



Twój Euroguidance – Pasja w Praktyce

II MIEJSCE

w kategorii „European Year of Skills 2023
– reskilling, success story osób, które się
przebranżowiły”

Autor: Jolanta Wcisło-Guzdek

Dlaczego ludzie zmieniają zawód?

Istnieje wiele powodów, dla których ludzie rozważają zmianę pracy. Najogólniej rzecz ujmując, albo czegoś im brakuje i szukają sposobów, by to zdobyć, albo coś im bardzo przeszkadza i chcą od tego uciec. Myślisz podobnie? Nie jesteś w tym osamotniony.

W dzisiejszych czasach chęć zmiany to całkiem naturalny objaw - zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Świat pędzi do przodu i wszystko się zmienia. My sami również dążymy do tego, by było inaczej. Ważne jest jednak, by za tą chęcią kryły się dobre powody i szanse, żeby zmienić coś na lepsze. A że w pracy, podobnie jak w życiu, nic nie jest zero-jedynkowe, takich powodów istnieje całe mnóstwo.

1. Zawodowa klaustrofobia, czyli brak możliwości rozwoju

Ludzie chcą być przydatni. Gdy zorientują się, że potrafią wykorzystać swoje umiejętności, dobrze wypełniają obowiązki, a przy tym ktoś to docenia, nabierają pewności siebie. To z kolei napędza ich do następnych działań, w które coraz chętniej się angażują, a w efekcie jeszcze lepiej wykorzystują swoje zdolności i stają się bardziej zdecydowani w swoich działaniach. Cześć z Was na pewno zgodzi się, że nie ma nic bardziej demotywującego w miejscu pracy niż wiecznie rzucane pod nogi kłody. Kiedy pracownik wykazuje inicjatywę i próbuje coś usprawnić, zrobić coś nowego, a ktoś to skutecznie uniemożliwia. Ludzie chcą się rozwijać i jeśli nie mają takiej możliwości, nikt nie stawia przed nimi wyzwań i nie określa celu w obecnej pracy, zaczynają szukać miejsca, w którym będą mogli się realizować. Spośród wszystkich przebadanych aż 31 proc. wymieniło ten powód jako najważniejszy i postanowiło znaleźć firmę, w której wreszcie będą mogli rozwinąć skrzydła.

2. To wynika z kierownika, czyli złe zarządzanie

W typowej firmie menedżerem może zostać każdy, kto pracuje tam wystarczająco długo, by wspinając się po szczeblach kariery dosłużyć się awansu. Wiele organizacji popełnia jednak błąd obsadzając kierownicze stanowiska nieodpowiednimi ludźmi. Rola menedżera wymaga odpowiednich kompetencji, przede wszystkim miękkich lub dodatkowych szkoleń, które te kompetencje wykształca - analizuje Tegze. Jeśli pracownikami zarządza osoba, która nie ma do tego predyspozycji, umiejętności, ani doświadczenia, rodzi to wśród nich frustrację. I to podwójną. Po pierwsze, nie czują się bezpiecznie. Kiepski menedżer to bowiem kiepska organizacja pracy, wieczne kłopoty z dopięciem grafiku, a zamiast feedbacku (choćby nawet negatywnego, bo taki również przynosi cenne informacje) niepotrzebne emocje i stres. Z drugiej, czują się niedowartościowani i oszukani, że wyższe stanowisko objął ktoś, kto się do tego nie nadaje. Myślą, że sami sprawdziliby się lepiej. Z tego powodu z pracy odchodzi 22 proc. ludzi.

Przypadek

Nauczyciel wychowania fizycznego w trakcie 5 lat pracy nabył umiejętność fryzjerską. Nauczyciel zrobił certyfikaty z fryzjerstwa podjął decyzję zostawić szkolnictwo. I zatrudnił się w jednym z salonów w Wadowicach ciągle jeździł na

szkolenia. I jest teraz najlepszym fryzjerem na rynku i mógł założyć własny salon fryzjerski który uważany jest jako najlepszy salon w okolicy.

Krajowe Centrum Europass & Euroguidance
Narodowa Agencja Programu Erasmus+ i Europejskiego
Korpusu Solidarności

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Aleje Jerozolimskie 142A

euroguidance@frse.org.pl



europass

Narodowa Agencja Programu Erasmus+
i Europejskiego Korpusu Solidarności

Edukacja, Szkolenia, Młodzież



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



Dofinansowane przez
Unię Europejską