

Συμβουλές για την πρώτη συνέντευξη προσωπικού

Το να βρεις δουλειά εν μέσω κρίσης είναι ίσως από τα πιο μεγάλα «θαύματα» που μπορούν να σου συμβούν, αφού όλοι λίγο ή πολύ γνωρίζουμε πως υπάρχουν ελάχιστες θέσεις εργασίας, ενώ εσύ κυνηγάς μια θέση στον τομέα που πάντοτε ονειρεύοσουν.

Κι όμως το σύμπαν συνωμοτεί όπως πάντα και το τηλεφώνημα τυπά αιφνιδιαστικά στις αρχές της εβδομάδας. Ραντεβού λοιπόν για συνέντευξη! Πώς αισθάνεσαι; Σε πνίγει το άγχος ή υπερισχύουν ο ενθουσιασμός και η χαρά;

Λογικά η αλήθεια βρίσκεται κάπου στη μέση, αφού, ακόμα κι ένας έμπειρος επαγγελματίας που επιθυμεί την ανέλιξη του, θα μιλοκράει απέναντι στο άγνωστο.

Μην ανησυχείς όμως, γιατί εμείς είμαστε εδώ για να σε βοηθήσουμε να χαλαρώσεις με χρήσιμες συμβουλές και tips που θα αποδεικνύουν ωφέλιμα.

• Κάνε την απαραίτητη έρευνα πριν βρεθείς μπροστά από τον μελλοντικό εργοδότη σου και μάθε λεπτομερώς τα προσόντα που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση εργασίας, ώστε να παρουσιάσεις τον εαυτό σου όσο το δυνατόν περισσότερο έμπειρο ως προς αυτά.

• Φρόντισε τις ενδυματολογικές επιλογές σου τη συγκεκριμένη ημέρα, οι οποίες θα πρέπει να αρμόζουν στο ύψος της εταιρίας. Θυμάσαι για το dress code που σου έλεγαν για τα πάρτι; Καί τέτοιο ισχύει και στις επαγγελματικές συνεντεύξεις!

• Το μέτρον άριστον. Έλεγαν οι αρχαίοι, και αυτό πρέπει να ακολουθήσεις ως προς τη συμπεριφορά σου και τον λόγο σου. Θυμήσου πως κανένας εργοδότης δεν θα ήθελε να προσλάβει έναν υπάλληλο με υπερηφάνεια τόσο, που να τον κάνει υπερρόπη και αλαζόνα. Αντιθέτως ένας φιλόδοξος χαρακτήρας που εκπέμπει αυτοπεποίθηση και θετική ενέργεια εμπνέει περισσότερη εμπιστοσύνη.

• Η οπτική επαφή είναι ένα δείγμα ότι είσαι πραγματικά διαβέσιμος να ανταποκριθείς στις απαιτήσεις και ότι κατανοείς πλήρως αυτά που σου λένε, οπότε επιδίωξε την.

• Πρόσεξε τη στάση του σώματος, γιατί αυτή μπορεί να υπονοεί πως είσαι αγχωμένος και «κλειδωμένος». Βγες από τη στάση άμυνας, κάθισε αναπαυτικά στην καρέκλα, χαμογέλα και μίλα ελεύθερα.

Ειρήνη Διαμαντακίδου,
Συντάκτρια bonavry.gr



Mobbing: Ηθική και ψυχολογική

Τα τελευταία χρόνια όλο και συχνότερα πολλοί από εμάς βρισκόμαστε στη θέση των θεατών, ή και των θυμάτων ακόμα, της λεγόμενης «ηθικής παρενόχλησης» στην εργασία ή του «mobbing», όπως εθιστεί να λέγεται. Πρόκειται για μία από τις πιο σημαντικές μορφές παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση των εργαζομένων, η οποία έχει επικρατήσει με τον αγγλικό όρο «mobbing», έχει ποικίλες συνέπειες ως προς το πρόσωπο του εργαζομένου, ως προς την ποιότητα της εργασιακής ζωής στην επιχείρηση, την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, καθώς και την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

Ειδικότερα, ως ηθική / ψυχολογική παρενόχληση ορίζεται η από ένα ή περισσότερα άτομα επιθετική συμπεριφορά, η οποία στρέφεται κατά ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων και αποτελείται από ενέργειες στρατηγικά συνδυασμένες μεταξύ τους, που αποσκοπούν στην αποδυνάμωση ενός συγκεκριμένου στόχου.

Ο αγγλικός όρος «mobbing», προερχόμενος από το ρήμα «mob» (επιτίθεται, εννοχλώ, περικυκλώνω) καθιερώθηκε από τον Leymann, ενώ πρώτη φορά χρησιμοποιήθηκε από τον K. Lorenz, ιατρό, ζωολόγο, ψυχολόγο, για να περιγράψει διάφορες μορφές επιθετικότητας στον κόσμο των ζώων.

Σε αντίθεση με το bullying, που επικεντρώνεται κατά κύριο λόγο στη σωματική βία, το mobbing απευθύνεται κυρίως στην προσωπικότητα του ατόμου με τη μορφή της ψυχολογικής ταπείνωσης, της ηθικής αποδυνάμωσης και του εκφοβισμού του εργαζομένου στον χώρο εργασίας, αυξάνοντας το εργασιακό στρες και έχοντας πολλαπλά αποτελέσματα σε προσωπικό επίπεδο, αλλά και στην παραγωγικότητα και στην αποδοτικότητα του εργαζομένου.

Το mobbing συνίσταται σε μία αλληλουχία πράξεων με αντιδραστικό χαρακτήρα, οι οποίες εμφανίζονται συστηματικά και επί μακρό χρονικό διάστημα και τείνουν να οδηγούν τον εργαζόμενο σε πλήρη περιθωριοποίηση και απομόνωση εντός του περιβάλλοντος εργασίας. Μπορεί να έχει τη μορφή λεκτικής ή μη λεκτικής βίας, ακόμα και συναισθηματικής βίας, τόσο άμεσα όσο

και έμμεσα, πάντα στοχεύοντας στην πρόκληση του αισθήματος ανεπάρκειας και αδυναμίας του εργαζομένου. Δεν αποκλείεται ωστόσο ένα από τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν να είναι και η σωματική βία.

Το mobbing, ως εσκεμμένη ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, προκαλεί την εκδήλωση ψυχικών και σωματικών νοσημάτων και φθάνει ως την πρόκληση διαταραχών ύπνου, κατάθλιψης, επιθετικότητας, σωματικής κόπωσης ή ακόμα και τάσεων αυτοκτονίας. Οι επιπτώσεις στην επιχείρηση περιλαμβάνουν πρώτα απ' όλα τη μείωση του επιπέδου απόδοσης των εργαζομένων, αλλά και τη διαταραχή των σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων.

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, για να χαρακτηριστεί μία συμπεριφορά ως ηθική παρενόχληση, πρέπει να θεωρηθεί αδικαιολόγητη με βάση λογικά κριτήρια, ενώ υπογραμμίζεται το στοιχείο της δυσμενούς μεταχείρισης του εργαζομένου και το ενδεχόμενο να αποτελεί αθέμιτη χρήση ή κατάχρηση εξουσίας εκ μέρους ενός ή περισσότερων ατόμων.

Ετσι δημιουργείται μία σχέση διώκτη-στόχου, θυμάτος-θύτη, θα λέγαμε διαφορετικά, η οποία στηρίζεται στον εκφοβισμό και μπορεί να λάβει τρομακτικές διαστάσεις για την υγεία του εργαζομένου που υφίσταται τον εκφοβισμό και περιέχεται σε μία κατάσταση μόνιμης αβεβαιότητας και φόβου. Ο εκφοβισμός αυτός είναι συστηματικός, επαναλαμβανόμενος, διαρκής και κλιμακώνεται σταδιακά προς το χειρότερο.

Σημειώνεται σε αυτό το σημείο ότι διακρίνεται από τη σεξουαλική παρενόχληση, η οποία συνίσταται σε λεκτική ή μη ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου και υφίσταται και χωρίς το στοιχείο της διάρκειας, αποτελούμενη δηλαδή από ένα και μοναδικό γεγονός. Αντίθετα η ηθική παρενόχληση απειεί συνεχώς και επαναλαμβανόμενες πράξεις, που δημιουργούν δυσμενές κλίμα στον χώρο εργασίας και προσβάλλουν την προσωπικότητα και την ηθική υπόσταση του εργαζομένου.

Ο εργαζόμενος-θύμα του mobbing βιώνει κλίμα τρομοκρατίας στον χώρο



εργασίας, ενώ η παρουσία του εκεί μετατρέπεται σε μία εξοντωτική διαδικασία, χαρακτηριζόμενη από το αίσθημα του φόβου για την επόμενη επίθεση. Το άτομο εκτίθεται στο εργασιακό του περιβάλλον με αποτέλεσμα να εντείνεται ακόμα περισσότερο το άγχος και τα αρνητικά συναισθήματα ως προς τον χώρο εργασίας.

Η ηθική παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να λάβει τις εξής μορφές:

1. **Κάθετη ή κατιούσα:** Πρόκειται για την παρενόχληση από προϊστάμενο σε υφιστάμενο. Η ιδιαιτερότητα αυτής της περίπτωσης συνίσταται στη δυσκολία της διάκρισης ανάμεσα στις καταχρηστικές συμπεριφορές και στα προνόμια των ιεραρχικά ανωτέρων, ιδίως δε αυτών που πηγάζουν από το διευθυντικό δικαίωμα. Ο προϊστάμενος προβαίνει σε συμπεριφορές που αποτελούν κατάχρηση εξουσίας, λειτουργεί αυθαίρετα και συχνά παραβιάζει κανόνες δικαίου με αποτέλεσμα να δημιουργεί στον υφιστάμενο ακόμα εντονότερη αίσθηση αποδυνάμωσης και ψυχολογικής πίεσης.

2. **Οριζόντια:** πρόκειται για την παρενόχληση μεταξύ συναδέλφων της ίδιας βαθμίδας. Αυτή η μορφή παρενόχλησης μπορεί να οφείλεται σε προσωπικούς ή επαγγελματικούς λόγους, στην ανταγωνιστικότητα ή ακόμα και στη σύγκρουση συμφερόντων, οπότε εκδηλώνεται συνήθως όταν ο προϊστάμενος από τις δύο πλευρές.

3. **Ανιούσα:** Παρενόχληση από υφιστάμενο ή ομάδα υφιστάμενων σε προϊστάμενο. Αυτή η μορφή παρενόχλησης εμφανίζεται λιγότερο συχνά από τις υπόλοιπες, συνήθως όταν ο προϊστάμενος δεν απολαμβάνει αναγνώριση στο πρόσωπό του και στη θέση του.

4. **Μεταξύ διευθυντικών στελεχών:** Συνήθως πρόκειται για συμπεριφορές που υποσκάπτουν την εργασιακή απόδοση του στόχου και σπανιότερα συμπεριφορές που αποσκοπούν στην προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Τι να προσέξουμε στο ντύσιμό μας

να κάνουμε ό,τι είναι δυνατόν για να περάσουμε το σωστό μήνυμα. Ότι για τη συγκεκριμένη θέση είμαστε «ο άνθρωπός τους».

Υπάρχουν πολλοί τομείς τους οποίους πρέπει να λάβουμε υπόψη. Το νούμερο ένα διαχρονικό είναι ένα σωστά δομημένο βιογραφικό. Μετά έρχονται συμπληρωματικά:

- Ο τρόπος και το ύψος με τα οποία μιλάμε.
- Πόσο καλά μπορούμε να αναδείξουμε αυτά που είναι γραμμένα ως πληροφορίες για εμάς.

Αυτό εκφράζεται ακόμα και από τη γλώσσα του σώματος και την παρουσία μας. Ο τόνος της φωνής, η στάση του σώματος, ακόμα και το ύψος του βλέμματός μας, να αποτελέσουν ενδείξεις που θα ληφθούν υπόψη.

- Η ενέργεια, η συνέπεια στο ραντεβού και η εμφάνισή μας.

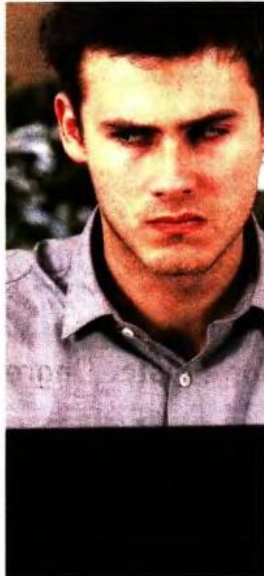
Ερείς εδώ δεν θα επεκταθούμε σε όλα αυτά, αλλά θα μιλήσουμε συγκεκριμένα μόνο όσον αφορά στην εμφάνιση. Τι θα φορέσουμε εκείνη τη μέρα θα παρουσιάσουμε τον εαυτό μας. Παραθέτουμε παρακάτω μερικές συμβουλές βασικές για κάθε συνέντευξη.

Καθαριότητα

Απαράβατος κανόνας. Οφείλουμε να είμαστε καθαροί και περιποιημένοι. Σε κάθε ηλικία, κάθε φύλο, κάθε τομέα εργασίας. Αυτό σημαίνει λαμπερά, καλοχτενισμένα μαλλιά, αλλά όχι ακρότητες.

Δεν είναι απαραίτητο, αλλά, αν θέλουμε, μπορούμε να κάνουμε φυσικό ρακίγιο, που θα ταιριάζει στην ώρα που γίνεται η συνέντευξη και στην ηλικία μας.

Πηχική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο



5. Από τη διοίκηση του οργανισμού προς τον εργαζομένο: Πρόκειται συνήθως για οργανωμένη ψυχολογική επίθεση κατά ενός ή περισσότερων εργαζομένων με στόχο τον εξαναγκασμό τους σε παραιτίση. Επιπλέον ως προς την έκφραση που μπορεί να λάβει η πηχική παρενόχληση, αναφέρουμε ενδεικτικά τις εξής περιπτώσεις:

1. Συμπεριφορές που βλάπτουν την υπόληψη του εργαζομένου και αποσκοπούν στη δημιουργία αρνητικής εικόνας εις βάρος του. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν τα κακόβουλα σχόλια ως προς την προσωπικότητα του εργαζομένου, κοινοποίηση προσωπικών και ευαίσθητων στοιχείων, διάδοση ψευδών φημών για το πρόσωπό του, περιφρονητική αντιμετώπιση, λεκτική επίθεση, προσβολές, ακόμα και πρόκληση αντίδρασης με σκοπό την έκθεση στο εργασιακό περιβάλλον.
2. Συμπεριφορές που βλάπτουν την αποδοτικότητα του και την επαγγελματική του ταυτότητα. Τέτοιες μπορεί να είναι η

μη ανάθεση έργου ή αφαίρεση βασικών αρμοδιοτήτων, η ανάθεση καθηκόντων κατώτερων των προσόντων του, η αφαίρεση εργασίας στην οποία απεδίδε, η ανάθεση υπερβολικού όγκου εργασίας, η σκόπιμη ανάθεση καθηκόντων πέραν των γνώσεων του, η απόκρυψη πληροφοριών, οι αυθαίρετες εντολές, η υπερβολική παρακολούθηση και γενικά οποιαδήποτε ενέργεια αποσκοπεί στη δημιουργία αρνητικού κλίματος, αύξηση του άγχους και της ψυχολογικής πίεσης και κυρίως στέρησης όλων εκείνων των παραγόντων που συντελούν στην αποδοτικότητα του εργαζομένου.

3. Συμπεριφορές που επηρεάζουν τις κοινωνικές επαφές εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Ο εργαζομένος αναγκάζεται να απομονωθεί, δεν μπορεί να έχει λόγο σε ομαδικές συζητήσεις και συσκέψεις, η γνώμη του δεν έχει ισχύ και παρεμποδίζεται γενικά από τη συμμετοχή σε συλλογικές δράσεις εντός της επιχείρησης με σκοπό να καταστεί ευάλωτος και να αισθανθεί ανίκανος,

αναγκασμένος έτσι να παραμείνει στο περιθώριο.

4. Συμπεριφορές που στοχεύουν στον εκφοβισμό του. Εδώ αναφέρουμε την άρνηση χορήγησης αδειών βάσει των αναγκών του, τις απειλές για επιβολή κυρώσεων, την αδικαιολόγητη επιβολή ποινών, βλάβες σε προσωπικά αντικείμενα, απειλές άσκησης σωματικής βίας ή ακόμα και περιορισμένη άσκηση βίας.

Ως προς τη νομοθετική ρύθμιση του mobbing, ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμπεριέλαβαν από το 1990 σχετικές ρυθμίσεις στην εσωτερική νομοθεσία τους. Αξιοσημείωτο βέβαια είναι το γεγονός ότι σε καμία από τις υπάρχουσες ρυθμίσεις δεν προβλέπεται τρόπος θεραπείας ή αντίδρασης στην πηχική παρενόχληση.

Η πρώτη χώρα που προέβη σε νομοθετική ρύθμιση ήταν η Σουηδία το 1994, ορμώμενη από την έρευνα του Leymann, από την οποία προέκυψε ότι το 15% των αυτοκτονιών οφείλονταν στην εργασιακή κακοποίηση. Ακολούθησε η

Ολλανδία, η Γαλλία και το Βέλγιο, όπου θεσπίστηκαν ρυθμίσεις με σκοπό την απαγόρευση της πηχικής και ψυχολογικής βίας και την προστασία του εργαζομένου στον εργασιακό χώρο.

Ειδικότερα, η γαλλική νομοθεσία θεωρεί την πηχική παρενόχληση στην εργασία ποινικό αδίκημα με σοβαρές κυρώσεις, που φτάνουν μέχρι τη φυλάκιση, ενώ τόσο στη Γαλλία, όσο και στο Βέλγιο, το 2002 θεσπίστηκαν δύο νόμοι που τονίζουν την ευθύνη του προϊστάμενου ή του εργοδότη για την πρόληψη του φαινομένου, καθώς επίσης λειτουργούν οργανισμοί με σκοπό την ψυχολογική και νομική υποστήριξη των εργαζομένων-θυμάτων του mobbing.

Αντίθετα στη Μεγάλη Βρετανία και στην Ιρλανδία δεν υπάρχει νομοθετική ρύθμιση, αλλά κώδικες και οδηγίες με σκοπό την πρόληψη του φαινομένου.

Στην Ελλάδα το φαινόμενο δεν αναγνωρίζεται σε μεγάλο βαθμό με αποτέλεσμα να μην υπάρχει επαρκής νομοθετική πρόβλεψη και προστασία. Η συναισθηματική και ψυχολογική κακοποίηση στον εργασιακό χώρο δεν συσχετίζεται καθόλου με τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, αλλά συνδέεται με την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια του εργαζομένου.

Ο σχετικός νόμος 3304/2005 αναφέρει ότι ως διάκριση νοείται και η παρενόχληση η οποία εκδηλώνεται με ανεπιθύμητη συμπεριφορά και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού κλίματος. Ο νόμος απαγορεύει επίσης τις διακρίσεις βάσει φύλου, εθνικότητας και γενετήσιου προσανατολισμού. Έτσι γίνεται κατανοητό ότι ο εργαζομένος που υφίσταται πηχική παρενόχληση δεν προστατεύεται με βάση την εργατική νομοθεσία, αλλά από τις γενικότερες διατάξεις περί προστασίας της ανθρώπινης προσωπικότητας και αξιοπρέπειας, όπως είναι το άρθρο 2, παράγραφος 1, του Συντάγματος.

Με βάση όλα τα παραπάνω, η πηχική παρενόχληση δύναται να συνιστά διάκριση, παραβιάζοντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης, όταν συντελείται από προϊστάμενο σε υφιστάμενο και καταλήγει σε δυσμενή διάκριση σε βάρος

του τελευταίου. Επιπλέον κάθε πηχική παρενόχληση αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου και επομένως στοιχειοθετεί πηχική βλάβη σε βάρος του. Τέλος, το mobbing, όταν εισχωρεί στα καθήκοντα εργασίας σε μεγάλο βαθμό, μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή και ο εργαζομένος μπορεί να θεωρηθεί ότι καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας, αξιωνώντας παράλληλα τη νόμιμη αποζημίωση.

Ο εργαζομένος λοιπόν που υφίσταται πηχική παρενόχληση διαθέτει ενδεικτικά τις εξής νομικές διεξόδους:

- Υποβολή μήνυσης για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και για επιμέρους στοιχειοθετούμενα αδικήματα του ποινικού κώδικα, όπως η εξύβριση (361 Π.Κ.), η συκοφαντική δυσφήμιση (363 Π.Κ.), η εκβίαση (385 Π.Κ.) κ.λπ.
- Άσκηση αγωγής για την καταβολή αποζημίωσης για την πρόκληση πηχικής και υλικής βλάβης σε βάρος του εργαζομένου.
- Άσκηση αγωγής για την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης λόγω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας και εξαναγκασμού σε παραιτίση.
- Αγωγή για την ακύρωση της καταγγελίας της σύμβασης για λόγους εμπάθειας, εκδίκησης ή και κατήχρησης στο πρόσωπο του εργαζομένου.
- Αναφορές στο Σ.ΕΠ.Ε. και στον Σύμβουλο του Πολίτη για επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη.
- Αγωγή κατά του εργοδότη για αποζημίωση εργαζομένου σε περίπτωση πρόκλησης εργατικού ατυχήματος ή επέλευσης επαγγελματικής νόσου.

Η αντιμετώπιση της πηχικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας προϋποθέτει τον σεβασμό της ανθρωπίνης αξίας και αξιοπρέπειας, την καταργήση των διακρίσεων, την προστασία της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων τόσο σε ατομικό, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Τέλος, είναι σημαντική η δυνατότητα αναγνώρισης ενός τέτοιου φαινομένου, καθώς και η προσφορά της κατάλληλης νομικής βοήθειας, αλλά και της συχνά απαραίτητης ψυχολογικής στήριξης.

Γιάννης Καραύζος,
Δικηγόρος, εργατολόγος
www.dikigorosergatologos.gr

5. Σημεία για τη συνέντευξη εργασίας

Τονίστε τα καλά σας σημεία

Συνήθως οι συνεντεύξεις γίνονται στη διάρκεια μέρους, στην περίπτωση των γυναικών το έντομακρινό κάνει το βλέμμα σας δυναμικό, αλλά πρέπει υπερβολικό σε καταστάσεις συνέντευξης δουλειά. Πρέπει να ενθουσιαστούν από τις ερωτήσεις σας στο αντικείμενο που δραστηριοποιείστε στον εργασιακό χώρο. Ακόμα και σε ρουχισμό που αφορούν στην αισθητική, π.χ. σε κατάρτιση καλλυντικών, δεν ενδείκνυται οι ρούπες. Αποφύγετε τα πολλά κοσμήματα, τα λουλούδια και τα ψηλά παπούτσια. Γενικά, τα ρούχα θα πρέπει να είναι εντελώς καθαρά, απλά, φρεσκοιδρωμένα, να μην είναι αρμένα σε καμία περίπτωση και να εφαρμόζουν στα στον τύπο σώματος του ενδιαφερομένου. Στη συνέχεια θα πρέπει να σκεφτούμε τη θέση

για την οποία υποβάλαμε αίτηση. Αυτό πρακτικά σημαίνει το εξής: σκεπτόμαστε πώς θα ήμασταν ντυμένοι εάν θα κάναμε αυτή τη δουλειά, έτσι πρέπει να πάμε. Π.χ. διευθυντής ξενοδοχείου με κουστούμι, barman με νεανικά ρούχα, baby sitter με καθημερινό ντύσιμο κ.λπ.

Το ντύσιμο οφείλει να ταίριαζε στις γραμμές του σώματος και στην ηλικία μας. Για παράδειγμα, ένα τζιν παντελόνι σε κλασική γραμμή, ένα πουκάμισο και μία μεσοσία γόβα θεωρούνται ασφαλή για τις πιο πολλές περιπτώσεις. Όπως στην περίπτωση της babysitter, της πωλήτριας σε κατάστημα ή σουπερ-μάρκετ ή μίας θέσης γραφείου.

Όσον αφορά στις θέσεις εργασίας «υψηλού κύρους», το ιδανικό θα ήταν ένα κουστούμι. Αυτό ισχύει και για γυναίκες και για άντρες.

Αποφύγετε έντονα σχέδια, την πολυχρωμία,

ψηλά παπούτσια (ειδικά αν δεν τα επιλέγετε έτσι κι αλλιώς), υπερβολικά κοσμήματα και βαριά αρώματα, που θα μείνουν εκεί ώρες μετά την έλευσή μας.

Το μπίλι δέχεται πιο καλά τα απλά σύνολα. Το χρώμα που δημιουργεί ηρεμία και ασφάλεια είναι το γκρι, εκμεταλλευτείτε το. Δεν φοράμε γυαλιά πλίου την ώρα της συνέντευξης. Η μόνη περίπτωση που επιτρέπεται είναι αν αυτή γίνεται σε εξωτερικό χώρο και φορούν όλοι.

Εάν πρόκειται για θέση εργασίας σε γραφείο, καλό θα ήταν να φορέσουμε ένα σακάκι. Για κάποιο λόγο οι άνθρωποι τείνουν να προσδίδουν σοβαρότητα σε αυτούς που φορούν το συγκεκριμένο ρούχο.

Το μήκος της φούφας, όπως και του ντεκολτέ, θα πρέπει να είναι σε ένα σημείο το οποίο θα επιτρέπει άνετα στο βλέμμα του συνομιλητή σας να περιορίζεται στα προσόντα του βιογραφικού και μόνο εκεί. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι η φούστα πρέπει να σταματά κάπου πάνω από το γόνατο και το ντεκολτέ να είναι τύπου κλασικής λαμό-

κοψής. Σε καμία περίπτωση δεν προκαλούμε με την εμφάνισή μας.

Το να γνωρίζουμε κάποια πράγματα για τον χώρο στον οποίο θα βρεθούμε, όπως και για τη θέση, είναι πολύ χρήσιμα. Κάποιες εταιρίες έχουν δικούς τους κανόνες όσον αφορά στο ντύσιμο. Δεν επιτρέπουν π.χ. το piercing, τα βαμμένα νύχια, τα κοσμήματα και διάφορα άλλα. Γι' αυτό προσοχή.

Πρέπει να νιώσουμε άνετα με αυτό που φοράμε. Αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο στο πώς θα σταθούμε, πώς θα καθίσουμε και πώς θα μιλήσουμε. Η άνεση δημιουργεί αυτοπεποίθηση και εν τέλει ευκαιρίες. Ζητούμενο είναι να κάνουμε ό,τι μπορούμε ώστε να έχουμε όσο το δυνατόν περισσότερη δυναμική τη μέρα της συνέντευξης. Μας ενδιαφέρει να δώσουμε την καλύτερη δυνατή εικόνα ως σύνολο. Να είμαστε ο καλύτερος εναντίον μας.

Μίρι Σωπασή, Οικονομολόγος, σχεδιάστρια
www.mirisopasi.com