

Zuzanna Wojciechowska
Uniwersytet Warszawski

Źródła i rodzaje zmian zawodowych w biografjach młodych dorosłych

Sources and types of professional changes
in the biographies of young adults

Streszczenie. W pierwszej części artykułu autorka prowadzi rozważania dotyczące fenomenu zmiany w kontekście dynamiki współczesnego świata. Przeprowadzony projekt badawczy osadzony został w paradygmacie interpretatywnym. W oparciu o interpretację zgromadzonego materiału badawczego autorka wskazuje źródła zmian zawodowych w biografjach młodych dorosłych i dokonuje charakterystyki zjawiska zmiany zawodowej odwołując się do kategorii czasu, zakresu i intensywności. W zakończeniu przedstawia wnioski wraz z próbą podsumowania, zawierającego holistyczne spojrzenie na zmiany w biografii współczesnego człowieka.

Słowa kluczowe: zmiana zawodowa, młodzi dorośli, biografia, współczesność, badania jakościowe, narracja

Summary. In the first part of the article, the author discusses the phenomenon of change in the contemporary world, with particular emphasis on the professional area in the lives of young adults. The research project was based on an interpretive paradigm. Based on the interpretation of the collected research material, the author presents the sources of professional changes in young adults' biographies and characterizes the phenomenon of professional change referring to the category of time, scope, and intensity. In the last part she presents the conclusions together with an attempt to make a summary, containing a holistic view of changes in the biography of the members of contemporary society.

Key words: professional change, young adults, biography, postmodernism, qualitative research, narration

Współczesny świat charakteryzuje się intensywną zmiennością – przekształcenia dotyczą istoty wszystkich dziedzin ludzkiej egzystencji. Czasy ponowoczesne określane są mianem płynnych (Bauman 2007), niepewnych (Beck 2002), nieprzewidywalnych (Giddens 2002), a także bywają nazywane kulturą pośpiechu (Bauman 2007, Kargul 2013). Podstawową cechą współczesności jest akceptacja różnorodności i wieloznaczności zachodzących zjawisk, a także charakterystyczny sposób myślenia, który można określić jako cząstkowy i hipotetyczny. Termin *zmiana* odgrywa współcześnie szczególną rolę, ze względu na powszechność występowania tego fenomenu.

Zmiany dotyczą zarówno instytucjonalnych wymiarów funkcjonowania jednostek w społecznościach i w społeczeństwie, wiedzy eksperckiej – do której nigdy w historii nie podchodzono tak krytycznie i z tak dużym brakiem zaufania jak obecnie – intymności, relacji osobistych, życia codziennego, pracy zawodowej, edukacji (Bauman 2007).

Współczesny człowiek zdaje się być również „opętany terażniejszością” – czuje ciągłą potrzebę aktualizowania rzeczy wokół siebie, chce „być na bieżąco”. Ponieważ ze względu na kondycję współczesnego świata, przesyconego zmianą, nie ma możliwości funkcjonowania w utartych schematach behawioralnych w obszarze pracy, jednostka zostaje zmuszona do ciągłego, nieuchronnego zarządzania ryzykiem. W szczególności pokolenie współczesnych młodych dorosłych musi mierzyć się z ciągłym oswajaniem zmiany – zarządzaniem nią i procesami adaptacji do niej. Obszarem życia, w którym dostosowanie do zmian może stanowić duże wyzwanie jest sfera zawodowa. Czym jest zmiana zawodowa? Jakie są jej źródła? Jakie rodzaje zmian można wyróżnić w życiu zawodowym współczesnych trzydziestolatków? Powyższe pytania były dla mnie inspiracją do podjęcia badań związanych ze zjawiskiem zmiany zawodowej.

Metodologiczne podstawy badań*

W przeprowadzonych badaniach skupiłam się przede wszystkim na zmianach zachodzących w obszarze życia zawodowego. Materiał badawczy został zgromadzony między grudniem 2015 roku a październikiem 2016 roku.

* Prezentowana poniżej metodologia dotyczy wycinka badań, będących częścią większego projektu badawczego, przeprowadzonego podczas przygotowywania rozprawy doktorskiej *Kobiece i męskie wzory (re)konstrukcji własnej biografii w perspektywie zmiany zawodowej* pisanej pod kierunkiem dr hab. Ewy Skibińskiej.

Badania zostały przeprowadzone z zastosowaniem metod charakterystycznych dla badań jakościowych i miały charakter badań biograficznych. Podczas analizy i interpretacji wyników badań wykorzystałam ramę teoretyczną wyznaczaną przez paradygmat interpretacyjny (Malewski 2001). Przedmiot podjętych badań stanowiła zmiana zawodowa w ujęciu biograficznym. Kwestia wpływu zmiany zawodowej na indywidualne (re)konstrukcje biografii została rozważona z uwzględnieniem szerszego kontekstu – zarówno indywidualnego – związanego z biografią badanych, a także uwarunkowań podmiotowych oraz społeczno-kulturowych.

Przedmiotem mojego zainteresowania były również różnice (lub ich brak) pomiędzy kobietami i mężczyznami w wybranych sposobach (re)konstruowania własnej biografii w sytuacji zmiany zawodowej, a także między przedstawicielami dwóch pokoleń. Grupą badanych, której chciałabym poświęcić uwagę w niniejszym artykule, były osoby w wieku wczesnej dorosłości (30+)*, które stosunkowo niedawno wkroczyły na rynek pracy i dopiero od kilku lat aktywnie funkcjonują w obszarze życia zawodowego.

W przeprowadzonym badaniu wzięło udział 13 narratorów w wieku wczesnej dorosłości. Wszystkie osoby badane były mieszkańcami Warszawy. Procedura doboru próby miała charakter celowy – taki rodzaj doboru osób badanych zapewnił zróżnicowanie w obrębie jednolitej pod względem poziomu wykształcenia i miejsca zamieszkania grupy osób, dzięki któremu możliwe było jak najlepsze uchwycenie zmienności i różnorodności badanego zjawiska. Ponieważ osoby, z którymi zostały przeprowadzone wywiady, były czynnymi zawodowo mieszkańcami Warszawy z wyższym wykształceniem, należy pamiętać o ograniczonej możliwości generalizowania wniosków z przeprowadzonych badań. Takie możliwe jak największe ujednoczenie próby i wybranie osób posiadających podobny status społeczny, które spotkały się w swoim życiu z sytuacją zmiany w obszarze zawodowym, umożliwiło skupienie się jedynie na kwestii różnorodności sposobów adaptacji do zmiany, bez konieczności rozważania wpływu innych czynników na odpowiedzi badanych. Jednak ważnym wydaje się rozważenie znaczenia zjawiska zmiany zawodowej w życiu innych grup badanych niż narratorzy, biorący udział w przeprowadzonym przeze mnie projekcie badawczym. Przed

* Drugą grupę badanych stanowiły osoby w wieku późnej dorosłości (60+), które większość życia zawodowego już przeżyły i patrzą na nie z perspektywy osób niejako opuszczających rynek pracy. Kryterium wieku zostało wykorzystane w celu prześledzenia przekształceń zachodzących w podejściu do zmiany zawodowej na przestrzeni ostatnich 30 lat, wiążących się ze zmianą systemu politycznego, gospodarki, funkcjonowania rynku pracy i edukacji, a także innego spojrzenia na uczenie się ludzi dorosłych.

wszystkim chciałabym podkreślić, iż specyficzną cechą wybranej grupy było wyższe wykształcenie – warto rozważyć oddziaływanie zmian zawodowych na biografie osób posiadających inny poziom wykształcenia. Można wysnuć przypuszczenie, iż intensywność występowania zmian w innych grupach będzie odmienna – choć są to jedynie hipotezy, które należałoby poddać weryfikacji w procesie badawczym. Prawdopodobnie osoby posiadające wykształcenie średnie mogą rzadziej doświadczać zmian związanych z pojawieniem się nowych możliwości zawodowych, mogą być również mniej mobilne zawodowo, z drugiej jednakże strony częściej mogą je spotykać zmiany zewnętrzne wobec nich, niezależne od ich decyzji.

Liczba osób badanych została określona w czasie trwania badania – prowadziłam wywiady do momentu nasycenia teoretycznego. Dzięki takiemu doborowi (trwającemu przez cały czas prowadzenia badań) wybrana przeze mnie próba powinna spełniać kryterium reprezentatywności – nie w sensie statystycznym czy w sensie odtwarzania rzeczywistego rozkładu w wyjściowej populacji, lecz w sensie charakterystycznym dla badań jakościowych (Flick 2010). Podczas prowadzenia badań starałam się uchwycić zmienność w obrębie całego pola badawczego oraz różnice w sposobie odnoszenia się badanych do opisywanego zjawiska. Osoby badane były traktowane indywidualnie, co w kontekście badań prowadzonych metodą wywiadu wydaje się najbardziej zasadne.

Badania prowadzone były metodą wywiadu narracyjnego. Podczas analizy podzieliłam opowieści o życiu badanych na następujące obszary: planowanie kariery zawodowej, przebieg życia zawodowego, konsekwencje zmian zawodowych, radzenie sobie ze zmianą, samoocena. Podczas analizy materiału badawczego wykorzystałam technikę brikolażu. Działanie w zgodzie z przyjętymi w brikolażu założeniami odnosi się do pomieszanych dyskursów technicznych, czyli do sytuacji, w której interpretator swobodnie porusza się między różnymi technikami analitycznymi (Kvale 2012). Dzięki zastosowaniu tej eklektycznej formy nadawania znaczeń, mogłam korzystać z różnych technik w toku analizy na zasadzie ich swobodnego współdziałania*.

* Szczegółowe informacje na temat przeprowadzonych badań podaję w monografii *Kobiece i męskie wzory (re)konstrukcji własnej biografii w perspektywie zmiany zawodowej*, będącej w przygotowaniu (przyp.aut.).

Źródła zmian zawodowych w biografii młodych dorosłych

W niniejszym artykule chciałabym skupić się przede wszystkim na rodzajach zmian zawodowych*, które wyróżniłam w biografii młodych dorosłych (grupa wiekowa 30+). Pokolenie to charakteryzuje większa otwartość (funkcjonowanie poza rutyną, brak zbytnej schematyczności), co prawdopodobnie wynika z odmiennego procesu socjalizacji, przebiegającego w czasach po transformacji ustrojowej roku '89. Młodzi dorośli z grupy wiekowej 30+ podejmowali pierwszą pracę w warunkach konkurencyjnego rynku, stąd otwartość na zmiany stanowi immanentną cechę członków tej grupy wiekowej. Obszar pracy zawodowej – nawet w stosunkowo krótkim okresie aktywności zawodowej współczesnych trzydziestolatków – ulega ciągłym, intensywnym zmianom, stąd postawy prezentowane w tej grupie wiekowej są przeciwieństwem zbytnej schematyczności.

Pierwszą kategorią, różnicującą pojawiającą się w narracjach osób badanych zmiany, było jej **źródło**. Analiza zgromadzonego materiału badawczego pozwoliła na wyłonienie trzech głównych przyczyn zaistnienia zmian. Zaliczyłam do nich:

- zmiany spowodowane własną decyzją osób badanych,
- zmiany spowodowane wydarzeniami zewnętrznymi w życiu narratora (wpływ znaczących innych, przekształcenia w życiu rodzinnym, choroba, zdarzenia losowe)
- zmiany spowodowane zewnętrznymi wydarzeniami historycznymi, społecznymi (duża skala wydarzeń, zmiany obejmujące całe społeczeństwo lub duże grupy społeczne), mającymi bezpośredni wpływ na jednostkowe życie.

Własna decyzja i inicjatywa narratorów była częstym źródłem zmian zawodowych, doświadczanych przez członków grupy wiekowej 30+. Młodzi dorośli, z którymi przeprowadziłam wywiady, mówiąc o przyczynie wywołującej ich działania zmierzające do wprowadzenia zmian w obszarze zawodowym, wskazywali na konflikty interpersonalne i brak możliwości oraz chęci pozostawania w miejscu pracy, w którym atmosfera była niesprzyjająca:

* Pojęcie zmiana zawodowa jest terminem rozległym znaczeniowo, obejmuje bowiem wszystkie zmiany zachodzące w obszarze pracy zawodowej. Może dotyczyć zmiany miejsca pracy, dziedziny zatrudnienia, przekwalifikowania się i wykonywania innego zawodu niż dotychczas, zmiany formy zatrudnienia, a także samych zmian związanych z funkcjonowaniem w obecnym środowisku pracy (przyj. aut.).

(...) później w zasadzie zmiany nastąpiły dlatego, bo się razem z moim partnerem trochę skonfliktowaliśmy z tymi właścicielami akademii, a też zaczęłam odkrywać, jakby, inne rzeczy w psychologii, które zaczęły mnie interesować i które też chciałam robić, nie jakby tylko w tym jednym nurcie. No i wtedy postanowiliśmy, że odejdziemy stamtąd i założymy swój własny ośrodek. Przede wszystkim jednak nie chciałam dłużej znosić tej atmosfery (K3, 30)*.

Podkreślali także w swoich wypowiedziach sytuacje, w których czuli wyraźną niechęć konkretnej osoby w pracy (najczęściej przełożonego) i nie potrafili dalej wykonywać powierzonych im obowiązków:

(...) po pół roku czy po roku została zatrudniona kierowniczką, która była gotowa po prostu poświęcić wszystko dla swojej kariery i też była taka jakaś dosyć wredna i dosyć czułam od niej jakieś złe intencje i byliśmy wszyscy kontrolowani, zabierała filmy z monitoringu do domu i oglądała i patrzyła co robimy. No i jakoś tak też cały czas szukała na mnie haka (...) ja – zostawiłam tę pracę, bo się zrobiła nie do zniesienia. Zostawiłam tę pracę, bo miałam jej serdecznie dość i też zostawiłam ją jeszcze nie mając nic w zanadru, ze względu na te stosunki w pracy. (K1, 31).

Młodzi dorośli wskazywali na atmosferę w miejscu zatrudnienia jako jeden z podstawowych czynników wpływających na jakość i satysfakcję z pracy. Relacje interpersonalne stanowiły dla tej grupy wiekowej jeden z kluczowych czynników wpływających na poziom satysfakcji z wykonywanej pracy.

Inny powód zmiany, będącej wynikiem własnej decyzji stanowiła chęć i potrzeba samorealizacji. Badani wskazywali na brak możliwości rozwoju i na wyczerpanie zasobów w miejscu pracy jako powód swojego odejścia czy podjęcia decyzji o zmianie:

No i w barterach sobie siedziałam dziewięć miesięcy, ale wspominam to jako najgorszy czas w mojej zawodowej pracy, dlatego że zajmowałam się czymś, co mnie kompletnie nie interesowało, to znaczy rozliczenia finansowe dużej firmy, od której zależy jej pozycja na giełdzie – nie jest czymś, co chciałabym, żeby mi się śniło. Kiedykolwiek. Nie czułam, żeby mnie to rozwijało jakoś, nie czułam, żeby mnie to interesowało, no i odeszłam – bo chyba nie o to chodzi w pracy, tak? (K7, 30).

* Po każdej cytowanej wypowiedzi pojawia się kod, oznaczający osobę badaną która jest autorem wypowiedzi. Na przykład M – mężczyzna, 1 – numer porządkowy, 33 – wiek w latach, K – kobieta, 3 – numer porządkowy, 30 – wiek w latach.

Założenie realizowania własnych potrzeb w miejscu pracy, a także wykonywania pracy, która jest spójna z zainteresowaniami narratora, jest charakterystyczne dla przedstawicieli pokolenia 30+. W narracjach młodych dorosłych praca zawodowa nie była traktowana pragmatycznie i utylitarnie jako źródło utrzymania. Zdaniem badanych praca powinna być takim rodzajem działalności, a biuro (czy inne miejsce wykonywania pracy) takim miejscem, w którym mogliby spełniać swoje marzenia i rozwijać się. Aktywni zawodowo młodzi dorośli przypisywali duże znaczenie pracy, która była w ich odczuciu najważniejszym obszarem ich życia. Stąd decyzja o zmianie zawodowej była czymś traktowanym przez przedstawicieli tej grupy wiekowej naturalnie – jeśli praca nie przyczyniała się w ich odczuciu do rozwoju, samorealizacji, spełniania marzeń i rozwijania posiadanych pasji – nie była rodzajem działalności, w który chcieli inwestować własny czas i zaangażowanie. Rozmówcy podkreślali w swoich wypowiedziach, że pracowanie przez dłuższy okres w jednym miejscu jest dla nich niejaką stratą czasu, „staniem w miejscu” lub nawet regresem. Narratorzy uważają, że po okresie dwóch lub trzech lat czują potrzebę zmiany pracy, mają wrażenie, iż pracując przez dłuższy czas w jednym miejscu przestają się rozwijać. Stabilizację często utożsamiają ze stagnacją, a tę zaś traktują nawet w kategoriach porażki:

Przecież pracowałam tam już trzy lata, tak? No i chyba to był najwyższy czas na zmianę, na to, żeby ruszyć się i zacząć coś nowego, żeby dalej się rozwijać (K3, 30).

Kultura indywidualizmu sprawiła, że współczesny młody dorosły traktuje własne życie zawodowe w kategoriach obowiązku nie wobec innych, lecz w stosunku do samego siebie. Czuje potrzebę ciągłego samodoskonalenia i zmiany właśnie – wciąż na lepsze:

Przecież muszę inwestować we własny rozwój, bo mam tylko siebie. Każda inna rzecz się zmienia – pracowałam już w firmie ubezpieczeniowej, jednej, drugiej, w klubie, teraz pracuję tu. I na dodatek w tym czasie ciągle zmieniali się kierownicy, jeden szef, drugi. Nawet żonę mogę zmienić (śmiech), nie no żartuję, chyba, że sama ze mną nie wytrzyma. Ale po prostu muszę inwestować w swój rozwój, bo inaczej nic nie będzie pewne (M6, 30).

Młodzi dorośli, którzy zmuszeni są do poszukiwania nowych wzorów konstrukcyjnych dla własnych biografii zawodowych nie posiadają zaufania do instytucji społecznych, zakładów pracy ani proponowanych przez społeczeństwo wersji życia. Czują, że to na nich spoczywa odpowiedzialność za

kształt i treść życia zawodowego, będącego jednym z najistotniejszych obszarów egzystencji współczesnego człowieka. Mają, we własnym odczuciu, obowiązek inicjowania zmian, wpływających na poprawę jakości ich życia zawodowego. Postrzegają spełnianie własnych potrzeb i realizowanie indywidualnych planów w kategoriach obowiązku, a nawet przymusu.

Odwolując się do P. Alheita, który uważa, że współcześnie zanikają scenariusze „normalnego“ życia (*life course scripts*), można spostrzec, iż rzeczywistość młodzi dorośli nie posiadają takiego scenariusza (Alheit 2004). Nie tworzą projekcji swoich biografii zawodowych, raczej mówią o wykorzystywaniu nadarzających się szans i okazji niż o planowaniu własnej kariery. Większość osób badanych zapytana przeze mnie o to, czy jeszcze na etapie edukacji formalnej planowała własną drogę zawodową, odpowiadała, że nie. Osoby badane jako główną przyczynę braku planowania podawały zmienność, nieprzewidywalność i chaotyczność współczesnego rynku pracy.

Drugą przyczyną wystąpienia zmian w życiu zawodowym osób badanych były zdarzenia losowe, nie zawsze zależne od woli narratorów i często zewnętrzne wobec nich. Do takich zdarzeń należały najczęściej przekształcenia w życiu rodzinnym. Z wypowiedzi badanych kobiet należących do pokolenia 30+ wynika, że w istocie próbują one sprostać ideałowi *superwoman*^{*}, co stawia je w sytuacji szczególnie trudnej. Zmagają się z dylematem pierwszeństwa pracy nad rodziną (lub odwrotnie), często czując się zawiedzione brakiem możliwości pogodzenia wszystkiego niczym w kolorowym klipie reklamy. Większość narratorek, które zdecydowały się na próbę pogodzenia macierzyństwa z pracą zawodową wskazywała na duże problemy, związane z próbami realizowania wszystkich ról współczesnej kobiety. Zmianą, którą odczuwają najdotkliwiej, jest subiektywne uczucie utracenia dostępnych szans rozwoju i ograniczenia możliwości zawodowych.

(...) I tak się szarpię wciąż, próbuję to wszystko pogodzić, zrobić jak najlepiej, ale nikt tego nie docenia. Bo przecież jestem matką, więc zaraz pójdę na zwolnienie i na pewno już się nie rozwijam, bo jedyne co czytam, to pewnie według mojego szefa etykiety na kaszkach dla niemowląt (K5, 34).

Mężczyźni z pokolenia 30+ inaczej opisywali moment pojawienia się dziecka (o ile posiadali dzieci). Trzydziestolatkowie byli rozczarowani faktem chwilowego wycofania partnerki z pracy zawodowej, które odczuwali jako brak wsparcia z jej strony. Odpowiedzialność finansowa za rodzinę czę-

* *Superwoman* to zakładniczka medialnego wizerunku, dobra i troskliwa matka, kochająca żona, zaangażowana pracownica, piękna i zadbana, radzi sobie ze wszystkim, godzi ze sobą wszystkie role (por. Gromkowska-Melosik 2002, Titkow 2007, Czarnota 2015).

sto ich przytłaczała i odczuwali z jej powodu silny stres. Jednocześnie sami często starali się odciążać partnerkę w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem.

Pojawienie się dzieci było ogromną zmianą i to w sumie, początkowo – trzeba przyznać – na gorsze. Musiałem dużo pracować, więcej, prawda, a czasu było mniej. No to jak miałem różne rzeczy do zrobienia na następny dzień, to kładłem sobie na przykład materiały na wózku, brałem syna na spacer i tak chodziłem z tym wózkiem i czytałem to, z czego się trzeba było przygotować (M13, 32).

Oprócz podjęcia ról rodzicielskich, zewnętrzną wobec narratorów przyczyną zmiany zawodowej byli inni ludzie w miejscu pracy i poza nią, a także podejmowane przez nich decyzje. Narratorzy przeżywali silny stres w wyniku zwolnienia z pracy, który był przede wszystkim związany z troską o środki materialne i pustką w życiu codziennym, brakiem aktywności. Większość osób badanych, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, bez względu na dziedzinę wykształcenia, nie miała dużych problemów ze znalezieniem nowego zatrudnienia na terenie Warszawy. Większą trudność dostrzegali w utrzymaniu pracy niż jej znalezieniu:

Znaleźć pracę to banał, codziennie są setki nowych ofert. Ale znaleźć «tę jedną»... która tobie pasuje i gdzie ty im pasujesz, i zostać tam na dłużej – to już jest wyczyn, to jest naprawdę wyzwanie (M7, 32).

Trzecie źródło zmian, zachodzących w biografiiach zawodowych osób badanych, stanowiły przeobrażenia historyczne i społeczne, które miały wpływ na jednostkowe życie osób badanych. Wśród zmian, których doświadczali wspólnie z całym swoim pokoleniem czy ze społeczeństwem, młodzi dorośli wskazywali na pewne przeobrażenia technologiczne, jednak nie bezpośrednio w kontekście ułatwień związanych z wykorzystywaniem nowych technologii, lecz raczej ich wpływu na relacje międzyludzkie i treść życia codziennego. Doświadczeniem historycznym w ich odczuciu, wspólnym dla całego pokolenia, było powstanie mediów społecznościowych, w tym portalu Facebook. Współcześni trzydziestolatkowie przyznają, że portale społecznościowe wpłynęły na ich sposób komunikacji, budowania więzi międzyludzkich i spędzania czasu wolnego, a także wykonywania pracy:

No teraz wszyscy w pracy są na fejsie, tak więc czy chcesz, czy nie chcesz musisz uważać na to, jak wygląda twoje «życie w sieci». No bo to jest tak – ktoś

z pracy chce dodać cię do znajomych na Facebooku i co wtedy? Jak nie przyjmiesz zaproszenia, no to jesteś cham i w ogóle już cię czeka ostracyzm społeczny, że jak to w ogóle mnie nie przyjąłeś do znajomych, jak ci wysłałem zaproszenie? A z drugiej strony jest tak, że jak już je przyjmiesz, to musisz pamiętać, że wszystko co robisz, piszesz i zamieszczasz w sieci, widzą ludzie od ciebie z pracy. To jest ciągła inwigilacja. To jest ciągły nadzór. Kiedyś ludzie tak nie mieli. Jak wyszli z pracy, to szli do domu i mieli święty spokój. Nikt nie wiedział, czy wypili za dużo na imprezie u koleżanki w piątek wieczorem. Nikt nie musiał wiedzieć, czy byli z żoną na pikniku w weekend. No teraz też niby nikt nie musi wiedzieć, ale... no inaczej się już kontaktujemy ze swoimi znajomymi. Jak się jest w ciekawym miejscu albo jak się robi coś ciekawego, to każdy napisze o tym na Facebooku. A więc – wszyscy wszystko o wszystkich wiedzą...

Zmiana sposobu komunikowania się, związana z rozwojem nowych mediów i portali społecznościowych, przyczynia się do przeobrażenia relacji interpersonalnych w środowisku pracy. Współczesny młody dorosły przestaje oddzielać od siebie wyraźną granicą obszar prywatny od publicznego, życie rodzinne od pracy. Uczestniczy w życiu współpracowników i przełożonych, czasem mimowolnie, obserwując zamieszczane przez nich treści w Internecie, co może doprowadzić do jakościowej zmiany, związanej z ekspansją obszaru zawodowego na inne sfery życia:

Taką zmianą dla wszystkich ludzi są media społecznościowe. Facebook. Instagram, Snapchat, Twitter, a nawet Tinder... Człowiek cały czas dostaje powiadomienia z tych wszystkich komunikatorów. Skoro widzę, że ktoś do mnie napisał, to sprawdzam, co napisał, oczywiście, że sprawdzam. Bo – i też mam taką myśl – to może być ktoś z pracy. No to jak sprawdzę, to już wiem, że na przykład coś ode mnie chcą – coś mam przygotować, coś komuś wysłać, gdzieś napisać... No i co z tego, że jest piątek wieczorem? Skoro JA JUŻ WIEM. Już nie mam w głowie wolnego w ten wieczór. Zazdroszczę moim rodzicom, że jak wychodzili z pracy i był weekend, to mieli ten weekend do poniedziałku i koniec (K7, 30).

Poczucie wspólnoty doświadczeń, odnosząc się do wypowiedzi osób badanych, sprawia, że poradzenie sobie ze zmianą zachodzącą na poziomie makrospołecznym jest dla człowieka łatwiejsze, przynajmniej w wymiarze emocjonalnym. Narratorzy nie czuli, że sytuacja, z którą muszą się zmierzyć staje się jedynie ich udziałem, a to okazywało się pomocne w adaptacji do zmiany i radzeniu sobie z nią. Świadomość, że inni ludzie doświadczają

tego samego w tym samym czasie, ułatwia być może pogodzenie się ze zmianą i pozwala na zaakceptowanie określonego stanu rzeczy.

No, ale nie tylko ja tak mam. Wszyscy ludzie teraz tak pracują i są cały czas «online» (K7, 30).

Trzy źródła zmian zawodowych, które udało mi się wyróżnić podczas analizy zgromadzonego w trakcie badań materiału, stanowią obraz różnorodności genezy przeobrażeń w sferze pracy. Podane powyżej przykłady miały na celu zobrazowanie każdego źródła zmian, które jednak są unikatowe i za każdym razem odzwierciedlają niepowtarzalne losy ludzkiego życia. W dalszej części artykułu podejmę próbę scharakteryzowania zjawiska zmiany zawodowej w biografii młodych dorosłych.

Zmiana zawodowa w biografii młodych dorosłych w perspektywie kategorii intensywności, czasu oraz zakresu

Biorąc pod uwagę kategorię intensywności zmiany zawodowej wyróżniłam na podstawie analizy materiału badawczego jej dwa rodzaje:

- **Zmianę nagłą** – wywołaną przez niespodziewany zwrot w biografii jednostki, pojawienie się nowych możliwości bądź zniknięcie możliwości, które były dostępne wcześniej;
- **Zmianę powolną** – długotrwałą, procesualną.

Zmiana powolna stwarza szansę na przygotowanie, refleksję, planowanie czy proces adaptacji. Zmiany nagłe nie stwarzały takiej możliwości. Zmiany o nagłym charakterze były często znaczącymi punktami zwrotnymi w biografii zawodowej osób badanych. Większość spośród moich rozmówców postrzegała zmiany nagłe jako lepsze niż te powolne, ponieważ wносиły ekscytującą nowość do obszaru zawodowego i intensywnie przeżycia. Zmiany zachodzące w sposób nagły są takimi przeobrażeniami, do których człowiek musi się przystosować, nie mając czasu na rozważanie wielu stron danego przedsięwzięcia. Część moich rozmówców uważała, że są w stanie osiągnąć więcej niż wówczas, gdy poddają dogłębnej i długotrwałej refleksji mającą nadejść zmianę. Taka refleksja może doprowadzić do sytuacji, gdy obawy przeważają nad stanem ekscytacji zmianą i sprawiają, że człowiek jednak rezygnuje z całego przedsięwzięcia:

Teraz jest tyle opcji do wyboru, ciągle musimy się zastanawiać, czy tak zrobić, czy inaczej. A jak coś się dzieje szybko i nagle, to musimy wejść w tę sytuację i sobie z nią jakoś poradzić. Jak ją zacząć nad czymś myśleć, to prędzej tego nie zrealizuję, bo zawsze się znajdzie jakieś «ale» (K5, 34).

W literaturze przedmiotu zmiana szybka jest definiowana jako uzależniona od zaistniałych okoliczności i odnosząca się do przypadków wymagających natychmiastowego reagowania (Guichard, Huteau 2005). Z jednej strony więc, człowiek doświadczający zmiany naglej nie ma czasu na przygotowanie się do niej i pogodzenie z nadchodzącymi przeobrażeniami, z drugiej jednak nie mając możliwości podjęcia dogłębnej refleksji nad zmianą, po prostu jej doświadcza.

Z kolei charakterystyczną cechą zmian powolnych jest długi czas ich trwania. Sam proces przekształceń od stanu wyjściowego do etapu końcowego zajmuje w subiektywnej perspektywie życia pojedynczego człowieka dużo czasu. Zmiana powolna ma również bardziej charakter procesu niż pojedynczego zdarzenia. Nie musi wiązać się z żadną konkretną kategorią wydarzeń. Swój status uzyskuje raczej poprzez subiektywnie nadane im przez konkretne jednostki tempo realizacji w ich biografii:

Teraz pracuję tam już ponad dziesięć lat, ale to była powolna zmiana, żeby wdrożyć się w cały ten świat. Ona trwała kilka lat, zanim poczułam, że już sobie tutaj stabilnie działam, wiem co i jak (K5, 34).

Kolejną kategorią, umożliwiającą bardziej szczegółową charakterystykę zjawiska zmiany, jest czas jej trwania. Na podstawie rodzajów zmian pojawiających się w narracjach osób badanych wyróżniłam:

- **Zmianę okresową** – trwającą jedynie przez określony czas, po upływie którego wszystkie elementy konstrukcji biograficznej powracały do stanu poprzedniego;
- **Zmianę stałą** – w przypadku której efekty przekształceń mają charakter permanentny i trwałe, a sytuacja zawodowa jednostki nie powraca do stanu poprzedniego;
- **Zmianę nawracającą (boomerangową)** – której istotę stanowi pewna powtarzalność w biografii konkretnego człowieka. Charakteryzuje się występowaniem powtarzających się sekwencji biograficznych w życiu zawodowym, związanych z ciągłym wchodzeniem człowieka w ten sam schemat działania w nowych sytuacjach, przynoszący za każdym razem podobny efekt.

Zmiana okresowa jest związana z określonym w czasie zaburzeniem dotychczasowej konstrukcji biograficznej obszaru zawodowego. Przyczynę takiej zmiany stanowią wydarzenia, które wiążą się np. z przerwą w wykonywanej pracy i są przez człowieka postrzegane jako przejściowe, przemijające. Przykład zmiany okresowej stanowi wyjazd z miejsca zamieszkania i związana z nim tymczasowa zmiana w pracy:

Wyjechaliśmy z żoną do Szwajcarii. Ja tam pracowałem przez cały dzień, ona zajmowała się naszym synem. Dla mnie to było świetne, ciekawe doświadczenie, dla niej nuda, bo nie miała tam na miejscu ani koleżanek, ani braci i bratowych, z którymi jest blisko. Ale wiedziałem, że to tylko na chwilę taka zmiana, że ten staż się skończy i trzeba będzie wrócić (M13, 32).

Podobnie w przypadku narodzin dziecka lub choroby narratorzy mieli świadomość okresowości doświadczanych zdarzeń i ich nieuchronnego końca, związanego z dorastaniem dziecka lub nadzieją na powrót do zdrowia. Immanentną cechą tych zmian jest ograniczony czas ich trwania, a także świadomość tej okresowości u osoby doświadczającej takiej zmiany. Powrót do stanu poprzedniego nie był dla badanych zaskoczeniem, lecz przewidywanym wydarzeniem, związanym z zakończeniem konkretnego etapu w ich życiu.

W przeciwieństwie do zmian okresowych, zmiany stałe wiążą się z permanentnym przekształceniem pewnego stanu w inny, bez możliwości czy perspektywy powrotu do stanu poprzedniego. Zmian stałych jest w konstrukcjach biograficznych więcej niż zmian okresowych. Życie zawodowe ma procesualny charakter, w związku z czym większość etapów tego procesu, po zakończeniu – nie powtarza się. Cechą wyróżniającą zmianę stałą, permanentną jest konieczność przystosowania się człowieka do nowych warunków. Świadomość, związana z trwałością efektów zmiany sprawia, że jednostka musi poszukiwać własnych sposobów adaptacji do zaistniałej sytuacji bądź korzystać z dostępnych wzorców radzenia sobie ze zmianą. Najczęstszą stałą zmianą w życiu zawodowym osób badanych okazywała się zmiana miejsca zatrudnienia:

Zmieniłam pracę z tej poprzedniej na nową firmę, no i naprawdę to po prostu był trudny czas, bo wiedziałam, że na stałe odeszłam z poprzedniej pracy, gdzie wszystkich znałam, a wszyscy znali mnie. Już nie było tak, że ja wszystkich i wszystko znam, zostawiłam ten cały znajomy świat za sobą i spróbowałam czegoś kompletnie nowego, to wymagało czasu, żeby się z tym oswoić (K11, 30).

Zmiany stałe wiążą się z koniecznością rekonstruowania biografii na wielu płaszczyznach – nie tylko w obszarze zawodowym. Zmiana miejsca zatrudnienia implikuje zmiany w innych sferach życia jednostki, wpływa na jej kontakty z innymi ludźmi, wiąże się z koniecznością reorganizacji codziennego dnia.

Trzeci rodzaj zmiany zawodowej, związany z czasem jej trwania, określiłam jako zmianę boomerangową (nawracającą). Jej istotę stanowi powtarzalność w konstrukcji biograficznej konkretnej jednostki. Człowiek doświadczający zmiany boomerangowej ma tendencję do powtarzania pewnego schematu behawioralnego, który przynosi za każdym razem zbliżony efekt. Zmiana nawracająca jest w biografii takiej osoby czymś na kształt boomerangu, który raz odrzucony, powraca do punktu wyjścia, do osoby, która go wyrzuciła. Główną przyczyną zmiany boomerangowej jest stosowanie nieefektywnej strategii adaptacyjnej przez jednostkę:

Wiele razy traciłem pracę. Za każdym razem schemat był podobny – po jakimś czasie okazywało się, że ewidentnie się z kimś nie dogaduję, najczęściej z szefową – akurat jakoś tak zawsze trafiałem, że pracowałem z kobietami. No i po prostu już wtedy czekałem, aż się mnie pozbędą (M7, 34).

Zmiana boomerangowa może być też zmianą fikcyjną. Jednostka ma poczucie, że coś się zmienia, ale w istocie wszystko pozostaje takie, jakim było, mimo podejmowanych przez nią prób zmiany istniejącej sytuacji. Brak umiejętności wyjścia poza schemat powtarzanego działania przynosi ten sam skutek przy każdej podjętej próbie zmiany.

Kolejną kategorią, którą wzięłam pod uwagę podczas charakteryzowania zjawiska zmiany jest jej zakres. Wyróżniłam:

- **Zmianę całościową** – całkowita zmiana branży zawodowej, zakresu i tematyki działania;
- **Zmianę częściową** – przekształcenia następujące w obrębie jednego zakładu pracy, zmian jego struktury i struktury stanowisk;
- **Mikrozmiannę** – zmiana zakresu i rodzaju działań w obrębie jednego miejsca pracy i jednego stanowiska.

Zmiana całościowa jest zmianą o największym zakresie, wiąże się bowiem z przekształceniem wszystkich elementów biografii zawodowej. Człowiek, który zmienia całkowicie branżę działania, zaczyna pracować w nowej, nieznannej dziedzinie, na innym stanowisku dokonuje zmiany o charakterze kompletnym:

Więc znalazłam pracę jako kierownik sklepu, ale tam pracowałam bardzo krótko, bo dokładnie w tym samym czasie nadarzyła mi się okazja zaczęcia pracy tu, gdzie pracuję, czyli w Teatrze. I to było... Też się zbiegło bardzo dobrze w czasie, bo otwierano wtedy dział programów edukacyjnych i szukano osoby. Całkowicie zmieniłam rodzaj swojej pracy. Dla mojej rodziny była to wreszcie ta cenna praca, ta prawdziwa praca, a nie ekspedientki, no i – jakby – wreszcie zgodna z wykształceniem (K2, 30).

Zmiana częściowa, w przeciwieństwie do zmiany całościowej, dotyczy jedynie wybranych elementów życia zawodowego, pewnego określonego obszaru. Zmiana taka może wiązać się z przekształceniami zachodzącymi w przedsiębiorstwie czy instytucji, ze zmianami wprowadzanymi w strukturze zatrudnienia, strukturze stanowisk, w wyniku fuzji czy wprowadzenia innowacji w stosowanych na co dzień rozwiązaniach. Zmiana częściowa jest zmianą, do której człowiek może łatwiej się zaadaptować. Ponieważ nie wszystkie elementy jego życia zawodowego ulegają zmianie, jednocześnie ma on możliwość skoncentrowania się na tych aspektach, które faktycznie stają się inne:

Od kiedy nasza firma weszła do tej międzynarodowej sieci to musieliśmy zacząć funkcjonować według określonych standardów. No i to była dość znacząca zmiana, bo wiele rzeczy się pozmieniało, już musieliśmy wszystko robić według określonych procedur, trzeba się było tych procedur nauczyć. Poza tym pojawiło się trochę osób zagranicznych u nas, więc też trochę się pozmieniało tak nieformalnie – bo, wiadomo, wcześniej każdy miał, nie wiem – może to takie drobiazgi, ale jednak – swój kubek, to się pozmywało jak człowiek się napił herbaty, każdy swoje jedzenie przyniósł – no tak „po polsku“ wiadomo, jak drugie śniadanie w szkole (śmiech)... A teraz wprowadzili, że jest bufet, lunch, no bo mamy standardy światowe, własnego jedzenia to nawet nie ma gdzie podgrzać, więc trzeba kupić sobie lunch i więcej kasy wydać. Ale tak jest wszędzie, więc się trzeba przyzwyczaić (K11, 30).

Zmiany częściowe są często wynikiem zmian zewnętrznych, makrospołecznych, o wymiarze historycznym. Globalizacja unifikuje wiele aspektów funkcjonowania zawodowego i nie dotyczy jedynie gospodarki, lecz również kultury, religii i zwyczajów. Wszystkie zmiany globalne finalnie znajdują odzwierciedlenie w życiu poszczególnych jednostek.

Biorąc pod uwagę zakres, jaki obejmują zmiany zawodowe, zauważyłam jeszcze trzeci rodzaj zmian – mikrozmianę. Jest to odmiana zmiany częściowej, jednak jej cechą charakterystyczną jest niewielki zasięg oddziaływania. Mikrozmiana dotyczy przekształcenia zakresu lub rodzaju działa-

nia w obrębie jednego miejsca pracy i jednego stanowiska. Może być związana ze zmianami w stosunkach interpersonalnych w miejscu pracy, które wpływają na jej jakość i charakter. Mikrozmiana jest więc zmianą występującą przede wszystkim w wymiarze biografii pojedynczego człowieka:

Po dwóch latach mojej pracy zmieniła się koleżanka, z którą bezpośrednio współpracuję. Siedzimy razem w pokoju. Zwyczajnie, po ludzku, nie lubię jej i jestem zmęczona tą zmianą, chociaż niby nie jest to jakaś wielka zmiana – a jednak taki jeden człowiek, z którym bezpośrednio się współpracuje, potrafi zmienić cały charakter naszej pracy... (K5, 34).

Istotną cechą mikrozmiany jest jej duże znaczenie dla jednostki przy relatywnie niewielkim znaczeniu dla funkcjonowania pozostałych elementów świata pracy konkretnego człowieka.

Podsumowując, zjawisko zmiany zawodowej zostało scharakteryzowane powyżej przy użyciu kategorii intensywności, czasu i zakresu, jaki obejmuje zmiana. Kategorie te pozwoliły na przyjrzenie się zmianom zawodowym, występującym w biografjach młodych dorosłych. Lepsze poznanie rodzajów zmian, jakich doświadczają trzydziestolatkowie w obszarze życia zawodowego, może stanowić inspirację dla teoretyków i praktyków edukacji dorosłych do podjęcia zarówno dalszych badań dotyczących tego zjawiska, jak również do projektowania działań związanych ze sposobami radzenia sobie ze zmianą.

Podsumowanie

Zmiana zawodowa zanurza człowieka w sytuacji, gdy zrozumiałą dla niego i przewidywalny obszar działania ulega rozproszeniu i staje się nieobjaśniony. Jednostka musi wówczas poszukiwać na nowo sposobów wyjaśnienia tegoż świata, w którym codziennie funkcjonuje i którego zmiana jest doświadczeniem wpływającym na wiele innych sfer jej życia. Obszar pracy współczesnych młodych dorosłych ulega obecnie dynamicznym i intensywnym zmianom, niemożliwym staje się więc przewidzenie ich kierunków ani długofalowych skutków.

Zmiana zawodowa okazała się zjawiskiem niezwykle złożonym i wielowymiarowym. Może występować w życiu człowieka w różnych kontekstach, mieć rozmaite przyczyny i być przez niego odbierana w odmienny, zależny od indywidualnych uwarunkowań, sposób. Podczas prowadzenia badań

i analizy zgromadzonego materiału zwróciłam uwagę na powszechność występowania zmian zawodowych w biografjach osób badanych. Zmiana (zarówno w szerszym kontekście, jak i ta *stricte* związana z obszarem życia zawodowego) jest immanentnym elementem biografii badanej grupy wiekowej 30+. Prawdopodobnie jednym z największych wyzwań dla współczesnego człowieka będzie wypracowanie na przestrzeni jednostkowego życia sposobów radzenia sobie ze zmianą. Potrzeba częstej (bądź nawet nieustannej) adaptacji do zmian stanowić może wyzwanie zarówno dla współczesnej edukacji dorosłych, jak i doradztwa zawodowego. Wszyscy narratorzy, którzy uczestniczyli w przeprowadzonych przeze mnie badaniach, byli absolwentami państwowych uczelni wyższych. Warto rozważyć kwestię znaczenia zmiany zawodowej w życiu innych grup, jak również absolwentów uczelni wyższych, lecz niepublicznych. Prawdopodobnie interesujące wnioski mogłyby dotyczyć kwestii funkcji edukacji pełnionych w życiu osób badanych doświadczających zmiany zawodowej*, jak również postaw wobec uczenia się.

Najważniejszym pytaniem dla edukacji dorosłych, w kontekście opisywanych zagadnień, jest pytanie, w jaki sposób ludzie dorośli powinni uczyć się, by odnajdować się we współczesnym świecie. Edukacja dorosłych jest dziedziną, w której muszą zostać uwzględnione zmiany, jakich doświadczają obecnie członkowie społeczeństw cywilizacji zachodniej. Największym dla teoretyków i praktyków dylematem mogą okazać się próby nakreślenia kierunków zachodzących zmian i ich skutków.

Zrealizowany projekt badawczy miał na celu ukazanie zjawiska zmiany zawodowej – z uwzględnieniem jego różnorodności i wielowymiarowości – poprzez perspektywę nasyconych subiektywizmem narracji osób badanych. Przeprowadzone badania umożliwiły lepsze poznanie rodzajów zmian zawodowych, które występują w życiu opisywanej grupy wiekowej 30+. Wykorzystane kategorie (czasu, intensywności i zakresu) pozwoliły na przybliżenie i wstępne scharakteryzowanie zjawiska zmiany zawodowej. Podjęta w badaniach problematyka (re)konstruowania biografii przez kobiety i mężczyzn w sytuacji zmiany zawodowej jak dotąd nie posiada licznych opracowań w literaturze naukowej, co tym bardziej zdaje się czynić ją godną uwagi i głębszej refleksji. Złożoność fenomenu zmiany wiąże się również z możliwością przeprowadzenia badania i analizy tego zjawiska w wielu innych wy-

* Więcej informacji na temat funkcji pełnionych przez edukację w sytuacji doświadczania zmiany zawodowej podaje w monografii *Kobiece i męskie wzory (re)konstrukcji własnej biografii w perspektywie zmiany zawodowej*, będącej w opracowaniu (przyp.aut.).

miarach jednostkowych biografii, co mogłoby okazać się cenne dla lepszego i głębszego zrozumienia wpływu zmian na życie i działanie współczesnego człowieka.

Bibliografia

- Alheit P. (2004), *Ponowoczesne wyzwania „społeczeństwa uczącego się”*. *Podejście krytyczne*, tłum. A. Kosowska, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, 4(28), s. 7–26.
- Bauman Z. (2007), *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, tłum. M. Żakowski, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
- Beck U. (2002), *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, tłum. S. Cieśla, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa.
- Czarnota W. (2015), *Wybory życiowe młodych Polek. Przyczynek do antropologii kobiety*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Giddens A. (2002), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, tłum. A. Szulżycka, PWN, Warszawa.
- Gromkowska-Melosik A. (2002), *Kobiecość w kulturze globalnej. Rekonstrukcje i reprezentacje*, Wydawnictwo WOLUMIN, Poznań.
- Kargul J. (2013), *Uczenie się dorosłych w kulturze pośpiechu*, [w:] Solarczyk-Ambrozik E. (red.), *Całozyciowe uczenie się jako wyzwanie dla teorii i praktyki edukacyjnej*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań, s. 9–18.
- Kvale S. (2010), *Prowadzenie wywiadów*, tłum. A. Dziuban, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Malewski M. (2001), *Teorie andragogiczne. Metodologia teoretyczności dyscypliny naukowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Tikow A. (2007), *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.

Netografia

Biała Księga Unii Europejskiej, dostępny na: http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/index_pl.htm (otwarty: 23.01.2017).