

## Przełom roku, przełom kariery

02.12.2009

dr Marcin Florkowski, psycholog

Koniec roku przeżywany jest jako chwila przełomowa – z tej okazji dokonuje się różnych podsumowań i tworzy plany na najbliższy czas. Przełomowe momenty w karierze zawodowej mają zaś kolosalne znaczenie dla dalszych losów pracownika.

Gdy kończy się rok, ludzie czują się w obowiązku rzucić okiem w przeszłość i sprawdzić, czy był to rok owocny, co ważnego się w nim stało, zrobili krokczek w przód, czy też stoją w miejscu.

Przełom roku sprzyja też dokonywaniu różnego rodzaju podsumowań i bilansów, także zawodowych. Czy więcej zarabiamy niż przed rokiem? Czy awansowaliśmy? Czy udało się zrealizować nadzieje, z którymi rozpoczynaliśmy ten rok? To także dobry moment na marzenie o przyszłości, wytyczanie sobie celów i sprecyzowanie pragnień na przyszłość.

Tworzenie planów zawodowych nie zawsze oczywiście ma sens, jeśli bowiem nasze zatrudnienie jest ustabilizowane i od lat nic się nie zmienia, to przyszłość wydaje się przewidywalna.

Niestety, praca, w której nic się nie zmienia często prowadzi właśnie do kryzysu. Niekiedy jest to zupełny zwrot w karierze zawodowej. Typowy pracownik przeżywa kilka takich przełomowych momentów.

Nadchodzą one w określonym porządku i z grubsza można przewidzieć, jakich dylematów będą dotyczyć.

### Pierwszy kryzys

Pierwszy przełomowy moment w karierze pojawia się już u młodych pracowników, niedługo po rozpoczęciu pierwszej pracy. Przeważnie młodzi ludzie zaczynają pracę z dużym zapałem, ciekawością, nadzieją na to, że zaczyna się „nowe życie”, w pełni już niezależne i samodzielne. Praca jest zwykle dobrem wymarzonym, pierwsze zarobione pieniądze bardzo dobrze się pamięta, napełniają one dumą i nastawiają optymistycznie.

Ten etap trochę podobny jest do zakochania się, kiedy to namiętność i euforia są najsilniejsze. Niestety, podobnie jak z zakochaniem, stan upojenia pierwszą pracą nie trwa długo, choćby ze względu na swoją intensywność – gdy już na początku emocje są silne, trudno oczekiwać, aby z biegiem czasu stawały się jeszcze silniejsze. Przeważnie słabną.

W dodatku młodzi pracownicy mają nierealistyczne oczekiwania co do ich pierwszej pracy i tempa kariery zawodowej. Oczekują, że ich pozycja będzie się szybko poprawiać, że będą zarabiali coraz więcej i szybko awansują.

Te, przeważnie nadmiernie optymistyczne oczekiwania siłą rzeczy prowadzą do rozczarowania i frustracji. Kariera zwykle nie okazuje się tak spektakularna, jak by się chciało, zarobki nie rosną z miesiąca na miesiąc, wysoki stopień satysfakcji i motywacji do pracy zmniejsza się z czasem, a nie podnosi. Wszystko to prowadzi do rozczarowania i narastającej frustracji: „Więc już zawsze będę pracować tak jak teraz? Do końca życia nic się nie zmieni? Codziennie praca przez okrągły rok i do tego trzy tygodnie urlopu? Kiedy zarobię na dżipa i chałupę? Ile lat mi to zajmie?”

W wyniku tych frustracji pojawia się pierwszy kryzysowy moment w karierze zawodowej. Pracownik musi zdecydować, czy mimo wszystko będzie nadal robić to, co dotychczas, czy poszuka szczęścia gdzie indziej. Młodzi ludzie różnie radzą sobie z tym kryzysem. Niektórzy będą walczyć o podwyżki, inni będą chodzić przygnębieni zanim pogodzą się z tym, „że tak już po prostu jest”, a jeszcze inni będą szukać nowej pracy.

Namacalnym objawem pierwszego przełomowego momentu w karierze jest to, że fluktuacja w najmłodszej grupie zawodowej jest wyższa niż w innych grupach. To właśnie młodzi ludzie najczęściej porzucają pracę i szukają nowych pracodawców.

Oczywiście, nie wszyscy doświadczają wielkiego rozczarowania. Jego poziom jest zależny od faktycznego tempa rozwoju zawodowego, porównywania się z rówieśnikami (a więc tempa rozwoju „innych podobnych”) oraz czynnikami osobowościowymi (np. nie wszyscy żywią taki sam poziom aspiracji). Kryzys dotyka jednak niemal wszystkich młodych pracowników w mniejszym lub większym stopniu.

Ostatecznie jednak prędzej czy później ten kryzys mija. Bez względu na to, czy człowiek zdecydował się na poszukiwanie nowej pracy czy nie, jego kariera jakoś się rozwija, a niepokój i frustracje zwykle słabną i zostają w jakiś sposób rozładowane. Te przejścia powodują też, że młody pracownik nabiera większego doświadczenia zawodowego. I właśnie owe doświadczenia stają się zacznym nowego kryzysu.

## Kryzys doświadczenia

Wraz z opanowaniem swojego zawodu, wraz z wykształceniem umiejętności radzenia sobie w pracy, zmienianiem pracodawców i zwiększeniem swojej praktycznej wiedzy zawodowej, pojawia się kolejny kryzys. U wielu pracowników narastać zaczyna bowiem myśl o tym, aby wykorzystać swoje umiejętności na własny użytek: „Po co mam pracować na innych. Lepiej będę pracować na siebie&hellip;&rdquo;

Do takich ludzi należeć będzie informatyk, który widzi, że swoje usługi może sprzedawać różnym firmom zamiast słuchać jednego szefa i być pracownikiem etatowym. To może być pomocnik dekarza, który już swojego się nauczył, wie jak budować dachy i zaczyna myśleć: „Dlaczego mam komuś pomagać? Mogę sam to robić i nając pomocnika&rdquo;. To może być księgowa, która nie chce już pracować w biurze, woli zaryzykować założenie własnej firmy rachunkowej.

Pomysł o założeniu działalności gospodarczej staje się szczególnie atrakcyjny zwłaszcza dla ludzi, którzy już kilka lat przepracowali, ale czują się pełni energii, mają niezaspokojone ambicje i nie są zadowoleni z tego, jak przebiega ich dotychczasowa kariera. Potwierdzają to badania. Właśnie w wieku chrystusowym – około trzydziestego roku życia – najczęściej ludzie zakładają działalność gospodarczą. Ich doświadczenia zawodowe są już bowiem spore, a jeżeli idą one w parze z poczuciem niedoceny lub przekonaniem, że można by je wykorzystać o wiele lepiej, dobrym wyjściem jest „pójście na swoje&rdquo;.

Założenie działalności gospodarczej jest jednak ryzykownym przedsięwzięciem, bo często zmusza do pozostawienia bezpiecznej i „wygrzanej&rdquo; posady dla chleba niepewnego i wymagającego więcej wysiłku. Dlatego nie wszyscy zdecydowali się zrealizować ten pomysł, choć krąży on po głowie wielu trzydziestolatków w różnych formach – np. zazdrości, marzeń i faktycznych prób.

Niezależnie od tego, czy podejmie się taki krok czy nie, po kilku latach pojawi się kolejny kryzys zawodowy, tym razem związany jednak z kryzysem życiowym. Jest to kryzys wieku średniego.

### Infantylnie czterdziestolatki

Czterdzieści lat to wiek, w którym wielu ludzi ma poczucie, że przechodzi „przez przełęcz&rdquo; – do tej pory więcej było życia przed sobą, teraz będzie już z górki, już bliżej będzie końca niż początku. Ta zmiana optyki patrzenia na własne życie sprawia, że pojawia się wiele napięć i frustracji: „Czy dobrze pokierowałem swoją karierą? Jak wypadają moi rówieśnicy? Co ja właściwie osiągnąłem? Czy warto było się starać? W jakim miejscu jestem na mojej drodze? Czy podjąłbym ponownie te same decyzje? Co jeszcze mogę zrobić? Jeśli teraz niczego nie zmienię, potem będzie już za późno&rdquo;.

Takie właśnie myśli pojawiać się zaczynają w połowie życia zawodowego. Te pytania mają uzasadnienie nie tylko w tym, że człowiek przechodzi przez zenit swojego życia. Okazuje się, że kariera zawodowa ludzi przed czterdziestym rokiem życia faktycznie wygląda nieco inaczej niż po czterdziestce. Tę zasadę można nazwać żartobliwie „Rozpędzamy się do czterdziestki&rdquo;. Badania psychologów pokazują na przykład, że jeżeli kariera nie rozkwitła przed czterdziestym rokiem życia, to prawdopodobieństwo, że rozkwitnie potem jest niewielkie.

Potoczne przekonania mówią podobnie. Starzy ludzie twierdzą, że jeśli do czterdziestki nie osiągnąłeś pozycji, nie stałeś się bogaty, nie założyłeś rodziny albo nie wybiłeś się w inny sposób, to już nigdy tego nie zrobisz.

Wszystko to brzmi trochę przerażająco, zwłaszcza dla czterdziestolatków. A ponieważ potoczna wiedza każe traktować i mężczyznom, i kobietom ten wiek jako przełomowy, ludzie rzeczywiście czują, że jest to ostatni dzwonek na przedsięwzięcie wymarzonych zmian. Dlatego stosunkowo często zmieniają coś istotnego w swoim życiu i swojej karierze. Niekiedy są to zwroty rewolucyjne, pracownik zmienia o 180 stopni kierunek kariery zawodowej i niekiedy udaje mu się osiągnąć to, o czym wcześniej tylko marzył. Bywa, że zmiany te są zupełnie nietrafione.

Być może dlatego obserwatorzy z zewnątrz są czasem skłonni określać czterdziestolatków jako infantylnie „szarpiające&rdquo; się osoby, które nagle zapragnęły odmłodnienia i podejmują decyzje pasujące bardziej do nastolatków niż do dojrzałych ludzi.

### Ostatni przełom

Ostatnia ważna przemiana w karierze zawodowej pojawia się u schyłku piątej dekady życia. Badacze wykryli, że ludzie po pięćdziesiątce to – statystycznie – najbardziej zadowolona grupa pracowników. Poziom satysfakcji w tej grupie jest znacznie wyższy niż np. u młodych pracowników. Wzrost satysfakcji jest objawem ostatniej ważnej przemiany w stosunku człowieka do własnego zawodu. Wraz z rosnącym stażem pracownik coraz mniej uzależnia bowiem swoje zadowolenie życiowe od satysfakcji zawodowej, a jego samoocena i poczucie wartości „odrywają się&rdquo; od tego, co dzieje się w pracy. Jest to prawdopodobnie związane z rosnącą świadomością nadchodzącego schyłku kariery, koniecznością wycofania się z czynnego życia zawodowego. Cenione wyżej zaczynają być

wartości niezwiązane z pracą, co daje paradoksalny efekt wzrostu satysfakcji zawodowej. Dzieje się tak dlatego, że pracownik zmniejszenia wagę przypisywaną życiu zawodowemu, nie troszczy się już tak bardzo o to, co dzieje się w pracy, może pozwolić sobie na zadowolenie z tego, co jest. Już nie ma sensu martwić się tym, co mogłoby być (tak, jak to robią młodzi pracownicy), trzeba się cieszyć tym, co jest tu i teraz. W życiu na plan pierwszy wysuwają się inne wartości – rodzina, hobby itp. Dzięki temu w kilka lat potem łatwo jest podjąć decyzję o przejściu na emeryturę.

Przełomowych momentów w karierze zawodowej niektórzy doświadczają więcej, inni mniej. Zmiany społeczne i technologiczne mogą pomagać lub utrudniać przejście przez te kryzysowe chwile. Obyśmy wszyscy konstruktywnie poradzi sobie z przełomami, niesionymi przez czas. Tego Państwu i sobie życzę wraz z Nowym Rokiem.