

כיצד נדע שאנחנו תקועים במקום?

בקריקטורה מפורסמת בספר אמריקאי ישן רואים תמונה של ילד מביט אל אימו ושואל: "Are we having fun yet, mom". אף אחד, מלבדנו, לא יכול להגיד לנו האם טוב לנו.

זהו גם הסימן החשוב מכולם – האם טוב לנו? האם אנחנו קמים עם חיוך? אנחנו נהנים במהלך היום, או רק מחכים לשעת הסיום? האם בסוף היום, רגע לפני השינה, כשאנחנו מסתכלים לעצמנו בעיניים במראה, אנחנו יכולים להגיד שכיף לנו? שאנחנו במקום הנכון? שאנחנו ממצים את יכולותינו? שאנחנו בתהליך ההגשמה העצמית האישית שלנו? מכיוון שאי אפשר לזייף התלהבות, סימן נוסף הוא האם אנחנו נלהבים כשאנחנו מדברים על העבודה, מחוץ לעבודה? סימנים נוספים, או יותר נכון סימפטומים, קשורים לנושא ניצול הזמן. האם אנחנו שקועים בעבודה או מעבירים את הזמן עד לסיום היום? האם אנחנו מורחים את סיומן של מטלות? כמה פעמים במהלך יום העבודה נכנסו לראות חדשות באינטרנט, לכתוב בפורום האהוב עלינו או שוחחנו בטלפון שלא בענייני עבודה? תחום נוסף, הוא נושא מערכות היחסים בעבודה, עם ממונים, קולגות וכפיפים – האם הכל טוב, או שהיחסיים המקצועיים הם על בסיס ימיומי? האם מרוצים מעבודתנו? מה אומרים עלינו?

על פי רוב, בתחום זה בשל הקושי לראות אובייקטיבית את הדברים ולהפריד עיקר וטפל, יסייעו עיניים חיצוניות בכדי להבהיר את התמונה ולעזור לנו להבין האם היחסיים הם על רקע מקצועי נטו ואנחנו לא מתאימים מקצועית לתפקיד, או שזו בעיה הקשורה למישור יחסי האנוש – שלנו או של אחרים סביבנו."

איך משנים את המצב הזה?

"שינוי הוא תהליך", אומר צחי, "בין המדובר בשינוי קטן או גדול, וכמו כל תהליך – תכנון עוזר להגיע למטרות. ב"עליסה בארץ הפלאות", עליסה מגיע לזחל ולפניה שתי דלתות. "באיזו דלת עלי לבחור?" שואלת עליסה את הזחל. "לאן את רוצה להגיע?" שואל הזחל בתגובה. "אין לי שום מושג" עונה עליסה. והזחל עונה: "ובכן, אז זה בכלל לא משנה באיזו דלת תבחר". שינוי חייב להתחיל בהגדרת המקום אליו רוצים להגיע בכל הפרמטרים הרלבנטיים – סדרי עדיפויות, תפקיד, טייטל, משכורת, סטאטוס חברתי, תנאים, שעות עבודה וכולי". לפי צחי, לרובנו, קשה יותר לנסות לשנות את מעמדנו במקום העבודה הנוכחי, מאשר לנסות להיכנס במעמד חדש למקום חדש. "יש בכך סיבות אובייקטיביות, כי במקום העבודה הקיים כבר בנינו לעצמנו תדמית מסוימת שקשה לשנות, אך יחד עם זאת יש בכך גם הרבה שכנוע עצמי שגורם לנו לא לנסות בכלל. בדרך כלל, הגבולות האמיתיים הם הרבה יותר רחוקים ממה שנדמה לנו, אבל רובנו לא מעיזים בכלל לבדוק אותם. מה גם שישנו פחד טבעי: אם אני אבקש לשנות תפקיד/לקבל העלאה/לעבוד פחות שעות – יש סיכוי שאני לא רק שלא אקבל את זה, אלא שמעצם בקשתי יסיקו שאני לא מרוצה מהתפקיד שלי, ואני עלול להיות מפוטר".

אין מה לעשות: שינוי מחייב יוזמה, יוזמה מחייבת תעוזה במידה כזאת או אחרת, ואף אחד לא יעשה עבורנו את העבודה הקשה.

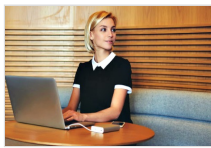
אז איך עושים את זה?

צחי מסביר שראשית, רצוי להחליט מה אנחנו רוצים – להתקדם במקום העבודה, לעבור תפקיד, להחליף מקום עבודה או לעשות שינוי כולל בקריירה (ArticlePage.aspx?LinkWord=Change_career/...). "השלב הבא הוא לבנות תוכנית פעולה, עם מטרות, יעדים שלבים ומשימות, ולהתחיל לפעול לפי התוכנית. בתוכנית שכזו, כדאי לחשוב על "סוכני שינוי" – כאלה שיכולים לסייע. אם בתמיכה ומילה טובה, אם ברעיונות, אם בהפצת קורות החיים, אם בקשרים או אפילו לפעמים, לסייע לנו להעביר מסר להנהלה שכדאי לקדם אותנו. בנוסף לכך, יש כיום היצע נרחב מאוד של גורמים מקצועיים שיכולים לסייע – פסיכולוגים, מטפלים, מאמנים, מכוני אבחון והשמה, לימודים, קורסים והכשרה מקצועית וכולי והחשוב מכל – לצאת לדרך, ולעבוד לפני התוכנית, צעד קטן אחר צעד קטן".

המייל של צחי: (mailto:ravel@extra-brain.com) (ravel@extra-brain.com)

לא הייתם? בודקים? אם יכולתם לדעת... גלו כמה אתם שמים

כתבות נוספות:



5 תכונות אופי חיוביות שמזיקות לכם בעבודה

ArticlePage.aspx?/ (LinkWord=5_positive)



על ארבעה בנים דיברה העבודה

ArticlePage.aspx?/ (LinkWord=four_sons)

Table with 6 columns: Job Title, Location, Salary, Company, etc. Includes various job listings with links and details.