

ESIMENE PEATÜKK

Enda, oma potentsiaali ja olukorra mõistmine

Kui tahame tööl edasi liikuda ja edu saavutada, peame mõistma, et kõige võti on meie käitumises. Ülemused annavad meile võimalusi üksnes siis, kui suudame neid oma potentsiaalis veenda. Selleks aga peavad nad uskuma, et me suudame vastavalt käituda ja olla väga head selles, mida meilt nõutakse. Kuid mida see tähendab – me ju ometi oskame käituda?

Meie käitumine on määratud sellega, mida teeme või ütleme mõnes kindlas olukorras, kuidas reageerime. Olemuslikult tähendab see seda, kuidas meid mõistetakse, mis mulje endast jätame, ning see ongi suhtlemise alus. Kui mõtleme selle peale, kuidas tööl käitume, peame vaatama oma tavapärase instinktiivse käitumise horisondist kaugemale. Töö esitab oma nõudmised ja me pole seal selleks, et anda vaba voli oma isiksusele. Meile ju makstakse meie töö eest.

Meie kalduvused

Inimolendid on allutatud harjumustele, mis tähendab teisisõnu, et oleme oma käitumises üsnagi ettearvatavad. Pakume teistele väga vähe käitumuslikke üllatusi: kõige vähem aga neile, kes on meid pikka aega tundnud. Sageli tundub, et meil on raske muuta oma käitumist nende suhtes, kellel on meie kohta juba mingi eelarvamus.

Dilemma

Töös muudame sageli oma käitumisviisi. Siiski tunneme, et oleme sama inimene. Kuidas siis seda vasturääkivust sobitada? Kas on võimalik, et meis on ühekorraga kaks erinevat inimest? Vastus on, et see on tõesti võimalik. Me muudame oma käitumist vastavalt olukorrale, kusjuures ei tunne sageli vähimatki konflikti. Sellest pole midagi. Kui me oma käitumist ei muudaks, tähendaks see teistele mitte reageerimist. Sellise hoiakuga inimene ei liiguks tõenäoliselt karjääriredelil edasi ega meeldiks ka kaaslastele. Siiski kaasneb dilemma. Peame mõtlema, kuidas arendada iseloomu ja küpseda nii, et ei kaotaks oma identiteeti.

Kuidas siis neid kaht omavahel sobitada? Kas oleme kõik oma eripärade ja harjumustega väga erinevad isikud või hoopis kameeleonid, kes pelgalt kohanevad olukordadega, milles end leiavad? Ehk on vastus see, et oleme mõlemat. Nende kahe kombineerimise esimene samm on iseenda mõistmine.

Iseenda mõistmine

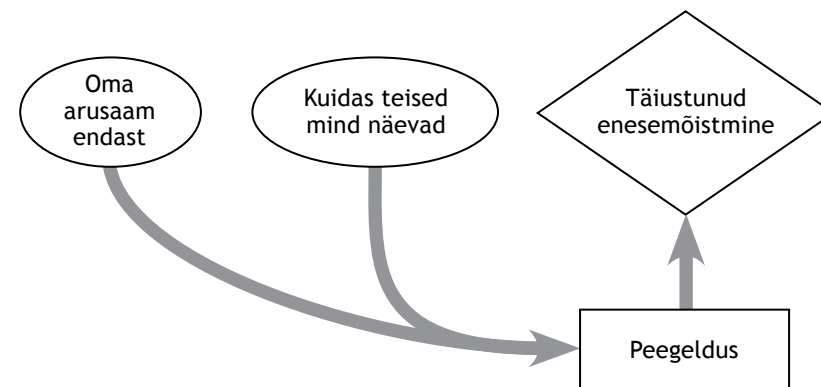
Õiges suunas liikumiseks tuleb iseennast mõista. Mõne aja jooksul tekib meis arusaam sellest, mida meile meeldib teha ja mida teeme enda meelest hästi. Meil on teatud mugavustsoon ja kui läheme selle piiridest liiga kaugele, tajume stressi. Individuaalsed erinevused saavad selgeks juba väga varases nooruses ja kuigi ükski iseloom pole kivisse raiutud, hakkavad ilmnema meie oma nn käitumuslikud sõrmejäljed. Mõned sellised iseloomujoonte kogumid osutuvad tarvilikuks ka töökohal.

Meie potentsiaal

Kogu elu laseme teistel näha, kuidas me erinevates olukordades käitume ja reageerime. Iga kord, kui proovime kätt millegi uue kal-

lal, näitame teistele oma potentsiaali. Tavaolukorras toob edu endaga kaasa enesekindluse ja läbikukkumine vähendab seda, kuid vahel pole meie arusaam iseendast õigel kohal. Oma võimeid teades võime olla liialt enesekindlad, aga ka liialt ebakindlad. Ka liigne enesekindlus võib osutada puuduseks. Mitte keegi ei võta tõsiselt inimest, kes teab väidetavalt kõike või on kuulutanud end kõikide valdkondade eksperdiks. Enamasti võidavad teiste toetuse tavalised lihtsurelikud. Neis märgatakse mõningaid positiivsed jooni ja mõningaid nõrku külgi.

Me vajame teistelt inimestelt saadavat nn reaalsuskontrolli, sellist, mis on demokraatlik ega kahjusta ego. Nii võivad kaaslased suunata meid valdkondadesse, kus meie panus leiab kõige suuremat tunnustust ja kus seda kasutatakse kõige efektiivsemalt. Hiljem vaatame, kuidas seda saavutada, kuid kõigepealt heidame pilgu oma praeguse töö ja olukorra olemusele.



Olukorraga kohanemine

Tööelu on pidevas muutumises. Kui soovime selles ellu jääda ning ka edu saavutada, peame ise samuti muutuma. See tähendab, et tuleb õppida oma panust andma enam kui ühel viisil.

Paljud nii era kui ka avaliku sektori organisatsioonid toetavad nn kompetentsuse ideed. See tähendab, et teie kui töötaja oskate teha

võimalikult palju erinevaid asju, saavutate kõik seatud eesmärgid ning kõik, kellega te tööalaselt kokku puutute, võtavad teid hästi omaks. Kuid tegelikkuses ei ole asi nii. Lõpuks ilmuvad pinnale loomulikud eelistused ja asjad, mis ei meeldi. Selge on see, et koostöö ühtedega laabub paremini kui teistega. Keegi pole kõikides ülesannetes ühtviisi kompetentne. Hea on aga see, et selline ebavõrdsus ei takista sugugi arengut ega efektiivsust. Tegelikult on nii, et kui oleksime tõesti kõigis ülesannetes ühtviisi kompetentsed, oleks ju raske otsustada, kes peaks tegema mida või kes kellega koos töötama.

Meeskonna liikmete erinevad võimed ja kalduvused pakuvad võimaluse leida viisi, kuidas asju kõige paremini teha. Töösuhtes, kus meeskonna liikmed täiendavad üksteist, võivad üksikisikud saavutada rohkem kui üksinda töötades. Igas loodavas meeskonnas või tööpaaris peab igaüks läbi mõtlema, mida tema saab omalt poolt anda ning kuhu kõige paremini sobib.

Loomulikult kisub töötajaid ja juhte nende inimeste poole, kellega neile meeldib koos töötada, ning sellise töö poole, mis haakub kõige paremini nende isiklike vajadustega. Sellepärast ongi kasulik, kui igaüks visandab oma eelistused, püüdes seda samas mitte liiga rõhutatult teha, sest tööga kaasneb ju ka kohustuslikkuse element. Organisatsioonid, mis kavandavad töökohti üksnes töötajate huvisid silmas pidades, lõpetavad pankrotiga. Seega on vaja luua tasakaal teie ja organisatsiooni vajaduste vahel.

See vahe tuleb esimesest korda välja töövestlusel. Töökohale kandideerides tuleb ilmutada entusiasmi ja tõestada kogemustepagasi olemasolu. Kuid kõnealune töökoht ei pruugi olla teile päris sobilik. See ei pruugi kohe alguses välja tulla, sest ametinimetused kipuvad olema vägagi ülespuhutud.

Teine levinud probleem on ebakindlus: mis siis, kui te ei tea täpselt, mida teha tahate? Kui tahate kõnealust töökohta endale saate, ei saa selliseid kahtlusi lubada. Hoopis levinum strateegia on jätta

endast väga mitmekülgse ja teenistusvalmi inimese mulje, kuid kas see ei avaldada kahjulikku mõju teie pikaajalistele eesmärkidele?

Et saada hinnatud töötajaks, tuleb mõelda mõlemal rindel. Esimese asjana tuleb teha selgeks, mida te organisatsioonilt ootate, teiseks tuleb määratleda ära, milline roll sobiks teile selles organisatsioonis kõige paremini. Kuid kuidas muuta töökoht nii-öelda enda omaks? Kuidas leida kindlat jalgealust ning teha edusamme, kui te ei tea iseka, milles te andekas olete?

Juhtide jaoks on kõige olulisem leida õigele kohale õige inimene. Õigupoolest on see kõige efektiivsem meeskonnatöö. Mõistes oma tööülesandeid ja iseennast, saate sellele protsessile kaasa aidata.

Kokkuvõte

- Oma käitumise mõistmine ja juhtimine on võti selleks, et meist töö lugu peetaks.
- Peame kohandama oma käitumist vastavalt olukorrale.
- Peame tajuma, kuidas teistega suhtleme.
- Inimesed peavad töötama ametikohtadel, mis sobivad nende annetega.

TEINE PEATÜKK

Töökohad ja töö

Kas poleks kena leida täiuslikku töökohta? Kas on üldse olemas töökohta, mis just teile ideaalselt sobib? Ehk oleks arukam sellele küsimusele läheneda teise nurga alt. Kas on olemas organisatsioon, mis võiks kasutada teie potentsiaali? Vastus on jah. Kuid seda ei saa te teada enne, kui pole varvast vette pistnud. Uut töökohta otsides tuleb esimese asjana uurida pakutavat tööd ja selle olemust. Ja kui siis otsustate, et see on teile õige, tuleb esitada avaldus ja osutada valituks.

Kui te ajalehes töökuulutusi sirvite, võivad kõrgelevalised ametinimetused ääretult elukauged näida. Ametinimetused ja töökirjeldused on mõeldud töökohtade müümiseks. Kahjurite ohjeldamise ametnik on tegelikult rotipüüdja. Nähtavuse parendamise insener peseb aknaid. Kaubataienduse valdkonna nõustaja osutub ostukeskuse riulitaitjaks. Müügijuht viitab juhiositsioonile, kuid töö ise ei pruugi olla enam kui telefonitsi või ükselt uksele müütamine. Mõistet “konsultant” kasutatakse väga laia ametiskaala puhul, mis justkui viitab prestiižile ja professionaalsusele. Kahjuks võib see kohati tähendada, et reaalsel töökohta selles ei sisaldugi. Tegelikkus võib olla hoopis niisugune: “Võtame teiega aeg-ajalt ühendust ja kui seda teeme, siis saate ka tasu.”

Kuidas siis saada aru, mida ühe töökoha puhul silmas pidada?

Ideaalsel puhul pakutakse ametikohta, kus on võimalus rahuldust pakkuvaks karjääriks. Alguseks on hea uurida veebis organisatsiooni

tausta. Sellest strateegiast on aga kasu üksnes siis, kui organisatsiooni sisekultuur ja avalik imago ei klapi. Ettevõtte veebileht ei pruugi pakkuda infot, mida vajate. Võite näha imagot, mida ettevõtte esitab maailmale, kuid ei pruugi tajuda, millise firmaga on tegu.

Vajaliku teadasaamiseks avaneb võimalus töövestlusel. Kuid seal on peamine endast hea mulje jätta. Te ei taha ju hävitada oma võimalusi veel enne, kui olete saanud teada, kas töökoht on üldse sobiv. Kuidas siis vestlusel käituda?

Peamise asjana tuleb pidada meeles, et väga oluline on entusiasm. Huvitav töökoht tähendab seda, et kandidaate on palju ja konkurents tihe, ning teie soovite jätta endast muljet, et just teie olete sellele ametikohale kõige õigem kandidaat nii paberil kui ka isiklikku muljet avaldades. See tähendab nii CV lihvimist kui ka ülikonna või kostüümi keemilisse puhastusse viimist.

Kuidas uksest sisse pääseda?

Lihtsaid asju ei tohi võtta enesestmõistetavana. CV ja kaaskiri (kui seda nõutakse) peavad olema veatud. Kohale tuleb jõuda õigeaks ajaks (vabandus “Liiklus oli lihtsalt kohutav” ei kõlba mitte kuskile). Riietus peab vastama olukorrale ja intervjueritavate ootustele (lubamatu on vabandus “Ma käin alati niimoodi riides”). Ja lõpuks: alati on kasulik firma kohta üht-teist teada. See pakub võimaluse esitada läbimõeldud küsimusi, mis viitavad teie huvile. Veenduge, et enne vestlusele minekut teate, millega firma tegeleb, vastasel juhul on hea mulje välistatud.

Vestluse edukus oleneb kontakti saavutamisest. Seega tuleb valmistada ette midagi sellist, millest kohmetu vaikusehetke tekkides rääkida. Samuti peab olema valmis arendama edasi mõned intervjueri laskud teemat. Mõned intervjuerijad on selles töös väga kehvad: sellisel juhul võivad rollid vahetuda ja tööotsijast saab

intervjueri. Intervjueritavate üldlevinud viga on rääkida liiga palju, arvates, et nii avaldavad nad muljet. Olge konkreetselt napisõnaline: öelge, mida soovite öelda, kuid ärge lobisege.

Kui saabub aeg tööandja esindajale küsimusi esitada, ei tohi vestlust inkvisitsioonikohtuks pöörata: arukas on leida kesktee. Küsimused töö olemuse kohta viitavad teie entusiasmile – juhul, kui need on õigesti formuleeritud. Küsimus selle kohta, kui kaua tuleb õhtuti tööl istuda, ei jäta head muljet. Üldine reegel on esitada küsimusi, mis tulenevad tõelisest huvist, mitte aga sellest, et teil on tunne, nagu peaksite mingeid küsimusi esitama.

Kui ilmutate huvi ja võimeid, mis on laiemad sellel ametikohal eeldatavast ja ületavad ootusi, paistate teiste seast silma kui huvitav ja mitmekülgne inimene. Samuti annab see tööandjale viite, kus teid kõige paremini kasutada, mille tulemuseks võib olla pakutava töökooha ümber defineerimine nii, et see sobib teile paremini. Kui ametikoht on alles moodustamisel, kujundage seda nii, et see haakuks nii palju kui võimalik teie annete ja ambitsioonidega, sest hiljem tekib manööverdamisruumi ilmselt vähem.

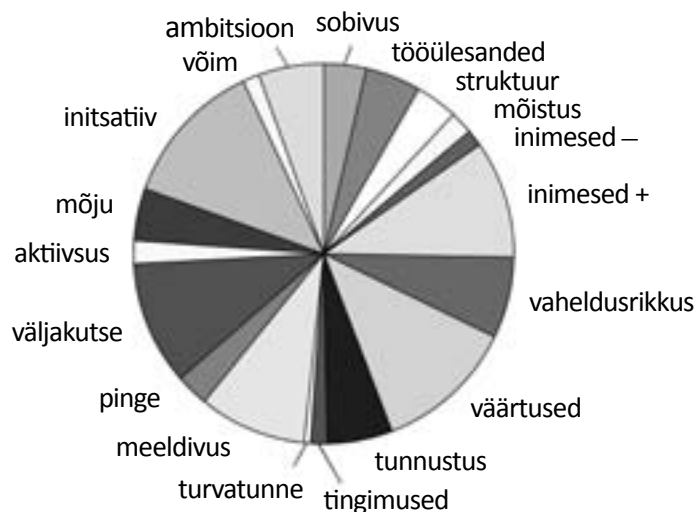
Erinevad põhjused töötamiseks

Nii et olete uurinud ettevõtte tausta ja pannud paika oma vajadused. Kuid kust te oskate öelda, kas intervjueri mõtleb samal lainel? Ärge eeldage, et kõik vestlusel osalejad jagavad teie prioriteete. Kuigi üldised vajadused on ühised, võivad motivatsioonid inimestel vägagi erinevad olla.

Mis puudutab küsimust, miks me töötame, siis selle kohta on palju arvamusi. Kui soovite võtta uue finantskohustuse või teist sõltuvat keegi teile kallis inimene, hindate vägagi kõrgelt töö turvalisust. Mõned otsivad väljakutseid: mida suurem väljakutse, seda huvitavam töö. Mõnele tööotsijale on aga kõige olulisem see, et nende oskused

ja kvalifikatsioon sobiks töökohaga võimalikult hästi, sest neile on oluline tööst saadav rahulolu.

Järgneval joonisel on kujutatud tulemused, mis on saadud saja juhtivtöötaja vastustest Belbini töö põhitunnuste küsimustikule (*job feature questionnaire* – JFQ). Küsimustiku eesmärk oli selgitada välja, mida inimesed töökohta juures otsivad ja väärtustavad. Eristati suur hulk töö tegemise põhjuseid, mis rühmitati mõistete alla “töoga rahulolu”, “vajadus” ja “elustiil”. Need jagati joonisel näha olevateks kategooriateks.



Nende kategooriate oluliseks pidamine varieerus suuresti. Initsiatiiv, väljakutse, teiste inimestega suhtlemine (inimesed +) ja rahulolu olid kõige kõrgemalt hinnatud; töökohta turvalisus, eraldatus (inimesed -) ja võim aga kõige vähem. Mõned kategooriad on üsnagi arusaadavad, teised keerulisemad. Selge on see, et tööküsimuses on meil kõigil oma, just meile iseloomulik seisukoht. Selle küsimustiku tarbeks defineeritud mõistete täieliku loetelu leiata raamatu lõpus.

Muutuvad vajadused

Töötamise põhjused võivad aja jooksul muutuda. On üsna tõenäoline, et kahekümneaastane peab vaheldusrikkust, riski ja põnevust olulisemaks kui kuuekümneaastane. Eelistused muutuvad koos vanuse, vajaduste ja olukordadega. Staatussiha võib tuleneda enesehinnangust. Kindlameelsuse võib vallandada nälg.

Maslow’ vajaduste hierarhia arendati välja 1940. aastatel eesmärgiga seletada inimeste motivatsioone. Hierarhia oluline eeldus oli see, et on olemas teatud vajadused, mis peavad saama rahuldatud enne, kui huvi hakkavad pakkuma teised vajadused.

Maslow’ vajaduste hierarhia

