

## MOJA KARIERA

### Material informacyjny do konkursu dla słuchaczy podcastu Karierometr 2023

#### Spis treści:

1. Krótka informacja o zmianach na rynku pracy
2. Wskazówki do wypełnienia karty konkursowej
3. Opis wybranych dobrych praktyk

#### Część I

#### Krótką informacja o zmianach na rynku pracy

(fragment publikacji: „Informator dla młodzieży (oraz dla rodziców, nauczycieli i doradców)” opracowanej przez Fundację Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM i dostępnej na [www.polprom.org.pl](http://www.polprom.org.pl) w zakładce „O Fundacji”)

#### Jedna z najważniejszych decyzji życiowych

Decyzje zawodowe należą do jednych z ważniejszych w życiu każdego człowieka i wcale nie są łatwe. Podejmujemy je bardzo wcześnie. Absolwenci ósmych klas mają 15 lat i wybierają szkołę, w której chcą kontynuować edukację. Wybór technikum lub szkoły branżowej oznacza przygotowanie do wykonywania określonego zawodu. Kontynuowanie nauki w liceum ogólnokształcącym daje możliwość odłożenia decyzji zawodowych. Jednak bardzo często profilowane klasy ograniczają przyszły wybór. Ale nawet osobie, która ma 19 lat, nie jest łatwo wskazać przyszły zawód.

Jak w praktyce młodzi ludzie radzą sobie z wyborami zawodowymi? Coraz częściej odkładają wybory na później. Dla wielu młodych osób i ich rodziców wybór liceum ogólnokształcącego jest właśnie takim rozwiązaniem. Jeśli w ciągu kolejnych czterech lat nic lepszego nie przyjdzie

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018-2030 PROO

im do głowy, to zawsze mogą podjąć pierwsze studia licencjackie na kierunku, który ich nie odstrasza i myśleć dalej.

Czy taka wizja wygląda nieciekawie? To może jednak warto już od najwcześniejszych lat poznawać różne zawody, rozwijać mocne strony i diagnozować swoje talenty. A przede wszystkim warto zastanowić się, o co w tych decyzjach zawodowych chodzi. Tak się bowiem składa, że ta dziedzina naszego życia zmienia się równie dynamicznie jak każda inna



i rozwiązania sprawdzone przez naszych rodziców, a nawet starsze rodzeństwo, nie są już aktualne.

Popatrzcie na nasze zwyczaje, sposób spędzania wolnego czasu, robienia zakupów, wykorzystywane urządzenia itp. We wszystkich tych dziedzinach zmiany następują z prędkością Pendolino, a nawet TGV (to francuskie pociągi dużych prędkości). Wszystko to, co wyżej wymieniliśmy, dotyczy kupowanych przez nas usług i produktów. Zmiany obejmują nie tylko korzystanie z zupełnie nowej oferty, ale również jakościowo inne korzystanie (np. inny sposób odbioru towarów, rezerwowania biletów, serwisowania sprzętu). To, co się zmienia w naszym sposobie życia, zmienia również rynek pracy.

Jedne zawody zanikają, inne się pojawiają. Nawet w tradycyjnych czynnościach wykorzystywane są zupełnie nowe technologie wymagające innych kompetencji. Zmienia się sposób świadczenia pracy. Rośnie znaczenie umiejętności miękkich. Przedsiębiorczość coraz częściej rozumiana jest jako zespół cech potrzebnych na rynku pracy, również do wykonywania pracy etatowej.

Im szybciej będzie zmieniało się środowisko wokół nas, nasze potrzeby i sposób życia, warunki klimatyczne i demograficzne, tym szybciej będzie zmieniał się rynek pracy.

Młodzież, która teraz podejmuje decyzje zawodowe, będzie wykonywała swoją pracę przez kolejnych 40 lat, a może dłużej. Nikt nie wie, jak będzie wówczas wyglądał rynek pracy, ale warto poznać tendencje, które już zostały opisane.

## Jak się zmienia rynek pracy?

Już samo określenie „rynek pracy” jest zapewne dla wielu z was nienaturalne i dziwne. Nikt w wolnej chwili nie myśli o swojej pracy w ten sposób. Zadajecie sobie może pytania: Co chcę robić? Kim chcę być? Jak chcę pracować? Gdzie chce pracować? Ile chcę zarabiać?

Nasza Fundacja od lat pracuje z młodymi ludźmi i pomaga im szukać odpowiedzi na te pytania. Dlatego więc już na wstępie zawarliśmy w tytule ten dziwny zwrot „rynek pracy”?

Powodów jest kilka. Jeden z nich dotyczy oficjalnego sensu tego określenia. Wszystkie raporty, analizy i oficjalne dokumenty przywołują ten termin. W każdym powiecie działa Powiatowy Urząd Pracy, ale zakres jego aktywności określa „Ustawa o instytucjach rynku pracy i promocji zatrudnienia”. To ważne, żebyście potrafili dotrzeć do potrzebnych wam informacji i nie poddawali się w zderzeniu z oficjalnym językiem różnych komunikatów.

Istnieje jednak jeszcze jeden powód, który jest naprawdę ważny. To, co decyduje o dostępności ofert pracy w poszczególnych zawodach oraz tłumaczy potrzeby pracodawców i oczekiwania osób, które poszukują zatrudnienia, jest odzwierciedleniem sytuacji rynkowej.

Jesteśmy zatem na rynku pracy, czyli w przestrzeni, w której popyt na pracę zgłaszany przez pracodawców spotyka się z jej podażą, czyli chęcią podjęcia zatrudnienia deklarowaną przez osoby poszukujące pracy.

Jakie okoliczności decydują o tym, co się dzieje i będzie się działo na rynku pracy?

### Automatyzacja

Roboty przemysłowe i różnego rodzaju maszyny oraz programy komputerowe zmieniają w bardzo szybkim tempie zarówno sposób produkcji, jak i świadczenia usług. Ekspertki zgodnie twierdzą, że jest to proces nieodwracalny, ale trudno precyzyjnie określić skalę jego skutków.

Rozwiązania techniczne zajmują miejsce dotychczas zarezerwowane dla człowieka w przemyśle ciężkim, ale również precyzyjnym, transporcie, logistyce, sprzedaży, pracach biurowych a nawet w rolnictwie czy leśnictwie. Są opracowania, z których wynika, że ponad połowa zawodów, które znamy obecnie, może zniknąć.

Skoro jest to tendencja globalna, to trzeba ją przyjąć do wiadomości i wyciągnąć wnioski. W warunkach, gdy pracodawcy mają problemy ze znalezieniem chętnych do pracy – a taką sytuację w mamy w Polsce pod koniec 2019 roku – możliwość automatyzacji różnych procesów jest dla nich informacją dobrą. Szczególnie, gdy z danych demograficznych wynika systematyczne zmniejszanie się liczby osób w wieku aktywności zawodowej. Natomiast dla kandydatów na pracowników opisana tendencja oznacza, że będzie wzrastał popyt na pracę osób, które potrafią obsługiwać skomplikowane urządzenia, zapewnić im serwis i programować zadania.

### Koncentracja na celach

Pracownik, który był w przeszłości zatrudniany, otrzymywał do wykonania zadania przypisane do jego stanowiska pracy. Jego rolą było ich wykonanie w określonym czasie, ilości i jakości. Nie miał wpływu na to, co było w procesie produkcyjnym (i decyzyjnym) wcześniej, ani na to, co działo się z efektem jego działań dalej. Teraz coraz częściej definiowane są cele działania

zespołu i jego członkowie odpowiadają za ich osiągnięcie. Takie zespoły tworzą się na potrzeby konkretnego projektu, ale bardzo często angażują się w kolejne zadania – u tego samego pracodawcy, a nawet w innych firmach. Podstawą ich sukcesu jest wiedza i zaangażowanie wszystkich członków, ale także bardzo dobrze rozwinięte umiejętności pracy zespołowej, komunikacji, przyjmowania konstruktywnej krytyki itp. To są kompetencje miękkie, które coraz częściej przestają być definiowane jako funkcjonujące obok kompetencji zawodowych, lecz są postrzegane jako integralna część przygotowania do pracy zawodowej. W literaturze zagranicznej pojawia się określenie „kompetencje przekrojowe”, co chyba lepiej obrazuje ich rolę na współczesnym rynku pracy.

Ta tendencja jest też niezwykle ważna dla młodych osób, które dopiero przygotowują się do podjęcia zatrudnienia. Wiecie już, że o waszej konkurencyjności na rynku pracy będzie decydować m.in. poziom umiejętności społecznych. Warto inwestować czas i wysiłek w ich rozwój już na etapie edukacji. Uważni czytelnicy zapewne dostrzegli duże prawdopodobieństwo wzrostu w przyszłości zainteresowania ofertą pracy różnych trenerów, coachów, doradców itp.

#### Ograniczona stabilność zatrudnienia

Z kilku powodów temat stałego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przechodzi do historii, a w każdym razie taka forma pracy staje się zjawiskiem coraz rzadszym.

Kilka lat temu o ograniczaniu liczby zawieranych umów o pracę decydowali pracodawcy. Był to jeden z popularnych sposobów cięcia kosztów. Dlatego proponowali umowy zlecenie lub namawiali do zakładania działalności gospodarczej i dalszego wykonywania dotychczasowych zadań już w ramach własnej firmy. Dzisiaj sytuacja na rynku pracy się zmieniła i chętniej pracodawcy zwiększaliby liczbę pracowników, ale szkoły opuszczają przedstawicieli tzw. pokolenia Z, które ceni sobie wolność, również zawodową, i nie chce wiązać się na długie lata z jednym pracodawcą. Młodzi ludzie chętnie wykonują pracę zdalną, są freelancerami lub prowadzą własne firmy.

Również opisana powyżej tendencja do wyodrębniania się zespołów projektowych, które podejmują wspólnie kolejne zlecenia, nie daje się często pogodzić z zatrudnieniem na cały etat u jednego pracodawcy.

Wnioski, które płyną z opisanych zmian na rynku pracy, powinny skłonić młodych ludzi do pracy nad kompetencjami przedsiębiorcy i rozwojem umiejętności sprzedażowych (niezależnie od wykonywanego zawodu trzeba będzie najpierw stworzyć dla siebie miejsce pracy, a potem sprzedać swoją ofertę). Jednocześnie warto zauważyć, że te mikro firmy będą potrzebowały różnorodnego wsparcia biznesowego (promocyjnego, księgowego, prawnego, związanego z lokalami, archiwizacją dokumentów, obsługą informatyczną itp.).

Opisaliśmy trzy tendencje, które systematycznie zmieniają rynek pracy. Z pewnością jest ich więcej i warto je śledzić. Oczywiście, zdecydowana większość z was nie ma czasu ani ochoty na bieżące przeglądanie raportów, wnikanie w publikowane analizy czy udział w branżowych konferencjach. Warto jednak od czasu do czasu zaprosić do szkoły eksperta, który młodzieży (i rodzicom) krótko opíše współczesny globalny i lokalny rynek pracy. Warto, by szkoła „zaprzyjaźniła się” z lokalnym urzędem pracy, agencjami zatrudnienia lub organizacjami pozarządowymi zajmującymi się tym tematem. Tam pracują ludzie, którzy mają aktualną

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018-2030 PROO

wiedzę, znają uwarunkowania i potrafią odpowiedzieć, jakie szanse dla młodzieży niesie każde z nich.

Z całą pewnością nie wrócą już czasy stabilności zatrudnienia i wykonywania jednego zawodu przez całe życie. Eksperti twierdzą, że około 80% zawodów, które będą pod koniec swojej kariery zawodowej wykonywać dzisiejsi uczniowie, jeszcze nie istnieje. Żadna szkoła, nawet najlepsza, nie jest więc w stanie przygotować do ich wykonywania. Dlatego tak ważne jest budowanie świadomości potrzeby uczenia się przez całe życie, rozwijania kompetencji społecznych, promocji postaw przedsiębiorczych i odkrywania talentów. To są swego rodzaju wytrzychy do aktywności zawodowej, które w przyszłości pomogą młodym ludziom otworzyć kolejne zamki.

Wielu zawodów przyszłości jeszcze nie ma, inne mają niszowy charakter. Jedyny wyjątek stanowią zawody rzemieślnicze, na które rosnący popyt jest z jednej strony naturalnym skutkiem zmian w stylu życia, a z drugiej - dawno oczekiwanym skutkiem polityki polegającej na spychaniu w poprzednim okresie edukacji zawodowej na boczne tory.

### **Czy młodzi ludzie mają szansę wybrać zawód przyszłości?**

W przypadku zdecydowanej większości młodych ludzi odpowiedź brzmi: NIE.

Dlaczego? Młodzież często wyklucza rodzaje prac, których nie zna i z dostępnej oferty pobliskich szkół lub informacji pozyskanych od koleżanek i rodziny wybiera swój przyszły zawód. Sytuacja na rynku pracy, a przede wszystkim talenty i predyspozycje młodego człowieka nie są punktem wyjścia przy podejmowaniu decyzji zawodowych.

Dlatego napisaliśmy powyżej, że młodzi ludzie w zdecydowanej większości **nie mają** szans przygotować się do wykonywania któregoś z nowych zawodów. Nie znają ich, nie wiedzą, na czym polega taka praca, i nie mają pewności, czy sobie poradzą z takimi obowiązkami, bo nie znają również siebie, swoich mocnych stron, predyspozycji i talentów.

Podcast Karieromat to kolejna inicjatywa Fundacji POLPROM, która ma na celu podjęcie przez młodzież dyskusji o talentach, zainteresowaniach i warunkach wejścia na rynek pracy.

## **Część II**

### **Wskazówki do wypełnienia karty konkursowej**

W karcie konkursowej poprosiliśmy was o opisanie zajęć, podczas których chcielibyście poznawać rynek pracy.

Najprostsza odpowiedź brzmi: tradycyjne lekcje w szkolnej ławce – prezentacje i ćwiczenia.

Ale może taka odpowiedź nie jest zgodna z waszymi oczekiwaniami?

- Może chcielibyście brać udział w spotkaniach z osobami, których praca jest realizacją ich pasji? I przekonać się, że warto ryzykować i realizować marzenia.
- Albo chcielibyście wziąć udział w konkursie o rynku pracy? Rywalizować indywidualnie czy zespołowo? W skali klasy, szkoły, czy całego miasta?
- Czy uznacie za interesującą propozycję udziału w grach miejskich? Tak, jak praca może (i powinna) być przyjemnością, tak i nauka może być źródłem wielu przeżyć.

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO

- Jak wyobrażacie sobie te zajęcia? Jako sesje indywidualne, gdy – razem z doradcą – koncentrujecie się tylko na sobie? Czy może jako zajęcia grupowe, gdy poznajecie doświadczenia i oczekiwania innych osób i jesteście członkami zespołu?
- A może chcielibyście spotykać się z pracodawcami w ich firmach? Poznawać warunki pracy i rozmawiać z innymi pracownikami?

Czy uważacie, że zagadnienia dotyczące rynku pracy, waszych talentów i umiejętności oczekiwanych przez pracodawców powinny być tematem oddzielnych zajęć, czy chcielibyście, by były włączane do innych tematów, np. podczas lekcji z przedmiotów ogólnych, szkolenia zawodowego, godzin wychowawczych?

Możecie też napisać, czy zajęcia dotyczące wyborów zawodowych powinny być organizowane w szkole, czy może np. w instytucjach rynku pracy lub w miejscach działania organizacji pozarządowych?

### Uwaga!

**Na te pytania nie ma dobrych ani złych odpowiedzi.** Nie będziemy oceniać wartości literackiej ani długości wypowiedzi. **Chcemy poznać wasze oczekiwania.** Tylko tyle i aż tyle. W zamian dajemy wam szansę wylosowania nagród indywidualnych, a szkołom, które reprezentujecie, zdobycia statuetki i wyróżnień.

Karta konkursowa zawiera też jedno pytanie ankietowe dotyczące przydatności naszej inicjatywy obejmującej podcast Karieromat i konkurs dla słuchaczy.

Dodatkowo, zaprosiliśmy was do poznania sześciu działań, które są już prowadzone w wybranych miejscach w Polsce. Możecie je ocenić przyznając najciekawszym odpowiednio 2 punkty i 1 punkt. W ten sposób wasz głos będzie miał wpływ na wybór laureata „Nagrody młodzieży” w konkursie „Lider Aktywizacji Osób Młodych 2023”.

## Część III

### Opis wybranych dobrych praktyk

#### 1. Gra terenowa

Realizator: OK

Te zajęcia są połączeniem dyskusji o poradnictwie zawodowym i pośrednictwie pracy z wycieczką krajoznawczą. Podczas spotkania jest czas na poznanie ciekawych miejsc oraz na dobrą zabawę i naukę. Uczestnicy dzielą się na zespoły i dostają mapy ze wskazówkami. Rozwijają umiejętność pracy w zespole, odnajdują ukryte w terenie zagadki, odpowiadają na pytania, a jednocześnie mogą liczyć na wyjaśnienia udzielane im przez doradców zawodowych. Jakie tematy mogą być przedmiotem poznawania? To np. schemat rozmowy rekrutacyjnej, rodzaje umów, obowiązujące stawki wynagrodzeń itp.

#### 2. Sekret twojego rozwoju

Realizator: OO

Sukces zawodowy może osiągnąć tylko osoba zmotywowana, chcąc rozwijać swoje umiejętności, potrafiąca radzić sobie ze stresem i rozwiązywać konflikty. Na te wszystkie aspekty zwrócili uwagę autorzy tej dobrej praktyki. W programie rozbudowanych zajęć są warsztaty, podczas których można rozwijać umiejętność czerpania satysfakcji z życia osobistego i zawodowego, rozpoznawania i

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018-2030 PROO

nazywania swoich emocji, przyznawania sobie prawa do błędu. Realizowane są także zajęcia rekreacyjne i sportowe, które poprawiają kondycję fizyczną, ale też są dobrą okazją do sprawdzenia w praktyce tych wszystkich umiejętności opisanych wyżej. Kolejne elementy tej praktyki to spotkania z ludźmi sukcesu, którzy mówią o swojej pasji i o problemach, które musieli rozwiązać w drodze do celu. Uczestnicy zajęć odwiedzają też ciekawe miejsca pracy, jak np. prestiżowy salon barberski. Przedstawiona oferta obejmuje różne typy zajęć, ale ich wspólną cechą jest to, że zwiększają motywację do działania i pewność siebie. To bardzo ważne, by umiejętnie planować swoją karierę.

### **3. Zamiana miejsc**

Realizator: UG

Ta oferta dotyczy warsztatów symulacyjnych podczas których młodzież ma szansę poznać proces rekrutacji od strony pracodawcy. Pierwsze doświadczenia rekrutacyjne zdobywamy najczęściej występując w roli osoby rekrutowanej. Młodzież biorąca udział w tych zajęciach ma okazję zrozumieć niektóre działania przedstawicieli firm, które przeprowadzają rekrutację. Uczestnicy dzielą się na kilkusobowe zespoły. Każdy z nich losuje opis firmy, którą reprezentują oraz opis oferowanego stanowiska pracy. Zespoły zapisują w punktach profil idealnego kandydata do pracy, a następnie analizują po 10 wcześniej przygotowanych CV. Zrozumienie sytuacji potencjalnego pracodawcy wymaga, by zespoły otrzymały mało czasu na analizę CV i musiały wskazać dwie osoby, z którymi chcą się spotkać podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Kandydaci, którzy zgłaszają się na te rozmowy, to doświadczeni pracownicy zajmujący się rekrutacją, pośrednicy pracy i doradcy zawodowi. Odgrywają swoją rolę powtarzając informacje z CV, ale też dodając takie, których nie zawarli w dokumentach aplikacyjnych. Komisje zadają dowolne pytania, ale jako odpowiedzi otrzymują zestaw kilku standardowych pytań z rozmowy rekrutacyjnej.

Na zakończenie zajęć każda firma wskazuje, kogo chce zatrudnić i uzasadnia swój wybór. W trakcie dyskusji młodzi ludzie mają okazję wskazać, co ich zaskoczyło, co okazało się bardzo ważne, a na co wcale nie zwracali uwagi.

Uczestnicy takich zajęć wejdą na swoje pierwsze spotkanie z potencjalnym pracodawcą dużo bardziej świadomi tego, na czym polega rekrutacja i jak powinni się zaprezentować.

### **4. Filmowy konkurs o zawodach przyszłości**

Realizator: USO

Te zajęcia mają formę konkursu. Młodzież pozna kierunki zmian na rynku pracy i zastanowi się nad wnioskami, które powinna brać pod uwagę planując swoją karierę. Uczniowie w zespołach przygotowują krótkie filmy dotyczące wybranego zawodu przyszłości. Powinni poszukać odpowiedzi na pytania: Jak będziemy pracować w przyszłości? Do jakich zawodów będzie należała przyszłość? Jak zaplanować ścieżkę edukacji? Tematy filmów zgłaszanych w takim konkursie to np. „Programista leków”, „Mechatronik – mój zawód, moja pasja”. Inne prace dotyczyły np. pracy prawnika, elektryka, a nawet konstruktora rakiety.

Praca nad zaplanowaniem filmu i jego realizacją to okazja do zdobycia wiedzy o rynku pracy, ale również szansa na rozwijanie umiejętności pracy zespołowej oraz nabywanie kompetencji cyfrowych tak bardzo oczekiwanych przez pracodawców.

### **5. Akademia Rynku Pracy**

Realizator: URŚ

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO

Akademia to szeroka oferta warsztatowa, która w atrakcyjnej formie pozwala młodzieży poznać rynek pracy i porozmawiać o ważnych aspektach funkcjonowania na nim. Podczas zajęć omawiane są np. prawne aspekty zatrudnienia, które wiele młodych osób mogą ochronić przed podpisaniem niekorzystnej umowy lub naruszeniem prawa pracy już na starcie kariery. Kolejne warsztaty ukierunkowane są na rozwijanie takich umiejętności, jak kreatywność, nastawienie na rozwój i twórcze myślenie. Jeszcze inne zajęcia prowadzone w ramach Akademii pozwalają uczestnikom poznać możliwości wykorzystania narzędzi ICT do nauki języków obcych. Ważne tematy zajęć to również radzenie sobie w sytuacji konfliktu oraz różne aspekty skutecznej komunikacji. Wspólny mianownik oferty Akademii dotyczy przygotowania młodych ludzi do wejścia na rynek pracy z umiejętnościami, które obecnie w największym stopniu decydują o sukcesie zawodowym. Natomiast atrakcyjna forma zajęć warsztatowych sprawia, że zdobywanie wiedzy i rozwój umiejętności jest dla słuchaczy Akademii interesującym doświadczeniem.

## 6. Kalendarz adwentowy

Realizator: UB

Rynek pracy można poznawać podczas różnych zajęć stacjonarnych, ale można też znaleźć potrzebne informacje na FB. Kalendarz adwentowy to właśnie 24 posty publikowane w kolejne dni, które w całości składają się na sporą i bardzo ciekawie podaną dawkę przydatnych informacji. Treści tak przygotowanych postów są uniwersalne, nie odnoszą się do indywidualnych przypadków, ale pokazują np. konkretne błędy popełniane w CV czy podczas rozmowy rekrutacyjnej. Tak więc każdego grudniowego dnia na FB zainteresowane osoby mogą utworzyć kolejne okienko kalendarza, a w nim post zawierający porady, wskazówki, informacje i ciekawostki. Są też okienka, które ukrywają podpowiedzi, jak zadbać np. o pozytywny nastrój czy własny rozwój. W kalendarzu jest też miejsce na przedstawienie aktualnych ofert pracy oraz omówienie wybranych zawodów. Ta różnorodność treści sprawia, że każdego dnia z dużym zainteresowaniem odbiorcy zaglądają do kalendarza. Aktywna praca z kalendarzem pozwala dać sobie samemu piękny i praktyczny prezent świąteczny – wiedzę o tym, jak dobrze przygotować się do podjęcia pierwszej pracy.