**Gdańsk, 25 września, 2018**

Informacja prasowa:

**Przebranżowienie – nie taki diabeł straszny jak go malują**

**Dla młodych ludzi, wchodzących na rynek pracy to standard. Wśród starszego pokolenia pracowników wciąż budzi strach. Przebranżowienie – wywołuje skrajne emocje, zatem to zło konieczne czy możliwość spełnienia zawodowego? Jedno jest pewne, jak każda zmiana wymaga wyjścia ze swojej strefy komfortu, a to dla każdego - bez względu na wiek, stanowi życiowe wyzwanie. Czy warto? Na to pytanie odpowiada Arkadiusz Gut, specjalista HR i dyrektor regionalny w Grupie Progres.**

Przewiduje się, że młody człowiek, który wchodzi właśnie na rynek pracy zmieni swój zawód nawet kilkanaście razy. Brzmi to nieprawdopodobnie dla pracowników, którzy w jednej firmie spędzili kilkadziesiąt lat aż do emerytury. Kiedyś zawód zmienialiśmy z konieczności. Dziś w dobie rynku pracownika czujemy się pewniej i zmiana zawodu to zazwyczaj nasza świadoma decyzja. Wiele osób pracując kilka lat u jednego pracodawcy czuje, że potrzebuje zmiany. I tu pojawiają się kluczowe pytania, na które trzeba sobie odpowiedzieć: co mobilizuje nas do zmiany pracy, ile potrzebujemy czasu na zmianę życia zawodowego, a także jak „z głową” przygotować się do tej rewolucji i czy zawsze musi być to zaplanowane wcześniej?

UCIECZKA NA ETAT I DO NATURY

Przebranżowienie zazwyczaj wynika z chęci poznania czegoś innego, nowego, chęci rozwijania własnych kompetencji oraz poznawania nowego otoczenia i środowiska społecznego. Ludzie coraz częściej mają dość pracy w korporacji, w której życie codzienne jest niekończąca się gonitwą. Osoby z tzw. „korpo”, decydujące się na przebranżowienie często mają już osiągnięte bezpieczne zaplecze finansowe, które daje im możliwość w sposób zaplanowany założyć firmę czy rozpocząć cykl szkoleń, mających na celu pozyskanie nowych umiejętności i kompetencji. Chodź znamy też przykłady kiedy menadżer pracujący wiele lat w sektorze bankowym nagle rozstaje się z zawodem i idzie w kierunku zamiłowania otwierając najpierw jednego food trucka, a następnie kolejnego, łącząc biznes z pasją. Inny przykład z mojego doświadczenia, pokazuje, że niekiedy dobrym rozwiązaniem jest zrobienie kroku do tyłu. Rekrutowałem do jednej z firm menadżera, który już jako młody człowiek osiągnął ogromny sukces w sektorze handlowym. Doszedł jednak do momentu, kiedy prowadzenie własnego biznesu go przerosło. Optymalnym rozwiązaniem dla niego była „ucieczka” na etat. Jeszcze inny przykład pokazuje, jak małżeństwo z dużego miasta rezygnuje z kolei z pracy na etacie, sprzedaje wszystkie nieruchomości i inwestuje w górach w dom po to by prowadzić własną działalność agroturystyczną. Na moje pytanie dlaczego zdecydowali się pozostawić całe dotychczasowe życie zawodowe, odpowiedzieli: „brakowało nam spokoju, natury i wewnętrznej ciszy”. Moje doświadczenie w branży i przytoczone przykłady pokazują, że przebranżowienie może być zaplanowane wcześniej lub realizowane w przypływie impulsu, kiedy wszystko stawiamy na jedną kartę. Niezależnie od drogi, którą wybieramy, taka zmiana zazwyczaj okazuje się „strzałem w dziesiątkę”. Przebranżowienie to też szansa dla pracowników 50+. Zdobywając doświadczenie w dziedzinach dla siebie nowych, mogą dalej działać zawodowo na rynku pracy. To grupa pracowników niezwykle zaangażowana w swoje obowiązki, a pracodawcy coraz częściej dostrzegają ten potencjał. W firmach, w których udało nam się wdrożyć projekt 50+ rotacja pracowników zmniejszała się o ponad 60%.

TOP 3 KORZYŚCI Z PRZEBRANŻOWIENIA

**Po pierwsze – rozwój**. *Kto stoi w miejscu, ten się cofa* – mówi przysłowie i coś w tym jest ponieważ jeśli stale robimy to samo, w pewnym momencie przestajemy się rozwijać. Odkrywamy, że nasze zaangażowanie spada i mamy coraz mniejszą ochotę by rano wstać i iść do pracy. Przebranżowienie może być skutecznym lekarstwem na stagnację. Nowe środowisko stwarza możliwość wymiany myśli i poglądów z nieznanymi osobami, a to skutecznie pobudza kreatywność. Ponadto, musimy być cały czas skupieni na tym, co robimy – koniec jazdy na autopilocie! Gdy codziennie uczymy się czegoś nowego stymulujemy nasze mózgi do pracy, a co za tym idzie – do intensywnego rozwoju.

**Po drugie – szansa na lepsze zarobki.** Zawód zmienia się z różnych powodów, ale jako jeden z nich można wymienić chęć poprawy sytuacji materialnej. Trzeba przygotować się na to, że początki w nowym zawodzie mogą być trudne i być może będziemy zarabiać mniej niż w dotychczasowej pracy, ale wraz z doświadczeniem i pensja i satysfakcja będą rosły. Jeśli chcemy się przebranżowić by więcej zarabiać, zwróćmy szczególną uwagę, jaka jest planowana ścieżka kariery dla stanowiska, na które aplikujemy i czy przedsiębiorstwo ma opinię pracodawcy, który dba o rozwój pracowników – to szansa pięcia się po szczeblach kariery w nowej branży. Jeśli planujemy zmianę zawodu i uczymy się dodatkowo, by spełnić wymagania rynku, sprawdźmy też wcześniej, jakie kompetencje są aktualnie potrzebne, by nie zaczynać od zera.

**Po trzecie – odkrywanie talentu.** Bardzo wiele osób nie wie, co chciałoby robić w życiu i po zdanej maturze wybiera się na przypadkowe studia, a po ich ukończeniu zaczyna swoją pierwszą pracę. Po kilku latach w danym zawodzie łatwiej jest nam już określić, jaki rodzaj pracy jest dla nas najbardziej męczący i najmniej rozwijający, w czym nie czujemy się dobrze, a jakie zadania dają nam satysfakcję. Nie musimy przez całe życie wykonywać czynności, których nie lubimy, zwłaszcza, że statystyki pokazują, że w pracy spędzamy w roku więcej czasu niż z rodziną! W pierwszej pracy najczęściej ujawniają się unikalne talenty: umiejętność działania pod presją czasu, zdolność do wykonywania kilku zadań jednocześnie, czy świetne podejście do ludzi i biegłość w nawiązywaniu nowych znajomości. Masz talent – wykorzystaj go!

Arkadiusz Gut, specjalista HR, dyrektor regionalny w Grupie Progres

…

**Grupa Progres** to firma w całości z polskim kapitałem, która na rynku funkcjonuje od 2002 roku. Wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów i kosztów zatrudnienia (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia ponad 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą.

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl

kom. +48 500 690 965