

Jak zbudować wielokulturowy zespół

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 15, luty 2018 09:54

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśloni: 1145

Jeśli Włoch spóźni się na spotkanie z punktualnym Niemcem, nie będzie ono udane. Gdy temperamentny Hiszpan zacznie krzyczeć na spokojnego Fina, ten najpewniej zmieni pracę. Wielokulturowy zespół pozwala realizować międzynarodowe projekty, ale wymaga też umiejętności zawierania kompromisów.

- Osoba z zewnątrz jest czasem jak świeże powietrze. Motywuje innych do działania – mówi jeden z HR-owców, który wziął udział w badaniach do raportu Monster Talent Sourcing Services „Skuteczne sposoby na rekrutację językowe”.

W badaniach jakościowych wzięli udział przedstawiciele działów HR z branży nowoczesnych usług biznesowych w Polsce i opowiedzieli m.in. o tym, jak tworzą wielokulturowe zespoły.

Zasada równości

Chcąc zbudować zgrany zespół, należy traktować wszystkich równo, niezależnie skąd pochodzą. Przykładowo polsko-duńska firma działająca w Trójmieście oferuje – w ramach potrzeb – pakiety relokacyjne niezależnie od tego, czy pracownik przyjeżdża do pracy z innego miasta w Polsce, czy też z innego kraju.

- Jest to dodatkowe wynagrodzenie i wsparcie administracyjne – mówi HR-owiec. - Dodatkowo nowy pracownik na starcie otrzymuje opiekuna, który wdraża go w system pracy w danej firmie. Adaptacja trwa trzy miesiące – dodaje.

Integracja

Kolejnym ważnym aspektem, który podkreślali HR-owcy rekrutujący do międzynarodowych zespołów, jest potrzeba integracji.

- Organizujemy wspólne wyjścia, które są u nas bardzo popularne. Celebруем także urodziny każdego pracownika – mówi rekruter.

Firmy zachęcają również cudzoziemców do dzielenia się ze współpracownikami wiedzą o swoim kraju.

- W niektórych firmach organizowane są spotkania pod hasłem Dzień Polski, Dzień Włoski, Dzień Ukraiński, na które pracownicy przychodzą ubrani w charakterystyczny dla danego kraju ubiór, opowiadają o lokalnym jedzeniu, tradycjach, świętach – opowiada rekruter współpracujący z firmami w Unii Europejskiej. - Ludzie doceniają możliwość poznania innych kultur i czują się wówczas bardziej otwarci do dzielenia się swoimi zwyczajami i wiedzą o kraju. Chętniej potem współpracują i wzajemnie sobie pomagają – dodaje. Taki zespół osiąga lepsze wyniki.

Konflikty

Bez wzajemnej znajomości, nie ma zrozumienia, a wtedy rodzą się konflikty. Skłócony zespół jest mniej efektywny.

- Pracujemy w bardzo ścisłej relacji z zewnętrznym wsparciem HR-owym, które w stresujących, trudnych lub niejasnych sytuacjach wspiera menadżera. Taka osoba z zewnątrz jest obiektywna, wchodzi w konflikt i zarządza nim z perspektywy mediatora – opowiada HR-owiec wrocławskiej firmy, która zatrudnia 700

Jak zbudować wielokulturowy zespół

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 15, luty 2018 09:54

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1145

pracowników. Dodaje, że w firmie każdy z pracowników ma również dostęp do webinarów, które uczą, jak rozwiązywać konflikty.

- Ważna jest świadomość, że wiele nieporozumień wynika z nieznaności kultury współpracownika – zauważa Aleksandra Pocheć, Konsultant w Monster Talent Sourcing Services. - Przedstawiciele jednych narodowości czują większe przyzwolenie np. na wyrażanie emocji, a nawet złości w pracy, z kolei inne uważają takie zachowanie za nieprofesjonalne. Kultura pracy w każdym kraju jest inna – różni się np. podejściem do czasu i wyznaczanych terminów. Warto znać te różnice i umieć opracować zasady wychodzenia z ewentualnych konfliktów – dodaje.

Tempo pracy

Wielokulturowy zespół zaskakuje różnicami na każdym kroku.

- W Polsce ważne jest wysokie tempo pracy. Mamy jedną, drugą rozmowę i chcemy zamknąć projekt. HR managerów w Danii czy Niemczech za każdym razem dziwi, że my pracujemy w tak szybkim tempie. Pewne procesy, w tym także proces rekrutacji odbywa się u nas znacznie szybciej, niż w tych dwóch krajach – mówi HR-owiec. Znacznie wolniej do realizacji zadań podchodzą Włosi, Grecy, ale także Portugalczycy. Świadomość tego, że zespół może pracować w różnym tempie, jest istotna, tak samo jak ważne są szkolenia z organizacji pracy.

Kurs języka polskiego

Z badania Monster Talent Sourcing Services wynika, że członkowie wielokulturowych zespołów, choć porozumiewają się przede wszystkim w języku angielskim, to mają potrzebę poznania języka polskiego. 39 proc. badanych obcokrajowców aktualnie uczy się naszego ojczystego języka, a 23 proc. planuje naukę w przyszłości. Ta chęć nauki wynika przede wszystkim z tego, że cudzoziemcy chcą czuć się w Polsce niezależni w sytuacji, gdy idą do urzędu, czy do restauracji. Znajomość języka polskiego pozwala im zbliżyć się także do polskiej części zespołu. Lepiej czują się wiedząc – nawet na podstawowym poziomie – o czym rozmawiają ze sobą koledzy z pracy.

HR-owcy zgodnie twierdzą, że wielokulturowy zespół wymaga nauki kompromisów. Jednocześnie dodają, że praca w różnorodnej grupie jest nagrodą samą w sobie.

- Dużym plusem jest to, że ludzie, którzy przychodzą z zewnątrz, mają inną perspektywę, odmienny sposób myślenia, są wychowywani w innych wartościach. Patrzą z innej strony i dzięki temu mogą rozwiązywać więcej problemów, znają więcej rozwiązań. Burze mózgów są dużo bardziej efektywne – komentuje jeden z HR-owców.