



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

Sesiune Online -Mai 2020

# *Mentoratul (online) în contextul pandemiei Covid 19*

## **ACTIVITATEA 4 - IMPLEMENTAREA PLANURILOR DE AFACERI**

Activitatea 4.3: Monitorizarea de către administratorul schemei de antreprenoriat a funcționării și dezvoltării afacerilor finanțate



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

### 1. Munca la distanță vs. munca în carantină

**Munca de la distanță este diferită de cea de a lucra în timp ce ești pus în carantină, iar efectele asupra angajaților pot fi uriașe.** Explicația rezidă în faptul că diferențele psihologice resimțite în cele două situații sunt mari. Unul dintre principalii factori de stres care contribuie la “încărcătura” resimțită în cazul muncii în condiții de carantină este *lipsa alegerii în condițiilor de muncă*.

De obicei, „a lucra de acasă” este o expresie dată unei acțiuni temporare de a lucra de acasă - mai degrabă decât la birou - din cauza circumstanțelor extraordinare, cum ar fi creșterea unui nou-născut, catastrofele naturale, bolile și altele asemenea. De aceea, „a lucra de la distanță” este de obicei o alegere personală. Unii oameni lucrează de la distanță la alegere și, invers, unii nu. A lucra de la distanță pare a fi ceva dorit de milenii, deoarece reprezintă libertatea - libertatea de a lucra de undeva care, în mod special, poate fi acasă și nu la un birou. Deși acest lucru se

aplică desigur și celor care nu sunt născuți în epoca digitală, este obișnuit să spui că „lucrezi de la distanță” chiar dacă ești în esență într-un spațiu public: dintr-o cafenea, un loc în care călătorești sau locuiești în străinătate sau chiar un spațiu de *coworking* cu interacțiuni minimale cu ceilalți.

Când lucrul de la distanță este datorat doar faptului că vă aflați în carantină, acest element de libertate (=alegerea locului de muncă) dispăre, ceea ce poate duce la sentimente de anxietate și panică ale unor membri ai echipei.

De aceea, întrebarea principală este: ce se poate face pentru a vă asigura că membrii echipei dvs. sunt conectați la ceea ce au de făcut și starea lor de bine este păstrată în această perioadă de încercare?

#### Mentținerea sănătății angajaților

Potrivit unui articol de sinteză intitulat „*Impactul psihologic al*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

*carantinei și modul de reducere a acestora: revizuirea rapidă a dovezilor”<sup>1</sup> autorii Samantha Brooks, Rebecca Webster, Louise Smith, Lisa Woodland, Simon Wessely, Neil Greenberg și Gideon James Rubin au trecut în revistă stresorii în timpul unei carantine. Nu în mod surprinzător, unul dintre principalii factori de stres a fost **frustrarea datorată izolării**: “pierderea rutinei obișnuite și reducerea contactului social și fizic cu ceilalți, au fost deseori asociate cu plictiseală, frustrare și un sentiment de izolare față de restul lumii, care a fost deranjant pentru participanți. Această frustrare s-a agravat prin faptul că nu a putut participa la activități obișnuite de zi cu zi, cum ar fi cumpărăturile pentru necesitățile de bază sau participarea la activități tip rețea socială”.*

**Pentru reducerea acestui sentiment de frustrare, cercetătorii au oferit câteva soluții:**

**a) Reducerea izolării și crearea rețelelor sociale**

<sup>1</sup> Disponibil online, la adresa: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2930460-8>

Pentru a reduce sentimentele de izolare și pentru a îmbunătăți comunicarea, ar trebui să oferiți membrilor echipei sfaturi practice cu privire la tehnici de combatere și de gestionare a stresului, precum și unele lucruri pe care le pot face pentru a evita plictiseala. Poate compania dvs. poate crea un document care să cuprindă informații updatate nonstop din comunitatea profesională (de exemplu, prin Google Docs), să ofere cursuri online, resurse de citire gratuite, *podcast*-uri și alte lucruri pe care angajații le pot accesa oricând (având **libertatea alegerii**).

De asemenea, asigurându-vă că membrii echipei dvs. sunt conectați unul la altul prin intermediul platformelor de comunicare online precum *Slack*, platforme de conferințe video precum *Zoom* *Skype* sau *MeetGoogle*, programele de mentorat online vă pot ajuta compania să creeze o rețea socială puternică care să sprijine angajații atât profesional cât și personal. Acest lucru





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

este deosebit de important, deoarece cercetătorii au descoperit că **incapacitatea de a activa rețeaua socială, deși de la distanță, „este asociată nu doar cu anxietatea imediată, ci mai mult, cu stresul, ca tulburare”.**

#### b) Altruism vs. Compulsie

De asemenea, cercetătorii au subliniat că distanțarea socială, izolarea de sine și / sau alegerea de a lucra de acasă în perioade ca acestea **pot duce la sentimente de altruism**, „*sentimentul că alții vor beneficia de ajutorul acordat poate face situații stresante mai ușor de suportat și se pare probabil că acest lucru este valabil și pentru carantina de la domiciliu*”. Prin urmare, dacă membrii echipei sunt încurajați cu ușurință să lucreze de la domiciliu în timpul orelor de serviciu la un “bine mai mare”, s-ar putea să se simtă mai confortabil cu starea actuală. Incluziunea echipei în pregătirile pentru munca de la distanță cu un scop nobil este o modalitate de a reduce anxietatea și de a limita comportamentele compulsive (de exemplu, cele alimentare).

#### c) Cum poate ajuta un program de mentorat în această perioadă?

Un program de mentorat precum poate ajuta compania acum în numeroase moduri! Nu numai că **aceste tipuri de programe ajută la menținerea legăturilor oamenilor în momente incerte**, dar oferă și noi oportunități pentru relații dincolo de unitățile familiale sau echipele imediate. Acest **acces la alții care se confruntă cu provocări similare atunci când vine vorba de acest nou mod de lucru** poate permite membrilor echipei să se întoarcă apoi și să împărtășească informații cu propriile echipe. Cel mai important, un program de mentorat poate oferi oamenilor **un sentiment al scopului**, oportunități de stabilire a obiectivelor, o doză sănătoasă de spirit de echipă și un sentiment de progresie în momentele în care s-ar putea să nu se simtă în acest fel.

**Conexiunea, apartenența și suportul sunt în centrul fiecărui program de mentorat** - și pot fi ușor adaptate la mari echipe de la distanță.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

### Combaterea singurătății în contextul lucrului la distanță

Probabil că nu este de mirare că **singurătatea** este una dintre cele mai mari provocări atunci când lucrezi de la distanță.

Mai ales într-o perioadă de distanțare socială și de izolare de sine, **singurătatea poate să devină sentimentul predominant**. În continuare, sunt prezentate câteva cercetări privind singurătatea în lumea muncii la distanță, precum și ceea ce se poate face ca șef de echipă și / sau companie pentru a combate acest lucru!

### Obstacole ale muncii la distanță

Conform raportului de sinteză *State of Remote Work 2018 Report: What It's Like to be a Remote Worker in 2018*<sup>2</sup>, lucrătorii de la distanță trebuie să depășească o serie de provocări majore, pentru a lucra. Singurătatea (21%), colaborarea și / sau comunicarea (21%)

și distragerile la domiciliu (16%) sunt cele mai mari lupte pentru lucrătorii la distanță.

### Singurătate, colaborare și comunicare

Când vine vorba de singurătate, o cercetare Gallup din 2018<sup>3</sup> afirmă că **este important ca managerii să cunoască diferența dintre singurătate și izolare**. În timp ce **singurătatea este un răspuns emoțional la o lipsă de conexiune**, izolarea este structurală și legată de acces – sau mai bine zis de lipsa acestuia. De exemplu, o persoană singură se poate simți la fel de singură într-o mulțime sau singură acasă, în timp ce o persoană izolată „nu poate obține materialele sau informațiile de care are nevoie, crede că realizările sau dezvoltarea lor sunt ignorate, se simt *excuse din afacere*”. Singurătatea poate contribui la izolarea, iar izolarea poate contribui la singurătate, dar șefii echipei se



<sup>2</sup> Disponibil online, la: <https://open.buffer.com/state-remote-work-2018/>

<sup>3</sup> Disponibilă online, la: <https://www.gallup.com/workplace/268076/manage-loneliness-isolation-remote-workers.aspx>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

pot adresa atât vorbind cu angajații lor despre problemele care le provoacă.

Deși **a fi singur nu este singura cauză a singurătății**, însă poate fi un factor semnificativ. Chiar și înaintea pandemiei Covid 19, **singurătatea resimțită la locul de muncă era considerată o “epidemie periculoasă și în creștere”**<sup>4</sup>, pe care oamenii de știință nu o luau neapărat în serios. Pentru a ajuta la suprimarea acestor sentimente, este important să îi încurajați pe membrii echipei dvs. să își activeze rețelele de socializare.

Una dintre concluziile articolului „*Impactul psihologic al carantinei și modul de reducere a acesteia: revizuirea rapidă a dovezilor*” (citat anterior) este elocventă în acest sens: „*activarea rețelei sociale, chiar dacă la distanță, nu este doar o prioritate - cheie, ci mai mult: incapacitatea de a face acest lucru nu este asociată doar cu anxietate imediată, ci și cu suferință pe termen mai lung*”.



<sup>4</sup> Vz. <https://hbr.org/cover-story/2017/09/work-and-the-loneliness-epidemic>

#### **Soluții împotriva singurătății angajaților care pot fi implementate:**

- Se poate începe prin **asocierea lucrătorilor la distanță** pentru a ajuta la combaterea singurătății, îmbunătățind totodată colaborarea și comunicarea între membrii echipei. Crearea și încurajarea angajaților pentru a se implica ca o comunitate și a construi noi relații este esențială în momente ca acestea. Există dovezi care sugerează că **grupurile de sprijin specifice pentru persoanele care au fost în carantină acasă în timpul focarelor de boală pot fi de ajutor**. Un studiu a descoperit că faptul că un astfel de grup și că faptul că **te simți conectat cu alții care trecuseră prin aceeași situație ar putea fi o experiență de validare, de abilitare** și poate oferi oamenilor sprijinul pe care s-ar putea să nu-l primească de la alte persoane;
- Un mod minunat de a construi acest tip de comunitate este cu **un program de mentorat digital**. Dacă ați fost pe punctul să implementați unul la compania dvs. până în acest moment, acum este timpul să începeți! Având în vedere circumstanțele actuale, un program virtual de mentorat nu poate doar să-i ajute pe membrii echipei să învețe unul de la altul și să crească împreună,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

ci îi poate conecta într-un moment în care interacțiunea socială este minimă.

- Programele de mentorat virtual oferă **o multitudine de beneficii**. Compania dvs. va putea oferi oricând acces de mentorat, chiar dacă un membru al echipei locuiește într-o locație îndepărtată - cineva care altfel nu ar putea avea acces la un mentor. Există, de asemenea, flexibilitatea oferită de programele de mentorat digital; nu există timp de călătorie asociat cu întâlnirea și mentorul și mentorul pot păstra legătura chiar și atunci când sunt plecați și / sau nu mai sunt la locul lor de muncă obișnuit (ca acum!). Mai mult, ambii parteneri de mentorat pot veni unii pe alții atunci când sunt dispuși, pregătiți și capabili să se angajeze într-o conversație semnificativă, productivă.

În acest moment, **există numeroase schimbări și incertitudine**, în întreaga lume. Aparent “peste noapte”, viața sau modul de viață al tuturor a fost afectată într-un fel. Oamenii au devenit nervoși privind viitorul lor și cu un motiv întemeiat. Din păcate, multe organizații se

confruntă deja cu o presiune financiară uriașă și vedem că apar multe concedieri și neliniști sociale.

Iată cinci modalități care să ajute în acest moment să-i sprijini pe mentori (sau chiar angajați):

### 1. **Încurajează reflectarea**

În primul rând, recunoașteți împreună că este un moment dificil. Împărtășește-ți experiențele, întrucât toți am fost afectați într-o anumită formă!

Acum este momentul perfect pentru a exersa introspecția și a reflecta asupra locului unde ne aflăm, unde ne-am duce, dacă asta ne dorim cu adevărat - și dacă nu - cum ne putem schimba calea pentru a ajunge acolo unde dorim *cu adevărat* să fim. Dacă trebuie să depunem ceva mai mult efort pentru a ajunge acolo, acum este timpul să o facem!

Încurajează-ți partenerul de mentorat să se gândească la cum ar putea arăta „ieșirea din celălalt capăt”. Când lucrurile se vor stabili





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

din nou, ce ar fi sperat să obțină? Ar putea fi aceasta o oportunitate de a lucra la ceva nou, a căror detalii au fost puse la punct acum, sau se vor dezvolta tot proiecte anterioare, pe care acum ar putea să aibă timp să se concentreze?

## 2. Concentrați-vă asupra a ceea ce poate controla sau influența

Lipsa controlului poate contribui la frică și anxietate. Și în momente ca acestea, incertitudinea poate avea un efect negativ. Acesta este motivul pentru care ar trebui să se lucreze cu beneficiarul mentoratului pentru a lista toate lucrurile pe care le poate face, în condiții de control. Fie că este vorba de mediul organizațional, de relațiile lor sau de cariera lor, cei incluși în relația de mentorat au nevoie de sentimentul controlului. Acest exercițiu este unul de încredere. Odată ce s-au gândit la o cale pe care vor să o urmeze, este timpul ca partenerii unei relații de mentorat să dezvolte această încredere și să facă tot ce pot în puterea lor pentru a realiza ce și-au propus!



A lua inițiativa înseamnă a controla calea de urmat, împreună, zi de zi. Odată ce un scop este stabilit, încercați să-l defalcați pe obiective care pot fi atinse lunar, săptămânal și chiar zi de zi, astfel încât beneficiarii programului de mentorat să aibă ceva concret în care să lucreze și să realizeze zilnic, ceva ce pot controla.

## 3. Lucrând cu “materialul clientului”

Ce face deja beneficiarul mentoratului, într-un mod care le permite să gestioneze la fel de bine activitățile, în această perioadă de criză, comparativ cu cea anterioară? Ce pași au făcut pentru a avea grijă de sănătatea și bunăstarea lor până în acest moment? Ce i-a ajutat să facă față incertitudinii și momentelor dificile din trecut, modalități care i-ar putea ajuta și acum? În mod similar controlului, ajutându-l pe beneficiarul mentoratului să se concentreze pe ceea ce *are deja* - nu pe ceea ce nu - veți putea să puneți în valoare toate resursele sale personale.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

#### 4. Recunoașteți și apreciați munca grea și rezistența

Utilizarea întăririi pozitive îi poate face pe cei implicați în mentorat să se simtă plini de resurse în momentele dificile. Încurajează-ți persoana cu care lucrezi în mentorat să își păstreze o listă cu toate lucrurile pe care le realizează în fiecare săptămână. Mărimea acestor realizări nu se contează mult aici, de fapt, contează efortul persistent. Aruncând o privire la această listă se apropie sfârșitul săptămânii, vor simți că realizează obiective semnificative și că se pot folosi în mod real de această perioadă, de distanțare socială!

#### 5. Identificați pașii următori

Prin evidențierea tuturor acțiunilor pozitive pe care le-au întreprins până acum, beneficiarii mentoratului vor putea identifica mecanismele de coping și pașii mici pe care îi pot face imediat, pentru a progresa în continuare. Partea cea mai grea a oricărei călătorii este întotdeauna efectuarea primilor pași, așa că, odată ce beneficiarul mentoratului

își dă seama că cea mai dificilă parte se află în spatele lor și acum trebuie doar să continue în direcția pe care au stabilit-o deja, vor fi mai motivați să o țină tot așa!

Mai mult, împărtășirea, evidențierea și / sau reflectarea asupra tuturor resurselor pe care le au la dispoziție îi va ajuta pe mentori să știe că nu sunt singuri în această călătorie.

*Prezentul material constituie o traducere și adaptare a următoarelor postări cu privire la criza Covid 19, publicate pe blogul asociației Mentorloop din Sidney, Australia:*

<https://mentorloop.com/blog/working-while-quarantined/>

<https://mentorloop.com/blog/role-mentors-can-play/>

<https://mentorloop.com/blog/remote-team-loneliness/>





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  
Mai 2020

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



Document proiectului: PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) pentru Regiunea Centru ID: 104254 | Implementat de Agenția de Dezvoltare Durabilă a Județului Brașov în parteneriat cu Universitatea Spiru Haret