



CAREER ANGELS

CAREER ADVICE & SUPPORT FOR
EXECUTIVES AROUND THE WORLD.

2022 miał być „dobrym” (= lepszym niż 2020 i 2021) rokiem, ale **24 lutego** wszystko się zmieniło. Przeprowadziłam chwytające za serce rozmowy z osobami z Ukrainy – dyrektorem finansowym ukrywającym się w bunkrze, próbującym wybrać między pozostaniem a ucieczką, jak również dyrektorem HR borykającym się z trudnościami w zastąpieniu swojego utraconego źródła zarobku – podczas rozmowy z nim wybrzmiał alarm bombowy, na co odpowiedział on „Ach... kontynuujmy. To nic takiego”. Rozmawiałam też z Rosjanami wyrzekającymi się swojego obywatelstwa na znak protestu. Nie wspomnę już o rozległych konsekwencjach ekonomicznych.

Dla **Career Angels** rok 2022 oznaczał kilka rzeczy:

- utrzymanie pozycji **lidera w szkoleniu przyszłych Doradców Kariery** (strona 6)
- **rekordowe wsparcie** dla studentów i absolwentów **G/E/MBA** (strona 5)
- rozpoczęcie ważnych projektów **doradczych**

OGROMNE PODZIĘKOWANIA dla mojego absolutnie wspaniałego zespołu – jesteście najlepsi!



Chciałabym podziękować każdemu, kto przyczynił się do sukcesu naszego i naszych klientów.

Dziękuję.

Sandra Bichl
Założyciel

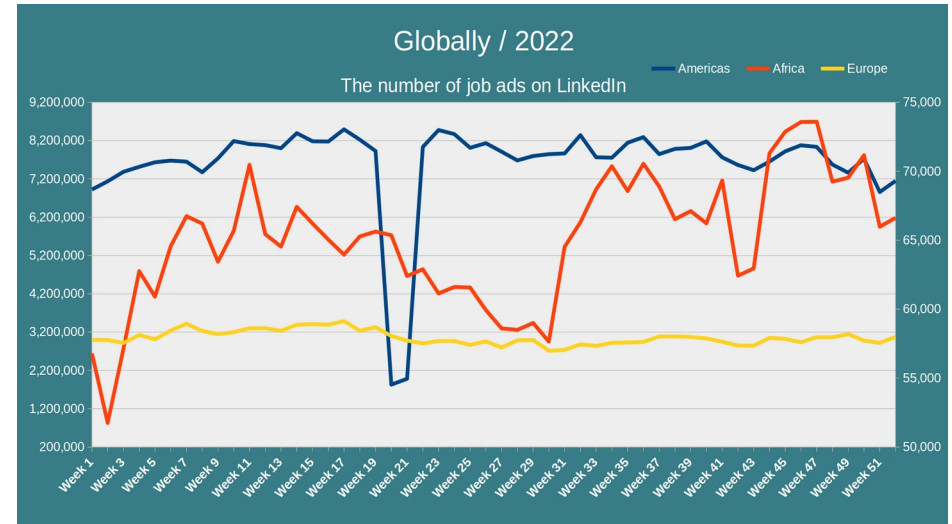


NASZ KOMENTARZ NA TEMAT WYNIKÓW W 2022

W Job Hunting Report z 2021 przewidywaliśmy, że „rynki pracy w Europie nie powrócą do stanu sprzed COVID-19. W tym momencie nic nie wskazuje na to, aby wkrótce miało się to stać”. Niestety mieliśmy rację.



Ten wykres pokazuje, jak 38 europejskich rynków pracy radziło sobie od początku pandemii – na podstawie opublikowanych ogłoszeń o pracę na LinkedIn – to dobry wskaźnik, który odzwierciedla popyt na kandydatów zatrudnianych przez ten portal.



Globalna perspektywa ukazująca jedynie rok 2022. Jak widać, różne regiony nie były „zsynchronizowane”, patrząc na popyt na kandydatów na LinkedIn. Monitorujemy 38 państw w Europie, 22 w Amerykach i 10 największych gospodarstw w Afryce.

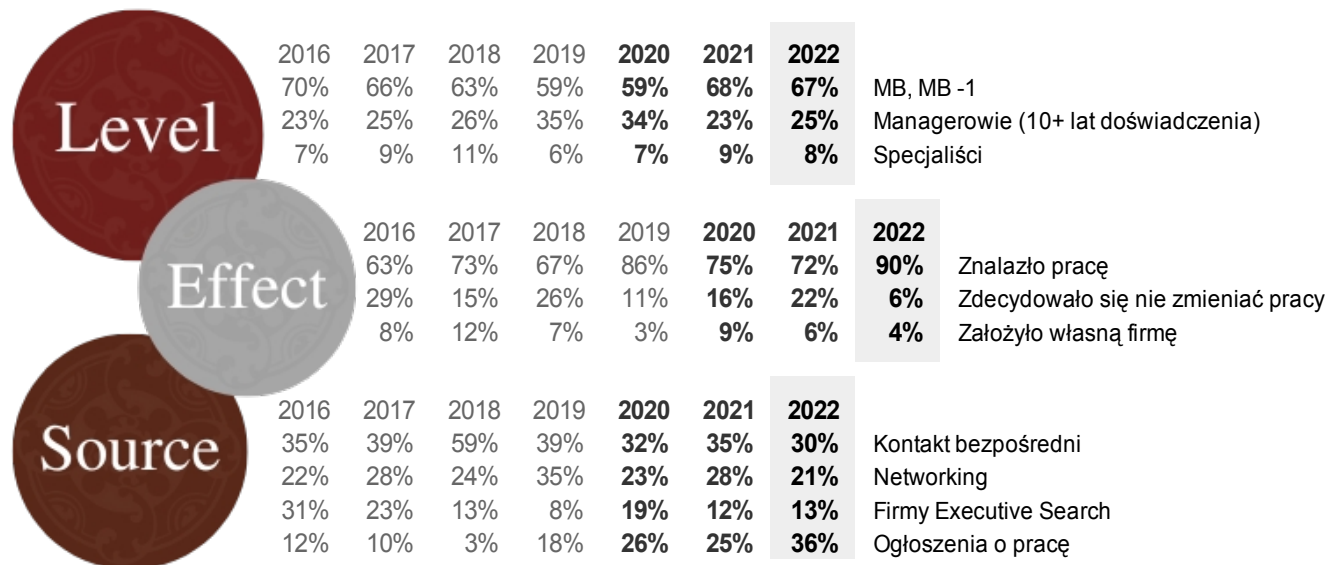
Wartą uwagi zmianą w 2022 była **zmiana skuteczności kanałów poszukiwania pracy**. Po raz pierwszy, od kiedy zaczęliśmy monitorować ten wskaźnik, kanał bezpośredniego kontaktu (bezpośredni kontakt z decydentami z firm docelowych) **nie** był najsukcesowniejszy. Były nimi **ogłoszenia o pracę ze skutecznością 36% – dla doświadczonych managerów i executives!** Jeszcze w 2015 byłoby to nie do pomyślenia (skuteczność do tamtego roku wynosiła 0%)! Algorytm sprawdzający słowa kluczowe, decydujący, czy zakwalifikować kogoś – senior executive – do projektu rekrutacyjnego? Niemożliwe! Tymczasem w 2022: **jest to część naszej rzeczywistości. A 2023 nie będzie inny.** To tylko pokazuje, jak powszechna stała się technologia.



Należy podkreślić: te wyniki bazujemy na naszych klientach, którzy (prawie zawsze) sumiennie stosują się do naszych rad:
a) **dostosowanie CV pod ATS** i dostrajanie go do ogłoszeń przed aplikowaniem (kliknij z lewej po nasz poradnik CV ATS), i
b) **optymalizacja profilu na LinkedIn**.

O czym jeszcze warto wspomnieć: **nasz współczynnik powracających klientów zwiększył się z 40% do 54%**. Dlaczego? Po prostu jesteśmy dłużej na rynku. Klient, który jest z nami najdłużej, to tak naprawdę nasz pierwszy klient. Wspieraliśmy go podczas dwóch zmian. Potrzeba skorzystania z usług związanych z karierą pojawia się co 2-8 lat. Warto przy tym wspomnieć, że w 2022 **62,50% naszych klientów zwróciło się do nas z prośbą o wsparcie strategiczne**, w tym pracę nad ich marką osobistą / tzw. executive identity (2021: 35,91%). Innymi słowy: doświadczeni managerowie i executives przejmują kontrolę nad swoimi karierami w bardziej strategiczny i świadomy sposób. Zwracają się do Career Angels, **zanim pojawi się u nich nagła potrzeba w formie „potrzebuję pracy”**.

PODSUMOWANIE



POZIOM

67% naszych klientów to członkowie zarządu (lokalnego lub międzynarodowego) lub do niego raportuje. **25%** to doświadczeni managerowie z co najmniej 10-letnim doświadczeniem.

EFEKTY

90% znalazło satysfakcjonującą pracę, 6% postanowiło nic nie zmieniać, zazwyczaj pomimo otrzymania ofert. **4%** naszych klientów zdecydowało się założyć **własną firmę**.

ŹRÓDŁO ZAACEPTOWANYCH OFERT PRACY

Dane odnoszą się tylko do **zaakceptowanych**, a **nie wszystkich ofert pracy** oraz tylko do ofert dla doświadczonych managerów i executives (**nie** do stanowisk na poziomie junior i specjalistów).

LOKALIZACJA NASZYCH KLIENTÓW & PROJEKTÓW

94% z Europy vs. 6% spoza Europy

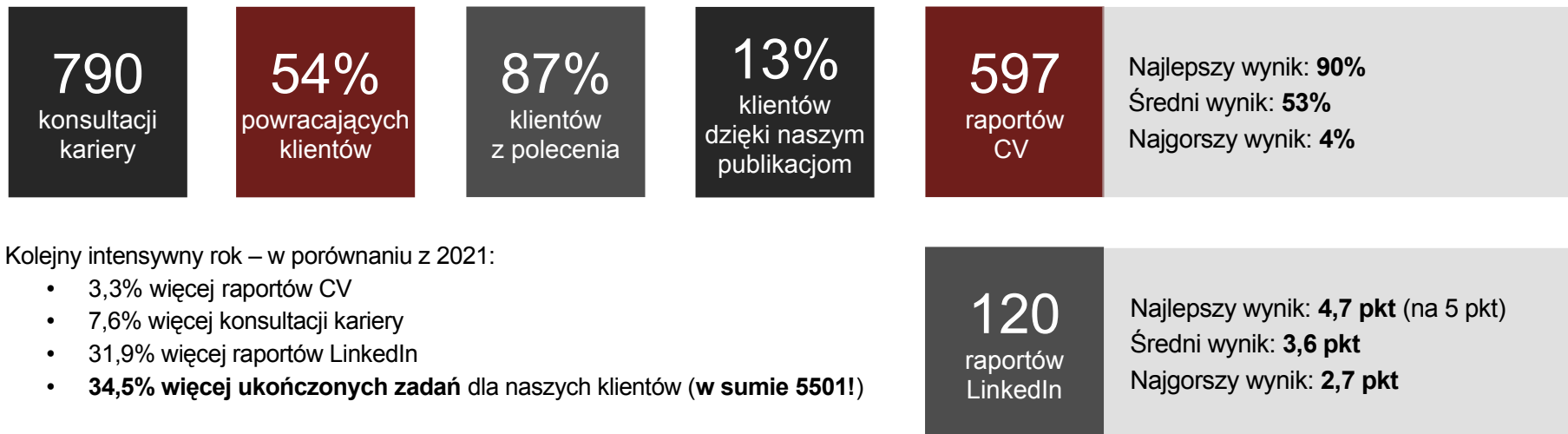
GRUPY WIEKOWE

56+	46 do 55	35 do 45	<34
2%	36%	53%	9%

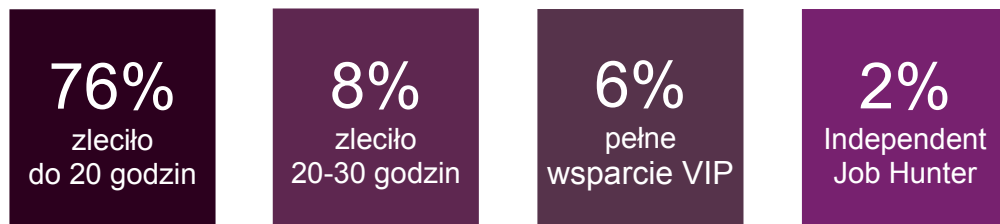
Nasi klienci szukali pracy na szczeblach lokalnych, regionalnych i międzynarodowych, a pochodzili z krajów takich, jak:

Australia	Francja	Kolumbia	Polska	Szwecja
Austria	Grecja	Kraje Bałtyckie	Portugalia	Turcja
Belgia	Hiszpania	Luksemburg	Rumunia	Ukraina
Brazylia	Holandia	Meksyk	Serbia	USA
Chile	Indie	Niemcy	Słowacja	Węgry
Chorwacja	Irlandia	Norwegia	Słowenia	Wielka Brytania
Dania	Kanada	Peru	Szwajcaria	Włochy

WIĘCEJ DANYCH



ZAKRES WSPÓŁPRACY



76% naszych klientów zleciło nam do 20 godzin na np. research, przygotowanie CV, symulacje rozmów, ogólne wsparcie i rady.

8% zwróciło się do nas o 20-30 godzin wsparcia. Jak wyżej, tylko w większej ilości.

6% zdecydowało się wyłącznie czekać na telefony. To oznacza, że robiliśmy (prawie) wszystko, w tym: zarządzanie skrzynką mailową oraz kalendarzem. Jedyną rzecz, którą nasi klienci musieli zrobić sami: pójść na rozmowę o pracę.

2% postanowiło szukać pracy w ramach naszego programu Independent Job Hunter.

DLA TWOJEJ FIRMY & ORGANIZACJI

Nasz rozwój jako firmy zawsze był bardzo organiczny. Szliśmy i idziemy tam, gdzie nasi klienci nas prowadzą i prowadzili. Odnosi się to do krajów lub zakresu usług:

- Zaczęliśmy oferować **usługi outplacementowe** po tym, jak nasi byli klienci poprosili o nie dla pracowników, których musieli zwolnić.
- Rozpoczęliśmy szkolenia dla działów HR i coaching członków zarządu, gdy zostaliśmy o to poproszeni dzięki naszym byłym klientom indywidualnym.

Najważniejsze wydarzenia roku 2022:

- Przeprowadziliśmy **w sumie 104 wykłady / webinary / warsztaty i przeszkoliliśmy ponad 6 000 osób** (ta liczba uwzględnia studentów i absolwentów G/E/MBA z poniższej listy). **Trzeba przyznać, że to całkiem nieźle, jak na firmę, która nie jest firmą szkoleniową!**
- Ukończyliśmy szereg projektów outplacementowych dla liderów rynkowych.
- Zostaliśmy zaproszeni do zabrania głosu w różnych **firmach / inicjatywach / konferencjach** takich, jak:
DIMAQ **LEAD Network** (Leading Executives Advancing Diversity) **Future Collars**
ACCA (współpraca) **Leading Women z EY Fundacji Liderów Biznesu** **McNulty**
- Razem ze wspomniałym prof. Rikardem Larssonem z Decision Dynamics zorganizowaliśmy następujące webinary: „Managing the Perfect Career Storm”, „Engagement for Retention and Performance”, „Make Talent Love, Not War”, „Hire Competencies, Not CVs” and „Hack & Attract Candidate Personas” – które przyciągnęły prawie **3 500 zainteresowanych osób!**

Zajrzyj do sekcji B2B na naszej stronie:

- [Podstrona dedykowana Usługom Outplacementowym](#)
- [Wszystkie nasze usługi, w tym katalog naszych Tematów Szkoleniowych](#)

Zaproś nas jako mówców, trenerów, coachów lub doradców:

Porozmawiajmy! Wyślij po prostu mail na
Sandra.Bichl@CareerAngels.eu

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI BIZNESU & INSTYTUCJAMI EDUKACYJNYMI

Nasza współpraca ze szkołami biznesu nie traci impetu. Przeprowadziliśmy **dedykowane interaktywne wykłady online, bootcampy, programy coachingowe dla np.:**

Akademia Leona Koźmińskiego (PL)

POLIMI Graduate School of Management (IT)

Swiss Business School (CH)

Vlerick Business School (BE)

Szkoła Biznesu Politechniki Warszawskiej (PL)

WU Executive Academy (AT)

Zapoznaj się z [bezpłatnymi usługami, które oferujemy studentom G/E/MBA – jak i innymi statystykami dotyczącymi szkół biznesu.](#)

DORADZTWO KARIERY

W 2022 Career Angels zrealizowało piątą i szóstą edycję **Kursu Konsultanta Kariery** – z uczestnikami z Biur Karier, doświadczonymi coachami (kariery) i specjalistami z branży HR. Dostarczamy ten kurs w otwartym formacie oraz w formie dedykowanych rozwiązań in-house – na ten moment w sumie **110 uczestników** wzięło udział w naszych kursach.

Akademia Leona Koźmińskiego poprosiła nas – po wykształceniu z sukcesem pierwszej grupy absolwentów – o przeprowadzenie drugiej edycji „naszych” **studiów podyplomowych „Career Advisory”**.

Wystartowaliśmy z drugą edycją w listopadzie 2022. Od samego początku dokumentujemy wszystkie zjazdy – kliknij i zapoznaj się:

Pierwszy zjazd: Kompetencje Konsultanta Kariery, Kodeks etyczny

Drugi zjazd: Psychologia zmiany, Praca z oporem, Coaching Kariery

Trzeci zjazd: Testy, testy, jeszcze więcej testów

Czwarty zjazd: Identyfikowanie i ustalanie celów Ścieżki Kariery w praktyce



KURS KONSULTANTA KARIERY

Kształcenie kolejnego pokolenia profesjonalnych Konsultantów Kariery nie jest czymś, co lekceważymy! Z przyjemnością dzielimy się naszą wiedzą, aby **poprawić jakość usług na rynku**.

Dotychczasowi uczestnicy: rekruterzy, headhunterzy i konsultanci Executive Search z 7-25-letnim doświadczeniem; coachowie, którzy chcieli rozszerzyć swoją ofertę; specjaliści HR, którzy chcieli w lepszy sposób wspierać swoich pracowników; konsultanci, doradcy lub coachowie kariery, zarówno doświadczeni, jak i na początku kariery.

[Przeczytaj więcej o Kursie Konsultanta Kariery.](#)

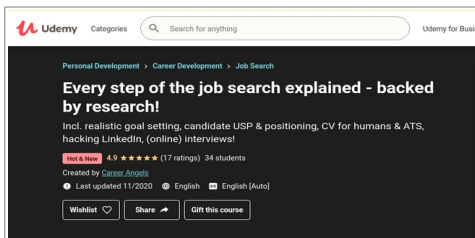
Coaching & Doradztwo: „Kariera & Poszukiwanie Pracy” – dzielimy się wiedzą

Świat zmienia się w szybkim tempie – tak, jak nasz zawód **coacha i konsultanta ds. rozwoju kariery i poszukiwania pracy**. To, co działało pięć lat temu, teraz już nie działa. Skuteczność kanałów poszukiwania pracy się zmienia... wszystko to sprawia, że my i rady, którymi dzielimy się z naszymi klientami / kandydatami / pracownikami, muszą się dostosować. **Musimy być na bieżąco z rynkiem pracy**, jego dynamiką i narzędziami. Anioły Kariery założyły tę grupę, aby aktywnie połączyć się z osobami z branży. To zaszczyt być zaproszonym do czyjejś kariery – zróbmy to dobrze! **Dołącz do nas:**

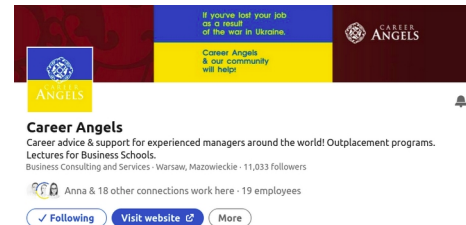
[Grupa: „Career & Job Search Coaching & Advisory”](#)

MATERIAŁY DLA DOŚWIADCZONYCH MANAGERÓW I EXECUTIVES

Znajdziesz tu materiały, które mogą pomóc executives na każdym etapie zarządzania ich karierą. Po prostu kliknij w grafiki! Stworzenie niektórych z tych materiałów nie byłoby możliwe bez naszych partnerów, jak [ShareHire](#) czy [ATS Element](#).



Jeśli nie masz ochoty na samodzielne szukanie materiałów, **zapisz się na nasz kurs Udeemy**: Every step of the job search explained – backed by research! Ponad 14 godzin treści, a także materiały do pobrania!



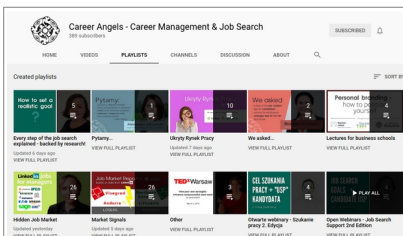
Śledź naszą stronę na LinkedIn „Career Angels Polska”, aby mieć dostęp do codziennych postów o: zarządzaniu karierą, poszukiwaniu pracy, rynku pracy, inspiracjach, **trendach HR** – zawsze praktycznych i w miarę możliwości popartych badaniami, danymi i/lub prawdziwymi przypadkami.



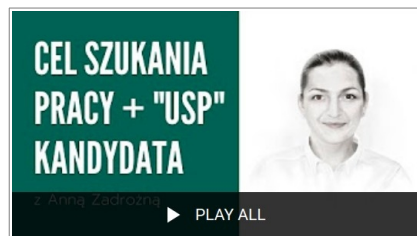
Facebook jest jednym z miejsc, gdzie **nas znajdziesz!** Treści, które publikujemy tylko tam: pamiętniki prowadzone przez niedawno zrekrutowanych członków zespołu, którzy szczerze opowiadają o swoich pierwszych tygodniach i miesiącach – w tym o wzlotach i upadkach!



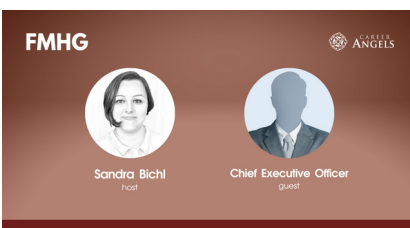
Co tydzień publikujemy trudne do znalezienia ogłoszenia oraz oferty pracy, pochodzące bezpośrednio od headhunterów lub pracodawców. **Poproś o dołączenie do naszej grupy** na LinkedIn o nazwie „Hidden Job Market for Experienced Managers in Europe”!



Zasubskrybuj nasz kanał YouTube o nazwie „Career Angels Polska – Kariera i Szukanie Pracy”, aby mieć dostęp do wysokiej jakości treści, w tym do cotygodniowych aktualizacji dot. (ukrytego) rynku pracy lub nagrań z praktycznych webinarów.



Jeśli aktywnie poszukujesz pracy i masz ograniczony budżet, **obejrzyj** playlistę o nazwie „**Otwarte Webinary – Szukanie Pracy**”, gdzie przeprowadzimy Cię przez wszystkie cztery etapy procesu poszukiwania pracy, w tym rozmowy kwalifikacyjne online.



W idealnym świecie każdy kandydat postrzegany byłby przez to, kim jest całościowo: jego aktualne kompetencje i umiejętności, potencjał i pragnienie rozwoju, osobowość, wartości... oraz nadzieje i marzenia na przyszłość. Ale rzeczywistość jest zupełnie inna: **kandydaci – bez względu na poziom doświadczenia – redukowani są do kartki ze słowami kluczowymi**. Rzadko dostają odpowiedzi na swoje aplikacje, bez znaczenia, czy aplikują przez system, czy kontaktując się z prawdziwą osobą. Jeśli dostają odpowiedź zwrotną, jest nieautentyczna. I to wielkie JEŚLI – w większości przypadków firmy po prostu ghostują kandydatów. Czy takie zachowanie odzwierciedla traktowanie kogoś z szacunkiem? Oczywiście, że nie! Stąd nasze określenie „**FMHG – Fast Moving Human Goods**” – jako że kandydaci stali się towarem traktowanym jak produkt z metką. Cytując niedawnego klienta... „czułem się jak kawałek mięsa”. **Już wkrótce: podcast** z wywiadami z doświadczonymi managerami i executives **na temat ich doświadczeń z rynkiem pracy**.

Możesz oczywiście znaleźć więcej treści „w Internecie” dzięki licznym prośbom, jakie nasz zespół otrzymał w 2022 r. o: **wywiady, podcasty, artykuły, współtworzenie rozdziałów książek lub blog postów**. Poza tym, że to miłe uczucie, kiedy „Cię chcą”, to dowód na to, że rynek docenia nasze doświadczenie i dane. Kilka przykładów:

- współpraca z Ewą Pagowską: **Quiet Quitting** dla My Company Polska, „How to search for a job on LinkedIn” dla ForbesWomen, „Nie wyobrażam sobie, że mam szefa” dla Wysokich Obcasów – jednego z czołowych polskich czasopism
- „**Career Concepts and Motives**” w ramach podcastu „Sięgaj po Więcej” Malwiny Faliszewskiej
- dwa odcinki podcastu z Wiktorem Doktorem z ProProgressio na temat:
 - „**We are PRODUCTS but we also have our ANGELS**”
 - „**Jak hackować LinkedIn** i być bardziej widocznym?”

Inne tematy, do których tworzenia zostaliśmy zaproszeni: Jak przejść rozmowę kwalifikacyjną online, Jak zmienił się rynek pracy dla managerów, Szukanie pracy dla kandydatów 50+... i wiele, wiele więcej!

Market Signals – dla Ciebie & dla Firm

Dlaczego ważnym jest bycie na bieżąco z **popytem i podażą na kandydatów** na rynku pracy? Patrząc na to, jak zmienia się liczba **ogłoszeń na LinkedIn**, liczba **kandydatów na ogłoszenie** lub wskaźnik **bezrobocia**, można wyciągnąć wnioski dotyczące trendów rządzących rynkiem pracy. Umiejętność nawigowania wokół nich jest kluczowa w kwestii **skutecznego poszukiwania pracy, employer brandingu lub rekrutacji**.

Od 13. tygodnia 2020 (połowa marca) **monitorujemy liczbę ogłoszeń o pracę w Europie w serwisie LinkedIn**. W połowie września zdecydowaliśmy się poszerzyć nasze obserwacje rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem LinkedIn) o kraje spoza Europy, aby zdobyć bardziej globalny ogląd. **Obecnie monitorujemy 80 krajów z całego świata i jesteśmy w stanie dostarczyć dane z prawie każdego kontynentu**. Oprócz tego śledzimy stopy bezrobocia i liczbę kandydatów na ogłoszenie (skierowane do executives; po angielsku) w Europie. Pozwala nam to mierzyć KPI, dzięki którym dość trafnie wyczuwamy ogólne trendy na globalnym rynku pracy.

Jak powyższe KPI o rynku pracy mogą się przydać?

- pomagają ocenić, ile **czasu i wysiłku** trzeba włożyć, aby **przyciągnąć najlepsze talenty**; innymi słowy: czy „opublikuj i módl się” działa?
- pokazują, kiedy konieczne jest stworzenie konkurencyjnych ofert albo **kiedy można coś zaoszczędzić** na dodatkowych benefitach
- osoby aktywnie poszukujące pracy mogą odpowiednio **oszacować, ile wysiłku** oraz czasu muszą **włożyć w szukanie pracy**

Kliknij „Follow” na naszej stronie „Market Signals” na LinkedIn, aby być na bieżąco z naszymi sesjami live oraz miesięcznymi raportami.

A to wszystko zupełnie za darmo. Czasy i tak są wystarczająco trudne. Chcemy wyrównać szanse na tyle, na ile to możliwe. **Wykorzystaj nasze dane mądrze!**



Market Signals

Collecting & analyzing market signals (precursors of trends) for better decisions in HR, career management & job search!

Business Consulting and Services · Warsaw · 2,303 followers

BONUS: WSZYSTKO, CO MUSISZ WIEDZIEĆ O ZARZĄDZANIU SWOJĄ KARIERĄ

Jakie czynniki mają wpływ na to, jak zarządzamy naszą karierą?
 Co sprawia, że wybieramy jedną ofertę, a nie drugą?
 Czy to naprawdę źle świadczy, jeśli **pracuje się w jednej firmie 12 lat**?
 Czy powinniśmy potępiać osoby, które **często zmieniają pracę**?
 A co z osobami, które aktywnie biorą udział w **wyścigu szczurów**?
 Czy wspinanie się po **szczeblach kariery** Cię uszczęśliwia?

Bardziej cenisz sobie **atmosferę i ludzi** niż pieniądze i prestiż?
 Inni uważają Cię za **niedojrzałego, bo nie wybierasz** poważnej ścieżki?
 To, co Cię głównie napędza to **samorozwój**?
 Czy łapiesz się czasem na myśleniu: „**nienawidzę zarządzać ludźmi!**”?
 Mam 42 lata. **Już za późno na jakiegokolwiek zmiany**.
 Frustruje Cię **praca, jak tylko wkrada się rutyna**?

Odpowiedz szczerze na poniższe dwa pytania:

Jak definiujesz udaną karierę?

Jeśli wszystko byłoby możliwe, **jak wyglądałaby Twoja najbardziej satysfakcjonująca ścieżka kariery?**

36% respondentów najczęściej udziela (niemal) identycznej odpowiedzi, podczas gdy **64%** udzieli dwóch częściowo lub całkowicie **różnych odpowiedzi**. Dane te pochodzą od Decision Dynamics – firmy, która zbiera i analizuje dane m.in. na temat ścieżek kariery różnych osób od ponad 40 lat. **Co więcej możemy wynioskować z ich badań?**

1) odpowiedzi mogą być motywowane zarówno przez **rozum**, jak i **serce**

2) istnieją **pewne wspólne wzorce**

Model Kariery Decision Dynamics wyróżnia cztery podstawowe Koncepty Kariery lub spojrzenia na idealną karierę:



Koncept Kariery „Expert” jest najbardziej stabilnym i historycznie dominującym postrzeganiem udanej kariery; oznacza **stałe zaangażowanie w zawód**, z którym się identyfikuje. Sukces oznacza bycie najlepszym, tzn. ekspertem w swoim obszarze.

Pewnie już się zorientowałeś, że każdy ma inną definicję udanej kariery i jest ona tak samo błędna, jak poprawna. Zwyczajnie nie istnieje jedna dobra odpowiedź. **Każdego uszczęśliwia coś innego.**



Koncept Kariery „Linear” natomiast skupia się na szybkim **wspinaniu się** po szczeblach kariery. Sukces jest mierzony poprzez osiągnięty poziom w hierarchii firmy, co przekłada się na odpowiedzialność, władzę i wywieranie wpływu.

Mamy szczerą nadzieję, że nie należysz do tych **36%**, jednak jeśli istnieje choć cień szansy, że tak jest – umów się z certyfikowanym Aniołem Kariery.



Koncept Kariery „Spiral” jest mniej tradycyjnym poglądem; kariera jest budowana poprzez **okresowe (5-10 lat) i poziome zmiany w obszarze zawodowym**. Sukces oznacza częste wykorzystanie okazji, by poszerzyć swoje kompetencje i zdobyć nowe doświadczenia.

Otrzymasz:

- kwestionariusz online
- raport, który pokazuje różnice pomiędzy obroną ścieżką, a taką, która najbardziej Cię motywuje
- **pogłębioną sesję feedforward, po której wyjdiesz z konkretnymi kolejnymi krokami**



Koncept Kariery „Transitory” jest konceptem **najbardziej zorientowanym na zmianę** i należy do najmniej konwencjonalnych idei – większość ludzi uważa, że to nie jest nawet ścieżka kariery. Im bardziej zmiany są różnorodne i częste, tym lepiej.

Jeśli jesteś zainteresowany otrzymaniem oferty lub uzyskaniem dalszych informacji, skontaktuj się z nami pod adresem: **Bichl.Sandra@CareerAngels.eu**.

Ten model może być zastosowany również w odniesieniu do całej organizacji dla lepszego dopasowania kandydatów, ról i kultury.