TESSA WEST

Sei felice al lavoro?

Una guida psicologica per trovare il lavoro che fa per te

FRANCOANGELI

Trend

Le guide in un mondo che cambia

In testi agili, di noti esperti, le conoscenze indispensabili nella società di domani

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati
possono consultare il nostro sito Internet: *www.francoangeli.it* e iscriversi nella home page
al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità
o scrivere, inviando il loro indirizzo, a “FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano”.

TESSA WEST

Sei felice al lavoro?

Una guida psicologica per trovare il lavoro che fa per te

FRANCOANGELI

Titolo originale*: Job Therapy. Finding Work That Works for You*
Copyright © 2024 by Tessa West LLC

This edition published by arrangement with Portfolio, an imprint of Penguin Publishing Group, a division of Penguin Random House LLC, through Berla & Griffini Rights Ag

Traduzione dall'inglese: Carlotta Vacchelli

Copertina di Elena Pellegrini

Isbn: 9788835176985

Copyright © 2025 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore.
Sono riservati i diritti per Text and Data Mining (TDM), AI training e tutte le tecnologie simili. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it

Questo libro è dedicato alla mia famiglia: a Jay, Matty, Jack e Annie, a mia madre Vicki e a mio fratello Justin, il cui sostegno lungo la stesura non è mai mancato; a Quincey Pyatt, la cui esperienza è stata di valore inestimabile per dare vita a questo libro; ai miei studenti, la cui creatività e dedizione mi ispirano ogni giorno: sulle loro ricerche si basa la maggior parte delle idee qui contenute.

Indice

Introduzione pag. 11

Come leggere questo libro » 16
Il test. Che tipo di profilo di *career goer* sei? » 20
Lo stress test di Tessa » 23
Qualche ultimo consiglio » 26

1. Crisi d'Identità » 29
"Pensavo che questa professione fosse adatta a me, ma ora ho ripensamenti" » 29
Che cosa significa essere in "Crisi d'Identità" » 31
Fase uno – "Perché sono infelice qui?" Imparare a conoscere il proprio punto di partenza psicologico » 32
"Quanto è forte la mia attuale identità professionale?" » 32
Fase due – "Come voglio che sia la mia futura professione?" » 39
Come stilare l'elenco delle competenze che vorreste mantenere » 40
Come fare chiarezza su quella che volete che sia la vostra nuova identità professionale » 41
Networking per la strutturazione dell'identità » 42
Fase tre – Andate in missione per verificare che la professione sia adatta a voi » 47
Apprendere il curriculum nascosto chiedendo ai nuovi contatti: "Prima di iniziare questo lavoro, nessuno mi aveva detto che..." » 48
Imparare il gergo usato dai professionisti sul posto di lavoro » 49
Fase quattro – Come approdare al lavoro che amerete » 52
Contestualizzare le competenze nel *curriculum vitae* » 53

Adattate i materiali a ogni candidatura pag. 55
Il colloquio » 56
"Quali domande devo porre durante il colloquio?" » 59

2. Alla Deriva » 67
"Un tempo amavo il mio lavoro,ma ora non lo riconosco più" » 67
Che cosa significa essere "Alla Deriva" » 68
Fase uno – "Perché sono infelice qui?" » 70
"Quali cambiamenti ho sperimentato nel mio lavoro?" » 71
"Come sono cambiato da quando ho iniziato a lavorare qui?" » 74
Fase due – "Come voglio che sia la mia futura professione?" » 76
"Ho una buona percezione della velocità con cui il mio settore sta cambiando?" » 77
"La mia carriera ha preso una direzione completamente nuova?" » 78
Come si deve fare rete per rispondere a queste domande? » 79
Fase tre – Andate in missione per verificare che la professione sia adatta a voi » 81
L'annuncio di lavoro » 82
Fase quattro – Come approdare al lavoro che amerete » 83
Inquadrate le vostre abilità in modo da massimizzarne la versatilità » 83
Assicuratevi che le vostre competenze vengano valutate nella loro completezza durante il colloquio » 84
Imparate a raccontare una storia personale convincente (ma verosimile) » 86

3. Esaurito » 88
"Sono ubiquo, ma i giochi di prestigio non sono un'opzione praticabile" » 88
Che cosa significa essere "Esaurito" » 90
Fase 1 – "Perché sono infelice qui?" » 91
"Sto assumendo troppi ruoli o responsabilità sul lavoro?" » 91
"Vengo interrotto così spesso che faccio fatica a portare a termine qualcosa" » 96
Fase due – "Come voglio che sia la mia futura professione?" » 100
Mettete in ordine i vostri ruoli, a partire da quello meno importante per la vostra professione » 101
Come fare networking in base alle priorità del vostro ruolo » 103
Domande da fare durante queste conversazioni » 104
Fase tre – Andate in missione per verificare che la professione sia adatta a voi » 105

"In che modo la disposizione dell'ufficio influenza i momenti di interruzione e il modo in cui si torna al lavoro?" pag. 106
"Devo mantenere le apparenze perfette qui?" » 109
Vige qui la cultura del "dire sì anziché no"? » 110
Fase quattro – Come approdare al lavoro che amerete » 111
Trovate una spiegazione convincente rispetto alle sovrapposizioni tra impieghi nel vostro curriculum e nella vostra cover letter » 111
Comunicate come intendete destreggiarvi tra più ruoli » 112
Tenetevi pronti a rispondere alla domanda "Se accettate questo ruolo, a che cosa pensate di rinunciare?" » 113

4. Secondo Classificato » 115
"Per quanto mi sforzi, non riesco a passare al livello successivo" » 115
Che cosa significa essere un "Secondo Classificato" » 117
Fase 1 – "Perché sono infelice qui?" » 118
"Ma quindi quali sono i veri motivi per cui non sono stato promosso?" » 121
Fase due – "Come voglio che sia la mia futura professione?" » 129
Dovrete colmare le vostre lacune nei ruoli per essere competitivi? » 130
Avete dato per scontato che i ruoli che avete assunto siano più di responsabilità di quanto non lo siano davvero? » 131
Fase tre – Andate in missione per verificare che la professione sia adatta a voi » 134
Non ancorate la ricerca al titolo professionale » 134
Preparatevi al colloquio con un elenco specifico dei cambiamenti che potreste incontrare, buoni e cattivi, nel caso in cui aveste accettato questo lavoro » 135
Il colloquio » 136
Fase quattro – Come approdare al lavoro che amerete » 139
Quando vi si chiede la vostra preparazione per un ruolo, esprimetela in modo appropriato » 139
Dimostrate di aver fatto le vostre ricerche su "dove voglio andare" » 140

5. Genio Incompreso » 143
"Sono sottopagato e sminuito rispetto a quello che porto sul posto di lavoro" » 143
Che cos'è un "Genio Incompreso" e come faccio a sapere se sono io » 144
"Come posso misurare il mio status di 'Genio'?" » 145

"In che modo non sono apprezzato al lavoro?" pag. 148
Fase 1 – "Perché sono infelice qui?" » 149
"Il mio posto di lavoro riconosce le mie competenze?" » 150
A che livello si verifica la svalutazione? » 151
Fase due – "Come voglio che sia la mia futura professione?" » 154
Siete un genio rispetto alle persone con cui vi trovate a competere? » 154
Potreste essere bravissimi nelle vostre capacità, ma per la maggior parte delle aziende va bene "abbastanza bene"? » 156
Quanta tolleranza avete per accettare un lavoro che potrebbe comportare più di quanto abbiate previsto? » 158
Fase tre – Andate in missione per verificare che la professione sia adatta a voi » 159
Il colloquio » 159
Quando si inizia un nuovo lavoro, i nuovi arrivati si trovano di fronte a un ostacolo? » 161
Come potete assicurarvi di essere un "Genio" nella vostra nuova organizzazione? » 163
Fase quattro – Come approdare al lavoro che amerete » 164
Pensate a come volete essere compensato al di là dello stipendio » 165
Imparate a parlare delle vostre competenze in un modo sufficientemente generale da permettere che l'azienda possa tracciare confronti » 166
Imparare qual è il tallone d'Achille dell'azienda e a usarlo a vostro vantaggio » 166

Conclusioni » 169
Lasciatevi andare alle vostre emozioni. Sono preziose per aiutarvi a elaborare un cambiamento di lavoro » 170
È normale provare sentimenti contrastanti nel lasciare un lavoro. Non è necessario essere pronti ad andarsene prima di iniziare a esplorare » 173
I dialoghi sinceri sono una parte essenziale del vostro percorso professionale, anche se a volte sono scomodi » 174

Ringraziamenti » 175

Introduzione

Molti di noi, a un certo punto della propria vita, si domandano se si trovano sul giusto percorso professionale. Per alcuni, questa domanda sorge dopo mesi o addirittura anni di lavoro condotto in uno stato di moderato malessere. Non si sono verificati momenti particolarmente drammatici sul lavoro, non c'è stato un momento in cui si sono ritrovati, per così dire, "in un grosso guaio", svegliandosi in preda a sudori freddi per aver commesso l'errore catastrofico di essersi buttati anima e corpo in un lavoro ad alto tasso di stress, come quello dell'avvocato o del gestore di un ristorante. Banalmente, un giorno vi rendete conto di non riconoscere la persona che siete diventati. Il lavoro vi ha cambiati e non in meglio.

Per altri, ogni giorno sembra un ottovolante: stressati e sopraffatti in un momento, calmi e padroni della situazione nel momento successivo. Scivolate piano piano nelle sabbie mobili, e anche inezie come un commento maligno da parte del capo sono sufficienti a farvi mettere in dubbio il vostro impegno nella professione. Tuttavia, la vostra posizione è stabile e ci è voluta una vita per ottenerla; quindi, passate il tempo a scrutare passivamente gli annunci di lavoro, anziché decidervi una volta per tutte a mandare la vostra candidatura.

I sentimenti che proviamo per la nostra carriera sono articolati e complessi, un po' come quelli che proviamo per le relazioni con i nostri cari. Proviamo gelosia e risentimento, ambivalenza e trepidazione. Tuttavia, quando si tratta di prendere decisioni che cambiano la vita, spesso non sono i sentimenti a guidare le nostre scelte. Al contrario, la dialettica relativa alla possibilità di cambiare lavoro è solitamente incentrata sulle decisioni strutturali e pratiche che dobbiamo prendere. Voglio un lavoro a distanza o uno di persona? Meglio lavorare per una start-up in cui credo o accettare un lavoro stabile

(ma noioso) in un'organizzazione ben avviata? La maggior parte dei consigli tradizionali rispetto all'infelicità e al cambiamento del lavoro si concentra su questioni pratiche.

In questo libro, ho deciso di adottare un approccio diverso, focalizzandomi sui sentimenti dell'individuo e sulla sua relazione psicologica con il proprio lavoro.

Come professoressa di psicologia alla New York University mi sono specializzata nelle relazioni interpersonali e nella comunicazione. Come sociologa, ho studiato il linguaggio che gli individui usano in decine di contesti sociali, dalle trattative in ambito lavorativo alle interazioni tra medici e pazienti nell'ambulatorio medico. Al di fuori del laboratorio, ho applicato la mia esperienza nella scienza della comunicazione, con l'intento di aiutare centinaia di persone a risolvere i conflitti sul posto di lavoro.

Nel mio primo libro, *Jerks at Work*, applicavo tecniche collaudate e praticate nella terapia delle relazioni alle interazioni piene di tensione tra collaboratori e capi. Quando ho iniziato a condurre indagini per questo libro, chiedendo a migliaia di professionisti di parlare delle proprie carriere e intervistando le persone che faticano nelle proprie professioni, ho notato due aspetti sorprendenti:

- le persone infelici sul lavoro hanno indicato ragioni psicologiche profonde rispetto a quelle su cui ci si concentra di solito: la mancanza di interesse e il burnout;
- il linguaggio impiegato per descrivere i propri sentimenti nei confronti del lavoro è simile a quello con cui si descrivono i sentimenti nei confronti del proprio partner.

All'uscita dalla pandemia, mi sono accorta che i colloqui che stavo intrattenendo con individui diversi a proposito del loro lavoro andavano in direzioni che non avevo mai sperimentato prima. Per esempio, parlavo con un'impiegata che era stata accusata di "appropriarsi" del lavoro di altri colleghi, quando, da una discussione sulle dinamiche delle relazioni tra colleghi, la conversazione cambiò rapidamente segno nella direzione di una sensazione più profonda e irrisolta: questa persona aveva fatto tutto il possibile per passare di ruolo, solo per vedersi respinta la richiesta di promozione. In un altro caso, una persona aveva a che fare con un capo che si attribuiva meriti altrui. Abbiamo passato qualche minuto a cercare di rispondere alla domanda "Come posso proteggere le mie idee?", prima che questo professionista mi dicesse: "Non so se questa professione mi definisca ancora come prima".

Le persone con cui parlavo venivano da me con problemi apparentemente risolvibili – o almeno con problemi che sembravano limitati a situazioni e relazioni specifiche – ma che crescevano rapidamente, rivelando difficoltà di ampio respiro e profonde lotte psicologiche che questi soggetti stavano vivendo rispetto alle loro professioni. C'era qualcosa di più che stava accadendo alle persone, al di là di capi malvagi e collaboratori irritanti, e lo intuivo da come si esprimevano. Non parlavano solo delle proprie relazioni sul lavoro, ma, più in generale, del rapporto con la loro intera carriera.

Ero curiosa di sapere se altri esperti del mondo del lavoro stessero osservando la stessa tendenza, così mi confrontai con Jacqui Brassey, co-leader del McKinsey Health Institute. Lei mi spiegò che notava come molte persone sembrassero insoddisfatte del proprio lavoro e della propria carriera e ne intuiva il desiderio di attivarsi per capire come muoversi. "Tira un'aria ambigua", mi disse. "Le persone sono combattute tra il desiderio di prevedibilità, che le spinge verso percorsi di carriera più tradizionali, e la volontà di liberarsi della tradizione". Nel corso della nostra conversazione, descrisse queste tendenze con espressioni come "grande risveglio" e incremento "nell'apertura a nuove esperienze". È interessante notare che la nostra conversazione riguardò quasi esclusivamente le emozioni e gli stati psicologici delle persone. Accennammo a malapena alle questioni strutturali che in quel periodo dominavano il dibattito tra gli esperti, come i cambiamenti dettati dal lavoro ibrido.

L'altra tendenza che ho individuato è che il modo in cui le persone si esprimevano per descrivere dubbi e incertezze rispetto al lavoro assomigliava molto al linguaggio che usavano per descrivere le preoccupazioni relative ai loro partner. Il linguaggio è complesso e ricco di indizi su ciò che le persone stanno veramente affrontando. Affermazioni come "Prima riuscivo a capire meglio quello che il mio ragazzo pensava e sentiva, ma ora mi sembra una scatola nera" indicano un crescente senso di distanza psicologica. Anche affermazioni indirette come "Il mio medico non mi guarda negli occhi quando parlo; guarda solo la mia cartella clinica" possono far emergere una profonda sfiducia nei confronti del personale medico. Ho notato in molti contesti che i commenti che facciamo sui nostri partner possono essere un fattore predittivo ancora migliore dei nostri comportamenti futuri rispetto a ciò che diciamo quando ci viene chiesto che cosa abbiamo intenzione di fare. Il linguaggio può dischiudere un patrimonio di informazioni sugli stati d'animo delle persone, se si sa dove guardare. L'uso del linguaggio che di solito associamo ai fallimenti delle relazioni sentimentali – espressioni di sfiducia e ambivalenza, per esempio – era comune durante le conversazioni che intrattenevo sulla carriera, e mi ha fatto capire che era in atto un cambiamento più profondo.

La terapia ci aiuta a gestire tutti i tipi di relazioni. Perché non applicarla anche alla relazione con il proprio lavoro? La terapia può fare miracoli, soprattutto quando è pensata per aiutare le persone non solo a capire che cosa guida i loro comportamenti e le loro tendenze, ma anche a sviluppare gli strumenti di cui hanno bisogno per aprire le linee di comunicazione tra loro e i loro potenziali nuovi partner, in modo da poter valutare la compatibilità prima di buttarsi a capofitto in una storia. Così come la terapia può aiutare le persone a gestire la relazione con se stesse e con gli altri, un approccio terapeutico al lavoro può essere uno strumento di trasformazione per aiutarvi a capire come non siete soddisfatti, in modo da avvicinarvi a qualcosa di più appagante.

Tutti noi manteniamo una relazione con la nostra carriera. E proprio come in ogni relazione, proviamo emozioni che vanno su e giù, e che spesso sono il risultato di profonde questioni psicologiche che non riusciamo a comprendere. Questo libro è nato dalla convinzione che la disamina di questi problemi psicologici rappresenti il primo passo, e probabilmente il più importante, per scoprire come essere felici sul lavoro. Si tratta di un nuovo approccio alla navigazione nel percorso professionale, progettato per aiutarvi a imparare qualcosa di nuovo su voi stessi e nuove strategie di comunicazione, così che ben poco della vostra felicità sul lavoro sia lasciato al caso.

Ci sono centinaia di studi su coloro che si interrogano sulla propria felicità lavorativa prima di indirizzarsi verso nuove opportunità (*career goer*)[1]: chi vuole abbandonare il proprio lavoro, chi è disposto a tollerarlo, chi vuole cambiare completamente carriera. Nell'ambito lavorativo molto è cambiato negli ultimi anni e gli esperti non tardano a documentare il processo di adattamento alle mutevoli maree da parte del flusso di figure professionali.

Tuttavia, come ho anticipato, questi studi non riescono a giungere alla definizione delle origini profonde della nostra infelicità sul lavoro. Al massimo, graffiano la superficie con concetti come il burnout e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Nel pormi le domande ho ampliato la questione basandomi sugli aspetti psicologici: che cosa ci porta a prendere le distanze con qualcosa che abbiamo perseguito per decenni? Con quale frequenza e come sabotiamo i nostri stessi progressi sul lavoro, offrendoci di fare cose per le quali non abbiamo tempo o energia mentale? Quanta parte della nostra incapacità di ottenere un aumento o una promozione è dovuta alle nostre stesse mancanze,

1. Questo termine, che apparirà diverse volte nel testo, è un neologismo dell'autrice. Fa eco ai termini "*theatre goer*", "*cinema goer*", "*gold goers*", ovvero persone molto interessate a un'attività specifica e che fanno di tutto per seguirla. In italiano potrebbe corrispondere ad appassionati del proprio lavoro, ovvero a persone disposte a mettersi in gioco per sentirsi realizzate sul lavoro (*N.d.T.*).

come l'errata interpretazione del nostro status sul lavoro, e quanta parte è dovuta alle mancanze di chi ci circonda, come un capo che non ha uno status sufficiente per influenzare le decisioni di promozione?

Per trovare le risposte a queste domande, dovevo prima fare un passo indietro per valutare che cosa spinge una persona a mettere in discussione le sue relazioni e la sua carriera.

Nello studio dei fallimenti delle relazioni sentimentali, sono state condotte molte ricerche sui fattori di rischio del divorzio[2], tra cui gli eventi precipitanti che danno il via al cambiamento. Eventi strutturali, come improvvise variazioni nel reddito, la nascita dei figli, le preoccupazioni di matrice psicologica, come l'ingiusta distribuzione del lavoro, possono portare le persone a sentirsi non apprezzate e invisibili e rappresentano opportunità cruciali per l'intervento attraverso la terapia. Se si riesce a catturare le persone in questi momenti, si ha una buona possibilità non solo di seguire il processo di apertura delle relazioni, ma anche di seguire il processo di dissoluzione delle relazioni, se questo avviene.

Applicando la stessa logica delle relazioni al lavoro, mi sono prefissata come primo obiettivo l'identificazione degli eventi precipitanti che inducono le persone (meglio i *career goer*) a prendere in considerazione l'idea di uscire dal mercato del lavoro. Nel primo sondaggio che ho condotto, ho scoperto che ci sono cinque fattori chiave che inducono le persone a pensare di lasciare il proprio lavoro.

1. sentire che la propria carriera non rappresenta più una parte importante del sé, al contrario di com'era prima;
2. lavorare in un settore che è cambiato così tanto da essere diventato estraneo;
3. assumere troppe responsabilità sul lavoro e sentirsi così sopraffatti da provare un senso di impotenza;
4. faticare per raggiungere uno status sul lavoro, al punto tale che promozioni e aumenti vengono negati;
5. avere potere e status sul lavoro, ma non essere riconosciuti o compensati per questo.

I capitoli di questo libro si basano su cinque profili psicologici chiave: "Crisi d'Identità", "Alla Deriva", "Esaurito", "Secondo Classificato" e "Genio Incompreso". Ogni capitolo comprende una serie di dati specifici, che ho

2. Amato P.R., "Research on Divorce: Continuing Trends and New Developments", *Journal of Marriage and Family* 72, no. 3 (June 18, 2010): 650-666, https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00723.x.

raccolto rispetto a ogni profilo. Ho indagato le loro esperienze psicologiche, i loro comportamenti sul posto di lavoro e a che cosa o a chi era imputabile la loro attuale situazione affinché ogni lettore possa capire a quale tipologia appartiene in questo momento. E poiché questo è un libro su come trovare il modo di amare di nuovo il proprio lavoro o amarne uno per la prima volta, ho intervistato persone che lavorano, manager e recruiter. Questi ultimi mi hanno dato indicazioni sulle domande che le persone dovrebbero fare (ma che raramente fanno) durante i colloqui: per esempio, il processo per rendere un curriculum più accattivante, o con chi fare rete per apprendere informazioni privilegiate in modo da potersi assicurare il lavoro che si desidera di più. Ogni tipo di carriera prevede che si affrontino diversi ostacoli durante il processo di candidatura e di colloquio, dal convincere un manager che sta per licenziarsi a fare un importante cambio di carriera, all'individuare le lacune di comunicazione tra la persona che sta facendo il colloquio per un lavoro e quella che, alla fine, lo supervisionerà. A tale scopo, ogni capitolo contiene consigli su misura per affrontare gli ostacoli più comuni per ogni profilo psicologico.

Come leggere questo libro

Una delle prime domande che mi fanno le persone quando parlo di questo libro è: "A quale profilo appartengo?". La risposta più breve è: "Fai il mio test e lo scoprirai". Ma la risposta lunga è: "Potresti scoprire che non sei solo uno. La maggior parte delle persone sono due o tre".

Poiché questo libro è organizzato in base a profili psicologici e non a tipi di professione, i capitoli non si escludono a vicenda. Si può certamente mettere in discussione il processo di identificazione con la propria carriera e allo stesso tempo sentirsi poco apprezzati. Per questa ragione, considererei i profili in base alla loro attinenza. La mia risonanza più forte è con quella della "Crisi d'Identità", ma a volte mi sento anche "Esaurito", per esempio.

Prima di immergerci nel quiz che vi aiuterà a capire quali sono i profili più vicini a voi, iniziamo con una panoramica su che cosa esse rappresentano e sul contenuto di ogni capitolo.

Crisi d'Identità

Il viaggio di un *career goer* in "Crisi d'Identità" può sembrare il più scoraggiante di tutti quelli descritti nel libro. Queste persone hanno trascorso mesi, spesso anni, ad affinare le proprie capacità e hanno molto da offrire. Possiedono reti lavorative ben sviluppate e una conoscenza del curriculum professionale. Il loro lavoro è una parte fondamentale della loro vita, e la loro vita personale e quella lavorativa

sono spesso unite in una rete intricata. Tuttavia, si chiedono se la loro carriera sia adatta a loro e fantasticano sulla possibilità di fare qualcosa di nuovo e diverso.

Il loro viaggio inizia con un po' di ricerca dell'anima: sentite ancora che la vostra vecchia professione è una parte importante di ciò che siete, e vi sentireste male se non poteste più farla? Solo dopo aver elaborato la perdita della vecchia identità, si può iniziare a costruirne una nuova. Imparerete a creare connessioni con persone al di fuori del vostro attuale network lavorativo per apprendere informazioni sulla vostra prossima potenziale professione che non sono rese pubbliche sui siti web delle aziende, per esempio le norme nascoste dell'ambiente lavorativo, tra cui ciò che è necessario per effettuare una transizione di successo come outsider, o il significato di gerghi e acronimi che non masticate ma che sono comunemente usati nei curricula e nei dibattiti quotidiani relativi alla carriera. Considerate questo capitolo come un punto di partenza per costruire le vostre abilità nel trovare il lavoro che fa per voi.

Alla Deriva

A molti di noi sarà capitato di osservare un partner di lunga data o un amico intimo e pensare: "Sei cambiato così tanto negli ultimi tempi che non credo di riconoscere la persona che sei diventato". Ora immaginate di provare questo sentimento per il vostro lavoro. Le persone "Alla Deriva" sanno come ci si sente a essere felici sul lavoro: sanno come trovare uno scopo nel loro lavoro, con chi fare rete per ottenere aiuto e quali azioni devono intraprendere per ottenere buoni risultati. Tuttavia, trasformazioni di grande e di piccola portata hanno intaccato la certezza che sentivano un tempo. Il loro piacere per il lavoro è diminuito; non si sentono sicuri della loro capacità di svolgere bene il proprio lavoro e molti hanno perso la voglia di provarci.

Il loro viaggio inizia comprendendo quanto siano diffusi i cambiamenti che hanno sperimentato: è l'intero settore, la loro organizzazione o qualcosa di più limitato, come il loro team o persino il loro capo, a essere cambiato e a far sentire le cose in modo diverso?

E come tutte le persone che si allontanano nelle relazioni, devono chiedersi: "Quanta parte della mia infelicità è dovuta al fatto che sono io quello che si è allontanato?". Coloro che si trovano "Alla Deriva" sperimentano trasformazioni nella loro vita quotidiana: per esempio, una variazione nella quantità di tempo che il loro capo gli dedica, o un improvviso aumento dell'ammontare nell'organico di un team, sono il risultato di grandi decisioni prese a porte chiuse. Per valutare l'impatto esercitato dai grandi cambiamenti nella quotidianità lavorativa, ho intervistato un gruppo specifico di persone: coloro che hanno pianificato i grandi cambiamenti e che capiscono l'impatto che i cambiamenti esercitano sulla vita lavorativa quotidiana delle persone.

Per l'iter da seguire durante il colloquio, vi insegnerò a sondare le relazioni tra i responsabili delle decisioni e le persone che vi supervisionano. Nei luoghi di lavoro in continua evoluzione, questi rapporti sono spesso nascosti alla vista e piccole informazioni, come sapere se il vostro futuro capo è stato coinvolto nella creazione dell'annuncio di lavoro a cui avete risposto (o se l'ha visto), possono fornire risposte illuminanti.

Esaurito

Se avete mai provato la squisita tortura di dovervi barcamenare tra due cose che amate – un'opportunità di lavoro in una nuova città e le vostre relazioni che verranno stravolte di conseguenza – o l'irritante spiacevolezza di dovervi barcamenare tra due cose che non amate ma che dovete portare a termine – mettere in tavola la cena e finire la relazione che dovete consegnare domani – allora potete immedesimarvi in questo capitolo.

La sensazione di essere "Esauriti" è così diffusa a livello professionale che, per fronteggiarla, raccomando questo libro a tutti coloro che si sentono esausti, sovraccarichi di impegni di lavoro ed esasperati dal mucchio di consegne sulla loro scrivania, che non sembra mai diminuire.

Il loro viaggio inizia con la risposta a due grandi domande: "Sto assumendo troppi ruoli sul lavoro, per esempio, la gestione di un team e il volontariato per un nuovo impegno?", "Sto passando da un compito all'altro così spesso da non finire mai quello che ho iniziato?".

Come ho appreso nel corso delle mie ricerche per questo capitolo, alcune persone sono troppo stressate perché assumono ruoli per i quali non sono pagate. In alcuni ambienti di lavoro, questa situazione è la norma (lo fanno tutti); in altri, le persone lo fanno perché pensano che aumenterà la loro visibilità sul lavoro e le aiuterà a farsi strada. Imparare a capire quali sono i ruoli che valgono e quali no è uno degli obiettivi principali di questo capitolo, insieme alla costruzione di strategie per proteggere i propri paletti.

Per aiutare coloro che passano da un compito all'altro serialmente e senza soluzione di continuità, fornisco strategie facili da impiegare per frenare l'abitudine di iniziare un compito e passare immediatamente a un altro. Per evitare un futuro da "Esaurito", questo capitolo vi insegna a diventare un antropologo del posto di lavoro; imparerete che piccoli accorgimenti come lavorare in un open space, o accanto a un collega, anziché a una distanza di sei metri, possono aumentare la probabilità che non finiate di nuovo in una situazione così.

Le strategie che tratto in questo capitolo non sono utili solo per le persone che stanno pensando di lasciare una professione, ma per tutti coloro che lottano con la vita quotidiana. Consideratele un supplemento al capitolo che più vi colpisce.

Secondo Classificato

Non importa il livello di avanzamento della carriera, l'esperienza di perdere una promozione o un aumento brucia. A nessuno piace arrivare secondo (o terzo o quarto). Non ci piaceva quando da bambini facevamo sport al parco giochi e non ci piace nemmeno adesso. Il "Secondo Classificato" sa dove si trova e dove vuole andare, ma fa fatica quando ha di fronte la domanda: "Che cosa ho fatto di sbagliato?". Se siete come i "Secondi Classificati" che ho intervistato, non ricevete risposte chiare a questa domanda; solo al 7 per cento delle persone è stato detto esplicitamente che non sono riusciti a ottenere una promozione o un aumento.

Questo capitolo vi insegna a giocare al detective per ottenere le informazioni di cui avete bisogno. Imparerete a capire il tipo di status che vivete al lavoro e a comprendere se sono i cambiamenti strutturali, come gli "scossoni" sul posto di lavoro (grandi cambiamenti che fanno aumentare i livelli), a determinare la situazione della vostra posizione. Imparerete anche a conoscere le norme relative ai ruoli e alle mansioni che le persone si aspettano da voi, anche se non lo dicono apertamente. Una domanda importante a cui il candidato dovrà rispondere è se sia necessario fare un passo indietro prima di fare un passo avanti, colmando le lacune in termini di esperienza e titoli lavorativi. Questo capitolo vi insegnerà a testare se un'organizzazione crede nella cultura di chiedere e ricevere un chiaro feedback. Lavorare per un'azienda in grado di circostanziare il proprio processo di feedback (dalla struttura di feedback settimanale a quella giornaliera) è un requisito necessario per chi è in cerca di lavoro.

Genio Incompreso

Vi siete mai sentiti come se metteste più cose in una relazione di quelle che ne ricevete? Che tutto il lavoro che fate, dalla pianificazione di appuntamenti galanti, allo sbrigare commissioni quotidiane e al compiere un vero sforzo per rimanere attivi per il vostro partner, passi inosservato o non apprezzato? Scoprirsi poco apprezzati da un partner sentimentale può essere demoralizzante, e lo stesso vale per il lavoro. Il "Genio Incompreso" avverte una tensione tra quanto dà all'azienda e quanto l'azienda restituisce. Poiché si ritiene che gli individui siano abbastanza bravi nel loro lavoro (un'ipotesi che i "Geni Incompresi" metterebbero alla prova), la maggior parte di loro viene ricompensata sul lavoro, ma non nei modi che desiderano. Il lavoro pesante viene spesso ricompensato con un lavoro ancora più pesante, e gli aumenti vengono promessi in vista di un futuro vago e ipotetico.

Il loro primo obiettivo è imparare il proprio valore sul mercato, familiarizzando con la vera concorrenza. Il networking strategico vi aiuterà in questo