

POLECAM WYWIAD z Izabellą Wojtaszek - magister psychologii społecznej i trener biznesu z wieloletnim doświadczeniem zawodowym w branży zdobywania dopasowanej pracy.

Jest pani magistrem Psychologii Społecznej. Co sprawiło, że zajęła się Pani tematem pracy i rynkiem pracy?

Jeszcze na studiach zainteresowały mnie działania HRM (Human Resources Management). Chodziłam na konferencje poświęcone temu tematowi. W trakcie studiów wybrałam też fakultety z tym związane, np. zarządzanie zasobami ludzkimi, psychologia pracy i zaczęłam pracę w HR. Nie było to moje pierwsze zajęcie zawodowe. Wcześniej próbowałam swoich sił w innych projektach, na przykład jako psychoterapeuta. Jednak praca w dziedzinie HR najbardziej mi odpowiadała i pasowała do mojego charakteru, osoby konkretnej, nastawionej na zadania, efektywność i rozwój.

Z każdą pracą w HR widziałam coraz większy potencjał dla siebie. Przełomem, który doprowadził mnie do miejsca, w którym jestem dzisiaj, czyli prowadzenie firmy zajmującej się rynkiem pracy, były obserwacje, których dokonałam rekrutując ludzi do pracy. Zauważyłam, że kandydaci, biorący udział w procesach rekrutacyjnych, popełniali te same, niejednokrotnie dość błahe błędy. Ja im zawsze chciałam pomóc. Jednak jako rekruter nie mogłam tego robić. Reprezentowałam przecież interesy firmy. Postanowiłam więc, że zacznę pomagać osobom szukającym pracy. Przeszłam na drugą stronę muru rekrutacyjnego. Zaczęłam przygotowywać kandydatów do przechodzenia przez procesy rekrutacyjne i zdobywania lepszej pracy.

Jest jeszcze jedna szczególna historia z pracy w departamencie HR, która przywiodła mnie do tego punktu. Intrygowało mnie, dlaczego ludzie pracując, np. w korporacji, mając nawet prestiżowe stanowisko, prestiżowego pracodawcę, świetnie zarabiając są niezadowoleni w swojej pracy. Jak to się dzieje, że osoby, które potrafiły przejść proces rekrutacji, nie czerpią radości z tego co mają?

Wiele osób traktuje pracę właśnie jako smutny obowiązek. Jak to zmienić? Czy możliwa jest zmiana nastawienia do nielubianej pracy, czy w grę wchodzi wyłącznie zmiana pracy? Jak Pani to widzi?

Moim zdaniem, najczęstszą przyczyną niezadowolenia zawodowego jest niewłaściwe dopasowanie pracy do osoby. Często trafiamy do pracy z przypadku i robimy w niej to, co nie do końca chcemy robić.

Albo to z czego już “wyrośliśmy”. Czasami jesteśmy w pracy źle traktowani, ale pomimo tego nie zmieniamy jej i tkwimy w niej “na siłę”, próbując się do niej zmusić, zamiast iść w naturalny sposób w inne miejsce. Niekoniecznie, to musi od razu oznaczać zmianę organizacji.

Na początek warto rozważyć tzw. zmianę wewnętrzną, to znaczy zmianę stanowiska pracy, czy działu wewnątrz tej samej firmy.

Można też zrobić tzw. job crafting i przeprojektować swoją pracę. Czyli, zaplanować wykonywanie swoich obowiązków tak, żeby dawały nam większą satysfakcję, a efekt dla pracodawcy był ten sam. Nie zawsze jest to możliwe w ramach danej firmy. Czasami bardzo ważne jest zachowanie

procedur, szczegółów. W niektórych branżach jest to kwestia stylu zarządzania, a w niektórych jest to po prostu konieczne, żeby z niezwykłą precyzją pewne zadania wykonywać.

W każdym razie, jak widać możliwości jest znacznie więcej niż tylko zmiana nastawienia czy zmiana firmy.

Mówiąc o zmianie nastawienia, to zależy co się pod tym kryje - co jest powodem tego, że nie lubimy swojej pracy. Są role, w których nasze niezadowolenie może wywoływać źle dopasowana praca do osobowości. W takim wypadku może być potrzebne po prostu lepsze dobranie pracy. Możliwa jest też nauka, jak lepiej pracować z naszymi cechami. Jednak jeżeli chodzi o niedopasowanie osobowościowe, to może łączyć się z głęboką i długoletnią pracą nad sobą z pomocą specjalisty, bo człowieka nie jest tak łatwo zmienić. Oczywiście można próbować, ale tu należy się zastanowić, czy w ogóle warto.

Nie zawsze zmiana jest na korzyść danej osoby. Komuś może pomóc w tym, żeby przetrwał w swojej rzeczywistości zawodowej, może pomóc mu dostosować się do tej konkretnej pracy. Pomijając ile to może trwać, weźmy pod uwagę, że ta praca nie musi być na całe życie. I co jeśli my się zmienimy, a zmiana ta nie będzie pasowała pod inne, szersze wymagania rynku pracy. Moim zdaniem, prostsza jest zmiana samej pracy niż próba zmiany swoich kardynalnych cech. Rozumiem, że zmiana pracy i szukanie nowego zajęcia jest dla wielu osób wyzwaniem. Ale zdecydowanie większym wyzwaniem jest zmiana własnej osobowości.

Nim podejmiemy jakąkolwiek decyzję o zmianach warto zwrócić uwagę na dopasowanie pracy do siebie. Tak by nie był to tylko smutny obowiązek, by w pracy robić coś co nas interesuje, motywuje do działania, co przychodzi nam stosunkowo łatwo i w czym chcemy się dalej rozwijać. Oczywiście, zdarza się, że musimy popracować nad swoim nastawieniem, bo może się okazać, że w każdej pracy mamy ten sam problem. Zmiana nastawienia może też nam pomóc w dalszym rozwoju.

Czy istnieje definicja pracy marzeń? Każdy przecież rozumie ją inaczej. Jak Pani ją definiuje?

Każdy ma swoją definicję pracy marzeń, albo musi ją stworzyć.

Zawsze podkreślam, że pracę marzeń należy odróżnić od mrzonki. Wiele osób kieruje się tym co zobaczyło u innych albo w rankingach, sugerując się wysoką pensją, tym, że innym się udało więc i ja tak zrobię. Oczywiście nie ma nic złego w inspirowaniu się. Należy jednak odpowiedzieć sobie na pytanie, czy my wierzymy, że możemy osiągnąć to co sobie wymyśliliśmy?

Nie zawsze jesteśmy gotowi, żeby to osiągnąć. I tu powstają kolejne pytania. Czy moglibyśmy to osiągnąć? Czy wyobrażamy sobie w ogóle siebie w tej roli? Czy jesteśmy w stanie to osiągnąć przy odpowiednim nakładzie pracy, szkoleniu? Czy nas to w ogóle pasjonuje? Nie na zasadzie, że właśnie tu zarabia się najwięcej, będę prezesem, będę miał władzę i nikt mnie nie ruszy. I nie szkodzi, że nie mam takich cech, doświadczeń i przede wszystkim kompetencji merytorycznych, które są potrzebne do tej roli, ale ja tak sobie wymyśliłem i teraz samą siłą woli to zdobędę. Należy liczyć się z tym, że trzeba coś od siebie dać. Jeżeli nie mamy odpowiednich zasobów, należy je rozwijać. Sprawdzić jakie mamy braki kompetencyjne i co musimy rozwijać. Bardzo ważne jest

też działanie w upragnionym kierunku, bo ono wzmacnia szanse na realizację. Bez właściwego działania w obranym kierunku sukces w nim nie jest możliwy, chyba że przez przypadek.

Praca marzeń to w skrócie, praca dopasowana do tego co nas interesuje i motywuje, do tego jaki styl życia chcemy wieść, jakie mamy kompetencje, na co jest zapotrzebowanie i w czym chcemy się dalej rozwijać.

Wiele osób zadaje sobie pytanie, co chcę robić w życiu zawodowym. Ciekawe jest to, że dużo osób nie wie jaka byłaby idealna praca dla nich. Czy Pani pomaga w odnalezieniu i zdefiniowaniu takiej wymarzonej pracy?

Właśnie tym się zajmuję obecnie zawodowo. Pomagam w określeniu tej dopasowanej pracy, a następnie w jej zdobyciu. Czym innym jest wypracowanie pomysłu, dopasowanego do nas, a czym innym zdobycie wymarzonego zatrudnienia. Ja to robię w tandemie: najpierw określenie, później zdobycie. To dwa bardzo ambitne cele. Niektórzy wiele lat, a nawet całe życie pracują i nie wiedzą, jaka praca dawałaby im satysfakcję. Ja pomagam to określić. Podpowiadam na co zwrócić uwagę, z jakich narzędzi korzystać. Zachęcam do skorzystania z mojej strony internetowej, gdzie za darmo można poznać pierwsze kroki w określeniu pojęcia pracy marzeń. Można też sprawdzić, jak już samo określenie pracy marzeń wpływa na jej późniejsze zdobycie. Na początek polecam webinar, który jest do zobaczenia za darmo na stronie <https://pracanawymiar.pl/>.

Jakie błędy popełniamy najczęściej podczas rozmów kwalifikacyjnych?

Jest szereg takich błędów. Gdybym miała wymienić najczęstszy, wskazałabym na brak wiedzy, dlaczego zaaplikowaliśmy do danej pracy. Pominię już kwestię przypadków, w których rekruter potrafi nas zaskoczyć nagłym telefonem i pytaniem. Często jednak bywa, że nawet idąc na rozmowę o pracę osoba nie pamięta po co i dlaczego składała aplikację. Rozumiem, że możemy aplikować w wiele miejsc i czasem zapomnieć, ale trzeba się przygotować, bo inaczej, to świadczy o tym, że w procesie poszukiwania pracy mamy chaos. A pytanie o naszą motywację do naszej pracy, to przecież podstawowa zasada w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Odpowiedź na pytania, dlaczego złożyliśmy ofertę i dlaczego chcemy pracować w danej firmie, branży, na danym stanowisku. Coś przecież sprawiło, że z tysiąca ogłoszeń o pracę my wybraliśmy właśnie to.

Ważne, by powiedzieć coś więcej niż tylko to, że musimy znaleźć pracę i dlatego tu jesteśmy. Warto wymienić motywacje, które nami kierowały. To jedno z pierwszych i najczęściej pojawiających się pytań w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Nie traktujmy tej odpowiedzi jako oczywistej i przygotujmy się do niej. Pokażmy, że nam zależy. Rekruter “umiera z ciekawości”, żeby to usłyszeć.

Niektórzy pytają o to wprost, niektórzy mniej bezpośrednio. Starannie przygotowana odpowiedź może nam bardzo pomóc.

Jakie cechy pracowników są obecnie najbardziej pożądane przez pracodawców?

Ogólnie, spełnienie wymogów pracodawcy. Pożądane cechy będą inne w zależności od pracy. Nie lubię tworzenia list najważniejszych zalet pracowników dobrych dla wszystkich. Może to prowadzić do zbytniego naciągania swoich cech pod określone niedopasowane do nas ramy. Np. modna jest kreatywność, no to ja teraz wpiszę w CV, że jestem kreatywny. Nawet jeśli nie jestem. Warto się inspirować i śledzić sytuację na rynku, ale niezadowolenie z pracy wynika też z tego, że my szukamy jej na chybił trafił. Albo ktoś nam podpowiedział, albo takich ofert jest najwięcej, albo w rankingu tak wyszło. I my się w to wciskamy, dostosowujemy na siłę, a potem „umieramy” w tej pracy z nudów czy wyczerpania.

Warto odpowiedzieć na pytania, kim ja jestem, jakie mam cechy, kompetencje, co mnie pasjonuje, w czym lubię ludziom pomagać, w czym mam dobre rezultaty i gdzie to na rynku jest przydatne i zastanowić się, jak to przedstawić w atrakcyjny sposób, żeby to było przekonujące.

Jak zmieniły się trendy na rynku pracy w dobie pandemii?

Na pewno następuje przyspieszenie digitalizacji. Mówię o niej od lat i widzę, że jest to znak naszych czasów. Pracowałam w dziale HR firmy technologicznej, co dało mi dobre spojrzenie na tę kwestię. Swoją działalność od początku prowadzę przez Internet. To mnie zawsze interesowało. Pamiętam, że na początku tej cyfrowej drogi wiele osób twierdziło, że tak się nie da. Jak mówiłam, że PITy będą elektronicznie, też się pukali w głowę. Teraz są. Moim zdaniem, pandemia przyspiesza ten proces. On trwał, ale teraz nabrał tempa. I nie chodzi tu tylko o tymczasowe zmiany dotyczące pracy zdalnej. Niektórzy już nie wrócą do poprzedniego systemu. Jeżeli wypracowali sobie system pracy zdalnej i on działa, to powrót do identycznego stanu sprzed pandemii zwyczajnie nie będzie się opłacał.

Faktem jest, że niepostrzeżenie zmieniają się nasze schematy działania. I nawet jeśli czegoś nie lubimy, zmieniamy się. Nie mówię, że prace fizyczne znikną, ale trend digitalizacji i nowe zawody z nią związane będą postępować.

Osobom szukającym pracy warto polecić wypracowanie nowych metod poszukiwań. Czasami najlepsze oferty nie trafiają na najpopularniejsze portale z ofertami pracy. Warto poszukać innych kanałów. Internet daje wiele nowych możliwości.

Jak przygotować się do otwarcia własnej firmy? Wiadomo, że sam pomysł, który często wydaje się nam genialny to nie wszystko. Na co zwrócić uwagę, by ustrzec się porażki?

Na pewno trzeba ten pomysł dopasować do siebie. W zasadzie metoda określania pomysłu na pracę etatową czy biznes jest bardzo podobna. Ja w każdym razie często tak to przeprowadzam. Do określenia pomysłu na biznes można dojść na wiele sposobów, ale ja stosuję najczęściej jeden sposób i jest to taka sama metoda dopasowania, jak do pracy na etat.

Kolejną sprawą jest przetestowanie wypracowanego pomysłu na klientach. Dla mnie przetestowanie to znaczy sprzedanie. Jeszcze przed rejestracją działalności. Według prawa możemy mieć sprzedaż przed rejestracją, z księgowością warto sprawdzić do jakiej kwoty, zanim otworzymy firmę.

Wiele osób myśli, że jeżeli ma otworzyć działalność gospodarczą musi mieć dużo pieniędzy na inwestycję. Oczywiście zależy to od rodzaju firmy, ale jeżeli patrzymy na działalność usługową to często nie jest to związane z wielkimi kosztami, a czasem nie wymaga to żadnych wstępnych nakładów finansowych.

Wiele osób popełnia ten sam błąd. Od razu inwestuje lub rejestruje działalność. Nie chodzi mi tu o nielegalne prowadzenie firmy, ale o działalność w ramach prawa i przeprowadzenie początkowych testów. Jeżeli jesteśmy zadowoleni z przedsprzedaży i widzimy perspektywę, rejestrujemy firmę. Jeżeli nasz pomysł się nie sprawdził w testach, rezygnujemy lub udoskonalamy, nie ponosząc wielkich strat. Warto też stworzyć model biznesowy i sprawdzić, ilu klientów będzie nam potrzebnych do osiągnięcia zysku z działalności gospodarczej. Polecam zacząć od tego co mamy, bez zbędnych inwestycji. Dopiero nadwyżki z prowadzonej działalności radziłabym przeznaczać na zakupy i rozwój. Wiele osób najpierw inwestuje w biuro, prestiżową lokalizację, drogi samochód, najlepszy komputer czy telefon, czyli oznaki sukcesu. To są często zbędne rzeczy na początku, które generują niepotrzebne koszty.

Rynek pracy pracownika czy rynek pracy pracodawcy? Do niedawna mieliśmy do czynienia z rynkiem pracy pracownika. Czy pandemia zmieniła coś w tej kwestii?

Uważam, że mamy zupełnie nowy rynek pracy. Może nam się wydawać, że to jest rynek pracodawcy, bo wiele osób zostało zwolnionych. Nasze pensje też zostały obcięte i w tym sensie pracodawcy mają nad nami władzę. Wydaje się, że to oni dyktują warunki.

Natomiast, jak spojrzymy na zaplecze tych decyzji widzimy, że często kryją się za nimi upadłości firm, bankructwa. Niekoniecznie są to rozwiązania wprowadzane z chciwości. Dochodzą do mnie sygnały, że pracownicy mają wrażenie, że to cięcie pensji zostało wprowadzone tylko dlatego, że wszyscy tak robią. Nie wykluczam i takich sytuacji, ale wielokrotnie bywa tak, że pracodawcy nie mają wyjścia.

Z drugiej strony, mamy nowych milionerów, nowe miejsca pracy, transformację. Więc nie możemy mówić o totalnej zapaści. Jest wiele obszarów „zdigitalizowanych”, które obecnie przeżywają największy rozwój.

Historii sukcesów w okresie pandemii jest naprawdę dużo. W związku z tym powstają też nowe miejsca pracy. Wiele firm przechodzi transformację. I choć mogą mieć teraz słabszy moment, bo dużo straciły, nie muszą zbankrutować, mogą się nawet rozwinąć.

Pandemia to także szansa dla nowych biznesów. Za chwilę to my możemy być pracodawcą, choć jeszcze przed chwilą sami szukaliśmy pracy. Obecny kryzys może być szansą. Widać ogromne przetasowanie na rynku pracy i dlatego mówię, że to nowy rynek.

Moim zdaniem nie należy czekać na koniec pandemii. Wiele osób szukających pracy chce przeczekać czas epidemii i działać dopiero po jego odwołaniu. W moim przekonaniu, rynek pracy nie wróci już do punktu wyjścia. Łączy się to z digitalizacją, o której już mówiłam. To nie jest nowy trend, ale on przyspieszy i pewne rzeczy nie wrócą do stanu poprzedniego, bo wielu się już nie będzie opłacać, przechodzić kolejnej transformacji.

Sporo już Pani o tym mówiła, ale może jeszcze w ramach podsumowania. Jak widzi Pani przyszłość rynku pracy?

Warto jeszcze wspomnieć o kwestii zmienności prac. To także trend, który widać nie od dziś. Zmienność prac jest coraz większa. Oznacza to, że my, nasze pokolenie, częściej zmieniamy pracę niż nasi przodkowie. Oczywiście nadal znajdziemy osoby, które całe życie pracują w jednej pracy, ale wielu ją częściej zmienia, a nawet przekwalifikowuje się lub przebranżawia. Można powiedzieć, że teraz jesteśmy wszechstronnymi multipasjonatami. Wiem to ze swojego doświadczenia. Zmiany idą właśnie w tym kierunku.

Coraz więcej osób będzie musiało zmieniać swoje kwalifikacje i szukać zajęcia w różnych dziedzinach. W Stanach Zjednoczonych są nawet dokładne wyliczenia, z których wynika, że w ciągu życia będziemy 13 razy zmieniać pracę i 3-5 razy się przekwalifikowywać.

Na koniec dodam, optymistycznie, że pandemia i postęp digitalizacyjny może być szansą dla osób z mniejszych miejscowości lub tych, które chodzą do pracy z zaciśniętymi zębami. To świetny moment na zmiany i możliwość znalezienia nowej pracy, np. pracy zdalnej. Mamy przecież zasięg globalny, globalny rynek pracy. Warto na to patrzeć jako na szansę i nowe możliwości. Zmiany będą postępować, więc im wcześniej się zorientujemy i do nich dopasujemy, tym szybciej osiągniemy spełnienie w życiu zawodowym.

Źródło: <https://zielonalinia.gov.pl/-/jak-znalezc-prace-marzen->

Rozmawiał Wojciech Napora (Zielona Linia 19524, Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia)