



Dziewczyny do energetyki

Poradnik dla kobiet myślących o pracy
w sektorze energetycznym

Agnieszka Okońska
dr Aleksandra Smyczyńska

STOEN OPERATOR

powered by **e-on**

Kobiety do energetyki

Kiedy zaczynałam swoją karierę w energetyce nie miałam poczucia, że kobiety mają trudniej niż mężczyźni w realizowaniu swoich celów rozwojowych oraz osiągnięciu wyższych szczebli kariery. Nie zauważyłam także asymetrii w zatrudnieniu pomiędzy kobietami i mężczyznami. Oczywiście w terenie, na stanowiskach monterów nie było kobiet, ale to raczej oczywiste zjawisko. Chociaż dziś muszę przyznać, że i to się zaczyna zmieniać. Pojawiają się dziewczyny chętne do pracy w brygadach eksploatacyjnych czy pomiarowych i bardzo dobrze sobie radzą. Kobiety najczęściej czekają, aż ktoś je zauważy, zobaczy świetną pracę i doceni wysiłki, awansuje. Ja też taka byłam. W moim przypadku pracowałam zawsze w firmach, które doceniały ludzi, więc mogłam rzeczywiście na to liczyć. Ale nie wszędzie tak jest i dlatego czasami musimy powalczyć o swoje. Oprócz świetnie wykonywanej pracy, zadbać o nasz „marketing”. Tego typu działania są bardzo ważne w zarządzaniu własną karierą. Wiele firm narzuca sobie parytety kobiet na stanowiskach i je realizuje. Mam mieszane uczucia stosunku do takich rozwiązań. Z jednej strony jest to mechanizm, który poprawia sytuację kobiet i daje im większe szanse na zdobycie pozycji zdominowanych dotychczas przez mężczyzn. Z drugiej zaś strony, daje poczucie, że mamy specjalne traktowanie – bo jesteśmy kobietami. Osobiście wolałabym, aby wybrano mnie w konkursie rekrutacyjnym, czy w procesie awansu, ze względu na moje kompetencje i doświadczenie, niż ze względu na płeć, ale także nie chciałabym być przez moją płeć dyskryminowana i niedoceniana w oparciu o istniejące stereotypy.



Agnieszka Okońska
Członkini Zarządu Stoen Operator

Uważam, że polska energetyka ma się dobrze z obecnością kobiet na stanowiskach menadżerskich i nie obawia się wzrostu ich udziału.

W tym samym kierunku idzie też świat nowych technologii. Kobiety w obszarze hi-tech zarządzają wielkimi zespołami, otwierają w tym sektorze fantastyczne startupy czy też stają na czele gigantycznych korporacji.

W Stoen Operator mamy kilka świetnie wykształconych, ogromnie zmotywowanych i kompetentnych kobiet na managerskich stanowiskach oraz kierujących ważnymi projektami. Wspieramy ich rozwój zapraszając do programów mentoringowych, programów wspierających talenty oraz promując je na arenie międzynarodowej. Jest to możliwe dzięki przynależności do jednej z największych grup energetycznych w Europie i jednej z największych na świecie jaką jest E.ON.

Uważamy za ważne angażowanie naszych kobiet w inicjatywy pozabiznesowe. Świetną inicjatywą jest zapoczątkowany wiosną 2019 roku Program „Kobiety z energią innogy”. Są to cyklicznie organizowane spotkania dla dziewczyn z E.ON na które zapraszamy za każdym razem jakąś ciekawą osobowość. Inspirujemy, uczymy, wymieniamy się doświadczeniami. Rozmawiamy o tym, co jest ważne w drodze na górę, ale też co trzeba poświęcić. O tym, że nie ma jednej drogi do sukcesu, ba, nawet nie ma jednej miary sukcesu, ale wspólna jest odwaga, otwartość na zmiany i wychodzenie poza sferę swojego komfortu.

Dziewczyny, kobiety, absolwentki, studentki, liderki – dotąćcie do nas! Jedno mogę Wam obiecać – nie będziecie się nudzić.

Agnieszka Okońska

3 **Warto pracować w energetyce**

4 Dlaczego warto pracować w firmie zarządzającej siecią elektroenergetyczną stolicy? Co można u nas robić?

5 Jakie ciekawe projekty realizuje Stoen Operator?

6 Czy praca w branży energetycznej to zdobywanie kompetencji przyszłości?

8 **Jak napisać dobre CV?**

9 Jesteś studentką lub absolwentką? Pamiętaj, że staże i praktyki są na wagę złota!

10 Czy jesteś przygotowana do wejścia na rynek pracy?

11 Brak doświadczenia zawodowego nie musi stanowić problemu

13 Co powinno zawierać Twoje CV

17 Czy jako kandydatka musisz spełniać 100% oczekiwań wskazanych w ofercie pracy, żeby aplikować na nią?

20 **Jak sprawić, aby rozmowa rekrutacyjna była udana?**

21 Jak dostać się na interview?

24 Co mówić na rozmowie kwalifikacyjnej?

25 **W energetyce ciągle się rozwijasz**

26 Dlaczego warto zatrudnić się w firmie zarządzającej siecią elektroenergetyczną?

27 Benefity i atmosfera pracy

28 **Kobiety w energetyce – wywiady**



Warto pracować w energetyce



Dlaczego warto pracować w firmie zarządzającej siecią elektroenergetyczną stolicy? Co można u nas robić?

Obserwujemy ostatnio niesamowitą aktywność kobiet w rozwoju nowych technologii, ale też nauce i biznesie. Uważamy, że dobrze jest znaleźć w sobie swoje pasje, zainteresowania i wybierać kierunek edukacji zgodny z własnymi predyspozycjami. Nigdy nie będziemy dobrzy w czymś, co nas nie pasjonuje. Kobiety dzisiaj są chętne do zdobywania kompetencji „twardych” i coraz częściej po nie sięgają.

Aby ten proces przebiegał płynniej ważna jest także współpraca uczelni z firmami z branży energetycznej. Dzięki temu można łatwiej ustalić ścieżki zdobywania praktyk studenckich oraz staży, w tym także wspierających kobiety. Dziś młodzi ludzie wybierając kierunek studiów często kierują się przyszłymi perspektywami zatrudnienia.

Pierwszy kontakt studenta czy ucznia technikum z biznesem bywa decydujący w dalszych wyborach dotyczących ścieżki rozwoju zawodowego. Musimy powalczyć wspólnie ze stereotypami, że kobiety nadają się jedynie do pracy w finansach. Branża energetyczna przeżywa wielkie zmiany. Wraz z tymi zmianami pojawiają się też możliwości rozwoju. Dzisiaj ważne są ekologia, dekarbonizacja, innowacje, digitalizacja. Można by wymieniać długo. Jest wiele obszarów, w których można znaleźć dla siebie miejsce. Dziewczyny zarządzają ważnymi projektami na każdym ich etapie. O karierach dziewczyn w energetyce przeczytacie na końcu- w naszych wywiadach.

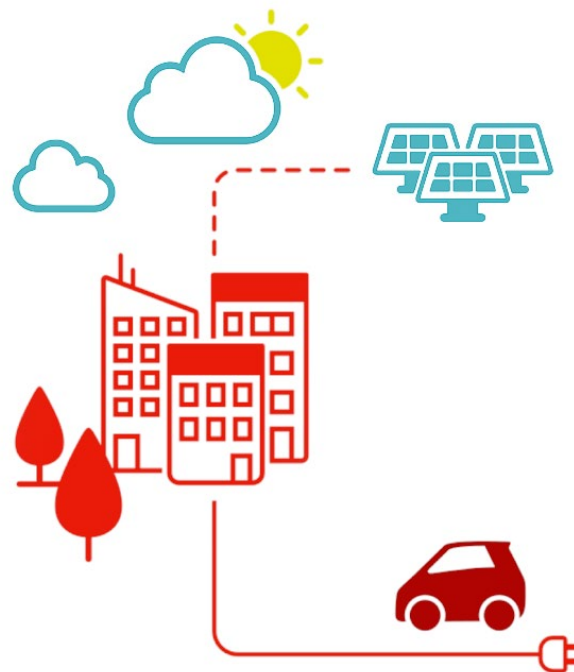
Powiemy jednak przewrotnie, że płeć nie ma tu znaczenia. Rozwój energetyki daje takie same szanse i możliwości rozwoju zarówno kobiecie jak i mężczyźnie.

Jakie ciekawe projekty realizuje Stoen Operator?

Zrobiliśmy ostatnio podsumowanie wszystkich realizowanych w naszej firmie projektów i mniejszych inicjatyw projektowych. Przy czym mówiąc o projekcie myślimy o dużym przedsięwzięciu, które jest formalnie powołane jako „projekt”, ma swój komitet sterujący, sponsora, budżet i harmonogram. W mniejszych przedsięwzięciach nie przesadzamy z przerostem biurokracji i realizujemy ciekawe inicjatywy bez formalnych ram, jednak podlegających pewnemu monitoringowi postępu realizacji. Mamy obecnie prawie 150 projektów i inicjatyw.

Najciekawsze i opatrzone najwyższym priorytetem to projekt „e-mobility” dotyczący budowy infrastruktury do ładowania aut elektrycznych na terenie Warszawy. Mamy także kilka otwartych projektów związanych z wdrażaniem nowych systemów informatycznych oraz digitalizacją procesów. Staramy się nadążać za pojawiającym się rozwojem tzw. data center wokół Warszawy, co wymaga od nas odpowiedniego planowania rozwoju sieci energetycznej. W naszym Laboratorium InIoT testujemy nowe technologie związane z przesyłem i transmisją danych, technologie, które pomogą nam trafnie wybrać rozwiązania do planowanego rozwoju zdalnego pomiaru i przesyłu danych pomiarowych z liczników energii elektrycznej. Korzystamy z dotacji unijnych dla wsparcia nowych technologii takich jak V2G (vehicle to grid) czy wspierających automatykę sterowania siecią energetyczną. Bardzo ciekawe projekty prowadzimy wokół zagadnień związanych z cyberbezpieczeństwem.

Nie tylko technologia napędza nasze projekty, mamy także szereg inicjatyw i projektów wokół tzw. kompetencji miękkich jak lean management w oparciu o metodę kaizen, czy też inicjatywy związane z podróżami klienta oraz badania ich satysfakcji. Fakt, że jesteśmy międzynarodową firmą daje nam też szeroki wachlarz możliwości uczestniczenia w projektach międzynarodowych z kolegami ze spółek grupy E.ON z innych państw. Jest to doskonała metoda na wymianę doświadczeń, kompetencji, nawiązywania ciekawych znajomości i poszerzania horyzontów myślowych.





Czy praca w branży energetycznej to zdobywanie kompetencji przyszłości?

Programista, biotechnolog, pracownik ochrony zdrowia – o tych zawodach mówi się, że są przyszłościowe. A co z pracownikami branży energetycznej? Z roku na rok rośnie popyt na energię, a wraz z nim brakuje rąk do pracy. Już nie zadajemy sobie pytania „czy warto zainteresować się pracą w tej branży?”. Dziś pytanie brzmi: „dlaczego warto zatrudnić się w firmie zarządzającej siecią elektroenergetyczną?”.

Większość z nas na co dzień nie zastanawia się, jak istotną rolę w naszym codziennym funkcjonowaniu pełnią pracownicy odpowiadający za utrzymanie nieprzerwanych dostaw energii elektrycznej. Tymczasem we współczesnym świecie trudno wyobrazić sobie życie bez prądu. W przypadku zwykłych ludzi każda godzina powoduje znaczne niedogodności, szczególnie widoczne i dotkliwe było to w czasie pandemii, kiedy wielu mieszkańców stolicy pracowało zdalnie. Natomiast w przypadku firmy każda minuta przerwy w dostawie prądu generuje ogromne straty finansowe.

Nie będzie więc przesadą, jeśli powiemy, że praca w firmie zarządzającej siecią elektroenergetyczną to misja, której warto się podjąć. Szczególnie, że rośnie zapotrzebowanie na energię elektryczną. W nadchodzącej epoce upowszechnienia się inteligentnych miast, elektromobilności i łączności 5G możemy spodziewać się ogromnego wzrostu liczby ogłoszeń o pracę dla osób z wykształceniem związanym z energetyką.

W samej tylko stolicy jest aż 15 tysięcy kilometrów linii kablowych średniego i niskiego napięcia. Co ciekawe, niektóre fragmenty sieci pochodzą jeszcze z początku XX wieku, czyli okresu elektryfikacji Warszawy. Należy także pamiętać, że kablową sieć dystrybucyjną trzeba nie tylko konserwować, ale także modernizować i oczywiście - rozwijać. Pracy nie brakuje już teraz, a zapotrzebowanie na pracowników będzie z roku na rok tylko rość.

7 STOEN OPERATOR Dziewczyny do energetyki

Obecnie w firmie Stoen Operator, dostawcy energii elektrycznej do ponad miliona odbiorców mieszkających w stolicy i okolicach, pracuje niemal 600 osób. W tego typu organizacjach zatrudnienie znajdują pracownicy biurowi (specjaliści techniczni, w tym pracownicy administracyjni, specjaliści ds. obsługi klienta, analitycy itp.), ale również terenowi. Poza wiedzą odpowiednią do danego stanowiska i kompetencjami specjalistycznymi w tej pracy liczą się miękkie kompetencje, m.in. umiejętność pracy w zespole, zaangażowanie, otwartość na zmiany czy właśnie wspomniane poczucie misji. Mile widziani są zarówno absolwenci techników i inżynierowie, jak i osoby posiadające wykształcenie niezwiązane z energetyką. Myślimy tu oczywiście nie tylko o mężczyznach, coraz więcej kobiet zaczyna interesować się energetyką i coraz więcej z nich kończy kierunki z nią związane, także na politechnikach.

Mamy także w swoich szeregach kobiety pracujące w terenie. By podjąć się pracy elektrycznej, konieczne będzie wykształcenie zawodowe lub średnie o profilu elektrycznym, lub elektroenergetycznym czy pokrewnym. Idealna kandydatka powinna posiadać przynajmniej świadectwo kwalifikacyjne E, czyli uprawnienia do eksploatacji instalacji, sieci oraz urządzeń elektroenergetycznych, a także prawo jazdy kategorii B. Gdy uda się przejść rekrutację, zatrudnieni mogą liczyć na przeszkolenie, które pomoże im się wdrożyć do pracy.

Przekonał Ci się, że warto u nas pracować? To teraz podpowiemy jak się do tej pracy przygotować i jak ją zdobyć!



Jak napisać dobre CV?



Jesteś studentką lub absolwentką? Pamiętaj, że staże i praktyki są na wagę złota!

Wiedza i umiejętności zdobyte na studiach mają procentować na rynku pracy. Ale to tylko teoria, bo w praktyce młodzi ludzie z dyplomem w kieszeni nie zawsze wiedzą, jak budować skuteczną strategię biznesową i promować produkt (siebie), który osiągnie sukces na rynku pracy. Wejście na ten rynek nie jest łatwe, ale jeśli masz chęć do pracy i ambicje, w ofertach możesz przebierać. I to nie tylko w sytuacji, gdy skończysz studia, ale także wtedy, gdy wciąż się uczysz. Oferta bezpłatnych staży to dziś przeszłość.

Najlepsze firmy oferują praktyki, podczas których poznasz korporację od środka. Możesz również zmierzyć się z prawdziwymi wyzwaniami, które na co dzień stawia firma przed etatowymi pracownikami. Idealnie byłoby więc, abyś jako młoda osoba bezpośrednio po studiach mogła: zdobyć doświadczenie, zweryfikować akademicką wiedzę, wykorzystując ją w warunkach biznesowych oraz znaleźć czas na odkrycie swoich talentów. Taki model pracy z młodzieżą wykorzystują duże firmy o globalnym zasięgu, takie jak E.ON. Oferują konkursy, które zapewniają lepszy start na rynku pracy niż zwykłe staże czy praktyki. Bo dzięki świadomym przedsiębiorcom kandydat aplikujący na wybrane stanowisko może wcześniej się na tym stanowisku sprawdzić.

Czy jesteś przygotowana do wejścia na rynek pracy?

Odpowiedź na to pytanie zaskakuje. Zwłaszcza tych, którzy uważają, że młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy są pewni siebie i przebojowi. Pracownia SW Research50 zadała to pytanie ponad 1000 studentom i absolwentom wyższych uczelni na zlecenie programkariera.pl Polskiej Rady Biznesu. Okazało się, że tak naprawdę pewnie czuje się tylko co czwarta z pytanym osób (24,8%). Za to co trzecia (33,5%) przyznaje, że trudno jej podjąć zawodową decyzję, potrzebuje wsparcia lub boi się ukończenia studiów, bo na rynku pracy czuje się zagubiona. Najwięcej (41,6%) ma wątpliwości, ale – jak deklarują – samodzielnie potrafią je rozstrzygać.

Jak pokazuje badanie, lęk przed pierwszą pracą to skutek barier psychologicznych i poczucia braku doświadczenia wśród młodych osób kończących studia.



Brak doświadczenia zawodowego nie musi stanowić problemu

Znamy wyniki badań i oczekiwania oraz obawy młodych ludzi na starcie swojej kariery. Rozprawimy się zatem z największymi „demonami”, to znaczy z brakiem doświadczenia oraz brakiem pewności siebie. Jak możesz sobie pomóc, aby nie stanowiły one aż tak dużej bariery przy wejściu na rynek pracy?

Prawdopodobnie widziałaś kiedyś mem w Internecie obrazujący wycieczkę przedszkolaków na placu budowy z podpisem: „kiedy masz 20 lat i 10 lat doświadczenia zawodowego”. To zdjęcie dla mnie jest symbolem najwyżej ocenianej obawy studentów i absolwentów przystępujących do poszukiwania pracy. Co można z tym zrobić i jak tym zarządzić? Zaraz się dowiesz, jak w kilku krokach można to obejść podczas pisania CV oraz listu motywacyjnego, a także jak można szybko uzupełnić pewne braki doświadczenia.

1

Po pierwsze: wiedza i umiejętności

W pierwszej kolejności pracodawca poszukuje fachowca. Odpowiedź: trudno być specjalistą tuż po studiach – i oczywiście masz rację, ale pracodawca rekrutując z grona absolwentów, poszukuje osoby z potencjałem rozwojowym. Jak pokazać, że ten potencjał masz? Istnieje wiele darmowych sposobów na rozwój!

- Wykorzystaj czas studiów na identyfikację swoich zainteresowań zawodowych i rozwijaj je.
 - Wykorzystuj wiedzę, którą otrzymujesz – po prostu ucz się tego, co cię interesuje.
 - Angażuj się w prace kół naukowych.
 - Bierz udział w projektach uczelnianych i międzyuczelnianych, polskich i międzynarodowych.
 - Poszukaj kursów i szkoleń organizowanych specjalnie dla studentów, przez firmy z branży, która cię interesuje. Szkolenia dla studentów oferowane są w bardzo atrakcyjnych cenach.
 - Wykorzystaj platformy e-learningowe do poszerzenia swojej wiedzy praktycznej (np. Coursera czy Udemy)
 - Poświęć miesiąc swoich długich wakacji na dobrowolne praktyki zawodowe, starannie dobierając firmę, do której na taką praktykę chcesz się wybrać.
-

2

Po drugie: doświadczenie przy jednoczesnym braku doświadczenia

Student i doświadczenie zawodowe? Pracodawca oczekuje od ciebie rzeczy niemożliwych? Nic bardziej mylnego! Możesz, a nawet powinnaś zdobywać doświadczenie zawodowe podczas trwania studiów, najlepiej po 3. roku, kiedy już coś wiesz, no i oczywiście odpowiedziałas sobie na pytanie, co tak naprawdę cię interesuje. Bardzo wiele firm, w tym nasza, prowadzi programy stażowe dla studentów. Są to zazwyczaj płatne programy polegające na zaangażowaniu studentów w realne projekty biznesowe lub badawczo-rozwojowe prowadzone przez firmę .

Stażyci uczą się pracy w realiach biznesowych, poznają zasady współpracy w zespole, zaznajamiają się z kulturą organizacyjną firmy, budując jednocześnie swoje portfolio projektów i doświadczeń.

Pracodawca przyjmując studenta na staż, ma świadomość jego ograniczonej dostępności i stara się być elastyczny w zakresie czasu pracy. Pamiętaj – na tym etapie twojego rozwoju nauka i studia to priorytet.

3

Po trzecie: zaangażowanie

Marzeniem każdego pracodawcy jest mieć zaangażowanych i zmotywowanych pracowników. W jaki sposób potwierdzić swoją motywację i zaangażowanie?

Pokaż swoje pasje – im ciekawiej o nich mówisz, tym jesteś bardziej wiarygodna, poza tym pokazujesz, że potrafisz organizować swój czas, dzieląc go między naukę, pracę i realizację swoich zainteresowań. Opisz hobby w swoim CV!

Zaangażuj się w pozaczelniarne projekty lub wolontariat – pokażesz w ten sposób swoje umiejętności pracy w zespole.

Podsumowując – najpóźniej po 3. roku studiów zidentyfikuj swoje preferencje zawodowe i rozpocznij konsekwentny rozwój swoich kompetencji oraz doświadczenia. Jeśli to zrobisz, wybór pracy będzie naturalną konsekwencją tych działań, z pewnością zdobędziesz przewagę konkurencyjną w procesach rekrutacyjnych, co pozwoli ci znaleźć swoją wymarzoną posadę.



Co powinno zawierać Twoje CV



→ Summary (podsumowanie)

W przypadku studentów szukających pracy bardzo ważne jest tzw. summary (podsumowanie). Wbrew temu, na co wskazuje nazwa, podsumowanie powinno być na początku twojego CV, zaraz pod zdjęciem i danymi kontaktowymi. Osoby o dłuższym stażu pracy i większym doświadczeniu zawodowym muszą w swojej aplikacji uwypuklić to doświadczenie oraz zrealizowane projekty. Student natomiast musi przykuć uwagę rekrutera bądź potencjalnego pracodawcy swoim summary, zawierającym także twój cel zawodowy. To jak baner reklamowy. Zaprezentuj w nim, najkrócej jak potrafisz, wszystko, czym możesz się pochwalić zawodowo.

Poniższy przykład pokazuje, jak będąc jeszcze studentem, można zwrócić uwagę na już zdobyte doświadczenie zawodowe:

Jestem studentką III roku ekonomii na Uniwersytecie Warszawskim (studia licencjackie). Otrzymałam 3-miesięczne praktyki studenckie w banku Pekao, podczas których m.in. wspierałam dział sprzedaży. Swoją przyszłość zawodową wiąże z finansami, dlatego chciałabym zdobyć pierwsze doświadczenia w tej branży na stanowisku junior financial analyst w Państwa firmie.

Podsumowanie to wciąż mało znany w Polsce, ale skuteczny sposób na wyróżnienie życiorysu studenta. To krótki opis twoich najważniejszych umiejętności, wykształcenia, osiągnięć, doświadczeń i celów zawodowych na samej górze CV. Przede wszystkim musisz pamiętać, aby w podsumowaniu skupić się na informacjach, które najbardziej interesują pracodawcę. Skąd masz wiedzieć, które kwalifikacje są najważniejsze? Po prostu dokładnie przeczytaj ofertę pracy i w pierwszej kolejności opisz te elementy, które nawiązują do wymagań w ogłoszeniu.

→ **Cel zawodowy**

Cel zawodowy w CV to krótki (maksymalnie 5 zdań) opis, który zawiera najważniejsze z punktu widzenia pracodawcy informacje o kandydacie. Musi uwzględniać twoją specjalizację oraz przedstawiać główne umiejętności, osiągnięcia oraz plany na zawodową przyszłość.

Dobrze napisany i poprawnie zamieszczony cel zawodowy w CV pozwoli ci zwrócić na siebie uwagę rekrutera i zachęcić go do przeczytania reszty twojego życiorysu. Jest czymś w rodzaju chwytliwej, inteligentnej autoreklamy osoby ubiegającej się o dane stanowisko.

Jeśli chcesz dobrze opisać pierwszą sekcję CV, kieruj się poniższymi wskazówkami. Odpowiedz na każde z pytań jednym, wyczerpującym zdaniem:

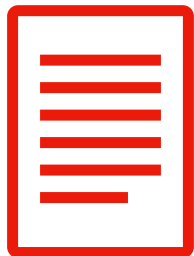
- kim jesteś i jakie jest twoje doświadczenie zawodowe;
- co jest twoją największą zaletą, umiejętnością lub osiągnięciem zawodowym;
- jakie masz plany zawodowe na przyszłość;
- dlaczego szukasz pracy akurat w tej konkretnej firmie, do której wysyłasz CV.

Jak widzisz, każde CV powinno być dopasowane do oferty pracy, a cel zawodowy w CV za każdym razem zmodyfikowany pod konkretne ogłoszenie. Podsumowanie zawodowe powinno zawierać również konkretne dowody na to, że jesteś kandydatką idealną.

Dlatego pamiętaj, by w miarę możliwości chwalić się swoimi sukcesami i podawać konkretne dane, np.

W pracy na stanowisku specjalisty do spraw social media zwiększyłam liczbę użytkowników serwisu o 30%.

To jest naprawdę cenna rada, bo jeśli ją weźmiesz sobie do serca, twoje CV będzie „bito” w rytmie dopasowanym do przyszłego pracodawcy.



→ **Podsumowanie**

Idealnie, jeśli twoje podsumowanie do CV będzie liczyło około 50 słów. Nie więcej. Cel zawodowy w CV musi brzmieć ciekawie, imponująco i być w miarę zwięzły – wystarczy 4–5 zdań. Musisz przedstawić siebie jako kandydatkę pewną swoich kwalifikacji, która ma jasno wyznaczoną ścieżkę kariery, dokładnie wie, do czego dąży i dlaczego akurat u tego pracodawcy znajdzie spełnienie zawodowe. Jeśli nie masz jeszcze żadnego doświadczenia albo jest ono zbyt mało istotne, by opisywać je w podsumowaniu zawodowym, skup się na swoich planach i najważniejszych kompetencjach. Kandydaci, których droga zawodowa dopiero się zaczyna, mogą zyskać bardzo dużo, tworząc podsumowanie zawodowe.

Pamiętaj, żeby zacząć od tego, kim jesteś. Jak to zrobić, gdy jeszcze nigdy nie pracowałaś? Bardzo łatwo. Zacznij od konkretów. Skup się na tym, co możesz zaoferować pracodawcy. Wymień w nim:

- najważniejszą cechę / cechy charakteru;
- swoje umiejętności zdobyte na studiach lub podczas stażu;
- powody, dla których chcesz pracować właśnie na tym konkretnym stanowisku i w tej firmie;
- wartość, którą wniesiesz do zespołu.

Jednym słowem musisz stworzyć skuteczną reklamę swojej osoby, która dużo obiecuje i angażuje odbiorcę. Jak z napojem, którego nigdy nie próbowałaś, ale już widzisz, że będzie ci smakował i masz ochotę spróbować. **Oto przykład:**

Absolwentka filologii angielskiej ze zdolnościami komunikacyjnymi. Poszukuje stanowiska asystentki w firmie X, by zdobyć doświadczenie w wymagającym i dynamicznym środowisku. Wysoka kultura osobista i znajomość trzech języków obcych to cechy, które pomogą usprawnić Państwa kontakty z najważniejszymi klientami.

Idąc za tym przykładem, możesz stworzyć ciekawy cel zawodowy do CV bez doświadczenia, idealny dla studenta czy absolwenta.



→ Przy braku doświadczenia liczą się umiejętności

Na koniec poradzimy ci, byś podsumowanie zawodowe tworzyła na ostatnim etapie pisania CV. Dzięki temu, że pozostałe sekcje będą już gotowe, łatwiej skomponujesz ciekawy i uwzględniający wszystkie twoje najważniejsze zalety cel zawodowy. **Sekcja umiejętności w CV** pokazuje pracodawcy, że masz to, czego on szuka. Trzeba ją tak wyróżnić, by przyciągała wzrok i pokazywała, w czym jesteś dobra. Proste? Nie do końca, bo w rzeczywistości niewiele osób potrafi korzystnie zaprezentować swoje umiejętności. Eksperti od lat analizujący dokumenty aplikacyjne twierdzą, że sekcja z umiejętnościami w CV odgrywa kluczową rolę, ale tylko jeśli jest odpowiednio przygotowana. Zaraz dowiesz się wszystkiego na ten temat i sama opiszesz swoje umiejętności w CV lepiej niż większość kandydatów.

Umiejętności (ang. *skills*) to wrodzone i nabyte kompetencje, które wykorzystujemy w życiu prywatnym i zawodowym. Możemy je kształtować tak, by osiągać mistrzostwo w danej dziedzinie. Listę umiejętności życiowych i umiejętności zawodowych utworzył także projekt „Life skills in Europe”. Mieszczą się na niej konkretne umiejętności miękkie i twarde. **Jednak umiejętności w CV to coś więcej niż zestaw twoich najlepszych cech i zdolności. Sztuka polega na tym, by pisząc życiorys zawodowy, wybrać odpowiednie umiejętności i dopasować ich opis do potrzeb pracodawcy. Dzisiejszy rynek pracy ceni umiejętności ponad wszystkie inne kryteria oceny kandydatów, dlatego warto zrobić to dobrze.**

Rozbudowana sekcja umiejętności przyda ci się też przy pisaniu CV na praktyki lub staż. Musisz wiedzieć, że twoje umiejętności kryją się prawie w każdym zakamarku CV. Wie o tym system ATS, gdy skanuje twoją aplikację. Widzi to też doświadczony rekruter, ale najczęściej ma za mało czasu, żeby doszukiwać się w dokumencie najcenniejszych kompetencji kandydata. Dlatego właśnie tak ważne jest samodzielne stworzenie odpowiedniej listy swoich kluczowych umiejętności w CV. Twoje kompetencje muszą być widoczne od razu, więc wymień je w punktach. Rekruter nie wytuska ich sam i nie ułoży według kryterium ważności. Ty musisz to zrobić. Pamiętaj również o tym, że pytania na rozmowie kwalifikacyjnej będą krążyć przede wszystkim wokół listy twoich umiejętności z CV – dlatego warto przemyśleć, co tam wpiszesz.

Jesteś świadoma swoich kompetencji, ale nie przychodzi ci do głowy nic, co brzmi przekonująco i atrakcyjnie? Odpowiedź na swoje wątpliwości znajdziesz w ogłoszeniu o pracę. Sprawdź, czego dokładnie wymaga pracodawca. Jeśli odpowiadasz wymaganiom z oferty, po prostu wpisz do CV kompetencje, które tam wymieniono. Oczywiście – nie kłam, bo to najkrótsza droga do porażki na rozmowie kwalifikacyjnej.

Dodaj też bonus, czyli coś, co wiąże się z wymaganiami, ale nie zostało wymienione w ogłoszeniu. Najlepiej przejrzyj kilka podobnych ogłoszeń o pracę. Tam na pewno znajdziesz inspirację. Potem jeszcze raz przeanalizuj dokładnie wymagania stanowiska, na które aplikujesz.





Czy jako kandydatka musisz spełniać 100% oczekiwań wskazanych w ofercie pracy, żeby aplikować na nią?

Kobiety, które chcą spróbować w energetyce, często blokuje myśl, ale przecież to branża typowo męska, a ja nie mam doświadczenia w tej branży.

Czy można nieco nasze kompetencje podkolorować, ewentualnie brakujące kompetencje przemilczeć?

Niekoniecznie trzeba spełniać 100% wymagań danego ogłoszenia, żeby na nie aplikować. Warto mieć świadomość, że rekruter, bądź bezpośrednio dział HR danego Pracodawcy tworząc ogłoszenie o pracę, musi je czymś wypełnić, pewną treścią. Na całej liście wymagań, prawdopodobnie jest kilka kluczowych, które faktycznie określają oczekiwania wobec kandydatów, a pozostałe są czymś w charakterze wypełniaczy. Każdy kto pisze ogłoszenie oferty pracy tworzy pewnego rodzaju listę marzeń co do oczekiwań. Nie znaczy to, że wszystkie oczekiwania na tej liście są równoważne.

Kobiety bardzo mocno się samo ograniczają, aplikując na jakieś stanowiska oferowane przez portale rekrutacyjne, czy też bezpośrednio przez firmy. Myślą i artykułują to, że nie są idealne na to stanowisko, nie do końca do niego pasują. Mają takie poczucie, że to może jest nie profesjonalne, aplikować, kiedy nie spełnia się co najmniej 100% oczekiwań z oferty. Ważne, aby w takim momencie spróbować postawić się w pozycji osoby rekrutującej. Zadać sobie pytanie, co z perspektywy tego co my posiadamy, jest najistotniejsze dla pozycji, na którą aplikujemy. Znaleźć potencjalne punkty styku i te maksymalnie uwypuklić, a pozostałe potraktować jako dodatkowe atuty, które mogą mieć, ale nie są one konieczne.

18 STOEN OPERATOR Dziewczyny do energetyki

Kilka lat temu portal praca.pl przeprowadził badania wśród kandydatów do pracy, pytając ich, kiedy przesyłają swoje CV w odpowiedzi na ogłoszenie o pracę. Otrzymane wyniki wskazywały:

- tylko kiedy spełniam 100% wymagań zawartych w ogłoszeniu o pracę – 22% ankietowanych;
- kiedy spełniam około 75% wymagań – 52 % ankietowanych;
- kiedy spełniam przynajmniej połowę wymagań – 16% ankietowanych;
- kiedy podoba mi się opis pracy lub firma (nie zwracam uwagi na wymagania) – 10% ankietowanych.

Najbardziej zaskakują skrajne odpowiedzi. **Aż 22% ankietowanych wskazało, że aplikuje dopiero w sytuacji, kiedy w pełni spełnia oczekiwania i wymagania pracodawcy określone w ogłoszeniu. Z kolei aż 10% całkowicie ignoruje wymagania wskazane w ogłoszeniu o pracę, kierując się jedynie własnym zainteresowaniem.** Jakie są skutki takich zachowań? Z jednej strony kandydaci spełniający kluczowe wymagania, ale nie wszystkie, nie aplikują i tym samym nie przedstawiają swojej kandydatury. Z drugiej – na skrzynki rekruterów wpada wiele CV, które w żadnym razie nie mogą zostać rozpatrzone pozytywnie, ponieważ całkowicie nie spełniają wymagań przyszłego pracodawcy..

Przyjrzyjmy się bliżej grupie pracowników, która zupełnie ignoruje wymagania i oczekiwania wymienione w ogłoszeniu o pracę. Pewnie większość osób zastanawia się, jaki jest powód takiego zachowania. Może być ich kilka. Z jednej strony brak doświadczenia w procesach rekrutacji: kandydaci nie zdają sobie sprawy, jak działają mechanizmy i procesy rekrutacyjne. Z drugiej strony wystanie CV z portalu zajmuje dosłownie kilka sekund, w związku z tym nie jest to zadanie zbyt wymagające. Nie można także wykluczyć podejścia „desperackiego”. Osoby, które od dłuższego czasu szukają pracy, często wysyłają CV masowo, na każde pojawiające się ogłoszenie, licząc, że „akurat się uda”.





Oczywiście jest to myślenie błędne. Większość systemów służących do zarządzania procesem rekrutacji filtruje zebrane aplikacje po słowach kluczowych. Tym samym gros takich CV zostaje odrzuconych i nawet nie trafiają do rąk rekrutera.

Patrząc z jeszcze innej strony, ponad połowa wszystkich ankietowanych twierdzi, że nie aplikuje, jeśli nie spełnia w pełni wymagań pracodawcy. Takie zachowanie również może świadczyć o braku świadomości, na czym polega proces rekrutacyjny i jakimi rządzi się prawami.

Nie jest tajemnicą, że znalezienie kandydata spełniającego wszystkie wymagania wymienione w ogłoszeniu praktycznie graniczy z cudem. Dlatego też bardzo często rekruterzy zapraszają na rozmowy kwalifikacyjne osoby, które nie są kandydatem idealnym w 100%, jednak widzą w nich potencjał. Nie warto pozbawiać się takiej okazji.

Zatem czy warto aplikować, jeśli nie spełniamy wymagań pracodawcy w 100%? Odpowiedź nie jest oczywista i brzmi: „to zależy”. Podejmując decyzję o wystaniu swojej aplikacji na dane ogłoszenie, trzeba przeanalizować, czy pracodawca spełnia nasze wymagania, ale także czy poradzilibyśmy sobie na stanowisku, gdybyśmy zostali zatrudnieni. Jeśli w ogłoszeniu wymagany jest język obcy, którego nie znamy, a praca polega na kontakcie z klientami właśnie w tym języku, to warto odpowiedzieć sobie na pytanie: „Co bym zrobiła, w takiej sytuacji, gdybym otrzymała tę pracę?”. Jeśli nasza odpowiedź przeczy temu, że sobie damy radę, to nie warto aplikować i po prostu szukać dalej. Jeśli jednak odpowiedź na to pytanie brzmi: „Musiałabym się podszkolić w kilku kwestiach, ale ogólnie dałabym radę”, to warto wystać swoje CV.

**Jak sprawić,
aby rozmowa
rekrutacyjna
była udana?**



Jak dostać się na interview?

Co jednak musisz zrobić, żeby dostać się na listę tych kilku szczęśliwców, którzy dostąpią zaszczytu i zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną? Jak twoje CV musi zwrócić uwagę rekruterów przeglądających setki aplikacji, żeby wybrać twoją do dalszego procedowania?

Żeby dobrze odpowiedzieć na to pytanie, konieczne jest małe wprowadzenie. Proces rekrutacyjny zaczyna się wtedy, kiedy Pracodawca i szef HR-u dochodzą do wniosku, że jakieś stanowisko w firmie musi zostać obsadzone nową osobą. Powodów może być wiele. Odchodzi ktoś z firmy, bądź też ktoś nie spełnia oczekiwań i musi zostać zastąpiony kimś nowym, ewentualnie pojawia się nowe stanowisko do obsadzenia. **Powstaje wtedy lista, zawierająca niezbędny zestaw oczekiwań dotyczących potencjalnego kandydata: doświadczenie, staż, lista firm dla których powinien pracować, kompetencje twarde. Drugi zestaw oczekiwań dotyczy tzw. kompetencji miękkich. Z kim ta osoba będzie pracowała, a w związku z tym jaka powinna być, jaki styl zarządzania powinna reprezentować.** Czy zależy tej firmie na zatrudnieniu osoby bardziej intro- czy ekstrawertycznej, analitycznej czy myślącej strategicznie.

Co się dalej dzieje? Następnym krokiem jest stworzenie przez HR opisu profilu idealnego kandydata. Następnie ten opis profilu ląduje na portalu rekrutacyjnym, u rekrutera, czy kogokolwiek innego, kto ma się zająć poszukiwaniami. Całe szczęście dla ciebie, jeśli procesem selekcji aplikacji zajmuje się ktoś z HR Pracodawcy, ponieważ te osoby znają firmę, znają menedżerów poszukujących pracowników i znają ich oczekiwania. Gorzej sprawy się mają, jeśli za wybór naszej aplikacji do tzw. krótkiej listy zajmuje się zewnętrzny rekruter. Kim jest ta osoba, która dostaje to zlecenie znalezienia potencjalnego kandydata? Statystycznie oczywiście i uogólniając w dużym stopniu, jest to przeważnie osoba, która skończyła psychologię maksymalnie 3 lata temu, albo jest na praktykach, stażu jako student ostatniego roku studiów. I co się teraz dzieje? Osoba ta w ogromnej ilości przypadków nie ma zbyt szerokiego pojęcia o stanowisku, na które rekrutuje kandydata. Taka osoba nie rozumie szczegółów merytorycznych związanych z pracą na danym stanowisku. Taki rekruter ma zwyczajowo do pomocy w swojej pracy jedynie tę kartkę z wymaganiami, którą przekazał jej klient - potencjalny pracodawca kandydata. Jedyne co musi na tym etapie zrobić, to wziąć twoje CV i tę kartkę i kolokwialnie mówiąc odhaczać co mamy, a czego nie mamy w naszym CV.

22 STOEN OPERATOR Dziewczyny do energetyki

W dużych i bogatych firmach rekrutacyjnych ten etap nawet nie robią już studenci, ponieważ robią to systemy tzw. ATS. Te systemy nie tylko w sposób zautomatyzowany skanują i dodają napływające CV do bazy, ale także wyszukują kandydatów według algorytmów opartych o zadane oczekiwania. Wiedząc o tym, świadomie musisz podchodzić do pisania swojego CV, tak aby „słowa kluczowe” z oferty znalazły się w twojej aplikacji. Rekruter, który zajmuje się na co dzień tylko i wyłącznie przeglądaniem CV, on ich niestety nie czyta. To zajmuje zbyt dużo czasu. On przelatuje od góry do dołu i zaznacza znalezione „słowa kluczowe” i na kupkę „interesujące” odkłada te, z największą ilością postawionych znaczków.

CV, które przechodzi do kolejnego etapu to takie, w którym znajdują się właściwe słowa, mają ciekawie opisane doświadczenie i może być w jakiś sposób dopasowane do procesu rekrutacyjnego. Takich aplikacji „fajnych” może jednak być około 100. Z całą setką żaden rekruter ani pracodawca na pewno się nie spotka.

Co zatem musi zawierać twoje CV, oprócz słów kluczowych, aby na tę krótką listę się dostać? Musi jak najszybciej przekonać rekrutera, że posiadasz potencjał lub wprost wymagane kompetencje i że w twoim CV nie są zawarte same puste słowa i slogany. **Nie powinnaś zatem pisać tam jak najwięcej i zamydlać obrazu, tylko dotrzeć do kluczowej informacji jak najszybciej. Należy dokładnie przeczytać ofertę pracy i zawarte w niej wymagania co do danego stanowiska, sparafrazować je i w formie równoważników zdań opisać w swoim doświadczeniu.**

Drugą bardzo istotną kwestią są firmy, w których dotychczas pracowaliśmy. Dobre firmy zawsze przyciągają. Praca w znanych markach nie wymaga potwierdzania. Nawet jeśli reszta naszego CV jest słabo napisana, ale rekruter widzi, że kandydat pracował w znanej i prestiżowej firmie, to jego skłonność do umówienia się z kandydatem na rozmowę automatycznie i diametralnie wzrasta. Czasami jest tak, że sama nazwa firmy nic komu nie mówi, ale produkty są popularne i znane na rynku, to wtedy warto o nich wspomnieć w swoim CV. Jeśli to twoja pierwsza praca, ale masz za sobą staże czy praktyki studenckie – te zasady ciebie dotyczą tak samo.





Trzecią kwestią jest to, czy na poziomie kartki papieru (CV) jesteś w stanie zadeklarować, że w tym co robisz jesteś naprawdę dobra. Jeśli nie masz w swoim CV mierników, jeśli nie masz tam opisanych sukcesów, nie masz tam przykładów na to, że jesteś dobra - to na rekrutera to nie podziata.

Zatem w swoim CV należy wskazać wszelkiego rodzaju mierniki, zewnętrzne tytuły uznania, nagrody, wyróżnienia, konkursy, listy rankingowe. To są takie informacje, które mówią o jakości twojej pracy w sposób obiektywny. Trzeba jednak pamiętać, że rekruter podczas rozmowy rekrutacyjnej będzie chciał nas o to zapytać, będzie chciał te informacje zweryfikować. Jeśli trafimy na rekrutera, który specjalizuje się w naszej branży, to on bardzo szybko pozna czy „ścieniamy” czy nie.

Wracając ponownie do sytuacji kobiet na rynku pracy, to kobiety szczególnie mają taką tendencję, do niewykazywania tych wyżej wymienionych dowodów na swoją świetność w CV. Mają błędne poczucie, że nie wypada tak się przechwalać. Oczywiście nie chodzi tu o przesadzanie i wymyślanie na siłę, ale o unikanie niepotrzebnej skromności. To nie czas na skromność, to czas na reklamowanie siebie.

I jeszcze jedna ważna wskazówka, jak skuteczność aplikowania na ofertę pracy koreluje z terminem aplikowania. Każda oferta pracy ma oznaczone, do kiedy pracodawca/firma rekrutacyjna zbiera aplikacje. Prawdą jest jednak, że już pierwszego dnia, kiedy oferta pojawi się w przestrzeni publicznej, odpowie na nią nawet 100 kandydatów. Osoba odpowiedzialna za ten proces rekrutacyjny, z tej setki wybiera już pierwszego dnia 15 świetnych aplikacji i praktycznie zamyka ten etap rekrutacji. Celem rekrutera jest dostarczenie świetnego kandydata swojemu zleceniodawcy, a nie czytanie kolejnych setek aplikacji dla zasady.

Jaki z tego wniosek?

Jeśli chcesz mieć szansę na bycie wziętą pod uwagę w procesie rekrutacji, nie zwlekaj, nie odkładaj na później, nie przedłużaj tłumacząc sobie, że proces zamyka się dopiero za miesiąc, więc masz dużo czasu. Zrób to od razu! Wyślij aplikację tego samego dnia, kiedy zobaczysz ofertę!



Co mówić na rozmowie kwalifikacyjnej?

Wyobraź sobie, że zostałaś zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną. Dostałaś zaszczytu - rekruter jest zainteresowany twoim doskonałym CV, chce cię poznać i porozmawiać z tobą bezpośrednio. Jest to niewątpliwie połowa sukcesu, z naciskiem na - połowa. Czeka cię bowiem teraz drugie starcie, **rozmowa kwalifikacyjna**, podczas której twój potencjał musi zostać przez ciebie wystarczająco silnie podtrzymany, a najlepiej jeszcze podwyższony. Jak zatem poprowadzić rozmowę kwalifikacyjną, żeby wyjść z niej zwycięsko?

Najważniejsze, to przemyśl wcześniej co odpowiesz, kiedy rekruter/HR spyta cię o największe dotychczasowe sukcesy i porażki. Nie chodzi tylko o to jaki przykład podać, ale także jak go przedstawić. Opowiadaj o swoich sukcesach precyzyjnie i w taki sposób, aby udowodniały one twój profesjonalizm i faktyczne osiągnięcia, **ale w korelacji z pozycją na jaką zaaplikowałaś**. Kluczem jest zrozumienie i zdefiniowanie kogo potrzebują i szuka pracodawca, a nie samo przechwalanie się czegoś to my w życiu nie osiągnęliśmy. Może się oczywiście zdarzyć, że nasze przechwalanie trafi w obszar wymagań pracodawcy, ale to raczej będzie przypadek. Trzeba pamiętać, że pracodawca nie szuka kandydata, bo ma wakat, szuka kandydata, bo ma problem do rozwiązania. Dopóki nie dotrzesz ze swoją opowieścią do sedna tego problemu, to zdajesz się na przypadek, a to znacznie ogranicza twoje szanse.

**W energetyce
ciągle się
rozwijasz**

Dlaczego warto zatrudnić się w firmie zarządzającej siecią elektroenergetyczną?

Energetyka to kluczowy obszar gospodarki każdego państwa. Obecnie sektor ten stoi przed historyczną zmianą. Czeką nas proces transformacji, przejścia od tradycyjnie rozumianej energetyki do energetyki rozproszonej. Zwiększa się też zapotrzebowanie na zieloną, odnawialną energię.

Zobowiązaliśmy się jako E.ON do przejścia na zrównoważony system energetyczny, przeznaczając znaczące środki na innowacje, infrastrukturę i rozwój technologii. Inwestujemy w warszawską sieć energetyczną.

Stoen Operator, będąc liderem zmiany, a równocześnie dbając o bezpieczeństwo dostaw energii, nie tylko zatrudnia najlepszych specjalistów, ale też dba o ich rozwój.

Kursów i możliwości rozwoju jest mnóstwo, dla przykładu pracownik terenowy uczy się obsługi aparatury pomiarowej, montażu osprzętu, obsługi specjalistycznych narzędzi czy wykonywania prac w technologii PPN (pod napięciem). Pracownicy mogą nie tylko rozwijać się osobiście, ale też awansować. W większości rekrutacji prowadzimy proces również wewnętrznie. Cieszymy się, jeśli nasi pracownicy w ramach takich rekrutacji awansują lub zmieniają merytorycznie obszar, zgodnie ze swoimi zainteresowaniami i osobistymi planami rozwoju. Praca w globalnym koncernie to także szansa na udział w projektach organizowanych przez E.ON oraz zespołach zadaniowych, gdzie nasi pracownicy mają przestrzeń do wymiany wiedzy i doświadczenia z kolegami z innych krajów. Jest to niezwykle cenne w drodze do awansu i daje dodatkową możliwość rozwoju zawodowego

Staramy się umożliwić rozwój naszym pracownikom poprzez ich uczestnictwo w szkoleniach, konferencjach merytorycznych czy warsztatach wspierających umiejętności miękkie – mówi Katarzyna Walawender, HR Business Partner z innowy Stoen Operator – Możemy się też pochwalić wewnętrznym programem szkoleniowym, w którym pracownicy mogą zgłosić nie tylko swój udział w szerokiej gamie działań rozwojowych, ale też zostać trenerami po to, by poprzez dzielenie się swoją wiedzą z kolegami oraz koleżankami z firmy poszerzać swoje własne umiejętności.



Benefity i atmosfera pracy

Oferujemy naszym pracownikom liczne benefity pozapłacowe, takie jak pakiet medyczny i sportowy, ubezpieczenia grupowe, imprezy integracyjne. W innogy Stoen Operator pracownicy sami dokonują wyboru interesujących ich benefitów:

Nasi pracownicy korzystają z dedykowanej platformy, w której mogą wybierać z szerokiej gamy różnych benefitów tak, aby dopasować je do swoich potrzeb. Oferujemy również dofinansowanie żywienia oraz wczasów i wypoczynku dzieci. Dzień Energetyka w sierpniu jest dniem wolnym od pracy, ale oferujemy także dodatkowe dni wolne w ciągu roku, poza ustawowo przysługującym urlopem.

Ważnym elementem budowania zaufania wśród pracowników oraz rodzinnej atmosfery w firmie są różnego rodzaju inicjatywy sprzyjające rozwijaniu relacji, a także osobistych pasji i zainteresowań pracowników. W końcu nie samą pracą człowiek żyje. Dlatego na koniec warto zwrócić uwagę na to, że firma chętnie organizuje imprezy i spotkania integracyjne oraz oferuje szeroki wybór wspólnych aktywności, które pomagają budować dobrą atmosferę w zespołach.



Kobiety w energetyce – wywiady



Malwina Jaskulska
koordynator projektów w Departamencie
Danych Pomiarowych i Liczników
w Stoen Operator Sp. z o.o.
Pracuje w SO 4 lata.

Moja historia w Stoen

Do firmy trafiłam jeszcze podczas studiów- na staż do projektu, którego celem była optymalizacja procesów biznesowych oraz zmiana kultury organizacji. Po stażu dostałam propozycję, żeby zostać w firmie na dłużej. Traktuję tę propozycję jako mój sukces zawodowy - bo nie ukrywajmy kto nie cieszyłby się z pracy w tak prestiżowej firmie będąc jeszcze studentką.

Dlaczego wybrałam E.ON

Wybrałam E.ON, ponieważ studiowałam na Politechnice Warszawskiej i zawsze ciągnęło mnie do inżynierskich tematów. Jednocześnie projekt do którego się dostałam był interdyscyplinarny i łączył w sobie aspekty techniczne jak i rozwijał moje kompetencje miękkie. Dzięki udziałowi w tym projekcie pokochałam pracę z ludźmi i odkryłam nowy temat zainteresowań- zarządzanie projektami - w którym aktualnie się rozwijam.

Na czym polega moja praca

Główne obszary mojego działania to: zarządzanie projektami oraz procesami, współczesne koncepcje zarządzania (m.in. Lean Management), organizacja warsztatów biznesowych oraz zmiana kultury organizacji. Mój dzień pracy poprzęplatany jest różnymi aktywnościami- prowadzę dużo warsztatów projektowych, układam procesy, przygotowuję różnego rodzaju dokumentację oraz organizuję spotkania biznesowe. Dodatkowo angażuję się w programy szkoleniowe dla pracowników naszej firmy. Uwielbiam

dzielić się wiedzą! Nie narzekam na nudę W swojej pracy lubię przede wszystkim możliwość współpracy zespołowej i ciągły kontakt z ludźmi. Tak naprawdę cały czas coś się dzieje- to mi się podoba najbardziej Doceniam również ogromne możliwości rozwoju, np. w tym roku biorę udział w Programie Talentowym, który zapewnia mi szereg szkoleń przygotowujących mnie do objęcia stanowiska liderkiego.

Plusy pracy w energetyce

Branża energetyczna jest bardzo ważną gałęzią przemysłu. W końcu dzięki niej mamy prąd w domach. Pasjonujące jest właśnie to w jaki sposób ten prąd dociera do naszych gniazdek. Pracując w tej branży można się właśnie tego dowiedzieć, jak i wielu innych ciekawych rzeczy. Każdego dnia, gdy człowiek wstaje, idzie do pracy z poczuciem, że robi coś dobrego dla wszystkich wokół. Ogromnym plusem pracy w energetyce jest również poczucie bezpieczeństwa i stabilności. W mojej organizacji panuje przyjazna atmosfera, dzięki której czuję się komfortowo i wiem, że oprócz pracy bardzo ważną strefą jest dbanie o swój work-life-balance, co jest dla mnie bardzo istotne.

Co chciałabym powiedzieć dziewczynom, które zastanawiają się nad pracą w energetyce?

Energetyka oferuje bardzo dużo możliwości ciekawej pracy- zarówno dla mężczyzn jak i dla kobiet. Dlatego Dziewczyny nie zastanawiajcie się ani chwili!!! Ruszajcie na podbój ENERGETYKI!



Kasia Andrzejczak

Kierownik Projektów. Realizuje projekty na pograniczu biznesu i IT. Koordynuje portfel projektów biznesowych i wspiera innych PM jako PMO oraz osoby, które chciałyby pełnić taką rolę w przyszłości. Dzieli się z innymi swoją wiedzą podczas szkoleń wewnętrznych.

Jak tu trafiłam? Dlaczego wybrałam E.ON?

Już kilka lat temu aplikowałam do, jeszcze wtedy, innowej Polska, ale jak widać nie był to właściwy moment dla obu stron. Natomiast organizacja ta była zawsze na mojej liście top pracodawców ze względu na stabilność, podejście do pracowników, różnorodność stanowisk i możliwości rozwojowe. Bardziej przyciągnęła mnie firma niż sama branża. Wszyscy jesteśmy uczestnikami rynku energii, a złożoność naszej działalności pozostawia duże pole do działania i budowania swojej kariery w tym właśnie obszarze.

Na czym polega moja praca

Moja praca to zarządzanie projektami w szerokim tego stwierdzenia znaczeniu. Mogę wyróżnić kilka obszarów:

- Prowadzę projekty w roli Kierownika projektów; tu współpracuję z zespołem projektowym, wyznaczam kierunek działań, współpracuję z Zarządem- to wielowymiarowe wyzwanie, które rozwija wiele kompetencji. Ostatnio zainspirował mnie cytat " *We are Project Managers just because Multitasking Ninja is not an actual job title*" i to świetnie odwzorowuje to czym zajmuję się na co dzień i co najbardziej lubię w mojej pracy;)
- Wspieram projekty w roli PMO czyli pomagam innym PM prowadzić projekty efektywnie i efektownie nieraz challengując obraną przez nich ścieżkę.
- Koordynuję portfel projektów biznesowych poprzez zbieranie danych dotyczących projektów, wskazywanie powiązań między nimi a także monitorowanie zaangażowania ludzi w prace projektowe.

- Prowadzę szkolenia z zakresu: podstaw zarządzania projektami, narzędzi optymalizujących pracę ale także miękkich obszarów takich jak siła snu czy problem solving.

Najbardziej w mojej pracy cenię sobie różnorodność działań i możliwość współpracy z ludźmi na różnych szczeblach hierarchii.

Plusy pracy w energetyce

Uważam, że energetyka to przede wszystkim udział w kreowaniu rozwiązań dla wszystkich ludzi, bo wszyscy na co dzień korzystamy z dobrodziejstw energii. Zmiany klimatyczne wymuszają na nas przechodzenie na zielone źródła energii, więc jeśli chcemy się przyczynić do zmian w świecie na lepsze, to też jest to świetne miejsce, w którym możemy się do tego przyczynić. Mnie fascynuje różnorodność działań realizowanych przez firmy energetyczne. Warto też podkreślić, że znajdzie się tu miejsce dla osób z różnymi kompetencjami: analitycznymi, projektowymi, HR-owymi, szkoleniowymi, które nie wiążą się z koniecznością skrócenia kierunkowych studiów. Jak jest się już w środku - możliwości są niemalże nieograniczone. Dodatkowym atutem jest współpraca z prawdziwymi ekspertami w tej branży, którzy spędzili w niej całe swoje życie. Wato się od nich uczyć.

Moja złota myśl dotycząca pracy w energetyce?

Energetyka to nieograniczone możliwości i realny wpływ na zmiany dla całego świata.



Joanna Zembrzaska

w Stoen Operator odpowiada za obszar Zarządzenia Efektywnością

Jak trafiłam do E.ON

Do E.ON przeszłam z branży wydawniczej, w której rozpoczynałam swoją karierę zawodową. Dlaczego wybrałam E.ON? Spodobała mi idea pracy w dużym międzynarodowym koncernie. Moja intuicja odpowiedziała mi również, że E.ON będzie idealną firmą dla mnie.

Na czym polega moja praca

Zarządzanie efektywnością polega dla mnie przede wszystkim na komunikacji pomiędzy Zarządem, koncernem i poszczególnymi pionami spółki. Drugim ważnym filarem tego obszaru jest raportowanie wyników oraz analiza danych dla Zarządu, koncernu oraz dla poszczególnych obszarów spółki. Jest to przygotowanie wszelkiego rodzaju opracowań nt. działalności spółki w taki sposób aby były one zwięzłe oraz zrozumiałe.

Co lubię w swojej pracy

Najbardziej w swojej pracy lubię różnorodność tematów, z którymi mam styczność, możliwość rozmawiania ze wszystkimi osobami z organizacji. Lubię ludzi którzy ze mną współpracują, cenię sobie dobrą atmosferę pracy. Pasjonujące w energetyce jest to, że branża ta jest bardzo kompleksowa i pracując w niej już 14 lat i tak codziennie uczę się czegoś nowego.

Złota myśl dotycząca pracy w energetyce

Energetyka staje się coraz bardziej kobieca. Wbrew pozorom w energetyce coraz większą rolę zaczynają odgrywać kompetencje miękkie, które pomagają nam w komunikacji, w zarządzaniu zespołem oraz w rozmowach i w negocjacjach z klientami, z pracownikami, z Urzędem Regulacji, z gminami, czy z dostawcami.



Malgorzata Cybulska

Członek Zarządu Schlegwig-Holstein Netz AG oraz Hanse Gas, E.ON Niemcy.

Wcześniej pełniła rolę Dyrektora w pionie Majątku Sieciowego w Stoen Operator w Warszawie, gdzie odpowiadała za planowanie strategii rozwoju sieci, projekty innowacyjne, obszar nieruchomości oraz obszar dokumentacji i danych o majątku sieciowym i związanych z tym systemów IT.

Jak trafiłam do E.ON

Moją pierwszą pracą po ukończeniu studiów była praca w consultingu w firmie Ernst and Young (dzisiaj EY). Dołączyłam do zespołu zajmującego się tworzeniem strategii, optymalizacją procesów i analizami finansowymi dla różnych branż od ciepłownictwa, poprzez ceramikę a nawet produkcję pasz dla zwierząt. Był to niezwykle intensywny czas pełen wyzwań, ale do dzisiaj uważam, że praca w consultingu jest świetną szkołą niezależnie od dalszego rozwoju kariery. Właśnie tam odkryłam swoją „miłość” do pracy projektowej, a także miałam szczęście pracować we wspaniałym zespole, którego przyjazna atmosfera pozwalała przetrwać nawet w najcięższych momentach. Do dzisiaj uważam, że relacje w pracy, zarówno z przełożonymi jak i współpracownikami są najważniejsze dla motywacji.

Z E.ON jestem związana jestem od 2009 roku.

Pomysł podsunęła mi moja szefowa z EY, która przeszła do RWE. Firma stworzyła wówczas taki wewnętrzny zespół doradczy „Projekty Specjalne”, który miał na celu realizację projektów optymalizujących wewnętrzne procesy, rewizję struktury organizacyjnej czy wdrażanie nowych rozwiązań IT. Była to okazja, aby dalej realizować ciekawe projekty, ale nie jako zewnętrzny konsultant tylko jako część tzw. biznesu. Dołączyłam do tego zespołu w 2009 roku i od tej pory zaczęła się moja przygoda w branży energetycznej, która trwa do dzisiaj.

Co lubię w swojej pracy

W swojej obecnej roli odpowiadam za obszar Usług Sieciowych i Inwestycji w obszarze sieci energetycznych i gazowych, odpowiadając za organizację działań 15 centrów sieciowych, liczących około 600 pracowników. Zarządzam także inwestycjami strategicznymi, relacjami z samorządami oraz optymalizacjami procesów. Dodatkowo formalnie odpowiadam za obszar Personalny oraz Koncesje.

Moja praca łączy w sobie wiele ciekawych elementów, ale do najciekawszych należy możliwość aktywnego uczestnictwa w budowaniu nowoczesnej energetyki. To co do niedawna było dla mnie teorią i odległą przyszłością t.j. rozwój odnawialnych źródeł energii, neutralność klimatyczna, jest teraz dla mnie „chlebem powszednim”

Region, w którym teraz pracuję charakteryzuje się największym w Niemczech rozwojem odnawialnych źródeł energii. Jadąc przez Land Schlegwig Holsztyn trudno znaleźć takie miejsce, gdzie nie byłoby widać farmy wiatrowej lub fotowoltaicznej. Wymaga to włożenia ogromnego wysiłku w rozbudowę sieci i jej późniejsze zarządzanie. Tutaj zmiana w energetyce dzieje się dosłownie na naszych oczach i to uważam za niesamowite doświadczenie.

W roli członka zarządu odpowiadam za realizację celów strategicznych i projektów. Bardzo ciekawe jest połączenie celów koncernu i pozostałych akcjonariuszy, czyli gmin lokalnych oraz zobowiązań zapisanych w umowach koncesyjnych. W swojej roli muszę łączyć interesy tych wszystkich grup i proponować optymalne rozwiązania.

Zaskakujące jest to, że będąc odpowiedzialna za obszary bardzo techniczne, ogromną rolę w mojej pracy odgrywają relacje z lokalnymi samorządami. Poświęcam im wiele czasu i uwagi. A jest to ogromne wyzwanie – mamy pod opieką około 900 koncesji i 1000 gmin!

Z drugiej strony, jako szefowa eksploatacji moim głównym zadaniem jest utrzymanie sieci w jak najlepszym stanie, a w przypadku awarii jak najszybsze jej usunięcie. Tutaj do największych wyzwań należy organizacja pracy i ciągłe doskonalenie procesów. Jest to związane z wdrażaniem nowych technologii, digitalizacją oraz niestety coraz większymi trudnościami w pozyskiwaniu pracowników do pracy w terenie.

Bardzo ważnym elementem mojej pracy jest też dbałość o bezpieczeństwo i rozwój pracowników

i zapewnienie im jak najlepszych warunków pracy. I nie chodzi tu tylko o technikę i wyposażenie, ale także o ogólny dobrostan. Niezależnie od mojej formalnej roli zawsze istotne jest dla mnie wspieranie rozwoju innych.

Plusy pracy w energetyce

W energetyce fascynuje mnie różnorodność obszarów działania. Będąc w jednej branży czy w jednym koncernie można cały czas się rozwijać, zmieniać swoje zadania, rozwijać kompetencje.

Ja w ciągu 13 lat miałam możliwość realizować się w różnych projektach, na różnych stanowiskach a nawet w ramach różnych spółek. To pokazuje jak wiele możliwości daje praca w tej branży zarówno w tematach typowo technicznych jak i tzw. miękkich pozwalających na rozwój kompetencji liderkich i pracy z ludźmi.

Do najważniejszych tematów jakie prowadziłam należy projekt wdrożenia Inteligentnego Opomiarowania i instalacja 100 tys. liczników smart. Był to kompleksowy program związany z przygotowaniem całej koncepcji projektu, opracowaniem wymagań dla urządzeń, wdrożeniem systemów IT a także dostosowaniem procesów w ramach organizacji. Oprócz takich projektów typowo

technicznych byłam także odpowiedzialna za wdrożenie programu New Way of Working w innogy Stoen Operator. To z kolei był projekt zajmujący się kulturą organizacyjną, rozwojem praktyk liderkich i wdrażaniem narzędzi lean.

Złota myśl dotycząca pracy w energetyce

Złotą myśl powiedział kiedyś mój młodszy syn. Było to na początku pandemii. Jechaliśmy przez centrum miasta i na jednym z budynków wyświetlono napis dziękujący medykom za ich pracę. Moja córka skomentowała: „Mamo, a czy ktoś podziękował energetykom, dzięki którym ten napis w ogóle może być wyświetlony???”

Myszę, że to co przyciąga ludzi do pracy w tej branży to poczucie robienia czegoś ważnego dla całego społeczeństwa, poczucie misji. Koncentrujemy się na tym, aby zapewnić mieszkańcom niezawodną i stabilną dystrybucję energii i gazu, a także staramy się, aby nasze działania wspierały rozwój regionu. Dystrybucja to swoisty krwiobieg, który zapewnia odpowiednie funkcjonowanie i rozwój na obszarze swojego działania.

O Autorkach:



Agnieszka Okońska
Członkini Zarządu Stoen Operator



dr Aleksandra Smyczyńska
Szefowa Komunikacji
i Public Affairs E.ON Polska