



Barbara Ružić, prof. psihologije

Pojedini poslodavci u potpunosti razumiju važnost, ne samo prvog zaposlenja, nego i promjene posla općenito pa stoga svaki ugovor o radu s novim zaposlenikom – slave. Ugovor o radu mu osobno uruče, predstave ga ne

samo svom novom timu već i svim zaposlenicima i dobro sklopljeni posao proslave uz čašu šampanjca. Čak i djelatnicima koji su već nekoliko puta mijenjali poslodavca, promjena posla predstavlja veliku promjenu. Kako li se tek osjećaju oni koji prvi put počinju raditi? Prisjetimo se kako je izgledao naš prvi radni dan i kako smo se mi osjećali kada smo prvi put počeli raditi. Kroz glavu nam je vjerojatno prolazilo sto pitanja, od onih najosnovnijih: što ću ja zapravo raditi, kako će izgledati moj posao, hoću li znati napraviti sve što treba, koga ću pitati kada nešto ne znam, s kime ću sjediti u sobi, hoću li moći na godišnji ove godine ... gotovo da nismo znali niti najosnovnija pravila ponašanja.

MENTORSKI ODNOS - UČINKOVITA METODA

Da bismo pripravniku olakšali stresni početni period te ubrzali period prilagodbe i što prije dobili produktivnog djelatnika, iskoristimo jednu od vrlo učinkovitih metoda: mentorstvo. U mentorskom odnosu iskusnija osoba pruža podršku manje iskusnoj osobi, olakšava joj period prilagodbe, odgovara na postavljena pitanja i što je najvažnije – potiče ju na samostalno učenje i samostalno rješavanje problema.

Mentorstvo ne daje svoj puni doprinos ukoliko se radi o odnosu baziranom na pukom popunjavanju papirologije. Mentorski odnos s pripravnikom dat će svoj puni doprinos samo ako je utemeljen na emocionalnom odnosu, privrženosti i usmjerenosti na razvoj potrebnih kompetencija.

Današnji mladi ljudi, odnosno pripravnici smatraju da su gotovo sva potrebna znanja naučili tijekom dosadašnjeg školovanja. Traže izazove, smatraju da su kompetentni odmah preuzeti zahtjevne radne zadatke i rješavati složene poslovne situacije. Sjećam se pripravnika koji su bili zapošljavani u Sektor komercijale: odmah su željeli sjediti za pregovaračkim stolom, a bez da su imali sve potrebne informacije o svim proizvodima za koje su bili ili će biti zaduženi. S nekima su bili potrebni i duži razgovori kako bi ih se uvjerilo da njihov

PRIPRAVNICI – kako ih voditi i motivirati

Svatko od nas u svom životu prolazi nekoliko odredišnih točaka koje predstavljaju važne promjene i koje nas dalje usmjeravaju. Odlazak u osnovnu školu, odabir srednje škole i fakulteta, odabir partnera kao i prvo zaposlenje. Odabirati pravog poslodavca i prvo zaposlenje jest jedna od važnijih odrednica koja određuje našu daljnju poslovnu karijeru.



pripravnički staž zapravo počinje – uz proizvode! Osmislili smo program edukacije (za pripravnike u sektoru komercijale) koji je uključivao nekoliko važnih područja:

- upoznavanje s vizijom, misijom i ključnim vrijednostima tvrtke;
- upoznavanje s pojedinim organizacijskim cjelinama i njihovoj ulozi u tvrtki;
- upoznavanje s organizacijskom kulturom, pravima i obavezama iz radnog odnosa;
- rad s prodavačima radi detaljnog upoznavanja s pojedinačnim proizvodom;

- komercijalni poslovi.

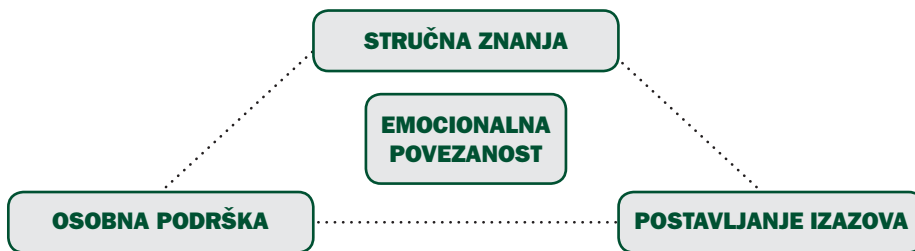
Neki pripravnici su imali pritužbe na “rad s prodavačima”, no tek nakon nekog vremena su dobili puno razumijevanje o važnosti detaljnog upoznavanja sa svakim pojedinačnim proizvodom.

PRAĆENJE RADA PRIPRAVNIKA

Tijekom pripravničkog odnosa, svaki pripravnik je zapravo na probnom roku. No, nemalo puta sam čula situacije da iako su postojali obrasci za procjenu pripravnika, da su se problemi s nekim pripravnikom pojavili tek nakon završetka probnog roka.

Mentorski odnos s pripravnikom dat će svoj puni doprinos samo ako je utemeljen na emocionalnom odnosu, privrženosti i usmjerenosti na razvoj potrebnih kompetencija.

Osnovni elementi mentorstva



Zašto je to tako? Je li moguće da se sam pripravnik uistinu toliko promijenio? Prije bih pretpostavila da mentor zadužen za pripravnika nije odradio svoj posao, već je samo "odrađivao formu". Kako to spriječiti? Prije svega, mentor ne može biti svatko unutar firme, već samo kompetentna osoba, spremna na prijenos znanja manje iskusnoj osobi, otvorena za nova učenja i nadalje spremna ulaganju dodatnog truda i vremena. Nadalje, mentori trebaju proći i određenu edukaciju kako bi bolje razumjeli svoju ulogu i dobili sve potrebne alate. Kako bi se ujednačio rad različitih mentora, može im se pomoći i dodatnim smjernicama kako procijeniti je li pripravnik zadovoljio nakon probnog pripravničkog rada. Takav obrazac procjene svakako bi trebao sadržavati procjenu ključnih kompetencija (ključnih za pripravničku poziciju), što je pripravnik naučio u prethodnom periodu, što treba naučiti u narednom periodu i koje su dodatne preporuke mentora. Takve procjene nije uputno davati samo na kraju

pripravničkog staža, već ih je uputno provoditi svaka 3 mjeseca.

MOTIVIRANJE PRIPRAVNIKA

Često se susrećem s mladim pripravnicima kojima je najvažniji status, brza zarada, velika plaća, veliki bonus i sve moguće beneficije koje dobivaju iskusni manageri i stručnjaci nakon dugogodišnjeg rada. Slobodno si postavite pitanje: "Jesmo li odabrali pravu osobu?". Pripravnici imaju jedan osnovni zadatak: učenje i usmjerenost na daljnji osobni razvoj. Ukoliko prepoznate da vaš pripravnik ne iskazuje u svom ponašanju usmjerenost na osobni razvoj, slobodno ga prepustite nekoj drugoj kompaniji.

Motiviranje pripravnika bi stoga trebalo biti sadržano u samom mentorskom odnosu: rad na trenutnim ili hipotetskim izazovnim situacijama koje treba analizirati sam djelatnik, dati prijedloge rješenja, evaluirati svaki prijedlog uključujući i posljedice te u razgovoru s mentorom samostalno odlučiti najprihvatljiviji izbor. Poticanje materijalnih oblika motivacije (plaća, beneficije...) predstavlja samo kratkoročni oblik motiviranja, dok usmjeravanjem na nematerijalnu motivaciju (učenje, projekti, treninzi, izazovni zadaci) potiče se organizacijska kultura usmjerena na učenje i razvoj, a pripravničko osposobljavanje kraće traje.

Mnogi smatraju da pripravnički staž traje samo onoliko dugo koliko to zakon nalaže (ovisno o stručnoj spremi, a maksimalno godinu dana). No, nerijetko se događa da upravo zaposlenici s 2-3 godine radnog iskustva postaju "najopasniji" za organizaciju. Smatraju da su naučili dovoljno da mogu samostalno rješavati sve situacije, a zapravo nisu niti svjesni koje sve pogreške mogu učiniti i koje sve opasnosti im se mogu dogoditi. Stoga se preporuča da se mentorski odnos ne raskida neposredno nakon formalnog prestanka radnog staža, već da se nastavi i dalje sve do promjene radnog mjesta (eventualnog promaknuća) i potrebe za mentorom s drugim kompetencijama.

Pitali smo... Na koji način motivirati pripravnike?



Sanja Čorić, predsjednica Uprave Jadranskog osiguranja

Posebnu pažnju poklanjamo mladim pripravnicima

Kontinuirana i nadalje stručna njega intelektualnog kapitala društva zauzima posebno mjesto u svim dugoročnim planovima Jadranskog osiguranja. Tako posebnu pažnju poklanjamo i mladim pripravnicima kao kategoriji djelatnika u koju se uvijek iznova isplati ulagati i koja se najlakše prilagođava dinamičnim zahtjevima poslovanja.

Ciljanim stručnim seminarima kada su u pitanju pripravnici u prodaji osiguranja, maksimalno im pružamo osnove o vrstama osiguranja, ali ih upoznajemo i uvodimo u one najzahtjevnije segmente osiguranja kao posebne branše u financijskoj industriji. Količkom u tome uspijevamo svjedoče naši današnji rezultati zahvaljujući kojima uspješno konkuriramo na tržištu.

Stimuliranje pripravnika kako raznim dodacima na osobna primanja te besplatnim usavršavanjem unutar i van kuće najbolji je poticaj za vlastite ambicije svakoga od njih. Svakom od njih nakon pripravničkog staža pruža se realna mogućnost za daljnje napredovanje, kako u hijerarhiji društva, tako i u tuzemnom i inozemnom usavršavanju tijekom radnog vijeka.

Rastući trend Jadranskog osiguranja, diktirao nam je sve ove godine širenje vlastite prodajne mreže koja podrazumijeva i porast broja zaposlenih. Trenutno u društvu radi više od 700 djelatnika, a od toga 13 pripravnika.

Savjeti Poslovnog savjetnika

- Proslavite početak rada i dobro sklopljeni posao.
- Dočekajte pripravnika s planom edukacije i potpuno opremljenim stolom za rad.
- Dodijelite pripravniku mentora od kojeg pripravnik uistinu može naučiti i koji je kompatibilan po osnovnim karakteristikama ličnosti i sustavu vrijednosti.
- Mentore usmjerite na rad na trenutnim ili hipotetskim izazovnim situacijama, kako bi se pripravnik motivirao učenjem i razvojem.
- Svaka 3 mjeseca provodite procjenu napretka pripravnika.
- Proslavite završetak pripravničkog staža.

