



Επιστροφή στο γραφείο μετά το lockdown: Πώς θα διαχειριστείτε την νέα σας καθημερινότητα αποδοτικά



Εν όψει του νέου free online προγράμματος που διοργανώνει η ΕΕΔΕ την **Τετάρτη, 24 Ιουνίου 2020** η εκπαιδεύτρια κυρία **Βαλεντίνα Κόρδη** απαντάει σε ερωτήματα που έχουν ήδη έχουν τεθεί από ενδιαφερόμενους.

Δείτε τα ερωτήματα και τις απαντήσεις εδώ.

Για μια πιο αναλυτική και συγκεκριμένη προσέγγιση σχετικά με την "Επιστροφή στο γραφείο μετά το lockdown" σας **περιμένουμε online**.

Κανείς δεν φανταζόταν ότι οι ευχές για νέα αρχή για τη νέα δεκαετία θα γινότουσαν πραγματικότητα λίγες ημέρες μετά... αλλά όχι με τον τρόπο που εννοούσαμε! Καλούμαστε λοιπόν να αντιμετωπίσουμε μία νέα πραγματικότητα. Ποια είναι τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά της νέας πραγματικότητας και πώς αυτά τη διαμορφώνουν;

Η νέα πραγματικότητα ήρθε πολύ δυναμικά και απότομα να δώσει ένα οριστικό τέλος στην νοοτροπία του σίγουρου και του σταθερού τρόπου που κάναμε τα πράγματα στην εργασία μας που κυριαρχούσε τις προηγούμενες δεκαετίες. Αν και τα τελευταία χρόνια είχε δειλά δειλά αρχίσει να διαφαίνεται πως τρόποι εργασίας που κάποτε εξυπηρετούσαν την λειτουργία μίας επιχείρησης ή ακόμη και μορφές διοίκησης προσωπικού δεν ανταποκρίνονται πλέον στις ανάγκες τις εποχής και πρέπει σιγά-σιγά να αντικατασταθούν, το περιθώριο επιλογής που είχαμε για το αν θέλουμε να κάνουμε αυτές τις αλλαγές ή όχι, μας έκανε να επιλέγουμε τελικά να αντισταθούμε σε αυτές τις αλλαγές και να εμμένουμε σε διαδικασίες, μεθόδους και εργαλεία που τροφοδοτούσαν την βόλεψή μας στο να συνεχίσουμε να λειτουργούμε με τον ίδιο τρόπο που το κάναμε δεκαετίες τώρα και ας ήταν εις βάρος της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητάς μας και, φυσικά εις

βάρος της ανάπτυξης των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Κύριο χαρακτηριστικό λοιπόν της νέας πραγματικότητας, είναι η ευελιξία στην αλλαγή και η απόκτηση μίας νοοτροπίας ανθεκτικότητας και ανάπτυξης μέσα από τις δυσκολίες για όσους φυσικά θέλουν να βρουν έναν θετικό τρόπο να ανταποκριθούν σε αλλαγές για τις οποίες δεν αποφασίζουν οι ίδιοι, αλλά επιβάλλονται από το εξωτερικό περιβάλλον, όπως στην περίπτωση του covid-19.

Οι αλλαγές και η έντασή τους είναι ίδιες για όλους;

Όχι. Είναι διαφορετικές και με διαφορετική ένταση για τον κάθε άνθρωπο, καθώς ο καθένας από εμάς είναι διαφορετικός. Ακόμη και αν μία ομάδα ανθρώπων έχει να διαχειριστεί ακριβώς την ίδια αλλαγή (π.χ. οι εργαζόμενοι του ίδιου τμήματος μίας επιχείρησης στους οποίους ανακοινώνεται μία αλλαγή στον τρόπο λειτουργίας που επηρεάζει όλους τους), για τον καθένα από αυτούς η αλλαγή αυτή σημαίνει κάτι διαφορετικό, καθώς σε ατομικό επίπεδο επηρεάζει τον καθένα διαφορετικά στον τρόπο που ασκεί την εργασία του ή επηρεάζει διαφορετικά άλλους τομείς της ζωής του και φυσικά η ένταση είναι διαφορετική ανάλογα με τον τρόπο που αυτός σκέφτεται και αισθάνεται για αυτήν την



στελέχη και αφορούν στην διαχείριση της αλλαγής και την τάση που έχουμε να γυρίζουμε στις παλιές μας συνήθειες. Σε αυτήν λοιπόν, ζητώ στους ανθρώπους που δουλεύουν στην άσκηση σε ζευγάρια να γυρίσουν πλάτη ο ένας στον άλλον και να κάνουν μία αλλαγή στην εμφάνισή τους και όταν επιστρέψουν στην αρχική τους θέση, ο άλλος να προσπαθήσει να μαντέψει τι άλλαξαν. Σε αυτό το σημείο, κάποιος το βρίσκουν και κάποιος όχι, δεν έχει σημασία. Αυτό που έχει σημασία είναι πως όταν τους ζητώ να το επαναλάβουν για δεύτερη φορά, η αλλαγή που κάνουν είναι να επιστρέψουν στην αρχική του θέση αυτό που είχαν αλλάξει πριν. Και αυτό συμβαίνει σε ένα ποσοστό 90%.

αλλαγή. Για να το καταλάβετε καλύτερα, μεταφέρετε το παραπάνω παράδειγμα στην δική σας καθημερινότητα στο γραφείο. Δεν έχετε συναδέλφους οι οποίοι δέχονται πιο ψύχραμα και πιο θετικά ακόμη και δύσκολες αλλαγές και άλλους που δυσκολεύονται να αποδεχθούν ακόμη και μικρές αλλαγές και είναι αυτοί που πάντα προβάλλουν αντίσταση και αντιδρούν;

**Οι αλλαγές ήρθαν για να μείνουν;
Υπάρχουν στοιχεία εάν πάμε μπροστά ή εάν επιστρέφουμε στις παλιές συνήθειες;**

Κάποιες αλλαγές ήρθαν όντως για να μείνουν. Για παράδειγμα, είδαμε κατά την διάρκεια του lockdown, να γίνονται τάχιστα αλλαγές στον δημόσιο τομέα σχετικά με την λειτουργία ηλεκτρονικών υπηρεσιών που εξυπηρετούν τον πολίτη, οι οποίες σίγουρα θα παραμείνουν και προφανώς θα ενισχυθούν από ακόμη περισσότερες. Επίσης, η χρήση των τηλεδιασκέψεων και εργαλείων, όπως η ηλεκτρονική υπογραφή θα συνεχίσουν να αξιοποιούνται από τις επιχειρήσεις καθώς λύνουν το πρόβλημα της φυσικής παρουσίας και περιορίζουν σε μεγάλο βαθμό έξοδα μετακίνησης, όσον αφορά στις τηλεδιασκέψεις. Πριν αυτές επιβληθούν λόγω lockdown, πολλοί ήταν αυτοί που αρνούνταν να κάνουν meetings μέσω διαδικτύου καθώς θεωρούσαν ότι αυτό δεν είναι λειτουργικό ή ότι για να κλείσουν, για παράδειγμα, μία συμφωνία πρέπει να κάθονται με κάποιον στο ίδιο τραπέζι. Φυσικά, αυτή η νοοτροπία επικρατούσε περισσότερο στην Ελλάδα, καθώς στο εξωτερικό ήταν ήδη εξοικειωμένοι με τα videocalls και τα teleconferences. Προσωπικώς, δουλεύω εδώ και 10 χρόνια με συνεδρίες μέσω διαδικτύου και κυρίως με πελάτες από το εξωτερικό, οι οποίοι δεν έβλεπαν κάποια δυσκολία σε αυτό. Στην Ελλάδα, τα στελέχη ήταν πιο διστακτικά και ήθελαν κυρίως τις συνεδρίες δια ζώσης. Κατά την διάρκεια του lockdown, όλοι σχεδόν εξοικειώθηκαν με τις τηλεδιασκέψεις μέσω Zoom λόγω εργασίας από το σπίτι, οπότε πλέον δεν αντιστέκονται στην χρήση αυτών.

Σχετικά με το αν υπάρχουν στοιχεία εάν πάμε μπροστά ή εάν επιστρέφουμε στις παλιές συνήθειες, θα έλεγα πως είναι πολύ νωρίς για να υπάρξουν τέτοια στοιχεία, αφού ακόμη η κατάσταση δεν έχει σταθεροποιηθεί. Ωστόσο, ήδη κάποιες νέες συνήθειες οι οποίες εφαρμόστηκαν με έναν υπερβολικό τρόπο μέσα στον πανικό του να είναι οι επιχειρήσεις κοντά στους ανθρώπους τους, οι οποίοι εργάζονταν από το σπίτι έχοντας για παράδειγμα στο ημερήσιο πρόγραμμα online meetings back-to-back με αποτέλεσμα αρκετοί εργαζόμενοι να φτάσουν στα όρια του burnout αρχίζουν να μετριάζονται και να βρίσκουν φυσιολογικό ρυθμό και συχνότητα στην νέα καθημερινότητα στο γραφείο στην μετά-lockdown εποχή. Και επιπλέον, είναι στην ανθρώπινη φύση, να προσπαθούμε να επιστρέφουμε στο παλιό και γνώριμο, όπου μας επιτρέπεται για να νιώσουμε την ελευθερία της επιλογής, αλλά και την βόλεψη του γνώριμου και του "όπως το έκανα ως τώρα". Αυτό το βλέπουμε πολύ ωραία ως δίδαγμα μέσα από μία άσκηση που κάνω συνήθως στα βιωματικά σεμινάρια για

Η πανδημία πιθανότατα θα χτυπήσει ξανά. Πώς πρέπει να αντιμετωπίζουμε νέα δεδομένα ώστε να παραμένουμε ενεργοί και δημιουργικοί;

Όπως είπα και στην αρχή, είναι σημαντικό να αρχίσουμε να χτίζουμε μία νοοτροπία ανθεκτικότητας και ανάπτυξης. Να αρχίσουμε να βλέπουμε το καθετί που μας συμβαίνει ως μία ευκαιρία να αναπτυχθούμε. Ως κάτι που συμβαίνει για εμάς και όχι σε εμάς. Πρέπει να καταλάβουμε ότι δεν μπορούμε να εμποδίσουμε τις αλλαγές να συμβαίνουν. Όχι μόνο στον επαγγελματικό τομέα, αλλά και σε κανέναν άλλον τομέα, καθώς η ίδια η ζωή από μόνη της είναι μία αλλαγή. Για να δημιουργηθεί κάτι, για να αναπτυχθεί, αυτό γίνεται μέσα από αλλαγές. Ας τις κάνουμε λοιπόν μέρος της νοοτροπίας μας και ας ψάχνουμε πάντα τι έχουμε να κερδίσουμε και να αξιοποιήσουμε μέσα σε αυτές. Η ασφάλεια, βρίσκεται μέσα στις αλλαγές και στην συμπίεση με αυτές. Όποιος αρνείται να το παραδεχθεί, μένει πίσω. Άλλωστε τίποτα δεν είναι μόνιμο, παρά μόνο οι αλλαγές, όπως έλεγε και ο Ηράκλειτος. •••

**Τετάρτη
24 Ιουνίου 2020**

18:00 - 20:00

Αναλυτικές πληροφορίες

Δήλωση συμμετοχής

ΕΕΔΕ - Διεύθυνση Εκπαίδευσης & Επιμόρφωσης
τηλ. 210 211 2000 (εσωτ. *604)
email: open-seminars@eede.gr | www.eede.gr