być stworzenie listy lub fizycznego portfolio.



## Scenariusz 6

Sebastian to 42-letni mężczyzna, który na co dzień mieszka w jednym z większych miast w Polsce. Od dziecka był bardzo ambitnym chłopcem. Realizował dodatkowe projekty klasowe i szkolne. A w okresie uczęszczania do liceum brał udział w olimpiadach przedmiotowych z powodzeniem. Zawsze go interesowało to, jak funkcjonuje człowiek w społeczeństwie, jakie procesy w grupie zachodzą, jak funkcjonują różne organizacje. Dlatego zdecydował się na studia socjologiczne na Uniwersytecie. W trakcie studiów również angażował się w liczne projekty naukowo-badawcze i był bardzo aktywny nie tylko na uczelni ale też poza nią. Często jeździł na różne seminaria i konferencje, najpierw jako bierny słuchacz, a po jakimś czasie jako prelegent. Angażował się także w działalność samorządu studenckiego i był jednym z założycieli koła naukowego. Praktycznie przez cały okres studiów zdobywał wszystkie możliwe stypendia za wyniki w nauce. Jego pracowitość i zaangażowanie dostał dostrzeżone wśród kadry naukowej, a także władz uczelni. Bardzo szybko stał się rozpoznawalnym członkiem uczelnianej społeczności akademickiej. Został przedstawicielem studentów w Radzie Wydziału, a potem w Senacie Uniwersytetu. Jednak Sebastianowi zawsze zależało na projektowaniu i realizowaniu badań społecznych, tworzeniu analiz i raportów, ewaluacji, które pomogą zmieniać fragmenty społecznej rzeczywistości. Kiedy zasugerowano mu, aby aplikował na studia doktoranckie, nie miał wątpliwości, że to dobry kierunek. Wiedział, że poszerzy swoje kompetencje badawcze i zacznie realizować swoje własne projekty. Kiedy po czterech latach studiów obronił swoją pracę doktorską postanowił odejść z uczelni i realizować projekty badawcze poza jej murami. Przez kolejne lata pracował w różnych agencjach badawczych.

Jednak kiedy przekroczył 40 lat doszedł do wniosku, że to już nie jest na tyle ciekawe jak kiedyś i warto coś w swoim życiu zmienić. Po analizie rynku na kolejne lata i swoich zainteresowań, postanowił się przekwalifikować w kierunku IT. Wiedział, że nie ma skończonych studiów informatycznych czy pokrewnych. Wymyślił więc, że wykorzysta swoje dotychczasowe kompetencje badawcze i zostanie badaczem UX. Zaczął czytać literaturę o badaniach UX, oglądać webinary i tutoriale na YouTube, uczestniczyć w szkoleniach online i stacjonarnych.

Zaczął poznawać i rozumieć nomenklaturę branżową i budować swoje portfolio różnych projektów. Po jakimś czasie zdecydował się na szukanie pracy. Na jednym z portali ogłoszeń o prace znalazł ogłoszenie, które go zainteresowało i postanowił złożyć swoją aplikację.

## **Fragment ogłoszenia**

**Stanowisko:** UX Researcher

### **Zakres obowiązków**

- pozyskiwanie danych jakościowych poprzez badania w celu zrozumienia potrzeb i działań użytkowników oraz wzbogacanie ich o dane ilościowe
- prowadzenie kompleksowych badań UX, takich jak planowanie, sprawdzanie użytkowników, badania podstawowe, wywiady z użytkownikami oraz testowanie użyteczności lub koncepcji
- tworzenie raportów i dostarczanie rekomendacji na podstawie wyników badań wspierających zespoły Product Management, Designers i Development w pracy nad nowymi i istniejącymi funkcjonalnościami produktów
- dzielenie się najlepszymi praktykami i wiedzą z badań UX z resztą zespołu
- ewangelizacja badań UX na wszystkich poziomach organizacji

### **Wymagania**

- wysoka umiejętność komunikowania się
- znajomość UX
- krytyczne myślenie
- umiejętność rozwiązywania problemów
- umiejętność pracy zespołowej
- proaktywność
- doświadczenie badawcze
- ciekawość
- testy użyteczności
- badania terenowe
- ankiety użytkowników

## **Ćwiczenia do scenariusza 6:**

1. Zastanów się na kompetencjami, którymi dysponował Sebastian w czasie studiów doktoranckich i w pracy w agencjach badawczych. Wymień co najmniej 5 kompetencji.
2. Podaj co najmniej 3 powody, dla których Sebastian zdecydował się zrezygnować z pracy na uczelni. Zastanów nie co było dla niego ważne.
3. Przeanalizuj każdy punkt fragmentu ogłoszenia o pracę, na który Sebastian zdecydował się aplikować i znajdź w jego życiorysie te elementy, które może wykorzystać w swojej aplikacji.
4. Na co twoim zdaniem powinien zwrócić Sebastian szczególną uwagę w tej aplikacji?

## **Ćwiczenia własne**

1. Znajdź ogłoszenie o pracę, które najbardziej Cię interesuje.
2. Wykonaj punkty 1-4 jak w przypadku Sebastiana ale w odniesieniu do swoich potrzeb i doświadczeń zawodowych.

## **Przygotowanie CV**

Kolejnym krokiem w przygotowaniu CV jest portfolio, czyli lista rozpoznanych kompetencji z dowodami świadczącymi o ich posiadaniu. Najlepiej po sporządzeniu listy kompetencji podać 2-3 dowody (np. sytuacje, w których kompetencja była potrzebna). Może to być stworzenie listy lub fizycznego portfolio.

## PODSUMOWANIE

Niniejszy interaktywny przewodnik stanowi próbę przedstawienia problemu jakim jest dyskryminacja osób wysoko wykwalifikowanych chcących znaleźć pracę na niższym stanowisku lub w innej branży. Zdajemy sobie sprawę, iż proponowane przez nas rozwiązanie nie jest wystarczające i kompletne. Podjęliśmy próbę wsparcia użytkowników, poprzez zauważenie problemu którego doświadczają i zaproponowanie prostego rozwiązania, które być może okaże się pomocne. Problem ten nie jest jeszcze szeroko rozumiany i brakuje fachowej literatury i badań. Podzieliliśmy się z Wami naszą wiedzą w tym temacie i odsyłamy również do dodatkowych materiałów. Mamy nadzieję, że analiza zjawiska i spojrzenie na nie z perspektywy zarówno pracownika, jak i pracodawcy okażą się dla Was wspierające. Serdecznie dziękujemy za skorzystanie z interaktywnego przewodnika / narzędziownika i będziemy wdzięczni za podzielenie się opinią i propozycjami ulepszenia narzędzia.



# LITERATURA I MATERIAŁY CYFROWE

## ADRESY STRON INFORMACYJNYCH

- [Zintegrowany System Kwalifikacji](#)
- [Czym są kompetencje transwersalne?](#)
- [Jak czasowniki operacyjne mogą pomóc w doborze metod stosowanych w walidacji](#)
- [Moje Portfolio](#)

## WIDEO

- [You Are Over Qualified for This Position!](#)
- [How to Get a Job \(If You're Overqualified or Have No Experience\)](#)

## ARTYKUŁY

- [Zbyt dobry do pracy?](#)
- [Overqualified For a Job: How to Fight the Overqualified Label](#)
- [Glassdoor: Overqualified](#)
- [Tips for Applying for a Job When You're Overqualified](#)
- [How to get a job you're Overqualified for in 6 easy steps](#)
- [11 Strategies To Try When You're Told You're Overqualified for a Job](#)
- [6 Signs You Might Be Overqualified for a Job and How to Handle It](#)
- [What to do when you're overqualified](#)
- [Overqualified for a Job? Tips to Overcome the Obstacles](#)
- [How to Avoid Being Labeled Overqualified for a Job](#)

