

# Αγορά εργασίας



## Τα στελέχη σήμερα διχάζονται από την κρίση

Οι «επιζήσαντες», τα στελέχη δηλαδή που παραμένουν στις επιχειρήσεις, υφίστανται μεγάλο ψυχολογικό αλλά και εργασιακό βάρος

| Των Βαρβάρας Χ. Ασημακοπούλου και Πρόδρομου Παπαβασιλείου |

**Σ**την ελληνική όπως και στην παγκόσμια αγορά εργασίας, τα τελευταία ένα με δύο χρόνια, έχουν διαμορφωθεί δύο ξεχωριστές ομάδες μέσα στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Η ομάδα των όσων συμμετέχουν στην παραγωγική διαδικασία ως εργαζόμενοι ή επαγγελματίες και στην ομάδα των πρόσφατα ή μακροχρόνια ανέργων. Δυο ομάδες, που ενώ μέχρι πρόσφατα είχαν κοινά όνειρα, προβληματισμούς, σχέδια για το μέλλον, σήμερα βρίσκονται με ένα χάσμα ανάμεσά τους, που απειλεί να καταλήξει σε κοινωνική διάσπαση πρώτα και πολύ πιθανόν σε κοινωνική έκρηξη στη συνέχεια. Οι επιπτώσεις μιας ενδεχό-

μενης κοινωνικής έκρηξης θα είναι καταστροφικές όχι μόνο για τους ανθρώπους, που θα εμπλακούν ως θύτες ή θύματα αλλά και για τις επιχειρήσεις ελληνικές ή ξένες.

### Οι «επιζήσαντες»

Πολλά στελέχη επιχειρήσεων, όπως των Διευθύνσεων Ανθρώπινου Δυναμικού, αλλά και άλλα υψηλόβαθμα στελέχη έχουν το δυσάρεστο καθήκον να μεταφέρουν το κακό νέο της αναγκαστικής αποχώρησης (απόλυσης) σε συναδέλφους τους, οι οποίοι μπορεί να είναι υφιστάμενοί τους ή όχι, παλαιότεροι ή νεότεροι συνεργάτες, ακόμη και μέντορές τους(!) μια και η τάση που δυστυχώς επικρατεί σήμερα είναι να απολύονται στελέχη μιας μεγαλύτερης ηλικίας και προϋπηρεσίας. Η ομάδα αυτή των στελεχών που παραμένουν στις επιχειρήσεις υφίστανται

μεγάλο ψυχολογικό αλλά και εργασιακό βάρος. Το εργασιακό βάρος οφείλεται στην αύξηση των καθηκόντων μια και οι αρμοδιότητες όσων φεύγουν κατανομούνται σε αυτούς που μένουν αλλά και στις πιο πιεστικές και πολύπλοκες διαδικασίες στις οποίες καλούνται να ανταποκριθούν άμεσα και πολλές φορές χωρίς χρόνο εκπαίδευσης ή προσαρμογής.

Το ψυχολογικό βάρος, που είναι και το χειρότερο, οφείλεται στο άσχημο κλίμα που συνοδεύει τις αναγκαστικές αποχωρήσεις, τις οποίες πολλές φορές καλούνται να ανακοινώσουν οι ίδιοι στους συναδέλφους χωρίς να είναι και η δική τους θέση εξασφαλισμένη. Το στρες αυτό συνοδεύεται από πολλά αρνητικά συναισθήματα, όπως θυμός, φόβος, ενοχή, απογοήτευση, διάψευση, τάση φυγής, ανασφάλεια και άλλα. Το αποτέλεσμα όλων αυτών είναι να τείνουν να εμ-

φανίσουν το «σύνδρομο του επιζήσαντα» (survivor syndrome) με όλες αυτές τις φυσικές και ψυχολογικές επιπτώσεις. Η κατάσταση αυτή στην οποία περιέρχονται κυρίως τα στελέχη των επιχειρήσεων είναι προφανώς καταστροφική και επικίνδυνη για τη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Από τη μεριά τους οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν δύο μεγάλες απειλές.

Την εσωτερική απειλή, που προέρχεται από το αρνητικό επιβαρυνμένο εργασιακό κλίμα, το οποίο διαμορφώνεται μεταξύ των «επιζήσαντων» και την εξωτερική απειλή, η οποία είναι η μεγαλύτερη απειλή από όλες, η κοινωνική αναταραχή της οποίας κύριοι μοχλοί είναι η ανεργία, που ως αποτέλεσμα έχει τον εκφυλισμό της αγοράς.

Οι συνθήκες που διχάζουν τα στελέχη και δημι-

**Τα προβλήματα μπορούν να είναι προκλήσεις και ευκαιρία για να ανασυντάξουμε τις δυνάμεις μας και να αναγεννηθούμε**

ουργούν αυτές τις δύο ξεχωριστές ομάδες, στη σημερινή εποχή σε πολλές περιπτώσεις είναι αναγκαίες και δυστυχώς αναπόφευκτες. Κάποιες θέσεις πρέπει να μειωθούν, κάποιοι να αποχωρήσουν, για να μπορέσουν να διατηρηθούν οι υπόλοιπες και να γίνει η επιχείρηση πιο ανταγωνιστική. Ομοίως, αναπόφευκτη είναι η δημιουργία αρνητικού κλίματος εργασίας, διότι οι «επιζήσαντες», ενώ μπορεί να αισθάνονται ανακούφιση για τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους, κατακλύζονται ταυτόχρονα από τα αρνητικά συναισθήματα που περιγράφουμε παραπάνω, θυμό, προδοσία, ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον τους. Επιπλέον, οι περισσότεροι συναισθηματικά νοήμονες νιώθουν ως ένα σημείο και τον «ανθρώπινο» φθόνο αυτών που αναγκαστικά αποχωρούν.

Το δυσάρεστο αυτό κλίμα δημιουργείται μέσα στην επιχείρηση την εποχή ακριβώς που είναι απαραίτητη κάθε καινοτόμος ιδέα του ανθρώπινου δυναμικού της για τη σωτηρία της και την έξοδο της από την κρίση. Όμως, οι καινοτόμες ιδέες δεν ξεπηδούν από τη διάσπαση και την απελπισία, αλλά από την ενδυνάμωση και τη συμμετοχή.

Τα μέλη της κοινωνικής ομάδας, που βρέθηκαν στην ανεργία από παράγοντες που δεν οφείλονται στους ίδιους, πρέπει να υποστηριχθούν και να βοηθηθούν ψυχολογικά για να αντιμετωπίσουν αυτήν την εποχή με ψυχραιμία και νηφαλιότητα από τη μια μεριά και με πρακτικές ενέργειες από την άλλη, ώστε να μπορέσουν όσο γίν-

εται πιο σύντομα να πετύχουν νέους επαγγελματικούς στόχους. Η υποστήριξη συνίσταται στο να διερευνηθούν οι λόγοι, που τους κρατάνε εκτός αγοράς εργασίας και επιπράζονται από τους ίδιους κι όχι από τις γενικότερες συνθήκες. Τέτοιοι λόγοι μπορεί να είναι: Η χαμηλή αυτοπεποίθηση, η μη ρεαλιστική εκμείαλληση των δυνατών τους σημείων, η λάθος τοποθέτησή τους στην αγορά, η μη εύρεση εναλλακτικών λύσεων, η ατομική ή οικογενειακή ανελαστικότητα, η αδυναμία λήψης αποφάσεων, οι μη ξεκάθαροι στόχοι κ.λπ. Η διαδικασία της εμπύκωσης στοχεύει στο να προετοιμασθούν αποτελεσματικά (αυτογνωσία, διερεύνηση, στοχοθέτηση) για την αναζήτηση επαγγελματικής διεξόδου που τους ταιριάζει σύμφωνα με τις ικανότητες, ενδιαφέροντα, αξίες και προσδοκίες, να ανασχεδιάσουν την καριέρα τους, να επαναπροδιορίσουν τους στόχους τους σύμφωνα με τις ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας και να τους επιτύχουν, εφαρμόζοντας τις σωστές στρατηγικές και να αναλάβουν οι ίδιοι ενέργειες και την ευθύνη των αποτελεσμάτων και της επιτυχίας των στόχων τους.

Η κοινωνία στο σύνολό της συμφωνεί ότι η πιο αδύναμη ομάδα είναι αυτή των ανέργων - απελυμένων. Η δράση είναι ευθύνη όλων μας και η μόνη διεξοδος στις δυσκολίες που θα παρουσιάζονται πάντα στην προσωπική ή επαγγελματική μας ζωή. Η αδρόνεια είναι εκφυλισμός

και οδηγεί στην παραίτηση και στον θάνατο. Η επανεξέταση της καριέρας, το μεταβατικό στάδιο, οι εναλλακτικές επιλογές, η αναθεώρηση αξιών, η ανάγκη επανατοποθέτησης, η επιχειρηματικότητα, το απραγματοποίητο όνειρο, η λήψη σημαντικών αποφάσεων και η ανάληψη δράσης είναι κάτι που έχουν ανάγκη πάντα οι άνθρωποι είτε οι συνθήκες είναι ευνοϊκές είτε όχι.

Θεωρούμε ότι η κοινωνία, οι επιχειρήσεις, εμείς όλοι, οι «επιζήσαντες» ο καθένας από τις δικές του αιματηρές μάχες, έχουμε χρέος να βοηθήσουμε αυτές τις ομάδες και να συνεισφέρουμε σε όλους αυτούς τους προβληματισμούς και στόχους. Να υποστηρίξουμε την ομάδα των στελεχών που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας για λόγους που δεν οφείλονται στους ίδιους από τη μια μεριά αλλά και συγχρόνως να βοηθήσουμε τα μέλη της ομάδας των επιζώντων να εξισορροπήσουν το ψυχολογικό και φυσικό δυσβάστακτο βάρος που σηκώνουν αναγκαστικά σήμερα.

Η αποστολή των ειδικών, των συμβούλων και των επαγγελματιών της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στις σημερινές συνθήκες είναι να αποτελέσουν ένα αξιόπιστο και δυνατό σημείο αναφοράς για τις επιχειρήσεις και κάθε εργαζόμενο ή υποψήφιο εργαζόμενο, να δημιουργούν ευκαιρίες, να εμπνεύσουν και να ενδυναμώσουν στελέχη και επι-

χειρήσεις τώρα που το έχουν ανάγκη να ξεπεράσουν τα όριά τους και να συνεισφέρουν στη σωτηρία τους.

Ενα από τα μηνύματα που θέλαμε να μεταφέρουμε είναι ότι τα προβλήματα μπορούν να είναι προκλήσεις και ευκαιρία για να ανασυντάξουμε τις δυνάμεις μας και να αναγεννηθούμε. Να ανακαλύψουμε πάλι τον εαυτό μας, να αναρωτηθούμε για τις πραγματικές μας ανάγκες και τα ανεκπλήρωτα όνειρά μας, για τη πραγματικά εμπόδια στον δρόμο μας και την ευθύνη που έχει ο καθένας μας για τη ζωή του και την εξέλιξη της. Η παρουσία ενός προπονητή - εμπνευστή θα έπαιξε καταλυτικό ρόλο σε αυτήν την περίοδο της ζωής μας (coach).

Η γνώση της αγοράς εργασίας, τα οφέλη της εναλλακτικής ιδέας, τα προσωπικά παραδείγματα, η εμπειρία ή η εξειδίκευση παράλληλα με την ενουσαίωση, τη συνείδηση και το ενδιαφέρον για κοινωνική προσφορά και συμμετοχή, είναι τα μέσα που έχουμε. Η ζωή, μας χρειάζεται όλους γι' αυτό προτείνουμε δράση, αγώνα για να ζανακερδίσουμε την μάλα και να μπούμε πάλι στο παιχνίδι. Δυστυχώς (ή ευτυχώς;) σε αυτήν τη θέση έχει βρεθεί ή μπορεί να βρεθεί ο καθένας μας και μάλιστα περισσότερο από μία φορά. ■

*Η κυρία Βαρβάρα Χ. Ασπμακοπούλου είναι σύμβουλος HRM, Career Coach, ba@hre.gr και ο κ. Πρόδρομος Παπαβασιλείου είναι Entrepreneurs' Consultant, pap@hre.gr*

**Αρνητικό κλίμα εργασίας**

Οι συνθήκες που δικάζουν τα στελέχη και δημιουργούν αυτές τις δύο ξεχωριστές ομάδες, στη σημερινή εποχή σε πολλές περιπτώσεις είναι αναγκαίες και δυστυχώς αναπόφευκτες. Κάποιες θέσεις πρέπει να μειωθούν, κάποιοι να αποχωρήσουν για να μπορέσουν να διατηρηθούν οι υπόλοιπες και να γίνει η επιχείρηση πιο ανταγωνιστική. Ομοίως αναπόφευκτη είναι η δημιουργία αρνητικού κλίματος εργασίας, διότι οι «επιζήσαντες», ενώ μπορεί να αισθάνονται ανακούφιση για τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους, κατακλύζονται ταυτόχρονα από τα αρνητικά συναισθήματα που περιγράφουμε παραπάνω, θυμό, προδοσία, ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον τους. Επιπλέον, οι περισσότεροι συναισθηματικά νοήμονες νιώθουν ως ένα σημείο και τον «ανθρώπινο» φθόνο αυτών που αναγκαστικά αποχωρούν. Το δυσάρεστο αυτό κλίμα δημιουργείται μέσα στην επιχείρηση την εποχή ακριβώς που είναι απαραίτητη κάθε καινοτόμος ιδέα του ανθρώπινου δυναμικού της για τη σωτηρία της και την έξοδο της από την κρίση. Όμως, οι καινοτόμες ιδέες δεν ξεπηδούν από τη διάσπαση και την απελπισία, αλλά από την ενδυνάμωση και τη συμμετοχή.

