

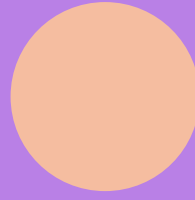
Growing

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΝΙΚΗΤΗΡΙΩΝ ΙΔΕΩΝ

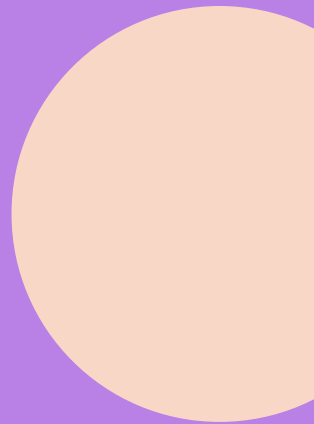


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. (Project N°.: 612865-EPP-1-2019-1-PT-EPPKA3-PI-FORWARD).



Growing



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. (Project N°.: 612865-EPP-1-2019-1-PT-EPPKA3-PI-FORWARD).

Συγγραφείς

GrowINg - Ανάπτυξη και καινοτομία των ΜΜΕ μέσω της μάθησης στο χώρο εργασίας | Μάρτιος, 2021

Partnership



Mentortec

Serviços de Apoio a Projectos Tecnológicos S.A, Portugal
Andreia Monteiro e Rita Sousa

Website: <http://www.mentortec.eu/>



AEP

Associação Empresarial de Portugal, Portugal
Susana Pimentel e Oriana Noronha

Website: <https://www.aeportugal.pt/>



AKMI

Anonimi Ekpaideftiki Etairia, Grécia
Marievi Gretsí

Website: <https://iek-akmi.edu.gr/>



iED

Institute of Entrepreneurship Development, Grécia
Maria Dalakoura

Website: <https://ied.eu/>



DOREA

Educational Institute, Chipre
Viktorija Triuskaite

Website: <https://dorea.org/>



CONNECTIS Srl

Itália
Marco Pandolfini

Website: <https://connectisweb.com/>

3



Αυτό το έργο διατίθεται με άδεια χρήσης Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. (Project N°.: 612865-EPP-1-2019-1-PT-EPPKA3-PI-FORWARD)

Σε αυτόν τον κατάλογο, οι εταιρείες μπορούν να βρουν μερικές **νικητήριες και εμπνευσμένες επιχειρηματικές ιδέες** για να δημιουργήσουν μια **κουλτούρα μάθησης**, μια **επιχειρηματική νοοτροπία** και έναν **φιλικό χώρο εργασίας**!

Ο κατάλογος συγκεντρώνει 20 ιδέες που εντοπίστηκαν από τις ΜΜΕ που συνέβαλαν στο έργο και την ομάδα GrowINg, και κάθε μία από τις ιδέες σχετίζεται με ένα από τα τρία θέματα του έργου GrowINg: μάθηση στο χώρο εργασίας, διαχείριση της σταδιοδρομίας των εργαζομένων και επιχειρηματικές δεξιότητες των εργαζομένων.

Για την καλύτερη κατανόηση του πλαισίου υλοποίησης και δημιουργίας των ιδεών, στο παρόν έγγραφο παρουσιάζονται σε τρεις κατηγορίες:

- **Επιχειρηματικές νικητήριες ιδέες (10)** - Ιδέες που προέκυψαν από την έναρξη των επιχειρηματικών προκλήσεων στις ΜμΕ από την Πορτογαλία, την Κύπρο και την Ελλάδα που εφάρμοσαν την προσέγγιση GrowINg.
- **Εμπνευσμένες ιδέες για το εργαλείο αυτοαξιολόγησης (5)** - Ιδέες για το πώς οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιήσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το εργαλείο επιχειρηματικής αυτοαξιολόγησης του έργου
- **Καλές πρακτικές του GrowINg (5)** - Ιδέες που προέκυψαν από την εφαρμογή της προσέγγισης και των πόρων του GrowINg σε επιχειρήσεις και που δημιούργησαν ενδιαφέροντα αποτελέσματα σε αυτές



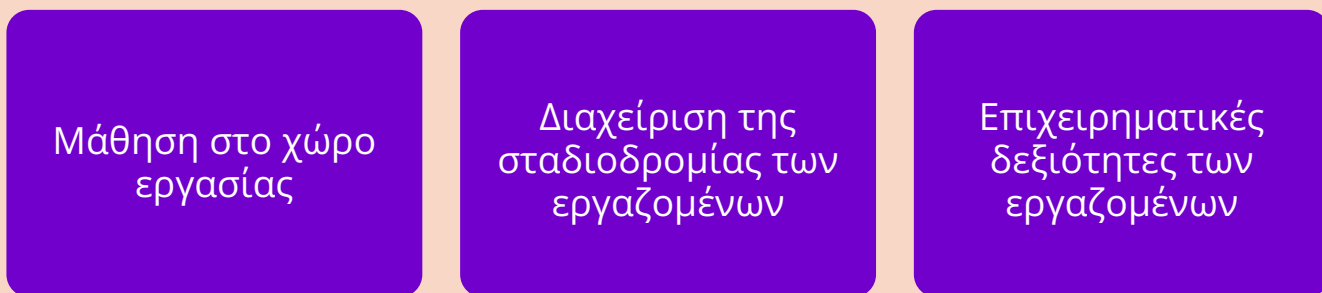
**Εμπνευστείτε και
τολμήστε να ικοδομήσετε
μια κουλτούρα μάθησης
στην εταιρεία σας!**



Επιχειρηματικές νικητήριες ιδέες

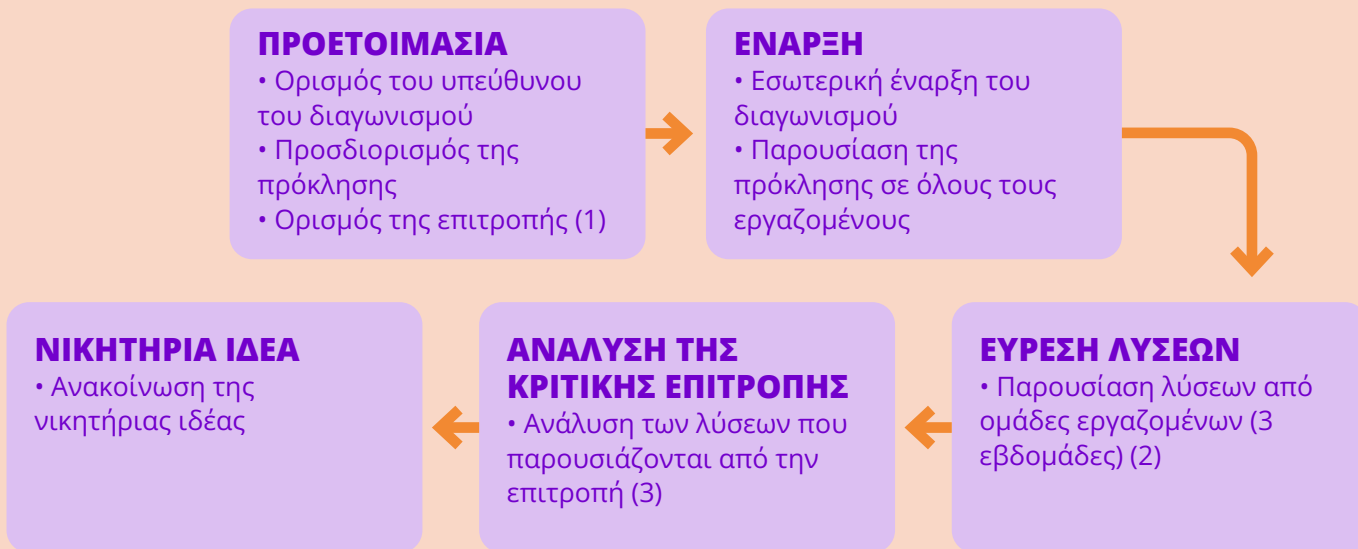
Στο πλαίσιο της εφαρμογής των εργαλείων GrowINg από τις εταιρείες, Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις από την Πορτογαλία, την Κύπρο και την Ελλάδα ξεκίνησαν **επιχειρηματικές προκλήσεις**.

Οι προκλήσεις αυτές συνίσταντο σε εσωτερικούς διαγωνισμούς στους οποίους οι εργαζόμενοι καλούνταν να εντοπίσουν ή να βρουν λύση σε ένα πρόβλημα ή μια πτυχή που πρέπει να βελτιωθεί στην εταιρεία και σχετίζεται με ένα από τα τρία θέματα του έργου GrowINg (Σχήμα 1):



Σχήμα 1 - Θέματα που προσεγγίζονται στην προσέγγιση GrowINg.

Συνολικά, 12 ΜΜΕ στις τρεις χώρες δρομολόγησαν αυτές τις επιχειρηματικές προκλήσεις σύμφωνα με την ακόλουθη ροή (Σχήμα 2):



Σχήμα 2 - Ροή που ακολουθούν οι εταιρείες για την προετοιμασία, την έναρξη και την ολοκλήρωση των επιχειρηματικών προκλήσεων.

Δώδεκα επιχειρηματικές νικητήριες ιδέες προέκυψαν από αυτές τις προκλήσεις και 10 από αυτές παρουσιάζονται στην παρούσα ενότητα.

(1) Οι επιτροπές πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον 3 μέλη, δηλαδή: έναν διευθυντή/διευθυντή, έναν εκπρόσωπο του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού ή κατάρτισης και έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων.

(2) Κάθε ομάδα αποτελούνταν από 3 έως 5 εργαζομένους, με έναν από αυτούς να αναλαμβάνει την ηγεσία.

(3) Η ανάλυση των λύσεων έγινε με βάση 4 κριτήρια: σαφής σχέση μεταξύ της λύσης και των προκλήσεων, καινοτομία της λύσης (δεν εφαρμόζεται στην εταιρεία), δυνατότητα εφαρμογής στην εταιρεία και οφέλη για τους εργαζομένους και την εταιρεία.

Διασκεδαστικό γεύμα Παρασκευής

Θέμα: Μάθηση στο χώρο εργασίας

Πρόκληση: Πώς να βελτιώσετε την ανταλλαγή δεξιοτήτων, την οικοδόμηση ομάδων και την ανταλλαγή γνώσεων μέσω προσωπικών σχέσεων;

Λύση: Διοργάνωση συναντήσεων γεύματος με θέμα την κουζίνα (αγαπημένο πιάτο, συγκεκριμένη γαστρονομία) τις Παρασκευές, στις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να συνοψίζουν την επόμενη εβδομάδα τους και να προσφέρουν/ζητούν βοήθεια, ενώ παράλληλα γνωρίζονται μεταξύ τους. Για να επιτύχετε την επιτυχή υλοποίηση της δραστηριότητας, ακολουθήστε τα βήματα.

1. Βρείτε μια συμφωνία με την ομάδα για ένα γεύμα με θέμα την Παρασκευή. Κάθε εβδομάδα θα προτείνεται ένα νέο θέμα για το γεύμα της συγκεκριμένης Παρασκευής (π.χ. περιφερειακές γαστρονομίες του κόσμου, χορτοφαγική Παρασκευή, αγαπημένα γεύματα, αγαπημένα γεύματα της παιδικής ηλικίας κ.λπ.)
2. Κατά τη διάρκεια του γεύματος, οι άνθρωποι θα πρέπει να ενθαρρύνονται να συνδέονται και να συζητούν για την εβδομάδα και τα σχέδια που έχουν για την επόμενη εβδομάδα, επιτρέποντάς τους να εξασκούνται στον καταμερισμό των καθηκόντων - ειδικά όταν αντιμετωπίζουν προκλήσεις ή υπερφόρτωση εργασίας, καθώς ενδεχομένως άλλα μέλη της ομάδας θα είναι σε θέση να βοηθήσουν.

Πηγές και προϋποθέσεις: Οι κύριοι περιορισμοί για τη δραστηριότητα είναι η διαθεσιμότητα του χώρου και η πιθανή αντίσταση στην επένδυση χρόνου και χρημάτων προς όφελος της εταιρείας κατά τη διάρκεια του μεσημεριανού διαλείμματος, επομένως θα ήταν καλή ιδέα να διατεθεί ένα μικρό χρηματικό ποσό για τα γεύματα του μεσημεριανού γεύματος. Ο χρόνος θα πρέπει να είναι ίσος ή μεγαλύτερος με το διάλειμμα για μεσημεριανό γεύμα, συνήθως 1 ώρα.

6



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Βελτίωση της επικοινωνίας και της συνεργασίας μεταξύ των υπαλλήλων του τμήματος.
- Υψηλότερο ηθικό και κίνητρο των εργαζομένων.

Μηνιαία Βιβλιοθήκη Μάθησης

Θέμα: Μάθηση στο χώρο εργασίας

Πρόκληση: Πώς μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι το προσωπικό ενημερώνεται σε όλα τα σχετικά θέματα μέσω μιας προσέγγισης της δια βίου μάθησης;

Λύση: Δημιουργία ενός "θέματος του μήνα" για τον προγραμματισμό διαφόρων μαθησιακών δραστηριοτήτων σχετικά με αυτό και δημιουργία μιας ψηφιακής βιβλιοθήκης για το θέμα, η οποία θα ενισχύσει τις γνώσεις.

1. Ρωτήστε τους υπαλλήλους σας ποια θέματα τους αφορούν και βρείτε εκείνα που μπορεί να είναι χρήσιμα για ένα καλύτερο περιβάλλον ομαδικής εργασίας και/ή είναι ευθυγραμμισμένα με τα συμφέροντα του οργανισμού (π.χ. διαχείριση του άγχους, διαχείριση του χρόνου στην εργασία, διαχείριση έργων κ.λπ.)
2. Καταρτίστε ένα σχέδιο για το προβλεπόμενο μέλλον, επιλέγοντας ένα θέμα για κάθε έναν από τους επιλεγμένους μήνες. Παρουσιάστε το σχέδιο στους εργαζόμενους και ζητήστε εθελοντική συνεισφορά (όλοι καλούνται να προσθέσουν υλικό σε μια ηλεκτρονική βιβλιοθήκη ή να προσφερθούν να διεξάγουν ένα εργαστήριο/μία δραστηριότητα, να μοιραστούν την εμπειρία τους κ.λπ.)
3. Καθορίστε την κατανομή των δραστηριοτήτων εντός κάθε μήνα και εξηγήστε τους πόρους που είναι διαθέσιμοι για τους εργαζόμενους:
 - Συλλογή ενδιαφερόντων άρθρων, βίντεο, μαθησιακών δραστηριοτήτων σε μπουκιές, κ.λπ. που θα προστεθούν στη διαδικτυακή βιβλιοθήκη των εργοδοτών.
 - Διοργάνωση ενός μικρού εργαστηρίου, εάν είναι δυνατόν.
 - Συμμετοχή σε δωρεάν, σύντομα διαδικτυακά μαθήματα, εάν είναι δυνατόν.
 - Διοργάνωση στρογγυλής τράπεζας στο τέλος του μήνα κατά την οποία θα συζητηθεί ο τρόπος εφαρμογής των νεοαποκτηθεισών γνώσεων στο εργασιακό περιβάλλον.
4. Προετοιμασία ενός σχεδίου αξιολόγησης για την παρακολούθηση της προόδου και του αντικτύπου. Λάβετε υπόψη τα αποτελέσματα της αξιολόγησης για να σχεδιάσετε αλλαγές για τους επόμενους μήνες, εάν οι δραστηριότητες δεν εκτιμηθούν ή δεν θεωρηθούν χρήσιμες.
5. Εφαρμόστε διαφορετικές δραστηριότητες κάθε μήνα.

Πηγές και προϋποθέσεις: Θα απαιτούσε τη χρήση ενός διαδικτυακού cloud για την επικαιροποίηση της "βιβλιοθήκης γνώσεων", καθώς και χώρο για δραστηριότητες μελέτης και εργαστήρια, καθιστώντας τη διοικητική υποστήριξη βασική προϋπόθεση. Όσον αφορά το χρόνο, θα χρειαζόταν να αφιερώνεται τουλάχιστον 1 ώρα την εβδομάδα στη μελέτη και επιπλέον 2-3 ώρες το μήνα σε περίπτωση διοργάνωσης εργαστηρίου.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Δημιουργικότητα
- Επικοινωνία
- Δια βίου μάθηση
- Επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας
- Ομαδικές δραστηριότητες υψηλής ποιότητας
- Παρακίνηση των εργαζομένων

Μαθαίνοντας μαζί μου

Θέμα: Μάθηση στο χώρο εργασίας

Πρόκληση: Πώς να αποφύγετε τις παρεξηγήσεις και τις συγκρούσεις μεταξύ μελών της ομάδας με διαφορετικά επίπεδα φόρτου εργασίας;

Λύση: Βελτίωση της εσωτερικής επικοινωνίας μεταξύ της ομάδας, ενίσχυση της ομαδικής εργασίας και της ανταλλαγής δεξιοτήτων.

1. Ζητήστε από τους εργαζόμενους να μοιραστούν τις υπόλοιπες πληροφορίες σχετικά με την εργασία τους (τι κάνουν, κύριες αρμοδιότητες κ.λπ.) και να περιγράψουν τις δεξιότητές τους σε ένα συγκεκριμένο πεδίο γνώσεων (π.χ. να μοιραστούν πληροφορίες σχετικά με το πώς να κάνουν μια καλή παρουσίαση, πώς να δημιουργήσουν μια εντυπωσιακή ανάρτηση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να προσελκύσουν τους οπαδούς τους κ.λπ.)
2. Ενθαρρύνετε τη δημιουργικότητα - ζητήστε τους να επιλέξουν τον καλύτερο τρόπο για να μοιραστούν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους με τους συμμαθητές τους (π.χ. παρουσίαση, βίντεο, ηχογράφηση, επίδειξη κ.λπ.).
3. Επισημάνετε τον θετικό αντίκτυπο που έχουν τα διαφορετικά προφίλ και δεξιότητες στην επιχείρηση, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να μαθαίνουν ο ένας από τον άλλο και να δημιουργούν νέες συνδέσεις.
4. Καταρτίστε ένα χρονοδιάγραμμα για την ανταλλαγή εμπειριών: όλο το υλικό (ή τα υλικά) που δημιουργήθηκε θα πρέπει να είναι προσβάσιμο σε όλους τους εργαζόμενους (να ανεβαίνει στο διαδίκτυο για να έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι).

Πηγές και προϋποθέσεις: Θα απαιτούσε τη χρήση ενός διαδικτυακού νέφους για να διατηρούνται τα "προφίλ δεξιοτήτων" και το υλικό ανταλλαγής δεξιοτήτων προσβάσιμα και ενημερωμένα, καθώς και χώρο για δραστηριότητες ανταλλαγής, και τη συμμετοχή των διευθυντικών στελεχών. Όσον αφορά το χρόνο, θα χρειαζόταν η αφιέρωση τουλάχιστον 2-3 (δύο) ωρών το μήνα.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Καλύτερη κατανόηση των εργασιών και των ευθυνών των συναδέλφων
- Βελτιωμένη γνώση διαφόρων θεμάτων
- Αυξημένο κίνητρο για μάθηση

Οδηγώντας την ομάδα στην επιτυχία

Θέμα: Διαχείριση της σταδιοδρομίας των εργαζομένων

Πρόκληση: Πώς να διευθετήσετε την ηγεσία και την οργάνωση της ομάδας για ένα έργο ή μια εργασία;

Λύση: Πώς μπορεί να επιτευχθεί η υλοποίηση ενός έργου ή μιας ομάδας εργασίας; Ορισμός συναινετικής ηγεσίας στις ομάδες, που επιλέγεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Αυτός ο ηγέτης/αναφορά θα οργανώνει και θα κατανέμει τον φόρτο εργασίας σύμφωνα με τις αρμοδιότητες και τις απαιτήσεις τους.

1. Καθορίστε το ρόλο του επικεφαλής, ο οποίος μπορεί να περιλαμβάνει: την κατανομή των ασθενών (νοσηλευόμενων και μη), την απόφαση για την κινητοποίηση των ασθενών σε άλλο τομέα, την εκτέλεση των ρουτινών, την κατανομή του προσωπικού (ποιος και σε ποια ώρα πρέπει να εργαστεί), και την κατανομή των ωρών φαγητού ή/και των διαλειμμάτων.
2. Καθορισμός ενός επαγγελματικού προφίλ "ηγέτη"/"αναφοράς" (ή, ενδεχομένως, ενός εμπειρογνώμονα, κατά περίπτωση) σε κάθε τομέα σύμφωνα με τις εσωτερικές απαιτήσεις του τμήματος.
3. Προσδιορίστε το σχέδιο εργασίας που έχει καθοριστεί από τον αναφερόμενο επαγγελματία.

Πηγές και προϋποθέσεις: Ο χρόνος, το διαθέσιμο προσωπικό και η διοικητική υποστήριξη θα πρέπει να είναι οι κύριοι περιορισμοί σε αυτό το θέμα: η ηγεσία θα πρέπει να επιλέγεται σε μια συνεδρίαση διάρκειας μικρότερης των 30 λεπτών, η διοίκηση θα πρέπει να είναι ανοιχτή σε αλλαγές και να ενθαρρύνει τους ανθρώπους να αναλάβουν εθελοντικά την ηγετική θέση, αυτός ο επιπλέον ρόλος θα πρέπει να αμείβεται με κάποιο τρόπο.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Βελτίωση της ανταπόκρισης των επαγγελματιών σε μια συγκεκριμένη ανάγκη ή πρόκληση
- Δυνατότητα επίδειξης ηγεσίας και ομαδικής εργασίας
- Βελτίωση του ομαδικού πνεύματος

Γίνε ψηφιακός

Θέμα: Μάθηση στο χώρο εργασίας

Πρόκληση: Πώς να διευκολυνθούν και να διευκολυνθούν οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που σχετίζονται με την υποβολή, την αξιολόγηση και την έγκριση των διαχειριζόμενων έργων;

Λύση: Δημιουργία μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας με δικαιώματα προσβάσιμα σε όλες τις υπηρεσίες για τη διευκόλυνση της ανταλλαγής και της ανάλυσης των εγγράφων που απαιτούνται για τις υποψηφιότητες και την επικύρωση των έργων ΜΜΕ, τη διευκόλυνση της ανάλυσης της επιλεξιμότητας κάθε έργου και την κοινοποίηση του αποτελέσματος της επικύρωσης των εταιρειών.

1. Καθορισμός ενός σχεδίου δράσης για τη δημιουργία της πλατφόρμας, προσδιορίζοντας τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελεστούν, τις στιγμές και τις μορφές συνεργασίας με τους δικαιούχους της πλατφόρμας, το χρονοδιάγραμμα και τα αποτελέσματα.
2. Συναντήστε τους επικεφαλής των τμημάτων για να παρουσιάσετε το σχέδιο και να προγραμματίσετε συναντήσεις με τις ομάδες
3. Προώθηση συναντήσεων με τις εμπλεκόμενες ομάδες (συνιστάται μία συνάντηση ανά τμήμα) για α) την κατανόηση της ευθύνης των ομάδων σε μια πρόταση- β) τη γνώση της ροής μιας πρότασης- γ) τον εντοπισμό των αναγκών και των περιορισμών των ομάδων- δ) τη γνωριμία με τις προσδοκίες τους.
4. Προσδιορισμός των χαρακτηριστικών που πρέπει να ενσωματωθούν στην πλατφόρμα και επιλογή του καλύτερου διακομιστή για την υποστήριξή της
5. Να αναπτύξετε μια βετ έκδοση της πλατφόρμας
6. Συνάντηση με τους επικεφαλής των τμημάτων για την παρουσίαση της πλατφόρμας και τη διαπραγμάτευση της εσωτερικής δοκιμής βήτα
7. Προωθήστε την εσωτερική δοκιμή βετα και συλλέξτε την αξιολόγηση και τα σχόλια
8. Αναλύστε τα αποτελέσματα και την ανατροφοδότηση από τη δοκιμή βετα και ενσωματώστε τις πιθανές και αναγκαίες αλλαγές
9. Ξεκινήστε την επίσημη πλατφόρμα και παρουσιάστε την σε όλη την εταιρεία

Πηγές και προϋποθέσεις: Διαθεσιμότητα της ομάδας πληροφορικής για την υλοποίηση της πλατφόρμας, του υπόλοιπου προσωπικού για τη δοκιμή της και την παροχή ανατροφοδότησης



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Ταχύτερη αξιολόγηση των έργων.
- Καλύτερη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς οι πληροφορίες είναι πάντα διαθέσιμες στους χρήστες με αρκετά προνόμια για να τις συμβουλευόνται.

Καλωσόρισμα νεοεισερχόμενων

Θέμα: Επιχειρηματικές δεξιότητες των εργαζομένων

Πρόκληση: Πώς να προωθήσετε μια γρήγορη και ομαλή ενσωμάτωση από την 1η ημέρα σε κάθε νέο μέλος του προσωπικού;

Λύση: Η λύση αυτή πρέπει να εφαρμοστεί από τη διαδικασία πρόσληψης:

1. Πριν από τη νέα ενσωμάτωση στην ομάδα, οι εργαζόμενοι δημιουργούν μια δεξαμενή ιδεών δραστηριοτήτων για την ατζέντα της πρώτης ημέρας του νέου υπαλλήλου, ενισχύοντας την ομαδική εργασία και την ενσωμάτωση.
2. Στέλνετε ένα μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου επιβεβαίωσης στον νέο υπάλληλο και ενημερώνετε την ομάδα για την άφιξη ενός νέου συναδέλφου.
3. Δημιουργήστε μια συνεδρία καταιγισμού ιδεών με τις ομάδες για τη συμπλήρωση της ατζέντας του νεοεισερχόμενου.
4. Ορίστε μια εμπειρία ψηφοφορίας και αφήστε την ομάδα να επιλέξει τις καλύτερες ιδέες.
5. Ετοιμάστε όλα τα υλικά/πόρους που απαιτούνται για την επιθυμητή ατζέντα και το εγχειρίδιο με όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για όσους μόλις μπήκαν.

Πηγές και προϋποθέσεις: Ενσωμάτωση των κοινών προσπαθειών των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού, διοικητικών υπηρεσιών και πληροφορικής. 1 ώρα για τον καταιγισμό ιδεών/την ψηφοφορία. Προετοιμασία του συμφωνημένου υλικού.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος
- Ξεφεύγουν από τις ρουτίνες
- Υγιής ανταγωνισμός για τις ιδέες που θα επιλεγούν
- Υψηλότερο αίσθημα κοινότητας
- Ευκολία ενσωμάτωσης για τα νέα μέλη της ομάδας

Ανάπτυξη των δεξιοτήτων στην ομάδα σας

Θέμα: Μάθηση στο χώρο εργασίας

Πρόκληση: Πώς να εντοπίσουμε τις απαιτήσεις δεξιοτήτων που δεν υπάρχουν στο προσωπικό μας για να μπορέσουμε να παρέχουμε κατάρτιση στους πιο απαιτητικούς τομείς;

Λύση:

1. Ρωτήστε το προσωπικό σχετικά με τα κύρια “σημεία πόνου” που αντιμετωπίζει σε καθημερινή βάση και σημειώστε τα πιο συνηθισμένα σημεία.
2. Κάντε μια ανοιχτή συζήτηση με το προσωπικό σχετικά με τις προσδοκίες του για την κατάρτιση ή τους τομείς που θα μπορούσαν να προσθέσουν πλεόνασμα/επιπλέον αξία στον οργανισμό.
3. Αναζητήστε ευκαιρίες κατάρτισης (διαδικτυακά μαθήματα, εργαστήρια κ.λπ.).
4. Οργανώστε και παρέχετε ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

Πηγές και προϋποθέσεις: 3 ώρες διαθεσιμότητα της ομάδας για τη συνεδρία συζήτησης. Ενδέχεται να απαιτηθεί η πρόσληψη εκπαιδευτών, η αγορά αδειών για διαδικτυακά μαθήματα κ.λπ.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Αναβάθμιση των γνώσεων του προσωπικού
- Εντοπισμός πιθανών τάσεων της αγοράς
- Ενημέρωση για τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της αγοράς

Φιλικό εργασιακό περιβάλλον

Θέμα: Μάθηση στο χώρο εργασίας

Πρόκληση: Πώς να διατηρήσετε ένα φιλικό περιβάλλον για τους εργαζόμενους και τους πελάτες;

Λύση: Αφού καταφέραμε να δημιουργήσουμε και να εδραιώσουμε ένα φιλικό περιβάλλον εργαζομένων και πελατών όλα αυτά τα χρόνια, η ανάπτυξη της εταιρείας αποτελεί πρόκληση από αυτή την άποψη, καθώς κάθε φορά υπάρχουν περισσότεροι άνθρωποι που πρέπει να εμπλακούν και να ενσωματωθούν.

1. Παρουσιάστε τη δραστηριότητα στην ομάδα και εξηγήστε ότι ο στόχος είναι η τόνωση του ηθικού και η βελτίωση του ομαδικού πνεύματος.
2. Προτείνετε ως πρώτη δραστηριότητα ένα κουίζ (κουλούρα της εταιρείας, περίεργα στοιχεία για τις χώρες προέλευσης των μελών της ομάδας/πελατών κ.λπ.) από τις ομάδες (μέσω Slido/ Kahoot κ.λπ.).

Πηγές και προϋποθέσεις: 2-3 ώρες ανά ομαδική εμπειρία. Χρειάζεται να κερδηθεί η θέληση και η δέσμευση της ομάδας σχετικά με τη συμμετοχή της, γι' αυτό συνιστάται ιδιαίτερα να εξασφαλίζεται η υποστήριξη των πρωτοβουλιών από τη διοίκηση.



Did you know!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Αύξηση της δυναμικής της ομάδας
- Να γνωρίσετε προσωπικά τους συναδέλφους σας

Ποιός (πραγματικά) είσαι;

Θέμα: Μάθηση στο χώρο εργασίας.

Πρόκληση: Πώς διασφαλίζεται ότι ένας νεοεισερχόμενος γνωρίζει όλα τα μέλη του οργανισμού που ενισχύουν την κοινωνική του ένταξη;

Λύση:

1. Κάθε φορά που κάποιος νέος εντάσσεται στην ομάδα, παρουσιάστε στο προσωπικό το παιχνίδι "δύο αλήθειες, ένα ψέμα".
2. Για να παίξετε, όλοι συγκεντρώνονται σε έναν κύκλο (όρθιοι ή καθιστοί).
3. Ένα προς ένα, κάθε άτομο στον κύκλο λέει τρεις δηλώσεις για τον εαυτό του. Δύο από αυτές τις δηλώσεις πρέπει να είναι αληθινές, η άλλη πρέπει να είναι ένα πιστευτό ψέμα. Τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας πρέπει να μαντέψουν ποια είναι το ψέμα.
4. Παίξτε μερικούς γύρους και ανοίξτε έναν διάλογο για να γνωριστείτε μεταξύ σας.

Πηγές και προϋποθέσεις: : 1 ώρα. Οι υλικοί πόροι θα είναι post-it, στυλό ή μαρκαδόροι και ένας χώρος για να συνεχίσετε το παιχνίδι. Η πρωτοβουλία αυτή βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στο ενδιαφέρον και την παρακίνηση του προσωπικού, γι' αυτό θα ήταν καλό να ζητήσετε από κάθε μέλος του προσωπικού να προτείνει κάθε φορά ένα διαφορετικό icebreaker.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Οι άνθρωποι θα αρχίσουν να γνωρίζονται καλύτερα μεταξύ τους
- Η ομαδική εργασία και ο ομαδικός δεσμός θα αυξηθούν στην εταιρεία

Κάνοντας ένα διάλειμμα μαζί

Θέμα: Επιχειρηματικές δεξιότητες των εργαζομένων

Πρόκληση: Πώς να προωθήσετε την επικοινωνία μεταξύ της ομάδας και να συμβάλλετε στη δημιουργία μιας σχέσης βασισμένης στις αξίες της εμπιστοσύνης, της αλήθειας και της ενσυναίσθησης;

Λύση:

1. Ανακοινώστε στην ομάδα ότι κάθε τελευταία Παρασκευή του μήνα, η ομάδα θα φεύγει από τη δουλειά 2 ώρες πριν από το κανονικό ωράριο και θα συγκεντρώνεται σε έναν κοινό χώρο (π.χ. καφετέρια) για να περάσει ποιοτικό χρόνο μαζί και να ενισχύσει το δέσιμο της ομάδας.

Πηγές και προϋποθέσεις: 2 ώρες το μήνα. Συμμετοχή κάθε μέλους της ομάδας και θέληση για συμμετοχή (θα μπορούσε να προταθεί κάθε μήνα να επιλέγει διαφορετικό άτομο τον τόπο).



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Ομαδικός δεσμός
- Χαλαρές στιγμές για τους εργαζομένους
- Λιγότερο αγχωτική εργασία

Εμπνευσμένες ιδέες για το εργαλείο αυτοαξιολόγησης

Μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις από την Πορτογαλία, την Κύπρο και την Ελλάδα αποδέχθηκαν την πρόκληση να γνωρίσουν την προσέγγιση GrowINg και άρχισαν να εφαρμόζουν ορισμένα από τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν σε πραγματικό πλαίσιο με τους εργαζομένους.

Από αυτή την εμπειρία, οι επιχειρήσεις δημιούργησαν και προσδιόρισαν ορισμένες ιδέες για το πώς οι οργανισμοί μπορούν να ενσωματώσουν το εργαλείο επιχειρηματικής αυτοαξιολόγησης στις δραστηριότητες και τις υπηρεσίες τους. Σε αυτό το επίπεδο εντοπίζονται συνολικά 5 ιδέες που προέκυψαν από διαφορετικές εμπειρίες (Σχήμα 3):



Σχήμα 3 - Πλαίσια από τα οποία προκύπτουν οι ιδέες για το πώς μπορεί να επωφεληθεί κανείς από το εργαλείο αυτοαξιολόγησης.

Εξειδικευμένη λύση

Θέμα: Επιχειρηματικές δεξιότητες των εργαζομένων.

Πρόκληση: Πώς να αξιολογήσετε τις δεξιότητες των εργαζομένων και να προσδιορίσετε/προετοιμάσετε δραστηριότητες και κατάρτιση για την ενίσχυση αυτών των δεξιοτήτων;

Λύση:

1. Εφαρμογή του διαδικτυακού [εργαλείου](#) επιχειρηματικής αυτοαξιολόγησης του έργου GrowINg για σύντομο χρονικό διάστημα.
2. Επανεξέταση και σύγκριση των αποτελεσμάτων.
3. Ανοιχτή συζήτηση μεταξύ της ομάδας.
4. Παροχή κατάρτισης και διαδικτυακών σεμιναρίων για να βοηθηθεί η προώθηση των κενών που εντοπίστηκαν.

Πηγές και προϋποθέσεις: Η δραστηριότητα δεν θα πρέπει να διαρκεί περισσότερο από 2-3 ώρες και οι κύριες απαιτήσεις είναι τεχνικές, όπως η πρόσβαση στο διαδίκτυο και η ενθάρρυνση της εγγραφής στην πλατφόρμα.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Κατανοήστε την προσωπικότητα των εργαζομένων για να προσαρμόσετε τις διαδικασίες εργασίας στα χαρακτηριστικά τους.
- Αποκτήστε γνώσεις σχετικά με τα δυνατά και αδύνατα σημεία των εργαζομένων.

Εναρμόνιση θέσεων εργασίας και δεξιοτήτων

Θέμα: Επιχειρηματικές δεξιότητες των εργαζομένων.

Challenge: Πώς να κατανεμηθεί κάθε μέλος του προσωπικού στην καταλληλότερη θέση εργασίας του;

Λύση:

1. Επανεξέταση των βιογραφικών σημειωμάτων του προσωπικού
2. Εφαρμογή διαφόρων τεστ προσωπικότητας
3. Συμπληρώστε το [διαδικτυακό εργαλείο επιχειρηματικής αυτοαξιολόγησης](#) του έργου GrowINg
4. Αποκτήστε ανατροφοδότηση σχετικά με τις ισχυρές δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά κάθε μέλους
5. Εξετάστε τις διαθέσιμες περιγραφές θέσεων εργασίας και καταλείψτε το προσωπικό αναλόγως

Πηγές και προϋποθέσεις: Το έργο θα έχει εκτιμώμενη διάρκεια ζωής 1 εβδομάδα. Οι μόνες απαιτήσεις είναι η προθυμία συμμετοχής όλων των εμπλεκόμενων μερών, η σύνδεση στο διαδίκτυο και η εγγραφή στην πλατφόρμα.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Ένας πιο αποτελεσματικός χώρος εργασίας, δεδομένου ότι κάθε μέλος του προσωπικού θα εργάζεται στον τομέα της ειδικότητάς του.

Μαθαίνετε σωστά;

Θέμα: Επιχειρηματικές δεξιότητες των εργαζομένων.

Πρόκληση: Πώς να αξιολογήσετε τη μάθηση των εργαζομένων κατά την παρακολούθηση ενός κύκλου μαθημάτων επιχειρηματικής κατάρτισης;

Λύση:

1. Δημιουργήστε μια ομάδα στο εργαλείο επιχειρηματικής αυτοαξιολόγησης που αντιστοιχεί στην ομάδα κατάρτισης.
2. Ορίστε ημερομηνία, ώρα και τόπο για να προχωρήσετε στην αρχική αξιολόγηση και προσκαλέστε όλους τους υπαλλήλους που θα παρακολουθήσουν την κατάρτιση. Η αξιολόγηση αυτή θα πρέπει να γίνει πριν από την έναρξη του κύκλου μαθημάτων κατάρτισης.
3. Συλλέξτε και αναλύστε τα αποτελέσματα χωρίς να τα δείξετε στους εργαζόμενους.
4. Στο τέλος της κατάρτισης, ορίστε μια ημερομηνία, ώρα και τόπο για να προχωρήσετε στην τελική αξιολόγηση και καλέστε όλους τους υπαλλήλους που παρακολουθήσαν την κατάρτιση, Μπορείτε να αποφασίσετε το χρονικό διάστημα μεταξύ των τελευταίων συνεδριών και αυτής της τελικής αξιολόγησης, μπορεί να είναι έως και 6 μήνες.
5. Συγκεντρώστε τα αποτελέσματα από τις δύο στιγμές της αξιολόγησης, συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της αρχικής αξιολόγησης με την τελική αξιολόγηση.
6. Προγραμματίστε μια ατομική συνάντηση με τους εργαζόμενους για να παρουσιάσετε και να συζητήσετε τα αποτελέσματα και των δύο αξιολογήσεων. Μπορείτε επίσης να συζητήσετε τον αντίκτυπο της κατάρτισης στους εργαζόμενους.

Πηγές και προϋποθέσεις: Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να απαντήσουν στο εργαλείο επιχειρηματικής αυτοαξιολόγησης ταυτόχρονα στις δύο στιγμές. Θα χρειαστούν υπολογιστές και διαδίκτυο για να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο. Ο χρόνος μεταξύ της τελευταίας εκπαιδευτικής συνάντησης και της τελικής αξιολόγησης θα πρέπει να συζητηθεί και να συμφωνηθεί για να διασφαλιστεί η σωστή αξιολόγηση.



Το ήξερες!?

- Με αυτόν τον τρόπο είναι αδύνατο να μετρηθεί ο αντίκτυπος της κατάρτισης στην επιχειρηματικότητα και τις επιχειρηματικές δεξιότητες των εργαζομένων
- Απαντώντας στο ερωτηματολόγιο, οι εργαζόμενοι μπορούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες αυτοαναστοχασμού και ευαισθητοποίησής τους
- Με τη συμμετοχή των εργαζομένων στην αξιολόγηση, προάγετε την εμπλοκή και τη δέσμευσή τους απέναντι στη μάθησή τους

Οι ασκούμενοι ως δια βίου εκπαιδευόμενοι

Θέμα: Επιχειρηματικές δεξιότητες των εργαζομένων.

Πρόκληση: Πώς να διευκολύνετε την ενσωμάτωση των ασκούμενων μέσω αυτοαναστοχασμού και συζήτησης;

Λύση:

1. Καθορίστε ημερομηνία, ώρα και τόπο για να προχωρήσετε στην αξιολόγηση και καλέστε όλους τους ασκούμενους της εταιρείας στη δραστηριότητα
2. Όταν είστε σε μία ομάδα:
 - a) Κάντε μια δραστηριότητα για να γνωρίσετε τους ασκούμενους που συμμετέχουν.
 - b) Παρουσιάστε εν συντομία το εργαλείο και τους στόχους της συνεδρίασης, διευκρινίζοντας ότι ο στόχος είναι να συζητηθούν τα αποτελέσματα μετά από
 - c) Αφού οι ασκούμενοι απαντήσουν και δουν τα αποτελέσματά τους, ζητήστε τους να τα αναλύσουν και να κρατήσουν κάποιες σημειώσεις σχετικά με αυτά: Τι αισθανθήκατε ενώ απαντούσατε στο ερωτηματολόγιο; Ποια είναι η εντύπωσή σας απέναντι στα αποτελέσματα (αληθινά/μη αληθινά, καινοτομία/ή όχι); Τι μάθατε από την εμπειρία και τα αποτελέσματα; Είστε σε θέση να προβληματιστείτε σχετικά με την πορεία σας στην εταιρεία; Χρειάζεστε υποστήριξη για να συντάξετε το σχέδιό σας;
 - d) Μετά τον ατομικό προβληματισμό, προωθήστε τη συζήτηση σε μια μεγάλη ομάδα, δίνοντας το λόγο σε όλους.
 - e) Στο τέλος, προσπαθήστε να ορίσετε και να συμφωνήσετε σε πρωτοβουλίες που μπορεί να προωθήσει η εταιρεία για να ξεπεράσει κάποια πιθανά κενά που εντοπίστηκαν.

Πηγές και προϋποθέσεις: Για να απαντήσουν οι εκπαιδευόμενοι στο [εργαλείο αυτοαξιολόγησης επιχειρηματικότητας](#) χρειάζονται υπολογιστές και σύνδεση στο διαδίκτυο. Είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η ισόρροπη συμμετοχή των ασκούμενων. Οι ασκούμενοι μπορούν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο ατομικά και μόνο αυτοί θα έχουν πρόσβαση στα αποτελέσματα.



Το ήξερες!?

- Με την προώθηση στιγμών και ευκαιριών για αυτοαναστοχασμό σχετικά με τις δεξιότητες συμβάλλετε στην προώθηση ενός πνεύματος δια βίου μάθησης στους ασκούμενους
- Προωθώντας αυτές και άλλες δραστηριότητες σε τακτική βάση, με τους ασκούμενους και ακόμη και με άλλους υπαλλήλους, συμβάλλετε στη δέσμευση, την ιδιοκτησία, την υπευθυνότητα και την αριστεία τους.
- Το εργαλείο αυτοαξιολόγησης μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την προώθηση του αυτοαναστοχασμού και της ευαισθητοποίησης

Βρείτε το επιχειρηματικό δυναμικό της ομάδας σας!

Θέμα: Επιχειρηματικές δεξιότητες των εργαζομένων.

Πρόκληση: Πώς να γνωρίζετε το επιχειρηματικό δυναμικό μιας ομάδας;

Λύση:

1. Καθορίστε ημερομηνία, ώρα και τόπο για να προχωρήσετε στην αξιολόγηση και καλέστε όλους τους ασκούμενους της εταιρείας στη δραστηριότητα
2. Όταν είστε σε μία ομάδα:
 - a) Προσδιορίστε ένα από τα μέλη που είναι υπεύθυνα για την απάντηση του ερωτηματολογίου Η ιδέα είναι να απαντήσουν όλοι μαζί σε ένα ερωτηματολόγιο ως ομάδα.
 - b) Κάθε φορά που προκύπτει μια νέα ερώτηση, η ομάδα πρέπει να συζητά και να συμφωνεί σε μια απάντηση.
 - c) Αφού συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο και λάβετε τα αποτελέσματα, κάθε μέλος θα έχει χρόνο να αναλύσει τα αποτελέσματα και να συντάξει κάποια συμπεράσματα και συστάσεις.
 - d) Μετά την ατομική ανάλυση των αποτελεσμάτων θα πρέπει να γίνει μια κοινή συζήτηση, σε μια μεγάλη ομάδα.
 - e) Μετά τη συζήτηση, η ομάδα μπορεί να προτείνει ιδέες για τη μείωση/αντιμετώπιση των κενών που εντοπίστηκαν.
3. Ο επικεφαλής της ομάδας θα πρέπει να σκεφτεί μια στρατηγική για την υλοποίηση των ιδεών που προκύπτουν από τη συζήτηση.

Πηγές και προϋποθέσεις: Για να απαντήσετε στο εργαλείο επιχειρηματικής αυτοαξιολόγησης είναι απαραίτητο να έχετε πρόσβαση σε υπολογιστή και σύνδεση στο διαδίκτυο. Είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί ότι όλα τα μέλη συμμετέχουν στις δραστηριότητες και συμβάλλουν ενεργά σε όλες τις στιγμές.



Το ήξερες!?

- Οι στιγμές στην ομάδα συμβάλλουν στην αύξηση της εμπιστοσύνης, της δέσμευσης και της σύνδεσης μεταξύ των μελών της ομάδας.
- Με την εμπλοκή της ομάδας σας στη διαδικασία της αυτοαξιολόγησης την εμπλέκετε στον καθορισμό της μαθησιακής της πορείας
- Με την προώθηση στιγμών και ευκαιριών για αυτοαναστοχασμό των δεξιοτήτων συμβάλλετε στην προώθηση ενός πνεύματος δια βίου μάθησης στους εργαζομένους

Καλές πρακτικές GrowINg

Εκτός από τις ιδέες που προέκυψαν από τις **επιχειρηματικές προκλήσεις** και την εφαρμογή/δοκιμή του **εργαλείου επιχειρηματικής αυτοαξιολόγησης**, προέκυψαν και άλλες ιδέες από την εφαρμογή των εργαλείων GrowINg στις ΜμΕ, οι οποίες, λόγω του αντίκτυπού τους στη βελτίωση του δεσμού και της αίσθησης του ανήκειν των εργαζομένων στην εταιρεία, προσδιορίζονται στο παρόν έγγραφο ως καλές πρακτικές GrowINg.

Πιο αναλυτικά, οι ιδέες αυτές προέκυψαν από:



Σχήμα 4 - Πλαίσια στα οποία εντοπίστηκαν και χρησιμοποιήθηκαν από εταιρείες άλλες επιχειρηματικές εμπνευσμένες ιδέες.

Ως εκ τούτου, στην παρούσα ενότητα προσδιορίζονται πέντε ιδέες, μία από τις οποίες είναι η πιο δημοφιλής δραστηριότητα που περιλαμβάνεται στο εγχειρίδιο για τους επιχειρηματικά καταρτισμένους υπαλλήλους και τέσσερις ιδέες προσδιορίστηκαν από τις ομάδες που συμμετείχαν στην εφαρμογή, ως λύση για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό των εργαζομένων και την προώθηση της μάθησης στον χώρο εργασίας. Ένα μέρος αυτών των τεσσάρων ιδεών υλοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της δοκιμής των εργαλείων GrowINg σε ΜΜΕ, ενώ το άλλο μέρος θα υλοποιηθεί μετά το τέλος του έργου.

Σύστημα των φίλων

Θέμα: Διαχείριση της σταδιοδρομίας των εργαζομένων

Πρόκληση: Πώς να υποστηρίξετε την ένταξη ενός νέου εργαζομένου στην εταιρεία;

Λύση:

Εφαρμογή του συστήματος "buddy" στην εταιρεία, το οποίο συνίσταται στον εντοπισμό ενός εργαζομένου που μπορεί να γίνει "φίλος" για τον "νεοεισερχόμενο" κατά την πρώτη περίοδο ένταξης στη δουλειά και στο χώρο εργασίας. Ακολουθήστε τα εξής βήματα:

Πριν από την είσοδο ενός νεοεισερχόμενου

1. Ορίστε τον στόχο, την περίοδο και τους πόρους που πρέπει να διαθέσετε για την εφαρμογή του συστήματος buddy στην εταιρεία σας.
2. Προσδιορίστε τον "φίλο" και καθορίστε τον ρόλο του/της. Κατά τον προσδιορισμό του "φιλαράκου" είναι σημαντικό: α) να εξετάσετε τις πολιτικές και τις πρακτικές που υπάρχουν σε μια εταιρεία και οι οποίες πρέπει να μεταδοθούν στον "νεοεισερχόμενο"- 2) να αναλύσετε την ευθύνη, τον χαρακτήρα και το ενδιαφέρον του "φιλαράκου", από τη στιγμή που δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι ικανοί ή μπορούν να ενεργήσουν ως εκπαιδευτές ή μέντορες- 3) να προετοιμάσετε τον "φιλαράκο" παρουσιάζοντας τη μέθοδο για την ομαλή ένταξη ενός νέου εργαζομένου.

Με την είσοδο ενός νεοεισερχόμενου

3. Σύνταξη και κοινοποίηση εσωτερικών εργαλείων και κατευθυντήριων γραμμών, τα οποία μπορούν να έχουν διδακτικό χαρακτήρα και να παρέχουν επεξήγηση των βασικών διαδικασιών και πρακτικών της εταιρείας.
4. Δώστε στους νεοεισερχόμενους μια καλή κατανόηση της αποστολής και της στρατηγικής της εταιρείας. Εξηγήστε ποιοι είναι οι βασικοί ενδιαφερόμενοι, ποιοι είναι οι πελάτες/πελάτες και ποιες οι κύριες υπηρεσίες ή προϊόντα.
5. Εξηγήστε ποιος είναι ο κύριος στόχος της εταιρείας και τα σχέδια.
6. Επιτρέψτε τους να κατανοήσουν το ρόλο τους στη στρατηγική της εταιρείας.
7. Προετοιμάστε μια "δεξαμενή δραστηριοτήτων και εργασιακών καθηκόντων" για τις πρώτες τέσσερις εβδομάδες. Ιεραρχήστε αυτές τις εργασίες/δραστηριότητες από τις πιο σημαντικές προς τις λιγότερο σημαντικές και δώστε τους λίγο χρόνο για να επεξεργαστούν και να μάθουν τα κύρια καθήκοντά τους
8. Διαλέξτε έναν "φίλο" ή έναν "μέντορα" για μια συγκεκριμένη περίοδο. Χρησιμεύει ως ευκαιρία ανάπτυξης και για τους δύο εργαζόμενους- τον παλιό και τον νέο. Ορίστε την περίοδο και εξηγήστε τους ρόλους και των δύο εμπλεκόμενων προσώπων (α) του φίλου και (β) του νέου εργαζόμενου. Εξηγήστε τι αναμένεται και από τους δύο και ποια είναι η διαδικασία αυτής της προσέγγισης.
9. Αφήστε τους να συμμετέχουν σε συναντήσεις ή ανεπίσημες συζητήσεις, ακόμη και αν ο ρόλος τους είναι άσχετος.
10. Μετά το καθορισμένο χρονικό διάστημα της "μάθησης στην εργασία" (π.χ. 4 εβδομάδες) προγραμματίστε μια συνάντηση με τον νέο εργαζόμενο και τους buddy για να επανεξετάσετε την πρόοδο, τα επιτεύγματα και τα διδάγματα που αποκομίστηκαν.

Πηγές και προϋποθέσεις: Προθυμία των εργαζομένων της ομάδας, συμμετοχή και κατανόηση από τη διοίκηση.



Το ήξερες!?

Με το "σύστημα των φίλων"...

- ... οι εργαζόμενοι "φιλαράκια" αισθάνονται ότι έχουν λόγο στη διαδικασία διαχείρισης της σταδιοδρομίας των συναδέλφων τους και αισθάνονται μέρος αυτής της διαδικασίας
- ... ο νεοεισερχόμενος αισθάνεται ότι ενδυναμώνεται και ότι είναι σε θέση να αναπτύξει την αίσθησή του ανήκειν

Σκιαγράφηση για ενσυναίσθηση

Θέμα: Διαχείριση της σταδιοδρομίας των εργαζομένων

Πρόκληση: Οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν ακριβώς τι κάνουν ή με τι ασχολούνται οι συναδέλφοί τους, γεγονός που καταλήγει σε χαμηλότερη αποδοτικότητα και περιστασιακές συγκρούσεις λόγω λανθασμένης εκτίμησης των προκλήσεων για άλλους συναδέλφους.

Λύση:

1. Ζητήστε από κάθε μέλος της ομάδας να προετοιμάσει μια εμπειρία "1 ημέρα στη θέση μου", συμπεριλαμβανομένων των συνήθων καθηκόντων και των προκλήσεων που σχετίζονται με τη θέση τους.
2. Μια φορά το μήνα κάθε μέλος της ομάδας μπορεί να "φιλοξενήσει" μια σκιά ενός συναδέλφου κατά τη διάρκεια του πρωινού, ώστε να έχει καλύτερη κατανόηση της συγκεκριμένης θέσης, των ροών εργασίας και του τρόπου με τον οποίο κάθε τμήμα μπορεί να βοηθήσει τα άλλα.
3. Κάθε 3 μήνες διερευνήστε με την ομάδα την εμπειρία: Τι μαθαίνουν; Τι αισθάνονται για τη δραστηριότητα;

Πηγές και προϋποθέσεις: Προθυμία των εργαζομένων της ομάδας, συμμετοχή και κατανόηση από τη διοίκηση.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Ενσυναίσθηση και καλές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων.
- Ένας πιο αποτελεσματικός χώρος εργασίας, αφού κάθε μέλος του προσωπικού θα κατανοήσει πώς η δουλειά του εντάσσεται στον κύκλο του οργανισμού και μπορεί να βελτιώσει τη δική του εργασία για να διευκολύνει τους υπόλοιπους.

Αναγνώριση απόδοσης

Θέμα: Διαχείριση της σταδιοδρομίας των εργαζομένων

Πρόκληση: Πώς να αυξήσετε τις πιθανότητες διατήρησης των εργαζομένων για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα;

Λύση:

1. Καταρτίστε έναν πίνακα μισθών ανάλογα με τις επαγγελματικές κατηγορίες εντός της εταιρείας και γνωστοποιήστε τον σε όλους τους εργαζομένους (π.χ. Cat1 X€-Y€- Cat 2 X1€-Y1€, κ.λπ.).
2. Κάντε μια τριμηνιαία παρουσίαση των αποτελεσμάτων του τμήματος και επιτρέψτε στους εργαζόμενους να εκφράσουν τι πέτυχαν κατά τη διάρκεια του συγκεκριμένου τριμήνου.
3. Αφήστε την ομάδα να ψηφίσει τρεις υποψηφίους για τον καλύτερο εκτελεστή του τριμήνου. Όποιος κερδίσει, λαμβάνει ένα οικονομικό μπόνους.
4. Εάν ένα μέλος της ομάδας κερδίσει τρία μπόνους σε δύο χρόνια ή πέντε σε λιγότερο από τρία χρόνια, θα πρέπει να προαχθεί αυτόματα στην επόμενη κατηγορία.

Πηγές και προϋποθέσεις: Δέσμευση της διοίκησης. Περίπου 2-3 ώρες ανά τρίμηνο.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Ηθική της εργασίας.
- Κίνητρα.
- Πιο ρευστή σχέση μεταξύ ομάδας και διοίκησης.
- Δημιουργία κατάλληλου περιβάλλοντος για την παροχή ανατροφοδότησης και αναγνώρισης.
- Μεγαλύτερες πιθανότητες διατήρησης ταλαντούχων εργαζομένων.

Δύναμη ομάδας εργασίας

Θέμα: Επιχειρηματικές δεξιότητες των εργαζομένων

Πρόκληση: Πώς θα διασφαλίσετε ότι κάθε μέλος της ομάδας εκτελεί τις αρμοδιότητές του εγκαίρως;

Λύση:

1. Ζητήστε από τους εργαζόμενους να συντάξουν την πληρέστερη περιγραφή της θέσης εργασίας τους, περιλαμβάνοντας όλα τα σχετικά καθήκοντα που πρέπει να εκτελούν καθημερινά.
2. Δημιουργήστε μια φόρμα στην οποία οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αναφέρουν τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν συχνά, αλλά δεν συνάδουν με την περιγραφή της θέσης εργασίας τους (ή με την υπόλοιπη, αν την έχουν συμπεριλάβει ως υπολειπόμενο τμήμα της).
3. Δημιουργήστε ένα σύνολο εργασιών που να περιλαμβάνει όλες αυτές τις εργασίες και είτε συνδέστε καθεμία από αυτές με το άτομο με το πιο παρόμοιο προφίλ είτε δημιουργήστε περιόδους των 30 λεπτών κατά τη διάρκεια της ημέρας κατά τις οποίες κάθε μέλος της ομάδας πρέπει να φροντίσει μία από τις εκκρεμείς εργασίες.

Πηγές και προϋποθέσεις: 2 ώρες.



Το ήξερες!?

Η δραστηριότητα αυτή προωθεί την ανάπτυξη:

- Αποδοτικότητα εργασίας.
- Κίνητρα.

Ανάγκες χαρτογράφησης μυαλού

Θέμα: Μάθηση στο χώρο εργασίας

Πρόκληση: Πώς να εμπλακούν οι ομάδες στον ενεργό και συνεργατικό προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών;

Λύση:

Προώθηση συναντήσεων για τη χαρτογράφηση των εκπαιδευτικών αναγκών

1. Προετοιμάστε έναν κατάλογο των κύριων δραστηριοτήτων που πρέπει να εκτελούνται από τα στοιχεία της ομάδας, χωρίς να είναι πολύ στενός ή πολύ συγκεκριμένος.
2. Προωθήστε μια κοινή συνεδρίαση θα μέλη της ομάδας για να προωθήσετε μια ενεργή και συνεργατική διαδικασία για τον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών της ομάδας
3. Οργανώστε την ομάδα σε ομάδες των 3 έως 5 στοιχείων (ανάλογα με τη διάσταση της ομάδας)
4. Διανείμετε ένα φύλλο με τις δραστηριότητες που προσδιορίζονται, εξασφαλίζοντας ότι στο κέντρο του φύλλου προσδιορίζεται 1 δραστηριότητα (θα πρέπει να διανείμετε 1 φύλλο ανά δραστηριότητα)
5. Κάθε ομάδα θα πρέπει να συζητήσει τις δραστηριότητες και να προσδιορίσει τις εκπαιδευτικές ανάγκες της ομάδας για κάθε μία από τις δραστηριότητες. Κάθε ομάδα θα έχει στη διάθεσή της 15 λεπτά για να συζητήσει μία δραστηριότητα. Κάθε ομάδα μπορεί να συζητήσει όλες τις δραστηριότητες ή, σε περίπτωση που είναι πάρα πολλές, μόνο ορισμένες από τις δραστηριότητες.
6. Κάθε ομάδα θα παρουσιάσει τα κύρια αποτελέσματα από τη δραστηριότητα και από κοινού η ομάδα θα προσδιορίσει τις προτεραιότητες και τα σχέδια για την αντιμετώπιση των αναγκών και των κενών.

Πηγές και προϋποθέσεις: Χώρος για την προώθηση της συνάντησης, υλικό για τον προσδιορισμό των αναγκών, flipchart ή πίνακας για την καταγραφή των κύριων αποφάσεων



Το ήξερες!?

- Εμπλέκοντας την ομάδα στον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών, ενισχύετε τα κίνητρά της για την εκπαίδευση.
- Με τον προβληματισμό και τη συζήτηση σχετικά με τις εκπαιδευτικές ανάγκες οι εργαζόμενοι θα αποδεχτούν ευκολότερα τα κενά και τις ανάγκες τους

Growing



LinkedIn



Website