

Max Paradox

PROBLEM? WYLUZUJ. OGARNIESZ TO!

Seria poradników z przymrużeniem oka ;)

Nie Dostałem Awansu i Muszę Jutro Wrócić do Biura

Jak przeżyć zawodowe rozczarowanie,
wyciągnąć konkretny feedback i zdecydować,
co dalej, bez pisania wypowiedzenia w windzie



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

Nie Dostałem Awansu i Muszę Jutro Wrócić do Biura

Jak przeżyć zawodowe rozczarowanie,
wyciągnąć konkretny feedback i
zdecydować, co dalej, bez pisania
wypowiedzenia w windzie

Max Paradox

PROBLEM? WYLUZUJ. OGARNIESZ TO!

SPIS TREŚCI

INTRO	5
Rozdział 1 - Dzień po „nie”	10
Rozdział 2 - Nie rób z jednej decyzji wyroku	17
Rozdział 3 - Świetnie robisz obecną pracę. I właśnie tu jest problem.....	24
Rozdział 4 - Dobra praca nie ma własnego działu PR.....	31
Rozdział 5 - Nie próbuj im teraz niczego udowodniać	39
Rozdział 6 - Biuro nie jest komisją śledczą	47
Rozdział 7 - Nie ścigaj człowieka, który dostał twoje stanowisko.....	55
Rozdział 8 - „Następnym razem” nie jest planem	62
Rozdział 9 - Zapytaj trzy osoby o to samo	69
Rozdział 10 - Zbuduj plan na dziewięćdziesiąt dni, nie na resztę życia	76
Rozdział 11 - Zrób rozmowę o przyszłości, nie o pocieszeniu	83
Rozdział 12 - Zrób plan B, zanim będziesz go desperacko potrzebować.....	90
Rozdział 13 - Ustal własne warunki pozostania.....	97
Rozdział 14 - Podejmij decyzję bez czekania na stuprocentową pewność	104
Rozdział 15 - Kiedy robisz wszystko dobrze, a nic się nie zmienia.....	111
Rozdział 16 - Kiedy motywacja wraca bez ciebie.....	118

Rozdział 17 - Awans może zniknąć razem ze stanowiskiem	125
Rozdział 18 - Nie potrzebujesz planu kariery. Potrzebujesz kilku czujników	132
Rozdział 19 - Następnym razem nie zaczynaj od zera	139
Rozdział 20 - Twoja kariera nie kończy się na cudzym „tak” albo „nie”	146

INTRO

O 16:47 dostajesz wiadomość albo zaproszenie na krótką rozmowę, a twoje ciało natychmiast wie, że „krótka rozmowa” jest w korporacji jednostką czasu podobną do „chwilę to sprawdzę” u operatora infolinii. Siadasz, ktoś mówi kilka uprzejmych zdań, pojawia się „doceniamy”, „tym razem zdecydowaliśmy” i „to nie umniejsza twojej pracy”, po czym dowiadujesz się, że awansu nie będzie. Być może dostanie go ktoś z zespołu. Być może ktoś z zewnątrz. Być może osoba, której trzy miesiące temu tłumaczyłeś, gdzie w Excelu jest filtr. Wychodzisz z rozmowy z twarzą człowieka, który zawodowo przyjął informację, a wewnętrznie właśnie organizuje konferencję prasową pod tytułem „Skoro tak, to zobaczycie”. Pięć minut później sprawdzasz oferty pracy. Dziesięć minut później liczysz okres wypowiedzenia. Po piętnastu zastanawiasz się, czy w windzie jest wystarczająco dobry zasięg, żeby wysłać rezygnację przed parterem.

Najgorsze jest to, że jutro trzeba wrócić. Nie za miesiąc, kiedy emocje elegancko zmieniają się w życiową mądrość i zdjęcie zachodu słońca z podpisem „czasem brak awansu jest awansem od losu”. Jutro. Trzeba wejść przez te same drzwi, powiedzieć „cześć” tym samym ludziom, otworzyć ten sam laptop i uczestniczyć w spotkaniu, na którym ktoś być może z pełną niewinnością zapyta: „I co, wiadomo już coś z tym stanowiskiem?”. W takich chwilach człowiek odkrywa, że profesjonalizm nie polega na braku emocji. Polega czasem na tym, żeby odpowiedzieć „tak, decyzja już zapadła” zamiast „oczywiście, zapadła też moja wiara w system”. To ważna różnica, choć o ósmej trzydzieści rano może wydawać się czysto akademicka.

Brak awansu boli zwykle bardziej niż sama zmiana stanowiska czy pieniędzy, bo uderza w kilka rzeczy naraz: poczucie sprawiedliwości, obraz własnych kompetencji, plany, status, czasem również zwykłą ludzką nadzieję, że ktoś wreszcie zauważył te wszystkie zadania robione „na chwilę”, które od dwóch lat mają własny kalendarz i budżet. Problem zaczyna się wtedy, gdy z jednego faktu - nie dostałem tej konkretnej roli w tej konkretnej decyzji - budujemy pełny serial: „nie jestem wystarczająco dobry”, „tu nie mam przyszłości”, „szef mnie nie ceni”, „wszyscy wiedzieli wcześniej”, „zmarnowałem trzy lata” oraz odcinek specjalny „na LinkedInie właśnie wszyscy awansują oprócz mnie”. Część z tych wniosków może się później okazać trafna. Część może być kompletnie fałszywa. W pierwszych godzinach wszystkie brzmią jednak równie przekonująco, bo rozczarowanie bardzo lubi przebierać się za analizę strategiczną.

Dlatego ta książka nie będzie próbowała przekonać cię, że brak awansu to „wspaniała szansa”. Czasem jest. Czasem jest zwykłym rozczarowaniem, źle przeprowadzoną decyzją, konsekwencją polityki firmy, ograniczonego budżetu, wyboru innego profilu albo realnego braku gotowości do roli. Możliwe są też mniej wygodne odpowiedzi: być może twoje wyniki były dobre, ale sposób działania nie budował zaufania na wyższym poziomie; być może robiłeś dużo, lecz nie to, co organizacja uznaje za najważniejsze; być może zakładałeś, że świetna praca sama się obroni, podczas gdy świetna praca od miesięcy siedziała cicho w kącie i czekała, aż ktoś ją przedstawi zarządowi. Nie chodzi o automatyczne szukanie winy w sobie ani o robienie z firmy mitycznego labiryntu, w którym awanse przyznaje

Sfinks z działu HR. Chodzi o zdobycie informacji wystarczająco dobrych, żeby przestać zgadywać.

Najbardziej kuszące reakcje po rozczarowaniu są niestety często najmniej użyteczne. Możesz zacząć pracować dwa razy więcej, żeby „im pokazać”, choć nikt nie ustalił, co właściwie miałbyś pokazać. Możesz demonstracyjnie przestać się starać i wykonywać tylko absolutne minimum, licząc, że organizacja odczuje stratę twojego entuzjazmu jak elektrownia wyłączenie turbiny. Możesz również rozpocząć wielkie śledztwo społeczne: kto wiedział, kto głosował, kto z kim jadł lunch, dlaczego dyrektor powiedział „dzięki” bez emoji i czy „wrócimy do tematu za kilka miesięcy” oznacza sześć miesięcy, czy korporacyjne „nigdy, ale nie chcemy tego mówić przy ekspresie”. Każda z tych strategii daje chwilowe poczucie kontroli. Żadna sama w sobie nie odpowiada na najważniejsze pytanie: co ta decyzja naprawdę mówi o twojej sytuacji i jaki ruch ma sens teraz.

Do tego dochodzi szczególny problem z feedbackiem. Po nieudanym awansie człowiek chce zwykle usłyszeć jedno z dwóch zdań: „popelniliśmy błąd” albo „brakowało dokładnie tej jednej rzeczy, napraw ją i za trzy miesiące awans jest twój”. Organizacje rzadko oferują tak wygodną dramaturgię. Zamiast tego pojawiają się zdania typu „potrzebujesz większej widoczności”, „więcej strategicznego myślenia”, „szerszego wpływu”, „jeszcze trochę ekspozycji na senior stakeholders”. Brzmi poważnie, ale operacyjnie może oznaczać wszystko od „prowadź większe projekty” do „nie umiemy jeszcze nazwać, dlaczego wybraliśmy kogoś innego”. W tej książce nauczysz się zamieniać takie hasła na pytania o konkretne zachowania, sytuacje, oczekiwania i kryteria. Nie po to, żeby prowadzić przesłuchanie przy

lampie, lecz żeby po rozmowie wiedzieć więcej niż przed nią.

Równie ważne będzie oddzielenie trzech decyzji, które po rozczarowaniu lubią zlewać się w jedną wielką, emocjonalną kulę: jak zachować się teraz, czego dowiedzieć się o swojej pozycji oraz czy zostać w tej organizacji. To, że jutro zachowasz się profesjonalnie, nie oznacza, że postanowiłeś zostać na pięć lat. To, że poprosisz o plan rozwoju, nie oznacza, że podpisałeś lojalkę własną krwią. I odwrotnie - to, że wieczorem zaktualizujesz CV, nie wymaga od rana chodzenia po biurze z miną człowieka, który zna już datę ewakuacji budynku. Możesz jednocześnie działać rozsądnie tu, gdzie jesteś, i sprawdzać, czy gdzie indziej twoje doświadczenie będzie miało większą wartość. Dorosłość zawodowa bywa irytująco mało filmowa: często zamiast jednego efektownego gestu są trzy spokojne ruchy wykonane we właściwej kolejności.

Będziemy też mówić o czymś, czego wiele poradników zawodowych dotyka z wyjątkową ostrożnością, jakby mogło ugryźć: czasem feedback jest sensowny, a czasem jest mgłą. Jeżeli słyszysz konkretne przykłady, widzisz spójne oczekiwania i możesz wskazać zachowania, które da się zmienić, masz materiał do pracy. Jeżeli słyszysz za każdym razem inną wersję, kryteria pojawiają się dopiero po fakcie, a nikt nie potrafi powiedzieć, co musiałoby się wydarzyć, żebyś był realnym kandydatem przy kolejnej okazji, to również jest informacja. Nie musi od razu znaczyć „uciekaj”. Znaczy natomiast, że nie warto planować dwóch lat życia na podstawie zdania „zobaczymy”. „Zobaczymy” jest świetnym słowem na prognozę pogody. Jako plan kariery ma pewne braki konstrukcyjne.

Nie znajdziesz tu instrukcji, jak natychmiast przestać czuć złość, wstyd, zazdrość albo rozczarowanie, bo emocje nie są aplikacją, którą można zamknąć krzyżykiem w prawym górnym rogu. Znajdziesz za to sposoby, by nie oddawać im kierownicy w najważniejszych momentach: przed rozmową z szefem, przy odpowiadaniu współpracownikom, podczas zbierania informacji i wtedy, gdy zaczniesz oceniać, czy firma naprawdę daje ci drogę dalej. Jeśli sytuacja mocno wpływa na sen, funkcjonowanie, poczucie własnej wartości albo uruchamia długotrwały kryzys, wsparcie psychologa lub innego odpowiedniego specjalisty może być rozsądniejszym ruchem niż próba rozwiązania wszystkiego samym planem kariery. Ta książka zajmuje się decyzjami zawodowymi i codziennym działaniem, nie diagnozowaniem człowieka po jednym spotkaniu z przełożonym.

Na końcu nie chodzi o to, żebyś polubił fakt, że nie dostałeś awansu. Być może nadal będzie cię wkurzał i całkiem słusznie. Chodzi o to, żeby kilka dni lub tygodni później mieć coś więcej niż historię o niesprawiedliwości i szkic wypowiedzenia zapisany w notatkach między listą zakupów a kodem do paczkomatu. Masz dojść do miejsca, w którym wiesz, co się wydarzyło na tyle, na ile można to uczciwie ustalić, czego potrzebujesz od firmy, co jesteś gotów poprawić, czego nie chcesz już akceptować i kiedy kolejny krok oznacza cierpliwość, a kiedy zmianę. Jutro nadal trzeba wrócić do biura. Ale nie trzeba wchodzić tam ani jako pokonany kandydat, ani jako bohater dramatu zemsty. Wystarczy wejść jako człowiek, który dostał złą wiadomość i zamierza wyciągnąć z niej dobre dane.

Rozdział 1 - Dzień po „nie”

O 8:11 następnego dnia stoisz przed wejściem do biura i nagle okazuje się, że automatyczne drzwi mają w sobie więcej dramaturgii niż zwykle. Wczoraj przechodziłeś przez nie jako kandydat do awansu, dziś jako człowiek, który wie, że awansu nie dostał, a budynek - bezczelnie - wygląda dokładnie tak samo. Recepcja działa. Kawa kosztuje tyle samo. Ktoś obok narzeka na pogodę, kompletnie ignorując fakt, że twoja kariera właśnie przeżyła sezonowy finał. Pierwszy odruch może być prosty: trzeba coś zrobić, natychmiast, żeby odzyskać kontrolę. Napisać do szefa. Odpisać rekruterowi. Wycofać się z projektu. Zmienić status na LinkedInie na „Open to Work” z subtelnością billboardu przy autostradzie. Problem polega na tym, że pierwsze godziny po rozczarowaniu są świetnym momentem na odczuwanie emocji i dość przeciętnym momentem na podejmowanie decyzji, które mają obowiązywać przez kolejne miesiące. Dlatego pierwszy cel nie brzmi „zrozumieć całą sytuację”. Brzmi znacznie mniej efektownie: przejść przez dzień bez zrobienia czegoś, co jutro będziesz musiał tłumaczyć.

Nie oznacza to udawania, że nic się nie stało. Próba wejścia do pracy z nastawieniem „jestem ponad tym” często kończy się tym, że człowiek jest ponad tym dokładnie do 9:37, kiedy ktoś mówi: „Słyszałem, że stanowisko dostała Marta”. Emocje nie znikają dlatego, że założyłeś koszulę i wpisałeś się na Teamsach jako dostępny. Mogą pojawić się złość, smutek, zawstydzenie, poczucie niesprawiedliwości, zazdrość albo specyficzna mieszanka wszystkiego naraz, przypominająca koktajl przygotowany przez barmana, który ma do ciebie osobisty żal. Nie musisz wybierać jednej

właściwej emocji. Nie musisz też natychmiast wyciągać z niej wniosków. „Jestem wściekły” to informacja o twoim stanie. „Ta firma nigdy mnie nie doceni” to już interpretacja. W pierwszym dniu warto pilnować tej różnicy, bo człowiek rozczarowany zawodowo ma niezwykle talent do zamieniania chwilowego stanu w pięcioletnią prognozę strategiczną.

Najprostsza rzecz, jaką możesz zrobić rano, to ustalić sobie zakres dnia. Nie kariery. Dnia. Zamiast zadawać pytanie „co mam teraz zrobić ze swoim życiem zawodowym?”, wybierz trzy rzeczy: co dziś musisz dowieść, z kim musisz normalnie porozmawiać i czego dziś świadomie nie będziesz rozstrzygać. To ostatnie jest szczególnie ważne. Możesz wpisać sobie dosłownie: „Dziś nie decyduję, czy odchodzę. Dziś nie oceniam całych ostatnich trzech lat. Dziś nie wysyłam niczego napisanego pod wpływem wkurzenia”. Taki zapis nie jest techniką magiczną, tylko barierką przy zakręcie. Gdy emocje rosną, decyzje zaczynają wyglądać pilniej, niż są w rzeczywistości. A skoro organizacja potrafiła zastanawiać się nad twoim awansem tygodniami, ty naprawdę możesz dać sobie dwadzieścia cztery godziny przed ogłoszeniem własnej restrukturyzacji.

Szczególnie zdradliwa jest potrzeba odzyskania godności przez natychmiastową zmianę zachowania. Wczoraj pomagałeś zespołowi, dziś pojawia się myśl: „Skoro tak, to teraz niech sobie radzą”. Wczoraj brałeś udział w dodatkowym projekcie, dziś kuszące jest wycofanie się z niego z godnością księcia opuszczającego bal po zniewadze. Tyle że demonstracyjne obniżenie zaangażowania rzadko daje ci przewagę, a często dostarcza innym prostego uzasadnienia: „Widzisz, właśnie dlatego nie