

Reskilling & upskilling: Πώς εξελισσόμαστε σε μια αγορά που μεταβάλλεται διαρκώς;

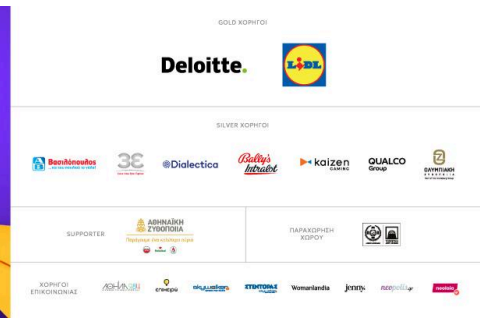
► Στη διάρκεια της επαγγελματικής σας διαδρομής, ποιο ήταν το ένα ή τα δύο πράγματα που επιλέξατε ή αναγκαστήκατε να μάθετε (ως reskilling ή upskilling) και τα οποία έκαναν τη μεγαλύτερη διαφορά στη μετέπειτα πορεία σας;

Ειρήνη Δάφα: Η δική μου διαδρομή δεν είχε ένα αυστηρό πλάνο. Το πιο σημαντικό ήταν ότι αναγνώρισα πότε ήταν η καλύτερη στιγμή για να επενδύσω στις γνώσεις μου και αυτό ήταν που έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην καριέρα μου. Η πορεία μου ξεκίνησε μέσα από συνειδητές επιλογές για επένδυση στη γνώση μου και αυτό έτσι θα ήθελα να μοιραστώ μαζί σας εδώ. Οι σπουδές μου ξεκίνησαν στο κομμάτι της διοίκησης των τουριστικών επιχειρήσεων γιατί ήξερα από την αρχή ότι με ενδιαφέρει ο τομέας των εταιρειών και των ανθρώπων, οπότε μπήκα στη Deloitte και είχα την ευκαιρία να εκτεθώ σε διάφορες πτυχές της εταιρείας και ήρθα πιο κοντά στο κομμάτι του Ανθρώπινου Δυναμικού. Αυτό έπαιξε σημαντικό ρόλο για μένα γιατί κατάλαβα πόσο σημαντικός είναι ο τομέας αυτός, πόσο σημαντικό ρόλο παίζει στη λειτουργία του οργανισμού και μέσα από αυτό κατάλαβα ότι θα μπορούσα να συνδυάσω την οργανωτική σκέψη και τη στρατηγική, πράγματα τα οποία με ενδιέφεραν πάρα πολύ. Ήταν μονόδρομος για μένα να επενδύσω στη γνώση συνειδητά και για να μπορέσω να το υπηρετήσω σωστά και να εμβαθύνω αποφάσισα να κάνω το μεταπτυχιακό μου στο ΟΠΑ με αντικείμενο τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Ήταν μια συνειδητή επιλογή, δεν έκανα αλλαγή κατεύθυνσης, αλλά ενίσχυσα μια βάση που υπήρχε ήδη και ουσιαστικά αυτό το upskilling μου έδωσε την ώθηση, τα εργαλεία, τη γνώση για να εξελιχθώ και να πάω ένα βήμα παραπέρα. «

Αυτό που θα πρέπει να μας ενδιαφέρει δεν είναι μόνο να μαθαίνουμε αλλά να κάνουμε συνειδητές επιλογές στην εξέλιξη μας και να έχουμε τη διάθεση να μαθαίνουμε συνέχεια.

Βάνια Αριανούτσου: Τι κάνουμε όταν έχουμε να αντιμετωπίσουμε μια δύσκολη κατάσταση; Εδώ βγαίνει το resilience, η ανθεκτικότητα, η εστίαση στη λύση και πάμε να το κάνουμε, ό,τι και να γίνει. Μπορεί να κάνω λάθος; Ναι. Είναι λιγότερο το καταστροφικό λάθος από το να μην το κάνω καθόλου; Όχι. Οπότε αποδέχομαι το πρώτο μου λάθος. Φοβάμαι; Φουλ. Δεν πειράζει, θα ζήσω και με το φόβο. Σημασία έχει εκείνη τη στιγμή να ανταπεξέλθεις και να ξεπερνάς τον όποιο φόβο εκείνη τη στιγμή. Οπότε ανθεκτικότητα, ευελιξία και πάμε να βγει. Αυτά είναι τα μαθήματα που έμαθα και με συντροφεύουν σε όλη την εξέλιξη της καριέρας μου. Ό,τι προκύψει να μπορείς να πεις «Θέλω, μπορώ και δεν πειράζει που φοβάμαι».

Κατερίνα Γαλάνη: Θα μοιραστώ το ότι κάποια στιγμή χάθηκα μέσα στο reskilling, το έκανα πάρα πολύ λάθος και το takeaway ήταν να μην αμφισβητούμε τις αρχικές μας επιλογές γι' αυτό στο οποίο αποφασίσαμε να χτίσουμε. Χάθηκα σε open courses όπως frontend development, social media, digital marketing, όλα πράγματα που δεν ήταν η δουλειά μου και δεν ήταν αυτό που ήθελα να κάνω. Με βοήθησαν πάρα πολύ στην



πορεία σε διάφορες στιγμές αλλά τελικά κατάφερα να βγω από αυτό το θόρυβο και να δω το χάρτη του industry που πάντα ήθελα να ασχοληθώ, αυτό το οποίο ήξερα να κάνω και να αρχίσω να κάνω focus πρώτα στο να δουλέψω και ύστερα να δω στο πώς θα χτίσω το upskilling για να ανέβω στο συγκεκριμένο κλάδο. Οπότε κάπου εκεί για μένα ήταν το turning point για να δω τη διαφορά ανάμεσα στο reskilling και αν το χρειαζόμαστε και γιατί, και στο upskilling, και αυτό νομίζω ότι ήταν το πιο χρήσιμο που με βοήθησε να προχωρήσω μπροστά.

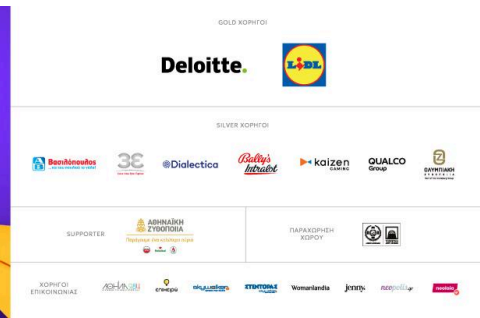
Σπύρος Μιχαλούλης: Τρία είναι τα σημαντικά πράγματα που έμαθα για το reskilling και το upskilling: 1) Να ακούω τους introverts, 2) Να σταματήσω να μπαίνω σε καταστάσεις με τον πυροσβεστήρα για να τις σβήνω, σταμάτησα δηλαδή να σπαταλιέμαι και 3) Σταμάτησα να μιλάω άσχημα στον εαυτό μου, έμαθα να του λέω μπράβο και να τον αγαπώ.

► Σε έναν χώρο όπως ο δικός σου, όπου συχνά μπαίνουν άνθρωποι που δεν είναι εξειδικευμένα στο να κάνουν μία συγκεκριμένη δουλειά (με την έννοια του κλειστού επαγγέλματος π.χ.), ποιες είναι οι δεξιότητες και οι γνώσεις που θα ήθελες να μπορείς να προσφέρεις σε χαπάκι στα νέα (όχι σε ηλικία απαραίτητα, αλλά σε εμπειρία) άτομα που έρχονται να δουλέψουν μαζί σου; Και, εφόσον δεν υπάρχει χαπάκι, ποιος έχεις βρει ότι είναι ο καλύτερος τρόπος να αποκτήσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις αυτές; Ένα νέο πτυχίο; Σεμινάρια; Mentoring; Στην πράξη;

Κατερίνα Γαλάνη: Οι δεξιότητες στη δουλειά μας είναι επικεντρωμένες στα soft skills γιατί η δουλειά μας είναι ένα διαρκές problem solving ώστε το πρόβλημα να μην φανεί «προς τα έξω». Πάντα κάποιο πρόβλημα θα υπάρχει όσο καλά και αν οργανώσουμε ένα event, πολλά πράγματα θα πάνε λάθος. Το ζητούμενο είναι έξω αυτό να μην φανεί. Για αυτό χρειάζεται και η ανάπτυξη της ψυχραιμίας. Η διαχείριση διαφορετικών ατόμων απαιτεί ευελιξία, ψυχραιμία και ισορροπία ανάμεσα στο digital efficacy και το ανθρωποκεντρικό στοιχείο. Κάθε γενιά προσφέρει διαφορετική οπτική και αξία, για αυτό και η ύπαρξη του generational gap είναι εξίσου σημαντική σε αυτόν το χώρο.

► Ως στέλεχος HR με μεγάλη εμπειρία και μάλιστα σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον, πώς καταλαβαίνεις αν μια υποψήφια εργαζόμενη έχει τη δυνατότητα και την προοπτική να μάθει αυτά που χρειάζεται να μάθει για τον ρόλο που διεκδικεί, ακόμα κι αν αυτή τη στιγμή δεν έχει όλα τα προσόντα; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά ή οι συμπεριφορές που σε πείθουν ότι ένα άτομο μπορεί να συνεχίσει να μαθαίνει και να εξελίσσεται ή, αντίθετα, ότι ενώ φαίνεται τέλειο στα χαρτιά τελικά δεν θα μπορεί να προσαρμοστεί σε νέες απαιτήσεις στο μέλλον;

Ειρήνη Δάφα: Από την εμπειρία μου ως τώρα σε ανταγωνιστικά και απαιτητικά περιβάλλοντα έχω διαπιστώσει και συνεχίζω να διαπιστώνω ότι τα τέλεια CVs δεν εγγυώνται την επιτυχία στο μέλλον. Το πιο σημαντικό και αυτό που κάνει τη διαφορά είναι να μπορείς να διακρίνεις στο άτομο την ικανότητα να μαθαίνει, να έχει τη διάθεση και την προσαρμοστικότητα γιατί αυτά τα 2 χαρακτηριστικά είναι που σε βοηθάνε. Αυτά δεν τα βλέπεις στο CV αλλά όταν κάνεις τη συνέντευξη. Τι είναι σημαντικό στο interview; Να βλέπεις απέναντί σου ένα άτομο με περιέργεια και κάνει ερωτήσεις. Όχι μόνο για να καταλάβει το αντικείμενο της δουλειάς και να την κάνει μηχανικά αλλά να κάνει στοχευμένες ερωτήσεις για να καταλάβει το γενικότερο πλαίσιο και τη γενικότερη εικόνα. Και αυτό είναι ένας δεικτης. Ένα άλλο σημαντικό



στοιχείο είναι να έχει την αυτογνωσία και την ελικρίνεια και να πει «Ναι, δεν τα ξέρω όλα, αλλά είμαι εδώ για να μάθω. Πες μου τι πρέπει να κάνω για να εξελιχθώ». Ένα τρίτο στοιχείο είναι το να μαθαίνουμε από τα λάθη μας, είναι εντάξει να κάνουμε λάθη. Και ένα ακόμη σημαντικό στοιχείο είναι να βλέπεις απέναντί σου ότι έχεις έναν άνθρωπο που έχει προετοιμαστεί για τη συνέντευξη και γνωρίζει για την εταιρεία και τη θέση. Μην αποκλείετε τους εαυτούς σας αν δεν πληροίτε το 100% των απαιτήσεων μιας αγγελίας, το πιο σημαντικό είναι να έχετε τη διάθεση να μάθετε, να προσαρμόζεστε σε ένα εργασιακό περιβάλλον που αλλάζει συνεχώς και με τον τρόπο αυτό να μπορείτε να εξελιχθείτε και να πάτε ένα βήμα παραπέρα.

► **Από την εμπειρία σου στο development των ανθρώπων, είναι η συνεχής μάθηση και εξέλιξη θέμα ηλικίας ή όχι; Είναι τα νέα άτομα πάντα πιο έτοιμα και ικανά να καλλιεργήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες; Είναι τα μεγαλύτερα άτομα πιο δύσκολο να προσαρμοστούν σε νέες απαιτήσεις και εργαλεία; Και πώς μπορούμε να καλλιεργήσουμε στον εαυτό μας αυτή την ικανότητα προσαρμογής και συνεχούς ανάπτυξης, ειδικά όταν έχουμε βιώσει δυσκολίες και απογοητεύσεις στην εργασιακή μας ζωή (ή, αντίθετα, όταν είμαστε στα πάνω μας και νιώθουμε ότι ξέρουμε τα πάντα);**

Βάνια Αριανούτσου: Σύμφωνα με τη νευροεπιστήμη, ο εγκέφαλος δημιουργεί συνεχώς νευροσυνδέσεις ανεξαρτήτου ηλικίας, και αυτό σημαίνει ότι συνεχίζω να μαθαίνω, να εξελίσσομαι. Άρα η ηλικία δεν είναι stopper. Ένα δεύτερο είναι ότι υπάρχει υπερπληροφόρηση και έχουμε μπουχτίσει. Οι νέοι ίσως έχουν την τάση να σκρολάρουν πιο εύκολα στη γνώση. Όμως δεν είναι πάντα στοχευμένη. Σε μεγαλύτερη ηλικία μπορούμε να μαθαίνουμε πιο συνειδητά αρκεί η γνώση να έχει ένα στόχο. Πρέπει να ξέρουμε πότε και γιατί θέλουμε να μάθουμε. Καμία γνώση δεν πάει χαμένη γιατί κάποια στιγμή μπορεί να χρειαστεί. Οπότε θα πω ότι η περιέργεια δεν σκότωσε τη γάτα, αλλά την έκανε πιο σοφή για να μπορέσει να πάει παρακάτω και μην κάψει τις 7 ζώες της.

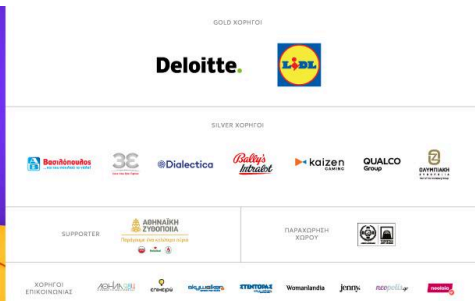
► **Εντελώς πρακτικά μιλώντας, ποια είναι η συμβουλή που δίνεις και το πλάνο που προτείνεις σε ένα ενήλικο άτομο που κάνει ένα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού και επιλέγει να αλλάξει επαγγελματική κατεύθυνση ή να επιλέξει ένα επάγγελμα που δεν προκύπτει αυτονόητα από τις σπουδές του; Ποια είναι τα βήματα που πρέπει να κάνει και τα εργαλεία που έχει σήμερα στη διάθεσή του για να αποκτήσει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που χρειάζεται, ακόμα κι αν δεν έχει την οικονομική δυνατότητα να αφιερώσει σημαντικούς πόρους σε αυτό;**

Σπύρος Μιχαλούλης: Η αλλαγή καριέρας είναι απολύτως θεμιτή. Το πρώτο πράγμα είναι να αποδεχτούμε ότι πάμε να το κάνουμε. Το δεύτερο είναι να καταλάβω ποιος είμαι και τι θέλω να κάνω και το τρίτο να κάνει εθελοντισμό, mentoring, να θέσει τους στόχους του και να κινηθεί προς τα εκεί σταδιακά. Δεν θέλει βιαστικές κινήσεις για να τα τινάξεις όλα στον αέρα. Η εξέλιξη έρχεται βήμα-βήμα.

Ερωτήσεις κοινού:

► **Τι κάνω αν δεν καλύπτω το 100% των απαιτήσεων;**

Ειρήνη Δάφα: Είναι αποδεκτό, αρκεί να υπάρχει σχετικότητα με το αντικείμενο ή μια γενική κατεύθυνση προς αυτή την πλευρά. Και τα υπόλοιπα τα βλέπουμε στη συνέντευξη. Ακόμα κι αν το background δεν είναι απόλυτα σχετικό, η διάθεση για μάθηση και η αυτοπεποίθηση παίζουν καθοριστικό ρόλο και έχουμε



συναντήσει πολλά τέτοια παραδείγματα που δεν υπήρχε μεγάλη σχέση με το αντικείμενο αλλά τα άτομα είχαν πολλή όρεξη για μάθηση και εξέλιξη.

► **Πώς αντιμετωπίζω το AI shortlisting των βιογραφικών;**

Ειρήνη Δάφα: Παρά τη χρήση τεχνολογίας πάντα υπάρχει και ο ανθρώπινος παράγοντας που παραμένει καθοριστικός.

► **Είναι εφικτή η αλλαγή καριέρας σε μεγαλύτερη ηλικία;**

Ειρήνη Δάφα: Οι ευκαιρίες είναι ίσες και υπάρχουν για όλους και όλες. Η ηλικία και το φύλο δεν έχουν να κάνουν με αυτό το κομμάτι. Δίνουμε ευκαιρίες σε όλους τους ανθρώπους αρκεί ο άνθρωπος που έχουμε απέναντί μας να έχει τα εχέγγυα και μπορεί να σταθεί στη θέση για την οποία συζητάμε.

► **Πώς απαντάμε στην ερώτηση «Γιατί θέλεις να έρθεις στην εταιρεία;»**

Βάνια Αριανούτσου: Ο καλύτερος τρόπος είναι να κάνεις και εσύ ερωτήσεις σε win-win λογική, όπως π.χ. υπάρχει κάποια προοπτική εξέλιξης; Θέλετε να μου δώσετε ένα παράδειγμα ενός εργαζομένου σας που εξελίχθηκε; Να μάθεις αν υπάρχει δομημένος τρόπος. Μια δεύτερη ερώτηση είναι: Πώς συνεργάζεστε, υπάρχουν κάποια εργαλεία; Οπότε να εκμαιεύσεις πληροφορίες για την εταιρεία για να καταλάβεις κι αν σου κάνει. Ακόμη και η γλώσσα του σώματος βοηθάει. Μέσα από τις ερωτήσεις και το διαλογο θα καταλάβεις και αν σου κάνει ένας οργανισμός. Να κάνετε ερωτήσεις στον εαυτό σας και είναι σημαντικό να βρείτε τις τελικές απαντήσεις γιατί η γνώση φέρνει ασφάλεια και αυτοπεποίθηση.

► **Τι θέλετε να ακουσετε στη συνέντευξη από κάποιο άτομο που έχει κάνει στροφή στην καριέρα του;**

Ειρήνη Δάφα: Θέλω να ακούσω ότι «είμαι εδώ γιατί με ενδιαφέρει να μάθω». Έχει σημασία ο τρόπος που στέκεσαι στο interview, καλό είναι να υπάρχει η αυτοπεποίθηση και η στάση «Είμαι εδώ και μπορώ».

► **Κάποιο άτομο που θέλει να ασχοληθεί με τον επαγγελματικό προσανατολισμό τι skills πρέπει να έχει;**

Σπύρος Μιχαλούλης: Να μάθει να ακούει, να εστιάσει στη συμβουλευτική και να μάθει για το κοινό που θα συμβουλεύει, κυρίως να γνωρίζει σε ποια ηλικιακή ομάδα απευθύνεται.