Przyjście nowej osoby do pracy jest dużym przeżyciem nie tylko dla niej samej...

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: sobota, 06, październik 2018 20:18
Dawid Kulpa
Odsłony: 6060

W większości przypadków współpraca starych i nowych pracowników przebiega bez problemów, niestety czasami pojawia się między nimi rywalizacja, niechęć, a nawet otwarta wrogość.

Nowa osoba w pracy

Istnieją dwie kategorie nowych pracowników:

- Pracownicy posiadający już doświadczenie zawodowe (niekiedy nawet bardzo duże), którzy zmienili pracę bądź ją znaleźli po okresie spędzonym na bezrobociu czy urlopie wychowawczym,
- Pracownicy bez jakiegokolwiek doświadczenia, dla których jest to pierwsza praca – do tej grupy zaliczyć można zarówno etatowych pracowników, jak i stażystów czy praktykantów.

W zależności od reprezentowanego doświadczenia zawodowego, integracja z zespołem może przebiegać na różny sposób. O wiele łatwiej będzie się dostosować osobie, która już kilkakrotnie znalazła się w podobnej sytuacji. Pracownik, który już kilkukrotnie zmieniał pracę, wie, że na początku jest bardzo skrupulatnie obserwowany i musi się bardzo starać, aby nikogo nie urazić. Szczególna ostrożność dotyczy zarówno kwestii zawodowych, np. opinii o czyjejś pracy, czyichś pomysłach bądź projektach, jak i kwestii czysto personalnych, należy więc bardzo uważać z dowcipami czy komentarzami dotyczącymi zachowania bądź ubioru. Zachowanie lub komentarz, akceptowane w przypadku „starego" pracownika, mogą być negatywne odebrane w przypadku pracownika „nowego".

Nowa osoba w pracy – wariant wrogi

Niechętne czy negatywne przyjęcie nowej osoby może wynikać z wielu przyczyn. Pierwszą z nich może być obarczanie nowej osoby winą za zwolnienie z pracy poprzedniego pracownika, który mógł być np. powszechnie lubianym kolegą. Oczywiście w rzadkich przypadkach może się zdarzyć, że ktoś użył swoich koneksji, aby zdobyć miejsce pracy czyimś kosztem, jednakże najczęściej jest tak, że nowa osoba nie miała nic wspólnego ze zwolnieniem swojego poprzednika.

Zdarza się, że niechęć do nowej osoby wynika z rozpowszechnionego przekonania o jej wysokich zarobkach bądź innych warunkach, wynegocjowanych podczas procesu rekrutacji. Pracownicy „starzy" mogą zakładać, że „nowy" dołączył do ich zespołu na atrakcyjniejszych niż oni warunkach. Taki sposób myślenia zdarzał się szczególnie często w ciągu minionych kilku lat, w warunkach panującej na rynku pracy koniunktury. W firmach krążyły wówczas plotki na temat kwot, jakie trzeba było oferować, aby skusić nowych kandydatów.

Członkowie zespołu, do którego dołącza nowa osoba, mogą jej okazywać niechęć czy wręcz otwartą wrogość, gdyż zakładają, że nowy pracownik zagraża ich pozycji. Mogą się obawiać, że będzie chciał się wykazać przed szefem, m.in. poprzez wyjątkowo intensywną pracę, w tym również pracę w nadgodzinach, ochocze podejmowanie się kolejnych obowiązków czy wreszcie całkowite zgadzanie się z jego opiniami. Tego typu zachowania, o ile rzeczywiście nastąpią, oczywiście w niezbyt korzystnym świetle pokazują „starych" pracowników.

Pracownicy, do których działu dołączyła nowa osoba, mogą się najzwyczajniej w świecie obawiać, że... będzie ona lepszym od nich pracownikiem. Lepszym – czyli wydajniejszym, bardziej kreatywnym, lepiej zorganizowanym, z dobrym kontaktem z klientami czy kooperantami.

Phoca PDF

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: sobota, 06, październik 2018 20:18
Dawid Kulpa
Odsłony: 6060

Negatywne przyjęcie nowej osoby może przyjąć formę przydzielania jej najgorszych bądź najmniej atrakcyjnych zajęć. Może to być również obarczenie zadaniami, które nie należą do zakresu obowiązków danej osoby – po prostu osoba je zlecająca sama nie ma ochoty ich wykonać. Stąd wynika np. wyznaczanie „nowemu" takich zajęć jak adresowanie kopert, uporządkowanie bazy danych czy zrobienie porządku w archiwum.

Takie postępowanie może wynikać z dwóch przyczyn. Pierwsza z nich to zwykła niechęć do nowej osoby, chęć dokuczenia jej, a przy okazji – wywyższenie samego siebie jako osoby wydającej polecenia. Druga przyczyna to brak zaufania do kwalifikacji nowego pracownika. O ile to drugie uzasadnienie bywa prawdziwe w przypadku osób, które nie mają doświadczenia zawodowego (absolwentów, stażystów czy praktykantów), o tyle na pewno jest niesprawiedliwe w przypadku osób, które takowe doświadczenie już mają. Dlatego też wyznaczanie ich do ww. zadań jest przez nie odbierane jako bardzo nieprzyjemna szykana.

Kolejnym przejawem niechęci, z jakim może się spotykać nowa osoba w firmie, jest brak pomocy w najdrobniejszych nawet sprawach. Pytania czy prośby o wskazówki, zadawane przez nowego pracownika, padają w próżnię bądź spotykają się z niechętną postawą. Po kilku takich reakcjach nowy pracownik obawia się zadawania jakichkolwiek pytań, wiedząc, jakiej reakcji może oczekiwać.

W skrajnych przypadkach nowy pracownik może się zetknąć z otwartą wrogością. Przejawiać się ona może na wiele sposobów, m.in. poprzez ostracyzm towarzyski, złośliwe komentarze, rozpuszczane plotki, dezawuowanie osiągnięć i wiele, wiele innych. Zdarza się i tak, że pracownicy robią nowej osobie złośliwe dowcipy bądź otwarcie naśmiewają się z jej niewiedzy bądź pomyłek. Oczywiście takie zachowanie, w połączeniu z wszystkimi opisanymi wcześniej, jest dla danej osoby bardzo dużym obciążeniem, prowadzącym do stresu.

Nowa osoba w pracy – wariant przyjazny

Na szczęście niemiła postawa, z jaką może się spotkać nowa osoba, nie przydarza się zawsze ani nie trwa wiecznie. Po pewnym okresie czasu „nowa" osoba przestanie być nową osobą i stanie się pełnoprawnym członkiem zespołu. Przyjazne bądź neutralne przyjęcie jest w wiele bardziej prawdopodobne niż przyjęcie niechętne. „Starzy" pracownicy mogą czekać na nowego pracownika z utęsknieniem, jako konieczne wzmocnienie i odciążenie od nadmiernych obowiązków.

Wiele osób doskonale pamięta, że sami też kiedyś zmieniali pracę i byli tymi „nowymi", dlatego wykazują bardzo dużo zrozumienia dla nowej osoby – w tym także dużo zrozumienia dla jej pomyłek. Niektórzy pracownicy bardzo chętnie przyjmują na siebie rolę osoby wprowadzającej, swego rodzaju „przewodnika" po firmie, który nową osobę wdroży w jej obowiązki bądź wręcz nauczy zawodu.

Dla nowego pracownika, który ma już duże doświadczenie zawodowe, najważniejsze jest okazanie zaufania dla jej kwalifikacji. Niekoniecznie musi to przyjmować formę „rzucenia na głęboką wodę", w celu sprawdzenia, czy nowy pracownik sobie poradzi. W takiej sytuacji może on sobie nie poradzić, ale nie dlatego, że brakuje mu kompetencji, ale np. dlatego, że nie zna specyficznych procedur obowiązujących w danej firmie. Tymczasem można okazać zaufanie np. wyznaczając jakieś stosunkowo proste zadanie, ale na zasadzie całkowitej odpowiedzialności za nie. Nie powinno się w taki projekt ingerować, a jedynie go obserwować. Nowa osoba na pewno bardzo się zaangażuje w taki samodzielny projekt i bardzo postara, aby przeprowadzić go z sukcesem.

Phoca PDF

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: sobota, 06, październik 2018 20:18
Dawid Kulpa
Odsłony: 6060

Pracownicy, którzy chcą pomóc nowej osobie, powinni pamiętać, aby nie narzucać się jej z pomocą, zwłaszcza jeśli ma ona dotyczyć najprostszych zadań. Nowy pracownik może się poczuć dotknięty takimi propozycjami, odczytując je np. jako ukryte szyderstwo ze swoich kwalifikacji. Aby takich sytuacji uniknąć, najlepiej z nowym pracownikiem porozmawiać o jego wcześniejszych doświadczeniach zawodowych. W większości przypadków tylko rekruter oraz szef mają dokładny opis kwalifikacji nowego pracownika, natomiast nic o nim nie wiedzą jego współpracownicy. Może się zatem okazać, że nowa osoba nie umie czegoś, co wszyscy uznają za oczywiste, lub odwrotnie – zna się na czymś, czego nie zna nikt w dziale. Tego typu informacje warto zdobyć na samym początku współpracy, aby uniknąć niepotrzebnych nieporozumień.

Warto się również powstrzymać przed oferowaniem pomocy zbyt często, gdyż doprowadzi to do sytuacji, w której nowy pracownik (zwłaszcza osoba z małym doświadczeniem zawodowym) niewiele się nauczy bądź będzie przyswajać nową wiedzę bardzo powoli.

Źródło: monsterpolska.pl

Phoca PDF