

Jak odbudować poczucie własnej wartości po utracie pracy?

Nie pozwól, by dopadła cię depresja. Zamiast rozpamiętywać przeszłość – szukaj korzyści ze zmiany, zamiast ją bagatelizować – sporządź listę osiągnięć i plan działania na przyszłość.

Utracie pracy prawie zawsze towarzyszy obniżenie poczucia własnej wartości. Prawie nigdy menedżerowie nie przyznają się do tego wprost. Chętnie budują wielowątkowe wyjaśnienia, w których główne role odgrywają: poczucie krzywdy i niesprawiedliwości, bezduszne korporacje, polityka czy inne czynniki – tak, aby do obniżenia poczucia własnej wartości się nie przyznać. Ten brak bezpośredniości prowadzi często do porażek podczas poszukiwania pracy i na nowym stanowisku. Z nieuświadomionego obniżenia poczucia własnej wartości wynikają jednak konkretne zachowania. Jakie mają konsekwencje dla dalszej kariery?

Rozpamiętywanie przeszłości

Niezbyt twórcze refleksje nad ostatnimi miesiącami w firmie i szukanie usprawiedliwień dla swoich działań często powoduje niechęć do aktywności, długotrwałą bierność lub co gorsza, niespodziewanie staje się tematem rozmów podczas interview do nowej pracy. W tym ostatnim przypadku łatwo tę pracę przegrać.

Szukanie winnych i działania rewanżowe

Takie zachowania silnie koncentrują się na tym, co powinno być już historią. Co więcej, historią, którą menedżer musi nauczyć się opowiadać w sposób pozytywny, podkreślający zdobyte doświadczenia i osiągnięte sukcesy. W skrajnych przypadkach następują wrogie działania wobec byłego pracodawcy, które, nawet jeśli skuteczne, rzadko pomagają w otrzymaniu nowej pracy.

Syndrom „Nic się nie stało”

Bagatelizowanie wagi doświadczenia utraty pracy najczęściej oznacza przeniesienie reakcji psychologicznej na później. Zazwyczaj prowadzi też do nerwowych poszukiwań, kiepskich negocjacji oraz przyjmowania pierwszej z brzegu propozycji. Wszystko po to, by dowieść sobie i otoczeniu, że rzeczywiście nic się nie stało.

Desperackie próby udowodnienia własnej wartości

Najczęściej dochodzi do nich już w nowej, szczęśliwym trafem, szybko zdobytej pracy. Próby te polegają na radykalnym wdrożeniu w nowym środowisku tych działań, które, w opinii menedżera, pomogłyby mu zachować poprzednią posadę. Jeśli więc menedżer jest przekonany, że o jego odwołaniu z poprzedniej funkcji zadecydowała „nadmierna miękkość”, teraz będzie „twardy”. Jeśli sądzi, że zgubiło go zbytne zaufanie do ludzi, teraz będzie programowo nieufny. Problem w tym, że załatwianie „starych” problemów w nowym środowisku najczęściej prowadzi do grubych nieporozumień z nowym pracodawcą i kończy się totalną klapą.

Oskarżanie najbliższych lub odreagowanie frustracji w domu

Sztuczne „dowartościowywanie się” kosztem najbliższego otoczenia prowadzi do najbardziej przykrych konsekwencji i często jest powodem kryzysów rodzinnych. Co zrobić, aby uniknąć tych zachowań i wiążących się z nimi konsekwencji? Wszystkiego nie unikniemy, utrata pracy zawsze jakoś boli. Można jednak podjąć kilka działań, które pomogą przejść ten trudny okres.

Porozmawiaj z niezależnym ekspertem

Najlepiej by był to psycholog, konsultant lub coach. Nie należy raczej szukać pomocy u headhuntera, nawet zaprzyjaźnionego. Nie dlatego, że brak mu kompetencji, aby pomóc dobrą rozmową, ale jej treść może osłabić naszą kandydaturę przy poszukiwaniu nowego miejsca pracy. Wbrew obiegowym opiniom, nie zawsze najlepszymi rozmówcami będą też żona, mąż czy przyjaciel. Osoby nam bliskie mogą (choć nie muszą) uznać, że powinny wspólnie z nami biadolić, rozpatrywać lub złorzeczyć, co pomaga tylko na chwilę, ale nie rozwiązuje problemu. Stąd lepsza szczerza rozmowa z profesjonalistą, który pomoże nabrać dystansu do wydarzenia. Nawiasem mówiąc, coraz większa popularność indywidualnych programów executive outplacement bierze się z rosnącego przekonania o wartości systemowej pracy z ekspertem zewnętrznym w okresie trudnej zmiany.

Stwórz listę osiągnięć zawodowych

Powinna ona obejmować całą karierę. Ta, skądinąd niełatwa praca, jeśli wykonana w oparciu o twarde fakty, pokazuje dorobek życia i podbudowuje. To również wstępna faza budowania dobrego CV, a także swoistego inwentarza umiejętności. Obie te czynności przenoszą menedżera w przyszłość, czyli ku poszukiwaniu nowej pracy.

Sporządź plan działania

Poszukiwanie pracy to czynność profesjonalna, w dużym stopniu działająca według zasad znanych z nauki o zarządzaniu projektami. Zobaczenie opracowanego przez siebie realistycznego i profesjonalnego planu rozpoczyna odbudowywanie nadszarpniętej wiary w siebie.

Spotkaj się z najbliższymi współpracownikami w byłej firmie

Nie chodzi tu o łzawe wspominki czy wspólne utyskiwanie nad niesprawiedliwością losu, a bardziej o rzeczowe skonsultowania wybranych dalszych kierunków działania. Przy takich okazjach dostajemy spory ładunek szczerzej i konkretnej pozytywnej informacji zwrotnej, co pomaga odzyskiwać poczucie własnej wartości.

Szukaj korzyści z okresu zmiany

Zastanów się, jak możesz wykorzystać czas, w którym nie pracujesz. Są na to sposoby gorsze i lepsze. Wykorzystanie czasu na skończenie zaległego porządkowania piwnicy czy malowania kuchni jest pożyteczne, ale nieznacznie tylko pomaga w odzyskaniu poczucia własnej wartości. Natomiast odzyskanie radości i umiejętności bycia z rodziną, przyjaciółmi, wprowadzenie nowych, pozytywnych standardów w życiu osobistym jest nie tylko silnie wzmacniające, ale i okazuje się trwałym dorobkiem okresu zmiany i wielkim sukcesem.