

Ogovaranje, pričanje iza leđa i međusobni tračevi na poslu, ostali su u veselim osamdesetima – ovaj sport odavno se ne preporučuje u radnom okruženju. Kako stvari za sada stoje, uobičajena kancelarijska druženja zahtevaju mnogo više od puke zajedljivosti – na primer, poznavanje najnovijih epizoda serija na TV, nove kanale koje su uveli kablovski operateri, nove ponude internet provajdera, često “insajderske” informacije sa berze i ponekad možda - informisanost o tome koja je nagradna igra u toku (ova specijalna veština može vam zatrebati ako u vašoj kancelariji počinju da se pojavljuju nepročitane novine sa kvadratnim rupama, sokovi bez čepova, i tako dalje).

Uprkos tome što su razni “Kurčubići” i “Koke” odavno iščezli, razmena informacija među kolegama kao i informacija o menadžmentu i dalje postoji. Ponekad je teško odoleti porivu da se pridružite, a s druge strane, subverzivni momenat kod ovakvog širenja informacija, razumljivo, ume da odbije. Zato nije loše znati da kancelarijska pričanja, bilo da su pored aparata za vodu, u foajeu ili na nekom trećem mestu, u vremenu tranzicije odnosno dobu otpuštanja, preformatiranja firme, privatizacije, ponovne kategorizacije radnih mesta, of-šoringa i outsourcing-a delova kompanije, imaju katarzičnu vrednost.

Majkl Moris, profesor organizacionog ponašanja na Kolumbijskoj poslovnoj školi savetuje da se ono što zovemo “trač” u kriznim situacijama može gledati kao na “strateško razmenjivanje informacija”. Ukoliko priča nije sračunata na to da nekoga povredi, u stvari možda može da bude i dobra za kompaniju. Na ovaj način gradi se poverenje među zaposlenima, i baš kao kada je reč o politici, iako nije poželjno, ne treba to strogo zabranjivati – između ostalog, to je način da se ljudi bolje upoznaju i zbliže.

Uz to, tračevi mogu biti znak i da nešto nije u redu sa rukovođenjem, tako da onaj ko drži “uši na podu” može na vreme da shvati o čemu se radi i kako se zaposleni zapravo osećaju. Takođe, tračevi mogu da se postave kao radarska kontrola i mogu da najave promene znatno pre nego što one počnu da se komuniciraju zvaničnim kanalima. Ove informacije mogu vam pomoći da ne ostanete kratkih rukava, na primer, ako se neki sektor gasi, ili nestaje potreba za nekim projektom u koji ste vi položili sve nade u karijeri.

U tračevima koji duboko zalaze u lične osobine nekog od kolega ili šefova, ili su na bilo koji način neprikladni i neetični (a to ćete znati po tome što ćete osetiti knedlu ili gorčinu nakon dobijene informacije) jednostavno nemojte učestvovati. Ogovaranja koja zadiru u privatni život ili kompetencije nemojte prenositi dalje – to je najmanje što možete da učinite! Zluradi tračevi mogu da dovedu do eskalacije sukoba i netrpeljivosti, a to je poslednje što želite u svom radnom okruženju, zar ne?

Najpametnije je držati se pravila da nećete o trećem licu reći ništa što ne biste rekli i u njegovom ili njenom prisustvu. Ako ste dosledni i, naravno, ukoliko niste usamljeni u neučestvovanju u ogovaranju, ne treba dugo čekati da ovo daje rezultat i utiče na promene u ponašanju u vašoj neposrednoj okolini - u ljudskoj je prirodi da replicira viđeno i nije loše da toga budete svesni.

Probajte da gledate na stvari s pozitivne strane – svaka priča koja krene da kruži je odgovor na neki problem. Bolje da pomognete da se problem prevaziđe nego da učestvujete u horskom natpevavanju oko istog i time uvećavate količinu besa, ozlojeđenosti i svih onih emocija koje vas i vaše kolege, u stvari, blokiraju.

Takođe, jedno od prećutnih pravila je i to da je najviše ogovarana osoba na poslu – šef. Ukoliko ste vi na rukovodećem položaju, odvojite vreme i resurse da savladate umetnost pravilnog davanja povratnih informacija zaposlenima. Povratna informacija nipošto nije kritika i konfrontacija i nikada nije usmeren na ličnost već na rezultat – šta je dovelo do neželjenog rezultata, gde je trebalo intervenisati, šta sledeći put može drugačije da se uradi da bi rezultat bio ono što ste očekivali (oko ovoga treba da se posavetujete, ne da izdajete u formi naređenja). Naravno, pripremićete zaposlenog na ovaj razgovor i uključiti u njega i dobre osobine i rezultate zaposlenog i doprinos timu, a onda lagano preći na davanje povratne informacije koja će biti motiv da bude bolji, a ne - kazna.