

Max Paradox

PROBLEM? WYLUZUJ. OGARNIESZ TO!

Seria poradników z przymrużeniem oka ;)

Chcę Zmienić Branżę, Ale Moje CV Utknęło w Poprzedniej

Jak przełożyć doświadczenie na nowe kompetencje,
zbudować wiarygodną historię zmiany i wejść do innej branży
bez zaczynania życia od zera



Mamy problem. Ale spokojnie.

Da się go rozwiązać i jeszcze będzie z czego się pośmiać.

Chcę Zmienić Branżę, Ale Moje CV Utknęło w Poprzedniej

Jak przenieść doświadczenie na nowe
kompetencje, zbudować wiarygodną
historię zmiany i wejść do innej branży bez
zaczynania życia od zera

Max Paradox

PROBLEM? WYLUZUJ. OGARNIESZ TO!

ISBN: 978-83-8483-525-8

SPIS TREŚCI

INTRO	5
Rozdział 1 - Nie jesteś swoją branżą, chociaż Twoje CV bardzo w to wierzy	11
Rozdział 2 - Dlaczego rekruter widzi obcą branżą, zanim zauważy Twoje umiejętności	21
Rozdział 3 - Chcesz zmienić branżę czy całe życie zawodowe? To nie jest to samo	32
Rozdział 4 - Kursy, certyfikaty i nowe CV nie zastąpią pomysłu na zmianę kariery	42
Rozdział 5 - Nowa branża mówi innym językiem, ale nie musisz udawać, że znasz wszystkie słowa	53
Rozdział 6 - Nie mam znajomości w nowej branży. Czy można wejść bez przepustki od prezesa?	64
Rozdział 7 - Stare nawyki zawodowe nie zawsze działają w nowej branży	75
Rozdział 8 - Wszyscy wiedzą lepiej, dlaczego nie powinieneś zmieniać branży	86
Rozdział 9 - Zamień obowiązki w dowody, czyli jak naprawdę przenosi się kompetencje	98
Rozdział 10 - Twoje CV nie potrzebuje nowego życia, tylko nowego adresata	109
Rozdział 11 - Dlaczego chcesz zmienić branżę? Odpowiedz tak, żeby rekruter nie usłyszał: „Mam dość wszystkiego”	121
Rozdział 12 - Jak zdobyć pierwsze doświadczenie, skoro wszyscy wymagają doświadczenia?	132

Rozdział 13 - Rozmowa kwalifikacyjna w nowej branży, czyli jak nie przeproszać za własne doświadczenie.....	145
Rozdział 14 - Dostałeś ofertę z nowej branży. Teraz nie sprzedaj swojej kariery za samą możliwość wejścia.....	156
Rozdział 15 - Pierwsze miesiące w nowej branży, czyli dlaczego doświadczony specjalista nagle czuje się jak praktykant.....	169
Rozdział 16 - Zmieniłeś branżę i odkryłeś, że trawa po drugiej stronie też wymaga koszenia	181
Rozdział 17 - Nie mam czasu ani pieniędzy na nową karierę. Czy można zmienić branżę bez wywracania życia do góry nogami?	193
Rozdział 18 - Przestań być wiecznie „tym z innej branży”. Jak zbudować nową pozycję zawodową	205
Rozdział 19 - Nie utknij po raz drugi, czyli jak zauważyć, że nowa branża zaczyna być kolejną zawodową klątką	216
Rozdział 20 - Nie zaczynasz życia od zera. Od teraz sam decydujesz, co zabierasz do kolejnej branży	227

INTRO

Siedzisz przed komputerem i przeglądasz ofertę pracy, która wygląda podejrzanie dobrze. Ciekawe obowiązki, sensowna firma, atrakcyjne wynagrodzenie i stanowisko, na którym naprawdę widzisz siebie. Jest tylko jeden drobny problem. Przez ostatnie dwanaście lat pracowałeś w zupełnie innej branży. Otwierasz CV, patrzysz na swoje doświadczenie i nagle odkrywasz, że dokument, który jeszcze wczoraj potwierdzał Twoją zawodową wartość, dzisiaj przypomina dowód rzeczowy w sprawie przeciwko Tobie. Każde stanowisko, projekt i osiągnięcie krzyczy: „Ten człowiek świetnie zna poprzednią branżę!”. Niestety żaden fragment nie dodaje: „Ale spokojnie, w nowej też sobie poradzi”. Rekruter ma zobaczyć potencjał, którego Ty nie potrafisz zmieścić w dwóch stronach PDF-a.

Zaczynasz więc poprawiać życiorys. Zmieniasz nagłówki, usuwasz kilka szczegółów, dodajesz modne określenia znalezione w ogłoszeniu. „Zarządzanie procesami” brzmi bardziej uniwersalnie niż „koordynowanie dostaw części zamiennych”, a „optymalizacja efektywności operacyjnej” wygląda imponująco, nawet jeśli trudno to powiedzieć na głos bez wcześniejszej rozgrzewki języka. Po trzech godzinach masz dokument pełen profesjonalnych sformułowań i niepokojące wrażenie, że właśnie zatrudniłbyś siebie do wszystkiego, ale nie umiałbyś wyjaśnić, czym dokładnie się zajmujesz. Wysyłasz aplikację. Cisza. Kolejną. Cisza. Wreszcie przychodzi odpowiedź, że firma wybrała kandydatów z bardziej dopasowanym doświadczeniem. Twoje dwanaście lat pracy zostaje uprzejmie odprowadzone do wyjścia.

W tym miejscu łatwo dojść do wniosku, że zmiana branży wymaga zawodowej reinkarnacji. Trzeba skończyć kolejne studia, zdobyć piętnaście certyfikatów, przyjąć stanowisko juniorskie i przez kilka lat udawać, że dotychczasowa kariera była jedynie rozbudowanym okresem próbnym. Tymczasem rzeczywistość jest bardziej skomplikowana, ale też znacznie ciekawsza. Doświadczenie nie znika, kiedy zmieniasz branżę. Zmienia się kontekst, w którym trzeba pokazać jego wartość. Umiejętność prowadzenia trudnych negocjacji nie przestaje istnieć po przejściu z handlu do technologii. Zdolność organizowania pracy zespołu nie traci znaczenia tylko dlatego, że wcześniej zarządzałeś magazynem, a teraz chcesz koordynować wdrożenia usług.

Oczywiście nie oznacza to, że wszystkie kompetencje można bez przeszkód przenieść między dowolnymi zawodami. Specjalistyczna wiedza, wymagane uprawnienia, znajomość przepisów czy konkretnych narzędzi mogą stanowić rzeczywiste bariery. Osoba świetnie zarządzająca projektami nie zostanie automatycznie inżynierem lotniczym, podobnie jak mistrz przygotowywania prezentacji nie powinien na tej podstawie wykonywać operacji chirurgicznych. Choć w obu przypadkach przydałaby się pewna ręka i odporność na stres. Sensowna zmiana branży polega na rozróżnieniu tego, co już potrafisz, tego, co musisz poznać, oraz tego, czego nie da się zastąpić entuzjazmem. Dopiero wtedy możesz stworzyć plan, który nie wymaga ani oszukiwania pracodawcy, ani poniżania własnego doświadczenia.

Problem polega również na tym, że przez lata uczymy się opisywać karierę nazwami stanowisk i firm, zamiast rzeczywistą wartością wykonywanej pracy. Mówimy: „Pracowałem osiem lat w produkcji”, „Byłam menedżerką w

handlu detalicznym” albo „Zajmowałem się logistyką”. To prawdziwe informacje, ale dla osoby spoza branży bywają mało użyteczne. Nie pokazują, jakie problemy rozwiązywaliśmy, z jaką odpowiedzialnością się mierzyliśmy i jakie rezultaty potrafimy osiągać. Rekruter nie ma obowiązku przeprowadzać archeologicznych wykopalisk w naszym CV, żeby odkryć ukryte kompetencje. Jeśli zmieniasz branżę, musisz pomóc mu zobaczyć związek pomiędzy swoją przeszłością a przyszłą rolą. Najlepiej bez używania tajemniczych skrótów znanych wyłącznie trzem osobom z poprzedniego działu.

Wyobraź sobie kierowniczkę operacyjną, która przez dziesięć lat koordynowała pracę zespołów, rozwiązywała reklamacje i usprawniała procesy w sieci sklepów. Chce przejść do firmy oferującej usługi cyfrowe. Jeżeli przedstawi się wyłącznie jako ekspertka od sprzedaży detalicznej, odbiorca może uznać, że jej doświadczenie nie pasuje. Jeżeli jednak wykaże, że potrafi analizować przyczyny problemów klientów, organizować pracę kilku zespołów i wdrażać zmiany ograniczające liczbę błędów, rozmowa nabierze innego charakteru. Nadal będzie potrzebowała wiedzy o nowym sektorze, jego klientach i narzędziach. Nie musi jednak udawać, że dopiero uczy się odpowiedzialności, komunikacji czy podejmowania decyzji.

Właśnie dlatego ta książka nie będzie przekonywać Cię, że wystarczy zmienić kolor CV i dodać do profilu zawodowego słowo „passionate”. Rekruterzy widzieli już wystarczająco wielu pasjonatów synergii, transformacji i dynamicznego środowiska pracy, żeby założyć im osobne muzeum. Zamiast produkować kolejne efektowne określenia, nauczysz się rozpoznawać kompetencje, które mają znaczenie również poza dotychczasową branżą, oraz

przedstawiać je poprzez konkretne sytuacje i wyniki. Przyjrzyj się temu, jak odróżnić rzeczywistą lukę kompetencyjną od różnicy w słownictwie i jak sprawdzić, czy nowa ścieżka zawodowa rzeczywiście odpowiada Twoim oczekiwaniom.

Bo istnieje jeszcze jedna pułapka: czasem pragniemy zmiany branży, chociaż tak naprawdę chcemy uciec od konkretnej firmy, przełożonego albo sposobu organizacji pracy. Marzymy o technologii, ponieważ wyobrażamy sobie elastyczność. O doradztwie, bo brzmi prestiżowo. O branży kreatywnej, bo mamy serdecznie dość raportów przygotowywanych dla osób, które i tak ich nie czytają. Problem w tym, że każda branża posiada własną odmianę chaosu, absurdów i poniedziałkowych spotkań. Przed zmianą warto zatem zrozumieć, jakie codzienne zadania, warunki i ograniczenia faktycznie czekają po drugiej stronie. Zmiana szyldu nad drzwiami nie gwarantuje zmiany jakości życia.

Nie oznacza to konieczności przeprowadzania rewolucji z dnia na dzień. Jeśli masz kredyt, rodzinę, zobowiązania finansowe albo zwyczajnie nie chcesz stracić dotychczasowego poziomu życia, możesz budować przejście etapami. Rozmowy z ludźmi z wybranej branży, analiza ofert, niewielkie projekty sprawdzające umiejętności czy odpowiednio dobrane szkolenia mogą pomóc zweryfikować kierunek przed podjęciem kosztownej decyzji. Nie każda zmiana wymaga natychmiastowego wypowiedzenia umowy i ogłoszenia na LinkedIn, że rozpoczynasz nowy rozdział. Zwłaszcza gdy jedynym przygotowaniem do tego rozdziału jest zakup eleganckiego notesu z napisem „New Beginning”.

Istotną częścią tej drogi będzie również nauczenie się opowiadania o swojej decyzji. Pytanie „Dlaczego chce Pan zmienić branżę?” potrafi zabrzmieć na rozmowie kwalifikacyjnej jak początek przesłuchania. Można odpowiedzieć chaotyczną historią o wypaleniu, dawnym szefie i potrzebie nowych wyzwań. Można także spokojnie pokazać, skąd bierze się zainteresowanie nowym kierunkiem, jakie doświadczenia tworzą pomost i czego świadomie trzeba się jeszcze nauczyć. Wiarygodna historia zmiany nie wymaga idealnej przeszłości. Wymaga logicznego związku pomiędzy tym, co robiłeś, tym, czego szukasz, i wartością, którą możesz zaoferować.

Nie obiecuję Ci, że po przeczytaniu ostatniej strony każda firma zacznie odpowiadać na Twoje aplikacje, a menedżerowie rekrutujący utworzą komitet powitalny. Niektóre organizacje rzeczywiście wybiorą kandydatów znających ich sektor. Inne będą miały ograniczony budżet na wdrożenie nowej osoby. Zdarzają się odmowy, wymagania trudne do spełnienia i oferty, których nie warto przyjmować. Chodzi o to, abyś umiał podejmować coraz trafniejsze decyzje, przedstawiać mocniejsze argumenty i rozpoznawać możliwości, w których Twoje doświadczenie stanowi przewagę, a nie problem do ukrycia.

Na początek nie musisz jeszcze pisać nowego CV ani wybierać kolejnego kursu. Przypomnij sobie trzy sytuacje zawodowe, w których udało Ci się rozwiązać trudny problem, poprawić rezultat albo doprowadzić ważne zadanie do końca. Zapisz, co konkretnie zrobiłeś, komu to pomogło i po czym można poznać efekt. Nie potrzebujesz na tym etapie idealnych liczb ani efektownych nazw kompetencji. Potrzebujesz prawdziwego materiału, z którego później zbudujesz przekonującą opowieść. To niewielkie ćwiczenie

pomaga zobaczyć własną karierę z perspektywy działań i rezultatów, nie wyłącznie kolejnych rubryk w życiorysie.

Twoje CV może być obecnie zakotwiczone w poprzedniej branży, ale nie oznacza to, że cała Twoja przyszłość musi tam pozostać. Masz prawo zmienić kierunek bez przekreślania tego, co już osiągnąłeś. Masz też prawo zrobić to rozsądnie, bez spektakularnego skoku w nieznane i bez udawania dwudziestolatka rozpoczynającego pierwszą pracę. Twoja zawodowa historia nie musi zostać napisana od nowa. Trzeba jedynie nauczyć się pokazywać, dlaczego jej kolejny rozdział może rozgrywać się w zupełnie innym miejscu. A jeśli dotychczas Twoje CV tego nie potrafiło, spokojnie. Dokument nie ma prawa decydować o całym Twoim życiu tylko dlatego, że od kilku lat konsekwentnie trzyma się jednej branży.

Rozdział 1 - Nie jesteś swoją branżą, choć Twoje CV bardzo w to wierzy

Wyobraź sobie, że poznajesz kogoś na przyjęciu i pada niewinne pytanie: „Czym się zajmujesz?”. Odpowiadasz automatycznie: „Pracuję w bankowości”. Rozmówca kiwa głową, prawdopodobnie wyobrażając sobie elegancki garnitur, tabelki i człowieka, który potrafi obliczyć oprocentowanie kredytu szybciej, niż kelner przyniesie rachunek. Tymczasem Ty od dziewięciu lat zarządzasz projektami, koordynujesz zespoły, rozwiązujesz konflikty między działami i prowadzisz wdrożenia nowych procesów. Bankowość jest środowiskiem, w którym to robisz, ale nie stanowi pełnej definicji Twoich umiejętności. Mimo to, kiedy zaczynasz myśleć o zmianie branży, sam traktujesz swoją odpowiedź jak wyrok. Skoro pracujesz w bankowości, to pewnie tylko bankowość Cię zechce. Pozostałe branże wyglądają jak zamknięte kluby, do których wpuszcza się wyłącznie osoby znające hasło, odpowiedni żargon i przynajmniej trzy osoby z zarządu.

To jeden z najważniejszych mechanizmów utrudniających zmianę zawodową: utożsamienie własnej wartości z branżą, w której zdobywało się doświadczenie. Po kilku latach pracy człowiek zaczyna myśleć o sobie przez pryzmat znanego otoczenia. Zna klientów, konkurencję, zwyczaje, niepisane zasady i skróty, którymi posługują się wszyscy wokół. Potrafi rozpoznać problem, zanim reszta uczestników spotkania zorientuje się, że w ogóle istnieje. Ta znajomość daje pewność siebie, ale bywa również pułapką. Kiedy wyobrażasz sobie siebie w innej branży, widzisz głównie to, czego jeszcze nie wiesz. Zapominasz o umiejętnościach,

które pozwoliły Ci nauczyć się wszystkiego, co dzisiaj wydaje się oczywiste. Porównujesz swoją obecność w nowym środowisku jako początkującego z obecną pozycją doświadczonego pracownika. Nic dziwnego, że taki pojedynek wygląda nieuczciwie. Właśnie wystawiłeś zawodowego siebie sprzed pierwszego dnia pracy przeciwko sobie po dziesięciu latach praktyki.

Stanowisko to adres, nie opis całego człowieka

Nazwy stanowisk są wygodne. Pozwalają firmom uporządkować struktury, działom HR przygotować siatki wynagrodzeń, a znajomym szybko zakończyć rozmowę o pracy i przejść do ciekawszych tematów. Problem zaczyna się wtedy, gdy traktujesz nazwę stanowiska jak kompletny opis własnych możliwości. „Specjalista ds. administracji”, „kierownik sprzedaży”, „koordynator produkcji” czy „analityk finansowy” to etykiety organizacyjne. Każda może obejmować zupełnie inne zadania w zależności od firmy, skali działalności i rzeczywistego zakresu odpowiedzialności. Dwóch menedżerów o identycznej nazwie stanowiska może mieć doświadczenia mniej podobne niż menedżer i specjalista pracujący w różnych sektorach.

Spójrz na przykład Karoliny, która przez osiem lat koordynowała produkcję w drukarni. Jej oficjalne obowiązki obejmowały planowanie zleceń, kontrolowanie terminów i kontakt z podwykonawcami. Chciałaby przejść do firmy organizującej wydarzenia biznesowe, ale jest przekonana, że całe jej doświadczenie dotyczy wyłącznie papieru, maszyn i nakładów. Tymczasem w codziennej pracy ustalała priorytety, negocjowała terminy z dostawcami, reagowała na awarie, organizowała przepływ informacji między klientem a zespołem i pilnowała budżetu realizacji. W nowym

środowisku nie będzie znała wszystkich zasad organizowania konferencji, logistyki uczestników czy współpracy z obiektami. To realne braki. Jednak planowanie zależnych od siebie działań i rozwiązywanie problemów pod presją czasu nie zaczyna się od zera tylko dlatego, że zamiast drukarki pojawia się scena z mikrofonami.

To rozróżnienie jest fundamentem sensownej zmiany branży. Możesz oddzielić cztery warstwy swojej kariery: środowisko branżowe, zajmowaną rolę, wykonywane działania i kompetencje, które pozwalają te działania realizować. Środowisko mówi, gdzie pracowałeś. Rola pokazuje formalną odpowiedzialność. Działania opisują to, co faktycznie robiłeś. Kompetencje wyjaśniają, dlaczego potrafiłeś to zrobić. Pierwsze dwie warstwy są często mocno związane z dotychczasową branżą. Kolejne mogą okazać się znacznie bardziej uniwersalne. Nie zawsze, ale wystarczająco często, aby warto było je dokładnie przeanalizować.

Zobacz swoją pracę bez firmowego słownika

Spróbuj wyobrazić sobie, że przez jeden tydzień musisz opowiadać o pracy osobie, która nigdy nie słyszała nazwy Twojej firmy ani branży. Nie możesz używać nazw systemów, wewnętrznych skrótów ani stanowisk. Musisz wyjaśnić, jakie problemy dostajesz do rozwiązania, jakie podejmujesz decyzje i od czego zależy powodzenie Twojej pracy. To ćwiczenie może być zaskakująco trudne. W wielu organizacjach funkcjonuje język, którym pracownicy posługują się tak długo, że przestają zauważać jego hermetyczność. Zdanie „Zamknąłem eskalację po review KPI i aktualizacji workflow” może brzmieć imponująco podczas spotkania zespołu. Dla osoby z zewnątrz przypomina jednak

komunikat komputera pokładowego po awaryjnym lądowaniu.

Zamiast opowiadać, że uczestniczyłeś w cotygodniowych przeglądach operacyjnych, wyjaśnij, że porównywałeś wyniki z planem, identyfikowałeś opóźnienia i uzgadniałeś działania naprawcze z osobami odpowiedzialnymi za poszczególne etapy pracy. Jeżeli przygotowywałeś raporty, zastanów się, do czego były wykorzystywane. Czy pomagały podejmować decyzje? Pozwalały wcześniej zauważyć ryzyko? Pokazywały, gdzie firma ponosi niepotrzebne koszty? Samo przygotowanie raportu jest czynnością. Umiejętność zebrania nieuporządkowanych informacji, znalezienia problemu i przedstawienia użytecznych wniosków jest kompetencją, która może mieć zastosowanie również poza dotychczasowym sektorem.

Pomocne jest przejrzanie zwykłego tygodnia pracy, zamiast rozpamiętywania wyłącznie spektakularnych sukcesów. Sprawdź kalendarz, zadania, projekty i sytuacje wymagające Twojej interwencji. Zwróć uwagę na momenty, w których inni zwracali się do Ciebie po pomoc. Dlaczego właśnie do Ciebie? Być może potrafisz uspokoić konflikt pomiędzy współpracownikami. Może umiesz szybko porządkować chaotyczne informacje albo wyjaśniać trudne zagadnienia osobom bez specjalistycznej wiedzy. Często najbardziej wartościowe umiejętności są tak mocno oswojone, że wydają nam się czymś zwyczajnym. Dopiero próba nazwania ich pokazuje, ile rzeczy wykonujemy automatycznie.

Trzeba jednak uważać na odwrotną przesadę. Jeżeli po tygodniu analizy okaże się, że Twoje kompetencje obejmują komunikację, przywództwo, strategię, analizę, negocjacje, kreatywność i zarządzanie zmianą, istnieje ryzyko, że

właśnie opisałeś idealnego prezesa dowolnej firmy na świecie. Tak szerokie określenia niewiele mówią bez kontekstu. Prawdziwa wartość kompetencji ujawnia się dopiero wtedy, gdy potrafisz wskazać konkretną czynność, poziom samodzielności i rezultat. Umiejętność „zarządzania zmianą” brzmi abstrakcyjnie. Samodzielne przygotowanie zespołu do nowego sposobu pracy, rozwiązanie problemów podczas wdrożenia i sprawdzenie, czy proces rzeczywiście działa, daje znacznie wyraźniejszy obraz.

Kompetencje przenośne nie są magiczną walizką

Niektóre zdolności można stosunkowo łatwo wykorzystać w różnych środowiskach. Należą do nich między innymi planowanie działań, prowadzenie projektów, analiza danych, komunikacja z interesariuszami, organizowanie współpracy czy rozwiązywanie problemów. Inne są silniej związane z konkretnym sektorem, na przykład specjalistycznymi technologiami, wymaganiami regulacyjnymi albo szczególnymi metodami pracy. Jest też trzecia grupa, o której mówi się rzadziej: umiejętności częściowo przenośne. Potrafisz wykonać podobne działanie, ale nie znasz jeszcze warunków, w których trzeba będzie je zastosować. Dobrym przykładem jest zarządzanie relacjami z klientami. Podstawy budowania zaufania czy prowadzenia trudnych rozmów mogą być podobne, lecz proces zakupu skomplikowanego oprogramowania różni się od sprzedaży sprzętu gospodarstwa domowego. Różnica nie unieważnia wcześniejszego doświadczenia. Pokazuje, czego trzeba się nauczyć.

Warto również zauważyć, że kompetencja posiada pewien poziom zaawansowania. Możesz umieć prowadzić niewielki projekt w znanym środowisku, ale nie mieć jeszcze doświadczenia w zarządzaniu wielomiesięcznym

przedsięwzięciem obejmującym kilkanaście zespołów. Możesz potrafić analizować dane w arkuszu kalkulacyjnym, lecz nie znać narzędzi i metod wymaganych na stanowisku analityka technicznego. Podobna nazwa czynności nie oznacza automatycznie tego samego poziomu odpowiedzialności. Uczciwe rozpoznanie tej granicy pomaga znaleźć stanowiska, na których Twoje doświadczenie rzeczywiście będzie użyteczne. Chroni też przed aplikowaniem na role, w których pierwszego dnia oczekiwano by od Ciebie umiejętności, których jeszcze nie posiadasz.

Jest w tym także dobra wiadomość. Nie musisz posiadać wszystkich umiejętności wymaganych przez docelową branżę, aby zacząć badać możliwości zmiany. Musisz natomiast wiedzieć, które elementy potrafisz poprzeć doświadczeniem, które wymagają uzupełnienia i które stanowią warunek wykonywania określonej pracy. Jeżeli rozpoznasz swoje mocne strony oraz ograniczenia, łatwiej ocenisz sens konkretnego kierunku. Zamiast stawiać pytanie „Czy nadaję się do tej branży?”, możesz zapytać: „Do jakich zadań w tej branży moje dotychczasowe kompetencje są przydatne i czego muszę się nauczyć, żeby wykonywać je dobrze?”. To nie jest sztuczka motywacyjna. To znacznie precyzyjniejszy sposób analizowania możliwości.

Gdy staż zaczyna udawać kompetencję

Długość doświadczenia robi wrażenie, szczególnie kiedy zapiszesz ją dużą cyfrą na początku profilu zawodowego. Dziesięć, piętnaście czy dwadzieścia lat pracy może świadczyć o szerokiej praktyce, lecz sama liczba nie opisuje jakości tej praktyki. Przez dziesięć lat można stopniowo zwiększać odpowiedzialność, poznawać nowe obszary i rozwiązywać coraz trudniejsze problemy. Można też przez

ten czas wykonywać bardzo podobny zestaw obowiązków w niezmiennych warunkach. Żadna z tych dróg nie czyni człowieka mniej wartościowym, ale prowadzą one do innego profilu kompetencji. Przy zmianie branży szczególnie ważne staje się ustalenie, jakie doświadczenia rzeczywiście Cię rozwinęły, zamiast zakładania, że sam kalendarz wykonał całą pracę.

Pomyśl o osobie, która przez kilkanaście lat zajmowała się obsługą klientów korporacyjnych. Jej doświadczenie może obejmować wyłącznie powtarzalne czynności administracyjne albo samodzielne rozwiązywanie złożonych problemów, negocjowanie warunków współpracy i koordynowanie kilku działów. Formalnie obie osoby mogą mieć podobne stanowisko i staż. Jednak podczas zmiany branży będą przedstawiały zupełnie inne argumenty. Dlatego przy analizowaniu kariery warto patrzeć nie tylko na czas, ale również na zakres decyzji, złożoność zadań i stopień odpowiedzialności za rezultat. Nie trzeba przy tym udawać, że każdy projekt był strategiczną transformacją organizacji. Czasami kompetencję najlepiej pokazuje zwykły problem rozwiązany konsekwentnie, bez wielkiego budżetu i bez ratunkowej prezentacji zawierającej trzydzieści osiem slajdów.

Istotne jest też odróżnienie samodzielnego działania od uczestniczenia w cudzej pracy. Jeśli byłeś częścią zespołu wdrażającego system, możesz mieć cenną wiedzę o przebiegu takiego projektu. Nie oznacza to jednak, że samodzielnie zarządzałeś całym wdrożeniem. W nowej branży podobne różnice mają znaczenie, bo pozwalają ocenić, ile wsparcia będziesz potrzebować. Opisuując doświadczenie, warto używać czasowników odpowiadających rzeczywistemu wkładowi: przygotowałem,

analizowałem, uzgadniałem, prowadziłem, wspierałem lub odpowiadałem za konkretny obszar. Precyzja nie osłabia Twojej kandydatury. Przeciwnie, pomaga stworzyć obraz osoby, która zna własne możliwości i nie musi powiększać ich przy użyciu firmowego odpowiednika Photoshopa.

Zawodowa tożsamość potrzebuje trochę przestrzeni

Przywiązanie do poprzedniej branży bywa jednak czymś więcej niż problemem słownictwa. Praca daje nam poczucie przynależności, pozycję i przewidywalność. Wiemy, jak wypadać profesjonalnie, czego od nas oczekują i w jakich sytuacjach nasza opinia ma znaczenie. Zmiana oznacza częściową utratę tej wygody. Człowiek, który dzisiaj sprawnie prowadzi spotkanie z doświadczonymi współpracownikami, może jutro siedzieć przy stole i nie rozumieć połowy używanych pojęć. To nieprzyjemne, zwłaszcza gdy przez wiele lat budował reputację eksperta. Nic więc dziwnego, że czasami łatwiej pozostać w niechcianej branży, niż przeżyć moment, w którym trzeba powiedzieć: „Tego jeszcze nie wiem”.

Nie trzeba jednak traktować początku nauki jako powrotu do zawodowego dzieciństwa. Możesz być początkujący w znajomości danego rynku, a jednocześnie doświadczony w prowadzeniu ludzi, organizowaniu pracy czy podejmowaniu decyzji. Te dwa fakty mogą istnieć równocześnie. Dojrzały kandydat potrafi przyznać, że potrzebuje wprowadzenia w nową dziedzinę, nie przeprasząc za całe dotychczasowe życie zawodowe. Dobrze też pamiętać, że utrata części statusu może mieć praktyczny koszt: mniejszą samodzielność na początku, inną nazwę stanowiska, a niekiedy niższe wynagrodzenie. To kwestie wymagające świadomej oceny, nie romantycznego hasła o wychodzeniu

ze strefy komfortu. Strefa komfortu czasami opłaca rachunki i warto brać to pod uwagę.

Zamiast więc wyrzekać się dawnej tożsamości, spróbuj ją poszerzyć. Osoba zajmująca się od lat zakupami przemysłowymi może odkryć, że jej mocną stroną jest analiza ofert i prowadzenie złożonych uzgodnień. Ktoś z doświadczeniem w edukacji może dostrzec umiejętność projektowania procesu uczenia się i tłumaczenia skomplikowanych zagadnień różnym odbiorcom. Te obserwacje nie przesądzają jeszcze o docelowym stanowisku, ale zmieniają punkt wyjścia. Twoja historia zawodowa zaczyna być zbiorem sprawdzonych możliwości, a nie katalogiem branżowych pieczętek. Możesz teraz analizować nowe role pod kątem ich rzeczywistych wymagań, zamiast odrzucać je wyłącznie dlatego, że nazwa sektora nie zgadza się z pierwszą linijką Twojego życiorysu.

Na koniec zrób coś prostego. Napisz jedno zdanie opisujące swoją zawodową wartość bez używania nazwy branży, firmy i stanowiska. Niech zaczyna się od słów: „Potrafię...”. Możesz potrzebować kilku prób, zanim powstanie coś konkretniejszego niż „Potrafię skutecznie realizować cele biznesowe”. Jeżeli tak się stanie, dopisz rodzaj problemu, działania i warunki, w których osiągasz rezultat. Zdanie w rodzaju „Potrafię uporządkować pracę kilku zespołów, gdy mają wspólny termin i sprzeczne priorytety” daje znacznie więcej informacji. Nie jest jeszcze gotowym argumentem rekrutacyjnym, ale stanowi solidny początek rozumienia własnych kompetencji.

Możliwe, że od dawna nie patrzyłeś na siebie w taki sposób. Być może Twoje doświadczenie przyrosło do nazwy branży tak mocno, że oddzielenie jednego od drugiego wydaje się niemal niemożliwe. Nie musisz jednak wyrzucać

wcześniejszej kariery, aby stworzyć miejsce na następną. Potrzebujesz wiedzieć, co naprawdę zabierasz ze sobą. Branża była miejscem, w którym rozwijałeś umiejętności, podejmowałeś decyzje i ponosiłeś odpowiedzialność. Nie jest właścicielem wszystkiego, czego się nauczyłeś. A Twoje CV? Cóż, ono prawdopodobnie nadal myśli, że pozostaniesz tam do emerytury. Na szczęście dokument nie posiada prawa weta.

Rozdział 2 - Dlaczego rekruter widzi obcą branżę, zanim zauważy Twoje umiejętności

Na ekranie rekrutera pojawiają się dwa zgłoszenia na stanowisko menedżera ds. rozwoju klientów w firmie technologicznej. Pierwszy kandydat pracował przez pięć lat u konkurencji i zna charakterystyczne produkty, klientów oraz sposób funkcjonowania rynku. Drugi przez dziewięć lat rozwijał relacje z klientami biznesowymi w firmie sprzedającej rozwiązania dla budownictwa. Prowadził negocjacje, odpowiadał za portfel dużych klientów, rozwiązywał problemy po sprzedaży i potrafił odzyskiwać zagrożone kontrakty. Jego doświadczenie może być interesujące, lecz na pierwszy rzut oka wymaga dodatkowego wyjaśnienia. Pierwszy kandydat wydaje się pasować bez większych wątpliwości. Drugi wymaga chwili zastanowienia, której osoba przeglądająca kilkadziesiąt aplikacji nie zawsze będzie chciała poświęcić. I właśnie w tym miejscu rozpoczyna się jeden z największych problemów podczas zmiany branży.

Nie musisz być gorszym kandydatem, aby przegrać pierwszą selekcję. Wystarczy, że Twoje dopasowanie jest trudniejsze do rozpoznania. Proces rekrutacyjny nie polega na pełnym odkrywaniu potencjału każdego człowieka. Jego praktycznym celem jest znalezienie osoby, która może dobrze wykonywać określoną pracę przy akceptowalnym poziomie ryzyka, kosztu i czasu potrzebnego na wdrożenie. Rekruter i menedżer zatrudniający zazwyczaj nie mają możliwości sprawdzenia wszystkich kandydatów równie dokładnie. Korzystają więc z informacji, które pomagają im

zawęzić wybór. Nazwa poprzedniej branży, stanowisko, używane narzędzia i podobieństwo do ogłoszenia są łatwymi do zauważenia sygnałami. Problem w tym, że sygnał nie jest tym samym co pełny obraz kompetencji.

Rekrutacja jest również zarządzaniem ryzykiem

Wyobraź sobie menedżerkę, która potrzebuje nowego pracownika, ponieważ jej zespół realizuje coraz więcej projektów, a terminy od kilku miesięcy przypominają pociągi odjeżdżające bez wcześniejszego ostrzeżenia. Ma określony budżet, zobowiązania wobec klientów i ograniczoną możliwość poświęcenia czasu na szkolenie nowej osoby. Kandydat znający branżę wydaje się bezpieczny, ponieważ rozumie podstawowe pojęcia, typowe problemy oraz oczekiwania klientów. Kandydat spoza sektora może mieć świetne kompetencje organizacyjne, ale trzeba sprawdzić, czy poradzi sobie z nowym kontekstem. Nawet jeśli w praktyce okaże się bardziej skuteczny, przed zatrudnieniem menedżerka nie ma jeszcze wystarczających informacji, żeby to ocenić.

To ważne, ponieważ wielu kandydatów interpretuje odmowę jako osobisty komunikat: „Nie masz odpowiednich umiejętności”. Tymczasem pracodawca może po prostu nie być przekonany, że umiejętności te sprawdzą się w konkretnych warunkach. Różnica jest istotna. Brak kompetencji wymaga nauki i doświadczenia. Brak przekonujących dowodów wymaga lepszego przedstawienia tego, co już potrafisz. Czasami występują oba problemy jednocześnie. Jeżeli wrzucisz je do jednej szuflady podpisanej „Nikt nie chce ludzi z innych branż”, stracisz możliwość rozsądnego reagowania. Zamiast analizować przyczyny, zaczniesz wysyłać coraz więcej podobnych aplikacji, licząc, że któryś rekruter wreszcie odkryje Twój

ukryty geniusz. To strategia wymagająca dużej ilości cierpliwości i wyjątkowo optymistycznego stosunku do statystyki.

Warto też zrozumieć, że osoba prowadząca rekrutację nie zawsze zna wszystkie szczegóły pracy na danym stanowisku. Rekruter może opierać się na wymaganiach przekazanych przez menedżera, a menedżer na wcześniejszych doświadczeniach z pracownikami. Jeśli firma przez lata zatrudniała osoby z jednej branży, podobne doświadczenie może zacząć funkcjonować jako nieformalny warunek sukcesu. Nie musi to oznaczać świadomego uprzedzenia. Czasem jest po prostu przyzwyczajeniem. Dla kandydata spoza sektora oznacza to konieczność przedstawienia bardziej czytelnych argumentów. Samo stwierdzenie „Szybko się uczę i lubię wyzwania” raczej nie wystarczy. Taką deklarację można umieścić w niemal każdym CV, podobnie jak informację, że kandydat ceni dobrą atmosferę i regularne wypłaty.

Ogłoszenie o pracę nie zawsze jest mapą rzeczywistości

Kiedy czytasz ofertę zatrudnienia, łatwo potraktować każde wymaganie jako bezwzględny warunek. Firma oczekuje doświadczenia w branży, znajomości pięciu narzędzi, odpowiedniego wykształcenia, samodzielności, elastyczności i umiejętności pracy pod presją czasu. W niektórych ogłoszeniach lista wygląda tak, jakby pracodawca próbował odtworzyć pracownika, który właśnie odszedł, najlepiej z identycznym charakterem pisma. Nie wszystkie wymagania mają jednak jednakową wagę. Część dotyczy umiejętności niezbędnych od pierwszego dnia. Inne opisują preferowany profil albo kompetencje, które można rozwinąć podczas wdrożenia. Zdarza się również, że ogłoszenie powstaje z kilku wcześniejszych dokumentów i

zawiera oczekiwania, których nikt od dawna nie zweryfikował.

Nie oznacza to, że wolno ignorować wymagania i uznawać je za dekorację. Trzeba nauczyć się odczytywać ich funkcję. Jeżeli stanowisko wymaga określonych uprawnień, znajomości przepisów albo zaawansowanej umiejętności technicznej niezbędnej do samodzielnego wykonywania pracy, brak tych elementów może rzeczywiście wykluczać kandydaturę. Jeśli jednak ogłoszenie mówi o doświadczeniu w zarządzaniu projektami w konkretnej branży, warto ustalić, dlaczego pracodawca tego oczekuje. Czy chodzi o znajomość klientów? Specyficzne procedury? Szybkość wdrożenia? A może przede wszystkim o umiejętność prowadzenia złożonych projektów, przy czym dotychczasowi pracownicy zdobywali ją właśnie w tej branży? Odpowiedź zmienia sposób oceny własnych szans.

Dobrym przykładem może być stanowisko odpowiedzialne za usprawnianie procesów obsługi w firmie świadczącej usługi abonamentowe. Kandydat z doświadczeniem w firmie transportowej może znać metody analizowania reklamacji, organizowania pracy zespołów i ograniczania liczby błędów. Nie musi natomiast rozumieć jeszcze mechanizmów rozliczania subskrypcji czy charakterystycznych powodów rezygnacji klientów. Zamiast uznać ofertę za całkowicie niedostępną albo przeciwnie, ogłosić, że przecież „obsługa klienta wszędzie wygląda tak samo”, powinien rozpoznać zakres podobieństw i różnic. Pierwsze podejście zamyka możliwości. Drugie ignoruje rzeczywistość. Dopiero trzecie pozwala ocenić, czy istnieje wiarygodna droga do wykonywania nowej roli.

Rekruter potrzebuje dowodu, nie zapewnienia