

Uue töötaja vastuvõtmine – alus heaks koostööks

Minnes heale tuttavale külla ja olude sunnil kööki toiduvalmistamise juurde sattudes on kõige lihtsamgi asi keeruline – kus on vajalikud nõud, toiduained, lõikealauad ... Pidev küsimine muutub endalegi piinlikuks, kindlasti ka teisele tüütuks.

Sarnast segadust tunneb ettevõttesse tööle asudes uus inimene. Ta ei tea, kuidas just selles ettevõttes otsuseid langetatakse, koostööd tehakse, probleeme lahendatakse. Rääkimata väljakujunenud traditsioonidest ja vanadest naljadest, mida ikka naerdatakse. Selleks, et uus töötaja tunneks end võimalikult kiiresti mugavalt ja tema töö hakkaks kiiresti tulemusi andma, on parim, mida teha saame, koostada talle sisseelamisprogramm. Väga palju on ametikohast sõltuvalt erinevaid nüansse, abiks sellele võiks olla järgnev struktuur.

Peale töötaja tööle vormistamist ja ettevõtte sisekorra jm. töötajate käitumist määratlevate dokumentidega tutvumist ja sellekohast vestlust kas personalijuhi, ettevõtte juhi või keskastmejuhiga on aeg selgitada ettevõtte toimimise ja antud töökohaga seotud erinevaid aspekte.

Tutvumine kogu ettevõttega on kindlasti vajalik, et uuel töötajal tekiks üldpilt – kus mingi osakond asub, kus lõunat süüakse, kus on kohvinurk. Esialgu pole ehk kõige parem tutvustada uuele inimesele paljusid inimesi korraga – nimed nagoonii ei jää meelde, hiljem on tal piinlik hakata üle küsima. Küll aga on oma töötajate jaoks oluline, et nad teaksid – see on meie uus kolleeg ja ta hakkab tegema just seda tööd.

Kõigepealt tutvub töötaja oma lähimate töökaaslastega. Just nende inimestega, kellega koos ta oma igapäevaseid ülesandeid täitma hakkab. Keegi nendest võiks saada uuele töötajale edaspidi mentoriks - kelle poole ta alati oma küsimustega võib pöörduda. Sellel kohtumisel võiks lisaks sellele, et uus inimene saab teada, mida keegi teeb, ka midagi isiklikku omavahel jagada. Uus inimene saab rääkida oma haridusest, kogemustest, harrastustest, ka perest. Ja sama teevad töökaaslased. Mitteametlik ja mõnus õhkkond võtavad ära esialgse pinget ja aitavad kaasa kiirele ühise keele leidmisele.

Kui uus töötaja on teisest rahvusest, siis peaks sellel kohtumisel eriline tähtsus olema. See on võimalus kuulda, kuidas on ettevõttes kombeks käituda ja millise organisatsioonikultuuriga on harjunud uus inimene. Ei maksa liigselt kinni olla rahvuslikes eripärades – tegelikkuses on individuaalsed isiksuslikud erinevused rahvuse piires palju olulisemad. Rahvuslike tunnusoonte määratlemisel tuleb alati valmis olla üllatusteks - tuleb ette nii lobisemishimulisi soomlasi kui sõnaahtraid itaallasi.

Nii et üldistades ei tohi unustada, et eestlased erinevad üksteisest ja pole olemas kahte ühesugust itaallast. Kuid mis tahes riigi elanik kannab endas teatud põhiveendumusi ja tegelikkuse tunnetust, mis avalduvad ka tema käitumises. Nii ongi kõige parem, kui kohe algul lepatakse kokku, et omavahel räägitakse avatult – kuidas kumbki pool on harjunud käituma ja siis lepatakse kokku sobiv käitumine antud olukorras. Nii õpib uus teisest rahvusest inimene paremini tundma keskkonda, kuhu ta on sattunud ja samamoodi hakatakse teda paremini mõistma

Kui ettevõttesse tuleb tööle sügavalt usklik inimene, kelle igapäevaste tegevuste juurde töö ajal kuulub ka palvetamine, peaks seda teadma enne tööle tulekut. Kui on otsustatud ta palgata, on sobilik anda talle võimalus täita usuga seotud rituaale. Siis peaksid kolleegid

sellest ka varem teadlikud olema ja on loomulik, et algul sellest ka räägitakse. Maailm on avatud ja ettevõtetes töötab koos erinevaid rahvusi – see on võimalik vaid tänu tolerantsusele ja soovile osa saada teisest kultuurist.

Paljud mõisted ja tõekspidamised on kultuurides sarnased. Kuid erinevates kultuurides on mõistetest oma arusaam.

Põhitõed on lihtsad ja selged, meie arusaamad neist on erinevad:

- Hiinlaste arvates pole absoluutset tõe olemas – kaks vastandlikku arvamust võivad mõlemad õiged olla.
- Saksamaal, Rootsis ja Soomes on väga tähtis, mida teised minust arvavad. Ei saa end vastandada ja väljendada oma suhtumist tõesse, tuleb olla nagu ümbruskond.
- Jaapanis ei tohi keegi end ebamugavalt tunda, seepärast on tõe ohtlik mõiste.
- Ainult Austraalias nimetatakse asju nende õigete nimedega
- Ameeriklane nimetab jaapanlast ebaeetiliseks, kui viimane lepingut rikub, jaapanlane ütleb, et ameeriklase poolt on ebaeetiline rakendada lepingutingimusi, kui asjaolud on muutunud. Itaallaste vaated sellele, mis on eetiline ja mis on ebaeetiline, on väga paindlikud, nii et põhjaeurooplased kahtlevad nende aususes.

Need on mõned näited kultuurilistest erinevustest, mis meid tööl mõjutada võivad ja millega tuleb arvestada.

Et saada selgeks tööga seonduv, peab uus töötaja õppima:

- Firma tegevuse põhimõtteid, ärikontseptsiooni ja eesmärgid
- Ettevõtte struktuuri, osakondade vastutusalasid ja töötajate tööülesandeid
- Töös kasutatavaid arvutiprogramme
- Ettevõttes toimivat dokumendihaldussüsteemi
- Kliendistruktuuri, konkurente, firma tooteid, teenuseid, tehnoloogiat

Oma tööd võiks uus töötaja õppida samm-sammult. Kui kiirelt sisseelamisaeg muutub tegelikuks töötegemiseks – see sõltub töötaja varasemast kogemusest, töö uudsusest ja tema mentori või otsese juhi juhendamisoskusest.

Esimesel etapil peaks uus töötaja jälgima, mis toimub – otsene juht või keegi töökaaslastest on otsuste langetaja. See võib kesta mõnest tunnist kuni mitme nädalani.

Teisel etapil hakkab uus töötaja juba ise mõtlema erinevatele lahendustele, kuid enne otsustamist arutab ta need kogunud töötajaga läbi. Töötaja on saanud juba vajaliku väljaõppe ja juht soovib teada, kuidas ta probleemidele läheneb ja otsuseid teeb.

Nüüd jõutakse juba sinnani, kus uus töötaja peab enne otsuste langetamist korraks nõu otsese juhiga. Pärast arutelu võib ta hakata iseseisvalt tegutsema. Nüüd on tegemist juba kogunud töötajaga, kes vajab otsustavatel hetkedel nõuannet. Tegelikult vajavad enamus töötajatest võimalust vahel oma mõtteid jagada, et ikka otsused õiged saaksid.

Seejärel võiks töötajal olla juba õigus ise otsustada. Olulistest küsimustest peab ta kooskõlastama juhiga, kuid tegelikkuses planeerib ta oma tööd juba iseseisvalt.

Lõpuks on uuest saanud kogemustega töötaja, kes tegutseb ja annab juhile oma sammude kohta ülevaate ning lõpuks on tal õigus iseseisvalt oma tööd teha, sest meeskond on kindel - ta on omandanud kõik töö tegemiseks vajalikud teadmised ja oskused.

Sellise sisseelamisprogrammi läbiviimisel on Eesti ettevõtetel hulganisti kogemusi, väga populaarne on mentorite kasutamine uute inimeste abistamisel.

Edukaks uude ettevõttesse sisse elamiseks vajab töötaja tagasisidet. Tagasiside peaks olema regulaarne, kindlasti tähendab see nii positiivset kui ka muutmist vajava käitumise käsitlemist. Eestlastele on üldiselt omane rääkida siis, kui on halvasti. Seepärast kardetakse omavahelisi jutuajamisi – on meil ju ütluski „kohvile kutsuma“. Ja me teame – head oodata pole. Teistel rahvustel ei pruugi see nii olla – just slaavi rahvastele on omane avatus, rõõmu ja õnnestumiste valjuhäälnelne jagamine. Meie võtame seda vahel uhkustamisena. Tegelikult võiksime õppida, kui palju positiivset meeleolu see kaasa toob.

Tagasisidet peaks andma ka uus töötaja – milles ta abi vajab, kuidas end tunneb. Just tunnetel on elus oluline osa – me ei otsusta mitte selle järgi, mis on mõistlik, vaid sageli on enne tunne ja siis mõte. Inimene ei suuda halba tunnet lõputult alla suruda – seepärast on parim, kui saab omavahel ka rääkida – mis tunne on koostööd teha ja mis võiks seda tunnet paremaks ja koostööd efektiivsemaks muuta.

Teisest rahvusest töötajaga võib tekkida keeleprobleem. On väga oluline, et vajadusel oleks kõikidel töötajatel teada, kes aitab ületada keelebarjääre. Keel, mida me räägime, määrab suures osas selle, kuidas me mõtleme. Seega pole keel mitte üksnes meie mõtlemise väljendaja. „Aus mäng“ inglasele on midagi muud kui sakslasele.

Suuludel on rohelise kohta 39 sõna – leht, kui sellele paistab päike, kui on märg, kui on kaugemal ja varjus ...

Erinevusi pole vajagi nii kaugelt otsida – Baltimaad pole sugugi üks maa, vaid väga erinevas kultuuri ja keeleruumis elavad erinevad rahvad. Leedu ettevõttes töötatakse täiesti teistmoodi kui Eestis ja Lätis.

Kui pole rikkalikku sõnavara, pole ka rikkalikke mõtteid. Jaapanlased oma ümberpööratud sõnajärjestusega korrastavad mõtteid ja panevad prioriteete paika teistmoodi kui eurooplased. Kasutades erinevat keelt mõtleme me erinevalt, tajume maailma erinevalt ning anname suhtele erineva tähenduse.

Keelelised nüansid tulevad suhetes oluliselt mängu, kui tõlgitakse ühest keelest teise – teame, et sõna-sõnalt ei saa tõlkida, peab tajuma keele konteksti. Seda on kindlasti vaja koostöös silmas pidada.

Erinevates keeltes kasutatakse ka huumorit erinevalt – see on väga tihedalt seotud üldise käitumise ja väärtustega – millised on ühes kultuuris sobivad naljad ja millised mitte. Tööl on mõnus naljatamine sageli heaks toonuse hoidjaks, teiste rahvustega koos töötades tuleb olla tähelepanelik, et mitte solvata või käituda teise jaoks vääritult. Eriti ettevaatlik tuleks olla anekdootide rääkimisel, eriti kui nali käib rahvuse pinnal.

Ka vaikimist võib tõlgendada mitut moodi.

Ameerika, saksa, prantsuse, lõunaeuroopa ja araabia äritegelased võtavad vaikivat reaktsiooni oma äriettepanekule negatiivse märgina. Kuigi meile tundub, et vestlus on sujuv protsess, kus üks võtab teiselt jutujärje üle, kui teine katkestas, kestab Suurbritannias ja Saksamaal vahepealne vaikus 2-3 sekundit, Kreekas ja Kuveidis veelgi vähem, Itaalias ja USAs on see vaevumärgatav.

Ida-Aasia rahvad ei leia, et vaikusel midagi viga oleks: „Need, kes teavad, ei räägi, need, kes räägivad, ei tea.“, ütleb iidne Hiina vanasõna. Ei Jaapanis ega Soomes ei võrdsustata vaikimist suhtlemisraskusega, vaikus on hoopis sotsiaalse lävimise olulisemaid osasid. Vaikimine tähendab, et Sa kuulad ja õpid, rohke jutuvada väljendab su upsakust. Vaikimine kaitseb inimese privaatsust ja individuaalsust, selles avaldub ka austus teise inimese privaatsuse vastu.

Soomes ja Jaapanis peetakse ebaviisakaks enda arvamusi teistele peale suruda – palju kohasem on nõusolevalt noogutada, vaikselt naeratada ja vältida põikpäiseid vaidlusi või lahkkelisid

Tänapäeval on meil on suurepärane võimalus kogeda rahvustevahelisi erinevusi läbi rahvusvahelise koostöö. Edukad saame olla vaid siis, kui õpime üksteist paremini tundma ja oskame austusega suhtuda teiste rahvuste usku, maailmavaatesse, traditsioonidesse, väärtustesse.

Sirje Tammiste
OÜ Sirje Tammiste
Konsultatsioonibüroo
Psühholoog, personalikonsultant ja
koolitaja
www.sirjetammiste.ee

