



NÚVERANDI ÁSKORANIR

Mjög metnaðargjörn og tilbúin að vinna fram eftir til að eftir henni sé tekið. Hún er mjög líkleg til að sækja um störf utan bankans sem hún telur meira „viðeigandi“ samhliða því að sækjast eftir stöðuhækkun innan bankans. Hún er mjög fær og býr yfir mikilli nauðsynlegri og sérhæfðri færni sem mikil eftirspurn er eftir í bankarekstri. Stundum virðist hana skorta færni í samskiptum, sem gæti stafað af skorti á reynslu eða mögulega menningu hennar.

ANNA

GJALDKERI Í ALPJÓÐLEGUM BANKA

ALDUR 23

KYN Kona

ÞJÓÐERNI Rúmönsk

FJÖLSKYLDUAÐSTÆÐUR Býr í leiguhúsnæði með kærastanum sínum.

STARF/FERILL Gjaldkeri í alþjóðlegum banka í Bristol. Þetta er fyrsta aðalstarf hennar eftir útskrift úr háskóla, þó hún hafi lokið starfsnámi hjá einum af helstu keppinautum bankans. Það er óvenjulegt að starfsnám leiði ekki til fastrar stöðu. Anna hefur unnið talsvert í sjálfbóðaliðavinnu og unnið hlutastörf með námi. Ekkert af hlutastörfunum varði í mjög langan tíma. Þyrstir í stöðuhækkun þar sem hún telur að hæfileikar hennar nýtist ekki nægilega vel þar sem hún er.

VIÐHORF OG TILFINNINGAR

- Mjög sjálförugg og stendur fast á eigin skoðunum. Sýnir litla samúð í garð samstarfsfélaga og óljóst hvort einhver af þeim eiginleikum sem hún sýnir séu lærd hegðun eða hvort hún er að „leika“ hlutverk og sýna þá eiginleika sem hún telur að þeir sem sækjast eftir stöðuhækkun ættu að gera. Hún er opin og lokuð á sama tíma, svo það er erfitt að meta raunverulegar tilfinningar hennar.

HVATNING

- Hefur mikinn metnað til að ná langt í bankaheiminum og setur markið hátt. Reglulegar tekjur eru einnig mikil hvatning, sérstaklega núna þegar hún er að leigja eign með kærastanum sínum. Fram að þessu hefur hún verið í ódýrari stúdentaíbúðum.

VINNUAÐSTÆÐUR

- Hlutverk hennar í vinnunni krefst þess að Anna sinni verkefnum sem henni kann að finnast telja hversdagsleg og henni yfirsétt þau stundum eða gleymir þeim jafnvel alveg! Hún hefur ýmsar afsakanir á reiðum höndum fyrir því að verkefnum hefur ekki verið sinnt, sumar gjldar, aðrar ekki. Anna tekur oft þátt í flóknari verkefnum þar sem færni hennar sést greinilega – oft tengt flókinni tækni. Sumir meðlimir teymisins kunna að meta þetta á meðan öðrum finnst hún ýtin og trúflandi.

Spurningar stjórnanda

- Yfirmanni Önnu finnst stundum eins og það sé dálítið ósamræmi þar sem samskiptahæfileikar Önnu þarfnast frekari þróunar áður en æskilegt sé að veita henni framgang innan fyrirtækisins, á sama tíma er hún greinilega mjög fær og hæfileikarík og með góðri leiðsögn hefur hún alla burði til að standa sig vel.
- Hvernig á ég að vinna með óraunhæfar væntingar hennar?
- Hvernig getum við hjálpað Önnu að þróa samskiptahæfileika sína enn frekar, svo að við getum nýtt okkur mikla hæfileika hennar og þekkingu? Hún er líka að vinna of mikið og of lengi. Yfirvinna er ekki greidd, svo í raun ekki við hæfi nema framkvæmdastjórinn samþykki það af og til.
- Hvernig getur teymið verið meira frambenkjandi og stutt hvert annað?
- Hvernig getur Anna hjálpað við þetta? Hvernig stjórna ég spennunni sem er í loftinu og hvet Önnu til að vera meðvitaðri um mannlega þáttinn í samskiptum?
- Hvernig get ég hvatt Önnu og haldið henni áhugasamri og látið henni finnast að hún sé metin að verðleikum?
- Er einhver þjálfun eða starfsþróun í boði sem gæti hjálpað Önnu að ná markmiðum sínum og gera hana meðvitaðri um sjálfa sig?
- Skortir Önnu kannski bara sjálfstraust og er að einangra sig enn frekar?
- Þarf teymið þjálfun í menningarvitund?

Spurningar samstarfsfólks

- Samstarfsfólki finnst oft erfitt að vita hvar það hefur Önnu og það getur oltið á því hvaða verkefnum þeim hefur verið úthlutað. Þetta hefur leitt til þess að samskipti milli hennar og annars starfsfólks eru orðin mjög stíð á köflum og það er stundum spenna í loftinu þegar hún er nálægt.
- Af hverju heldur hún að hún sé svona góð?
- Af hverju stekkur hún til um leið og einhver lendir í vandræðum með verkefni?
- Af hverju getur hún ekki bara sinnt sinni eigin vinnu?



Spurningar einstaklingsins

- Anna er frá Rúmeníu og er sú fyrsta í fjölskyldunni til að fara í háskóla, þar sem hún fékk fyrstu einkunn í alþjóðabankastarfsemi. Hún skilur ekki hvers vegna hún er að starfa á gólfi og hvers vegna hún fær svona mörg ómerkileg verkefni. Spurningar hennar tengjast þessum málum, t.d. hvenær fæ ég stöðuhækkun?
- Hvers vegna eru störf millistjórnenda öll veitt körlum? (deildarstjóri hennar er karlkyns)
- Af hverju er ég ekki metin að verðleikum?
- Af hverju er ekki hlustað á mig? Hvers vegna er engin viðurkenning á þeim stuðningi sem ég hef veitt öðrum við flókin verkefni? Af hverju er ég látin sinna svona hversdagslegum verkefnum? Ef ég fæ ekki stöðuhækkun get ég fengið betri vinnu annars staðar. Að sjálfsögðu mun hún koma þessum skoðunum á framfæri við fyrsta tækifæri.

Spurningar stefnumótenda

- Þörfin til að skilja ólíka menningarheima er að aukast innan fyrirtækisins. Almenn er litið á Rúmena sem opna, ákveðna, vinnusama og þægilega í samskiptum. Þjálfun starfsfólks til að skilja mismunandi menningartengda eiginleika innan teymisins mun leiða til árangursríkari samskipta, skilnings hver á öðrum og aukinnar framleiðni. Að biðja allt starfsfólk um að fara í sjálfsmat á mjúkri færni, til að gera sér grein fyrir styrkleikum og veikleikum hvers og eins, getur verið góð byrjun. Það gæti einnig hjálpað að láta Önnu fá leiðbeinanda/mentor. Að auki er mikilvægt að taka fullt tillit til athugasemda Önnu. Er kynjahlutdrægni innan fyrirtækisins?