
Το εργασιακό μοντέλο επαναπροσδιορίστηκε: Χρήσιμες συμβουλές για τον κλάδο της εφοδιαστικής

2020/04/25 23:17 στην κατηγορία ΓΝΩΜΗ

Στην εποχή του lock-down και της καραντίνας στα οποία οδηγηθήκαμε από μία πανδημία που δεν γνωρίζει ηπείρους και σύνορα ή βαθμό ανάπτυξης και πλούτου μιας χώρας, δημιουργείται στον πληθυσμό μία ψυχολογία όπου κυριαρχεί το συναίσθημα του φόβου, της αβεβαιότητας, της ματαιώσης και αναμφισβήτητα του σοκ.

Όλα τα τραυματικά γεγονότα που βιώνουμε επικάθονται πάνω στην ήδη υπάρχουσα προσωπικότητα μας και στο βαθμό προσαρμογής, ευθραυστότητας και ευελιξίας που έχει ήδη αναπτύξει ο κάθε ένας από εμάς.

Οι επιχειρήσεις οδηγήθηκαν αιφνιδίως σε νέα, αδούλευτα για αρκετές μοντέλα εργασίας, ενώ κάποιες άλλες αναγκάστηκαν στην παύση των εργασιών τους, μη γνωρίζοντας τη διάρκεια αυτής.

Στην παρούσα κατάσταση απαιτείται- μετά το πρώτο σοκ,-**προσαρμογή στη νέα κατάσταση και ανάπτυξη νέων ψυχικών δεξιοτήτων.**

Σήμερα, στην εποχή του COVID-19, διακρίνουμε τους εργαζόμενους σε αυτούς που οδηγήθηκαν αναγκαστικά σε παύση εργασίας, σε όσους οδηγήθηκαν σε τηλεργασία και όσους συνεχίζουν να εργάζονται στην πρώτη γραμμή σε ένα «άτακτο» εργασιακό καθεστώς.

Επομένως, το καθιερωμένο “Business As Usual”, μετατρέπεται σε **“Business Completely Unusual”** που έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα ψυχολογικό μούδιασμα. Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε παύση εργασίας είναι φυσικό να αισθάνονται παροπλισμένοι, αβεβαιότητα για το μέλλον τους, ματαιότητα για όσα έχουν καταφέρει έως τώρα και απραξία.

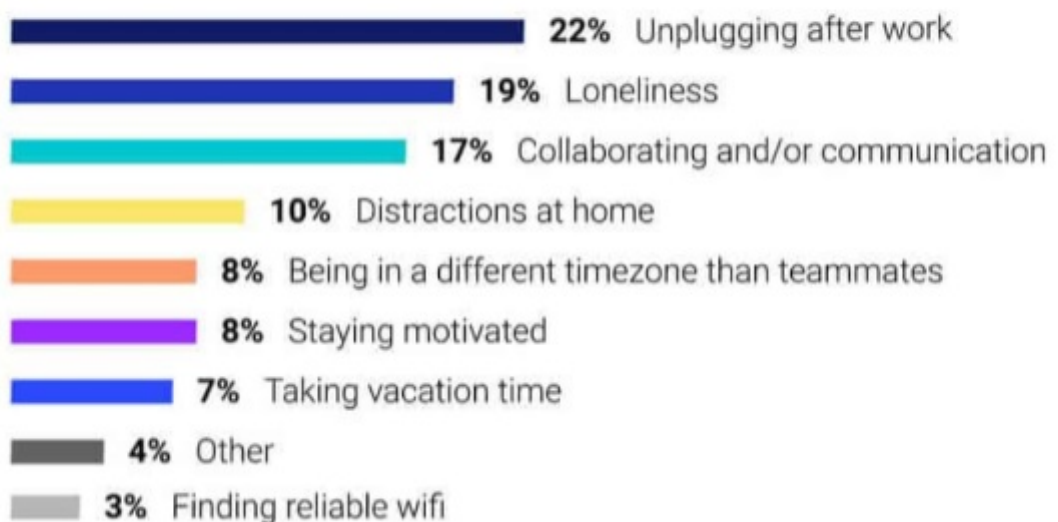
Ενίοτε αυτό μπορεί να τους οδηγεί σε θυμό που δεν ξέρουν που να κατευθύνουν και θλίψη, ενώ αναδύονται εργασιακές και ίσως και υπαρξιακές αγωνίες. Από την άλλη, τα αιφνιδίως κατευθυνόμενα σε τηλεργασία στελέχη, αποκόπηκαν από τις καθημερινές τους συνήθειες και τον καθιερωμένο τρόπο εργασίας, ενώ οφείλουν να είναι εξίσου αποδοτικοί και αποτελεσματικοί εργασιακά και συνάμα επικοινωνιακοί με

την ομάδα τους.

Τέλος, οι εργαζόμενοι της πρώτης γραμμής πέραν του ότι εκθέτουν σε μεγαλύτερο κίνδυνο την υγεία τους στην εποχή της πανδημίας, εργάζονται υπό μεγαλύτερη πίεση και συχνά σε διαφορετικά ωράρια από αυτά που είχαν συμφωνήσει. Ο εργαζόμενος της πρώτης γραμμής χρειάζεται -περισσότερο από κάθε άλλη φορά- σαφείς οδηγίες, πλαίσιο και στήριξη από τον επικεφαλής του.

Σύμφωνα με έρευνα οι παρακάτω λόγοι δυσχεραίνουν την απομακρυσμένη εργασία. Ας τους κρατήσουμε κατά νου ώστε να ξεπεράσουμε τα εμπόδια και να την διευκολύνουμε.

What's your biggest struggle with working remotely?



Στο Supply Chain Institute, ετοιμάσαμε έναν 10λογο για την «**ψυχολογική στήριξη στελεχών & εργαζομένων εφοδιαστικής αλυσίδας στη συγκυρία του Covid -19**» όπως καταγράφηκε [στο web-panel που διοργανώσαμε με την υποστήριξη της Planning.](#)

1. Δεν ξεχνάμε το σύνθημα “Safety First”.

Πιο επίκαιρο από ποτέ το μήνυμα που διέπει όσους δραστηριοποιούνται στα logistics. Σε κάθε αποθηκευτική εγκατάσταση, κάθε σημείο λιανικής που παραμένει ανοιχτό και κάθε όχημα εμπορευματικών μεταφορών έχουν ληφθεί ειδικά μέτρα προστασίας και ασφάλειας του προσωπικού. Οφείλουμε να υπενθυμίζουμε συστηματικά στους

εργαζόμενους ότι η ασφάλειά τους αποτελεί πρωταρχικό μέλημα της επιχείρησης και θα πρέπει και οι ίδιοι να συμμορφώνονται τηρώντας τα νέα μέτρα.

2. Αυτοπειθαρχία τόσο στη δουλειά, όσο και στην εξασφάλιση ελεύθερου χρόνου

Η αιφνίδια τηλεργασία σε σταθερή βάση για όσους δεν είναι εκπαιδευμένοι ή συνηθισμένοι σε αυτή απαιτεί αυτοπειθαρχία, κυρίως όταν όλα τα μέλη της οικογένειας βρίσκονται στο σπίτι με ή χωρίς άλλες δραστηριότητες. Η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου στην περίοδο του «μένουμε σπίτι» πρέπει να διατηρηθεί τηρώντας τις αργίες, τα σαββατοκύριακα και τις γιορτές.

Στον αντίποδα, οι ώρες εργασίας πρέπει να είναι αποτελεσματικές, συγκροτημένες και τα μέλη της οικογένειας καλούνται να τις σέβονται. Σε κάποιες περιπτώσεις ίσως χρειάζεται να τροποποιηθεί το ωράριο εργασίας π.χ. να προστεθεί ένα μεσημεριανό διάλλειμα, σύμφωνα με τις ανάγκες των υπολοίπων μελών της οικογένειας.

Τα σημαντικά σημεία είναι **αυτοπειθαρχία και flexibility**, ορισμός συγκεκριμένου ωραρίου εργασίας και ας λάβουμε υπόψη μας ότι είναι δύσκολο να είμαστε multitasking με ταυτόχρονους ρόλους μητέρας, νοικοκυράς, μαγείρισσας και στελέχους απαιτητικής εργασίας ή πατέρα που διακόπτει τη δουλειά για να φροντίσει παιδιά, να μαστορέψει κάτι, να κατεβάσει τα σκουπίδια κ.λπ. Απαιτείται σαφής διαχωριστική χρονική γραμμή μεταξύ των ρόλων.

3. Αξιοποιείτε στο έπακρο τη νέα καθημερινότητά σας

Πέρα από οποιεσδήποτε δυσκολίες και απειλές απορρέουν από την συγκυρία μιας κρίσης, πάντα υπάρχουν νέες ευκαιρίες και δημιουργικές προκλήσεις. Η νέα καθημερινότητα δημιουργεί ευκαιρίες και σε προσωπικό αλλά και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Ας γίνουμε ευρηματικοί ψάχνοντας τα νέα επαγγελματικά ανοίγματα που μπορούμε να εκμεταλλευτούμε για την επιχείρησή μας ή ας δούμε την ευκαιρία να κλείσουμε όλες εκείνες τις δευτερευούσης σημασίας εκκρεμότητες που παρατείνονταν καθώς ποτέ δεν είχαμε χρόνο για να τις επιλύσουμε.

4. Έμφαση στην ανθρωποκεντρική επικοινωνία σε κάθε της μορφή, σε ομαδικό ή δυαδικό επίπεδο

Οι άνθρωποι κάθε οργανισμού αποτελούν το «asset» του. Μπορούμε να διοικούμε απομακρυσμένα διατηρώντας την επικοινωνία με την κάθε ομάδα που συναναστρεφόμαστε (υφιστάμενοι, εργαζόμενοι στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο, πελάτες, εξωτερικοί συνεργάτες κ.α.).

Ο εργαζόμενος της πρώτης γραμμής χρειάζεται -περισσότερο από κάθε άλλη φορά - σαφείς οδηγίες, πλαίσιο και στήριξη από τον επικεφαλής του

Τα τεχνολογικά και ψηφιοποιημένα εργαλεία παρέχουν με ευκολία τηλεδιασκέψεις. Ας τα αξιοποιήσουμε. Προτείνεται να χρησιμοποιείται και η οπτική επαφή για αμεσότητα.

Η επικοινωνία με τους υφισταμένους κυρίως πρέπει να έχει ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα και αυτό επιτυγχάνεται πιο έντονα σε δυαδικό επίπεδο με χαρακτηριστικές φράσεις όπως «Σε είχα στο μυαλό μου», «Είμαστε ομάδα, μαζί θα το παλέψουμε» κ.ά.

Οι κανόνες επικοινωνίας που πρέπει να ακολουθούμε είναι:

- Τακτική και συνεχής επικοινωνία
- Καλύτερα βιντεο-κλήση από τηλέφωνο (και καλύτερα τηλέφωνο από mail)
- Σαφής - Ειλικρινής και Ξεκάθαρη συζήτηση (και αντίστοιχα ανάθεση εργασιών)
- Feedback και συχνό follow-up

Υπάρχουν τόσα μέσα επικοινωνίας, ωστόσο αυτό που παραμένει ίσως το πιο δυνατό, το πιο προσωπικό και πιο άμεσο είναι το τηλέφωνο. Αν ανησυχούμε ότι κάτι δεν πάει καλά μπορούμε να ανατρέξουμε σε αυτό που είναι το πιο απλό και παρέχεται ανά πάσα στιγμή σε όλους.

Όταν απευθυνόμαστε στη βάση, στα πιο απλά εργατικά χέρια η χρήση της τεχνολογίας μπορεί να μεγαλώσει την απόσταση γιατί χωρίζει τους ανθρώπους σε γνώστες και μη. Τελευταίο καταφύγιο το κινητό.

5. Σεβασμός στις ιδιαιτερότητες των συνθηκών εργασίας του κάθε εργαζόμενου

Σήμερα ο εργάτης ή ο πικαδόρος καλείται να δουλέψει με μάσκα και γάντια διατηρώντας απόσταση 3 μέτρων από άλλους συναδέλφους του και προσέχοντας τις επιφάνειες που αγγίζει, ο οδηγός πρέπει συχνά να παραδώσει το εμπόρευμα από διαφορετική είσοδο με νέους κανόνες, ο υπάλληλος γραφείου να εργαστεί από το σπίτι του, όπου ενδέχεται να μην υπάρχει σημείο απομόνωσης και ησυχίας ή γρήγορου internet.

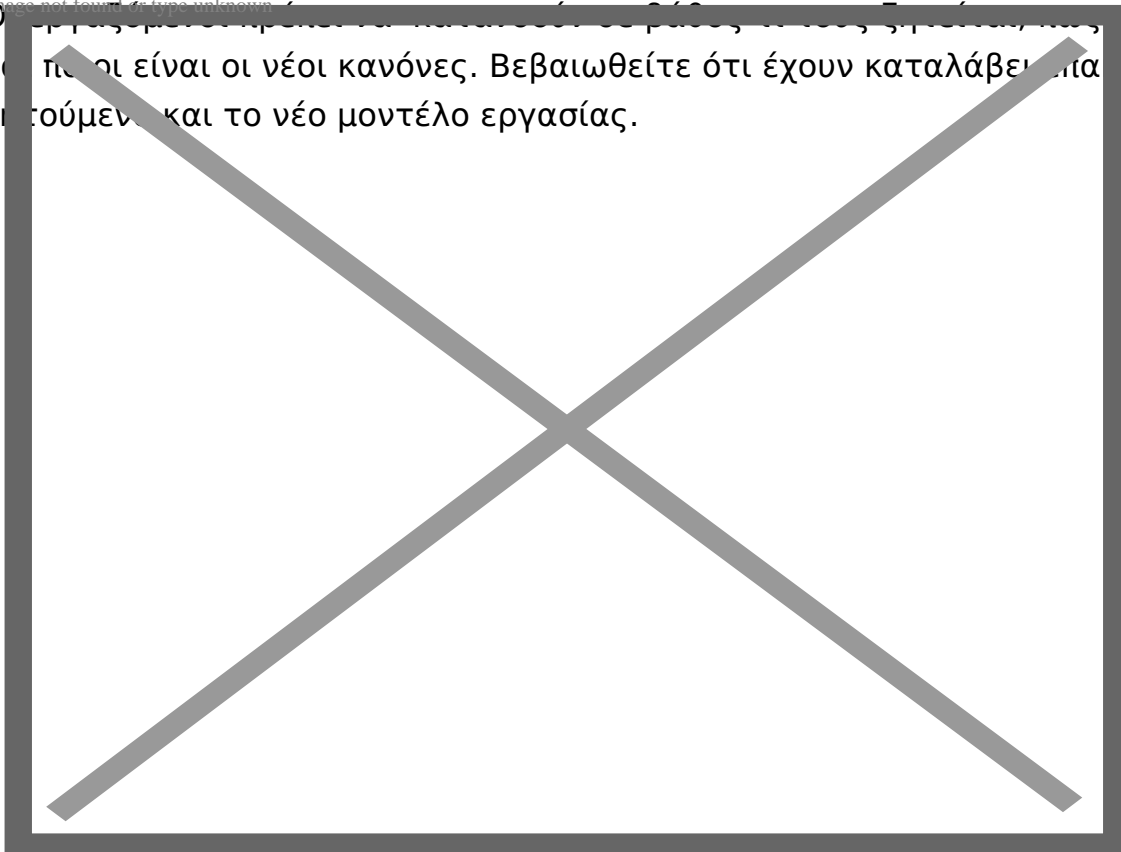
Πρέπει να γνωρίζουμε αυτές τις ιδιαιτερότητες των συνθηκών εργασίας κάθε εργαζομένου, να τις σεβαστούμε και συμπερασματικά να γίνουμε πιο ελαστικοί στις

απαιτήσεις μας.

6. Σαφέστερη και πιο ξεκάθαρη ανάθεση των εργασιών

Η απομακρυσμένη επικοινωνία συχνά μπορεί να δημιουργήσει “misunderstandings” και κενά. Από την άλλη πλευρά, η ξαφνική αλλαγή στο γνωστό και δομημένο εργασιακό πλαίσιο ενδέχεται να δημιουργεί συγχύσεις. Για την εξασφάλιση της αλυσίδας αξίας, αποτελεί αναγκαιότητα η σαφής και ξεκάθαρη ανάθεση των εργασιών στα χαμηλότερα επίπεδα της ιεραρχίας.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να κατανοούν τις νέες διαδικασίες, να εργάζονται και πάλι είναι οι νέοι κανόνες. Βεβαιωθείτε ότι έχουν καταλάβει πλήρως το ζητούμενο και το νέο μοντέλο εργασίας.



7.

Συχνότερη εμπύχωση, επιβράβευση και διαβεβαίωση της συνεισφοράς του κάθε μέλους της ομάδας

Πάντα οι άνθρωποί μας είχαν ανάγκη την επιβράβευση. Τώρα ειδικότερα με την απόσταση, και το συναίσθημα της αβεβαιότητας και της ανασφάλειας που γεννάται, επιβάλλεται ακόμη περισσότερο η διαρκής εμπύχωση και η επιβράβευση των εργαζομένων. Απλές καθημερινές εργασιακές νίκες μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο επιβράβευσης.

Ο εργαζόμενος της πρώτης γραμμής πρέπει να λαμβάνει σαφείς οδηγίες, πλαίσιο και στήριξη από τον επικεφαλής του. Συχνά νιώθει αυξημένο βαθμό κινδύνου για την

υγεία του, ανεπάρκεια, απαξίωση, αποξένωση και ότι ανήκει σε μία υποβαθμισμένη ομάδα.

Το έργο που επιτελεί είναι απαραίτητο και ο προϊστάμενός του πρέπει να του εξαλείψει κάθε μειονεκτικό συναίσθημα αναδεικνύοντας ότι χωρίς αυτόν η εφοδιαστική αλυσίδα δεν θα λειτουργούσε άρτια.

Ο επικεφαλής της ομάδας λειτουργεί ως προπονητής αθλητικής ομάδας ο οποίος και καθοδηγεί, και εμπυχώνει, και καλοπιάνει, και επιπλήττει, αλλά συνάμα και υποστηρίζει, και “κανακεύει” τους παίκτες του κυρίως σε ένα δύσκολο και κρίσιμο παιχνίδι ή μία «μάχη» με τον covid-19.

8. Αυξάνουμε την ελαστικότητα μας στο λάθος με χαλαρότερα deadlines

Ήρθε η εποχή που τα deadlines μπορούν να μπουκωθούν σε δεύτερο πλάνο και που κάποια λάθη θα πρέπει να τα «παραβλέψουμε» εστιάζοντας μόνο στο πως θα τα διορθώσουμε. Ας είμαστε ελαστικότεροι με τους υφιστάμενους και ας μην τους καταλογίζουμε απερίσκεπτα πιθανές παραβλέψεις ή λάθη. Προτεραιότητα έχει η ασφάλειά τους όπως αναφέρθηκε παραπάνω και είναι το μόνο στο οποίο δεν θα κάνουμε καμία έκπτωση.

9. Στο τέλος κάθε μέρας δεκάλεπτο αυτοσυγκρότησης

Είναι η στιγμή που θα «τα πούμε με τον εαυτό μας» και θα «κλείσουμε» τη μέρα μας με τα καλά της και τα κακά της. Αυτό θα μας βοηθήσει να βρούμε κάποια θετικά και να αποφύγουμε να επαναλάβουμε τα ίδια λάθη.

10. Αισιοδοξία,το «αύριο» θα μας βρει πιο δυνατούς!

Είναι βέβαιο ότι θα υπάρξει «αύριο». Μπορεί να είναι διαφορετικό ως ένα σημείο, μπορεί να καθυστερήσει να γίνει η νέα μας «καθημερινότητα» και ενδέχεται να διαφέρει σε μικρό ή μεγάλο βαθμό στα πρώτα του στάδια από αυτό που είχαμε μάθει. Από τη φύση μας όμως θα καταπραΰνουμε το αίσθημα αντίστασης στην αλλαγή και θα προσαρμοστούμε βρίσκοντας νέες χαρές και επαγγελματικές επιτυχίες.

Έχοντας θετική σκέψη, θα βγούμε πιο δυνατοί από την κρίση της πανδημίας. Ας διαδώσουμε αυτό το πνεύμα της αισιοδοξίας στους συνεργάτες και τους υφιστάμενούς μας, διατηρώντας την ομάδα μας ενωμένη, ισχυρή και με στόχους!

Μαριτίνα Λάμπρου,



Supply Chain Institute