

1.2. Προλεγόμενα για όσους επιθυμούν να αλλάξουν εργασία

Αυτοί που ήδη εργάζονται και επιθυμούν να αλλάξουν εργασία θα χρειαστεί να εφαρμόσουν τεχνικές αναζήτησης που διαφέρουν σε μερικά σημεία από τις υπόλοιπες δύο ομάδες όσων αναζητούν εργασία.

Στο παρόν βιβλίο επιχειρούμε να στρέψουμε την προσοχή τους αφενός μεν στην άριστη παρουσίαση του εαυτού τους κατά την αναζήτηση, τη συνέντευξη πρόσληψης και τις λοιπές ενέργειες που απαιτούνται, προχωρήσαμε όμως ειδικότερα και στα θέματα που αφορούν στην καλή εργασιακή προσαρμογή τους στο νέο περιβάλλον εργασίας.

Παρομοιάζουμε την επιτυχία εύρεσης νέας εργασίας με εκείνη της νίκης σε ένα ομαδικό άθλημα (π.χ. μπάσκετ). Έχει –σωστά– ειπωθεί ότι «το να κατακτήσεις την κορυφή είναι ευκολότερο από το να τη διατηρήσεις». Γι' αυτό το λόγο δώσαμε έμφαση όχι μόνο στα θέματα αλλαγής εργασίας, αλλά και στα θέματα εμπλουτισμού και ενδυνάμωσης της ίδιας της νοοτροπίας που πρέπει να διακατέχει όσους ανήκουν σε αυτή την κατηγορία.

Η στιγμή της πρόσληψης είναι μια στιγμή, αλλά το υπόλοιπο της σταδιοδρομίας είναι ένα πολύ σημαντικό μέγεθος το οποίο πρέπει να κοιτάζουν πολύ σοβαρά όσοι αλλάζουν εργασία.

Θα επαναλάβουμε ότι η νοοτροπία είναι το ζητούμενο και όχι η επίδειξη των τυπικών προσόντων. Επειδή οι εργοδότες θα επιμείνουν πολύ στο θέμα της νοοτροπίας, και επειδή πολλοί εργαζόμενοι, απορροφημένοι από τα τρέχοντα καθήκοντά τους, δεν έχουν προετοιμαστεί ιδιαίτερα στα θέματα απόκτησης της κατάλληλης νοοτροπίας, πιστεύουμε ότι είναι χρήσιμη η παρέμβασή μας, την οποία οι αναγνώστες θα βρουν σε σχετικό κεφάλαιο πιο κάτω.

Όπως θα διαπιστώσετε μελετώντας το βιβλίο μας, δεν επιχειρούμε σε κανένα σημείο να τρομάξουμε τον αναγνώστη, όμως θα προβούμε σε μία επισήμανση: η αλλαγή εργασίας που δε συνοδεύεται από μια απαραίτητη προσαρμογή στη νοοτροπία ίσως αποβεί αποτυχημένη. Η επιτυχημένη απόδοση των ανθρώπων είναι πιθανό να επαναληφθεί, δεν είναι όμως βέβαιο. Για να εξασφαλιστεί, θα πρέπει οι άνθρωποι να αλληλεπιδράσουν με το νέο εργασιακό περιβάλλον τους. Επ' αυτού θα μελήσετε στο σχετικό κεφάλαιο.

1.3. Προλεγόμενα για όσους αναζητούν νέο εργοδότη λόγω απόλυσης ή λόγω διακοπής λειτουργίας της επιχείρησης

Όσοι απολύθηκαν ή αναγκάστηκαν να αποχωρήσουν από την εργασία τους λόγω διακοπής λειτουργίας της επιχείρησης στην οποία εργάζονταν είναι επιφορτισμένοι με πρόσθετες σκέψεις, κυρίως λόγω της κακής ψυχολογίας που καμιά φορά τούς διακατέχει.

Θα συστήσουμε την αναγκαία ψυχραιμία. Θα προσθέσουμε με έμφαση μάλιστα ότι: «Έχει ο Θεός για όλους μας, κανείς δεν πάει χαμένος».

Θα επιμείνουμε σε αυτό.

Ιδιαίτερη προσοχή στα σχετικά κεφάλαια του βιβλίου θα πρέπει να δείξουν όσοι έχουν ήδη μακροχρόνια παραμονή στην ίδια επιχείρηση και ξαφνικά αναγκάζονται να φύγουν. Γι' αυτή την κατηγορία επαγγελματιών έχουμε παρατηρήσει ότι η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν δεν έγκειται στην εύρεση εργασίας, μιας και η προϋπηρεσία τους θα τους βοηθήσει σημαντικά, αλλά στην προσαρμογή τους.

Αυτή η κατηγορία αξίζει να εστιάσει πολύ περισσότερο στα θέματα κατανόησης του μελλοντικού της εργασιακού περιβάλλοντος και κυρίως στο ζήτημα υιοθέτησης νέων συνηθειών, δημιουργίας νέων σχέσεων με άλλους ανθρώπους, όσο και αποβολής των παλιών συνηθειών.

Αν δεν επιμείνουν σοβαρά σε αυτές τις τρεις παραμέτρους, τότε ο κίνδυνος να αποτελέσουν «ξένα σώματα» εντός του νέου επιχειρησιακού περιβάλλοντος είναι μεγάλος.

Επιλέξαμε να παράσχουμε συμβουλές και οδηγίες, χωρίς να παραγνωρίζουμε ότι πολλοί από το αναγνωστικό μας κοινό που ανήκουν στην κατηγορία των έμπειρων επαγγελματιών γνωρίζουν ήδη ένα μέρος όσων

αναφέρουμε. Γι' αυτό το λόγο σε μερικά παραδείγματα γίνονται πολύ σύντομες αναφορές, κι αφήνουμε τον αναγνώστη να χρησιμοποιήσει την πλούσια σε πολλές περιπτώσεις εργασιακή εμπειρία του, αποφεύγοντας να πλατειάσουμε και επομένως να κουράσουμε.

Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΣΤΟ ΝΕΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Είπαμε στα προλεγόμενα ότι η διαδικασία αναζήτησης εργασίας σχετίζεται άμεσα με τη νοοτροπία.

Περί των διαδικασιών αναζήτησης υποψήφιων εργαζομένων από την πλευρά των επιχειρήσεων γνωρίζουμε ότι δεν πρόκειται περί πανελλαδικών εξετάσεων ούτε διαδικασιών ΑΣΕΠ. Οποσδήποτε οι γνώσεις και τα τυπικά προσόντα υπολογίζονται πολύ, ιδιαίτερα σε ορισμένες θέσεις εργασίας, όμως οι λοιπές ικανότητες αλλά και η νοοτροπία η οποία διακατέχει τους εργαζομένους βαρύνουν αποφασιστικά στα κριτήρια επιλογής του εργοδότη τους.

Στο παρόν κεφάλαιο θα εξεταστεί λεπτομερειακά το τμήμα της νοοτροπίας εκείνο που αφορά στην επικοινωνιακή προσέγγιση των υποψηφίων, από και προς το νέο τους εργοδότη. Αφετηρία της προσέγγισης θα είναι η ψυχολογία την οποία διαθέτει ο υποψήφιος προς αναζήτηση εργασίας.

Τι σχέση έχει όμως η ψυχολογία;

Ιδιαίτερη.

Καθώς οι εργοδότες είναι άνθρωποι, θα αναζητήσουν άτομα που όχι μόνο έχουν τα τυπικά προσόντα για τη θέση, αλλά και τα στοιχεία της προσωπικότητάς τους κρίνονται κατάλληλα. Σε ήρεμα περιβάλλοντα, όπως π.χ. το τραπεζικό, θα αναζητήσουν ανθρώπους συνεργάσιμους. Σε κλειστά περιβάλλοντα, όπως των dealing rooms ή των computer rooms, θα αναζητήσουν ανθρώπους μεθοδικούς. Σε δυναμικά περιβάλλοντα, όπως των αγοραστών ή των πωλητών, θα αναζητήσουν ανθρώπους δραστήριους, δυναμικούς.

Αν η κλίση ενός υποψηφίου είναι δυναμική, όμως η ψυχολογική του κατάσταση κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων πρόσληψης είναι ήπια, τότε ο εργοδότης είναι πιθανότατο να θεωρήσει ότι ο υποψήφιος δεν είναι κατάλληλος γι' αυτή τη θέση.

Μετά το παράδειγμα αυτό πιστεύουμε ότι πρέπει να γίνει σε όλους κατανοητό πως η διαδικασία της αξιολόγησης υποψηφίων για μια θέση εργασίας είναι υπόθεση που στηρίζεται πολύ στον υποκειμενισμό.

Αυτό είναι λογικό για δύο λόγους: 1) διότι η κρίση γίνεται από άνθρωπο για άνθρωπο και 2) διότι ο εργοδότης δε θα είναι ποτέ σίγουρος. Προσπαθεί λοιπόν να βεβαιωθεί όσο το δυνατό περισσότερο για τις αποφάσεις του.

Ποιος θα τον καθοδηγήσει;

Τα προσόντα, το καλό βιογραφικό σημείωμα και η προϋπηρεσία για όσες θέσεις εργασίας κρίνεται απαραίτητη θα είναι τα βασικά κριτήρια επιλογής.

Η ψυχολογία όμως θα είναι το επιστέγασμα.

Όχι το τελευταίο λιθαράκι, ένα από τα πιο βασικά.

2.1. Μπροστά σε νέα επαγγελματική αρχή

Όπως αναφέραμε προηγουμένως, τόσο οι νέοι όσο και οι έμπειροι εργαζόμενοι υποχρεούνται να προβούν σε νέα αρχή, κάθε φορά που είναι αντιμέτωποι όχι μόνο με την πρώτη τους εργασία, αλλά και με κάθε αλλαγή της.

Η νέα επαγγελματική αρχή είναι πολλές φορές ένα ταξίδι στο άγνωστο, όπως όλη μας η ζωή.

Όμως πρόκειται για ένα ταξίδι «καταδικασμένο σε επιτυχία», ειδάλως δεν έχουμε επιτύχει το ζητούμενο, που δεν είναι η εύρεση μόνο, αλλά και η συνέχιση της απασχόλησης σε έναν εργοδότη.

Πολλές και πολλοί είναι εκείνοι οι υποψήφιοι προς αναζήτηση νέου εργοδότη οι οποίοι βιώνουν δυσκολίες καθ' όλη την περίοδο αναζήτησης. Οικονομικές, ηθικές και προσωπικές, ψυχολογικές ως επί το πλείστον, δυσκολίες που συνδέονται ευθέως με την ανασφάλεια.

Στην εποχή μας, ιδίως μετά τη δεκαετία του '90, έχουμε παρατηρήσει ότι παγκοσμίως οι πιθανότητες να διατηρήσει κάποιος την εργασία του επί μακρό χρόνο φτάνουν σε ποσοστά το 15-20%. Οι μοναδικές καριέρες σε μοναδικούς εργοδότες ίσχυαν στην εποχή των γονέων μας. Στη σημερινή εποχή, είτε λόγω της προσπάθειάς μας να επιτύχουμε διαφορετικές –αν όχι καλύτερες– συνθήκες εργασίας, είτε λόγω της απώλειας θέσεων εργασίας για πολλούς και ποικίλους λόγους, οι πιθανότητες αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος, και μάλιστα εξαιτίας απρόβλεπτων λόγων, είναι σημαντικές.

Αν ως τώρα, κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, νιώσατε ότι χάνετε την ψυχραιμία σας, αυτό δεν είναι σε καμία περίπτωση κατακριτέο. Δεν αρέσει στους περισσότερους να συμβαίνουν αλλαγές στη ζωή τους τις οποίες δεν μπορούν να επηρεάσουν ή να προβλέψουν. Όμως «πάντα ρέει» και αυτό δεν αλλάζει.

Για μερικούς θα ήταν ενθαρρυντικό να υπενθυμίσουμε ότι όσοι έχουν εργασία δεν είναι αναγκαστικά οι πιο ψύχραιμοι του κόσμου. Ούτε οι άλλοι είναι καλύτεροι από όλους εκείνους που αναζητούν εργασία.

Όλοι είναι άνθρωποι. Ανθρώπινοι.

Αν είστε νέοι και μόλις αποφοιτήσατε ή ολοκληρώσατε τις σχολικές σας σπουδές ή εκπληρώσατε τις στρατιωτικές σας υποχρεώσεις, τώρα θα βιώσετε νέες προκλήσεις.

Όσον αφορά στην ώριμη ηλικιακή ομάδα, την άνω των 50 ετών, δεν είναι όλα τα νέα που μας έρχονται από την αγορά εργασίας άσχημα. Οι επιχειρήσεις προσφάτως έχουν μεταβάλει τις απόψεις τους σε διάφορα θέματα, όπως αυτά των ηλικιακών ορίων· ενώ μέχρι το πρόσφατο παρελθόν απέφευγαν να προσλαμβάνουν ανθρώπους που ανήκουν στην ώριμη ηλικία, τώρα η άποψη αυτή υποστηρίζεται από όλο και λιγότερους.

Σε κάθε περίπτωση, η αλλαγή, η μετάβαση, η διαδρομή, το ταξίδι είναι τα συναρπαστικά στη ζωή μας και έτσι σας καλούμε να δείτε την πραγματικότητα.

Έτσι τη βλέπουμε κι εμείς, με το συμβουλευτικό χώρο να βρίσκεται παραδοσιακά στο επίκεντρο αυτής της αλλαγής.

Σαν παράδειγμα, για μας, τους συμβούλους επιχειρήσεων, μία από τις μεγαλύτερες εμπειρίες του επαγγέλματός μας αποτελεί το γεγονός ότι πρέπει κάθε λίγο να αντιμετωπίζουμε καινούριες και ίσως πολύ διαφορετικές προκλήσεις, εργαζόμενοι για λογαριασμό διαφορετικών πελατών. Αυτή η εναλλαγή τρόπων και πολλές φορές τόπων εργασίας προκαλεί και σε εμάς μία ευχάριστη ζάλη, αναγκαία όμως σε κάθε περίπτωση.

Επομένως, κατανοούμε πολύ καλά τι αισθάνεστε και σε καμία περίπτωση δεν απορούμε για την πληθώρα των συναισθημάτων που μπορεί να σας διακατέχουν εξ αφορμής του γεγονότος της απομάκρυνσής σας από τον προηγούμενο εργασιακό σας χώρο.

Μάθαμε να αντιμετωπίζουμε λοιπόν το σύνολο μίας χώρας σαν τον εργασιακό μας χώρο, και, πιστέψτε μας, αυτό πλέον δε μας προκαλεί καμία ενόχληση, όπως ίσως μερικοί μπορεί να πιστέψατε.

Όλα συνηθίζονται.

Η απόλυσή σας, η αλλαγή του εργασιακού σας χώρου δεν είναι μία αφορμή για να βάλουμε τίτλους τέλους, αλλά τίτλους αρχής.

Σας καλούμε να θεωρήσετε μαζί μας ότι η απόλυσή σας είναι η ευκαιρία για ένα νέο ξεκίνημα.

Οπλιστείτε με καλή διάθεση. Επιδείξτε αντοχή: θα προετοιμαστείτε να δώσετε συνεντεύξεις, θα κάνετε γνωριμίες, αφορμές για σκέψεις. Όπως θα δούμε και πιο κάτω, πολλές φορές τίποτα δεν πηγαίνει χαμένο. Μια γνωριμία του χτες μπορεί να φανεί χρήσιμη μεθαύριο. Θα σας υποδείξουμε να κρατήσετε τα κανάλια επικοινωνίας ανοιχτά σε κάθε περίπτωση. Μια μέρα, κατά πάσα πιθανότητα, θα ανταμειφθείτε γι' αυτό.

2.2. Από το τέλος στη νέα αρχή

Το παρόν κεφάλαιο αφορά περισσότερο σε όσους απολύθηκαν από την προηγούμενη εργασία τους, κατόπιν προειδοποίησης ή και ξαφνικά.

Τι συμβαίνει αληθινά όταν η προηγούμενη εργασιακή μας εμπειρία διακόπτεται; Καλώς ή κακώς, αυτό συνιστά ένα νέο ξεκίνημα.

Καλούμαστε να συνειδητοποιήσουμε τη νέα πραγματικότητα και, όσο γρηγορότερα γίνει αυτό, τόσο καλύτερα.

Η απόλυση δεν είναι δα και το τέλος του κόσμου, όσο και αν μερικοί υποψήφιοι μας την περιέγραψαν ως τέτοια.

Αν τη βιώνετε ως τέτοια, τότε πιστεύουμε ότι μπορούμε τουλάχιστον να σας καθοδηγήσουμε σχετικά, και η ενότητα στο τέλος του παρόντος κεφαλαίου «Πώς να καταπολεμήσετε τυχόν αρνητικά συναισθήματα» αποτελεί τη δική μας προσπάθεια για να διαπιστώσετε ότι τα πράγματα δεν είναι έτσι όπως τα σκέφτεστε.

Θέλετε διότι οι αρχαίοι Έλληνες είχαν ως αρχή το «οὐδὲν κακὸν ἄμιγές καλοῦ», θέλετε διότι οι δικές μας στατιστικές εκτιμήσεις αποκαλύπτουν πως έστω και με αυτό τον τρόπο (της καταγγελίας σύμβασης) θα είστε σε θέση σύντομα να βρείτε μια νέα απασχόληση, πιστεύουμε ακράδαντα ότι καταρχήν όλα είναι μία άσκηση ψυχραιμίας.

Είναι υποχρέωσή μας ο παλιός ψυχικός δεσμός, με τον πρώην εργοδότη, με τα προηγούμενα καθήκοντα να διακόπτεται. Στη νέα πραγματικότητα θα χρειαστεί να αναπτύξουμε νέους δεσμούς με νέα περιβάλλοντα, καταστάσεις και ανθρώπους.

Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να ξεχάσουμε το παρελθόν; Πολλοί το βιώνουν έτσι. Άλλοι μένουν προσκολλημένοι σε αυτό.

Είναι κακό;

Μερικές φορές δεν αποκλείεται να είναι κακό.