



Garazi Goia - @GaraziGoia
Idazlea

Hobeto egin dezakegu, ezta?

Lagun batek mesede bat eskatu zidan. Mesedeak eskatze zalea ez da eta bane-kien benetan axola zitzaion zerbait ibiliko zuela buruan. “Hobeto egin dezakegu, ezta?” izenburudun zutabe bat zegoen atxikita bere mezuan, zakarrontzi baten irudiarekin, paperezko bi bola kanpoan eta bat barruan. Enpresa munduan ezberdintasun bat markatzea helburutzat duen emakume baten istorioa kontatzen zidan.

Gure bizitzetako ibilbideetan oso gutxitan aurkitzen ditugun emakume txundigarri batez ari zen hain zuzen ere. J-k garun paralisia dauka eta jaio-tzetik gorra da. Doktoretza eta bi karre-ra eginak ditu. BBC eta beste hedabide batzuetan kolaborazioak sarri egiten ditu. Hamaika sari jaso ditu bere ibilbi-de profesionalean zehar. Ezagutzen duen pertsona orok bere inteligentzia (biak, intelektuala eta emozionala) aipatzen ditu. Edozein enpresa bere atzetik ibiliko zela pentsatzeko adina ebidentzia dauka bere istorioak. Baina,

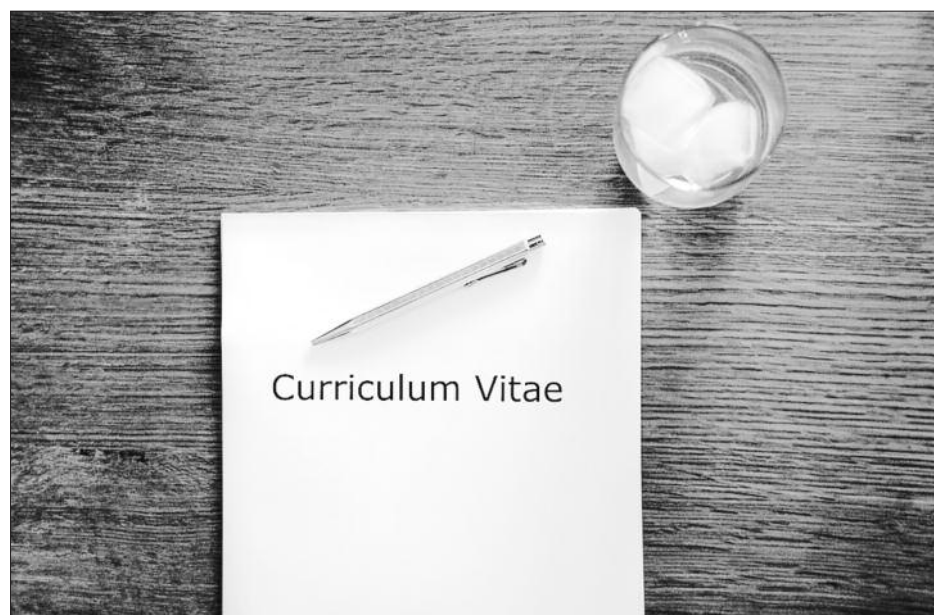
errealitatea bestelakoa da. 300 lanpostutara bidali du bere aplikazioa J-k (kasu guzti-guztietan eskatzen zituzten betebeharrekoen %90 betez). Hoge el-karrizketatara gonbidatu dute. Batzue-tan hautaketa prozesuko lehenengo urratsa telefonoz delako. Hoge el-karrizketetan edozein deseroso sentitzea eragingo luketen aipuak eta aurreiritzi potolo eta baztertzaileak jasan behar izan ditu. “Aniztasuna bultzatzen dut eta inklusiboa naiz” tronpeta jotzen aritu ziren hainbaten ahotik noski.

Nire lagunak bere LinkedIn sarean zituen sei mila kontaktuetatik lau milari mezu pertsonalizatu bat idazteko denbora hartu zuen. Eskaera oso sinplea zen. J-k ireki ezin zituen ateak, berari irekitzea. Logika guztia zuen egin nahi zuenak: berak idatzi zien lau mila pertsona horietako bakoitzak gutxienez mila kontaktu berri izango zituen. Beraz, ia milioika pertsonarengana iristeko potentzialaz ari zen. Eta, horietatik guztietatik norbaitek izango zuela J-rentzat lanpostu bat, edo proiektu bat,

hori zen bere hipotesia. Badakizue zenbatek partekatu zuten denera zutabea? Ehun eta berrogei pertsonak.

Horrek gogorarazi dit nire hoge urteko ibilbide profesionalean egin du-dan hautamen prozesu eraginkor eta aberasgarriena “hautaketa itsu” baten bidez egindakoa izan zela; alegia, curriculumak ikusi gabe, proba bat jartzen nien lanpostuan interesa zutenei; adibidez, estrategiak garatzen zekien jendea bilatzen banuen, galdera ireki bat egiten nien: zein izango dira hamabost urte barru ikus-entzunezkoen arloan joerak eta eragile nagusiak eta zein bi erabaki hartu beharko genituzke orain? Ariketa horren emaitza ikusiz, haien pentsatzeko modua ikus nezakeen, istorio koherente bat osatzeko zuten gaitasuna, arazo baten aurrean soluzioa bilatzeko ahalmena, bisio bat zerotik definitzeko perspektiba. Bi egun ematen nizkien ariketa egiteko. Bi egun hori egiten pasatzeko denborarik ez zuena ez zitzaidan interesatzen. Aurretik non lana egin zuen, zein ikasketa egin zituen, nondik zetorren edo zenbat esperientzia zeukan bigarren mailako parametroak ziren. Prozesu “normal” batean lehen filtroa pasako ez zuten haiei aukera ematen zitzaien. Pilotu moduko baten markoan hori egiteko gai izan nintzen, aniztasuna bermatzeko dinamika ezberdinen testuinguruan. Baina, horretan gelditu zen. Pilotu batean. Eta, zein da arrazoi nagusia? Orain ez dela enpresak jarraitzen duen protokolo “normala”. Lotsa sentitu dut.

Bizitza, denbora (edo batzuek dioten bezala, denbora gabezia) eta gure ikuspuntu berekoak bidean azaltzen zaizkigu. Hori da azalpena. Autodefinitutako normaltasun horretan eroso gabiltzalako. Baina, nire bulego aurreko paretan hizki handiz idatzi dagoen bezala, normala den gauza bakarra arropa garbigailuaren zikloa da. •



Zein ote langileak hautatzeko protokolo «normala»?