

„Sajnálattal közöljük...”

Avagy holtbiztos tippek a kudarchoz álláskereső során

Ma van az új kolléga első napja. Hosszú hónapok fáradságos munkája után végül nagy megkönnyebbüléssel írhatom, hogy végre találtunk valakit az üresen álló státusra. Ha módomban állna, füstjeleket is kibocsátanék a könyvtár tetejéről, de azt nemigen venné jó néven az egyetemi tűzoltóság. *Első nap az óvodában?* Talán nem mindenki emlékszik az első napjára új munkahelyén, de a várakozás izgalma, a bizonytalanság, hogy vajon jól döntöttem-e, amikor elfogadtam ezt az állást, esetleg rémlik. Ellentétben a hozzám hasonló korú, avagy gazdagabb könyvtári múlttal rendelkező kollégákkal (ahogy az életkormegjelölést diszkréten kezelik erre-felé), végzős könyvtár szakos hallgatóim három-öt évre tervezik az első állásban eltöltött éveik számát. Ha egyáltalán sikerül elhelyezkednem, teszik hozzá keserűen, kivétel nélkül. Ez az írás, bár amerikai tapasztalatokra épül, abból a célból készült, hogy útmutatóként szolgáljon a pályázás labirintusában, és ötleteket adjon a biztos kudarc elkerüléséhez. Annyiféle módon áthatjuk alá saját szakmai tekintélyünket elképesztően rövid idő alatt, íme egy csokor negatív és pozitív élmény. A szövegben szereplő személyek és események a képzelet szülöttei, és bármiféle hasonlóság valós helyzethez a véletlen egybeesés szüleménye (saját szakmai hitelem lerombolását kerülendő, ezt nem hagyhatom ki).

Az álláskiírás

Az álláskeresősnél a legelső probléma ott kezdődik, hogy: *Milyen állásról beszélünk?* Sajnos, nem nagyon vannak üres státusok. Bár az amerikai könyvtárosok szervezete, az ALA évekkkel ezelőtt azt jósolta, hogy nagy számban fognak könyvtárosok nyugdíjba vonulni és tenger sok állás fog felszabadulni, ez a gazdasági helyzet nehézségei miatt mind ez idáig nem következett be. Ha egy állás megüresedik, akkor elkezdődik a helycserés támadás, a székfoglaló, ami angolul nem ilyen agresszív, sőt inkább kultúra-közelibben hangzik: *musical chairs*, vagyis zenélő székek. A lényeg ugyanaz, eggyel kevesebb hely van, mint résztvevő (*csak eggyel?* – kérdezhetné bárki, joggal), és a szerencésebbek új álláshoz jutnak. Ez lehet komoly szakmai előrehaladás vagy oldalirányú tánclépés, vagyis a jelenlegi pozícióhoz hasonló szintű állás, ami jobb munkakörülményekkel, kedvezőbb vagy rugalmas munkaidővel jár, esetleg más típusú könyvtárban vagy a lakóhelyhez közelebb található. Mindez azt jelenti, hogy bármilyen időpontban rengetegen követik figyelemmel az üresedéseket egy lehetséges új állás reményében.

Hogy mikor és hogyan szerez az ember tudomást egy újonnan megnyíló lehetőségről, az máris előnyös vagy hátrányos helyzetbe hozhatja a pályázót. Természe-

tesen nem arra az esetre célok, amikor eleve az igazgató unokaöccsének felesége számára írják ki a pozíciót, aki már félállásban amúgy is ott dolgozik, rendelkezik az összes szükséges előírt követelménnyel, és ráadásul emberileg és szakmailag is teljesen kóser. Ilyen ugye nem szokott előfordulni? Elvileg a közalkalmazotti pályázatokat kötelező meghirdetni, és a legtöbb amerikai könyvtárosi állás ebbe a kategóriába sorolható. Az már más kérdés, hogy hol és mikor olvassuk a kiírást. Mire a nagyobb álláskereső rendszerekbe vagy a szakmai folyóiratokba eljut a hirdetés, rendszerint már késő, az állást betöltötték. Hiába állítjuk be az automata keresőt a napi értesítésre, ha a pályázati felhívás nincs ott kellő időben. Akkor honnan értesülhetnek a leendő pályázók az újonnan megnyíló lehetőségekről? Akárhonnan és mindenhonnan: például a levelezőlisták és hírlevelek rövid közleményeiből gyakran ki lehet következtetni, ha valaki nyugdíjba készül. A levelezőlistákon sokszor hamarabb feltűnik maga az álláshirdetés a maga egészében, teljesen szabályosan. Elvégre mindenkinek érdeke, hogy minél szélesebb körben legyen ismeretes a megüresedés, és minél nagyobb merítésből válogathasson a munkaadó. Konferenciák baráti beszélgetésein is elhangzik néha a diszkrét célzás egy-egy a közeljövőben esedékes kiírásra. Egyik-másik kolléga akár az előadása vagy poszterbemutatója során is utalhat arra, hogy nyugdíjba készül. Magán e-mailekben is sok álláslehetőségről esik szó. Nem ritka, hogy akik együtt jártak könyvtár szakra, körbekérdezősködnek évekkal a végzés után egykori csoporttársaik között, hogy tudnának-e valakinek a figyelmébe ajánlani a náluk lévő állást. Ez persze nem garancia semmire. Sőt, előfordulnak érdeklődő vagy állást reklámozó bejegyzések a közösségi oldalakon is. Ez utóbbiak egy picit veszélyesebbek, főleg ha nem akarjuk jelenlegi munkaadónk orrára kötni, hogy elpályáztunk onnan. Erre még később visszatérünk.

Aztán ott van még a volt iskolatárs, a szomszéd néni, anyukám egykori óvodása meg a srác a futóklubból. Sosem lehet tudni, mi fán terem az információ. Potenciális forrásnak tekintendő bárki, aki információval szolgálhat új állásokról. Ehhez viszont értünk, ugye? Az információval kapcsolatban a legnehezebb az, hogy időben jusson el a megfelelő helyre. Itt mindjárt bejátszanak a legfrissebb szakszavak, mint a felfedezhetőség (*discoverability*) stb. Pedig csak józan észről van szó: ha állást keresünk, minél többen tudnak róla, annál nagyobbra nőnek az esélyeink, hogy idejekorán értesülünk egy állásról. Amikor meghirdetik, már készen állunk, és az elsők között pályázhatunk. A végeredmény szempontjából teljesen mindegy, honnan érkezik a segítség. Ha viszont feltett szándékunk, hogy egy bizonyos könyvtárban kívánjuk pályánkat tovább folytatni, akkor érdemes akár nagyobb erőket bevetni: folyamatosan figyelni a könyvtári eseményeket, feliratkozni a hírlevelükre, sőt, akár ismeretséget szerezni. Nagyobb helyeken a honlapon is követhetők az álláskiírások vagy automata rendszer továbbítja azokat. Minden bizonnyal találhatunk ismeretségi körünkben valakit, aki ott dolgozik, vagy ismer valakit, aki ott dolgozik. Az ilyesmire kiválóan megfelelnek a szakmai típusú közösségi oldalak, mint a *LinkedIn*. S amikor végre kiírták a hön óhajtott állást, azonnal lépni kell! Ez azt jelenti, hogy ekkorra már mindennek glédában kell állnia a pályázáshoz: önéletrajzunk naprakész, és pillanatok alatt az adott álláskiíráshoz igazítható; motivációs vagy kísérőlevelünk az állást kínáló könyvtárral kapcsolatban végzett kutatásaink szellemében pedig kiemeli odavágó szakmai képességeinket. Mindkettő hangsúlyozza a megfelelési pontokat az álláskiírás és saját végzettségünk és gyakorlatunk között. Végezetül, akár szóbeli referenciára, akár írásos ajánlólevelekre van szük-

ség, már rég felkértük a három-négy ajánlót, akik készenlétben állnak, hogy megírják a leveleket vagy hozzájáruljanak, hogy nevük ajánlóként szerepeljen.

A pályázati csomag

A hiányosan benyújtott pályázati csomag a legbiztosabb módja annak, hogy pályázatunk a szemétkosárban végezze. Ha önéletrajzot, motivációs levelet és három ajánlólevelet kértek, akkor meg fogják számolni. Nincs meg mind az öt dokumentum? Kuka! Máris egyvel kevesebbet kell olvasni. Amikor háromszáz pályázó anyagán kell átrágnia magát a bizottságnak két hét alatt, mindent megtesz az ember, hogy minél kevesebb pályázóval kelljen foglalkoznia. Hogy sokszor odavaló emberek is kiesnek ezen a rostán? Ezért született az ötlet, hogy felhívjuk a figyelmet ezekre a sokszor magától értetődő apróságokra is. További tuti tippek arccal a szemétkosár felé: nem felelünk meg a kiírásnak, nincs meg a megfelelő szakmai végzettségünk vagy gyakorlatunk, rövidebb a szakmában eltöltött időnk, mint amit kérnek, hiányzik a pályázató által előírt nyelvtudás, illetve nem tudjuk a fentieket dokumentálni. Ne áltassuk magunkat, a két szép szemünkért nem fognak tekinteni az alaposan átgondolt és egy bizottság által megszavazott pályázati feltételektől. Ha öt év szakmai gyakorlatot kérnek, akkor szóba sem fognak állni a frissdiplomással. Ha még egy diplomához ragaszkodnak, például a bibliográfiai vagy tájékoztatói állások esetében, akkor ne is fecsérjük az időt a sima könyvtár szakos diplománkkal. Ha egy adott számítógépes alkalmazás, könyvtári rendszer vagy adatbázis alapos ismerete a feltétel, az nem elég, ha egyszer már láttunk egy bemutatót valami konferencián. Ha eddig nem tettük, írjuk össze szakmai kompetenciáinkat, készítsünk listát arról, miben vagyunk jártasak, milyen tapasztalatokat szereztünk, vagyis kezdjük el dokumentálni mindent, amit valaha csináltunk a szakmában. Ki tudja, mikor lesz rá szükség.

Az elérhetőségünk legyen pontos és professzionális. Olyan telefonszámot adjunk meg, amit vagy mindig felveszünk, vagy rendelkezik üzenetrögzítővel. Más kérdés, hogy valóban fel akarjuk-e venni a mobilt egy számunkra nem kedvező helyzetben, ha leendő munkaadónk hív. Ezért sokan inkább az e-mailt részesítik előnyben kapcsolattartásra állás ügyben. Az e-mail elegáns, időt ad a gondolkodásra válaszadás előtt, lehetőséget nyújt bizonyos elemek hangsúlyozására, megerősítésére, amelyek a pályázatunkban szerepelnek, és nem utolsósorban, mindannyian tudjuk, hogy a szó elszáll. E-mail címünk azonban legyen könyvtárosi mivoltunkhoz és leendő állásunkhoz illő. Az olyan címek, mint *magyaranyu@gmail.com* vagy az *enyemalegnagyobb@hotmail.com* minden bizonnyal mosolyt és rosszalást fognak kiváltani. Ez legalább annyira alááshatja tekintélyünket, mint a Facebook vagy egyéb közösségi oldalakon rólunk, akár mások által, közzétett kompromittáló fényképek, vicces megjegyzések és hasonló negatív adatok, amelyekre könnyen rátalálhat bárki. Információs szakemberekkel van dolgunk, tételizzük fel, hogy rá fognak keresni a komoly jelöltre, amilyen módon csak lehet.

Egy másik holtbiztos út a kudarchoz a pontatlanul fogalmazott, helyesírási vagy központoszási hibáktól hemzsegő szöveg (ebben az esetben már kettő is többes számnak és hemzsegőnek minősül). Kisebb hiátusok az önéletrajzban (pl. gyermekszülés, munkanélküliség) megmagyarázhatók a kísérőlevélben, mielőtt bárki

is rákérdez. Sok igen kreatív módját láttam annak is, hogyan lehet nem teljesen a szakmába való tapasztalatot úgy beállítani, hogy annak értékéről és transzferabilitásáról nem marad kétség a legelvetemültebb személyzetisben sem. A bibliográfiai ismeretek oktatását igénylő álláshoz a tanári diploma és az oktatásban eltöltött évek kifejezetten jól jönnek. A szakmai tájékoztatói, referenz vagy állományfejlesztési pozíciók esetében az adott szakterületen szerzett ismeretek és szakmai háttér ugyancsak jelentős előnyt nyújthatnak. Szinte bármilyen ügyfélszolgálati munkakörben szerzett gyakorlat lefordítható könyvtári viszonyokra. De egy gyermekkönyvtárosi állás esetében saját csemeténk óvodájában és iskolájában végzett társadalmi munkánk is jól beillik a pályázatba.

Mindez persze nem azt jelenti, hogy kétségbe kellene esni és önként a szemétkosárba dobni a pályázatot, ha nem felelünk meg mind a huszonhét kitételnek. A pályázati feltételek gyakran inkább az *Önök kérték* kívánságlistájához hasonlítanak, a kiírás politikailag korrekt és a maximumra törekszik. Mint ilyen, minden bizonnyal tartalmaz olyan elemeket is, amiktől messze állunk szakmailag. *Köztünk szólva, nem emlékszem olyan állásleírásra, aminek egy ember is megfelelt volna.* A kiírások általában a legideálisabb jelöltet rajzolják meg. Ilyen nem is létezik: huszonéves, friss tudással rendelkező kolléga, akinek szakmai gyakorlata minimum tízéves, kis túlzással. A legviccesebbnek azt a pályázati kiírást találtam, ahol a feltételek között egy olyan szoftver telepítésében és kezelésében szerzett ötéves gyakorlatot kértek, ami még csak három éve volt forgalomban. Megfordult a fejemben, hogy talán ezzel is szűrni kívánták a résztvevőket. Vajon arra voltak kíváncsiak, hogy áll hozzá a problémához a jelölt?

Ha megfelelünk az elvárások nagy részének, akkor a következő kérdés: hogyan tudnánk kiemelkedni a sok egyformán jó pályázó közül. Egy izléseken kiállított, az odaillő szakmai gyakorlatot tárgyilagosan (vagyis nem hengegve, de nem is túl szerényen) lajstromozó önéletrajz vizuálisan kellemes látványt nyújt és könnyen olvasható, illetve nyomtatható. Ez utóbbit érdemes feltételezni, mielőtt valami különleges betűtípust választanánk. A betűnagyság ne emlékeztesse a leendő könyvtáros kollégát arra, hogy megint szemorvoshoz kéne mennie, és az oldal ne legyen túlszűfolt. Szerencsés, ha a megfelelő végzettség és előző munkahelyeken szerzett tapasztalatok elsősre kiugranak az oldalon, akár képernyőn olvassa az ember, akár nyomtatásban. Ha túl részletes az önéletrajz, könnyen elsikkad a lényeg. Sem a szükséztűség, sem a bőbeszédűség nem érény. Az igazat megvallva, a nagy gyakorlattal rendelkező kolléga előtt görcsös igyekezetnek tűnhet a pályakezdő többoldalas önéletrajza.

Nehéz kívülről megmondani, hogy egy adott helyzetben mi a nyerő. A könyvtár-informatikai állások esetében a hangsúlyozott technológiai beállítottság például szépen illusztrálható egy linkkel online portfólióhoz, ha rendelkezünk ilyennel. A publikációs lista egyetemi könyvtári állásoknál elengedhetetlen, a kísérőlevélben esetleg ki lehet emelni néhány kiemelkedő közleményt vagy konferencia-előadást, de akár csatolhatunk írásmintát is egy tanulmány formájában. A leendő ifjúsági könyvtárosok joggal odabiggyeszthetik Twitter- és Facebook-profiljuk címét, amennyiben azok nem fogják kiváltani a leendő kollégák rosszallását tartalmuk miatt. Ki ne emlékezne az illatosított, rózsaszínű levélpapíron benyújtott önéletrajzra a *Doktor Szösi* című filmben? Tökéletesen hozzáillett a pályázóhoz az adott összefüggésben.

Figyelembe kell vennünk azt is, hogy a különféle pályázatok kiírói különféle munkafolyamatokat rendszeresítettek a pályázatok érkeztetésekor. Ezekről a nagyközönségnek alig van tudomása, hacsak nem kapott már valaki számítógép által generált, formanyomtatványhoz hasonló válaszlevelet akár a pályázat beérkezésének tényéről, akár az elutasításról. Milyen személytelen személyzetis – gondolhatnánk, pedig csak egy automatizált rendszerrel van dolgunk. Sok helyen első lépésként különféle szűrőket állítottak fel, különösen, ha rendszeresen nagy számú jelentkezővel van dolguk. Nagyobb cégek és angol nyelvű pályázatok esetén ez lehet egy szóelőfordulást ellenőrző algoritmus, de akár egy előolvasó emberi lény a személyzeti osztályról, akinek feladata, hogy megfelelő kritériumok megléte és hiánya szerint osztályozza a beérkező irathalmazt. A szókereső program kulcsszavai között lehetnek bizonyos szakmai képességek, szoftveralkalmazások és adatbázisok. A stratégiaileg jól elhelyezett tulajdonnevek és a könyvtárosi gyakorlatunkat illusztráló rokon értelmű szavak mindjárt a csomag tetejére juttatják pályázatunkat az előfordulás gyakoriságának nagy százaléka miatt.

Azonnali kizáró ok lehet a kísérőlevél vagy szakmai ajánlók hiánya, a nem megfelelő címzés és megszólítás vagy háromnál több gépelési hiba. Ezek alapján amúgy egészen kiváló pályázatok is a kukában végezték már. Az amerikaiakat sokat adnak a pontosságra, és messzemenő következtetéseket vonhatnak le apró hibákból. Így ha a könyvtár neve rosszul szerepel (kisbetű–nagybetű, másik előljáró, névelő hiánya), az igazgató neve előtt nincs feltüntetve a dr. a megszólításban pedig kijár neki, illetve a pályázó elvettette a legsúlyosabb helyesírási hibák egyikét (ami az angolban például *its* az *it's* helyett, vagy *your* a *you're* helyett, amelyeket a helyesírás-ellenőrző nem javít), máris rossz pontot kapott a pályázó. Ha ugyanis nem vette a fáradságot, hogy alaposan átnézze, amit bead, ha nem jutott az eszébe, hogy valakivel átnézesse, vagy nincs olyan, akivel átnézethetné, akkor könnyen beskatulyázzák mint lusta és antiszociális munkaerőt, akivel senki nem akar együtt dolgozni.

Amennyiben a pályázat ezeken az akadályokon átjutott, és a megfelelő könyvtáros kolléga asztalán landolt, akkor sincs még ok az elbizakodásra. Általában egy-nél több, de gyakran három–öt személy is átnézi a kiírásnak megfelelő, hibátlanul összeállított pályázatokat. Három–öt ember: ez lehet bárki a könyvtárban, a könyvtárosoktól kezdve a felügyelő bizottsági tagokon át addig a könyvtári munkatársig, akivel a jelölt dolgozni fog. Talán ez jelentheti a legnagyobb akadályt a legtöbb pályázó számára: a csomagnak konszenzust kell teremtenie egy ismeretlen összetételű csoport tagjai között. A közkönyvtárakban az igazgatósági testület tagjai is olvasják a pályázatokat, és nem ritka, hogy a polgármester vagy a helyi jogtanácsos mondja ki a boldogító igent. Az egyetemi könyvtárakban a könyvtárosokból álló bizottság a leggyakoribb, de előfordul könyvtárasszisztens vagy gazdaságis is a tagok között. Ahány ember, annyi különböző érdek és vélemény – belegondolni is borzasztó, hogy milyen nehéz egy mindenkinek tetsző pályázati anyagot összeállítani.

Ha átmertünk az összes szűrőn, és megjön a meghívó a szóbeli interjúra, joggal érezzük, fél lábbal már bent vagyunk. De ilyenkor érdemes inkább azon töprengeni, hogy vajon hány további pályázót hívtak be, és újult erővel belelendülni a kutatásba az adott könyvtár és állás vonatkozásában. Ez azért is fontos, mert a pályázat beadása és a meghívó között hetek, sőt hónapok is eltelhetnek. A személyes interjút gyakran megelőzheti egy telefonos beszélgetés is. Ennek nagy divatját az

USA méreteivel lehet magyarázni: mivel a nagyobb egyetemek állásaira pályázók személyes interjúja többnapos, és ennek költségeit az egyetem állja (értsd repülő-út, szálloda, étkezések), ezért sok munkaadó választja a telefonos, illetve újabban a videokonferencia- vagy Skype-interjú költségkímélő megoldását. A közvetítő-cégek és fejtámaszok is szívesen alkalmazzák ezt a megoldást. Mondanom sem kell, milyen nehéz az első ilyen alkalom minden jelölt számára! Vizuális visszajelzés hiányában az ember nem tudja, hogyan reagáltak mondandójára, és máris ott a következő kérdés, esetleg egy másik kérdezőtől. Sok esetben többtagú bizottság ül a vonal másik végén, és nehéz követni, ki kérdez. Némi gyakorlatot igényel, hogy teljesen komolyan vegyük a helyzetet, és igazán beleéljük magunkat az állásinterjú megkövetelte szerepbe a személyes jelenlét nélkül. Egy bevált trükk arra, hogy a legjobbat hozzuk ki a telefonos interjúból: ki kell öltözni, mintha rendes, személyes beszélgetésről lenne szó. A ruha teszi a könyvtárost, látatlanban is!

Az interjú napján

Végre előttünk a lehetőség, hogy bizonyítsunk! Amikor felvirrad a várva várt nap, a jól felkészült jelölt fogja tudni kezelni idegességét. Egy icipici izgalom nem árt, hiszen sok múlik a nagy napon, és az enyhe stressz figyelmünket a feladatra összpontosítja. Azonban a verejtékes homlok, kezünk tördelése, ideges topogás a lábunkkal, babrálás a tollal vagy hajtinccsel, rontja az összképet, mivel nem feltétlenül összeszedettségre utal. *Expressis verbis* kijelenteni, hogy milyen idegesek vagyunk, szintén nem vet jó fényt az emberekkel foglalkozó állásra pályázó jelölttől. Ha elvégeztük a házi feladatunkat, ahogy az amerikaiak mondják, vagyis rendszeren felkészültünk a könyvtárra, szakmai gyakorlatunkra és az állással kapcsolatos elképzeléseinkre vonatkozó kérdések megválaszolására, akkor az elbeszélgetés lényegében egy informális szakmai beszélgetéssé válhat, és könnyen nyert ügyünk lehet!

Státustól függően az interjú szinte bármilyen hosszú lehet. Könyvtárosi állás esetében az USA-ban az időtartam minimum néhány óra, de a nagyobb egyetemeken betöltendő állások esetében akár két teljes napra is kiterjedhet. Két óra is rengetegnek tűnik, nemhogy két nap! Teljes egészében természetesen nem lehet felkészülni minden eshetőségre. Nem valószínű, hogy minden kérdésre tudja majd az ember a megfelelő választ. De nem is ezt fogják górcső alá venni az interjú utáni értékelések során. Sokkal többet számít az, hogyan reagál a jelölt bizonyos helyzetekben, milyen típusú válaszokat ad bizonyos kérdésekre. Vagyis nem feltétlenül a konkrét tartalomról van szó, hanem inkább arról, hogy mennyire illik bele a pályázó az adott szakmai környezetbe. A csendes, szelíd, magáról semmit nem mondó jelölt minden bizonnyal nem fogja elnyerni a munka után is együtt bulizós kollektíva bizalmát. A felülfogalmazó, önmagát szégyentelenül reklámozó interjúalany legalább egy bizottsági tagban kétségeket fog ébreszteni. Nem célszerű viccelődni sem, hiszen olykor egy jó vicc könnyen lehet sértő valamely etnikai vagy vallási közösség tagjaira nézve. Szigorúan tilos csúnya szavakat használni, illetve előző főnökeinket és kollégáinkat leszólni. Bármilyen bunkó is volt az a kolléga, bármennyi fájdalmat okozott az a főnök, nem az állásinterjú a helye a verbális elégtételnek. Pikírt megjegyzéseink, szarkasztikus stílusunk ritkán fog javunkra szolgálni ezen megmérettetés alkalmával.

A megjelenés, az első benyomás rengeteget számít! A kutatások és a szájhagyomány egybehangzóan azt sugallja, hogy az emberek többsége az első néhány másodpercben eldönti, hogyan érez a pályázó iránt. Az előre egyeztetett időponthoz képest jelentős késéssel érkező pályázó óriási hátrányba hozza magát, bármilyen jó kifogást hoz fel. Érdemes tíz perccel előbb érkezni, ami persze lehet akár egy óra is, ha biztosra akarunk menni. De nem célszerű tíz percnél hamarabb ott toporogni az ajtó előtt sem, mintegy idegességünk jeleként. Ezt könnyen önbizalomhiánynak érzékelheti egyik-másik bizottsági tag. Ha valaki nagyon izgulós, esetleg meg lehet tenni ugyanazt az utat előző nap az interjú időpontjában, hasonló forgalmi és egyéb feltételek közt, hogy pontosan lemérjük az időt. De semmiképp se menjünk be a könyvtárba: biztos lesz egy valaki, aki másnap emlékezni fog ránk, és a szimatoló leendő kolléga valahogy sehol sem túl kedvelt jelenség.

Az interjú napján viselt öltözet sokat vitatott kérdés. Azon túl, hogy tiszta, rendezés és visszafogottan ízléses legyen, más nem jut az eszembe jó tanácsként. Lejárt az ideje a mélyen dekoltált vagy áttetsző csipkés blúzocskáknak fiatalabb nőnemű pályázók esetében. Még ha a bizottság férfi tagjainak agyában ez pozitívumként fog regisztrálódni (az USA-ban nem fog), a női szakasz rosszallását minden bizonnyal ki fogjuk váltani utcalányhoz illő öltözetünkkel. Véleményem szerint a férfi szakaszét is, senki nem akar problémát a munkahelyen (lásd amit írtam a Facebook-képekről korábban). Hölgyeknek szoknya vagy nadrágkosztüm? Magas- vagy lapos sarkú cipő? Leengedett haj vagy lófarok? Szemüveg vagy kontaktlencse? Retikül, laptoptáska vagy hátizsák? Fogalmam sincs. Mindenesetre valami olyasmi, ami egyéniségünket tükrözi. Ha máskor sem veszünk fel túsarkú cipőt, akkor nem ajánlatos ilyen izgalmas helyzetekben próbálkozni az egyensúlyozással, az interjú egyébként is kötélbánchoz hasonlít. Ha nem használunk sminket általában, akkor az interjú napján holtbiztosan el fog mázgalódni, és ferdén rúzoszott szájunk és mosómedve-szemünk inkább szánalmat kelt, mint jó benyomást. Ha egyébként is hordunk ékszert, akkor néhány apró, ízléses darab nem vonja el a figyelmet. A hivalkodó és méregdrága kiegészítők, vagy a csörgő-lógó, nagyon fénylő nyakláncok és fülbevalók kerülendők, csakúgy, mint a túl sok illatszert, dezodor, arcszesz, kölni vagy menő parfüm. Esetleg kicsi és zárt helyen fog zajlani az interjú, és sose tudni, ki mire allergiás.

Férfiak számára kötelező-e az öltöny–nyakkendő, vagy elmegy a fekete farmer vasalt inggel? Nyáron hosszú vagy rövid ujjú ing? Diplomata-táska vagy övtáska? Olasz bőrcipő vagy makkos cipő? Újfént, bármi, ami a személyiségüknek megfelel, de nem annyira kényelmetlen, hogy összezavarna a nap folyamán. Ha nyakkendőt kötünk, akkor kössük meg tisztességesen a végig begombolt ingnyak fölött, és tartsuk is úgy végig. Cipőnk legyen tiszta és fényesre suvikszolt, ahogy annak idején a Magyar Néphadsereg megkövetelte! A nadrágtól elütő színű zakót és a fehér sportzoknit lehetőleg mellőzzük, és a leüléskor kivillanó szexi bokacsontot is inkább hagyjuk más alkalomra! Általános megjelenésünk keltsen ápoltság, ehhez tartozik a frissen borotvált arc és a rendezett hajviselet. A gyászoló körme és az orrból-fülből kilógó szőröcsimbók sokat rontanak az összképen. Üde leheletünket biztosíthatja egy-két szem mentacukor vagy rágógumi, amitől természetesen diszkréten megszabadulunk az interjú előtt. Ami a test egyéb dekorációját illeti, még a tetováláshoz és férfiékszerekhez szokott amerikaiak is az általános interjúhoz azok takarását, illetve mellőzését javasolják.

Itt kell szólnunk a technológia csapdájáról is. Mobiltelefonunkat mindenképp kapcsoljuk ki, teljesen. Nem csak lenémítani vagy ilyesmi, kikapcsolni! Hahó, fiúk-lányok, senki sem hal bele, ha öt percig néma a Twitter csatornánk. A munkahelyhez vagy álláskereséshez kötődő híreinket egyébként is érdemes alaposan cenzúrázni. Murphy törvénye szerint előbb-utóbb minden biztonnal visszaüt a negatív bejegyzés! Egyszóval kerülendő bármi, ami nem professzionális magatartásra utal, öltözködésben, viselkedésben és beszédmódban.

Az interjú során

Legnagyobb meglepetésünkre, sok esetben a pályázó fantasztikusan jól mutat papíron, de sajnos, igen gyatrán szerepel a személyes találkozó alkalmával. Ezer és egy módja van annak, hogyan lehet alaposan lerombolni a beadott pályázat alapján rólunk előzetesen kialakult kedvező képet. Kevés jelölttel találkoztam, aki egyenlő partnernek mutatkozott a kérdezz-felelek során. Ideális esetben – tanácsolják az amerikai álláskereső honlapok – az interjúalany lényegesen befolyásolni tudja a beszélgetés menetét, valamiképpen a neki megfelelő témákra terelve a beszélgetést. Ehhez azonban alaposan fel kell készülnünk, mind a pályázandó állás és könyvtár, mind pedig saját önéletrajzunk vonatkozásában. Abból induljunk ki, hogy legjobb esetben már a beadott pályázati anyagból láthatta a munkaadó, hogy potenciálisan odavaló kollégával van dolga. Ezért hívtak be az elbeszélgetésre, ezért adtak lehetőséget, hogy személyesen is meggyőzzük őket, hogy mi vagyunk a megfelelő alany. Hát akkor hajrá, mindent bele, de legalább próbálkozzunk!

Érdemes azon is elgondolkodni, hogy a bizottság ugyanazokat a kérdéseket teszi fel minden jelöltnek, hiszen csak így biztosítható az egyforma bánásmód, így lehet igazán jól összehasonlítani a jelölteket. Az összes interjú után pedig egy-egy összkép marad minden pályázóról, immár sokkal szélesebb összefüggésben. A sokszor nehéznek tűnő kérdések a másokkal történő összehasonlítás során nyerne mélyebb értelmet a bizottság számára. A magatartástudományból kölcsönzött kérdéssor különféle változatai, amelyeket az amerikai könyvtárak használnak, tartogatnak néhány meglepetést első alkalommal. Az interneten viszont számos variációja található, akár választípusokkal és magyarázatokkal is, ezek igen tanulságosak. Ide tartoznak a szakmai erényekre és hibákra vonatkozó kérdések, amelyek közül a pozitívumok sorolása tapasztalataim szerint eddig még senkinek nem esett nehezére. Ízlésesen tenni mindezt, az már nehezebb. A fogyatékosokra vonatkozóan azt szokták kérdezni, milyen területeken kíván a jelölt fejlődni. Hiányosságaink töredelmes bevallása helyett ezt is át lehet fordítani egy szolid öndicséretbe. Előfordult már, hogy a jelölt maximalizmusát hozta példának, hogy nem képes megelégedni az elért eredménnyel, mindig többet akar. Hogy hangzik ez negatívumként?

Kedvencem a három legfontosabb eredményre vonatkozó kérdés, ami úgy hangzik: mi az a három legfontosabb dolog az életében, amire különösen büszke? E kérdés hátterében ott rejlik a *büszke* szó gyakori használata az amerikai köznyelvben: talán nem annyira naiv és megmosolyogtató, mint ahogy magyarul hangzik. Az amerikaiak büszkén viselik büszkeségüket például az autójuk lökhárítóján. Egész iparág alakult ki a lökhárítómatricák gyártására. Az elnökválasztás

idején az emberek így hirdetik politikai hovatartozásukat a kék Obama–Biden matricával, de vannak vallási és egyéb jelzések is. A szívárványos autó tulajdonosa minden bizonnyal az azonos neműek házasságára szavaz, a 26.2 pedig maratonfutóra utal. Ebben a sorban kicsit mulatságos a felirat, miszerint az autó tulajdonosa büszke mamája a helyi általános iskola kiváló ötödikes tanulójának. Ebben az összefüggésben kell értékelni a fenti interjúkérdést. Mit mondjak? Sok kellemes meglepetés ért már a *vívmányok* (ez is jó szó, ugye?) felsorolásakor, de sokszor minden akaraterőmre szükség volt, hogy ne visítsak fel. A kérdést sokan nehéznek találják, mintha soha semmit nem tettek volna még le az asztalra az életben. Azért három dologra kérdezzük, hogy a válaszba beleférjen a szakmai és személyes elem is. Aki három személyes elemet hoz fel példának, az nem feltétlen minősül alacsonyabb rendű válaszdónak, de kérdés, hogy ezek közt a csinos barátnő, a lefutott maraton vagy a most született kisbaba mellett van-e olyan, ami a jelentkező szakmai értékrendjét tükrözi. Valódi szakmai sikerekről is szoktunk hallani. Ezek taglalásánál az is figyelemreméltó, hogy a pályázó milyen nagyságrendűnek tünteti fel magát a jelenséget, és hogyan állítja be saját szerepét az eredmények elérésében. A sikeres jelöltek esetében általában valami olyan szakmához kapcsolódó dologról hallunk, ami nélkülük nem történt volna meg vagy amiben jelentős szerepük volt.

Hogy lehet még egy kiváló írásbeli pályázatot az elbeszélgetésen alaposan elszűrni? Azon kívül, hogy késve érkezünk, ügyetlenkedünk nem odaillő öltözetünkben és megszólal a mobiltelefonunk, próbálkozhatunk még azzal, hogy idegesen vihorászunk, belevágunk a bizottság tagjainak szavába vagy helyesbítjük tévedéseiket! Nem vicc, mind megtörtént. Egy kis izgalom, néhány verejtékcsepp és diszkrét tényértördelés esetleg még belefér, de ha egyik bizottsági tag rákérdez, akkor már biztosan több mint zavaró a helyzet. Akár alkoholizmusra vagy nikotinmegvonási tünetekre is asszociálhat a munkaadó, amire nyilván nem kérdezhet rá, de esélyeinket máris súlyosan rontotta az ártatlan izgalom. A sikeresnek tűnő interjú után sem szabad elengedni fülünket-farkunkat. Értelemszerűen a kétnapos interjú során egy percre sem, legyen az autótúr egyik helyszínről a másikra, közös étkezés a leendő kollégákkal vagy séta a könyvtárban a polcok között. Ne felejtjük, minden percben árgus szemek figyelik minden mozdulatunkat! Ez már valamelyest átvezet a következő témához, vagyis hogyan építsük be a hallottakat a továbbiakban. Egy kétnapos program során erre nyilván több a lehetőség, de a legjobb interjúalanyok az egyórás beszélgetés során is reagáltak a korábban elhangzottakra, mintegy bizonyítva azt, hogy felkészültek a beszélgetésre, odafigyeltek a kérdésekre-válaszokra, és alkalmasak a párbeszédre.

Alaposan készüljünk fel arra is, amikor udvariasan átengedik nekünk a kérdés jogát. Ha nincs kérdésünk, az teljes érdektelenséget vagy mindentudó fenségérzést tükröz. Ki akar olyan emberrel dolgozni, akit semmi nem érdekel, vagy aki azt hiszi, hogy mindent tud? Viszont minden olyan kérdés, amire az állásíráásban vagy honlapon megtalálható a válasz, ékesen bizonyítja felkészületlenségünket. Aztán ott vannak az ostoba és szigorúan tilos kérdések: bármi, ami arra utal, hogy igazából minket csak a pénz érdekel, az állást ugródeszkának tekintjük vagy egyéb hátsó szándékaink vannak. A fizetési besorolást nem itt kell felelgetni, és nem ez az alku helye sem. A szabadságolásokról az és ebédidő hosszúságáról szóló pitiáner kérdések akár fel is bosszanthatják leendő munkaadónkat, de mindenképp nagy szegénységi bizonyítványt állítanak ki értékrendünket illetően. Még ma

is emlegetjük azt az egyébként kiváló jelentkezőt egyik állásunkra, aki az öltözködési szabályokról kezdett kérdezősködni. A témával még nem is lett volna baj, annak rendje-módja szerint válaszoltunk, hogy *business casual*, vagyis nem kell nagyon kiöltözni, csak nézzen ránk. Mire a pályázó megjegyezte (és ez már azután volt, hogy az összes kérdésünket remekül megválaszolta), hogy ő minden délben a fitneszterembe megy, és nincs ideje átöltözni, és legszívesebben fitneszöltözékben jár dolgozni. Nem az én könyvtáramban, aranypofa – gondoltam magamban. Az interjú során természetesen szemünk sem rebbent, viszont utána, a bizottságunk legkevésbé sportos tagja magánkívül volt, és amit mondott, nem idézem, azt nem tűri el a 3K szerkesztője, még az én kedvemért sem. Fitnesz öngyógyítása, ahogy a bizottság elkeresztelte, nyilván borzasztóan meglepődött, hogy nem ő kapta az állást. Valószínűleg a mai napig sem tudja, miért. Remélem, elégszer ment azóta a fitneszterembe, hogy a szerotoninszintje kiegyensúlyozta ezt a súlyos csalódást.

Mindez persze nem jelenti azt, hogy ne merjünk kérdezni vagy beszélgetni. Veszélytelen kérdéseket tehetünk fel a pozícióhoz vagy a napi munkához kapcsolódóan: hogyan telik egy tipikus nap? Szabad kérdezősködni a pozíció betöltésének jelenlegi helyzetéről is, természetesen ízléses feltételes módban. Mikorra tervezik a döntést és a jelentkezők értesítését? Erre a kérdésre egy-egy bizottsági tag könnyen elszólhatja magát, amiből következtethetünk arra is, hogy hány embert hívtak be és hogy állnak a dolgok. Az egyik könyvtárasszisztensi állás betöltésekor meglepődve, de szívesen vettük azt a kérést, hogy a jelölt meg akarta tekinteni a könyvtárat. A könyvtári séta során feltett értelmes kérdéseivel még az ingadozó bizottsági tagokat is megnyerte, és erre az önnönmaga javasolta program kínált lehetőséget. Az sem baj, ha rákérdez az ember, hogy miért üresedett meg az állás, illetve, hogy új-e, esetleg történt-e módosítás a korábbiakhoz képest.

A köszönő levél és az ajánlók

Az interjú utáni napon érdemes pár percet arra szánni, hogy egy rövid levélben megköszönjük a bizottság tagjainak fáradozásait. Ez lehet egy e-mail vagy az amerikaiak esetében a direkt erre az alkalomra gyártott köszönő kártya vagy ízléses képeslap, kézzel írva. Ez apró, udvarias gesztus csupán, de mindenkinek jól esik, ha értékelik a befektetett időt és fáradságot. A levél alkalmat ad arra, hogy a pályázó megerősítsen vagy kiemeljen egy-két dolgot az interjú alapján, illetve hozzátegyen valamit, ami esetleg később jutott eszébe. A félórás időbefektetés, amibe egy köszönőlevél megírása kerül, gyakran megtérül, mivel megteremti a további kapcsolattartás esélyét. Nem ritka, hogy az adott állást befagyasztják, és akkor épp nem tudnak senkit sem felvenni, de a későbbiekben, akár egy éve múlva, szívesen visszahívják a korábbi pályázót, ha még aktuális számára. A követéses telefonhívásokat és e-maileket a pályázat közvetlen benyújtása után viszont sok helyen zaklatásnak veszik. Nekem ne telefonáljon senki, hogy megkaptam-e a pályázatát, csak megtöri a programomat és elvon a munkától! Ne küldje el külön e-mailben a pályázati csomagot még egyszer, ha a hivatalos út az egyetemi személyzeti osztály online rendszerén keresztül vezet! Viszont ott adjon be mindent, és ne várja, hogy én fogom kiegészíteni abból, amit nekem küldött. Még akkor sem, ha a jelenlegi főnökével együtt jártam könyvtárszakra. A köszönőlevél nem ebbe a kategóriába tar-

tozik. Egy telefonhívás sem okoz bajt, főleg, ha eltelt az az idő, amit az elbeszélgetéskor mondtak a döntés meghozására. De feleslegesen nem célszerű zargatni a leendő munkatársakat.

A sikeres szóbeli interjú egyik biztos jele, ha ajánlóinkkal kapcsolatba lép a bizottság. Korábban az volt a bevett gyakorlat, hogy az interjú előtt keresték meg az ajánlókat, manapság már csak abban az esetben teszik, ha komolyan számításba jön a pályázó. Mindenkinek drága az ideje. Ha eddig két-három jelöltet hívtak be interjúra, ez a szám manapság már inkább a hat-nyolc körül mozog. Az ajánlóknak az USA-ban azért van nagy szerepük, mert egyrészt ők azok, akik személyesen és közvetlenül ismerik a pályázót és kezeskednek érte. Másrészt pedig nem mindegy, milyen jellegű ajánlással pályázik valaki. Az ajánlókat leggyakrabban telefonon hívják fel a bizottság tagjai, és egy előre összeállított kérdéssorra kell válaszolniuk. Máshol írásos ajánlólevelet kérnek. Megoszlanak a vélemények arról, hogy az ajánlók közt szerepeljen-e a jelenlegi főnök. A mostani bizottságunkban például nem volt egyetértés erről. Az egyik érv szerint senki nem akarja a jelenlegi kollégák tudomására juttatni, hogy nem érzi jól magát jelenlegi helyén, a főnök előtt pedig végképp titokban kell tartani az esetleges megtorlásoktól (kimaradás a fizetés-emelésből, munkakörülmények nehezítése stb.) való félelmünkben.

Az egyetemi könyvtárakban viszont épp ellenkező a helyzet. A legtöbb helyen megértik, hogy pár év után az ember szakmailag tovább akar lépni, és ezt támogatják. Egy korábbi főnököm véleménye szerint az is óriási nyereség, ha valaki négyöt év alatt a legjavát adta jelenlegi munkakörében. Ez az okos vezető úgy gondolta, hogy ha annak idején valóban a legjobb pályázónak adott lehetőséget, akkor elképzelhető, hogy ez a munkatárs időközben kinötte az akkori munkakört. Sok vezető kifejezetten megtiszteltetésnek tekinti, ha az ember beavatja bizalmába, hogy állást keres. Nyilván nem szükséges minden egyes kísérletről hosszasan regélni, de ha egy mód van rá, érdemes olyan kapcsolatot fenntartani jelenlegi főnökünkkel, hogy egy ajánlólevél kérése ne érje derült égből villámcsapásként. Egyesek odáig mennek el a főnök-beosztott viszony értékelésében az egyetemi könyvtárakban, hogy kifejezetten negatívumnak tekintik, ha a mostani főnök nem szerepel az ajánlók között!

Kik lehetnek még ajánlóink? Erősen megoszlanak a vélemények ebben a kérdésben is. Értelemszerűen nem azt a főnököt vagy kollégát fogjuk választani, aki jól leszól bennünket. Nem érdemes olyat sem felkérni, aki sok embernek az ajánlója; vele már biztosan beszélt a bizottság tagja más pályázatok ügyében, mi a garancia, hogy nem valami sablonos szöveget fog mondani? Nem jó választás a sokat utazó, nehezen elérhető ajánló sem, még ha jól is hangzik a neve. A neves ajánló felkérése egyébként sokszor visszaüthet. A jól mutató név elsőre ugyan tiszteletet kelt és jó pontot szerezhethet, de ha tulajdonosa nem vagy alig emlékszik ránk (megtörtént), és kurta-furcsa válaszokat ad, mert egyéb fontos dolga van (szintén megtörtént), jobban jártunk volna egy kevésbé hangzatos névvel. Az a jó ajánló, akivel valóban együtt dolgoztunk (és nem feltétlen csak főnök-beosztott viszonyban kell gondolkodnunk), aki tanúsítani tudja azt, hogy alkalmasak vagyunk a betöltendő állásra, és aki lelkesen fogja bizonygatni, hogy öröm velünk dolgozni. A kérdező kétségkívül értékelni fogja a rövid történeteket, az apró nüanszokat a velünk való személyes kapcsolat alapján. Ilyennel csak az szolgálhat, akivel osztoztunk közös élményekben munkánk során. Értelemszerűen nem tekinthető szakmai ajánlónak

családtag és rokon, de korábbi oktatóink és mentoraink igen, főleg, ha valamilyen projektben vagy kutatásban együtt dolgoztunk velük.

Összegzés

Ötletadó írásom végére érve nem vagyok benne biztos, hogy mindenkit meg tudtam győzni, miért fontos Magyarországon azt tudni, hogy Amerikában hogyan megy az álláspályázás. Az amerikai bevándorlási szabályok miatt ugyanis valóban elenyésző azoknak a magyaroknak a száma, akik amerikai könyvtárakban dolgoznak. A magyar könyvtárosi diplomát nem jegyzi az ALA, és a többi, és a többi. Úgy érzem magam, mintha álláspályázó lennék, nincs visszajelzés, hogy vajon talált-e a kedves olvasó hasonlóságot. Van-e valami hasznos vagy érdekes információ a fenti szövegben, aminek a későbbiekben esetleg hasznát veheti?

Kétségtelen, hogy a *mit ne tegyünk* lista szinte végeleáthatatlan, míg a *mit tegyünk* nagyon is az adott helyzet függvénye. De az talán nyilvánvaló, hogy felkészülhetünk egy hamarosan meghirdetendő állásra, és előre is sokat tehetünk a sikeres pályázás érdekében. Átdolgozott önéletrajzunkat bátran mutassuk meg olyan barátainknak, ismerőseinknek vagy kollégáinknak, akik véleményében megbízunk! Biztosan lesz egy-két jó ötletük, akár tartalmi vonatkozásban, akár csak egy-egy szempont hangsúlyozásában. Esetleg felhívhatják figyelmünket valami olyasmire, amit ők szívük szerint kihagynának, vagy eszükbe juthat valami rólunk, ami nekünk egyáltalán nem nyilvánvaló, de álláskereséshez fontos lehet, akár szakmailag, akár emberileg.

Az egyik újabban népszerű kezdeményezés az önéletrajz-gyorssegély. Könyvtáros konferenciákon, könyvtárszakos nyílt napokon vagy szakmai előadás után néhány könyvtáros összeáll, illetve asztalokhoz ül, és amolyan villámrandi módjára fogadják az érdekelteket, egyszerre egyet. Pillanatok alatt áttekintik a jelentkezők önéletrajzát, azonnal a lényegre térnek, és ötleteket adnak az önéletrajz felturbózására. Az avatott szem többet lát, az elfogulatlan bíráló bátrabban mer javasolni, és mivel semmi nem forog kockán állás-ügyben, az álláspályázók is szívesebben elegyednek párbeszédbe. A rövid idő ellenére igen elégedetten távoznak a jelöltek.

Egy másik, könnyen megvalósítható ötlet: kezdeményezzünk beszélgetést közvetlen környezetünkben olyanokkal, akik hasonló cipőben járnak! Akár a név nélküli fórumbejegyzésekből is tanulhatunk. Más kárán tanul az okos, de csak akkor, ha tud róluk! Olvassunk időben korábbi bejegyzéseket, akár évekre visszamenően is, különleges élményben lesz részünk, és sokat tanulhatunk belőlük.

A magam részéről csak reménykedni tudok, hogy eme gondolatébresztőnek szánt szöveg talán egyvalakinek egyszer hasznos lesz. Akkor már megérte!

Hajnal Ward Judit