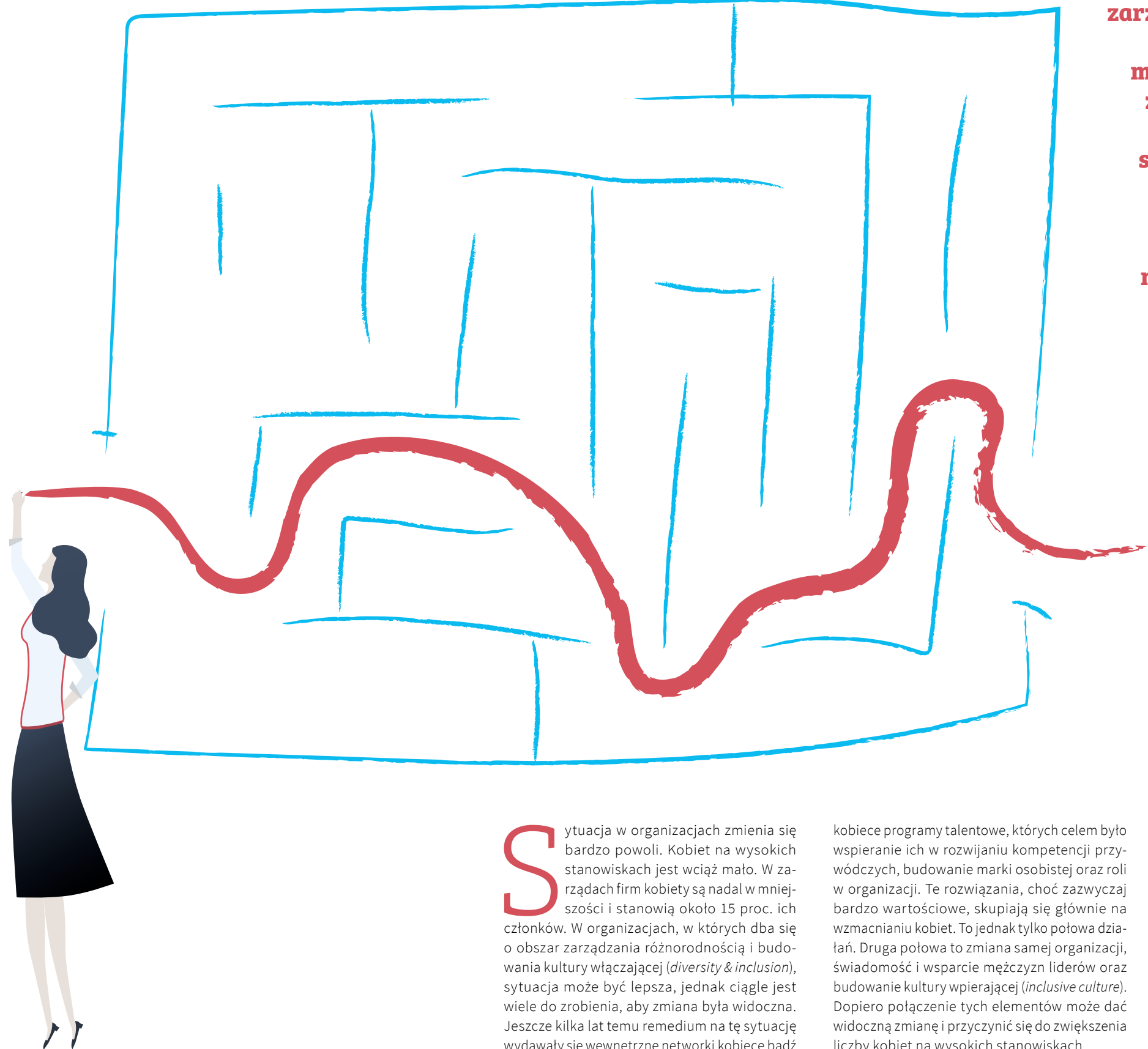


Kierunek: świadoma kariera

Jak zaplanować swój rozwój zawodowy?

Badania Johna Gerzemy i Michaela D'Antonio, autorów głośnej kilka lat temu książki „Doktryna Ateny” – pokazują¹, że świat – również ten biznesowy – zmęczony jest męską dominacją, a cechy kojarzone z mężczyznami, takie jak siła, arogancja czy ambicja tracą na wartości. Zyskują zaś te kojarzone z kobietami: intuicja, nastawienie na współpracę, lojalność, elastyczność, empatia czy kreatywność. Najnowsze trendy sprzyjają zatem rozwijaniu karier kobiet. Jak można zatem zaplanować własny rozwój?

MALWINA FALISZEWSKA



”
Warto tak zarządzać swoją karierą, aby mieć poczucie, że zawodowo znajdujemy się w miejscu, w którym chcemy być i które daje nam poczucie spełnienia i satysfakcji.

Sytuacja w organizacjach zmienia się bardzo powoli. Kobiet na wysokich stanowiskach jest wciąż mało. W zarządach firm kobiety są nadal w mniejszości i stanowią około 15 proc. ich członków. W organizacjach, w których dba się o obszar zarządzania różnorodnością i budowania kultury włączającej (*diversity & inclusion*), sytuacja może być lepsza, jednak ciągle jest wiele do zrobienia, aby zmiana była widoczna. Jeszcze kilka lat temu remedium na tę sytuację wydawały się wewnętrzne networkki kobiece bądź

kobiece programy talentowe, których celem było wspieranie ich w rozwijaniu kompetencji przywódczych, budowanie marki osobistej oraz roli w organizacji. Te rozwiązania, choć zazwyczaj bardzo wartościowe, skupiają się głównie na wzmacnianiu kobiet. To jednak tylko połowa działań. Druga połowa to zmiana samej organizacji, świadomość i wsparcie mężczyzn liderów oraz budowanie kultury włączającej (*inclusive culture*). Dopiero połączenie tych elementów może dać widoczną zmianę i przyczynić się do zwiększenia liczby kobiet na wysokich stanowiskach.

¹ Publikacja analizuje model nowego przywództwa na podstawie kompleksowego badania, w którym wzięło udział 64 tys. osób z 14 państw generujących większość światowego przychodu: Brazylia, Chile, Kanada, Chiny, Japonia, Francja, Niemcy, Indie, Indonezja, Japonia, Meksyk, Korea Południowa, Wielka Brytania i USA.



Warto wyznaczyć sobie cel krótkoterminowy na rok i ten długoterminowy na trzy lata, a następnie dokonywać aktualizacji na bieżąco. Liczy się elastyczność, zwinność i umiejętność wykorzystywania szans. Dziś już mało kto wyznacza cele np. na dziesięć lat, bo w tak szybko zmieniającym się świecie nie ma to racji bytu.

Nie każda kobieta, podobnie jak nie każdy mężczyzna, ma aspiracje zdobycia stanowiska w zarządzie. Niemniej jednak warto tak zarządzać swoją karierą, aby mieć poczucie, że zawodowo znajdujemy się w miejscu, w którym chcemy być, które daje nam poczucie spełnienia i satysfakcji. Jest kilka czynników, które warto wziąć pod uwagę, świadomie planując swoją karierę zawodową.

BĄDŹ ZNANA Z JAKOŚCI

Jakość to podstawa, więc rób wszystko, za co się zabierasz, najlepiej jak potrafisz, abyś była znana z jakości. Osobę przeciętną zawsze można zastąpić kimś innym i nie jest ona kluczowa dla żadnego projektu ani organizacji. Unikalne kompetencje, bycie ekspertem w konkretnym obszarze i świetna jakość powinny być bazą, na której należy budować swoją karierę. I nie chodzi tu o to, by wykonywana praca była perfekcyjna, ale o to, by dawać z siebie 100 proc.

WIEDZ, DOKĄD ZMIERZASZ

Jeśli chcesz wiedzieć, czy twoja kariera zmierza w dobrym kierunku, koniecznie wyznacz sobie cel. To bywa trudne, szczególnie jeśli jesteś w czasie podejmowania decyzji o zmianach zawodowych. Rozsądek w takiej sytuacji jest ważny, ale emocje są równie istotne. Nie można brać pod uwagę tylko jednego elementu. Decyzja o kierunku kariery podjęta tylko przez pryzmat czystej kalkulacji, np. zarobków w danej branży, nie będzie dobrą decyzją, gdy emocje i serce podpowiadają coś zupełnie innego. Choć to brzmi jak banał, trzeba lubić swoją pracę – nie znam nikogo, kto osiągnąłby sukces w pracy, której szczerze nie lubi, albo która nie wykorzystuje jego naturalnych talentów.

Warto wyznaczyć sobie cel krótkoterminowy na rok i ten długoterminowy na trzy lata, a następ-

nie dokonywać aktualizacji na bieżąco. Liczy się elastyczność, zwinność i umiejętność wykorzystywania szans. Dziś już mało kto wyznacza cele np. na dziesięć lat, bo w tak szybko zmieniającym się świecie nie ma to racji bytu. Organizacje się zmieniają, powstają nowe zawody, dziś wszystko dzieje się szybko i jest mniej przewidywalne niż kiedyś.

WYKORZYSTUJ SWOJE TALENTY I MOCNE STRONY

Ważnym elementem jest znajomość swoich mocnych stron. Jeśli wiesz, jakie są twoje naturalne talenty czy też mocne strony, cechy, które pozytywnie wyróżniają cię wśród innych, to bardzo dobrze. Z pewnością masz intuicję i naturalnie czujesz, które zadania dają ci poczucie satysfakcji. Do pewnych rzeczy zabieramy się z marszu, bez zastanawiania, i zwykle rezultat pracy jest wtedy bardzo dobry. Do innych – z ogromnym trudem, nierzadko odkładając je w czasie. Warto się zastanowić, w jakim stopniu praca, którą wykonujesz, wykorzystuje twoje talenty i naturalne predyspozycje? Jeśli w 70 proc. i powyżej, to świetnie! Gorzej, jeśli proporcja jest odwrotna i większość wykonywanych zadań i obowiązków jest spoza obszaru twoich mocnych stron. Wtedy zazwyczaj odczuwamy brak satysfakcji czy pewności siebie i frustrację. Instytut Gallupa przeprowadził badania na grupie 20 tys. liderów, pytając, co sprawia, że osiągają oni sukces w pracy. Okazuje się, że właśnie działanie w obszarze swoich talentów daje najlepsze rezultaty.

Czasami skromność wpajana kobietom od dzieciństwa utrudnia im nazwanie i zidentyfikowanie własnych talentów, a czasami nawet nie uznają ich za coś wyjątkowego, bo to, co wykonują, przychodzi im z łatwością. Warto więc zidentyfikować własne talenty, np. za pomocą dostępnych testów i skupić się na ich szlifowaniu.

BĄDŹ PEWNA, ŻE JESTEŚ GOTOWA NA KOLEJNY KROK

„Nie jestem jeszcze gotowa. Może za rok, może za dwa... jak skończę kolejny kurs, studia podyplomowe, jak zrobię jeszcze dwa projekty”. Wiele kobiet wypowiada podobne stwierdzenia, nie dając sobie tym samym szansy i przyzwolenia na zrobienie kolejnego kroku w karierze. Obawiają się, że nie są na 100 proc. gotowe na jego podjęcie. Jeśli tak jest, to paradoksalnie wcale nie oznacza czegoś złego. Dzięki temu ciągle istnieje szansa, aby się czegoś nauczyć i poszerzyć swoje kompetencje. Jeśli ktoś jest w stu procentach przygotowany, nie ma już szans na rozwój i naukę. A przecież rozwijamy się wtedy, kiedy robimy coś, czego jeszcze nie umiemy. Jeśli pojawia się szansa – dostajemy propozycję objęcia wyższego stanowiska lub poprowadzenia złożonego projektu, albo też widzimy ofertę pracy, która wydaje się być spełnieniem naszych marzeń – koniecznie próbujmy. Nawet jeśli ostatecznie nie uda się zdobyć konkretnego stanowiska, sama próba jest rozwojem – mamy szansę na feedback na temat kompetencji, które powinniśmy uzupełnić, aby w przyszłości zwiększyć swoje szanse. Mężczyźni mają mniej dylematów w tym aspekcie, nie wymagają od siebie spełnienia 100 proc. kryteriów, często aplikują na stanowiska, spełniając ich około 60 proc., wychodząc z założenia, że nie wszystkie z nich są kluczowe, innych można się nauczyć w trakcie pracy, a jeszcze inne oddelegować członkom zespołu.

DBAJ O MARKĘ OSOBISTĄ

Czy tego chcemy, czy nie, markę osobistą ma każdy. Pytanie, czy jest ona taka, jakiej sobie życzymy. I czy jesteśmy świadomi tego, jaka ona jest. Warto zastanowić się, jak chcemy być odbierani i z czego być znani? Oraz w jaki sposób komunikujemy to światu. W budowaniu marki osobistej niezwykle ważna jest spójność i autentyczność. To, co o sobie „opowiadamy” światu, powinno mieć pokrycie w naszych działaniach, zachowaniu, postawach. Budując markę eksperta, zwiększamy swoje szanse na kolejne kroki w karierze.

PROMUJ MĄDRZE SWOJĄ PRACĘ

Kobiety często przyznają, że nie lubią promować swojej pracy, przecież każdy widzi, jak pracują i najważniejsze, aby praca została dobrze wykonana. Oczywiście jakość pracy to podstawa, ale

jeśli do tej jakości dodamy odrobinę promocji w dobrym tonie, może to mieć duże znaczenie. Nie musisz traktować promocji swojej pracy jak przechwalania się, to po prostu rodzaj marketingu. Co można robić?

- Nie umniejszaj swojego wkładu w pomysły i realizację, nawet jeśli praca jest zespołowa.
- Zabieraj głos na spotkaniach, podkreślając swój wkład w realizowane działania.
- Podziel się ciekawymi projektami, które zrealizowałaś w swoim zespole lub departamencie – nie zakładaj, że wszyscy już to wiedzą.
- Opisz ciekawy projekt czy badanie w wewnętrznym newsletterze lub zamieść artykuł w intranecie.
- O ile to możliwe i nie łamie zasad poufności, dziel się ciekawymi projektami na LinkedIn.

DBAJ O NETWORKING I BUDUJ RELACJE

Networking i siła relacji mają kluczowe znaczenie w skutecznym budowaniu kariery. To właśnie od jakości naszych relacji aż w 60 proc. zależy sukces zawodowy. Dzięki dobrej jakości sieci kontaktów mamy szansę zdobywać klientów, poznawać nowych ludzi, rekomendować i być rekomendowanym, inspirować się, tworzyć aliansy, nowe wspólne projekty inicjatywy, dowiadywać się o nowych wakatach wewnątrz swojej organizacji i poza nią. Korzyści jest bardzo wiele. Niebagatelne znaczenie ma także sieć kontaktów na LinkedIn, gdzie również mamy szansę na wymianę poglądów i opinii. Należy pamiętać, że networking, aby miał sens, musi być szczerzy, wzajemny i oparty na zaufaniu. Siłę swojej sieci kontaktów można zmierzyć między innymi poprzez liczbę osób, która jest w stanie udzielić nam wsparcia w sytuacji, kiedy na przykład stracimy pracę lub chcemy ją zmienić.

INWESTUJ W SWÓJ ROZWÓJ CZAS I PIENIĄDZE

Inwestycja we własny rozwój nigdy nie jest stracona. Osoby, które osiągają sukces zawodowy, wciąż się uczą i inwestują czas i pieniądze w budowanie swoich kompetencji, w samorozwój i poznanie siebie. Oczywiście najwięcej uczymy się w pracy, realizując codzienne zadania. To w tym obszarze możemy sprawdzić się w działaniu i zdobyć cenne doświadczenia. Czasami jednak przychodzi taki moment, kiedy warto poszukać wsparcia w coachingu czy mentoringu lub nabyć nowe



Jeśli pojawia się propozycja awansu, koniecznie próbujmy. Nawet jeśli ostatecznie nie uda się zdobyć konkretnego stanowiska, sama próba jest rozwojem – mamy szansę na feedback na temat kompetencji, które powinniśmy uzupełnić, aby w przyszłości zwiększyć swoje szanse.

umiejętności na kursach czy szkoleniach. Zarówno coaching, jak i mentoring dają świetne rezultaty i mogą być przydatne na różnych etapach rozwoju kariery. Coach nie daje gotowych rozwiązań, ale pozwala uporządkować myśli, rozważyć różne opcje, zaplanować działanie zgodne z naszymi wartościami. Mentor natomiast dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem, po to, aby mentee mógł się rozwijać zawodowo. Bogatsi o wiedzę i doświadczenie możemy szybciej wykorzystać nadarzające się szanse, lepiej pokierować wydarzeniami w życiu zawodowym.

ZNAJ SWOJĄ WARTOŚĆ

Kobiety zarabiają średnio o 30 proc. mniej od mężczyzn. Dlaczego tak się dzieje? Jedną kwestią to pracodawcy, którzy ciągle jeszcze oferują kobietom niższe wynagrodzenie, druga to ta, na którą kobiety same mają wpływ i za którą są bardzo często odpowiedzialne: kobiety na starcie proszą mniej, niż są warte. Wiele z nich obawia się, że jeśli wypowiedzą na głos swoje oczekiwania finansowe, to zostaną uznane za zbyt roszczeniowe. Co więcej, nawet same przed sobą obawiają się sprawiedliwie wycenić własną pracę, zaniżając jej wartość. Kobiety zdecydowanie za często mają tendencję do celowania w dolny próg widetek aniżeli w ten górny. Zapominają też, że wynagrodzenie można negocjować i jego wysokość może być elementem rozmów, które mają być satysfakcjonujące dla obu stron.

NIE ODCHODŹ, ZANIM NAPRAWDĘ ODEJDZIESZ

Jednym z najbardziej newralgicznych momentów w karierze zawodowej kobiet jest zajście w ciążę i urlop macierzyński. Ciąża nie musi i nawet nie powinna oznaczać zupełnego wyhamowania kariery. Niestety, wiele kobiet na samą myśl o tym, że planuje być w ciąży, automatycznie spowalnia swoją aktywność. A przecież zanim uda się zająć w ciążę, może minąć wiele miesięcy. Kto powiedział, że kobieta starająca się o dziecko lub będąca już w ciąży nie może realizować ciekawych i ambitnych zadań? Jeśli spowalnia, traci zawodowo nie tylko ten rok, kiedy będzie na urlopie macierzyńskim, ale także cały okres ciąży. Czasami wynika to z faktu poczucia winy – kobiety obawiają się, że informacja o ciąży zostanie źle przyjęta przez pracodawcę. A przecież w ciągu tych kilku miesięcy można się naprawdę dużo nauczyć i zrealizować wiele ciekawych projektów.

Coraz więcej pracodawców dba o to, aby zaplanować przerwę na macierzyństwo w cyklu ścieżki kariery kobiety, bo zależy im, aby utalentowane kobiety wracały do pracy. Na szczęście coraz rzadziej traktuje się matki stereotypowo – jako mniej dyspozycyjne – a bardziej docenia się ich wartość i stwarza takie warunki, aby mogły pogodzić satysfakcjonującą karierę oraz macierzyństwo. ●

MALWINA FALISZEWSKA

Autorka książki „Sięgaj po więcej i rób karierę w zgodzie ze sobą”, trenerka i coach, ekspertka w obszarze diversity & inclusion, mówczyni na 2018 TEDx Warsaw Women. Wspiera kobiety w budowaniu kariery oraz pewności siebie.

malwina@siegajpowiecej.com

