



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Adaptarea mentoratului la 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

Situația COVID-19 nu este ceva permanent - va dispărea. Economia își va reveni, afacerile își vor recăpăta "suflul" și, în cele din urmă, viețile noastre vor reveni la felul în care au fost înainte.

Dar până atunci, fiecare lider sau antreprenor are un rol de jucat. Iată ce puteți face imediat și pe termen mediu sau lung:

Unde suntem?

Este important să observați în primul rând ce simt membrii echipei dvs. (și cel mai probabil voi înșivă) acum. Este probabil ca sentimentele descrise în modelul VUCA - volatilitate, incertitudine, complexitate și ambiguitate - sunt de așteptat.

Prin urmare, „partea imediată” a abordării acestor sentimente, în special incertitudinea, este de a sprijini angajații - fie că sunt la locurile de muncă obișnuite, fie că lucrează la domiciliu.

Când vine vorba de planificarea continuității afacerii dvs., este posibil să implementați un aranjament de lucru tip split-

team și / sau flexibil pentru membrii echipei, condus de HR.

Pentru perioada mijlocie-lungă, când economia își va reveni, organizațiile care se vor întoarce cel mai repede se gândesc la ce pot face acum pentru a se pregăti pentru revenirea viitoare. În acest fel, vor ieși înaintea competiției când furtuna va trece în sfârșit.

Cu toate acestea, depășirea doar a politicii de susținere a angajaților va fi o parte majoră a acestor eforturi de succes. În acest moment al crizei, oamenii se tem, iar abordarea acestei preocupări este acum o necesitate de bază.

În ierarhia nevoilor lui Maslow, „siguranța” este de o nevoie de bază. După satisfacerea nevoilor fiziologice (precum hrana, apa, căldura și odihna), nevoile de siguranță trebuie să fie satisfăcute. Abia atunci oamenii pot începe să se concentreze asupra altor preocupări, motiv pentru care este necesar să abordăm și să vorbim despre îngrijorările imediate ale membrilor echipei.

Dacă liderii nu abordează aceste preocupări, alte aspecte ale vieții muncii angajaților, cum ar fi intervalul





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

de atenție acordat activității productive, comunicarea și productivitatea, vor avea de suferit.

Cât de bine să răspundem la această criză?

Altfel formulată, întrebarea de mai sus ar putea fi: cum puteți gestiona aceste sentimente de incertitudine și să continuați să vă motivați angajații?

Potrivit arhicunoscutei reviste Forbes, una dintre cele mai bune abordări pe care le puteți lua este să vă puneți mai întâi în "pantofii" angajaților. Având în vedere toate disponibilizările recente, este rezonabil ca membrii echipei dvs. să se simtă la o anumită distanță afectivă; cum te-ai simți despre bunăstarea economică a familiei tale și a familiei tale dacă ai crede că a fi concediat este o posibilitate?

În continuare, conduceți cu empatie și asigurați-vă ca aveți o conducere plină de compasiune, cea pe care o așteaptă angajații dvs. în aceste perioade. În calitate de autor care

contribuie la articolul din Forbes, Glenn Llopis, afirmă:

"Oamenii nu doresc intenții bune de la liderii lor în perioadele de incertitudine; își doresc ca liderii lor să fie nu numai puternici, încrezători și decisivi, dar suficient de transparenti și vulnerabili în rolul lor de lider pentru a exprima un sentiment de îngrijire și îngrijorare autentică".

O componentă a leadershipului compătitor este comunicarea continuă. Comunicând des, liderii nu sunt capabili doar să neutralizeze incertitudinea, ci oferă angajaților lor cunoștințe, reasigurare și perspective unice.

Această comunicare din partea liderilor organizației poate spori și implicarea angajaților, deoarece membrii echipei sunt abilitați de o perspectivă și claritate continuă a situației disponibile, oferindu-se totodată „o direcție, certitudine și implicare cât mai mult posibil”. De ce acest tip de informații întărește angajații și le crește angajamentul?





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Pentru că arată că conducerea îi respectă și îi apreciază pe membrii echipei lor.

Și nu, acest tip de abordare cu empatie nu vă va diminua autoritatea; de fapt, această abordare vă va consolida prezența executivă în timp ce vă va câștiga respectul angajaților.

Există o mulțime de semne de incertitudine în acest moment:

- Cât timp va dura această situație COVID-19?
- Cât va dura acest aranjament de lucru la distanță?
- Cum vom proceda ulterior?

Perioadele de incertitudine necesită un echilibru între analiza atentă și acțiunea decisivă.

Acest lucru se datorează faptului că - dacă este lăsat necontrolată - incertitudinea poate consuma mult din energia angajaților, care, la rândul său, poate duce la inactivitate. Și echipele care simt că nu vor face lucrurile devin nefericite, ceea ce agravează o situație deja grea.

Înainte de izbucnirea pandemiei, multe echipe de resurse umane lucrau pentru a convinge conducerea să adopte un aranjament de lucru mai îndrăzneț și mai flexibil. Necesitatea aranjamentului de acum, ca parte a unui plan de continuitate a afacerii, poate fi un proces crucial sau un test important pentru o politică mai largă, pe termen lung.

Desigur, liderii, chiar și în companiile de înaltă tehnologie, se pot teme de flexi-work. Dar întrebarea este: cum creezi un plan de continuitate a afacerii fără flexi-work? Pentru că, având în vedere circumstanțele actuale, aceasta este acum o nevoie de bază.

Testul de lucru la distanță

Ultimele statistici disponibile de la Biroul austriac de statistică indică faptul că, înainte de criza COVID-19, aproximativ un sfert din lucrătorii austrieci (24%) au lucrat cel puțin o parte din timpul lor de acasă, chiar și doar în mod informal.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

În plus, încă din 2018 - în ciuda faptului că lucrătorii la distanță sunt mai fericiți decât cei care lucrează la fața locului într-un birou - 44% dintre companiile globale nu au permis deloc să lucreze la distanță.

Cu toate acestea, în actualul climat de afaceri, un sondaj Gartner, Inc., efectuat pe 800 de directori de resurse umane la 17 martie 2020, a constatat că 88% dintre organizații au încurajat sau au solicitat angajaților să lucreze de acasă din cauza coronavirusului.

„Întrucât criza COVID-19 perturbă organizațiile de pe tot globul, liderii de resurse umane trebuie să răspundă rapid și cuprinzător, luând în considerare atât consecințele imediate cât și pe termen lung”, a declarat Brian Kropp, șeful cercetării pentru Gartner HR. „Cercetările noastre arată că doar o minoritate a angajatorilor intenționează să reducă dimensiunile sau să solicite angajaților să ia concedii neplătite. În schimb,

majoritatea organizațiilor se concentrează pe măsuri precum utilizarea mai eficientă a tehnologiei și înghețarea de noi angajări pentru reducerea costurilor. „

Situația COVID-19 a obligat, de asemenea, liderii noștri să lucreze de la distanță. Pentru mulți manageri de resurse umane acest lucru este util, deoarece după ce s-a terminat acest episod, ei pot reveni la lideri și să-i întrebe: „Cum a decurs?”; „Te-ai manifestat teama de flexi-work sau erau temeri fără temei?”

Acest lucru ar putea să vă ajute mai departe de-a lungul politicii dvs. de aranjare în funcție de disponibilitatea pentru flexi-work. De fapt, un alt sondaj Gartner a constatat că 74% dintre liderii companiilor spun că se așteaptă să mute cel puțin 5% din forța de muncă anterioară la fața locului în posturi de la distanță permanente în perioada post-COVID-19.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Instrumente de lucru la distanță

După cum a menționat sondajul Gartner, utilizarea eficientă a tehnologiei poate reduce costurile, dar poate ajuta echipa dvs. să fie mai productivă și mai conectată. Iată câteva instrumente pe care le folosim și le recomandăm:

Comunicarea în cadrul echipei

Platformele de mesagerie precum Slack pot ajuta la eficientizarea comunicării echipei referitoare la toate, de la proiecte specifice departamentului până la check-in-uri la nivel de organizație. Nu numai că Slack vă poate ajuta să creați și să mențineți conversații concentrate, dar poate reduce, de asemenea, fluxul nesfârșit de e-mailuri care vă blochează inbox.

Videoconferința

Aplicațiile de conferință video precum Teams Microsoft și Zoom pot ajuta echipa dvs. să colaboreze în timp real și să aibă conversații practic față în față. Primul oferă chiar și funcțiile sale premium gratuit până la 1 iulie pentru a ajuta întreprinderile să funcționeze de la distanță, deoarece acestea sunt afectate de coronavirus.



Management de proiect

Instrumentele de gestionare a proiectelor precum Trello pot face ca proiectele să păstreze un progres mai intuitiv și fără probleme. Utilizați acest instrument pentru a vedea în ce etapă se află inițiativele dvs. în orice moment dat, atribuiți-le oamenilor la anumite sarcini și țineți pe toată lumea la program.

Oameni în contact

Fără un timp obișnuit la birou, angajații ar trebui încurajați să mențină interacțiuni regulate, intenționate, de la egal la egal la egal, atât personal cât și profesional. Programele de mentorat virtuale sau la distanță pot ajuta cu această sarcină, oferind check-in-uri virtuale suplimentare și crearea de noi moduri de a lucra împreună și de a învăța unii de la alții. De asemenea, vă poate ajuta să vă asigurați că toți oamenii dvs. sunt conectați, angajați, stabilindu-vă obiective și atingându-le.

Vă place sau nu, munca la distanță este noua noastră realitate. Dar, în ciuda ajustărilor și distragerilor asociate cu noua muncă de acasă, aceasta nu înseamnă că productivitatea trebuie să scadă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Un sondaj efectuat asupra a 5000 de lucrători din Australia, Franța, Germania, Italia și Marea Britanie dezvăluie că majoritatea consideră că munca la distanță va deveni mult mai importantă atunci când pandemia COVID-19 se va încheia. În mod esențial, am accelerat colectiv adoptarea unei funcționări flexibile - deși într-un mod inflexibil ... prin faptul că a fost obligatorie! Și acest lucru este incredibil de incomod pentru cei care nu au lucrat niciodată în acest fel și liderii lor care nu sunt siguri dacă va avea impact asupra productivității.

Potrivit Harvard Business Review (HBR), totuși, productivitatea „poate fi menținută, chiar îmbunătățită, deoarece transferurile și distragerile de la birou au dispărut”.

Pentru a menține - și sperăm să îmbunătățim - această productivitate, mai întâi am dori să oferim câteva sugestii atât pentru dvs. cât și pentru membrii echipei dvs. despre cum să faceți față distracțiilor comune de la domiciliu, mai ales dacă partenerul sau copiii sunt la acasă și apoi vom discuta despre

modul de măsurare a productivității angajaților dvs. și de sprijinirea lor în activitatea lor în aceste perioade.

Tratarea distracțiilor

Chiar dacă sunteți bine învățat la lucru de acasă, acum dacă aveți partenerul sau copiii acasă cu voi toată ziua poate prezenta noi lupte în sine. Iată câteva dintre recomandările noastre pentru aceste perioade cu adevărat fără precedent:

Creați o rutină

Nu trebuie să fie o rutină, tradițională ci trebuie să fie a ta! Asigurați-vă că vă implicați familia sau partenerul în rutină, astfel încât să fie în același program! De exemplu, să zicem că îți începi ziua la 8:00, toți mâncați împreună de la 8:30-9:00, te consideri la muncă de la 9:00-12:30, faci o pauză de o oră pentru a mânca prânzul și a te juca cu copiii sau faceți o activitate distractivă cu partenerul, apoi continuați să lucrați de la 1:30-5 / 5:30. Stabilirea unei rutine zilnice de genul acesta nu numai că vă va ajuta să vă respectați programul de lucru,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

dar vă va ajuta familia să respecte acele ore pe care trebuie să le lucrați.

Desemnați un spațiu de lucru

Acest lucru este esențial, mai ales dacă alți oameni sunt acasă cu tine. Fie că este vorba de un birou de casă sau de o masă de bucătărie, asigurați-vă că desemnați o zonă - sau zone - ca spațiu de lucru. De exemplu, îmi încep ziua la masa din bucătărie, mă mut la tezghea, alături de „biroul meu în picioare”, și apoi mă duc afară spre terasă pentru a-mi termina ziua de lucru. Lăsându-i pe cei de acasă să știe din ce zone veți lucra și când, vor putea să vă respecte mai bine „zona de lucru” și să se îndepărteze atunci când va trebui să vă concentrați!

Faceți pauze

Pauzele sunt esențiale pentru sănătatea mentală și productivitatea dvs., așa că asigurați-vă că le luați atunci când aveți nevoie de ele! Fie că este vorba de a întinde picioarele plimbându-vă prin casă sau de a face o ședință rapidă de yoga

de 15 minute, faceți ceea ce trebuie să faceți pentru a vă face puțin „spațiu” mental. În mod literal, dați-vă o pauză în aceste perioade - este necesar!

Măsurarea productivității

HBR ne reamintește că, în primul rând, este important să avem încredere în angajații noștri: „Cel mai bun mod de a afla dacă poți avea încredere în cineva este să ai încredere în ei.” Ernest Hemingway

Deoarece managerii și liderii echipei nu vor putea vedea ce fac membrii echipei lor în acest moment, ei vor trebui să aibă încredere că, echipându-i în moduri corecte și cu instrumentele potrivite, angajații vor putea nu numai să supraviețuiască – dar chiar prosper[.]

Continuați să oferiți angajaților sarcini și să faceți check-in-ul cu ei, așa cum ați făcut-o întotdeauna, cu speranțele că vor continua să producă în modul în care doriți; după cum ne reamintește HBR, „Nu există niciun motiv să credem că, în





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

acest nou mediu, oamenii nu vor face munca care le-a fost repartizată.”

Când va veni timpul să revizuiți modul în care membrii echipei au reacționat cu privire la activitatea lor, deoarece nu veți putea monitoriza procesul, nu uitați că revizuirea dvs. va trebui să fie bazată pe rezultate:

“Munca de la distanță a fost în jur de mult timp și va continua să fie practică chiar și după încheierea auto-carantinei. Din fericire, astăzi avem tehnologia pentru a ne finaliza munca în timp ce comunicăm și colaborăm eficient și în timp real. Implementați instrumentele de care aveți nevoie pentru a împărtăși cele mai bune practici, aflați de la oameni

noi, stocați și păstrați date, continuați conversațiile de lucru importante și conectați-vă unul cu celălalt pentru a vă profita cât mai mult de timp!”

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/building-resilience/>

<https://mentorloop.com/blog/working-together-new-normal/>

<https://mentorloop.com/blog/productivity/>





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
Iunie 2020

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



0268.47.05.05; 0268.47.05.06



www.profitantreprenor.ro



profitantreprenor

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