

„BUDDY“ – KOLEGA ČI KOLEGYNĚ PRO ZAŠKOLENÍ NOVÁČKA

Kdo je Buddy?

Kolega nebo kolegyně z týmu, který pomáhá nováčkům jejich první dny a měsíce v nové pozici co nejvíce ulehčit a zpříjemnit. A také je hladce a rychle zapojit do pracovních povinností a fakulního dění.

Proč se Buddy vyplatí?

Důvěryhodný a motivovaný Buddy dává nováčkovi pocit, že je na pracovišti vítaný a utvrzuje nováčka v tom, že jeho rozhodnutí pro danou pozici a zaměstnavatele bylo správné. Pomáhá snížit počáteční zmatek a nejistotu, kterým čelí všichni nově nastupující zaměstnanci. Nováček díky jeho podpoře získává rychleji pracovní schopnosti a přispívá k výsledkům oddělení, a tím roste i jeho sebevědomí v nové pozici. **Buddy podporuje také vedoucí, a to tím, že mu/jí uvolní ruce a dává prostor soustředit se na důležité oblasti práce.**

Výběr BUDDYHO – jaký má být správný BUDDY?

Za výběr Buddyho jsou zodpovědní vedoucí. Při výběru berte v úvahu následující oblasti/vlastnosti:

- Stabilní a vysoká výkonnost
- Je ochotný/á a schopný/á být nováčkovi k dispozici
- Má znalosti a dovednosti týkající se práce nového zaměstnance
- Je trpělivý/á, má dobré komunikační i mezilidské vlastnosti
- Chce být “buddy”
- Je příkladem a respektují ho lidé v týmu
- Zastával/a roli “buddyho” už dříve a ví, jaká je jeho/její zodpovědnost

Kdo Buddy rozhodně není?

Buddy není mentor/ka ani vedoucí.

- **Mentor** – někdo obvykle zkušenější, zapojený do celkového rozvoje daného zaměstnance (osobního i profesního).
- **Vedoucí** – někdo, kdo je odpovědný za výkon a rozvoj zaměstnance, řeší otázky a problémy spojené s prací.

Zapojení Buddyho do procesu adaptace nabízí výhody jak pro nováčka, tak pro Buddyho i fakultu:

Výhody pro Buddyho	Výhody pro nováčka	Výhody pro zaměstnavatele
Ocenění a uznání vysoké výkonnosti	Pomoc, podpora 1:1	Zvýšená spokojenost zaměstnanců
Rozšířená síť pracovních kontaktů	Rychlé nastartování spolupráce v týmu i napříč fakultou	Zlepšení komunikace mezi zaměstnanci
Příležitost podpořit a zapojit ostatní	Jasná kontaktní osoba	Posílení rozvoje zaměstnanců
Čerstvý pohled z vnějšku	Znalost, “jak se věci ve skutečnosti dělají”	Zvýšení kvality pracovních procesů
Rozšíření manažerských a komunikačních dovedností	Hladší aklimatizace a průběh zkušební doby	Zvýšená produktivita zaměstnanců