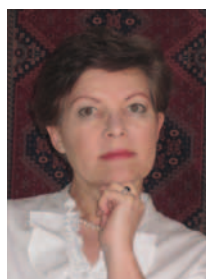


Dilemmák a munkahelyváltás körül

Menjek vagy maradjak?

Egy esetleges munkahelyváltás alapos mérlegelést igényel. A döntés előtt számos kérdést kell körüljárunk, sok lehetőséget kell átgondolnunk, hiszen nemcsak az előmenetelünk, de akár az egészségünk is lehet a tét.



Pálfay Erzsébet,
a KarrierMűhely
Tanácsadó Iroda
vezetője

Portré: Hámosi Laura

Zoltán (42) közel öt éven át egy nagy nevű nemzetközi vállalat középvezetőjeként dolgozott. Magas fizetés, céges autó, év végi bónuszok, látszatra ideális munkakörülmények. A dolgok mélyére ásva azonban a helyzet egészen másképp festett. A közvetlen főnök – aki az első perctől kezdve ellenszenvet tanúsított a határozott értékrendet valló, a többiek által szakmailag és emberileg is elismert beosztott vezető iránt – rendszeresen megalázta a férfit, átnyúlt a feje fölött, semmibe vette a munkáját. A konfliktus idővel felőrölte Zoltán lelkesedését, megrendítette önbizalmát, és lassan az egészségét is kikezdte. Nem tudta, mitévő legyen. Otthagyn-e a család anyagi biztonságát jelentő, jól fizető állását, vagy túrjon tovább?

Kétségtelen, hogy munkaerő-piaci pozícióink gyengülése vagy erősödése, így hosszú távú karrierlehetőségeink

alakulása, de lelki egészségünk megőrzése szempontjából is számos tényezőt kell figyelembe venni, mielőtt a váltás vagy a maradás mellett döntünk.

A kutatások szerint egy átlag amerikai élete során hat-hétszer vált munkahelyet; 2008-ban egy tengerentúli munkavállaló átlagosan 4,1 éve dolgozott ugyanannál a cégnél.

– A karrierút ideális alakulása szempontjából a négy-öt évenkénti váltás nálunk is teljesen elfogadott – fűzi hozzá Pálfay Erzsébet, a KarrierMűhely Tanácsadó Iroda vezetője. – Míg a rendszerváltást követően az egy-két éves munkahelyek kifejezetten jól mutattak az önéletrajzokban, jelezve, hogy az illető képes az önmenedzselésre, törekvő, bízik magában, addig manapság a túl sok cég feltüntetése már utalhat a pályázó felszínességére, arra, hogy nem tud megállapodni, nem lojális, így kockázatos a képzésébe fektetni.

A szakértő szerint a túl ritka, hét éven túli váltás is hátrányos lehet. Aki hosszú éveket tölt el egy helyen úgy, hogy közben a munkaköre sem változik, azt a munkaerőpiacon sokszor rugalmatlannak ítélik, házon belül pedig kevésbé ambiciózusnak tartják, s ez a fizetése „beragadását” is maga után vonhatja.

Nem érdemes várni, ha a munkahelyünkön kiközösítenek minket, és nem sikerül megtalálnunk az összhangot a kollégákkal, a vezetővel

Megint hétfő!

Felmerül tehát a kérdés: milyen körülmények esetén érdemes mérlegelnünk a váltást?

- Ha nem kihívás számunkra a munka, ha úgy érezzük, hogy nem tudunk fejlődni, ha hétfőnként rendszeresen összeszorul a gyomrunk. Abban az esetben, ha szeretünk a cégnél dolgozni, merjük a problémánkat megosztani a vezetőnkkel! Mivel sokkal egyszerűbb ismerős környezetben érvényesülni, gondoljuk át, tudnánk-e az adott munkahelyen számunkra inspiráló feladatot kapni! Lehet, hogy egy áthelyezéssel vagy a munkakör gazdagításával áthidalhatóvá válik a probléma.

- Intő jel lehet, ha az általunk több éve betöltött munkakörre felvett újonc fizetése magasabb a miénknél. Gondolkodjunk el, mi lehet a megbecsülésünk visszaesésének oka: mit nem kap meg tőlünk a munkáltató, esetleg mi lehet a hiba önmagunk képviselőjében?

Amikor nem kérdés a váltás...

Az állásváltoztatással nem érdemes várni,

- ha nem tudunk azonosulni a munkahelyünk értékrendjével, vagy olyan feladattal akarnak megbízni, amelyre nem vagyunk alkalmasak, vagy amellyel nem értünk egyet.

- ha a kollégáink ki sem látják a fontos munkákból, miközben mi észrevehetően semmilyen felelősségteljes feladatot nem kapunk. Bevált módszer ez arra, hogy finoman jelezzük: nem bánnák, ha elmennénk.

- ha a munkahelyen barátságtalan légkör uralkodik, és nem sikerül megtalálnunk az összhangot a kollégákkal, a vezetővel. Persze nem érdemes rögtön mindent felrúgva kiszállni anélkül, hogy ne próbálnánk a problémáról nyíltan és asszertívan kommunikálni. Viszont ha ez sem hoz eredményt, már könnyebb lehet a továbblépés.

- ha ellehetetlenítenek, kiközösítenek, megaláznak, és a vezető részéről sem látunk hajlandóságot vagy képességet a helyzet menedzselésére.



- ha a folyamatos stresszterhelés már testi panaszokat (rendszeres torokköszörülés, visszatérő gyomor- és bélpanaszok, immungyengeségből eredő gyakori betegeskedés) is okoz.

Nem célszerű úgy váltani, hogy nincs meg a konkrét hely, ahova továbbléphetünk, viszont ha egyre rosszabb állapotba kerülünk, az önértékelésünk súlyos kárt szenved, akkor mielőbb ki kell vonnunk magunkat a tartós hatás alól. Egy önbizalomvesztett állapotból ugyanis nagyon nehéz a visszatalálás. Ha az állásinterjúkon nem tudjuk egészséges dinamizmussal, energikusan képviselni önmagunkat, a továbblépés lehetősége is megkérdőjelezhető!

Előfordulhat, hogy kényszerűségből muszáj nem a kvalitásainknak megfelelő munkát elvállalnunk vagy kevésbé szimpatikus közösségben dolgoznunk. Ilyenkor határozott célkitűzéssel kell belépünk ebbe a karrierszakaszba, mindennap tudatosítva magunkban, hogy az adott cél elérése érdekében most ez a legjobb döntés, és hogy ez csak egy átmeneti periódus az életünkben.

Csak okosan!

– Van, amikor kompromisszumot kötve a kivárással együtt kell letennünk a voksunkat, még ha nem is vagyunk elégedettek a helyzetünkkel – erősíti meg Pálfay Erzsébet. – Például ha a megváltozott munkaerőpiacon a jelenlegi tudásunkkal, készségeinkkel már nem tudnánk biztosan eladni magunkat, vagy ha nem rendelkezünk komoly anyagi tartalékkal. Fontos a reális helyzetértékelés: mennyit érünk a munkaerőpiacon, melyek a meglévő

képességeink, és melyeket kellene még elsajátítanunk a vágyott álláshoz? Vagy akár azt is mérlegelni, hogy egyáltalán újra be tudnánk-e jutni abba a pozícióba, ahol évek óta dolgozunk.

Nálunk még kevésbé jellemző, hogy az emberek ezekkel a dilemmáikkal szakemberhez fordulnának ahelyett, hogy akár fél évet is elvesztegetnek meggondolatlan pályázásokkal, irreális tervekkel vagy az álláskeresés során alkalmazott rossz technikai módszerekkel. A mai túlkínálati piacon hibázik az, aki felesleges utakat tesz meg; sokszor időben és lehetőségben is rosszabbul jár – figyelmeztet a szakember. – Fontos a tervezés, és hogy felmérjük, valóban versenyképesek vagyunk-e a kitűzött állás betöltésére. Ehhez időt kell adunk magunknak akár a hiányzó tudás vagy képesség megszerzésére is. Egy karriertanácsadó vagy egy coach („üzleti edző”) segítsége is hasznos lehet, aki irányított kérdésekkel, a technikai tudás átadásával, az aktuális piaci lehetőségekkel megismertette támogat a tisztánlátásban úgy, hogy akár merőben új megoldásokban is képesek legyünk gondolkodni.

...És hogy mi történt a kitekintésünk elején szereplő Zoltánnal? A férfi végül a dilemma rendezésére maga is egy coach barátjához fordult, akivel végig elemezték a lehetőségeit, újra felépítették megrendült önbizalmát, és aktívan dolgozni kezdtek a váltáson. Három hónap múlva Zoltán négy állásajánlat közül választhatott... Végül a közelmúltban egy hasonló profilú hazai cég mellett döntött, és párhuzamosan elindította saját vállalkozása építését is.

Kolos Emőke