

## Kiedy można pozwolić sobie na spalenie mostów?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 22, lipiec 2016 00:00

Rafał Rudka

Odśloni: 1539

---

Rzucenie papierami albo gwałtowna kłótnia na odchodne mogą przynieść natychmiastową ulgę. Ale na dłuższą metę to się rzadko opłaca.

Czasem jesteśmy już tak sfrustrowani w pracy, że ciężko ukryć negatywne emocje. Powodów może być mnóstwo: przełożony, który na każdym kroku umniejsza nasze zasługi, notoryczny brak awansu lub podwyżki, rozgrywki personalne, natłok zadań, które nie przynoszą satysfakcji. Albo wszystko na raz.

Wreszcie czara goryczy się przelewa. Frustracja i złość narasta, a wtedy wystarczy byle zapalnik, by wybuchnąć. Lepiej jednak uważać!

*- Podstawowe pytanie brzmi: czy sytuacja wymaga tak radykalnej reakcji. Czy wybuch jest uzasadniony? Bo niemal na pewno oznacza poważne konsekwencje na wielu polach. Nie dostaniemy referencji, możemy zniszczyć sobie reputację albo nawet – jeśli emocje porządnie wezmą górę - narazić się na konsekwencje prawne i finansowe. – mówi Bartosz Struzik z międzynarodowego serwisu z ofertami pracy MonsterPolska.pl.*

## Kiedy więc można zaszaleć?

### Gdy nie potrzebujemy referencji

Trudno się dziwić, że szef nie będzie chciał wypisać nam listu polecającego po tym, jak wykrzyczeliśmy, w jak wielkim mamy go poważaniu.

Trzeba się z tym liczyć, chyba, że nie potrzebujemy referencji, bo:

- te z wcześniejszej pracy są ciągle aktualne,
- potencjalny pracodawca o nie nie prosi,
- mamy dogadaną nową posadę,
- sami zakładamy firmę,
- albo odchodzimy na emeryturę.

### Pracodawca zachowywał się karygodnie

Zdarza się, że rzucamy pracę nie dlatego, że nam się znudziła czy za mało zarabiamy, ale dlatego, że wydarzyło się coś, co godzi w nasz system wartości. Kiedy np. przełożony łamie prawo albo zachowuje się nie etycznie. Jeśli na dodatek sami jesteśmy osobą, która odkryła jego działania, nie musimy bawić się w konwenanse. W takiej sytuacji bowiem nie zależy nam na utrzymaniu z nim poprawnego kontaktu. Podobnie jeśli pracodawca traktował nas bardzo źle. Tu trzeba mieć jednak twarde fakty. Oczernianie byłego szefa bez podawania konkretów nie będzie dobrze widziane.

### Uwaga! To o krok za daleko

Niektóre zachowania są zwyczajnie nielegalne i ściągną na nas konsekwencje prawne, np.:

- niszczenie własności i danych pracodawcy,
- łamanie klauzul poufności poprzez wynoszenie informacji poza firmę,
- kradzież sekretów, klientów czy sprzętu,
- grożenie i przemoc.

## Kiedy można pozwolić sobie na spalenie mostów?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 22, lipiec 2016 00:00

Rafał Rudka

Odsłony: 1539

---

- *Sytuacje, kiedy warto spalić za sobą mosty zdarzają się niezwykle rzadko. W końcu zawsze może być tak, że będziemy musieli pracować w tej samej firmie. A gwałtowna reakcja może się skończyć dyscyplinarnym zwolnieniem, z którego trzeba będzie się tłumaczyć podczas rozmów o pracę.* – dodaje ekspert MonsterPolska.pl