



## Networking dla dorosłych czyli jak budować i rozwijać znajomości w wieku 40 - 50 lat?



Dlaczego jedni mają wokół siebie co najmniej kilku przyjaciół i grono znajomych, którzy pomagają sobie i wspierają nawzajem, a inni żyją w izolacji lub samotnie? Takie pytanie zadaję sobie, gdy rozmawiam z naszymi klientami. Co bowiem takiego sprawia, że jedni w momencie utraty pracy mają już gotowe pomysły do której z kilkudziesięciu nawet znajomych osób zadzwonić, a inni ze smutkiem konstatują, że nie mają wystarczająco dobrych kontaktów, a po sprawdzeniu swojej książki adresowej znajdują zaledwie kilka osób, do których mogliby się odezwać?

**Kasia Pieciul**

**Consulting Director i Partner Lee Hecht Harrison DBM Polska, Szefowa zespołu konsultantów**

Jest kilka powodów, które sprawiają, że wykorzystywanie i rozwijanie kontaktów biznesowych i prywatnych, zwłaszcza przez osoby dojrzałe, jest takim kłopotem. W tym „gorącym” przedsięwziętym czasie zatrzymajmy się na chwilę refleksji - zobaczymy, jak można budować relacje z innymi i co stoi temu na przeszkodzie.

## I. Ograniczenie relacji społecznych do wąskiego grona specjalistów z kręgu zawodowego

Zdarza się nie tak rzadko, że księgowy zna tylko księgowych, dyrektor finansowy bywa na spotkaniach dla dyrektorów finansowych, a menedżer personalny odwiedza konferencje i seminaria widując głównie swoich kolegów i koleżanki po fachu. **Świetne**, z punktu widzenia wymiany doświadczeń i ekspertyzy – jeśli na tych spotkaniach jest ku temu okazja i chęć. **Ograniczające**, bo działając w branży dłużej niż 10 lat coraz mniej może nas zaskoczyć. Wiele projektów, wyzwań zawodowych i rozwiązań zaczyna się powtarzać, dynamika zmian w firmach to jednak amplituda i prędkiej czy później trzeba wrócić do opcji, które już kiedyś ćwiczyliśmy. Co to oznacza?

Dłuższe pozostawanie w kręgu jednej specjalizacji na poziomie kontaktów biznesowych raczej ogranicza albo nawet nudzi. A znudzony menedżer to mało atrakcyjny kandydat, nawet jeśli z imponującym doświadczeniem. Znam klientów, którzy swój **krąg znajomych ograniczyli tylko do kolegów w pracy**. Znam takich, którzy ze względu na brak czasu, wiele projektów i odpowiedzialne zadania skupili się tylko na kilku kontaktach z ludźmi z branży. Korzystają z nich sporadycznie - przy weryfikowaniu dostawców na rynku czy sprawdzaniu najlepszych rozwiązań w projektach, które realizują. Można by powiedzieć, że to wystarczy, po co więcej...? I byłaby to prawda, gdyby mieli gwarancje zatrudnienia do emerytury.



źródło: sxc.hu

Na etapie poszukiwania pracy i uruchamiania konkretnych działań, tych kilka kontaktów zawodowych to dobry początek, ale to za mało, by skutecznie dotrzeć do ciekawych projektów w nowej firmie, nowej branży lub nawet nowej roli.

## II. Szkodliwe uproszczenie w sposobie wdrażania *work-life balance* w swoim życiu



źródło: sxc.hu

Zmieniają się pokolenia i potrzeby pracowników. Pokolenie X-ów, które w połowie lat 90. agresywnie wkroczyło do biznesu jest teraz około 40. lub 50. Wartości, którymi żyli w pierwszych latach swojej kariery przestały już być dla nich tak istotne. Jedni szybciej, inni później, zaczęli dostrzegać wagę *work-life balance* i wdrażać w życie często błędnie pojmowaną ideę, aby jak najszybciej zrównoważyć oba obszary. Najprostszym intuicyjnym rozwiązaniem jest maksymalne rozdzielenie pracy zawodowej i życia prywatnego, przejawiające się m.in. poprzez:

- ograniczenie czasu spędzanego w pracy do wymaganego minimum,
- nie odbieranie służbowych telefonów po godzinach pracy,
- odmowa udziału w firmowych spotkaniach odbywających się w dni wolne od pracy lub po jej godzinach.

Efektom tego bywa tak wyraźne odseparowanie kontaktów biznesowych od prywatnych, że tworzy się **nowy niepisany kodeks**, który taka osoba w myśl dobrze pojętego własnego interesu realizuje poprzez:

- nie informowanie najbliższych o czymkolwiek, co ma związek z pracą zawodową – dzięki czemu często nie wiedzą oni nic o tym, czym taka osoba się zajmuje i gdzie pracuje,
- programowe ucinanie rozmów z rodziną i najbliższymi znajomymi na tematy zawodowe, jeśli tylko się pojawiają,
- unikanie sytuacji, w których te dwa światy mogłyby się spotkać np., na spotkaniach integracyjnych, wspólnych wyjściach do teatru, klubu, wyjazdach na narty.

Na etapie poszukiwania pracy konsekwencją jest programowa niechęć, a potem poważna trudność z zaangażowaniem kontaktów osobistych, czego wynikiem bywa generalny i w sumie uzasadniony **opór wobec networkingu** – bo oznacza złamanie wewnętrznych zasad, chroniących ważne wartości osobiste. Efektowne w kinematografii, a mniej spektakularne w życiu zwlekanie lub nie informowanie wcale rodziny i przyjaciół o zmianach w życiu zawodowym wywołuje ogromne obciążenie psychiczne i konieczność uruchamiania skomplikowanych logistycznie i komunikacyjnie strategii.

### III. Nie korzystanie z naturalnych i spójnych z rolą zawodową czy wiekiem sposobów rozwijania relacji z ludźmi

Poznanie nowych ludzi, budowanie relacji „od zera” czy nawet przyjaźni przez ludzi dojrzałych jest dla wielu bardzo trudne. Etap życia związany z wchodzeniem w nowe relacje często mają raczej za sobą, są ustabilizowani, mają uporządkowane życie zawodowe, intensywnie zaplanowany harmonogram aktywności rodzinnych i sprawdzone grono znajomych. **Utrata pracy na takim momencie życia jest dla wielu paraliżująca.** Milcząca niezgoda na to, by do szukania nowej pracy zaangażować własne kontakty prywatne czy uruchamiać przez to nowe znajomości bywa ogromna.

Co zrobić, aby ciągle poszerzać grono znajomych? Zamiast spotykać się z nimi indywidualnie można przedstawiać ich sobie nawzajem. Można organizować spotkania, na których każdy z naszych dobrych znajomych zaprasza kogoś spoza kręgu. Nie mam na myśli tu wielkich imprez na kilkanaście czy kilkadziesiąt osób. Chodzi o kameralne spotkanie, do którego dołączy jedna nowa osoba: niezobowiązujące wyjście na kawę, lunch czy do kina. Spotykając się od czasu do czasu nawet w małej grupie znajomych – **fundujemy sobie sporą różnicę w jakości i atrakcyjności tych spotkań.** Grono 4-10 znajomych, którzy regularnie widują się i są dla siebie ciekawym źródłem wymiany informacji, zainteresowań, poglądów i nowych kontaktów – to już poważny kapitał relacji, które można rozwijać i poszerzać.

Obserwuję, jak świetnie to działa w grupach dyskusyjnych, które organizujemy dla klientów programów coachingu kariery. Koordynowane przez naszych konsultantów spotkania JSWT (Job Search Work Team) są często kontynuowane długo po znalezieniu nowej pracy, zupełnie prywatnie, w gronie ludzi, którzy odkryli, **ile wartości i inspiracji niesie relacja z ludźmi z różnych branż, stanowisk, ale ze wspólnym doświadczeniem, które ich łączy i wzmacnia.**

LEE HECHT  
HARRISON



„Transition & Talent” Newsletter © Copyright Lee Hecht Harrison DBM. Wiadomość została wysłana przez Lee Hecht Harrison DBM

W związku z art. 10 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. nr 144, poz. 1204) informujemy, że wiadomość została przesłana na niniejszy adres zgodnie z wyrażoną przez Państwa zgodą. Zgoda na otrzymywanie niezamówionych informacji handlowych może być odwołana w każdym czasie poprzez wysłanie maila z adresu, którego użyto podczas definiowania subskrypcji z tytułem ‘rezygnacja’ na adres [newsletterdbm@dbm.pl](mailto:newsletterdbm@dbm.pl)