

Η Συνέντευξη

Αντώνης Παπαγιάννης
Πνευμονολόγος

Και ξαφνικά μπήκε στη ζωή μας η Συνέντευξη. Μάθαμε δηλαδή ότι η διαδικασία αυτή δεν είναι μόνο κάτι που κάνουν οι δημοσιογράφοι και οι τηλεπαρουσιαστές για να γεμίζουν τις σελίδες των εντύπων ή τον τηλεοπτικό χρόνο. Αντίθετα, από εδώ και στο εξής μπορεί να μας αγγίζει όλους, μια και το όνειρο μεγάλης μερίδας Ελλήνων (ας μη γίνουμε και υπερβολικοί με αναφορές στο σύνολο) είναι «μια θέση στο Δημόσιο» (για καλό ή για κακό μας;)

Όπως κάθε πολιτική πρόταση, και η συνέντευξη απέκτησε, εν μιά νυκτί, οπαδούς και πολεμικούς. Πήρε κι αυτή τα χαρακτηριστικά της οικονομικής απογραφής και του βασικού μετόχου: έγινε ένα μήλο της Έριδος, της μυθικής αυτής θεότητας που τόσο αγαπούμε και τόσο συχνά επικαλούμαστε σ' αυτόν τον τόπο. Πανάκεια για τη μια πλευρά, καταστροφή για την άλλη (πιστεύει κανείς άραγε ότι αν οι κομματικοί ρόλοι ήταν αντίστροφοι τα πράγματα θα ήταν διαφορετικά;). Που σημαίνει βέβαια ότι κάθε πλευρά έχει δίκιο – και κάθε πλευρά έχει και άδικο.

Δεν ξέρω πόσοι από τους συναδέλφους αναγνώστες έχουν την εμπειρία μιας συνέντευξης για πρόσληψη. Προσωπικά έχω περάσει από πολλές τέτοιες συνεντεύξεις εκτός Ελλάδος (άλλες με επιτυχία και άλλες χωρίς) και από μία ή δύο «εγχώριες». Χωρίς να μπω σε λεπτομέρειες που εμπíπτουν στην περί προσωπικών δεδομένων νομοθεσία, θα προσπαθήσω να σκιαγραφήσω τις εμπειρίες αυτές, που όλες αναφέρονται σε ιατρικές θέσεις.

Ας αρχίσουμε από το εξωτερικό. Εκεί η συνέντευξη είναι κανόνας για τις προσλήψεις (ιατρικές και μη) και χρησιμοποιείται αφού έχει γίνει μια «επί χάρτου» επιλογή (shortlisting) των πιο κατάλληλων από τους υποψηφίους για τη δεδομένη θέση, με βάση το βιογραφικό τους σημείωμα και τις απαραίτητες συστατικές επιστολές. Τα τυπικά προσόντα όλων είναι δεδομένα: στα χαρτιά καθένας από τους υποψηφίους που καλού-

νται για συνέντευξη είναι ικανός. Αυτό που πρέπει να κάνει η επιτροπή επιλογής (που μπορεί να έχει από ένα μέχρι δέκα και περισσότερα μέλη, ανάλογα με τη θέση) είναι να γνωρίσει τους συγκεκριμένους ανθρώπους, να τους ακούσει να μιλούν και να διατυπώνουν τις σκέψεις τους, να δει τη συμπεριφορά τους και να κρίνει τελικά ποιος είναι ο πιο κατάλληλος.

Το περιεχόμενο της συνέντευξης ποικίλλει ανάλογα με την επιδιωκόμενη θέση. Ένας υποψήφιος ειδικευόμενος (δεν υπάρχουν εκεί λίστες αναμονής) θα ερωτηθεί για τις επιδόσεις του στο Πανεπιστήμιο, τυχόν υποτροφίες ή άλλες διακρίσεις και τα εξωεπιστημονικά του ενδιαφέροντα. Για μια θέση επιμελητού οι κριτές θα θέλουν να μάθουν για την προϋπηρεσία και την εμπειρία του υποψηφίου, τις επιστημονικές του εργασίες και τους στόχους του για παραπέρα επιστημονική ανέλιξη. Τέλος, ένας υποψήφιος διευθυντής πρέπει να έχει σαφείς ιδέες για το πώς θα οργανώσει την εργασία του τμήματος που θα αναλάβει, τι κατευθύνσεις θα δώσει στο ερευνητικό πρόγραμμα της κλινικής και τι σχέσεις θα δημιουργήσει με τα υπάρχοντα άλλα τμήματα.

Φυσικά τα κριτήρια επιλογής είναι πολλά και διάφορα. Γνώσεις, προηγούμενη εμπειρία ανάλογη με την επιδιωκόμενη θέση και μετρημένη αυτοπεποίθηση είναι βασικές προϋποθέσεις. Χαρακτηριστικά λέγεται ότι ο διευθυντής ενός τμήματος προσπαθεί να επιλέξει τον συνάδελφο στον οποίο θα μπορεί να εμπιστευθεί τους αρρώστους του με ασφάλεια. Εκτός από την επιστημονική γνώση και υπευθυνότητα, άλλοι παράγοντες όπως η ευχάριστη προσωπικότητα, η σωστή αίσθηση του χιούμορ, η ευρύτητα των αντιλήψεων και η ικανότητα να υποστηρίζει κανείς ορθά τις απόψεις του οπωσδήποτε λαμβάνονται υπ' όψιν. Όπου υπάρχουν περισσότεροι του ενός υποψήφιοι με παρόμοια προσόντα, επανεξετάζονται οι συστατικές επιστολές και γίνεται η τελική κρίση με βάση όλα τα στοιχεία που η επιτροπή έχει στη

διάθεσή της.

Στο τέλος της διαδικασίας κάποιος θα πάρει την πολυπόθητη θέση, ενώ οι άλλοι θα μείνουν «εκτός νυμφώνος». Συνήθως υπάρχει πρόνοια και γι' αυτούς. Μια συνέντευξη είναι πάντα μια επαγγελματική εμπειρία. Ο υποψήφιος επιδιώκει μια εξέλιξη στην καριέρα του και θέλει να γνωρίζει τις πραγματικές του δυνατότητες. Έτσι ένα μέλος της επιτροπής συνήθως παίρνει κατ' ιδίαν τους υπόλοιπους υποψηφίους και τους μεταφέρει ορισμένες παρατηρήσεις για την απόδοσή τους. Επισημαίνει τυχόν αδύνατα σημεία στην παρουσίασή τους. Μπορεί να τους εξηγήσει σε τι υπερείχε ο συνάδελφος που προτιμήθηκε. Μπορεί να τονίσει σε κάποιον ότι η θέση την οποία επεδίωξε ήταν παραπάνω από τις δυνάμεις του, ενώ ένας άλλος μπορεί να έχει περισσότερα προσόντα που ενδεχομένως να του εξασφαλίσουν κάτι καλύτερο. Τέλος, κάποιος μπορεί να έχει τα τυπικά προσόντα, υστερεί όμως σε αυτοπεποίθηση και χρειάζεται ενθάρρυνση στο να συνεχίσει την προσπάθειά του. Ακόμη κι αν αυτή η κριτική δεν έλθει αυτόματα από την πλευρά της επιτροπής, ο υποψήφιος δικαιούται να τη ζητήσει. Γενικά ο γιατρός φεύγει από κάθε συνέντευξη με πληρέστερη, έστω και σε μικρό βαθμό, γνώση του εαυτού του.

Μπορούν να λειτουργήσουν τέτοιες διαδικασίες στην Ελλάδα; Καταρχήν ναι, υπό ορισμένες όμως προϋποθέσεις. Πρώτα-πρώτα, για να είμαστε ακριβοδίκαιοι, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι εκεί που χρησιμοποιούνται οι συνεντεύξεις δεν καθιερώθηκαν ξαφνικά. Οι αντίστοιχες χώρες έχουν μακρό παρελθόν στη διαδικασία πρόσληψης, που σημαίνει εξοικείωση τόσο των εξεταστών όσο και των εξεταζομένων με το σύστημα. Ακόμη και οι υποψήφιοι φοιτητές περνούν από συνέντευξη. Τέτοιο παρελθόν δεν υπάρχει στην Ελλάδα. Συνεπώς, αν θέλουμε να επιτύχει το μέτρο, θα πρέπει να διδάξουμε και να καλλιεργήσουμε ανάλογο τρόπο σκέψης, κάτι που απαιτεί ανάλογο χρόνο.

Το πιο σημαντικό όμως, στη χώρα μας υπάρχει μακρά προϊστορία στην έλλειψη αντικειμενικότητας (όσο περισσότερα ακούει κανείς για το αντίθετο, τόσο μικρότερο καλάθι πρέπει να κρατάει). Επειδή λίγο-πολύ έχουμε κατά καιρούς καταφύγει σχεδόν όλοι μας (δεν μπορεί, θα υπάρ-

χουν και κάποιοι γνησίως έντιμοι άνθρωποι) σε πλάγια οδό για να επιτύχουμε μια μικρή ή μεγάλη εκδούλευση (από σβήσιμο μιας κλήσης μέχρι έκδοση άδειας οικοδομής ή μεταγραφή ή διορισμό), αναπόφευκτα αντιμετωπίζουμε με καχυποψία κάθε μέτρο που εισάγει την προσωπική κρίση. Ακόμη, επειδή έχουμε μάθει να βλέπουμε σχεδόν τα πάντα με πολιτικό χρώμα και κριτήριο, δεν μπορούμε να διανοηθούμε κάποια διαφορετική πρακτική.

Και βέβαια, καθημερινά βλέπουμε αρνητικές διαδικασίες που στην πράξη αναιρούν την όποια καλή βούληση του νομοθέτη. Για παράδειγμα, τι νόημα έχουν πανεπιστημιακά εκλεκτορικά σώματα των 30 ατόμων, τα οποία σχεδόν στο σύνολό τους προσυπογράφουν την πρόταση του ενός εισηγητή, χωρίς καν να διαβάζουν τα υποβαλλόμενα πολυσέλιδα υπομνήματα ή να κάνουν μια-δυο ουσιαστικές ερωτήσεις στους υποψηφίους που υποτίθεται ότι κρίνουν; Ή πώς πρέπει να ερμηνεύσει κανείς το αναγραφόμενο σε πρακτικό κρίσης του ΕΣΥ ότι «μετά τη συνέντευξη έγινε αναβαθμολόγηση της κλινικής εμπειρίας των υποψηφίων» (η οποία καθόλου δεν εξετάσθηκε) και ανατροπή της αρχικής εισήγησης; [πρόκειται για πραγματικό γεγονός]. Μέσα σε τέτοιο κλίμα οποιαδήποτε διαδικασία (όσο αντικειμενική κι αν φαίνεται) απέχει από το να είναι αξιόπιστη και αδιάβλητη.

Οι επιφυλάξεις που αναπτύχθηκαν παραπάνω δεν αποβλέπουν στην απαξίωση του μέτρου. Προσωπικά πιστεύω στην προσωπική συνέντευξη, όπως πιστεύω ότι οι προφορικές εξετάσεις είναι απαραίτητο συμπλήρωμα των γραπτών (ίσως κάποια φορά θα πρέπει να ασχοληθούμε και μ' αυτές). Όμως κάθε θεσμικό μέτρο είναι τόσο δίκαιο (ή άδικο) όσο και οι άνθρωποι που καλούνται να το εφαρμόσουν. Όσο εμείς θα συνεχίζουμε να αρμενίζουμε στραβά, ο «γιαλός» (είτε συνέντευξη λέγεται είτε ό,τι άλλο) δεν θα μας φαίνεται ποτέ ίσιος. Είναι εύκολο να ζούμε στον κόσμο μας και να νομίζουμε ότι δεν υπάρχει άλλος κόσμος. Αν όμως θελήσουμε να κοιτάξουμε λίγο πιο πέρα, θα πρέπει να επιχειρήσουμε συγκρίσεις ενοχλητικές—ακόμη και επώδυνες—και να είμαστε έτοιμοι να δεχθούμε τα αποτελέσματά τους. Τότε ίσως μπορούμε να βάλουμε αρχή για αλλαγή κάποιων πραγμάτων, επί τα βελτίω.