

O zmianie tożsamości zawodowej

Wskazówki przy zmianie

Nie zwlekaj z eksperymentami

Największym błędem przy zmianie kariery jest zwlekanie z eksperymentowaniem w nowych rolach zawodowych. Wiele osób czeka z podjęciem nowych zajęć do czasu, aż będą przekonani, że właśnie to chcą robić. Robią błąd, gdyż właśnie dzięki eksperymentowaniu możemy się przekonać, czy dana praca nam odpowiada. Oczekujemy, że w wyniku samopoznania zdobędziemy wiedzę i podejmiemy zdecydowane kroki "Plan and Implement". Ale rzeczywista zmiana dokonuje się według modelu "Test and Learn". Niestety nie ma ucieczki od niezdarnych prób i niepokoju, które wiążą się z podjęciem nowych zajęć.

Eksperymentuj na małą skalę

Spróbujmy w ograniczonym wymiarze np. w wolnym czasie, w weekendy lub uczestnicząc w projektach sprawdzać się w nowych rolach, dopóki nie poczujemy się w nich na tyle pewnie, aby porzucić starą tożsamość.

Nowe środowisko zawodowe

Szukajmy nowego, pomocnego i wspierającego środowiska branżowego. W połowie życia zawodowego zmiana często wiąże się z pragnieniem znalezienia bardziej satysfakcjonujących i rozwijających relacji zawodowych. Poszukiwanie nowego środowiska dotyczy szukania osób, które pomogą nam w procesie formowania nowej tożsamości zawodowej oraz złagodzić dotkliwy okres przejścia. Z badań Ibarry wynika, że często taką funkcję spełniała osoba mentora lub inna społeczność profesjonalistów z nowej branży.

Nie czekaj na szybkie momenty przełomowe

W trakcie procesu zmian przeżywamy wiele wątpliwości, rozterek i niepokoju. W naszym starym "ja" nie czujemy się komfortowo, a nie wytworzyliśmy jeszcze innej, nowej tożsamości. Dlatego zrozumiałe jest nasze oczekiwanie, że coś się zdarzy i po tym zdarzeniu będziemy mieli już pewność i jasność, co do kierunku, w którym zmierzamy. Według Ibarry takie momenty wglądu się zdarzają, lecz nie należy się ich spodziewać na początku procesu zmian. Pojawiają się one z reguły w dużo późniejszym momencie, w trakcie okresu prób i eksperymentów. Takie doświadczenia wglądu nie pomagają wyznaczyć kierunku zmian, lecz pozwalają zrozumieć i pojąć proces zmian, który zapoczątkowany został już dawno temu. Dzięki nim możemy na nowo opowiedzieć swoją historię, z innego, nowego punktu.

Podstawy teoretyczne

Herminia Ibarra, profesor międzynarodowej szkoły zarządzania INSEAD, zrobiła badania na temat osób zmieniających karierę w połowie swojego życia zawodowego (mid-career). Ich wyniki są bardzo ciekawe, ponieważ odbiegają od tradycyjnie rozumianego modelu zmiany zawodu.

Tradycyjny model

W tym modelu "plan and implement" na początku ustalamy z największą możliwą dokładnością, co chcemy robić. Korzystamy tu np. z testów psychologicznych i innych narzędzi służących do samopoznania. Posiadając tę wiedzę na temat samych siebie, identyfikujemy zawody lub zajęcia, w których nasze doświadczenie i umiejętności mogą być wykorzystane. Kolejnym krokiem jest wykonanie planu, czyli umiejętne kontaktowanie się z pracodawcami w celu znalezienia zatrudnienia.

Model ten zakłada, że w wyniku samopoznania początkowo planujemy, co chcemy robić, a następnie przekładamy tę wiedzę na działanie.


Model "Test and Learn"

Badania Ibarry wskazują, że faktyczna zmiana kariery rzadko przebiega według tak prostego, linearnego schematu. Co ciekawe, zazwyczaj zmiana u badanych osób przebiegała w odwrotnej kolejności tzn. działanie poprzedzało rozumienie. Według modelu "Test and Learn" eksperymenty doprowadzały do satysfakcjonującej zmiany, której cel początkowo nie był jasno określony. Osoby badane dzięki eksperymentom w różnych rolach zawodowych, ostatecznie wykonywały pracę w branżach i zawodach, o których nie myślały przy starcie poszukiwań.

Model ten podkreśla działanie, w wyniku którego dochodzi do samopoznania. W odróżnieniu od modelu "plan and implement" samopoznanie jest rezultatem eksperymentów i testów, których podejmujemy się w nowych obszarach życia zawodowego.

Working identity

Ibarra w wyniku badań stworzyła koncepcję zawodowej tożsamości - "working identity". Nasza zawodowa tożsamość sprawia, iż w konkretny sposób myślimy o sobie, pracujemy oraz opowiadamy swoją historię zawodową innym. Związek pomiędzy tym, kim jesteśmy i co robimy, powstawał wiele lat. Dlatego zmiana naszej tożsamości również jest procesem długotrwałym. Warto zaznaczyć, iż badanie dotyczyło osób będących w połowie kariery. W ich przypadku zmiana zawodu nie oznaczała jedynie zmiany otoczenia, w którym ich doświadczenie i wiedza znalazłyby lepsze "przełożenie". Często badani chcieli uniknąć ograniczającej konwencji korporacyjnej,



zacząć robić coś całkowicie nowego lub wykreować nowe zawody. Pragnęli głębokiej zmiany.

Naszą tożsamość zawodową tworzą trzy obszary: rodzaj pracy i zajęcia, które wykonujemy; zawodowe relacje i związki międzyludzkie, które posiadamy w danej branży; historia, którą opowiadamy o tym, kim jesteśmy i jak się znaleźliśmy w tym punkcie. Aby zmienić swoją tożsamość potrzebujemy dokonać zmian w tych trzech obszarach.

Na podstawie "How to stay stuck in the wrong career" Herminia Ibarra, Harvard Business Review 12.2002