

— IDŹ DO —

PRZYKŁADOWY ROZDZIAŁ

SPIS TREŚCI

— KATALOG KSIĄŻEK —

KATALOG ONLINE

ZAMÓW DRUKOWANY KATALOG

— TWÓJ KOSZYK —

DODAJ DO KOSZYKA

— CENNIK I INFORMACJE —

ZAMÓW INFORMACJE
O NOWOŚCIACH

ZAMÓW CENNIK

— CZYTELNIĄ —

FRAGMENTY KSIĄŻEK ONLINE

Zmiana pracy. Jak wykorzystać szanse i uniknąć błędów

Autor: Petra Begemann

Tłumaczenie: Ewa Klej

ISBN: 978-83-246-0975-8

Tytuł oryginału: [Dont panic. Der erfolgreiche Jobwechsel. Wie Sie Chancen nutzen und Fehler vermeiden](#)

Format: 122x194, stron: 104



Bezpowrotnie minęły już czasy, gdy od chwili ukończenia szkoły aż do osiągnięcia wieku emerytalnego pracowało się w jednej firmie. Dzisiejszy rynek bezustannie weryfikuje potrzeby pracodawców i pracowników. W nowych, szybko rozwijających się branżach zmiana miejsca pracy co kilka lat świadczy o wysokich kwalifikacjach pracownika, o jego zdolności do adaptacji, wszechstronności i niepohamowanej ambicji. W starszych, mniej popularnych gałęziach gospodarki coraz częstsze są masowe zwolnienia.

Zarówno osoby, które rezygnują z dotychczasowego stanowiska w nadziei na awans i większe zarobki, jak i te, które nagle tracą pracę i są zmuszone do szukania innego źródła dochodów, powinny wiedzieć, jak kroczyć po ścieżce kariery, aby w pełni zrealizować się zawodowo.

W tej książce znajdziesz odpowiedzi na następujące pytania:

- Kiedy powinieneś odejść ze swojej firmy?
- Co oferuje Ci dzisiejszy rynek?
- Gdzie możesz znaleźć oferty pracy?
- Co zrobić, żeby wzbudzić zainteresowanie przyszłego pracodawcy?
- Jak bezboleśnie rozstać się z obecną firmą?

Poznaj najnowsze trendy związane z poszukiwaniem pracy.

Dowiedz się, na czym polega networking, jak znaleźć wymarzoną ofertę w internecie i pozytywnie przejść rekrutację prowadzoną za pośrednictwem poczty e-mail. Poznaj zasady skutecznego automarketingu i specyfikę pracy łowców talentów. Szukanie pracy nie musi być żmudnym, zniechęcającym zajęciem. Skorzystaj z możliwości, jakie daje Ci nowoczesna technika i zacznij w pełni realizować się zawodowo!

Spis treści

Słowo wstępne	5
1. Czas odejść? Kiedy powinieneś dokonać zmiany	9
O właściwym momencie	9
<i>Ludzie często zmieniający pracę kontra prawa ręka w zakładzie</i>	
Strategia kariery	12
<i>Awans przez zmianę pracy</i>	
Wielka frustracja	17
<i>Wewnętrzne wypowiedzenie</i>	
Sygnały alarmowe	19
<i>Niebezpieczeństwo utraty pracy</i>	
Rozpaczliwa sytuacja	22
<i>Zwolnienie przez pracodawcę</i>	
2. Cel obrany? Dokąd mógłbyś pójść	27
Autoanaliza	27
<i>Co jest dla Ciebie ważne w pracy?</i>	
Analiza sytuacji	31
<i>Jakie istnieją możliwości?</i>	
Analiza rynku	35
<i>Jakie firmy pasują do Ciebie?</i>	
Analiza pracy	38
<i>Jakie pozycje zaprowadzą Cię dalej?</i>	

3. Wyczerpane możliwości? Jak znaleźć pracę	41
Sobota przez cały czas	41
<i>Ogłoszenia o pracę</i>	
Odległe o kliknięcie myszką	44
<i>Giełdy pracy w internecie. Rekrutacja przez e-mail</i>	
Z odwagą do nowej pracy	49
<i>Staranie się o stanowisko z własnej inicjatywy,</i> <i>rekrutacja telefoniczna</i>	
Rekrutacja w miniformacie	52
<i>Ogłoszenia o pracę</i>	
Strategia sukcesu numer 1	55
<i>Networking</i>	
Dać się zwerbować	59
<i>Headhunterzy</i>	
4. Dobry automarketing?	
Jak efektywnie starać się o pracę	63
Czy Ty też masz alergię na ubieganie się o pracę?	63
Interesujący list motywacyjny	64
Życiorysy, które wzbudzają zainteresowanie	68
Zdjęcia, które wywołują sympatię	74
Napływające te czki kandydatów	75
Dobrze przebiegające rozmowy kwalifikacyjne	77
5. Szczęśliwe odejście? Jak się rozstać	85
Mistrzowskie wypowiedzenie	85
<i>Kogo, kiedy i jak poinformować?</i>	
Zbieranie owoców	87
<i>Zatroszczenie się o dobre świadectwo pracy</i>	
Dobry start	91
<i>Zapunktowanie już na początku</i>	
Zakończenie	93
Bibliografia	95
Zalecana literatura	97

Czas odejść? Kiedy powinieneś dokonać zmiany

O właściwym momencie

Ludzie często zmieniający pracę kontra prawa ręka w zakładzie

Nawet teraz, gdy karuzela pracy kręci się szybciej niż jeszcze przed 20 laty, prawie każdy ma znajomych czy przyjaciół, którzy wysoko trzymają sztandar wierności firmie i pracują sześć, osiem lub nawet dziesięć lat po ukończeniu studiów wciąż w tym samym przedsiębiorstwie. W przypadku innych ludzi ledwo co zapamiętało się nazwę firmy i aktualną pozycję, gdy znowu się wszystko zmieniło. Niektórzy taką częstą zmianę pracy komentują krytycznie, a sami zainteresowani przytaczają argument „koniecznego powodu”. Wykluczmy zewnętrzne czynniki, takie jak szef, który jest nie do zniesienia, niezadowolenie z aktualnych treści pracy czy po prostu zwolnienie przez pracodawcę. Jak często można, a jak często trzeba zmieniać posadę?

Doradca przedsiębiorczy Hedwig Kellner twierdzi, że po dwóch latach w firmie nadchodzi czas „up or out”, ważny dla tych, którzy chcą pokierować swoją karierą¹. Z kolei autor bestsellerów i guru zarządzania Fredmund Malik polemizuje z dużą ilością etapów w życiorysie i ludzi tak postępujących nazywa po prostu karierowiczami, którzy zmieniają szybko miejsce pracy „pół roku przed tym, zanim gnój, który po sobie zostawiają, zacznie śmierdzieć”². Które zdanie powinniśmy wziąć sobie do serca?

Patrząc na to trzeźwo, konkretne określenie „idealnego momentu na zmianę” jest niemożliwe. Składa się na niego szereg czynników:

Faza kariery i wiek

Na początku Twojej kariery zawodowej częste zmiany (po dwóch do trzech latach przynależności do firmy) są tolerowane przez pracodawców lub nawet traktowane jako wartościowy przyrost doświadczenia. Jeżeli jednak przekroczysz 30 czy 35 lat, do głosu powinno dojść więcej stateczności, a cykl zmiany zwiększyć się do czterech lub pięciu lat. Stajesz się bardziej odpowiedzialny, sukcesywnie budujesz swoją pozycję w przedsiębiorstwie. W wieku 40 lat powinieneś siedzieć mocno w siodle, a zmiana pracy powinna być mocno umotywowana — będziesz potrzebować pięciu lat lub nawet dłuższego czasu, aby wykazać się w firmie solidnymi sukcesami i móc powziąć dalsze kroki na drodze kariery.

Osobisty rozwój w aktualnym przedsiębiorstwie

Dla Twojego wizerunku zewnętrznego będzie robiło znaczną różnicę to, czy pracowałeś dziesięć lat na jednym stanowisku, dbając o ten sam zakres zadań, czy w przeciągu tych dziesięciu lat osiągnąłeś wzrost odpowiedzialności i kompetencji decyzyjnych.

¹ Kellner Hedwig, *Karrieresprung durch Selbstcoaching* (Skok kariery przez trening siebie), Campus, Frankfurt 2001, s. 143.

² Malik Fremund, *Von einem Job zum nächsten?* (Od jednej pracy do drugiej?), Handelsblatt 25/26.05.01, s. K3.

Przykład: Norbert K. jest wierny „swojej” firmie, przedsiębiorstwu komunikacyjnemu, od początku lat dziewięćdziesiątych. Od tego czasu przeszedł drogę od instalatora elektrycznego, przez kierownika projektu, do prowadzącego technicznego urzędnika z czterema pracownikami pod sobą. Następny krok — większą odpowiedzialność kierowniczą — chciał osiągnąć przy rozszerzeniu branży. Grażyna M. z kolei przed dwunastoma laty zaczęła pracować jako ekonomistka w dziale sprzedaży producenta urządzeń biurowych. W jej zakresie kompetencji od tego czasu nic się nie zmieniło. Niedawno wprowadzono w końcu nowy system informatyczny, koleżanki przychodziły i odchodziły, praca stała się rutyną, która nudzi już od lat. Grażyna M. będzie miała większy problem w przypadku zmiany, aby przekonać nowego pracodawcę o swoim zaangażowaniu i elastyczności.

Zwyczajne branży

W zakresie nowej ekonomii czy branży multimedialnej panują inne podziały niż w tradycyjnych branżach, takich jak klasyczna produkcja, banki czy ubezpieczenia. „Pojawił się u nas ktoś, kto zmienił pracę planowo co 1,5 roku. Tacy pracownicy pokazują, że są elastyczni i zdolni do nauki”, mówi Sabine Koke, kierownik personalny w SinnerShrader, firmie usługowej z Hamburga³. Kierownictwo personalne dużego banku lub przedsiębiorstwa budowy maszyn prawdopodobnie widziałyby to inaczej i zadałoby mu kilka krytycznych pytań. Roczny wskaźnik zmienności doradca Hedwig Kellner szacuje w przypadku banków i ubezpieczeń na około 12 procent, w branży chemicznej na około 20 procent, w branży IT z kolei na 50 procent⁴. Podczas gdy w jednej branży po kilku latach staniesz się już doświadczonym pracownikiem, w innej będziesz dalej żółtodziobem.

Uzasadniona zmiana pracy

Odpowiedzialni za personel przy czytaniu CV zwracają zazwyczaj uwagę na ciągłość i klasyczny wątek. Jeżeli da się go zauważyć między Twoimi etapami kariery, masz lepsze karty niż w przy-

³ Niemiecka Agencja Prasowa, 14.05.01.

⁴ Kellner Hedwig, *Karrieresprung durch Selbstcoaching* (Skok kariery przez trening siebie), Campus, Frankfurt 2001, s. 145.

padku wrażenia bezplanowego wypróbowywania różnych stanowisk. Ten, kto zebrał już doświadczenie jako doradca do spraw instalacji, potem zmienił pracę na usługi zewnętrzne przy produkcji mebli, aby stać się po następnej zmianie kierownikiem zbytu w tej samej branży, ma za sobą przekonujący rozwój. Ten z kolei, kto od pracy zewnętrznego pracownika producenta mebli w ciągu czterech lat przeszedł najpierw do marketingu urzędzeń technicznych, a w końcu zatrudnił się w dziale dystrybucji produktów hotelowych, musi się przygotować na sceptyczne pytania, tak samo jak inżynier budownictwa, który siedmiokrotnie w przeciągu ostatnich dziesięciu lat zmieniał pracę kierownika budowy w różnych spółdzielniach budowlanych.

Przedstawione powyżej czynniki szkicują „linię idealną”. A życie rzadko kiedy przebiega idealnie... Zatem nie ma powodów do paniki, jeżeli gdzieś wytrzymałeś jedynie niecały rok lub jesteś na jednym stanowisku już dłużej, niż sobie zakładałeś. W swoich dokumentach oraz podczas rozmowy kwalifikacyjnej powinieneś wyczuć możliwe zastrzeżenia drugiej strony. O tym, w jaki sposób to zrobić, przeczytasz w drugiej części książki.

Strategia kariery

Awans przez zmianę pracy

Właściwie nie powodzi Ci się źle: po dwóch, trzech czy większej liczbie lat w przedsiębiorstwie nikt Cię tak łatwo nie oszuka. W pewnym stopniu dajesz sobie radę z szefem. Na horyzoncie nie pokazują się ani ciemne chmury nad koniunkturą, ani przejęcie firmy — w skrócie: siedzisz dobrze w siodle. Tak naprawdę do przodu też się nie posuwasz; Twoja kariera wydaje się skręcać w ślepą uliczkę. Czyżby powoli zbliżał się czas na to, aby zmienić konia?

Osiągnięcie czegoś więcej w innym miejscu jest częstym powodem zmiany. I bardzo zrozumiałym; w końcu awans przez zmianę pracy jest klasycznym modelem kariery. O tym, w którym kierunku mógłbyś konkretnie uderzyć, przeczytasz w rozdziale drugim na stronie 27. Tu chodzi o to, aby ułatwić Ci główną decyzję odnośnie kwestii: „zmienić teraz — tak czy nie?”.

Pytania kluczowe:

Czy dojrzałeś (zarówno zawodowo, jak i osobiście) do następnego kroku w karierze?

Mówiąc inaczej — naprawdę niczego więcej się nie nauczysz na swojej dotychczasowej pozycji? Czy Twoje stanowisko stawia jeszcze przed Tobą jakieś wyzwania?

Oto sygnały, które mówią, że faktycznie nadszedł już czas na pierwszą kierowniczą pozycję: stajesz się nieoficjalnie coraz bardziej akceptowany w drużynie jako kierownik — przejmujesz władzę podczas posiedzeń, zajmujesz się nadrzędnymi zadaniami i jesteś często proszony przez kolegów o radę. Dajesz sobie radę z decyzjami, które musisz przekazać „górze”, a własną odpowiedzialność odczuwasz jako coraz bardziej zacieśniający się gorset.

Sygnałami na to, że nadszedł czas na przejęcie bardziej złożonych zawodowych zadań, są następujące odczucia: Twoja codzienność zawodowa to rutyna, zwykłe problemy i problemiki nie mogą Cię wyprowadzić z równowagi, coraz częściej ogarnia Cię zwykłe poczucie nudy. Także w tym przypadku nadszedł czas, aby pomyśleć o możliwościach rozwoju osobistego.

Jakie perspektywy kariery nadarzają się w Twoim obecnym przedsiębiorstwie?

Tradycyjnie określenie kariery związane jest z ciągłym przyrostem władzy i wpływów — więcej pracowników „pod sobą”, więcej kompetencji decyzyjnych czy większy budżet. Do tego zakresu należą także odpowiednie symbole statusu: lepiej brzmiący tytuł, większe biuro, nowy samochód służbowy. Ten model kariery — „kierownik”, wspinający się schodek po schodku — bazuje na mocno zhierarchizowanym modelu przedsiębiorstwa. W tym momencie jednak, gdy hierarchie stały się bardziej płaskie, kierownikiem można stać się szybciej, poza tym oferuje to mniej możliwości dla chętnych do awansu. Sposoby pracy także się różnią. Jeżeli zadania — na przykład w zakresie rozwoju produktu — rozwiązywane są w czasowych zespołach projektowych, odpada klasyczna pozycja prowadzącego. Zamiast tego kierownik projektu koordynuje pracę zespołu przez czas jej trwania. Co to oznacza dla Ciebie?

Pragnienie osiągnięcia następnego szczebelka na drabinie kariery jest zrozumiałe. Zanim jednak odwrócisz się plecami do swojego przedsiębiorstwa, ponieważ interesujące pozycje aktualnie są zajęte — i to przez kolegów, którzy wcale nie są starsi od Ciebie — powinieneś wy badać, czy wyczerpałeś wszystkie alternatywne możliwości rozwoju. Czy możesz wykazać się przez prowadzenie interesujących projektów? Przez prestiżowe zadania dodatkowe? Przez współpracę w ważnych grupach? To może Ci otworzyć w dzisiejszym przedsiębiorstwie nieoczekiwaną ilość drzwi. I nie jest to wyjątek. Dzięki takiemu przyrostowi odpowiedzialności zawartemu w CV staranie się gdzie indziej o następny „oficjalny” krok w karierze będzie o wiele łatwiejsze.

Wskazówka

Aby oszacować realnie swoje perspektywy u obecnego pracodawcy, powinieneś zaobserwować, kto do tej pory awansował. Czy pozycje kierownicze są obsadzone regularnie w najlepszy możliwy sposób, czy daje się szansę własnemu narybkowi? Czy trzeba być ekonomistą (prawnikiem, inżynierem...), aby dojść do kluczowej pozycji? Jak wysoki jest procentowy udział kobiet w pracy na wysokich stanowiskach? Czy przyjezdni mają w ogóle perspektywy? Także dzisiaj na przykład Warszawiacy mają problemy w Małopolsce, a czasem nawet „właściwe wyznaczenie” stanowi o karierze.

Czy Twój szef wie o Twoich ambicjach?

Jeżeli teraz pomyślałeś spontanicznie: „jak to, on umie to, co ja!”, jesteś typowym zbląkanym przypadkiem kariery — nadzieja, że wydajność opłaci się sama z siebie, nie jest jeszcze powodem awansu.

Przykład: Monika S. pracuje od czterech lat jako redaktorka w jednej z trzech redakcji dużego wydawnictwa książek popularnonaukowych. Jej przełożony ma o niej dobre zdanie: daje sobie radę bez słowa skargi z ciągle rosnącą ilością zadań, bije na alarm, gdy terminy wydania grożą przekroczeniem, ma zawsze dobre pomysły programowe — w skrócie, przyczynia się znacznie do sukcesu działu. Coroczne rozmowy współpracowników przebiegają bez problemu: kierownik redakcyjny chwali, Monika S. podkreśla, że praca sprawia jej przyjemność, podczas

rozmów z szefem wspólnie uzgadniają standardową podwyżkę pensji. Tym większe było zdziwienie kierownika — a wraz z nim dyrektor programowej — gdy Monika S. przeszła do konkurencyjnego wydawnictwa, gdzie dostała możliwość przejęcia małej redakcji: „Ale to mogła mieć Pani i tutaj!”, zareagowano na jej wypowiedzenie.

Szczerze: dlaczego kierownik redakcji powinien sam z siebie brać pod uwagę awans? Straciłby podporę działu, a przecież od sukcesu ogólnego zależy także i jego kariera. A mniejsze kroki w karierze — większe podwyżki płac, atrakcyjne szkolenia, w najlepszym przypadku zastępstwo kierownictwa działu? O to Monika S. nigdy się nie starała. Za to rósł jej gniew, że jest tak słabo doceniana.

„It’s the squeaky wheel that gets the grease”, brzmi amerykańskie przysłowie, w wolnym tłumaczeniu: jeżeli nasmaruje się skrzypiące koło, wszystko będzie załatwione. Dotyczy to także awansu zawodowego. Dlaczego powinno się Ciebie (w zasadzie automatycznie) awansować, jeżeli tak wspaniale i bez słowa skargi „funkcjonujesz” na swoim miejscu? Zauważ tę wielką lukę i wykorzystaj ją. Informuj o swoich żądaniach, sygnalizuj, że chcesz iść dalej, wybadaj, co firma może Ci zaoferować.

Czy szef wspiera Twoje ambicje?

Pytanie wydaje się logiczne. Oczywiście Twój szef nie zaoferuje Ci swojego krzesła, żebyś mógł awansować. Ale jak zostało to już opisane, istnieją szczeble pośrednie. Poza tym Twój szef może się wykazać także jako ktoś, kto wspiera obiecujący narybek. Dział, który ma renomę dobrej trampoliny do wyższych stanowisk w przedsiębiorstwie, będzie przyciągał dobrych ludzi. A przy okazji wzmocni przełożonego i jego wewnętrzną sieć powiązań.

Szef, który jest niezależny i w porządku, pomoże Ci, jeżeli będzie wiedział o Twojej woli awansu i wierzył w Twoje kompetencje. Jeżeli w to nie wierzy, nie powie Ci się, ponieważ przy tym szefie nie awansujesz. „Majewski sobie z tym nie poradzi, jest o wiele za słaby!” lub „Szulc temu nie sprosta!” — zdania w tym stylu są absolutnymi hamulcami kariery. Wizerunek nieudacznika przyczepi się do Ciebie jak pech, pomożesz sobie, jedynie zmieniając pracę.

Jeżeli Twojemu szefowi brakuje potrzebnej niezależności, będzie robił wszystko, aby zachować Cię na Twoim miejscu. Właśnie słabi szefowie — a tych jest więcej, niż trzeba — nie zniosą tego, jeżeli ktoś przy nich „urośnie”. Albo nie pomogą Ci po prostu dlatego, że najlepiej przydajesz się w dotychczasowej funkcji. Jeżeli zatem wszystkie Twoje żądania poprawienia sytuacji w rozmowach z przełożonym są ignorowane lub bezpośrednio blokowane, powinieneś poszukać szczęścia w innej pracy.

To samo obowiązuje, jeżeli nie możesz sobie osobiście poradzic z szefem. „Ten, kto chciałby zejść dalej zawodowo, musi być według przełożonego godny zaufania i w pewnym stopniu również sympatyczny”, podkreśla Hans Bürkle, który od 20 lat radzi kierownictwu w sprawach kariery⁵. Masz swojego szefa za liczykrupę, a on Ciebie za osobę chaotyczną? Codziennie narzekasz zuchwałym tonem na przełożonego, a on zarzuca Ci obraźliwość? Jeżeli oddychasz z ulgą za każdym razem, gdy szef opuści Twoje biuro, Twoje szanse na awans wyglądają źle.

Wniosek — nadszedł czas na „awans przez zmianę pracy”:

- ◆ jeżeli nie czujesz się w pełni wykorzystany w swoich aktualnych zadaniach;
- ◆ jeżeli już nieoficjalnie przejmujesz rolę kierownika;
- ◆ jeżeli wewnątrz firmy nie ma żadnych możliwości rozwoju (ani przez bezpośredni awans, ani przez odpowiedzialność za ciekawy projekt);
- ◆ jeżeli nie odpowiadasz typowemu „profilowi awansującego” (na przykład: mężczyzna, ekonomista, doświadczenia w pracy za granicą);
- ◆ jeżeli osobiste różnice między Tobą a Twoim przełożonym lub powątpiewanie w Twoje kompetencje tłumią każdą nadzieję na awans;
- ◆ jeżeli zdradzając szefowi swoje ambicje odnośnie kariery, natrafiłeś na mur.

⁵ Bürkle Hans, *Aktive Karrierestrategie* (Aktywna strategia kariery), Gabler, Frankfurt/Wiesbaden 1996, s. 89.

Wielka frustracja

Wewnętrzne wypowiedzenie

Właściwie Twoja praca jest Ci już od dawna obojętna — ale skądś musisz brać pieniądze. Dlatego też człapiesz codziennie do biura. Jedyne światelko to świadomość, że punktualnie o 17:00 będziesz mógł je znów opuścić. Robisz to, co jest potrzebne, ale w żadnym wypadku więcej. Nowe pomysły, inicjatywy własne, zaangażowanie w sprawę? Twoim zdaniem to tak czy siak się (już) nie opłaca — zarówno dlatego, że Twój przełożony i tak wszystko blokuje, jak i ponieważ wszystkie propozycje toną w grząskim bagnie wewnętrznej biurokracji lub w zacieklej walce okopowej. Może dałeś się stłamsić różnym falom restrukturyzowania — tu zabrano Ci kompetencje, tam przydzielono nowe, aby chwilę potem również i je odebrać. Na początku jeszcze się denerwowałeś, ale teraz zacząłeś przyjmować takie ingerencje jak zmiany pogody. Działasz według motto: „I tak to nic nie da...”.

Taki stan nazwał trafnie Reinhard Sprenger w swoim bestsellerze *Mythos Motivation* „wewnętrznym wypowiedzeniem”⁶: szczerze mówiąc, pożegnałeś się już z przedsiębiorstwem, nawet jeżeli jeszcze się wahałeś przed tym ostatecznym krokiem. W końcu są jeszcze inne ważne rzeczy w życiu — rodzina, przyjaciele, zainteresowania. Jak na razie wszystko w porządku?

To, że czytasz tę książkę, zadaje już kłam Twojej domniemanej rozwadze — oczywiście nie jest to jeszcze tak gruboskórne. Przyłapujesz się na uczuciu zawiści, gdy znajomy czy przyjaciel opowiada o świetnych projektach, nowych zadaniach czy pięknych sukcesach w pracy? Czy nawiedzają Cię bóle głowy, ścisk w żołądku, zaburzenia snu lub inne dolegliwości psychosomatyczne? Mało zaskakujące — ponieważ dla większości ludzi praca jest czymś więcej niż tylko sposobem zarobienia na chleb.

⁶ Sprenger Reinhard, *Mythos Motivation. Wege aus der Sackgasse* (Mit motywacji. Drogi ze ślepej uliczki), Campus, Frankfurt 2000, s. 26.

W badaniach długoterminowych na temat „światopoglądu zawodowego” przeprowadzanych na studentach od wielu lat takie aspekty jak „samodzielność”, „urzeczywistnianie własnych pomysłów”, „nowe zadania” czy „możliwość nauczenia się czegoś” plasują się bezspornie z około 70 procentami na pierwszym miejscu — przed pewnością miejsca pracy (52 procent), możliwością awansu (29 procent) oraz wysokimi zarobkami (27 procent)⁷. Ankiety przeprowadzane w grupie osób aktywnych zawodowo potwierdzają ten trend — interesujące treści, klimat w pracy i uznanie osobiste są ważne dla większości pracowników⁸. Większość ludzi wynosi z pracy część swojego poczucia własnej wartości i sensu życia. Wewnętrzna emigracja w pracy oraz potwierdzanie tego gdzie indziej jest na dłuższą metę niezadowolające.

Jeżeli zaczyna Cię zżerać frustracja, powinieneś wziąć się za nią, używając możliwych środków zapobiegawczych. Pierwsza rzecz: czy faktycznie nie możesz zmienić tej miernej sytuacji? Wykorzystałeś już wszystkie możliwości — na przykład uparte rzeczowe wiercenie dziury w brzuchu szefowi o polepszenie Twoich warunków pracy, dalsze kształcenie z perspektywą interesujących zadań, wewnętrzną promocję? Zmiana pracy wymaga mnóstwa energii i prowadzi Cię mimo wielkiej ostrożności zawsze na niepewny teren. Może uda Ci się osiągnąć decydującą dla siebie poprawę, jeżeli zainwestujesz część tej energii w aktualną posadę?

Druga sprawa: czy Twoja sytuacja jest naprawdę taka nie do zniesienia? Według doświadczenia trawa po drugiej stronie płotu wydaje się zawsze bardziej zielona. Mówiąc prościej, na czynności

⁷ *Berufswahl, Berufsperspektiven und Existenzgründungen — Berufliche Orientierungen von Studierenden* (Wybór zawodu, perspektywy zawodu i założenia egzystencji — orientacje zawodowe studentów), wyd. przez Ministerstwo Oświaty i Nauki w Bonn 2001, s. 13. Empirycznym podłożem jest ankieta regularnie przeprowadzana od 1983 roku na około 9 000 studentów uniwersytetów i uczelni wyższych.

⁸ Na pytanie, co jest najważniejsze w zawodzie, odpowiadało prawie 600 przedstawicieli narybku akademickiego. Wyniki: 91% treść pracy, 87% przyjemność w pracy, tyle samo klimat, 86% odpowiedzialność oraz 83% uznanie w pracy. Zewnętrzne czynniki takie jak możliwości zarobku wybrało za to 63% ankietowanych, a możliwości awansu i kariery 52%.

biurokratyczne, nieprzyjaznych, niezdolnych czy niekompetentnych przełożonych, trudnych kolegów, denerwujące elementy pracy czy krótkowzroczne restrukturyzacje możesz się natknąć także w nowej pracy. Nie ma nic za darmo — o dobre warunki pracy wszędzie musisz walczyć, raz mniej, raz bardziej ostro.

Wskazówka

Bądź szczerzy wobec siebie, jeżeli zastanawiasz się nad pytaniem: „Iść czy zostać?”. Może część klęski wynika z Twojego zachowania — braku zaangażowania lub błędów strategicznych? Albo może dałeś się zarazić kółkom lamentującym na korytarzu? Ten, kto wszystko ocenia jako „okropne” i wszędzie węszy „niesprawiedliwość”, łatwo (zbyt łatwo) przechodzi do zmieniania sytuacji bez odpowiedniego przygotowania.

Wniosek: nie rezygnuj pochopnie, jeżeli jesteś niezadowolony z teraźniejszej posady. Zmiana pracy jest dopiero wtedy odpowiednim rozwiązaniem przeciwko frustracji:

- ◆ jeżeli od dłuższego czasu człapiesz niezadowolony do pracy;
- ◆ jeżeli „życie” zaczyna się u Ciebie dopiero podczas weekendu lub urlopu;
- ◆ jeżeli Twoje starania o polepszenie obecnej sytuacji spaliły na panewce;
- ◆ jeżeli cierpisz na zaburzenia psychosomatyczne (na przykład bóle głowy czy żołądka, zaburzenia snu) lub coraz częściej przyłapujesz się na zazdrości o zawodową sytuację innych osób;
- ◆ jeżeli perspektywa tej samej pracy przez trzy, pięć albo nawet dziesięć lat staje się coraz bardziej koszmarną wizją.

Sygnaty alarmowe

Niebezpieczeństwo utraty pracy

Wizja innej konstelacji czy nowych stosunków w pracy pojawi się wraz ze zdaniem w stylu: „liczby są złe”, „w aktualnej bitwie o przejęcie w branży X pańskie przedsiębiorstwo jest kandydatem do przegranej” lub „koncern matka planuje przeniesienie interesów Y

na wschodnią Europę, dlatego też będzie trzeba zamknąć tutejszy oddział”. Koledzy pesymiści już widzą to czarno i przepowiadają każdemu wizytę w urzędzie pracy w niedalekiej przyszłości.

Fuzje, przejścia i restrukturyzacja w większości branż należą dziś do codzienności w przedsiębiorstwach. A choćby nie wiadomo jak upiększać to w słowa, od „zastanawiania się nad zasadniczymi kompetencjami” aż po pieśń o „efektach synergii” znaczy to jedno — z reguły lecą głowy. Wyjdź spokojnie z założenia, że na szczeblu kierowniczym już jest planowana redukcja etatów, choć oficjalnie demonstracyjnie daje się słowo honoru, że to nieprawda. Nie da się oszacować na początku, czy akurat Twoje stanowisko mogłoby być zagrożone redukcją — a sytuacje przełomowe mogą stworzyć nieoczekiwane szanse.

Przykład: Michał B. po studiach w zakresie nauk gospodarczych zaczął pracować w koncernie chemicznym jako praktykant. Stała posada na stanowisku menedżera produktu oznaczała pierwszy decydujący krok w karierze — oraz wysłanie go do Azji. Dwa lata później produkt został sprzedany. Wprawdzie oznaczało to koniec pracy Michała B., ale bynajmniej nie jego kariery. Zaoferowano mu wraz z kierownictwem koreańskiej firmy córki nowy lukratywny kontrakt, który okazał się trampoliną do pozycji kierowniczej w centrali firmy.

Tego, czy należysz do wygranych czy przegranych tej restrukturyzacji, dowiesz się z reguły dopiero wtedy, gdy proces się zakończy. Jednak zasadniczo zwolnienie ze strony pracodawcy „może spotkać każdego”, podkreśla kierowniczka personalna Maren Lehky, tak samo ludzi niewykształconych, jak i fachowców, drobnych urzędników, jak i menedżerów⁹. Stosunki władzy w przedsiębiorstwie lub między partnerami fuzji, moc wpływów związków zawodowych lub rady zakładowej, właściwa sytuacja gospodarcza, strategiczne przemyślenia i osobiste sympatie i antypatie tworzą zagmatwane kłębowisko, które może wpłynąć na Twoją sytuację.

⁹ Lehky Maren, *Wenn der Arbeitgeber kündigt* (Gdy pracodawca zwalnia), Eichborn, Frankfurt 2001, s. 7.

Nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy powinieneś zwrócić się do przełożonego i już przed zwolnieniem zacząć szukać pracy. Decydując się na to, uwzględnij trzy czynniki. Są to:

Twoja osobista wytrzymałość nerwowa

Jak radzisz sobie z niepewną sytuacją? Umiesz pozostać na swój sposób wyluzowany i „odczekać, popijając kawkę” czy przewracasz się w łóżku, nie mogąc zasnąć? Nie gap się jak królik na węża — jeżeli będziesz aktywny, prawdopodobnie uda Ci się opanować swoje obawy. Gdy zaczniesz coś robić, nie będziesz się czuł tak bezsilnie.

Twoje przywiązanie do firmy

Jak mocno jesteś przywiązany do pracy? Możesz sobie wyobrazić, że nagle zaczynasz robić coś innego? Jeżeli od czasu do czasu myślisz o zmianie, ale wraz z tą myślą stajesz się nagle ociężały, mógłby być to dobry moment na przechytrzenie „wewnętrznego łajdaka”.

Powaga sytuacji

Jak krytycznie przedstawia się Twoja sytuacja, patrząc na to trzeźwym okiem? Kilka sygnałów ostrzegawczych:

- ◆ Są duże niedociągnięcia w obrotach, przedsiębiorstwo drastycznie mija się z celami.
- ◆ Pracujesz w dziedzinie, która w przypadku fuzji może być z wysokim prawdopodobieństwem scentralizowana (takiej jak na przykład księgowość czy dystrybucja).
- ◆ Pracujesz u mniejszego i, co za tym idzie, słabszego „partnera” fuzji i musisz liczyć się z tym, że Twoje przedsiębiorstwo będzie musiało zredukować etaty.
- ◆ Pracujesz w dziale, który przynosi straty i (lub) może nie być wliczany w podstawową działalność firmy.
- ◆ Pracujesz w dziale, którego zadania będą w przyszłości zlecane innej firmie usługowej.
- ◆ Wprawdzie jesteś długo w przedsiębiorstwie, ale jednak nie zaliczasz się do najwydajniejszych w Twoim dziale.

- ◆ Pracujesz w firmie krótko, dlatego nie masz tam stabilnego lobby (zarówno przynależność do firmy, jak i wiek, obowiązek alimentacyjny itd., należą do kryteriów socjalnych, które są uwzględniane przy zwolnieniach).
- ◆ Między Tobą a Twoim szefem coś nie gra już od dłuższego czasu — lub jego zachowanie ostatnimi czasy zmieniło się na Twoją niekorzyść (nieprzyjemności, zatajanie informacji, ignorowanie Twoich propozycji...).

Nawet jeżeli nie można patrzeć w przyszłość, im bardziej kryteria te odnoszą się do Ciebie, tym bardziej powinieneś zorientować się w rynku pracy.

Rozpaczliwa sytuacja

Zwolnienie przez pracodawcę

Na myśl o „za i przeciw” odnośnie zmiany pracy oraz rozważaniach z ostatniego rozdziału możesz tylko zareagować zmęczonym śmiechem. Dałeś się złapać. Właściwie to spodziewałeś się tylko rutynowej rozmowy z szefem, gdy nagle okazało się, że „musimy się rozstać”. Na wieść o tym byłeś oszołomiony, może zrobiło Ci się niedobrze lub żadna trzeźwa myśl nie przychodziła Ci do głowy.

Zwolnienie spada na niektórych ludzi jak grom z jasnego nieba. Dopiero spojrzenie wstecz uświadamia wielu z nich, że można było zauważyć jednoznaczne sygnały ostrzegawcze: ograniczanie kompetencji, huśtawkę konfliktów, drastyczne zepsucie się klimatu w pracy. Nawet gdy w zakładzie już od dawna mówiło się o rozwiązaniach oszczędnościowych i redukcji etatów, zazwyczaj działało to jak szok. Co robić?

W sytuacji zwolnienia w żadnym wypadku nie daj się porwać nieprzemysłanym ugodom — w stanie pierwszego oszołomienia jesteś łatwą zdobyczą dla przebiegłego negocjatora. Odprawa, umowa kończąca, zwolnienie — obojętnie, co Ci się zaproponuje: zajądaj czasu na zastanowienie się. Aby wypowiedzenie było w ogóle

zgodne z prawem, musi przejść ono fazę pisemną, powinien minąć odpowiedni wcześniej ustalony czas po uprzednim poinformowaniu rady zakładowej oraz musi być uzasadnione.

Powodem wypowiedzenia mogą być sytuacja w zakładzie, zachowanie lub coś osobistego. *Zwolnienia z powodu sytuacji w zakładzie* spotykają często większą część załogi. Powodami są fuzje, restrukturyzacja, zmiana kompetencji lub przeniesienie za granicę (patrz poprzedni rozdział). Od odpowiedniej ilości zwolnień zależy wprowadzenie planu socjalnego napisanego według prawa¹⁰. Plan taki reguluje potem wysokość rekompensaty oraz inne zmienne. Tego typu wypowiedzenie dla Ciebie jako osoby nim dotkniętej jest złe. W dzisiejszej rzeczywistości jest to już raczej prawie (smutną) normalnością. „Zwolnienia z powodu sytuacji w zakładzie nie są dla nas problemem”, mówi Christoph Kürn, kierownik personalny w Siemensie. A Patrick Scheel, dyrektor berlińskiej firmy headhunterskiej podkreśla: „W dzisiejszych czasach kariera nie kończy się po stracie pracy”¹¹.

Odmowa pracy, nieobecności bez podania powodu, niepункtualność czy zachowanie nie do zniesienia to możliwe powody *zwolnienia z powodu zachowania*. Nie powinno to być wielkim zaskoczeniem, ponieważ takie wypowiedzenie powinno poprzedzić pisemne ostrzeżenie. Tu potrzeba argumentowania jest znacznie wyższa: w większości referencji zdradza to nowemu pracodawcy, że były problemy. Lapidarnie: pan albo pani X „opuszcza nas na własne życzenie”, bez słowa żalu czy podziękowania za dotychczasową pracę, sygnalizuje, że pracodawca nie płakał za pracownikiem. Jeżeli nowy pracodawca zacznie wypytywać, powinieneś mówić prawdę, w przeciwnym razie Twoja umowa o pracę może potem zostać anulowana.

Zwolnienia z powodów osobistych dotyczą zazwyczaj chorób. Poprzedzają je dłuższe lub regularne zwolnienia lekarskie i dyskusje na ten temat z pracodawcą. Z dnia na dzień i bez okresu wypowiedzenia można zwolnić Cię jedynie w przypadku ciężkich wykroczeń (takich jak na przykład oszustwo czy kradzież).

¹⁰ Plany socjalne są pisane w zależności od wielkości przedsiębiorstwa od liczby zwolnień wynoszącej 10 do 20%.

¹¹ „Bizz” 5/2001, s. 53 i 51.

Jeżeli Twój pracodawca stara się o wypowiedzenie dla Ciebie, chociaż nie ma przekonującego powodu, może Ci zostać zaproponowana umowa anulująca. Może nie pasujesz komuś z władz, może stajesz się zbyt mocny w stosunku do swojego szefa? W każdym razie ktoś pragnie się Ciebie pozbyć, najchętniej bez większych sensacji i sporów prawnych. W umowie anulującej strony dochodzą do porozumienia w kwestii wysokości Twojego odszkodowania, czasu Twojego odejścia oraz korzystnych dla Ciebie referencji. Rada zakładowa nie musi w tym uczestniczyć; sprzątasz dyskretnie swoją posadę — a to będzie trochę kosztowało Twoje przedsiębiorstwo. Walcz przy tym ostro, nie powinieneś przeprowadzać takich negocjacji bez adwokata.

Szukanie pomocy u rady zakładowej czy fachowca zaleca się w każdym przypadku wypowiedzenia. Sędzia pracy Hans Gottlob Rühle szacuje, że więcej niż połowa wszystkich zwolnień jest pod względem prawnym bezpodstawna¹². Prawdopodobnie nie uratuje to Twojej pracy, jeżeli pracodawca chce Cię zwolnić, ale przynajmniej będziesz mógł poprawić warunki swojego wypowiedzenia. Większość procesów w sądach pracy kończy się ugodą. Za poradę u prawnika musisz zapłacić do 200 zł za godzinę¹³; na to, aby zaskarżyć pracodawcę w sądzie pracy po wypłynięciu wypowiedzenia, masz trzy tygodnie.

Abstrahując od wszystkich prawniczych i finansowych pytań — utrata pracy jest mocnym ciosem w poczucie własnej wartości. Wściekłość, słabość, zwątpienie w siebie, strach o przyszłość, wstyd („co pomyślą sąsiedzi, przyjaciele, rodzice?”) — Twoje uczucia jadą kolejką górską. Nie jest łatwo to ukryć. Isabel Nitzsche w swojej książce *Abenteuer Karriere* (Przygoda kariera) daje do głosu głos dziesięciu kobietom sukcesu, które z dnia na dzień straciły swoją pracę. Wszystkie opowiadają o tygodniach żaloby, letargu i bezradności¹⁴. A historia o „wziętym” menedżerze, który

¹² Focus Online/Beruf & Karriere; Special „Jobverlust” („Der plötzliche Rauschmiss”) 06/2001.

¹³ Dane dotyczące średnich miast, źródło: „Gazeta Prawna”, 27.09.2006.

¹⁴ Nitzsche Isabel, *Abenteuer Karriere* (Przygoda kariera), Rowohlt Tb., Reinbek 2001.

każdego ranka opuszcza dom, nie mogąc się przyznać do swojej „porażki”, wcale nie jest legendą. Dopiero patrząc wstecz, osoby, które to spotkało, widzą kryzys jako szansę, która ich wzmocniła i wyprowadziła na nową dużo obiecującą drogę.

Wskazówka

Znajdź w tej trudnej sytuacji kogoś, kto Cię wesprze, z kim będziesz mógł porozmawiać o swoich uczuciach i obawach. Mogą to być dobrzy przyjaciele, bliscy znajomi, tacy ludzie, na których możesz polegać. Musisz wziąć się w garść w (jeszcze trwającej) pracy, inaczej będziesz potrzebować kogoś, kto Cię wesprze.

Nie daj się pokonać w biurze chęci zemsty i wściekłości. Odmowa pracy, przekleństwa czy nawet mniejsze „akty sabotażu” zagrażają Twojej pozycji negocjatora w fazie rozstania. Biznes jak zwykle, mówi się, nawet jeżeli z tego powodu będziesz musiał mocno zaciskać zęby.

Jednakże emocjonalne przewyciężenie tego wydarzenia jest ważne po to, aby w pewnym stopniu „stabilnie” wkroczyć w fazę starania się o nową pracę. Dobrze sprzedanie siebie, optymizm i promieniowanie energią przychodzi trudno, jeżeli poczucie własnej wartości jest gdzieś głęboko schowane. Dzięki takiemu dylematowi profitują doradcy specjalizujący się we wspieraniu zwolnionych pracowników. Ich praca polega na systematycznej pomocy w ponownej adaptacji zawodowej. Najpierw odrabia się aktualne niepowodzenie, rozgraniczając mocne i słabe strony osobiste. Rozwija się także konkretne cele ubiegania się o pracę i uczy przekonującego występu, który ma mieć miejsce podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Podopiecznemu towarzyszy się w nowej pracy przez kilka pierwszych miesięcy. Taka luksusowa pomoc, która kosztuje 15 do 25 procent pensji krajowej i może trwać aż do pół roku, finansowana jest przez pracodawców przeważnie w odniesieniu do długoletnich pracowników i kadry kierowniczej. Ale mogą Ci bardzo pomóc także kroki na mniejszą skalę, na przykład kilka rozmów z profesjonalnym doradcą do spraw kariery

lub z trenerem¹⁵. Jeżeli chodzi o odprawę i podobne czynności związane z odejściem, powinieneś porozmawiać ze swoim pracodawcą o przejęciu ich kosztów.

Wniosek: jeżeli pracodawca Cię zwalnia, nie jest to już dzisiaj (zwłaszcza w przypadku zwolnień spowodowanych warunkami w przedsiębiorstwie lub umowy anulującej) „znakiem Kaina”, który na dłuższą metę może przeszkadzać Twojej karierze. Jeżeli Cię to spotka:

- ◆ nie idź w pierwszym szoku na nieprzemyślane ustępstwo, lecz żądaj czasu do namysłu;
- ◆ dowiedz się w radzie zakładowej jak najwięcej na temat Twoich praw;
- ◆ poradź się prawnika specjalizującego się w prawie pracy, jak wynegocjować dobre warunki rozstania;
- ◆ pracuj tak, jak zwykle, aby nie dostarczyć pracodawcy negatywnych argumentów w trakcie negocjacji;
- ◆ znajdź wsparcie emocjonalne w kręgu prywatnym, nie gryź się sam z problemem;
- ◆ w razie potrzeby zaangażuj doradcę do spraw kariery, aby uświadomić sobie swoje cele i możliwości¹⁶.

¹⁵ Doradztwem tego typu zajmuje się na przykład biuro LGrant, którego dane możesz znaleźć na stronie <http://lgrant.com/>.

¹⁶ Temat zwolnienia może w ramach tej książki zostać jedynie lekko dotknięty. Bardziej wyczerpujące informacje znajdziesz w książce Moniki Latos-Miłkowskiej oraz Łukasza Pisarczyka, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, ABC Dom Wydawniczy, Warszawa 2005.