

Max Paradox

PROBLEM? WYLUZUJ. OGARNIESZ TO!

Seria poradników z przymrużeniem oka ;)

Czuję Się Za Stary na Rynek Pracy i Za Młody na Emeryturę

**Jak planować kolejny zawodowy rozdział,
aktualizować kompetencje i szukać pracy
po czterdziestce lub pięćdziesiątce
bez udawania dwudziestolatka**



**Mamy problem. Ale spokojnie.
Da się go rozwiązać i jeszcze będzie z czego się pośmiać.**

Czuję Się Za Stary na Rynek Pracy i Za Młody na Emeryturę

Jak planować kolejny zawodowy rozdział,
aktualizować kompetencje i szukać pracy
po czterdziestce lub pięćdziesiątce bez
udawania dwudziestolatka

Max Paradox

PROBLEM? WYLUZUJ. OGARNIESZ TO!

ISBN: 978-83-8483-529-6

SPIS TREŚCI

INTRO	5
Rozdział 1 - Kto właściwie zdecydował, że jesteś za stary?	10
Rozdział 2 - Dwadzieścia lat doświadczenia to nie argument, jeśli nikt nie wie, co z niego wynika	19
Rozdział 3 - Chciałbym zmienić pracę, ale mam za dużo do stracenia	29
Rozdział 4 - Panika nie jest planem zawodowym, nawet jeśli kupisz do niej trzy kursy	39
Rozdział 5 - Nie wiem, czego chcę, więc szukam tego samego pod inną nazwą	50
Rozdział 6 - Nie jestem cyfrowym dinozaurem, tylko nie wiem, od czego zacząć	59
Rozdział 7 - Moje CV wygląda jak kronika zakładowa, a nie zaproszenie do współpracy	69
Rozdział 8 - Znam pół branży, ale wstydzę się zapytać, czy ktoś nie szuka pracownika	79
Rozdział 9 - Na rozmowie kwalifikacyjnej nie musisz przeproszać za swój PESEL	90
Rozdział 10 - Nie muszę pracować za pół ceny, żeby ktoś dał mi szansę	99
Rozdział 11 - Zanim przyjmiesz ofertę, sprawdź, czy nowa firma nie sprzedaje ci pięknie opakowanego chaosu	109

Rozdział 12 - Pierwsze dziewięćdziesiąt dni w nowej pracy, czyli ekspert też może nie wiedzieć, gdzie jest drukarka.....	118
Rozdział 13 - Chcę zmienić branżę, ale nie zamierzam zaczynać kariery od parzenia kawy	128
Rozdział 14 - Może założę własną firmę? Świetnie, ale kto będzie szukał klientów?.....	138
Rozdział 15 - Szukam pracy od pół roku i zaczynam wierzyć, że problemem jestem ja	149
Rozdział 16 - Mam doświadczenie, ale moje życie nie mieści się w wymaganiu „pełna dyspozycyjność”	159
Rozdział 17 - Zmieniłem pracę, nie wyszło i teraz boję się zrobić kolejny krok.....	170
Rozdział 18 - Nie chcę za pięć lat znowu odkryć, że rynek pracy poszedł dalej beze mnie	180
Rozdział 19 - Znowu próbuję udowodnić, że jestem niezastąpiony. Jak rozpoznać powrót starych błędów?	191
Rozdział 20 - Do emerytury jeszcze kawałek. Nie zamierzam spędzić go w zawodowej poczekalni	201

INTRO

Masz czterdzieści siedem lat, kilkanaście albo dwadzieścia kilka lat doświadczenia zawodowego i całkiem przyzwoitą historię osiągnięć. Otwierasz portal z ofertami pracy. Pierwsze ogłoszenie szuka młodego, dynamicznego zespołowego gracza. Drugie obiecuje pracę w organizacji, która żyje szybko, myśli szybko i prawdopodobnie nawet kawę pije w wersji przyspieszonej. Trzecie wymaga pięciu lat doświadczenia, znajomości siedemnastu narzędzi i entuzjazmu godnego człowieka, który właśnie dostał pierwszą wypłatę. Patrzysz na swoje CV, potem na ogłoszenia, a następnie na datę urodzenia. Niby nikt nie napisał, że jesteś za stary. Mimo to zaczynasz podejrzewać, że rynek pracy urządził imprezę, na którą zaprosił wszystkich oprócz ciebie. Co gorsza, do emerytury nadal zostało wystarczająco dużo czasu, żeby zdążyć jeszcze kilka razy zmienić szefa, komputer i poglądy na sens poniedziałkowych spotkań.

Najbardziej irytujące jest to, że wcale nie czujesz się zawodowo skończony. Masz wiedzę, potrafisz rozwiązywać problemy i pamiętasz sytuacje, w których firma ogłaszała koniec świata, a ty spokojnie organizowałeś rozwiązanie. Znasz różnicę między rzeczywistym kryzysem a wiadomością oznaczoną trzema wykrzyknikami. Umiesz pracować z ludźmi, którzy mają odmienne zdania, nie traktując każdej dyskusji jak finału mistrzostw świata. A jednak przychodzi moment, kiedy zaczynasz zastanawiać się, czy te wszystkie umiejętności nadal mają wartość. Szczególnie gdy ktoś podczas rozmowy rekrutacyjnej pyta, czy nadążasz za nowymi technologiami, tonem

sugerującym, że ostatnim urządzeniem, które samodzielnie uruchomiłeś, był magnetowid.

Wiek zawodowy jest dziwną konstrukcją. Przez pierwsze lata słyszysz, że brakuje ci doświadczenia. Potem przez pewien czas masz idealną kombinację energii, wiedzy i perspektyw. Następnie, nie wiadomo dokładnie kiedy, pojawia się podejrzenie, że doświadczenia masz już podejrzenie dużo. Nikt nie wręcza oficjalnego zawiadomienia. Nie dostajesz wiadomości: „Gratulujemy, od dzisiaj twoje kompetencje wymagają dodatkowego uzasadnienia”. Po prostu zaczynasz inaczej interpretować milczenie rekruterów, decyzje przełożonych i własne szanse. Nie każda odmowa wynika z wieku, ale uprzedzenia związane z wiekiem rzeczywiście mogą wpływać na zawodowe możliwości. Udawanie, że problem nie istnieje, byłoby równie rozsądne jak twierdzenie, że wystarczy pozytywne nastawienie, aby każda firma natychmiast doceniła twoją wartość.

Sytuację komplikuje jeszcze jedno: często przez wiele lat budujesz karierę według zasad, które wydawały się stabilne. Zdobycie doświadczenia, rozwijasz specjalizację, awansujesz albo stajesz się człowiekiem, do którego inni przychodzą po rozwiązanie trudnego problemu. Tymczasem zmieniają się technologie, struktury organizacyjne, sposoby rekrutacji i oczekiwania pracodawców. Stanowisko, które kiedyś oznaczało określony zestaw obowiązków, dzisiaj może wymagać zupełnie innych narzędzi. Samo doświadczenie nadal jest cenne, lecz jego wartość nie zawsze jest widoczna dla osoby, która poświęca kilkadziesiąt sekund na przeglądanie CV. Rynek pracy nie prowadzi kroniki twoich zasług. Ocenia przede wszystkim to, czy potrafisz pomóc rozwiązać aktualny problem.

W odpowiedzi na tę sytuację łatwo wpaść w jedną z dwóch pułapek. Pierwsza polega na kurczowym trzymaniu się przeszłości. Skoro przez dwadzieścia lat coś działało, powinno działać nadal. Druga jest bardziej widowiskowa: postanawiasz całkowicie się odmłodzić. Zapisujesz się na kilka kursów, zaczynasz używać modnych określeń, przebudowujesz profil zawodowy i próbujesz przekonać wszystkich, że jesteś dokładnie taki sam jak kandydat młodszy o dwadzieścia lat. Brakuje tylko zdjęcia na deskorolce i deklaracji, że twoją największą pasją jest nieustanne wychodzenie ze strefy komfortu. Problem w tym, że żadna z tych strategii nie wykorzystuje w pełni tego, co już masz. Pierwsza ignoruje zmiany, druga ignoruje twoją rzeczywistą wartość.

Nie musisz wybierać między byciem doświadczonym człowiekiem a byciem człowiekiem aktualnym zawodowo. Możesz być jednym i drugim. Wymaga to jednak uczciwego przyjrzenia się swoim kompetencjom. Niektóre nadal są niezwykle przydatne, choć być może nauczyłeś się je opisywać językiem sprzed kilkunastu lat. Inne rzeczywiście potrzebują odświeżenia. Jeszcze inne straciły znaczenie w stanowiskach, które dotychczas zajmowałeś. To nie jest osobista porażka. Tak samo jak znajomość starego programu komputerowego nie staje się automatycznie bezużyteczna, lecz może wymagać uzupełnienia o nowe narzędzia. Celem nie będzie więc kolekcjonowanie certyfikatów, których nazw nie pamiętasz już tydzień po szkoleniu. Ważniejsze okaże się rozpoznanie, czego rzeczywiście potrzebujesz do kolejnego kroku.

Zresztą określenie „kolejny krok” nie musi oznaczać wielkiej rewolucji. Nie każdy po pięćdziesiątce marzy o założeniu startupu, przeprowadzce na drugi koniec kraju

albo rozpoczęciu kariery w branży, której nazwy jeszcze wczoraj nie potrafił poprawnie wymówić. Możesz chcieć utrzymać obecne zatrudnienie, znaleźć stabilniejszą firmę, zmniejszyć odpowiedzialność, zmienić specjalizację albo odzyskać zawodową satysfakcję. Możesz również potrzebować pracy przede wszystkim dlatego, że masz rachunki, zobowiązania i rodzinny budżet, którego nie da się opłacić inspirującym cytatem o odwadze. Każdy z tych powodów jest wystarczająco ważny. Rozsądne planowanie kariery zaczyna się od twoich rzeczywistych potrzeb, a nie od wyobrażenia, jak spektakularna powinna być zawodowa przemiana.

W tej książce przyjrzymy się temu, jak oddzielić własne obawy od rzeczywistych przeszkód, ocenić doświadczenie bez nadmiernej skromności i bez nadmuchiwania osiągnięć oraz przełożyć dotychczasową pracę na język współczesnych potrzeb pracodawców. Zajmiemy się wyborem kierunku, aktualizowaniem umiejętności, przygotowaniem wiarygodnego CV, rozmowami rekrutacyjnymi i docieraniem do ofert, których nie zawsze znajdziesz w publicznych ogłoszeniach. Będzie również miejsce na trudniejsze sprawy: przerwy w zatrudnieniu, odrzucenie kandydatury, obniżenie zarobków czy konieczność przyjęcia stanowiska innego niż dotychczasowe. Nie każda decyzja będzie przyjemna, a nie każdą przeszkodę pokonasz dzięki starannie dobranemu zdaniu na LinkedInie.

Warto też rozprawić się z przekonaniem, że młodszy pracownicy są twoją naturalną konkurencją w jakimś międzypokoleniowym turnieju. Mają własne umiejętności, ambicje i trudności. Ty masz swoje. Zamiast udowadniać, że potrafisz pracować identycznie jak oni, lepiej nauczyć się

pokazywać, w jakich zadaniach twoje doświadczenie przynosi konkretną korzyść. Czasami będzie nią samodzielność, czasami trafniejsze rozpoznawanie ryzyka, a czasami zdolność porozumienia się z ludźmi, którzy już trzeci raz zmieniają zdanie. Żadna z tych umiejętności nie przysługuje automatycznie z racji wieku. Trzeba umieć ją wykazać, najlepiej na przykładzie rzeczywistego działania.

Przede wszystkim jednak nie potraktujemy twojej kariery jak zepsutego urzędnika, które wymaga całkowitej wymiany. Zacznesz od spojrzenia na to, co już potrafisz, czego potrzebujesz i jakie możliwości mają dla ciebie sens. Pierwszym użytecznym krokiem może być zapisanie trzech konkretnych problemów zawodowych, które potrafisz dziś rozwiązać, oraz wskazanie, komu taka umiejętność mogłaby się przydać. Bez stanowisk, imponujących tytułów i opowieści o wieloletnim stażu. Sam problem, twoje działanie i wynik. To niewielkie ćwiczenie potrafi zmienić perspektywę: zamiast zastanawiać się wyłącznie, czy ktoś zechce zatrudnić osobę w twoim wieku, zaczynasz dostrzegać, za jaką wartość ktoś mógłby ci zapłacić.

Nie obiecuję ci, że wiek przestanie mieć znaczenie, że każda rekrutacja zakończy się sukcesem ani że wystarczy jeden kurs, by pracodawcy ustawili się w kolejce. Możesz jednak podejmować lepsze decyzje, skuteczniej przedstawiać swoje możliwości i przestać automatycznie odrzucać własną kandydaturę, zanim zrobi to ktokolwiek inny. Masz przed sobą kolejny zawodowy rozdział. Nie musi przypominać pierwszego, a już na pewno nie wymaga ponownego przeżywania dwudziestych urodzin. Zwłaszcza że tort z taką liczbą świeczek był znacznie łatwiejszy do zdmuchnięcia, ale człowiek wiedział wtedy o życiu zdecydowanie mniej.

Rozdział 1 - Kto właściwie zdecydował, że jesteś za stary?

Piątek, godzina 21:43. Siedzisz przed komputerem i przeglądasz oferty pracy. Masz czterdzieści dziewięć lat, solidne doświadczenie oraz zawodowy dorobek, którego nie dałoby się zmieścić na dwóch stronach bez zastosowania czcionki wymagającej lupy. Trafiasz na ogłoszenie, które wygląda całkiem rozsądnie. Stanowisko pasuje, obowiązki znasz, a wymagania w większości spełniasz. Wszystko idzie dobrze aż do fragmentu: „Dołącz do naszego młodego, dynamicznego zespołu”. Nagle zaczynasz wyobrażać sobie rozmowę kwalifikacyjną, podczas której rekruter pyta o twoje doświadczenie, a ty opowiadasz o projekcie realizowanym w roku, w którym on prawdopodobnie uczył się wiązać buty. Zamykasz ogłoszenie. Nawet nie wysyłasz CV. Firma nie zdążyła cię odrzucić, ponieważ zrobiłeś to za nią. Profesjonalnie, sprawnie i bez konieczności angażowania działu HR.

To jeden z najbardziej podstępnych mechanizmów pojawiających się w środkowej części kariery zawodowej. Zaczynasz interpretować własny wiek jako przeszkodę, zanim sprawdzisz, czy rzeczywiście nią jest. Nie oznacza to, że dyskryminacja ze względu na wiek jest wymysłem albo że pracodawcy zawsze oceniają kandydatów sprawiedliwie. Uprzedzenia istnieją i potrafią być wyjątkowo uporczywe. Rzecz w tym, że oprócz rzeczywistych barier zaczynają działać bariery przewidywane. Te drugie bywają szczególnie skuteczne, ponieważ nie wymagają udziału żadnego pracodawcy. Wystarczy przekonanie, że nie warto

próbować. W rezultacie liczba twoich możliwości maleje, choć nikt jeszcze nie przeanalizował twoich kwalifikacji.

Co ciekawe, granica zawodowej starości nie jest nigdzie precyzyjnie określona. Dla jednego pracownika czterdzieste urodziny oznaczają początek podejrzeń, że najlepsze zawodowe lata ma za sobą. Ktoś inny w wieku pięćdziesięciu pięciu lat dopiero obejmuje stanowisko, o którym wcześniej nawet nie myślał. W niektórych środowiskach doświadczenie budzi zaufanie, w innych dominuje fascynacja młodością i tempem zmian. Sam wiek nie mówi więc wystarczająco dużo o twoich możliwościach. Może mieć znaczenie w konkretnych procesach rekrutacyjnych, ale nie działa jak uniwersalna data ważności wydrukowana na opakowaniu jogurtu. Tym bardziej że człowiek nie zaczyna nagle tracić kompetencji tylko dlatego, że podczas urodzin trzeba kupić dodatkową paczkę świeczek.

Kiedy metryka zaczyna mówić głośniejszym głosem niż kompetencje

Wyobraź sobie Annę, pięćdziesięciodwuletnią specjalistkę od organizacji pracy administracyjnej. Przez kilkanaście lat koordynowała dokumentację, rozliczenia, kontakty z dostawcami oraz przepływ informacji pomiędzy działami. Po restrukturyzacji straciła stanowisko. Początkowo szukała podobnej pracy, ale szybko zauważyła, że ogłoszenia używają nazw stanowisk, których wcześniej nie знаła. Pojawiły się nowe systemy, automatyzacja procesów i wymagania dotyczące analizy danych. Anna uznała, że jest za stara. Tymczasem gdy przyjrzała się konkretnym ofertom, okazało się, że część obowiązków wykonywała od lat, tylko pod innymi nazwami. Nie znała jednego popularnego narzędzia i nie potrafiła przedstawić swoich doświadczeń w języku aktualnych ogłoszeń. To były

konkretne problemy, nad którymi mogła pracować. Jej data urodzenia nie dawała żadnej wskazówki, jak je rozwiązać.

W takich sytuacjach warto oddzielić trzy sprawy, które często wrzucamy do jednego worka z napisem „Jestem za stary”. Pierwsza to rzeczywiste uprzedzenia pracodawców. Druga to różnica między twoimi umiejętnościami a aktualnymi wymaganiami stanowiska. Trzecia to sposób, w jaki sam przedstawiasz swoje możliwości i oceniasz szanse. Te kwestie mogą występować równocześnie, ale wymagają różnych reakcji. Uprzedzonego rekrutera nie przekonasz samym ukończeniem kursu. Braku znajomości potrzebnego programu nie usuniesz przez przekonywanie siebie, że doświadczenie jest ważniejsze od technologii. Natomiast niewystanej aplikacji nie uratuje nawet najlepszy życiorys świata. Jeżeli nie rozdzielisz tych problemów, zaczniesz stosować jedno rozwiązanie do wszystkiego, zwykle w postaci intensywnego zamartwiania się.

Przyjrzyjmy się określeniu „młody, dynamiczny zespół”. Może świadczyć o nieprzemyślanym języku rekrutacyjnym, rzeczywistym składzie zespołu albo preferencjach pracodawcy dotyczących wieku. Samo zdanie nie pozwala jeszcze przesądzić, jak firma potraktuje twoją kandydaturę. Jeżeli jednak podczas rozmowy słyszysz, że organizacja szuka kogoś „na innym etapie życia”, mimo że twoje kwalifikacje odpowiadają wymaganiom, pojawia się bardziej konkretny powód do niepokoju. Jeszcze inaczej wygląda sytuacja, gdy pracodawca odrzuca kandydaturę z powodu braku określonej umiejętności. Wszystkie trzy doświadczenia mogą być nieprzyjemne, ale tylko rzetelne rozpoznanie przyczyny pozwala ustalić następny krok. W Polsce dyskryminacja ze względu na wiek w zatrudnieniu jest co do zasady zakazana. Przy poważnych podejrzeniach

nierównego traktowania warto zachować korespondencję i rozważyć konsultację ze specjalistą prawa pracy.

Problem zaczyna się również wtedy, gdy pojedyncze doświadczenie staje się dowodem na obowiązywanie powszechnej zasady. Wysyłasz pięć aplikacji i nie otrzymujesz odpowiedzi. Myślisz: „Wiadomo, jestem za stary”. Tymczasem nie wiesz, ilu kandydatów zgłosiło się na stanowisko, czy oferta nadal była aktualna, jakie wymagania uznano za najważniejsze ani czy twoje CV pokazało właściwe informacje. Cisza ze strony rekrutera jest frustrująca i często świadczy o kiepskich standardach komunikacji, ale nie stanowi automatycznie dowodu dyskryminacji. Możesz mieć rację w konkretnej sytuacji. Możesz również błędnie odczytywać przyczynę. Dopóki nie dysponujesz dodatkowymi informacjami, uczciwe zdanie brzmi: „Nie znam powodu odmowy”. Jest mniej dramatyczne, lecz znacznie bardziej przydatne.

Nie chodzi o nakaz optymizmu. Jeśli od miesięcy spotykasz się z odmowami, a twoje oszczędności maleją, trudno oczekiwać, że każdego ranka będziesz witać rynek pracy radosnym okrzykiem. Szczególnie kiedy ktoś doradza ci, abyś „po prostu uwierzył w siebie”, jakby rachunek za energię elektryczną można było opłacić odpowiednią afirmacją. Potrzebujesz jednak odróżnić uczucia od informacji. Poczucie odrzucenia jest rzeczywiste. Wniosek, że nikt nie zatrudni człowieka w twoim wieku, pozostaje hipotezą. I właśnie hipotezy można sprawdzać, zamiast organizować wokół nich wszystkie zawodowe decyzje.

Nie każdy problem na rynku pracy ma czterdzieści osiem lat

Istnieje jeszcze jedno źródło nieporozumień: wraz z wiekiem zmienia się nie tylko twoja sytuacja zawodowa, ale

również zestaw warunków, które jesteś gotów zaakceptować. Dwudziestopięciolatek może zgodzić się na częste podróże, nieprzewidywalne godziny i wynagrodzenie oparte głównie na obietnicy przyszłości. Ty możesz mieć rodzinę, kredyt, zobowiązania albo po prostu inne wyobrażenie o rozsądnym życiu. Nie oznacza to, że jesteś mniej ambitny. Możesz być równie ambitny, lecz nie masz ochoty udowadniać tego przez odpowiadanie na wiadomości służbowe o 23:17. Jeśli oferta wymaga gotowości do ciągłej dyspozycyjności, a ty jej nie akceptujesz, powodem niedopasowania nie musi być twój wiek. Może nim być konflikt oczekiwań, który istniałby również u młodszego kandydata.

Podobnie wygląda kwestia wynagrodzenia. Wieloletnie doświadczenie często wiąże się z określonym poziomem finansowych oczekiwań. Pracodawca może mieć mniejszy budżet, a ty możesz nie chcieć obniżyć zarobków. To realna przeszkoda, lecz niekoniecznie uprzedzenie związane z wiekiem. Znaczenie ma również to, czy stanowisko rzeczywiście wymaga całego twojego doświadczenia. Firma poszukująca osoby do stosunkowo wąskiego zakresu obowiązków może nie zamierzać płacić za kompetencje, których nie wykorzysta. Zamiast natychmiast uznawać to za odrzucenie starszego pracownika, warto sprawdzić, czy po prostu szukasz ofert odpowiadających twojemu poziomowi odpowiedzialności i oczekiwaniom finansowym. Czasami największa trudność nie polega na przekonaniu rynku, że jesteś wartościowy, lecz na znalezieniu miejsca, które potrzebuje właśnie takiej wartości.

Istotne jest również porównywanie się z własną przeszłością. Być może piętnaście lat temu wystarczyło wysłać kilka aplikacji, aby otrzymać zaproszenia na

rozmowy. Być może kolejne stanowiska zdobywałeś dzięki poleceniom, wewnętrznym awansom albo kontaktom zawodowym. Teraz nagle musisz szukać pracy w sposób, którego dawno nie ćwiczyłeś. Łatwo uznać, że skoro wcześniej było prościej, to obecna trudność wynika ze starzenia się. Tymczasem zmieniły się kanały rekrutacji, liczba kandydatów na poszczególne stanowiska, technologie i sposób prezentowania doświadczenia. Nie zawsze jesteś gorszym kandydatem. Czasami po prostu próbujesz korzystać z instrukcji obsługi rynku pracy, która pamięta jeszcze czasy, gdy CV wysyłało się faksem.

Możesz sprawdzić własną sytuację bez przeprowadzania wielkiej życiowej rewolucji. Wybierz dziesięć aktualnych ofert, które naprawdę cię interesują. Nie tylko takie, do których pasujesz idealnie, ani takie, których wymagania brzmią jak opis umiejętności pięciu osób zatrudnionych na jeden etat. Przeanalizuj, jakie kompetencje powtarzają się najczęściej, które posiadasz, których rzeczywiście ci brakuje i jakie warunki byłyby dla ciebie nie do przyjęcia. Oddziel wymagania konieczne od dodatkowych. Sprawdź również, czy problemem jest nazwa stanowiska, poziom odpowiedzialności, lokalizacja albo wynagrodzenie. Na koniec zaznacz oferty, których nie rozważyłeś wyłącznie z powodu obawy przed oceną wieku. Nie chodzi o to, aby aplikować wszędzie. Chodzi o odzyskanie możliwości świadomego wyboru.

Takie porównanie może przynieść zaskakujące wyniki. Możesz odkryć, że sześć ofert pasuje do twoich umiejętności znacznie lepiej, niż przypuszczałeś, dwie wymagają konkretnego uzupełnienia wiedzy, a pozostałe dwie oferują warunki, których zwyczajnie nie chcesz. Wtedy zamiast jednego ogromnego problemu pod tytułem „Rynek

mnie nie chce" otrzymujesz kilka odrębnych decyzji. Być może warto wysłać aplikację, nauczyć się obsługi określonego narzędzia albo zmienić kryteria wyszukiwania. Takie rozpoznanie nie gwarantuje zatrudnienia. Pozwala jednak przestać traktować każdą niezgodność jako osobisty wyrok.

Nie zamieniaj też tego ćwiczenia w kolejne narzędzie do samokrytyki. Jeżeli znajdziesz osiem wymagań, których nie spełniasz, nie musisz natychmiast zapisywać się na osiem kursów i zaczynać nauki od szóstej rano. Warto najpierw sprawdzić, które wymagania naprawdę decydują o możliwości wykonywania pracy, a które są dodatkiem do idealnego profilu kandydata. Ogłoszenia bywają listami życzeń, a nie opisem jednej rzeczywistej osoby. Twoim zadaniem jest rozsądnie ocenić dopasowanie, nie zdobyć komplet odznak jak uczestnik zawodowego obozu przetrwania.

Szczególnie ostrożnie podchodź do wewnętrznego głosu, który zaczyna każde zdanie od „w moim wieku już nie wypada”. Nie wypada rozpoczynać nauki? Zmieniać stanowiska? Pytać o awans? Wysłać CV do firmy, w której większość pracowników jest młodsza? Zwykle za tym stwierdzeniem kryje się obawa przed oceną, nie rzeczywiste ograniczenie. Oczywiście nie każda decyzja będzie rozsądna finansowo czy organizacyjnie. Możesz uznać, że nie chcesz zaczynać od najniższego wynagrodzenia albo podejmować kilkuletniej edukacji. To są konkretne powody. Samo „nie wypada” nie wyjaśnia niczego poza tym, że wyobrażasz sobie czyjąś dezaprobatę.

Pozostaje trudniejsza kwestia: co zrobić, kiedy faktycznie spotykasz się z uprzedzeniem? Nie musisz udowadniać swojej wartości każdemu człowiekowi, który zakłada, że po

pięćdziesiątce pracownik nie nauczy się nowego programu. Warto rzeczowo odpowiadać na pytania dotyczące kwalifikacji, przedstawiać aktualne umiejętności i prosić o doprecyzowanie kryteriów oceny. Jeżeli rozmowa koncentruje się na stereotypach zamiast wymaganiach stanowiska, możesz zdecydować, że nie chcesz pracować w takiej organizacji. Jeśli sytuacja wskazuje na możliwe naruszenie prawa, istnieją również formalne drogi dochodzenia swoich praw. Żadna z tych reakcji nie wymaga, abyś udawał, że nie zauważyłeś problemu.

Ważne, by nie budować całej zawodowej tożsamości wokół konieczności obrony własnego wieku. Człowiek, który stale próbuje przekonywać innych, że „mimo pięćdziesiątki nadal daje radę”, nieświadomie przyjmuje założenie, że pięćdziesiątka jest czymś wymagającym usprawiedliwienia. Znacznie lepiej rozmawiać o umiejętnościach, wynikach, sposobie pracy i oczekiwaniach. Nie musisz przedstawiać metryki jako swojej największej zalety ani największej przeszkody. Jest częścią twojej historii, lecz nie powinna zastępować rozmowy o tym, co możesz zrobić dla organizacji.

Przydatna zmiana zaczyna się od prostego rozróżnienia. Masz prawo powiedzieć: „Nie dostałem tej pracy”. Masz prawo przyznać: „Obawiam się, że mój wiek mógł odegrać rolę”. Ale zdanie „Jestem za stary, żeby znaleźć dobrą pracę” jest znacznie większym twierdzeniem i wymaga znacznie mocniejszych dowodów. Kiedy traktujesz każdą odmowę jako potwierdzenie własnej nieprzydatności, przestajesz widzieć różnice między ofertami, pracodawcami i własnymi możliwościami. Tymczasem właśnie w tych różnicach kryją się decyzje, na które masz wpływ.

Rynek pracy nie jest jedną osobą siedzącą za ogromnym biurkiem i wydającą wyroki na wszystkich kandydatów po czterdziestce. Składa się z różnych organizacji, stanowisk, ludzi, potrzeb i uprzedzeń. Niektóre drzwi rzeczywiście będą trudniejsze do otwarcia. Inne mogą prowadzić do pracy bardziej odpowiedniej niż ta, którą wykonywałeś przez ostatnie lata. Zanim uznasz, że wszystkie są zamknięte, sprawdź, za którymi rzeczywiście znajduje się coś, czego szukasz. Najgorszą możliwą strategią jest bowiem stanie na korytarzu i przekonywanie siebie, że nie warto nawet naciskać klamki.

Rozdział 2 - Dwadzieścia lat doświadczenia to nie argument, jeśli nikt nie wie, co z niego wynika

Wyobraź sobie rozmowę kwalifikacyjną. Rekruter pyta kandydata o jego największą zawodową przewagę. Mężczyzna prostuje się w fotelu, poprawia marynarkę i odpowiada z dumą: „Mam dwadzieścia siedem lat doświadczenia w branży”. Zapada cisza. Rekruter zapisuje coś w notatniku, po czym pyta: „Rozumiem. A jakie konkretne problemy potrafi pan dzięki temu rozwiązywać?”. Kandydat jest wyraźnie zaskoczony. Przecież właśnie podał dwadzieścia siedem argumentów, każdy o długości dwunastu miesięcy. Czy to nie wystarczy? Niestety, dla pracodawcy liczba przepracowanych lat jest przede wszystkim informacją o czasie. Nie mówi jeszcze, czego się nauczył, jakie decyzje potrafisz podejmować i czy twoje doświadczenie odpowiada temu, czego organizacja potrzebuje teraz.

To szczególnie bolesne dla osób, które przez większość kariery traktowały doświadczenie jako naturalny kapitał. Przez lata słyszałeś, że należy pracować, uczyć się zawodu, zdobywać praktykę i stopniowo budować pozycję. Robiłeś dokładnie to, czego od ciebie oczekiwano. A teraz okazuje się, że samo przedstawienie długości stażu nie wywołuje owacji. Można poczuć się oszukanym. Jakbyś przez dwadzieścia lat zbierał punkty w programie lojalnościowym, po czym dowiedział się, że organizator zmienił regulamin i nagrodą jest możliwość ponownego wypełnienia formularza. Twoje doświadczenie nie zniknęło jednak wraz ze zmianą zasad rekrutacji. Problem polega na tym, że jego wartość

trzeba pokazać w sposób zrozumiały dla osoby, która nie uczestniczyła w twojej zawodowej historii.

Najważniejsze rozróżnienie dotyczy stażu i rzeczywistej praktyki. Możesz przez piętnaście lat wykonywać niemal identyczne obowiązki, stosując podobne rozwiązania i rzadko wychodząc poza utrwalony schemat. Możesz również w ciągu dziesięciu lat kilkakrotnie zmienić zakres odpowiedzialności, rozwiązywać nowe problemy i nauczyć się pracy w różnych warunkach. Sama liczba lat nie rozstrzyga, która osoba będzie lepiej przygotowana do konkretnego zadania. Nie oznacza to, że stabilność zawodowa jest wadą. Wieloletnia znajomość organizacji czy specjalizacji potrafi być ogromnym atutem. Trzeba jednak odróżnić głęboką wiedzę od przyzwyczajenia, a powtarzalną skuteczność od wykonywania tych samych czynności wyłącznie dlatego, że zawsze tak się robiło.

Gdy stanowisko zastępuje opowieść o umiejętnościach

Przez wiele lat mogłeś przedstawiać się przede wszystkim poprzez nazwę zajmowanego stanowiska. Kierownik operacyjny, specjalista ds. zakupów, dyrektor sprzedaży, koordynator administracji. W środowisku, w którym pracowałeś, takie określenie mogło wystarczać. Współpracownicy wiedzieli, czym się zajmujesz, jakie decyzje podejmujesz i w jakich sprawach należy się do ciebie zwrócić. Poza organizacją sytuacja wygląda inaczej. Ten sam tytuł stanowiska może oznaczać zarządzanie dużym zespołem, wykonywanie samodzielnych zadań albo przede wszystkim pilnowanie, aby nikt nie zapomniał o terminach. Rekruter nie ma możliwości odtworzenia twojej kariery na podstawie nazwy zapisanej w CV. Jeśli chcesz być dobrze zrozumiany, musisz wyjaśnić, co naprawdę robieś.

Rozważmy przykład Pawła, który przez osiemnaście lat pracował w przedsiębiorstwie produkcyjnym. Przedstawiał się jako kierownik działu operacyjnego i uważał, że jego największą zaletą jest doskonała znajomość procesów w firmie. Kiedy zaczął rozważać zmianę pracy, zauważył, że inne organizacje używają odmiennych nazw stanowisk. Nie wiedział, czy jego doświadczenie będzie przydatne poza dotychczasowym zakładem. Dopiero gdy zaczął dokładniej analizować wykonywane zadania, dostrzegł, że wielokrotnie koordynował pracę kilku zespołów, ustalał priorytety podczas opóźnień, rozwiązywał konflikty między produkcją a logistyką oraz podejmował decyzje przy ograniczonych zasobach. To nie były umiejętności przypisane wyłącznie do jednej firmy. Różniły się jedynie warunki ich zastosowania.

Nie każdą umiejętność da się przenieść bez dodatkowego przygotowania. Osoba świetnie znająca procesy jednego przedsiębiorstwa nie musi automatycznie rozumieć specyfiki innej branży. Doświadczenie w zarządzaniu małym zespołem nie gwarantuje skuteczności przy kierowaniu kilkusetosobową organizacją. Jednak między przekonaniem „umiem pracować tylko tam, gdzie pracowałem wcześniej” a założeniem „poradzę sobie wszędzie” istnieje rozległa przestrzeń rozsądnej oceny. Właśnie tam znajdują się kompetencje, które możesz wykorzystać w nowych okolicznościach, oraz luki, które trzeba uczciwie rozpoznać. Pracodawcy zwykle łatwiej ocenić kandydata, który rozumie zarówno swoje mocne strony, jak i ograniczenia, niż człowieka zapewniającego, że skoro przetrwał pięć reorganizacji, jest przygotowany na absolutnie wszystko.

Przyjrzyj się więc własnej karierze od strony decyzji, a nie nazw stanowisk. Przypomnij sobie sytuację, kiedy pojawił się trudny problem, za który rzeczywiście odpowiadałeś. Co

dokładnie się wydarzyło? Jakie informacje miałeś do dyspozycji? Co zrobiłeś samodzielnie, a w czym pomogli ci inni? Jaki był rezultat i po czym można było go rozpoznać? Nie potrzebujesz od razu spektakularnego sukcesu finansowego. Czasem wartością było utrzymanie ciągłości pracy, uporządkowanie skomplikowanego procesu, ograniczenie liczby pomyłek albo rozwiązanie problemu, który wcześniej regularnie powracał. Istotne jest to, czy potrafisz opisać własny udział bez przypisywania sobie zasług całego zespołu.

Nie chodzi przy tym o wymyślanie efektownych liczb. Jeśli nie pamiętasz dokładnego poziomu oszczędności lub poprawy wyników, nie wpisuj do swojej historii przypadkowych procentów. Rekrutacja nie jest konkursem na najbardziej imponującą liczbę zakończoną znakiem procenta. Lepiej powiedzieć, że uporządkowałeś sposób przekazywania zleceń i dzięki temu zespoły mogły szybciej rozpoznawać opóźnienia, niż deklarować trzydziestoprocentowy wzrost efektywności bez żadnego uzasadnienia. Konkretnie to nie zawsze liczba. Może nim być opisana zmiana sposobu działania, odpowiedzialność za decyzję albo rezultat widoczny dla współpracowników i klientów.

Doświadczenie może być przewagą albo wygodnym usprawiedliwieniem

Jedną z trudniejszych rzeczy do zaakceptowania jest to, że wieloletnia praktyka może równocześnie pomagać i przeszkadzać. Pomaga, ponieważ rozpoznajesz powtarzające się sytuacje, potrafisz ocenić konsekwencje decyzji i nie potrzebujesz szczegółowych instrukcji do każdej czynności. Przeszkadza, kiedy przywiązujesz się do metod tylko dlatego, że wcześniej przynosiły rezultat. Jeżeli