



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

**CAMPANIA DE CONȘTIENTIZARE ȘI SENSIBILIZARE  
PENTRU RESPONSABILIZARE SOCIALĂ ȘI PROMOVARE INCLUZIUNE ACTIVĂ**

# **VINDECĂ NEGATIVITATEA ECHIPEI TALE**

**RESURSE ONLINE | APRILIE 2020**



Titlul proiectului: "PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) pentru Regiunea Centru" (ID: 104254) | Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Componenta 1 România Start Up Plus  
Axa Prioritară Locuri de muncă pentru toți | Operațiunea: Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană, Schema de ajutor de stat România Start-Up Plus



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Orice organizație este la fel ca un organism viu! Fiecare angajat are funcția sa, asemenea fiecărui organ. Așa cum corpul nostru nu poate funcționa normal în situațiile în care un organ este bolnav, la fel se întâmplă și în companii: un departament care "suferă" va afecta întreaga structură, un angajat care lucrează împotriva intereselor echipei poate destabiliza întreaga organizație. Uneori, problema de sănătate a firmei tale poate sta în detalii care nu se observă cu ochiul liber! De exemplu, negativitatea! În fiecare companie există oameni care sunt mai puțin optimiști cu privire la viitor, care au tendința să critice sau să se plângă de orice. Acest lucru este normal, pentru că fiecare persoană are particularitățile ei, dar este important să știi că depășirea

unei doze moderate de negativism poate să-ți pună echipa pe butuci! Iată, mai jos, motivele pentru care negativitatea se poate instala în echipa ta și ce metode poți aplica pentru a îndepărta virusul gândirii negative din organizația ta!

#### **MERGI LA SURSA PROBLEMEI**

Prima condiție logică, atunci când vrei să rezolvi o problemă, este să îți identifice sursa. Te confrunți cu un val de negativitate la nivel de echipă ori este vorba despre un fenomen izolat, reprezentativ pentru un departament sau câțiva indivizi? Este foarte important să analizezi situația și să vezi cât de puternic este fenomenul. A ignora contextul larg și a băga mizeria sub preș nu rezolvă problemele – dimpotrivă! Așadar,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



caută motivele pentru care angajații tăi au tendința de a se lăsa aruncați în butoiul cu melancolie. Este vorba despre o criză a firmei? Se apropie disponibilizări sau se fac tăieri salariale? Se schimbă managementul sau poate urmează integrarea unui val de noi angajați? Așteptați controale riguroase de la o firmă de audit sau urmează să fuzionați cu o companie mai mare? Chiar dacă aceste schimbări nu vizează un individ sau un departament, ci întreaga companie, anxietatea se instalează la nivel individual și de aici până la scene de negativitate sau anxietate colectivă este un pas mic. A ignora semnele de îngrijorare venite din partea salariaților echivalează cu a te culca liniștit pe o ureche în timp ce stai pe o bombă cu ceas... Oamenii au nevoie de un setting psihologic echilibrat, dacă vrei să faci

performanță, așadar nu ignora tendința lor de a se plânge, de a face bisericuțe pentru a se îngrijora la comun sau de a bârbi puțin organizația. Astfel de lucruri îți pun în pericol statutul și performanța ca manager și, în cele din urmă, afacerea!

#### **ADRESEAZĂ-TE ECHIPEI**

Când negativitatea își face cuib în sânul organizației, ea poate vorbi despre foarte multe riscuri, reale sau imaginate de membrii formațiunii. De obicei, se referă la frica de a pierde controlul, la incertitudine cu privire la viitor, la lipsă de încredere în management, dar și la factori de stres organizațional sau personal: un volum de lucru prea mare pentru o perioadă lungă, întârzierea salariilor sau



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



lipsa concediului, comunicare defectuoasă cu managerii sau între colegi etc. În fiecare dintre aceste situații, este responsabilitatea coordonatorului sau managerului să facă puțină pace. De aceea, se recomandă să ai periodic întâlniri cu echipa, săptămânal în situațiile de criză ori lunar în situațiile liniștite. Rostul unor astfel de întâlniri este tocmai acela de a lua pulsul echipei, de a afla ce griji apasă umerii organizației, de a aduce lămuriri, de a cere și a primi feedback. Se numește comunicare internă și este vitală pentru orice firmă, indiferent că are 15 angajați sau 100. Odată ce ai aflat motivele pentru care oamenii sunt îngrijorați, caută soluții. Aceste soluții pot varia de la

o discuție deschisă, în care să lămurești diverse aspecte ale afacerii și să le arăți că temerile lor sunt fundamentate doar pe folclorul organizațional sau atunci când chiar există o problemă, să le arăți că ai soluții pentru ea și că treceți împreună prin situația respectivă. Este extrem de important pentru echipă să știe că ai frâiele situației în mâini și că nu sunteți pe o corabie prăpădită, pierduți undeva în larg, cu furtuna deasupra capetelor voastre. A petrece timp într-o stare negativă echivalează cu a investi energie într-o gaură neagră care, în cele din urmă, îți poate înghiți afacerea. Teama merge mână în mână cu negativitatea, cu zvonurile rele, cu lipsa de încredere, cu neimplicarea în sarcini, cu



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



irascibilitatea, cu pierderea controlului și cu decizii proaste...  
Așa că ține-ți angajații departe de gândurile negre și ei îți vor ține afacerea departe de faliment!

#### **ADRESEAZĂ-TE PERSOANELOR ÎN CAUZĂ**

Evident, avem și reversul medaliei... Lucrurile merg bine, cifra de afaceri crește, salarizarea nu pune probleme, idei de succes ai din plin, prin urmare, nu poți înțelege de ce unii angajați se poartă de parcă ar cădea cerul pe ei la fiecare 5 minute! Chiar dacă bănuiești în sinea ta că trec prin ceva personal nu tocmai plăcut, este datoria ta să te implici. Nu propun să intri cu bocancii în intimitatea omului și să afli detalii despre divorțul care îi bate la ușă sau despre copilul

care a rămas repetent, ci să îl inviți la o discuție onestă în care să îți arăți, pe de o parte, îngrijorarea pentru impactul atitudinii sale la nivel de echipă, iar pe de altă parte, mâna de ajutor pe care o poți da. Așadar:

1. Spune lucrurilor pe nume!

Află sursa stării lui și ajută-l să conștientizeze efectele pe care perpetuarea unei astfel de dispoziții o are asupra sa, dar și asupra colegilor. De multe ori, nici nu ne dăm seama că suntem cei care se plâng de orice și că îi secătuim de energie pe cei din jurul nostru, împiedicându-i să-și facă treaba pentru că trebuie să plece urechea la discursurile noastre pesimiste, mai mult sau mai puțin motivat. Poate e și cazul angajatului tău, iar tu trebuie doar să îi deschizi ochii!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



## 2. Ascultare activă și căutare de soluții – împreună!

După ce i-ai atras atenția cu fermitate, dar cu deschidere și empatie, sugerează-i angajatului soluții pentru ieșirea din impas. Nu forța nota, nu lua lucrurile personal și caută să înțelegi contextul mai mare care îl face pe angajat să fie atât de negativ. Este vorba despre problemele personale? Sau despre anumite aspecte de la job în care te poți implica? Relațiile de muncă sunt ok, sarcinile pe care le are de făcut îl provoacă destul sau îl epuizează? Există nemulțumiri salariale sau legate de performanța altor angajați? Orice feedback primit de la angajatul tău te va ajuta să construiești un tablou și să cauți o soluție

alături de el. Important este să înțelegi că nu are o perioadă grozavă, să nu-ți ieși din pepeni, alimentându-i starea neplăcută și să fii permanent focalizat pe soluții. Atunci când discutăm cu persoane negativiste, riscul să fim infestați cu pesimismul lor este mare, așadar nu te lăsa pradă sentimentului că nimic nu merge bine și că acest angajat este singurul om care înțelege în ce hal se întâmplă lucrurile în firma ta... Doar nu vrei să te lupți cu două mori de vânt: negativitatea lui și a ta!

## 3. Crează oportunități de validare personală

Un angajat deja pesimist nu poate fi trecut în barca optimiștilor doar dacă îi dai un brânci destul de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



puternic – e nevoie să-l iei cu frumosul și să îi oferi ocazii de validare și de schimbare a comportamentului. Așa cum un psihoterapeut cognitiv-comportamental încurajează schimbarea frame-ului cognitiv, la fel vei face și tu: vei premia prin recompense verbale (și nu doar verbale – depinde de buget!) orice comportament pozitiv. Laudă-i contribuția la echipă, oferă-i feedback-ul pozitiv al colegilor, dă-i oportunități să își diversifice sarcinile și ajută-l să-și ocupe micile pauze și cu altceva decât cu exerciții de limbaj sumbru sau bârfă răutăcioasă. Dacă vezi că persistă în comportamentul negativ în pofida soluțiilor tale, ia măsuri pentru binele

echipei și dă-i un ultimatum prietenesc. Nu înseamnă că pui omul pe făraș, dar sugerează-i să caute ajutor suplimentar (psihoterapie, consiliere, coaching, grupuri de dezvoltare personală), să își ia concediu până își rezolvă problemele personale care îi pun piedici la muncă și, dacă simte că drumul vostru împreună nu poate fi altfel decât pe fundal de bocete, să caute o companie care îi inspiră soundtrack-uri mai vesele... Amintește-ți: succesul presupune joc de echipă, iar cei care merg mai mult înapoi decât înainte nu fac parte din echipa ta! Deschide-ți și deschide-le ochii!

Sursa: <http://despresucces.ro/author/fromtheskytothecenter/>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



Titlul proiectului  
**"PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) pentru Regiunea Centru"**  
ID: 104254

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020,  
Componenta 1 România Start Up Plus

Axa Prioritară Locuri de muncă pentru toți,  
Operațiunea: Creșterea ocupării prin susținerea  
întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană,  
Schema de ajutor de stat România Start-Up Plus

Implementat de Agenția de Dezvoltare Durabilă a Județului Brașov  
în parteneriat cu Universitatea Spiru Haret.

Valoare totală a proiectului  
8.722.301,38 lei

Durata proiectului  
36 de luni

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul  
Operațional Capital Uman 2014 -2020

Editorul materialului  
**Agenția de Dezvoltare Durabilă a Județului Brașov**

Data publicării  
**Aprilie 2020**

"Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu  
poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României"

