

Podcast *Finanse Bardzo Osobiste*, odcinek 058

Data publikacji: 2018-09-20

link do opisu na blogu: <https://marciniwuc.com/fbo-058/>

FBO 058

Jak zmienić pracę? - rozmowa z Agnieszka Staroń

To jest podcast *Finanse Bardzo Osobiste*. Gromadź oszczędności, ciesz się życiem, inwestuj i pomagaj innym. Ja się nazywam Marcin Iwuć, a Ty słuchasz właśnie audycji o zdrowym i sensownym podejściu do życia i pieniędzy. Zaczynamy!

Cześć! Witam Was bardzo serdecznie w 58. odcinku podcastu *Finanse Bardzo Osobiste*. Dzieci ruszyły do szkoły, studenci powoli wracają z wakacji, a my wracamy do tematu o kolosalnym wpływie na nasze finanse. Dzisiaj porozmawiamy o bardzo ważnej zmianie, o zmianie pracy. Pokolenie naszych rodziców przyzwyczajone było do tego, że człowiek zdobywał wykształcenie, później całe życie siedział w jednej pracy i spokojnie mógł w ten sposób dotrzeć do emerytury. A zmiany pracy, jeżeli w ogóle miały miejsce, to pojawiały się sporadycznie – jeden, dwa, może trzy razy w życiu. Dzisiaj sprawa wygląda zupełnie inaczej. Już w naszym przypadku ktoś, kto przepracował dziesięć lat w jednej firmie, to już jest taki solidny korporacyjny dinozaur. A nawet jeśli założymy sobie, że będziemy zmieniać pracę co cztery, co pięć lat, to trzeba być przygotowanym na to, że w ciągu całego okresu naszej aktywności zawodowej będziemy mieli z osiem, nawet do dziesięciu takich zmian pracy. I tutaj pojawia się bardzo poważne pytanie: jak robić to z głową, tak żeby to były zmiany na lepsze?

I dzisiaj porozmawiam na ten temat z moim gościem. Będzie to Agnieszka Staroń, którą mieliście okazję poznać już w [53. odcinku podcastu](#), gdzie rozmawialiśmy o wypaleniu zawodowym. Agnieszka jest doświadczonym coachem z certyfikatem International Coaching Community, to jest mentor, trener biznesu, mediator, facylitator i konsultant z praktycznym doświadczeniem w biznesie. Jest również właścicielką obecnej na rynku od roku 2000 firmy Maga Consulting i członkiem rady Fundacji Przeciwko Wypaleniu

Zawodowemu SlowLajf, tak że myślę, że nie macie najmniejszych wątpliwości, że to właściwa osoba.

Cześć, Agnieszko!

Cześć! Sporo tego przedstawiania. Ja jeszcze dorzucę, że piszę bloga.

Ale w ogóle właśnie byłoby super, bo część osób rzeczywiście już cię na pewno świetnie zna po poprzednim odcinku, gdybyś zechciała kilka słów o sobie powiedzieć.

Kilka osób na tego bloga zajrzało z całą pewnością. Widziałam, że z twojego bloga na mojego bloga sporo osób trafiało. Blog ma tytuł *Przyjazny Coaching* i bardzo serdecznie zapraszam. Poruszam tam tematy związane z szukaniem pracy, z rozwojem zawodowym, trochę rozwojem osobistym, ale tak bez przesady. Uważam, że wychodzenie ze strefy komfortu jest przereklamowane, więc zachęcam do robienia tego z rozmysłem i tak, żeby nam było fajnie, a nie żeby imponować reszcie świata.

Fajnie, że o tym wspominasz, bo nawet ostatnio się zastanawiałem nad tym, że się tak komfortowo czuję w swojej pracy i lubię to, co robię, że jakbym miał wychodzić jakoś mocno z tej strefy komfortu, to nie wiem, czy nie odbiłoby się to na moim poziomie szczęścia.

I bardzo słusznie. Jakiś czas temu też podobny komentarz przekazał mi pewien dziennikarz, który jest znany zarówno z prasowej, jak i radiowej działalności. I on mówi: „Jakie wychodzenie ze strefy komfortu? Mnie tutaj jest dobrze, gdzie jestem. Dlaczego miałbym gdziekolwiek wychodzić?”. I absolutnie potwierdzam i podpisuję się pod tym. Uważam, że jeśli komuś jest dobrze tam, gdzie jest, to nie ma co wyłazić. Zdarzają się takie sytuacje i zmiana pracy miewa z tym coś wspólnego, że to strefa komfortu opuszcza nas. Na przykład w taki sposób, że jedna firma zostaje sprzedana drugiej firmie i duża część stanowisk jest w związku z tym zlikwidowana. No i wtedy jesteś w miejscu, w którym jest ci dobrze, tylko to miejsce już sobie poszło i przestało być fajnie.

No właśnie. Tak na początek rozmowy chciałem ci taką szpilę trochę wbić, takie – wiesz – trudne, przewrotne, niewygodne pytanie.

Może ja już sobie pójdę...

Czyli dlaczego jesteś właściwą osobą, z którą powinno rozmawiać się o zmianie pracy?

Myślę, że przede wszystkim dlatego, że wielu osobom pomogłam. Zaczynałam takie pomaganie od swoich przyjaciół, znajomych, którym korygowałam CV, pomagałam im przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej. Korzystałam wtedy z własnych

doświadczeń. Jeszcze nie miałam własnej firmy, nie mogłam powiedzieć, że jestem coachem – to już w żadnym wypadku, ale okazało się, że ta moja pomoc była skuteczna, więc kiedy powędrowałam zawodowo w kierunku takich zmian z pogranicza życia zawodowego i biznesowego i wspierania ludzi w tych zmianach, to uznałam, że to jest dobry kierunek. Powiem tak: mam kilka fajnych, spektakularnych sukcesów. Jeden z niedawnych: klientka przysłała do mnie swojego męża. To tak „przysłała” w cudzysłowie, ale jej mąż pozostawał przez jakiś czas bez pracy i to już zaczynało mu się mocno odbijać na nastroju. Na jednorazowe konsultacje. Dostałam od niej następnego dnia SMS-a: „Od dawna nie widziałam, żeby mój mąż był tak bardzo podbudowany”, więc myślę, że nie tylko potrafię pomóc w stworzeniu różnych dokumentów i pomysłów na szukanie w pracy, ale potrafię to zrobić w taki sposób, że moi klienci wychodzą z takim poczuciem, że są silniejsi, niż byli przed tym spotkaniem. Oczywiście są też klienci, którzy dzięki mnie znaleźli pracę, niektórzy krótkoterminowo, niektórzy wieloletnią. Sama mam doświadczenia w szukaniu pracy własnej, więc wiem, że jak się idzie na rozmowę kwalifikacyjną, to choćby człowiek był nie wiem jak dobrze przygotowany, to żołądek w chińskie osiem się skręca.

Świetnie, że do tego nawiązujesz, bo przygotowując się do tej dzisiejszej audycji, zadałem pytanie na Facebooku moim czytelnikom i rzuciłem takiego krótkiego posta, że w poniedziałek nagrywam podcast ze specjalistką do spraw zmiany pracy i podpowiedzcie, o co warto ją zapytać. I ku mojemu zaskoczeniu najczęstsza reakcja, jaka była, to było coś takiego: „Zapytaj o jej własne doświadczenia. Jak często sama zmieniała pracę?”.

Wcale nie jestem zaskoczona, dlatego że mnóstwo konsultantów, również moich kolegów po fachu, wspiera ludzi w różnych rzeczach, z którymi nigdy nie mieli do czynienia. Można to robić, jeśli się uważnie obserwuje świat, jeśli ma się duże doświadczenia zawodowe, ale rzeczywiście jeśli chodzi o zmienianie pracy, to jak najbardziej mam swoje własne doświadczenia. I był nawet taki moment w mojej karierze zawodowej, że groziło mi nazywanie mnie skoczkiem. Ja dokonywałam tej zmiany pracy mniej więcej co półtora roku, dwa lata.

Miałaś taką zasadę jak w niektórych filmach konsultingowych: *up or out*, czyli albo dostanę podwyżkę, albo zmieniam pracę?

Nie, wiesz co, trzeba przyznać, że to były troszeczkę inne czasy. To była końcówka lat 90. Jeżeli ktoś miał odrobinę błyskotliwości i zaangażowania i mówił po angielsku, to naprawdę można było dość szybko poprawić sobie różne rzeczy, ale też wykonywać ciekawsze rzeczy, bo jak docierałam do takiego z momentu – pracowałam w jakimś momencie w branży reklamowej – że rozpoznawałam adresy ulic w obcych miastach po wyglądzie ścian budynków i widziałam – firma była nieduża, międzynarodowa, ale

nieduża – że już dalej nic nie ma, bo dalej jest mój zagraniczny szef, a potem jego zagraniczni szefowie na pewnej uroczej wyspie w pobliżu Europy. I nic nie zrobię, więc albo zmienię, albo będę robić to, co robię, przez kolejne półtora roku czy przez kolejne dwa lata.

Jak te twoje doświadczenia wyglądały?

Po pierwsze były trudne ze względu na to, że metody poszukiwania pracy, takie jak teraz są już powszechnie znane, były zupełnie nowe. Pierwsze CV pomagał mi pisać kolega. Drugie CV, czyli to pierwsze, ale w wersji angielskiej, pomagał mi pisać inny kolega, który pół życia przeżył w Stanach. I chyba jemu zawdzięczam bardzo dużą porcję tych umiejętności, które mam, dlatego że te moje CV polskie i angielskie wyglądały zupełnie inaczej. Merytorycznie, treść była taka sama, natomiast jakościowo człowiek, który się krył za tymi dokumentami, był zupełnie inny. Amerykańska szkoła była bardzo interesująca. Ja się wtedy bardzo dużo nauczyłam, więc to było trudne, bo to była nowość. Zdarzało się, że rekruterzy zadawali najdziwniejsze pytania w życiu. Pamiętam, jak mnie ktoś zapytał, czy chciałabym być lwem, czy kurczakiem. Miałam chęć uciekać na drugi koniec świata.

Czyli rekruterzy również się uczyli.

Można to tak nazwać bardzo dyplomatycznie.

Mnie też kiedyś Holender zapytał, jak miałem pracować w Holandii: „Are you more art or science?”. I tak się zdziwiłem, bo to było raczej na takie stanowisko mocno merytoryczne, więc na koniec, jak pytał się mnie, czy ja mam jakieś pytania do niego, zadałem mu to samo pytanie. Zrobił tylko głupią minę.

Też nie wiedział.

Tak, nie jest to prosto odpowiedzieć. A dzisiaj to już w ogóle – boty generują te CV.

W związku z tym, co ty teraz robisz, to dalej nie wiadomo, czy ty jesteś *more art or science*.

Kiedy podjąć decyzję o zmianie pracy?

No właśnie, i jak tutaj odpowiedzieć na takie pytanie? Ale do pytań rekrutacyjnych jeszcze sobie dojdziemy. Tak jak ci powiedziałem, zebrałem sporo pytań od moich czytelników. I oczywiście CV, rozmowa rekrutacyjna – to sobie poruszymy, ale tak naprawdę chciałbym zacząć od pytania, które na Facebooku zadała Agata. Zapytała tak: „Kiedy jest TEN moment? To znaczy czy to już jest wypalenie zawodowe, czy

może lepiej poczekać, bo może w pracy się poprawi? Kiedy w ogóle podjąć decyzję o zmianie pracy?”.

Jeśli mówimy o wypaleniu zawodowym, to z całą pewnością nie czekać do zmieniania czegoś w sytuacji, kiedy to wypalenie się pojawi. Mówiliśmy w tej naszej poprzedniej rozmowie o syndromie wypalenia zawodowego. Ja tam mówiłam o pierwszych objawach. I to jest moment, kiedy trzeba podjąć jakieś działania. To niekoniecznie musi być zmiana pracy, ale zmiana czegoś.

Dokładnie, i to tłumaczymy w tym wcześniejszym odcinku.

Własnego sposobu działania czy jakichś uzgodnień z szefami i tak dalej. Natomiast kiedy jest TEN moment, jeśli chodzi o zmianę pracy – jak przystało na konsultanta, dzisiaj tak będzie parę razy: to zależy. Przede wszystkim są twarde przyczyny: likwidacja firmy czy stanowiska, sprzedaż firmy, różne takie, przeprowadzka do innego miasta na przykład dlatego, że nasza druga połowa się przenosi gdzieś tam do innego miasta czy w inną część świata, zmiany w kompetencjach na przykład dlatego, że ktoś ukończył jakieś studia. Znam sytuację, kiedy osoba, która pracowała w magazynie, w międzyczasie kończyła studia prawnicze.

Jasne, i nie było mowy, żeby kontynuowała tę pracę.

Nie chciała zostać na swoim stanowisku, pomimo że w tej pracy było wszystko OK. Różnego rodzaju twarde przyczyny, które mogą być takim pierwszym krokiem do zmiany.

Myślę, że tutaj większość osób nie ma wątpliwości.

Wiadomo, byle nie czekać. Jeśli wiemy, że nasza druga połowa za pół roku zaczyna pracę w innym mieście, to nie czekać do dwa miesiące przed, ponieważ szukanie pracy, zależnie od poziomu w hierarchii firmy, jeśli mówić o takich stanowiskach wysokich, eksperckich lub menedżerskich, poza IT może, to trzeba liczyć od 6 do 12 miesięcy.

Jasne, i tu mówimy o rynku pracy, który jest mocno rozgrzany, rynek pracownika.

On jest rozgrzany właśnie w innych sferach, na poziomie takich stanowisk specjalistycznych, produkcyjnych i tak dalej, więc tutaj jest rzeczywiście potrzeba. I to jest 6 do 12 miesięcy nie siedzenia i mówienia, że szukam pracy, tylko intensywnego szukania. Jeszcze są inne powody. Oczywiście są takie przyczyny międzyludzkie: zła atmosfera w firmie, niefajny szef, w sensie niesprawiedliwy, czy jakieś mobbingowe historie. Znowu – spokojnie, powoli, lepiej jest zmieniać pracę na własnych warunkach i szukać nowej pracy, mając poprzednią.

Czyli nie unosić się honorem, nie trzaskać drzwiami.

Nie rzucać papierami. Kiedyś jak ja byłam w bardzo kiepskim stanie, ktoś mądry mi powiedział: „Słuchaj, zwolnisz się, jak tobie będzie wygodnie, a nie jak oni cię wkurzą”.

Jasne, czyli to ja decyduję, a nie mój pracodawca.

Ja w to uwierzyłam i to była bardzo mądra rada. Natomiast są takie sytuacje, w których tak do końca nie wiadomo, o co chodzi, ale jakoś jest nam niefajnie. Mam poczucie, że nie mam już tutaj przestrzeni na rozwój, na robienie czegoś ciekawego, wielokrotnie proszę o jakąś zmianę, uzgadniam, ale to wszystko nie dochodzi do skutku. Nie wiem, o co chodzi, ale rano z coraz większym trudem zbieram się do pracy i generalnie mam firmowstręt albo pracowstręt jakiegoś rodzaju. Warto się na tym zatrzymać, nie ignorować tego. Natomiast zanim podejmie się decyzję o zmianie, zachęcam do tego, żeby usiąść i zastanowić się, co jest przyczyną tego, bo to później będzie miało znaczenie, przy wybieraniu nowej firmy, przy decydowaniu o tym, czego się szuka, więc jeśli jest mi źle, to nie szukajmy przyczyn tylko na zewnątrz. Być może przyczyna jest związana z jakąś naszą własną, wewnętrzną zmianą. Po prostu obiektywnie postarajmy się znaleźć powody, dla których to miejsce już nam nie pasuje.

Chcę zmienić pracę, ale nie wiem na jaką

Myślę też, że nie ma się co wkurzać na siebie, bo to nie jest nic dziwnego moim zdaniem, rozwijamy się, zmieniamy, więc nie ma sensu siedzieć w jednym miejscu, tylko szukać nowych wyzwań, jeżeli mamy taką ochotę. No ale właśnie, żeby podjąć taką decyzję i żeby rozpocząć taką zmianę, to musimy mieć też jakieś pojęcie, czego tak naprawdę chcemy. I okazuje się, że to jest sprawa dość trudna, zarówno dla dorosłych, a już szczególnie dla jakiejś młodzieży. Nawiązuję do tego, bo też na Facebooku pojawiały się pytania w tym kierunku. Robert zapytał na przykład: „Co zrobić, gdy się nie wie, co się w życiu chce robić?”. A z kolei Mariola zapytała: „Gdzie szukać doradztwa zawodowego na naprawdę dobrym poziomie? Również pod kątem młodzieży, która błądzi po szkolnych korytarzach z obłędem w oczach, bo musi już w wieku 14 lat podejmować życiowe decyzje”. Jednym zdaniem: chcę zmienić pracę, ale nie mam pojęcia, na jaką. No i co mogłabyś tutaj doradzić?

To ja zacznę od tej młodzieży, bo tu będzie najkrócej. Zapraszam do specjalistów od młodzieży. Oczywiście są doradcy zawodowi przy urzędach pracy, ale to są raczej doradcy zawodowi, których działalność jest nakierowana na dorosłych. I tutaj czasem się trafia dobrze, czasem trochę gorzej, ale nie tędy droga.

Czyli są ludzie, którzy specjalizują się konkretnie w doradztwie.

Absolutnie, psychologowie, osoby pracujące z młodzieżą. To nie jest tak, że się podejmuje decyzje. Podejmuje się decyzje o wyborze szkoły. Teraz każdą szkołę

w jakimś momencie można zmienić. To nie jest zakute w kamień i trzeba o tym pamiętać, że niezależnie od tego, czy się idzie do liceum, czy do technikum, to w większości przypadków – pomijam takie sytuacje, jak jakieś superspecjalistyczne szkoły artystyczne, typu baletowa, gdzie przedmioty ogólne bywają trochę po macoszemu traktowane – ale w takich sytuacjach faktycznie wybierasz szkołę, a nie zawód na resztę swojego życia, młody człowieku. I, rodzicu, pamiętaj o tym, że twoje dziecko wybiera coś na kawałek swojego życia, a jak będzie chciało się przekwalifikować, a we współczesnym świecie raczej jest pewne, że będzie chciało i być może nawet musiało, to może. Życie stwarza takie możliwości. Natomiast jeśli chodzi o dorosłych, to pewnie podobnie jak poprzednio poprosisz mnie o jakieś linki, informacje do umieszczenia pod tekstem. Pod poprzednim tekstem był link do mojego posta o mężczyźnie poszukującym. Ja go ponowię, bo to jest częściowa odpowiedź na to pytanie i też informacja o tym, jak się przechodzi przez taki proces. Podam też informacje o książce, którą warto przeczytać.

Jak ocenić swoje predyspozycje zawodowe?

Czyli jest jakiś konkretny proces, jaki można przejść, żeby sobie wykrystalizować to, co chcielibyśmy robić?

Tak, proces to jest pytanie, czego chcę, i wybór z tego. Możesz to zrobić w taki sposób, że na przykład spisujesz wszystkie swoje kompetencje, wszystko, co potrafisz według siebie trochę lepiej niż średnia polska, tak to nazwijmy – od robienia jajecznicy, po jakieś super-, hiperspecjalistyczne analizy.

Obawiam się, że każdy uważa, że wszystko, co robi, robi trochę lepiej niż średnia polska.

Nie, ty nie jesteś taki zarozumiały, ja nie jestem taka zarozumiała. Twoi odbiorcy na pewno też nie są.

Zapytaj się dowolnego kierowcy, czy jeździ lepiej niż przeciętny kierowca, i pewnie większość stwierdzi, że tak.

OK, jeżdżenie samochodem można na tej liście dopisać, bo to ma być lista wszystkiego, co uważamy, że robimy lepiej niż średnia polska, a przynajmniej średnia okoliczna, że tak powiem, czyli takie otoczenie, w którym się poruszamy. I dobrze, żeby na tej liście było przynajmniej kilkanaście rzeczy, to jest minimum. Jeśli nie masz pomysłu, co na nią wpisać, podpytaj znajomych, w czym jesteś dobry albo dobra według nich.

Właśnie to jest ważny krok, żeby poszukać tej informacji też na zewnątrz. Nie tylko to, co nam się wydaje.

Tak, my jesteśmy wychowywani w takiej skromności, która utrudnia tego rodzaju rozważania. I zdarzało mi się już nawet klientów coachingowych prosić o to, żeby zapytali właśnie, zadali takie pytania znajomym. Okazywało się, że ci znajomi wskazywali rzeczy, o których ludzie w ogóle nie pomyśleli. I dopiero na tej liście zaznaczyć opcje: *tak; nie wiem, być może, pod pewnymi warunkami; nie, w żadnym wypadku*. Na przykład szkolenie z technik prezentacji przygotuję z przyjemnością, szorowanie kafelków szczoteczką do zębów albo robienie tabelki w Excelu...

Excel jest fajny.

Dobra, tu będziemy się pięknie różnić. To w pewnych okolicznościach przyrody może byłabym gotowa, ale na przykład działanie, które ma jakieś bardzo poważne krzywdzące kogoś oszustwo, to już nie. Chyba że będę głodna – zawsze dodaję do tego tak. Wszystkie te rozważania są na takim poziomie. Jak moje życie będzie się toczyć tak jak teraz lub podobnie, to mam takie przekonania, a ekstremalne warunki odkładam na bok.

OK, czyli takim punktem wyjścia może być nawet zrobienie takiej listy na przykład: „Takich rzeczy na pewno nie chcę robić”. To też już jest dużo, też jakoś zawęża.

Tak, i czasem łatwiej jest od takiej listy zacząć, jeśli jest mi w obecnym miejscu źle, jeśli nie lubię tej pracy, jeśli nie chcę jej już wykonywać, to zrób listę tego, co ci się nie podoba – czynności, ludzie, jakieś elementy z poziomu wartości, wszystko to, co dostrzegasz takiego, co cię odsuwa, odstręcza od tego. I to czasem jest bardzo dobra lista, bo jak nazwiesz, czego nie chcesz, to łatwiej jest zobaczyć, czego chcesz.

I też fajną sprawą, na którą zwracasz uwagę, jest to, że często ludzie myślą o konkretnej firmie, o konkretnym stanowisku, a nie idą krok dalej i nie zastanawiają się, z czym to się wiąże, czyli jak na przykład ta praca dokładnie wygląda tak na co dzień, bo fajna, prestiżowa korporacja, fajnie się nazywa stanowisko, a okazuje się, że to jest coś nudnego i zupełnie niespójnego z tym, co lubimy i potrafimy robić.

Albo że oczekiwania są inne. Niedawno moja koleżanka zaczęła pracę w superprestiżowej korporacji na stanowisku, które jej ogromnie pasuje, natomiast dosłownie kilka tygodni po tym, jak zaczęła pracować, zaproponowano jej inne stanowisko, ogromnie potrzebne, ale polegające na wykonywaniu pracy, której ona nie chce wykonywać, i wie to, bo już ją kiedyś wykonywała i właśnie od tego odeszła. I miała bardzo dużą trudność z tym, jak dyplomatycznie poinformować swojego pracodawcę, że nie chce się na to zgodzić. Zrobiła to i wszystko się dobrze skończyło. To znaczy poproszono ją o krótkoterminowe wsparcie w tamtych sprawach, ale została na tym stanowisku, które jest dla niej interesujące, ale takie rzeczy też się zdarzają

i warto to wiedzieć właśnie po to, żeby umieć zareagować w jakiejś sytuacji, która się może pojawić.

Jak zmienić pracę po 40-tce?

A jak przychodzi do ciebie jakiś trzydziesto- czy trzydziestoparolatek i mówi: „Przepracowałem już X lat w jakiejś korporacji i wiem, że to nie to. Pracuję tam, bo muszę wyżywić rodzinę, ale nie wiem naprawdę, pani Agnieszko, co ja mam robić”. Jak wygląda praca z taką osobą?

Wiesz co, zastanawiamy się nad tym, co lubi, a czego nie lubi – w tej pracy, ale też w różnych innych działaniach, jakie wykonuje, bo czasem taka osoba jest wolontariuszem gdzieś, w jakiejś organizacji, czasem ma jakieś hobby, czasem ma jakieś inne wcześniejsze doświadczenia, które nie są stricte zawodowe, w sensie etatu i wynagrodzenia, ale wiążą się z wykonywaniem określonych działań, na przykład organizowaniem wycieczek, więc szukamy tego rodzaju rzeczy. I to czasem jest pierwszy krok do sprawdzenia, gdzie tam ewentualnie byłaby przestrzeń na biznes. Znowu pamiętam pracę z takim klientem, który w jakimś momencie uznał, że jednym z podejść – bo to był właśnie taki etap rozważań – może być poprowadzenie imprezy związanej z jego hobby i potowarzyszenie w charakterze asystenta komuś, kto tam będzie najważniejszym szefem tej imprezy, po to, żeby sprawdzić, jak to jest i czy on byłby w stanie coś takiego robić samodzielnie, we współpracy z organizacją, która właśnie to robiła i którą już znał, więc czasem to są takie rzeczy. Czasem to są elementy związane z tym, jakie czynności czy działania w ramach swojej pracy zawodowej ktoś lubi robić, co w obecnej pracy przeszkadza, ale też zawsze są rozważania z twojego podwórka zawodowego, więc nie dziwcie się państwo, jak ktoś do mnie dzwoni i mówi: „Chcę zmienić pracę” albo „Nie mam pracy i szukam pracy”, to ja zadaję pytanie: OK, to na ile miesięcy życia cię stać? Ile czasu możesz szukać? Czy szukasz na cito, bo kredyt, dzieci w prywatnej szkole i musisz zacząć zarabiać i jest ci obojętne, co znajdziesz, ale musisz zacząć zarabiać, żeby móc zacząć myśleć o czymś następnym, czy szukasz czegoś, co naprawdę będzie fajne i możesz na to poświęcić najbliższych kilka miesięcy? I jakie to jest kilka miesięcy? Raczej dwa czy raczej pięć? Bo to sprawia ogromną różnicę. I czasem od tego wychodzimy w decyzji, co dalej. Czasem to są poszukiwania na cito.

A jak wymyślić, czego jeszcze chcę od pracy poza takim spełnieniem intelektualno-zawodowo-emocjonalnym? Mam tu konkretnie na myśli kasę i inne imponderabilia.

Kasa to nie są imponderabilia, to jest po prostu taki konkret, że już bardziej nie można. Jeśli chodzi o kasę, to oczywiście tyle, ile chcę i ile jestem warta, przy czym możliwość porównania, jakieś benchmarki, jakieś punkty odniesienia można znaleźć w internecie. Zachęcam do takich poszukiwań, bo w tej chwili już, jak tak chwilę posiedzisz i mocniej pogrzebiesz, to naprawdę znajdziesz informacje.

Czy ty jesteś w stanie coś tu podpowiedzieć? Bo Marcin na przykład na Facebooku zadał pytanie: „Dlaczego pracodawcy w Polsce nie ujawniają widełek wynagrodzenia na początku rekrutacji i czy w dobie rynku pracownika ta tendencja się zmieniła?”. Czyli tak idziemy w stronę tego, jak się dowiedzieć, ile w zasadzie możemy też zarobić w tej nowej pracy.

Ta tendencja się zmienia baaardzo pooowoooliii i to pewnie jeszcze trochę potrwa.

Często miałem do czynienia z przeglądaniem ogłoszeń na Zachodzie i tam konkretnie masz podaną stawkę, że rocznie zarobisz od-do.

Więc właśnie, od-do, i tu jest myk.

A u nas czarna dziura, nie masz pojęcia.

Czasem się to pojawia, natomiast z jednej strony oczywiście nieujawnianie takich informacji pozwala firmom zachować poufność i konkurencyjność też na rynku pracy czasem. Czasem zbyt mała pensja odstręcza kandydata, a niepodanie jej pozwala zrobić przegląd rynku i ewentualnie zmienić zdanie. Tutaj powody są różne. Natomiast jest też pewnie kwestia związana z wzajemnym zaufaniem w polskim społeczeństwie. Marcin, chciałbyś, żeby twoja ciocia Franja – nie wiem, czy masz ciocię Franię, mam nadzieję, że nie i że to jest pewnego rodzaju cudzysłów – wiedziała, ile zarabiasz? Albo twój sąsiad Zenek?

Osobiście ja tam nie mam problemów z mówieniem o tym, ile zarabiam. Natomiast zdaję sobie sprawę, że dla wielu osób to może być kłopotliwe. Trzeba być bardzo dojrzałą osobą, żeby spokojnie reagować na informacje o tym, ile zarabiają inni. Biorąc pod uwagę to, że nasze dobre samopoczucie jest względne, możemy być bardzo zadowoleni z naszego wynagrodzenia, a gdy obok nas stanie ktoś, kto zarabia więcej, nagle to dobre samopoczucie pryska.

To jedno, a drugie – ja myślę, że jeszcze potrzebujemy trochę treningu, żeby o tym rozmawiać i żeby na to odpowiednio reagować. Pamiętam taką sytuację sprzed kilku lat, kiedy kupiłam nowy samochód. Moi rodzice opowiedzieli swoim znajomym, że kupiłam nowy samochód. No i znajomi – tak trochę jestem tam traktowana jak dziecko, niezależnie od wieku – mówią: „No dobrze, a to ile, Agnieszka, zapłaciłaś za ten samochód?”. Za pierwszym razem powiedziałam, ale samochód każdy w tej chwili nowy

kosztuje kilkadziesiąt tysięcy złotych i ludzie nie wiedzą, ile wyrzeczcień cię to kosztuje, jak musisz się nakombinować i na jak długo masz rozłożone raty. Sama kwota robi wrażenie: „Ojej...”, no i tutaj jakieś komentarze. Po drugim chyba komentarzu powiedziałam, że mam z dilerem taką umowę, że to jest informacja poufna i że nie wolno mi o tym mówić.

Czyli krótko mówiąc, rozumiem to, że inni jakby współpracownicy nie muszą wiedzieć, co i jak, i ile, ale teraz – wracając już do naszego przykładowego kandydata czy osoby, która rozważa zmianę pracy – jak on może się dowiedzieć, ile można zarobić?

Jest w internecie mnóstwo zestawień. Naprawdę, jeżeli wrzucisz „wysokość wynagrodzenia na stanowisku X”, to zawsze ci się pojawią jakieś widełki.

I to są wiarygodne źródła według ciebie?

Dosyć. Wiarygodne, natomiast czasem jest tak, że te widełki to tam w środku jest dziura rzędu siedmiu, ośmiu czy dziesięciu tysięcy, zależnie od stanowiska i od firmy. Warto pogrzebać po zagranicznych stronach też, czasem na różnego rodzaju forach typu GoWork czy Kafeteria, czy jakieś inne, gdzie ludzie są anonimowi, można znaleźć tego rodzaju informacje. Zawsze to jest strzał i jeśli aplikujesz przez internet, jakąś tam mechaniczną, że tak powiem, ścieżką techniczną, to nie wiesz, jak te algorytmy są ustawione i zawsze może się zdarzyć, że coś przekroczysz o tysiąc złotych i cię odrzuci. Z drugiej strony pracowanie za znacznie mniejsze pieniądze, niż uważamy, że nam się należy...

To też mija się z celem, prawda?

Jest niefajne. Zdarzyło mi się, że pracowałam z klientem, który – to się okazało w czasie coachingu, bo cel był inaczej ustawiony – zdecydował o zakończeniu coachingu, kiedy powiedział głośno, ile chciałby zarabiać. I okazało się, że miał tak duży opór, żeby powiedzieć o tym, że wynagrodzenie kilkanaście tysięcy złotych to jest to, co on uważa za minimum dla siebie, a miał bardzo duże kwalifikacje. Po prostu skromny facet, wychowany w skromnej polskiej rodzinie, jakoś nie chciało mu to przejść przez gardło. Jak przeszło, to następnej sesji na mnie patrzy i mówi: „Agnieszka, ja już nie mam nad czym pracować. Okazuje się, że to, co było dla mnie najtrudniejsze, to już się wydarzyło”. Ja potem jeszcze mu pomogłam znaleźć jakieś informacje właśnie w internecie, coś wygrzebałam, podałam, to potwierdzało jego własny pomysł, i zakończyliśmy współpracę, ciesząc się oboje z sukcesu.

A powiedz, co warto uzgadniać jeszcze poza samym wynagrodzeniem.

Wszystko, co jest dla ciebie ważne. Im ważniejsze, tym bardziej. Przy czym tutaj naprawdę te kwestie bywają bardzo, bardzo osobiste, na przykład godziny pracy, i to godziny pracy na zasadzie takiej: OK, to ile czasu się tak naprawdę pracuje normalnie, ile czasu się pracuje, jak się coś dzieje, i jak często to się dzieje? Na przykład ile średnio dni w miesiącu pracownicy firmy zazwyczaj zostają dłużej i o ile dłużej to jest. Oczywiście telepraca. Jest mnóstwo sytuacji, my teraz często pracujemy w innych miastach, czasem z różnych powodów trudno jest nam dojechać albo potrzebujemy ciszy i spokoju, żeby się skupić. To jest rzecz, którą zawsze warto negocjować. Oczywiście ewentualna podwyżka po okresie próbnym, przy czym przestrzegam przed uzgodnieniami na poziomie: „Tak, zobaczymy, coś się pomyśli”.

No właśnie, czyli trzeba jakiś konkret tutaj wywalczyć.

Dobrze by było konkret. To znowu mogą być widełki, to może być jakiś procent, ale jeśli firma, pracodawca mówi: „Słuchaj, przez pierwsze trzy miesiące to my sprawdzamy, czy ty nam się nadasz” – uwaga, ja też sprawdzam, czy oni mi się nadadzą.

No tak, okres próbny działa w dwie strony.

To OK, jeśli uznacie, że wam się nadam, to ile będę dla was wart czy warta? Warto to uzgodnić, bo później to się bardzo jakoś tak rozmywa. Nie zawsze, nie wszędzie, nie w każdej firmie, ale jeśli jest opcja pod tytułem „okres próbny, a potem się zastanawiamy”, to jakieś konkrety. Cele zawodowe – czego będziecie ode mnie oczekiwać? Na kiedy to ma być gotowe? Do kiedy to ma się wydarzyć? Zasoby, zwłaszcza jeśli startujemy na stanowisko menedżerskie – OK, skoro mam to osiągnąć, to jakie mam zasoby do dyspozycji, w sensie budżetu, ludzi, kompetencji tych ludzi i tak dalej? Przełożeni – komu będę podlegać? Pamiętam ze swojej historii taką sytuację, że kiedy zostałam zatrudniona, to wydawało się, że będę podlegać określonej osobie, a dwa tygodnie później zmieniono pozycję tej osoby w firmie i okazało się, że podlegałabym komuś zupełnie innemu, komu nie chciałam podlegać. Znam sytuacje, kiedy ludzie byli przyjmowani do pracy na takiej zasadzie: „OK, to teraz przyjmujemy ciebie, ale na stanowisko twojego przełożonego to jeszcze rekrutujemy”. Wtedy kupujesz kota w worku trochę. Potem różnie bywa, zdarza się, że z tym szefem człowiek się dogaduje, że jest super, a zdarza się, że nie.

Jak zmienić pracę po 10 latach w jednej firmie?

Słuchaj, a co w takiej sytuacji, gdy pracujemy bardzo długo w jednym miejscu, czyli na przykład jak zmienić pracę po dziesięciu latach w jednej firmie?

Wiesz co, teraz dziesięć lat to wcale nie jest bardzo długo, okazuje się. Niedawno zetknęłam się z osobą, która była na bardzo wysokim menedżerskim stanowisku i z jakichś tam strukturalnych, firmowych powodów zmieniała pracę po – jeśli dobrze pamiętam – na pewno ponad 20 latach, już nie powiem, czy to było 22, czy 23, ale ponad 20. Jak się dowiedziałam, że będzie zmieniać, to ją zaprosiłam na coaching z przekonaniem, że na pewno przyjdzie, bo będzie jej to potrzebne. Kilka miesięcy później zobaczyłam na LinkedInie, że ma nową pracę, czyli to nie jest takie znowu niemożliwe. Natomiast ona zmieniała na spokojnie. To nie było tak, że coś się wydarzyło i musiała już. Miała pomysł, miała czas i sukcesywnie wykonywała różne działania, które miały prowadzić do tej zmiany pracy. Pracowałam też z klientką, która ze względu na sytuację wewnątrz firmy zdecydowała się zrezygnować z pracy, z tym że miała tę poduszkę finansową, miała zabezpieczenia.

Taka poducha to zmienia zasady gry często.

Ale okazało się, że w ogóle nie musiała z niej skorzystać. Zadzwoiłam do niej jakoś chyba dwa czy trzy tygodnie po tym, jak odeszła z firmy, bo wiedziałam, że była w na tyle dużym stresie, że to musi z niej zejść. Zapytałam, co tam, a ona mówi: „Za tydzień zaczynam nową pracę”.

No właśnie, super. Ale ja tylko do moich słuchaczy: kochani, poduszka bezpieczeństwa, zobaczcie. Wszystko jedno, czy po nią sięgniecie, czy nie, ale jak to zupełnie zmienia sytuację, w której znajdujecie się, kiedy dochodzi do zmiany pracy.

Jest jeszcze jedna rzecz z tą poduszką bezpieczeństwa. Do mnie czasem trafiają klienci, którzy mówią: „Szukam od czterech, pięciu, sześciu miesięcy i nie mogę znaleźć. Przyszłabym/przyszedłbym do ciebie na coaching, ale już mnie nie stać”. Ponieważ moje doświadczenie jest takie, że po trzech-czterech miesiącach pracy ze mną moi klienci najczęściej znajdowali pracę, nawet jeśli już jakiś czas pozostawali bez niej, bo to jest kwestia strategii, podejścia, mobilizacji, tego, ile czasu się na to poświęca, tego, jakie ma się o sobie samym przekonanie i co się dzieje z samooceną. Tutaj coaching czy mentoring bardzo pomaga, więc zapraszam. Jak chcesz do mnie przyjść, to przyjdź, jak cię na to stać, po to, żeby szybciej było cię stać na całą resztę, po prostu. A jeśli po dwóch, trzech sesjach uznasz, że to nie ma sensu albo że już wszystko wiesz, to fajnie, to będziesz też działać w zupełnie inny sposób.

Jak zmienić pracę, pracując?

Agnieszko, a jak – takie pytanie się pojawiło – zmienić pracę, pracując? Może też co robić, aby mieć później większą łatwość w zmianie tej pracy? Jak przeprowadzić tę zmianę w mądry sposób? Co tutaj możesz poradzić?

Pracując, jest łatwiej, dlatego że nie musisz robić nerwowych ruchów. I tutaj sygnał – profil na LinkedIn buduj cały czas. Jak go nie masz, nie masz, nie masz i nagle go odświeżasz, to wszyscy mniej więcej kumaci wiedzą, że szukasz roboty i że się przygotowujesz do skoku.

Oho, coś się stało.

Kiedyś mój kolega próbował mi wmówić, że właśnie robił wiosenne porządki. Dwa miesiące potem zobaczyłam nazwę innej firmy. Więc wiosenne, jesienne, zimowe, dowolne porządki na LinkedInie najczęściej są postrzegane właśnie w taki sposób, więc zapraszaj znajomych systematycznie, buduj relacje systematycznie, publikuj. Jak jesteś w firmie, jesteś ekspertem, znasz się na czymś, to pokazuj światu, że się na tym znasz.

Tak jest, nie pozostawaj anonimowy, nawet jeśli jesteś w czymś super, ale nikt o tym nie wie...

Nie znikaj ze świata w sensie takim, że na przykład znam osobę, która szukając pracy, nawiązała mnóstwo fantastycznych kontaktów, natomiast po zatrudnieniu po prostu ten ktoś znikł z horyzontu. Ani się dodzwonić, ani nic.

Minie pięć lat i wyłoni się znów, szukając pracy.

Oby nie. Natomiast rzeczywiście większość tych kontaktów była na tyle wartościowa, że warto byłoby je podtrzymać. Jak jesteś w firmie, możesz bywać na jakichś imprezach branżowych. Masz dobre powody, żeby poznawać ludzi, to poznawaj. Jeśli nie masz dobrych powodów, żeby poznawać ludzi z wizytówką swojej firmy na czole, że tak powiem, to poznawaj z własną imienną wizytówką. Jakiś czas temu prowadziłam takie otwarte warsztaty, na których pojawił się młody człowiek i wręczył mi wizytówkę: imię, nazwisko, telefon, adres mailowy i zdjęcie. Na LinkedInie okazało się, że jest pracownikiem dużej międzynarodowej korporacji. Zadzwoiłam do niego i go zapytałam, z jakiego powodu dał mi swoją wizytówkę, a nie firmową, on mówi: „Bo ja tam byłem jako ja. I ja chcę w ten sposób budować swoją markę i promować swoje nazwisko. Firma nie miała nic wspólnego z tym, że dotarłem na te warsztaty”. Pomyślałam, że po prostu nauczyłam się czegoś od 25-latką, i to czegoś bardzo ważnego – warto mieć swoją prywatną wizytówkę. W przypadku takim jak ty czy ja, kiedy ty to firma, ja to firma, prowadzimy własne rzeczy, to sytuacja jest inna, ale jeśli jesteś na stanowisku, nawet wysokim, a bywasz w różnych miejscach po prostu jako Jan Kowalski, to warto mieć swoją wizytówkę Jana Kowalskiego.

A nie tylko swoją firmową, z logotypem swojej firmy.

Tak, i decydować zależnie od sytuacji, którą przekazujesz.

Czy są jeszcze jakieś rzeczy, które można robić, żeby później mieć taką większą łatwość w zmianie pracy?

Podtrzymywać kontakty z headhunterami, jeśli te kontakty są. Headhunterzy oczywiście chętnie się z tobą kontaktują, jak mają cię komu sprzedać, a nie jak ty potrzebujesz, żeby cię komu sprzedali, no bo taka ich robota, ale dobrze jest, nawet nie mając potrzeby, odezwać się do ludzi i po prostu pozostawać w pamięci. Czasem być może zrobić jakiś dobry uczynek, jakiś gest, zostawiać za sobą takie przyjemne ślady. Natomiast jeśli już szukasz pracy, to staraj się pierwszą rozmowę umawiać tak, żeby to była rozmowa na przykład telefoniczna, bo wtedy możesz wyjść na przerwę na lunch bez problemu i przeprowadzić tę rozmowę. Poza tym oczywiście pracodawcy, rekruterzy firmy wiedzą, że takie rozmowy prowadzi się po południu i tak się umawiają. Czasem się zdarza, że musisz pojechać do innego miasta czy nawet do innego kraju. Oczywiście bierzesz urlop. Nie chwal się nadmiernie. Niech to będzie informacja dla kręgu najbliższych osób, że szukasz, po to po prostu, żeby komuś się nie wymyknęło i żeby cię to nie postawiło w trudnej sytuacji.

Co robić, aby być atrakcyjnym na rynku pracy?

Czasami są takie sytuacje, że ktoś mówi: „Dobra, no to tu mi się nie podoba. Chciałbym zmienić pracę. No to pójdę na studia albo zrobię jakiś wielki kurs”. I ja się czasem zastanawiam, na ile to jest dobry krok, w tym sensie, że zdobywasz jakieś nowe dokumenty potwierdzające twoje umiejętności, a na ile jest to tylko odwołanie decyzji tak naprawdę o zmianie. I tutaj Gosia na Facebooku zapytała: „Czy studia podyplomowe i kursy są nadal atrakcyjne dla potencjalnego pracodawcy? W co inwestować, aby być atrakcyjnym na rynku pracy?”.

Ja już mówiłam, że to zależy, to powtórzę. Słuchajcie, rzeczywiście to są ogromnie trudne pytania, bo teoretycznie tak. Wydawałoby się, że im ktoś ma lepsze kwalifikacje, tym bardziej wartościowy powinien być dla firmy, ale po pierwsze istnieje pojęcie nadmiernych kwalifikacji, po drugie podejrzenie – bo to niekoniecznie musi być prawda – ale takie podejrzenie potencjalnego pracodawcy, że jeżeli ktoś ma tak duże kwalifikacje, to zażąda horrendalnych pieniędzy, a po trzecie takie bardziej międzyludzkie – obawa szefa: „No jak to? Zatrudnię pracownika, który będzie mądrzejszy ode mnie?”. To wszystko może się przydarzyć, nie musi, ale znam sytuację, kiedy ktoś zrezygnował z umieszczenia w swoim życiorysie jakiejś informacji o edukacji albo jakiejś informacji o określonym stanowisku pracy w swojej historii zawodowej po to, żeby nie odpaść przez takie stereotypowe myślenie.

Czyli dobrze, żeby ta nasza aplikacja była dostosowana pod konkretną rekrutację. Tam nie musi być wszystko, co kiedyś robiliśmy, tam nie musi być cały nasz wielki

bagaż doświadczeń, tylko te, które są istotne z punktu widzenia tego stanowiska, tej firmy.

Oczywiście, że tak. I teraz tak – jeśli chcesz zrobić studia, bo chcesz inwestować w siebie, bo widzisz, że to będzie miało jakiś konkretny wpływ, albo zależy ci na nawiązywaniu kontaktów w jakiejś branży, to oczywiście tak. Natomiast jeśli myślisz o tym, żeby pójść na studia, bo dzięki temu będziesz więcej zarabiać albo znajdziesz lepszą pracę, to sprawdź bardzo dokładnie, czy rzeczywiście tak będzie, czy to nie jest właśnie pretekst do odwlekania decyzji czy do odkładania takich działań już naprawdę konkretnych.

Szczególnie że studia to konkretny koszt. I nie mam tu na myśli tylko kosztu finansowego.

To jest koszt czasowy. Znikasz w weekendy z życia rodziny i przyjaciół. Poświęcasz temu mnóstwo uwagi. To jest wydatek energetyczny. Naprawdę wady i zalety potrafią się równoważyć. A może się okazać nawet, że wady takiej dodatkowej edukacji są większe.

Jak się przebranżowić?

Czyli warto poświęcić czas na dobre przemyślenie tej decyzji. I jeszcze tutaj Ania zadała takie pytanie krótkie, ale trudne: „Jak się przebranżowić?”.

Stopniowo.

Co to znaczy?

Przede wszystkim jeśli chcesz się przebranżowić, to zastanów się, z jakiego powodu, co chcesz robić, i przetestuj to w jakiś sposób. W okresie wakacji, przy pomocy jakiegoś małego zlecenia robionego w czasie urlopu. Jakoś. Pamiętam osobę, która była na wysokim stanowisku menedżerskim i postanowiła, że zostanie szkoleniowcem. Pamiętam ją dobrze, bo w jakimś momencie współpracowałam z nią blisko i po pierwszej wizycie u klienta, gdzie poszliśmy badać potrzeby uczestników przyszłego szkolenia, powiedziano mi: „Ciebie bierzemy, a tamtej pani nie chcemy”. Nie chcieli tamtej pani, bo ona zadawała pytania jak dyrektor. Ja pytałam z zainteresowaniem i z myślą, że wykorzystam to w szkoleniu, a ona odpytywała. To była wyraźna różnica. Ja łagodziłam zadawane przez nią pytania. Potem przeprowadziła z kimś jedno czy dwa szkolenia i sama zobaczyła. Oczywiście po tej rozmowie dostała ode mnie informację zwrotną, zgodziła się z nią przytomnie, ale później też powiedziała: „OK, nie chcę być trenerem. Mogę być konsultantem, czyli kimś, kto przynosi fachową wiedzę i mówi klientowi: zrób tak czy tak, ale nie mogę być szkoleniowcem”, bo po prostu nie była

wystarczająco miękka, nie umiała wejść w tę rolę tak, żeby ludzie się czuli z nią komfortowo i żeby ona się czuła dobrze w tej roli.

Czy dobrze rozumiem, że mówiąc „stopniowo”, masz też na myśli to, żeby przetestować, czy to faktycznie jest ten ruch, czy to nie jest tylko ucieczka od tego, co robimy teraz, bo wydaje nam się, że to nie jest to,

Tak. Chcesz hodować alpaki w Bieszczadach? Świetny pomysł! Wyjedź na urlop w Bieszczady i zatrudnij się, choćby wolontarystycznie, jako pomoc w gospodarstwie, w którym się hoduje alpaki. Jedno znam osobiście, mogę podrzucić namiar. Chcesz hodować pomidory albo robić kozie sery? Wyjedź na tydzień, pomóż, posprzątaj tam, popracuj od świtu do nocy, zobacz, jak jest.

Ale zrób to, zanim spektakularnie rzucisz papiery, spalisz wszystkie mosty, żeby nie zaczynać od zera.

Też może się okazać, że do tego potrzebna jest nowa wiedza, ale znowu – zachęcam do przetestowania samej pracy, zanim zainwestujesz czas, pieniądze i energię w zdobywanie tej nowej wiedzy.

No tak, bo takie przebranżowienie to nie tylko nowa wiedza, ale to również rezygnacja z tych wszystkich rzeczy i tych doświadczeń w danej dziedzinie, które już zdobyliśmy, prawda?

Jak się przebranżowiłam na freelancera, to straciłam auto służbowe.

No proszę, ale już masz nowe.

No nie, już od dawna mam nowe.

Lepsze, większe, droższe.

Ale w pierwszej chwili to było bolesne. Rzeczywiście, tracimy. Dla mnie, szczerze mówiąc, nie utrata auta, bo to oczywiście miałam zaplanowane, dla mnie utrata asystentki była najbardziej bolesna i konieczność samodzielnego chodzenia na pocztę. Do tej pory pamiętam, jak mi było źle.

Czy warto zmienić pracę na mniej płatną?

Cieężko jest na własnym biznesie. Agnieszka, a czy warto zmienić pracę na mniej płatną?

Tak, jeśli nie zapotrzebowanie na kasę jest przyczyną, to oczywiście, że tak. Jeśli ta praca ma jakieś konkretne zalety dla ciebie, na przykład pozwala w tym czasie się przebranżowić, ale też daje ci czas na to, co lubisz. Jest taki moment w życiu, kiedy my

splącamy kredyty, kształcimy dzieci, budujemy sobie tę stopę życiową, żeby była coraz wyższa, a w pewnym momencie tak: dzieci już są na swoim, kredyt jest splącony albo prawie splącony, te największe koszty życiowe, które się ponosi – myślę, tak sobie wyobrażam – pomiędzy 25., 30. a 50. rokiem życia, już się wydarzyły, i można zwolnić, i potrzebujesz zarobić tyle, żeby mieć na życie, na utrzymanie, na jakieś hobby czy wakacje. I to czasem są znacznie mniejsze kwoty niż te, które były potrzebne pięć czy siedem lat wcześniej, więc jak najbardziej tak, pod warunkiem że wiesz, z jakiego powodu się na to godzisz, żeby nie mieć poczucia porażki, żeby nie mieć poczucia, że dzieje się coś złe, żeby samoocena nie zjeżdżała z tego powodu. Nieprawdą jest, że każda następną pracą musi być lepiej płatna.

Myślę, że dobrym powodem może być też to, gdy zależy nam na czymś, by pracować w konkretnej dziedzinie. Tutaj konkretnie odnoszę się do swoich doświadczeń. I też pamiętam, że przy okazji jednej ze zmian pracy musiałem zrezygnować z bardzo dobrej pensji i tak naprawdę zatrudniłem się za 50% tego, co zarabiałem wcześniej.

A co było przyczyną?

To, że chciałem pracować konkretnie w inwestycjach. I w dodatku na umowę zastępstwo za dziewczynę, która po prostu po urodzeniu dziecka była na urlopie, więc teoretycznie duże ryzyko.

Czyli tymczasowo.

Tak, ale efekt był taki, że zostałem w tej firmie na długie lata i zarabiałem zdecydowanie lepiej niż przed tą zmianą.

Umowa na zastępstwo to też jest fajny sposób na testowanie zajęcia, które ma być nowe, bo mogłoby się okazać, że wcale nie chcesz tego robić. Łatwo to wyjaśnić przyszłemu pracodawcy, dlaczego tutaj jest jakiś taki dziwny skok w bok. Daje możliwość przekonania się, czy to jest dla mnie. Daje szansę nauczenia się. Ja zresztą przyznaję, że pierwsze szkolenia prowadziłem, będąc jeszcze na etacie. Właśnie po to, żeby sprawdzić, czy mnie się to tylko wydaje, że to jest fajne, czy to jest fajne. Okazało się, że jest fajne.

Często powtarzam osobom, które zastanawiają się nad tym, czy rzucić etat i pójść na swoje, że ten twój etat to jest twój najlepszy przyjaciel w przygotowaniu się do tego pójścia na swoje.

Tak, absolutnie. Warto też zwyczajnie zrobić takie podsumowanie kompetencji, które z tego etatu wynikają i które na swoim się przydadzą, bo to też może się okazać bardzo przydatne na start, że nie startuję od zera, pomimo że do tej pory byłem dyrektorem,

a teraz będę hodować lawendę, tylko już parę rzeczy potrafię, na przykład napisać biznesplan i skorygować go potem cztery razy w ciągu roku, zależnie od pogody.

Chcę zmienić pracę, ale się boję. Co robić?

A co powiedziała byś na takie pytanie: „Chcę zmienić pracę, ale się boję. Co robić?”

Masz rację, że się boisz. Każda zmiana budzi lęk. I gdyby ktoś powiedział: „Chcę zmienić pracę i lecę po prostu bez zastanowienia”, to raczej zachęcałabym do powściągliwości.

No właśnie, ale zmiana pracy i stres – jak sobie z tym radzić?

Zmiana pracy będzie stresująca przed, w trakcie i po. I po pierwsze trzeba to polubić, ale żeby to polubić, to od razu przypomnę, że stres mobilizuje. My mówimy o stresie same złe rzeczy, a zapominamy, że stres pomógł nam zdać niejednego egzamin, przetrwać niejedną trudną sytuację, a naszym przodkom parę razy uciec sprzed paszczy lwa, więc warto o tym pamiętać, że dopóki nie przekroczymy tej cienkiej czerwonej linii, o której też chyba wspominaliśmy, mówiąc o wypaleniu zawodowym, to stres mobilizuje i pomaga i jest OK. Stres też powoduje, że się przygotowujemy. Jak masz stres przed wystąpieniem publicznym, to jest spora szansa, że to wystąpienie pójdzie lepiej, bo przedtem się do niego przygotujesz. Jak nie masz stresu i lecisz na żywioł, to wszystko może się zdarzyć. Więc to jest OK i proszę swojemu stresowi podziękować. To jedno. Drugie – proszę się zastanowić, czego pani się boi, i być może nawet zrobić spis, i jak można temu zapobiec. Poza tym kolejne kroki, jak się przygotować w trakcie i co zrobić potem, czyli co ma się zadziać w tej nowej firmie – to wszystko da się zaplanować. Stres zawsze będzie, i bardzo dobrze. Bez niego byłoby dziwnie. Mnie kiedyś ktoś powiedział: „Jak przestaniesz się stresować, to przestaniesz być dobrym trenerem”. Ja w to uwierzyłam. Jest też taki piękny cytat o tremie z Gustawa Holoubka, ale nie umiem go powtórzyć, ale jak się wrzuci w Google „Holoubek” i „trema”, to na jakiejś stronie z cytatami na pewno się pojawi.

A ciekawe, poszukamy.

Bardzo fajna, ciekawa rzecz. Więc co jest przyczyną stresu? Szukaj przyczyny. Wypisz sobie wszystko, co ci się wydaje, że może być przyczyną tego stresu. Zastanów się, z jakiego powodu to właśnie są przyczyny stresu. Zastanów się, które z nich i jak możesz wyeliminować. Uzgodnij ze sobą albo z kimś, jeśli łatwiej ci w rozmowie, w jaki sposób wdrażać swoje plany, tak żeby to nie były skoki na głęboką wodę, tylko żeby mieć to jakoś przegadane. Znowu wszystkie te rzeczy, o których mówimy, to są działania, w których bardzo dobrze przydaje się coach. I w moim przekonaniu lepiej coach niż ktoś z rodziny, dlatego że zmiana pracy dotyczy naszej rodziny.

No tak, czyli wszyscy są też emocjonalnie jednak z taką decyzją związani.

Tak. I każdy ma jakieś swoje przekonanie. Ja pamiętam, kiedy moi rodzice, wcale nie nadopiekuńczy, byli mocno zaniepokojeni, jak zaczynałam własną działalność gospodarczą. Wcale im się nie dziwię. Dla nich to była po prostu jakaś kosmiczna rzeczywistość zupełnie nowa. Oni tego z bliska nie oglądali.

Zmiana pracy i stres. Jak sobie z nim radzić?

A jestem ciekawy, co jako specjalista zajmujący się tą dziedziną powiesz na metodę, którą ja stosuję, która świetnie się w ogóle u mnie sprawdza. Ja po prostu, jak uświadamiam sobie, że coś mnie stresuje, że gdzieś tam z tyłu głowy jest jakieś przedsięwzięcie, które powoduje, że ja rzeczywiście ten stres odczuwam bardziej niż normalnie, biorę sobie kartkę papieru i po prostu wypisuję: no dobra, to jaka może być najgorsza konsekwencja, taki czarny, najczarniejszy scenariusz, co się może stać, jak ja to zrobię. I zwykle okazuje się, że to w ogóle strachy na lachy, że nie ma się tak naprawdę czego bać.

Tak, bardzo znana technika i coachingowa, i psychoterapeutyczna.

O proszę bardzo, nawet nie wiedziałem.

Jeśli ją sam wymyśliłeś, to właśnie się dowiedziałeś, że mówisz prozą.

Pewnie gdzieś wyczytałem. A właśnie, piękne.

I warto. Tylko wtedy warto to pociągnąć, bo my zazwyczaj nie od razu sobie wymyślamy tę najstraszniejszą. Pójdę do tej nowej pracy i co? No i nie dam sobie rady. Dobra, nie dasz sobie rady i co? I ktoś mnie wyśmieje. OK, ktoś cię wyśmieje i co? I będzie mi przykro. No dobra, co jeszcze straszniejszego? No właściwie nic bardziej.

Tak, i boję się, że będzie mi przykro – na końcu się okazuje.

Pamiętam kiedyś taką ścieżkę rozmowy z osobą, która panicznie bała się właśnie prezentacji publicznych, a ze względu na swoją pracę potrzebowała je wykonywać. I najczarniejszy obrazek, jaki wymyśliłyśmy, polegał na tym, że potknie się, wchodząc na scenę, przewróci, wyleje na siebie kawę i będzie zaplamiona. I jak żeśmy się zastanawiały, jak na to zareaguje publiczność, to okazuje się, że to ma szansę być najlepsza prezentacja w życiu, bo wiadomo, że publiczność taką osobę obdarzy przyjaźnią, współczuciem i po prostu już przyjdzie z otwartymi ramionami, nie będzie jej więcej utrudniać raczej. Inaczej jest w internecie, bo tutaj łatwiej o hejt. Oko w oko hejt się raczej nie zdarza.

Czyli stres nie taki straszny.

Nie taki straszny i też zachęcam do przeanalizowania właśnie, z czego wynika, jak można się tego pozbyć. Również do zastanowienia się nad tym, jakie są cele, co trzeba osiągnąć i jakimi krokami można to osiągnąć. Znowu żeby to nie był jeden wielki skok kangura, tylko takie troszeczkę bardziej osiągalne kawałki.

Jak często opłaca się zmieniać pracę?

A jak często opłaca się zmieniać pracę?

Mam takie wrażenie, że ostatnio z każdym rokiem to jest coraz trudniejsze pytanie, dlatego że opłacalność to w ogóle jest trudna do określenia, bo jak już mówiliśmy, to może być czas, to mogą być pieniądze, to może być energia.

Pieniądze to nie wszystko.

To mogą być zainteresowania. Tutaj jest mnóstwo kryteriów. Natomiast jakiś czas temu mówiło się, że headhunterzy zachęcają do zmieniania pracy co cztery, pięć, siedem lat, żeby nie utknąć za bardzo w jednym miejscu. Rozumiem, że dla headhunterów to jest też ich chleb, żeby był ruch na rynku.

Im częściej, tym lepiej.

Chociaż rozumiem też, że wielu pracodawców obawia się zatrudnić osoby, które mają za sobą bardzo długi staż pracy w jednej firmie, ale dawałam już przykłady i widziałam tych przykładów więcej – ludzie znajdują pracę po kilkunastu latach w jednej firmie. I to czasem trwa dłużej, czasem trzeba nauczyć się odpowiadać na konkretne pytania podczas rozmów kwalifikacyjnych, ale to jest możliwe. I po prostu przestałam uważać – bo był taki moment, że tak uważałam, przyznaję się, wycofałam się z własnej opinii na ten temat – że rzeczywiście warto co jakieś pięć–siedem lat zmieniać pracę. Bo to nieprawda. Jak jest ci dobrze, jak twoja praca daje ci strefę komfortu, od której dzisiaj zaczęliśmy, jeśli nie widzisz na horyzoncie czegoś takiego, że strefa komfortu opuści ciebie, to właściwie czemu nie? Nie wszyscy lubimy nowości, nie wszyscy chętnie dokonujemy zmian w życiu. Poczucie stabilizacji jest bardzo przyjemne i jeśli ktoś takie poczucie stabilizacji ma i czuje się w firmie dobrze, to ja nie widzę problemu. Natomiast jak zaczyna myśleć o zmianie pracy po wielu latach, to wtedy rzeczywiście trzeba będzie włożyć troszkę więcej przemyśleń i energii w tę zmianę, bo i ta zmiana będzie większą rewolucją w życiu. Po prostu z tego powodu. Nie powiem więc, co ile. Jest jeszcze jedna rzecz – w dobie projektów coraz częściej bywamy zatrudniani na umowy takie właśnie a to na zastępstwo, a to ładne określenie *interim manager*, nie wiem, czy ma trafny polski odpowiednik, a to do realizacji jakiegoś projektu, do osiągnięcia jakiegoś konkretnego celu.

Czyli z definicji na krótki okres.

Z definicji na rok, na dwa. I nie ma w tym nic złego. I myślę, że życiorysy młodych ludzi, mam na myśli tych, którzy w tej chwili kończą studia, będą wyglądały zupełnie inaczej niż nasze.

Z całą pewnością. Nie mówiąc o tym, że większość z nich będzie wykonywała...

Kilka rzeczy różnorodnych.

Tak, i wykonywała pracę, która jeszcze nie istnieje.

A to jest inna sprawa. Masz rację.

Jak zwolnić się z pracy?

A jak napisać wypowiedzenie z pracy i kiedy je złożyć? Pewnie ta druga część jest nawet ważniejsza, bo jak, to dość jest sformalizowane.

Wiesz co, ponieważ zasygnalizowałeś mi to pytanie, to ja przejrzałam internet. Oczywiście wzorów jest mnóstwo. Tutaj nie ma sprawy i każdy to znajdzie. Natomiast kiedy – pamiętajmy, że większość umów jest tak skonstruowana, że żeby okres umowy był dotrzymany, to liczy się od początku kolejnego miesiąca. Mnie się kiedyś zdarzyło – nie wiedziałam o tym i to było gdzieś tam na samym początku mojej pracy – że złożyłam w pierwszych dniach grudnia wypowiedzenie i chciałam pracować tylko do końca grudnia w tej firmie. Mój kłopot polegał głównie na tym, że mój szef się strasznie wkurzył i nie spodobało mu się to. I groził, że mnie zatrzyma, ale też wtedy były trochę inne przepisy. Jak mu wyjaśniłam, że będzie mi musiał dać urlop za poprzedni rok i za następny rok i różne takie, to przede wszystkim ochłonął. Pierwsza rzecz – ja bym raczej najpierw rozmawiała. Oczywiście już z kwitem w ręku, z dokumentem przygotowanym, ale sytuacja, w której pracujemy gdzieś sporo lat i mamy dobre relacje i nagle wyskakujemy z pismem: „To ja rezygnuję”, jest po prostu niefajna. Znowu chodzi o to, żeby nie palić za sobą mostów, chodzi o to, żeby mieć szansę na referencje. Chodzi o to, żeby nie podnosić żadnej stronie adrenaliny nadmiernie, więc spotkanie, wyjaśnienie i wtedy kwit, w czasie tego spotkania. Teoretycznie firma ma obowiązek przyjąć taki dokument. Czy to kadry, czy recepcja. Natomiast zdarzyło mi się już zalecać komuś z moich klientów wysłanie tego samego dnia pisma listem poleconym z żółtą zwrotką, bo w momencie składania zrobiła się jakaś niesympatyczna sytuacja, odmowy, afery, awantury, burze. A umowa intencyjna była już podpisana. No i tej osobie bardzo zależało, więc mówię: „Dobra, OK, to jest zabezpieczenie. Traktuj to jak zabezpieczenie, ale zachęcam”. Na koniec to się skończyło zgodnie z zasadami, zgodnie z przepisami, i okazało się, że burza była tylko chwilowa i właśnie wynikała ze wzrostu emocji. Jest jeszcze jedna rzecz. Czasem jak chcemy odejść z pracy, to nasi szefowie się reflektują

i mówią: „Ojej, ojej, a ile ci tam dali? To my ci damy tyle samo”. I to jest trudny moment, dlatego że to jest takie pytanie: OK, czy zostać, bo lubię to miejsce, lubię tę pracę albo czuję się tutaj dobrze, ale to też jest pytanie, czy moi szefowie dalej będą mieć do mnie zaufanie. Czy nie będzie takiej sytuacji, że ja zostanę, a oni poczują się źle z tym moim pomysłem i będą w międzyczasie szukać...

W tym czasie oni podziękują tobie.

Tak, więc jeśli od dłuższego czasu przebąkiwałam, że zwiększyłam kwalifikacje, że mam osiągnięcia, że... i tutaj różne, i poproszę o podwyżkę i to było ignorowane, i w momencie, kiedy odchodzę, to ta podwyżka się pojawia, to być może warto rozważyć pozostanie, ale naprawdę trzeba bardzo mocno przeanalizować, co widzę i co mi się wydaje, i wszelkie hipotetyczne rozwiązania, bo to zaburza relacje po prostu.

Jak podpisać dobry list intencyjny?

Wspomniałaś już o tym instrumencie, jakim jest list intencyjny, bo myślę, że takie wypowiedzenie warto w ogóle złożyć, kiedy mamy już zaklepaną kolejną pracę, to wtedy już na zupełnie innych zasadach to się odbywa. No ale czasami jesteśmy właśnie dopiero po takich wstępnych rozmowach gdzieś, gdzie nam się to podoba, a już wiemy, że na przykład terminy wypowiedzeń w naszej obecnej pracy są zbyt długie albo po prostu już mamy jej na tyle dość, że chcemy może sobie przerwę zrobić między jedną pracą i drugą. I tutaj Katarzyna zadała pytanie na Facebooku: „Jak podpisać dobry list intencyjny? Jakie są jego konsekwencje prawne dla pracodawcy i pracownika? Czy wartość prawną ma też na przykład e-mail? Jakie są realne prawa, gdy warunki nie zostały spełnione? Czy zmienić wtedy pracę?”. Takie pytania mocno pod kodeks pracy podpadające.

Pod kodeks pracy i bardzo prawne. Ja sprawdzałam – e-mail ma wartość dokumentu prawnego, ma wartość dowodową. Zresztą mają ją wszelkie już w tej chwili informacje przesyłane elektronicznie, natomiast dobrze, żeby mogły być powiązane z konkretnym urządzeniem, na przykład z IP komputera czy z numerem telefonu, żeby to nie był taki e-mail znikąd. Tylko tutaj kawałek papieru ktoś sobie wydrukował i nie wiadomo, co to jest. Jeśli chodzi o list intencyjny, to to jest oświadczenie woli, a nie potwierdzenie, że coś się wydarzy. To jest takie oświadczenie: „No chcemy z panią zawrzeć umowę” czy „Poważnie myślimy o tym, żeby z panią zawrzeć umowę”. Istnieje coś takiego też, jak taka umowa, nie pamiętam, jak to się nazywa, ale jest jakiś taki rodzaj wstępnej umowy, gdzie już jest takie wyraźne oświadczenie, że chcemy tę panią zatrudnić. I to jest poważniejszy dokument niż list intencyjny.

No ale nie obejdzie się pewnie bez takiego przygotowania i solidnej lektury. Jeżeli tutaj są jakiegokolwiek wątpliwości, to trzeba albo zapytać prawnika, albo – jak ja to zawsze mówię – jeśli coś ciebie dotyczy, to troszkę trzeba się na ten temat podoktoryzować, poszperać i dowiedzieć.

Tak, przy czym trzeba mieć świadomość, że nawet jeśli to będzie taka umowa z potwierdzeniem, że zatrudniamy panią od dnia, to pracodawca może się rozmyślić. No to co, najwyżej zapłaci jakieś odszkodowania, które w tej umowie jest.

Albo zwolni po miesiącu, dwóch, po trzech i tak dalej. Nic na siłę.

Tu nie ma pewności i nic na siłę. Jeśli mamy do siebie zaufanie, jeśli chcemy ze sobą pracować, to prawdopodobnie potraktujemy list intencyjny poważnie.

Ale już taki element, kiedy ktoś podpisał z nami list intencyjny i nie dotrzymuje swoich zobowiązań, to myślę, trudno o bardziej wyraźny sygnał, że...

Że nie należało tam pracować.

Że nie jest to miejsce godne zaufania, więc nie ma czego żałować.

Poza tym istnieje takie ładne pojęcie, czyli *employer branding*, czyli marka firmy. No i marka tej firmy w takiej sytuacji na pewno drży, jeżeli chodzi o jej wizerunek.

Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej? - pytania i odpowiedzi

A chciałem się ciebie zapytać, czy masz jakieś sposoby takiego wyciągania informacji na temat rozmów rekrutacyjnych, czego się na nich spodziewać. Może to coś w rodzaju też takich najtrudniejszych pytań na rozmowie kwalifikacyjnej. Jak na nie odpowiadać?

Wiesz co, napiszę, tak żebyś mógł zamieścić pod tym postem. Jest taka struktura STAR, jak gwiazda, która służy do odpytywania, że tak powiem, i to jest odpytywanie o kompetencje najczęściej, gdzie pada pytanie o konkretną sytuację: „Jak pani sobie radzi w trudnych sytuacjach?”. „No w trudnych sytuacjach to ja sobie radzę doskonale, wręcz perfekcyjnie”. „To proszę dać mi przykład”. Konkretna sytuacja, co było do zrobienia – *task*, jak zadanie, na czym polegała moja rola; *action*, czyli jakie działania podjęłam; i *result*, czyli jaki był efekt tych działań. Ja tę strukturę spiszę, żeby była jako ściągawka. Bo ona jest dość często stosowana, ale tak naprawdę to jest po prostu pytanie o fakty i o to, co z tych faktów wynikło. Jeśli więc mówi się prawdę, to łatwo jest odpowiedzieć na takie pytania.

Ale już zwracasz uwagę, że warto mieć przygotowane jakieś przykłady, kiedy mamy na myśli nasze silne strony czy jakieś sytuacje, żeby to były konkrety.

Mocne strony, słabe strony, sukces, porażka, jakie lekcje się wyniosło z tej porażki. Słuchajcie, to są standardy, ale one są ważne. Są ważne i dla pracodawcy. Mnie się zdarzało rekrutować czasem dla moich klientów, to również zadawałam te pytania, bo z tego wynika, czego mogę się po tym człowieku spodziewać. Dobrze jest mieć też przygotowanych kilka zdań, ale dosłownie dwa, trzy, cztery, o sobie. Kim pan jest zawodowo, panie Marcinie?

Pomagam ludziom w dbaniu o finanse i moją misją jest pomóc piętnastu milionom Polaków, żeby mieli taki stan finansowy, żeby nie musieli przejmować się pieniędzmi, tylko mogli realizować swoje pasje i marzenia.

O, i to dokładnie o to chodzi. Ja czasem półżartem mówię, że jestem wzmacniaczem. Jestem taką osobą, z którą – jak ktoś popracuje – to czuje się silniejszy, mocniejszy, bardziej pewny siebie. I bardzo to wzmacnianie lubię. To taka wersja nieformalna. Takie pytanie, znowu, zwykle pada. Z rzeczy prostych, ale takich książkowych, o których często zapominamy – miej ze sobą wydrukowaną kopię CV. Po pierwsze dlatego, że rekruterzy pracują w różnych warunkach i zdarza się, że ktoś po prostu nie ma, zapomniał, wysunęło się z teczki. Nieważne, nie oceniaj osoby, która cię rekrutuje. To ona ma oceniać ciebie. Oczywiście możesz sobie gdzieś tam zostawić ślad w głowie na temat jej profesjonalizmu, ale to nie o to chodzi, ale też tobie łatwiej będzie zerknąć na poszczególne elementy CV i odpowiedzieć na pytania, zamiast wyszukiwać w głowie daty, opisy stanowisk, jakieś takie rzeczy. Integralnym elementem życiorysu stają się osiągnięcia. Osiągnięcia to nie jest to samo, co historia pracy zawodowej.

Czym się różni osiągnięcie zawodowe od historii pracy zawodowej?

Wyjaśnij różnicę.

Szukam przykładu. Praca zawodowa to jest „wykonałam szkolenie”. Osiągnięcie to jest „dostałam za to szkolenie średnią 5,6 na skali do 6 w ocenach uczestników”. Praca to jest „przeprowadziłam pięć sesji coachingowych”. Osiągnięcie to jest „po czwartej sesji klient znalazł pracę i piąta już mogła być tylko podsumowaniem tej naszej wspólnej działalności i rozważań”. Warto znaleźć osiągnięcia w swojej historii zawodowej i nauczyć się o nich mówić, znowu – wyłączyć skromność. I nie mówić tak: „No wie pani, no właściwie to tak, bo ja przeprowadziłam takie szkolenie i to tak się udało, że uczestnicy dali mi takie wysokie oceny”. Nie, dali, bo jesteś ekspertem, profesjonalistą i wiesz, co robisz. I trzeba umieć o tym mówić, to wcale nie jest takie łatwe. Niedawno

pomagałam pisać CV dwudziestolatce, osobie bez żadnych doświadczeń zawodowych. I szukałyśmy osiągnięć w jej działalności takiej – wzięta udział jako wolontariuszka w czymś.

To są bardzo konkretne doświadczenia.

Tak, absolutnie. Gdzieś tam coś zorganizowała. Przy czym jeżeli nie masz jakichś poważnych osiągnięć, to odpuść, nie musisz mieć. Zależy, na jakie stanowisko aplikujesz. Nie do każdej pracy musisz mieć super-, hipero osiągnięcia typu obniżenie kosztów, podwyższenie dochodów i przywołanie wszystkich świętych.

Obniżyłem koszty o 50% w moim zespole, zwalniając się z pracy.

Tak, to poruszasz akurat kwestię dla mnie bolesną, bo kiedyś firma będąca właścicielem innej firmy sprzedawała tę inną firmę, w tej innej firmie ja byłam najważniejszym kosztem w polskim oddziale, no i obniżono koszty. To był pierwszy moment, w którym zaczęłam się zastanawiać nad założeniem własnej działalności. Kilka miesięcy później ją założyłam.

Czyli nie ma tego złego, co by na dobre nie wyszło.

Tak.

Agnieszko, to na zakończenie całkiem ciekawe pytanie od czytelnika, które – myślę – po naszej rozmowie utwierdza go tylko, że zadał je we właściwym momencie. WojAnt – taki ma tutaj nick na Facebooku: „Zapytaj, czy udziela konsultacji. Potrzebuję”.

Udzielam. Zapraszam. Zasada jest taka: podobnie jak w coachingu, mentoringu – pierwsza rozmowa, telefoniczna najczęściej, taka trwająca 20–30 minut, gratis, bo chodzi o to, żebym ja się dowiedziała, na czym polega kłopot i w czym mogę pomóc, i żebym ja miała takie poczucie, że rzeczywiście sędzę, że mogę pomóc, ale też żeby ktoś dowiedział się, co ja jestem za jedna. Chociaż twoi odbiory bloga już pewnie trochę wiedzą o tym, co ja jestem za jedna, ale też jest taka zasada, i wtedy też umawiamy się na takie normalne spotkanie. To może być jednorazowa konsultacja. To może być kilka spotkań, przy czym praca ze mną to również jest szlifowanie CV, to jest również szlifowanie swoich profili na portalach społecznościowych. Zwykle mówię tak: na LinkedInie ma być profesjonalnie, a z Facebooka zdejmij wszystkie zbyt szalone zdjęcia. Najczęściej jest tak, że tych szalonych zdjęć nie ma, ale kiedyś pracowałam z kimś, kto w pozazawodowym życiu był muzykiem rockowym. Szczerze mówiąc, nie uwierzyłam mu i sprawdziłam, czy nie ma szalonych zdjęć, ale okazało się, że mówił prawdę i nie było.

Czyli miał grzeczne zdjęcia ze swoich koncertów.

Powiedzmy, że takie, które były OK z biznesowego punktu widzenia. Pracodawcy zaglądają w to i sprawdzają. Wprowadzie RODO zakazuje w pewnym sensie, ale co tu dużo mówić – jeśli profil jest ogólnodostępny, to prawdopodobnie będzie obejrzany przez potencjalnego pracodawcę i musisz się z tym liczyć.

To na zakończenie jeszcze ostatnia prośba. Gdzie możemy się więcej dowiedzieć o tobie? Jak się z tobą skontaktować?

Blog *Przyjazny Coaching*, formularz kontaktowy tego bloga. Strona internetowa *Maga Consulting*, również formularz kontaktowy. Fanpage *Przyjazny Coaching*. To tutaj tak jak na Facebooku. I LinkedIn też profil zupełnie otwarty i też są i publikacje, i można mnie zaprosić do znajomych. Ja tylko zwykle, jak ktoś mnie zaprasza do znajomych, to moim pierwszym odruchem jest zapytanie, z jakiego powodu, bo chciałam, żeby te moje kontakty były nie tylko wirtualne, więc jeśli ktoś z państwa usłyszał, to proszę o informację: „Tak, odstęchałam/odstęchałem i chcę się panią znać czy z tobą znać”, to ja z przyjemnością i z otwartymi ramionami bardzo mi miło.

Wszystkie sposoby na kontakt z tobą oczywiście zamieścimy w notatkach do tego odcinka podcastu. Dziękuję ci bardzo serdecznie za poświęcony czas. Moim gościem była Agnieszka Staroń.

Dziękuję. Powodzenia w zmienianiu pracy!

Życzę Ci przede wszystkim, aby każda zmiana pracy była w Twoim przypadku zmianą na lepsze. Mam nadzieję, że informacje zawarte w tym odcinku będą dla Ciebie przydatne. I w sumie tak sobie myślę, że nie jest to jakaś szczególnie skomplikowana sprawa. Wystarczy nabrać nieco dystansu do bieżących spraw, trochę głębiej się zastanowić, o co właściwie ma chodzić w tej naszej wymarzonej pracy, i podjąć działania, żeby do tej zmiany doprowadzić. To jest proces bez wątpienia dość długi i wymagający sporego przygotowania, ale jeśli każdego dnia zrobisz choć mały krok w tym kierunku, to w końcu obudzisz się któregoś poranka i uświadomisz sobie, że za chwilę wyruszysz do pracy, która nie tylko wkłada Ci do kieszeni solidne pieniądze, ale którą po prostu uwielbiasz. A ponieważ spędzamy w pracy połowę życia, to jest o co powalczyć.

I możesz w sumie zacząć od bardzo prostej sprawy. Specjalnie dla moich słuchaczy Agnieszka Staroń przygotowała kilka konkretnych odpowiedzi i wskazówek, które pomogą ci przygotować się do zmiany pracy. W pliku PDF, który możesz sobie pobrać na moim blogu, znajdziesz na przykład pytania z rozmów rekrutacyjnych, strukturę

rozmowy STAR, o której wspominaliśmy w podcaście, a także linki do przydatnych artykułów i informacje o książkach polecanych przez Agnieszkę. Zapraszam na blog. Wejdź, kliknij i pobierz swój plik z podpowiedziami.

A teraz już czas na tradycyjne podziękowania za Wasze opinie i recenzje w serwisie iTunes. Dziś jest ich już 201, tak że pękła magiczna liczba 200 ocen. Dziękuję Wam za to z całego serca, bo tych kilka minut czy czasem nawet kilka sekund, jeśli to jest tylko ocena, które poświęcicie na taką recenzję, bardzo pomaga w rozpowszechnieniu podcastu, a mi w dotarciu do większej liczby odbiorców.

Dzisiaj szczególne podziękowania dla ElBrambore, 10 września, 5 gwiazdek: „Świetny podcast o finansach” i recenzja jest taka: „Bardzo dobry podcast o tym, jak inwestować, unikać pułapek przy wydatkach, skutecznie zaplanować budżet domowy, a co za tym idzie – jak wytrwale i skutecznie dążyć do bezpieczeństwa finansowego, czyli upragnionego bogactwa. PS. Słucham zazwyczaj w biegu, więc tym bardziej wielkie uznanie dla Marcina za umiejętność wykładania tematu w tak przystępny sposób, że przyswajam wszystko, sunąc przez miasto na rowerze. Pozdrawiam i oby tak dalej”. ElBrambore, będzie dalej, bo sprawia mi to ogromną frajdę, a komentarze takie jak Twój nakręcają mnie tylko do jeszcze bardziej wytrwałej pracy, więc suń bezpiecznie przed siebie. Do usłyszenia już wkrótce! Bardzo, bardzo dziękuję Ci za Twoją recenzję!

No i dziękuję wszystkim za każdą wspólnie spędzoną minutę. Życzę Wam wspaniałego dnia, postępów na drodze tego dbania o własne finanse. No i pozdrówcie też dzisiaj ode mnie Wasze żony czy mężów, partnerów, partnerki, dzieci. Pieniądze pieniędzmi, ale w życiu najważniejsze są relacje z naszymi najbliższymi. Wszystkiego dobrego, trzymajcie się! Cześć!