ETAP 1: Gdzie kandydat był?

Cel:

Pokazać punkt wyjścia, czyli frustracje, trudności, wątpliwości – stan „przed".

Pytania pomocnicze:

- *Co nie działało w poprzedniej pracy?*
- *Co frustrowało?*
- *Jak wyglądał dzień kandydata?*
- *Jakie emocje mu towarzyszyły?*

Przykład:

- *„Każdy poniedziałek zaczynał od sprawdzania kalendarza z niechęcią. Spotkania bez celu, zero wpływu, wieczne zmiany decyzji. Miał wrażenie, że stoi w miejscu – zawodowo i prywatnie."*

Twój przykład

ETAP 2: Co się zmieniło?

Cel:

Pokazać iskrę zmiany – moment impulsu, który sprawił, że kandydat otworzył się na coś nowego.

Pytania pomocnicze:

- *Co go poruszyło?*
- *Co było bodźcem?*
- *Jak usłyszał o tej ofercie?*
- *Jakie pytanie/obietnica go skusiła?*

Przykłady:

- *„Zobaczył ogłoszenie z pytaniem: 'Czujesz, że zasługujesz na więcej?' Zatrzymał się. Pierwszy raz od dawna coś w nim drgnęło. Kliknął."*

Twój przykład

ETAP 3: Co się wydarzyło po zmianie?

Cel:

Pokazać, że decyzja przyniosła konkretne pozytywne efekty – emocjonalne i zawodowe.

Pytania pomocnicze:

– *Jak wyglądały pierwsze tygodnie?*
– *Co go zaskoczyło?*
– *Jakie zmiany zauważył?*
– *Co poczuł?*

Przykłady:

- *„Zespół przyjął go z otwartością. Menedżer pytał o zdanie. Projekty były sensowne, a feedback konkretny. Zaczął znów czuć, że ma coś do powiedzenia."*

Twój przykład

ETAP 3: Jak wygląda jego życie teraz?

Cel:

Zakończyć historię emocjonalną wizją „nowego życia" – pozytywną i inspirującą.

Pytania pomocnicze:

– *Co się zmieniło na co dzień?*
– *Jak się czuje?*
– *Co zyskał?*
– *Kim się stał?*

Przykłady:

- *„Teraz mówi, że znów się uśmiecha przed wejściem do biura. Ma więcej luzu w domu i więcej dumy z pracy. W końcu czuje, że rozwija się w zgodzie ze sobą."*

Twój przykład