

PR3. ΕΡΓΑΣΙΑ 3.2.

Μελέτες περίπτωσης REMOΤΕΜΟ

Προφίλ καλών πρακτικών



Επωνυμία του οργανισμού: HeurekaNet
Δεξιότητα: Αυτοαποτελεσματικότητα

Προφίλ ορθής πρακτικής αριθ. 1:
Sedana Medical AB (publ) Deutschland

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε αυτό το αποτέλεσμα του έργου, η κοινοπραξία θα πρέπει να συγκεντρώσει **18 μελέτες περιπτώσεων** σχετικά με το θέμα της συναισθηματικής διαχείρισης στην απομακρυσμένη εργασία. Κάθε εταίρος θα πρέπει να βρει **3 παραδείγματα** στη χώρα του από εταιρείες ή οργανισμούς των οποίων η δραστηριότητα αναπτύσσεται εν μέρει ή κυρίως εξ αποστάσεως και οι οποίοι αποτελούν παραδείγματα ιδιαίτερης φροντίδας της συναισθηματικής υγείας των εργαζομένων τους υπό αυτές τις ιδιαίτερες συνθήκες. Οι εταίροι θα ακολουθήσουν την ίδια κατανομή που καθορίστηκε στο PR1 προκειμένου να επιλέξουν τις καταλληλότερες περιπτώσεις ανάλογα με **τον τομέα τους**.

Essential skills to develop in remote working	
Skill to balance work and personal life	WSEI
Self-confidence / self-motivation	Heureka.net
Effective Communication	Neotalentway
Responsability	Indepcie
Problem Solving	Eduforma
Digital Communication	SAPLLE

ΕΡΓΑΣΙΑ 3.2: Επιμέλεια προφίλ καλών πρακτικών

A5 Εκπόνηση λεπτομερών προφίλ μελετών περίπτωσης.

ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΓΙΑ ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Οι ακόλουθοι δείκτες αποτελούν πτυχές που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την επιλογή παραδειγμάτων καλής πρακτικής. Να θυμάστε ότι οι επιλεγμένες περιπτώσεις πρέπει να σχετίζονται με το θέμα που έχει ήδη ανατεθεί στο PR2.



- Το πρόσωπο από το οποίο παίρνεται η συνέντευξη πρέπει να είναι ηγέτης, διευθυντής, υπεύθυνος ανθρώπινου δυναμικού ή εργαζόμενος
- Εταιρείες ή οργανισμοί των οποίων η δραστηριότητα παράγεται εν μέρει ή κυρίως εξ αποστάσεως
- Περισσότερο από ένα έτος εμπειρίας στην εξ αποστάσεως εργασία
- Καλά οργανωμένη εταιρεία με ικανοποιημένους εργαζόμενους
- Συνεχής επικοινωνία με την ομάδα
- Προσπαθήστε να επιλέξετε εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς τομείς, αποφύγετε την επανάληψη εταιρειών που δραστηριοποιούνται στον τομέα της τεχνολογίας
- Γνώση των τεχνολογιών επικοινωνίας
- Σχέση με την ανατεθείσα δεξιότητα

Οδηγός καλών πρακτικών

Γενική περιγραφή του οργανισμού: Δώστε μια σύντομη περιγραφή της ιστορίας, της αποστολής και των στόχων του οργανισμού. Συμπεριλάβετε τυχόν αξιοσημείωτα επιτεύγματα ή βραβεία που έχει λάβει ο οργανισμός. Περιγράψτε τη βιομηχανία ή τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται ο οργανισμός. Παρέχετε πληροφορίες σχετικά με το μέγεθος του κλάδου ή του τομέα, τις βασικές τάσεις και το ανταγωνιστικό τοπίο.

Γενική περιγραφή του προσώπου που ηγείται: Δώστε ένα σύντομο βιογραφικό σημείωμα του προσώπου που ηγείται του οργανισμού. Συμπεριλάβετε το ιστορικό του, την εμπειρία του, και τα προσόντα που τον καθιστούν κατάλληλο να ηγηθεί του οργανισμού.

Σχέδιο δράσης:

3.2: Elaboration of good practice profiles A5 Elaboration of detailed case study profiles. As a complementary material to the videos, each partner will develop 3 detailed profiles (one per each video) with a general description of the organisation and the person leading it, the context and its reality from a gender perspective, decisions taken, obstacles and changes made, problems and recommendations of the representatives for the learners (about 15.000 characters in total). A6 Edition and

- **Πλαίσιο και ισότητα των φύλων:** Παρέχετε λεπτομερή περιγραφή του πλαισίου στο οποίο λειτουργεί ο οργανισμός, συμπεριλαμβανομένων τυχόν σχετικών κοινωνικοοικονομικών, πολιτικών ή πολιτιστικών παραγόντων. Εξηγήστε τον τρόπο με τον οποίο η εταιρεία εφαρμόζει την εργασία εξ αποστάσεως (εργαλεία, κανόνες, δραστηριότητες ανάπτυξης ομάδων...). Περιγράψτε τον τρόπο με τον οποίο ο οργανισμός λαμβάνει υπόψη την ισότητα των φύλων.

- **Λήψη αποφάσεων:** Περιγράψτε πώς λαμβάνονται οι αποφάσεις και πώς επηρεάζουν την επιτυχία του οργανισμού.
- **Εμπόδια:** Περιγράψτε τα εμπόδια που αντιμετώπισε ο οργανισμός για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της απομακρυσμένης εργασίας. Εξηγήστε πώς ο οργανισμός ξεπέρασε αυτά τα εμπόδια ή πώς εργάζεται για την αντιμετώπισή τους.
- **Αλλαγές που έγιναν:** Δώστε μια επισκόπηση των αλλαγών που έχει κάνει ο οργανισμός για να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις της απομακρυσμένης εργασίας. Περιγράψτε τον αντίκτυπο αυτών των αλλαγών και πώς συνέβαλαν στην επιτυχία του οργανισμού.
- **Προβλήματα και συστάσεις των εκπροσώπων για τους εκπαιδευόμενους:** Περιγράψτε τις συστάσεις που έκαναν οι εκπρόσωποι για τους εκπαιδευόμενους σχετικά με το πώς ο οργανισμός μπορεί να υποστηρίξει καλύτερα την εξ αποστάσεως εργασία. Περιγράψτε τυχόν συγκεκριμένες δράσεις που έχουν αναληφθεί και πώς μετράται η αποτελεσματικότητά τους.

Υπόδειγμα για τη συλλογή γενικών πληροφοριών

Εδώ θα βρείτε ένα πρότυπο με ερωτήσεις ταξινομημένες σε κατηγορίες για τα προφίλ καλών πρακτικών. Οι ερωτήσεις αυτές μπορούν να απαντηθούν από τους εταίρους με πληροφορίες από την εταιρεία ή με τη βοήθεια των διευθυντών και των εργαζομένων των επιλεγμένων εταιρειών.

Γενικές πληροφορίες	
Όνομα του οργανισμού	Sedana Medical AB (publ) Γερμανία: Sedana Medical GmbH
Κλάδος και σύντομη επισκόπηση των προϊόντων ή υπηρεσιών που προσφέρει η εταιρεία	Η Sedana Medical είναι μια πρωτοπόρος εταιρεία ιατρικής τεχνολογίας και φαρμακευτικών προϊόντων που επικεντρώνεται στην εισπνεόμενη καταστολή για τη βελτίωση της ζωής του ασθενούς κατά τη διάρκεια και μετά την καταστολή. Μέσω των

	<p>συνδυασμένων δυνάμεων της ιατρικής συσκευής Sedaconda ACD και του φαρμακευτικού προϊόντος Sedaconda (ισοφλουράνιο), η Sedana Medical παρέχει εισπνεόμενη καταστολή για μηχανικά αεριζόμενους ασθενείς σε μονάδες εντατικής θεραπείας.</p>
Μέγεθος μικρομεσαίας ή μεγάλης εταιρείας	~100 (παγκοσμίως)
Τύπος μοντέλου εργασίας: εξ αποστάσεως ή υβριδικό. Εξηγήστε με λίγες προτάσεις	Στην Sedana Medical, δεν υπάρχει μόνο ένα μοντέλο, αλλά πολλές παραλλαγές σε ένα συνεχές μοντέλο εργασίας εντός της εταιρείας (onsite) ή εκτός των εγκαταστάσεων της εταιρείας (remote/telework).
Στοιχεία επικοινωνίας - Οργανισμός	
Χώρα	<p>Έδρα στη Σουηδία.</p> <p>Η Sedana Medical έχει άμεσες πωλήσεις στην Μπενελούξ, τη Γαλλία, τη Γερμανία, τη Μεγάλη Βρετανία, τις σκανδιναβικές χώρες και την Ισπανία. Σε άλλα μέρη της Ευρώπης, καθώς και στην Ασία, την Αυστραλία, τον Καναδά και τη Νότια και Κεντρική Αμερική, η εταιρεία συνεργάζεται με εξωτερικούς διανομείς.</p>
Διεύθυνση	<p>Γερμανία:</p> <p>Sedana Medical GmbH</p> <p>Bürgermeister-Finsterwalder-Ring 25</p> <p>82515 Wolfratshausen</p> <p>Γερμανία</p>
Τηλέφωνο	+49 (0)8171 91 13 41
E-Mail	info@sedanamedical.com
URL	https://sedanamedical.com/

Οι διαθέσιμες πληροφορίες μπορούν επίσης να προέλθουν από έρευνα γραφείου (διαδίκτυο κ.λπ.).

Εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας	
<p>Πώς εφαρμόστηκε η εξ αποστάσεως εργασία και πώς εξελίσσεται; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της Sedana Medical είναι ότι ένα σημαντικό μέρος της δραστηριότητας της εταιρείας, δηλαδή η πώληση των προϊόντων Sedana και η παροχή συμβουλών και υποστήριξης στο ιατρικό προσωπικό για τη χρήση τους, πραγματοποιείται "επιτόπου" εκτός των εγκαταστάσεων της Sedana στον πελάτη. Στα πρώτα κύματα της πανδημίας Covid19, για παράδειγμα, οι κλινικές, οι σχετικοί θάλαμοι και λειτουργικοί χώροι ή ακόμη και τα φαρμακεία δεν μπορούσαν να εισέλθουν ή μπορούσαν να εισέλθουν μόνο υπό δύσκολες συνθήκες λόγω των απαιτήσεων επαφής, οπότε έπρεπε να αναπτυχθούν και να ασκηθούν εναλλακτικές, ψηφιακές μορφές συμβουλευτικής και υποστήριξης των πελατών. Αυτές ήταν κυρίως η τηλεφωνία, η βιντεοτηλεφωνία, η συνομιλία και η φωτογραφική τεκμηρίωση περιπτώσεων, μορφές που χρησιμοποιούνται ακόμη και σήμερα.</p>
<p>Πώς οργανώνετε και διασφαλίζετε ότι οι εργασίες ολοκληρώνονται; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Η οργάνωση της δύναμης πωλήσεων είναι ένα γνωστό καθήκον εδώ και πολλά χρόνια. Ο αυτοσχεδιασμός που ήταν απαραίτητος στα πρώτα κύματα της πανδημίας του Covid 19 και η ψηφιοποίηση της επικοινωνίας με τους πελάτες οδήγησαν σε ένα κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ του προσωπικού και των διευθυντών. Τα μέλη της ομάδας συνοδεύονταν και συνοδεύονται από ομαδικές συναντήσεις, αποδράσεις ομαδικής ανάπτυξης και ατομική καθοδήγηση. Τα εσωτερικά podcasts, ένα σύννεφο πληροφοριών και πρακτικό υλικό, όπως τα καλά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και ένα σύστημα σχεδιασμού διαδρομών, παρέχουν συγκεκριμένη υποστήριξη στην καθημερινή ζωή.</p>



<p>Πώς επικοινωνείτε με τους υπαλλήλους; Βιντεοκλήση, τηλεφωνική κλήση, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο κ.λπ. <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Η επικοινωνία στην ομάδα γίνεται κυρίως μέσω τηλεφώνου, βιντεοκλήσης, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, συνομιλίας.</p>
<p>Θεωρείτε ότι είναι ευκολότερο να διαχειριστείτε την εργασία εξ αποστάσεως από ό,τι την εργασία πρόσωπο με πρόσωπο; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Ως μάνατζερ στον τομέα, έχω συνηθίσει να καθοδηγώ το προσωπικό στα μέσα της ψηφιακής επικοινωνίας. Ταυτόχρονα, θεωρώ απαραίτητες τις τακτικές ομαδικές μας εξόδους. Ως μέλος του επιτόπιου προσωπικού, μοιράζομαι την εμπειρία με τους συναδέλφους μου ότι η πώληση, η υποστήριξη και η συνοδεία των πελατών στα μέσα της ψηφιακής επικοινωνίας έχει τα όριά της. Παρόλο που η πανδημία του Covid 19 αποδείχθηκε ενισχυτική της ψηφιοποίησης και ένα μέρος της παρέμεινε στη σχέση με τους πελάτες, η άμεση επικοινωνία με τους πελάτες επί τόπου εξακολουθεί να έχει υψηλή προτεραιότητα.</p>
<p>Πώς προωθεί η εταιρεία τη συμμετοχικότητα και την ποικιλομορφία στις ρυθμίσεις εργασίας εξ αποστάσεως; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Όσον αφορά την ομάδα πεδίου της Sedana Medical, η εξ αποστάσεως εργασία επιτρέπει, ανάλογα με τις απαιτήσεις του πελάτη και τους στόχους απόδοσης, τη μέγιστη δυνατή ευελιξία. Αυτή η ευελιξία προωθεί την ενσωμάτωση και την ποικιλομορφία.</p>

Εργαλεία και τεχνολογίες

<p>Ποια εργαλεία ή εφαρμογές χρησιμοποιείτε για να επικοινωνείτε με τους υπαλλήλους σας; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Η επικοινωνία στην ομάδα γίνεται κυρίως μέσω τηλεφώνου, βιντεοκλήσης, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, συνομιλίας. Το ποια εργαλεία και εφαρμογές χρησιμοποιούνται είναι δευτερεύον για εμάς. Φυσικά, πρέπει να πληρούν τις απαιτήσεις ασφάλειας και προστασίας δεδομένων, αλλά πάνω απ' όλα πρέπει να είναι πρακτικά και εύκολα να ενσωματώνονται στην καθημερινή ζωή. Η τεχνολογία επικοινωνίας πρέπει να εξυπηρετεί την ομάδα και όχι το αντίθετο. Η εμπιστοσύνη είναι σημαντική στην επικοινωνία.</p>
<p>Ποια εργαλεία ή εφαρμογές χρησιμοποιείτε για την ανάθεση καθηκόντων στους</p>	<p>Η Sedana Medical εμπιστεύεται την ποιότητα, τα κίνητρα και τις ικανότητες</p>



<p>υπαλλήλους σας; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>αυτοοργάνωσης των εργαζομένων της. Τα καθήκοντα στην ομάδα ρυθμίζονται με σαφήνεια μέσω των επαγγελματικών περιγραμμάτων- η ανάθεση καθηκόντων μέσω εργαλείων ή εφαρμογών είναι εντελώς παράλογη και θα αποθάρρυνε μόνο. Ως ομάδα, επιτυγχάνουμε μια κοινή απόδοση χάρη στον ενθουσιασμό για το προϊόν, τους ικανούς υπαλλήλους και μια διοίκηση που υποστηρίζει αντί να αναθέτει και να ελέγχει.</p>
<p>Θεωρείτε ότι γίνεται καλή χρήση των εφαρμογών και των εργαλείων που εφαρμόζονται; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Απολύτως. Τα εργαλεία και οι εφαρμογές που παρέχονται είναι προσανατολισμένα στις ανάγκες των εργαζομένων και έχουν υψηλό όφελος. Είναι εύχρηστα, σαφή και εύκολα ενσωματώσιμα στην καθημερινή ρουτίνα εργασίας.</p>

Προκλήσεις και λύσεις

Ποιες είναι οι βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η εφαρμογή της απομακρυσμένης εργασίας και πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν;
500 χαρακτήρες το πολύ.

Η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα στον εργαζόμενο. Υψηλότερος βαθμός ευελιξίας, λιγότερος χρόνος για επαγγελματικά ταξίδια, καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Όμως όλοι συνειδητοποιήσαμε κατά τη διάρκεια της πανδημίας πόσο σημαντικό είναι να συνδεόμαστε με άλλους ανθρώπους. Προσωπικά, πάντα έβρισκα δύσκολες τις σχέσεις εξ αποστάσεως. Οι βιντεοκλήσεις, οι τηλεφωνικές συνομιλίες και τα συναφή μπορούν να αντικαταστήσουν για λίγο τις συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο. Αλλά σε αντίθεση με τις προσωπικές συναντήσεις, οι συνομιλίες μέσω των ομάδων ή του τηλεφώνου τείνουν να επικεντρώνονται περισσότερο σε καθήκοντα και στόχους και απλώς μια φιλική κουβέντα είναι πολύ πιο δύσκολη. Η κουβεντούλα στην αρχή και στο τέλος των συναντήσεων είναι απαραίτητη για την εξεύρεση κοινού εδάφους, την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, για το "πλησίασμα" τόσο της ομάδας όσο και των πελατών. Ο κίνδυνος της απομακρυσμένης εργασίας δεν είναι μόνο η φυσική απόσταση που δημιουργεί, αλλά και η προσωπική "αποσύνδεση" μεταξύ των ανθρώπων. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο εμείς στη

	<p>Sedana εκτιμούμε τις προσωπικές συναντήσεις, ειδικά με νέα μέλη της ομάδας ή πελάτες.</p>
<p>Πώς μπορεί να γίνει αποτελεσματική διαχείριση της εξ αποστάσεως εργασίας σε περιόδους μεγάλου φόρτου εργασίας ή καταστάσεων υψηλής πίεσης; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Εξετάζοντας την υπηρεσία πεδίου της Sedana Medical, το κλειδί για τη διαχείριση του φόρτου εργασίας αιχμής βρίσκεται στην εμπιστευτική συνεργασία με τη διοίκηση της ομάδας και με την ομάδα στο σύνολό της. Ακόμη και αν οι τομείς ευθύνης των μεμονωμένων εργαζομένων είναι καθορισμένοι, ισχύει η απόδοση της ομάδας στο σύνολό της. Χάρη στη στενή, εμπιστευτική επικοινωνία, η διοίκηση της ομάδας και οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι γνωρίζουν πολύ καλά την επιχειρηματική και εργασιακή κατάσταση στο σύνολό της. Οι εργαζόμενοι οργανώνουν συνήθως οι ίδιοι το πρόγραμμά τους. Αυτό επηρεάζει θετικά τη νοοτροπία και ενισχύει την αίσθηση ότι μπορείς να ελέγχεις τον δικό σου χρόνο εργασίας. Ταυτόχρονα, χρησιμοποιούμε σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία που υποστηρίζουν τους εργαζόμενους που εργάζονται πιο αποτελεσματικά, π.χ. μέσω ενός βελτιστοποιημένου σχεδίου δρομολογίων ή της μεταβλητής χρήσης των καναλιών επικοινωνίας. Δευτερευόντως, στη Sedana Medical, η ανακούφιση και η υποστήριξη σε περίπτωση ειδικών προκλήσεων από τη διοίκηση της ομάδας ή τους συναδέλφους είναι αυτονόητη.</p>

Ομαδική κουλτούρα	
<p>Πώς χειρίζεται η εταιρεία την ανάπτυξη της ομάδας και τις κοινωνικές δραστηριότητες σε μια απομακρυσμένη εργασία; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Κάτω από τις συνθήκες περιορισμένης επαφής στα πρώτα κύματα της πανδημίας του Covid 19, υπήρχε πολύ μεγάλη ζήτηση για επικοινωνία, πληροφόρηση και ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με την αντιμετώπιση μιας άγνωστης μέχρι τότε κατάστασης κρίσης. Για να μπορέσει να ικανοποιηθεί αυτή η ανάγκη, το περιεχόμενο που αφορούσε την ομάδα προετοιμάστηκε συστηματικά ψηφιακά, οργανώθηκε η συναδελφική ανταλλαγή σε μια εσωτερική πλατφόρμα και εντατικοποιήθηκαν οι συνεδριάσεις με το μέσο της τηλεδιάσκεψης. Μετά τα πρώτα κύματα, μπόρεσαν να</p>

	<p>συνεχιστούν οι 3-4 επιτόπιες συναντήσεις της ομάδας, οι οποίες, εκτός από τις ψηφιακές μορφές, είναι απαραίτητες για την οικοδόμηση της ομάδας και τη συνοχή της.</p>
<p>Πώς μπορεί να καλλιεργηθεί η εμπιστοσύνη και η συντροφικότητα μεταξύ των μελών μιας εξ αποστάσεως ομάδας; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Η Sedana Medical έχει ισχυρή παράδοση στην προώθηση της εμπιστοσύνης και της συντροφικότητας. Ως σουηδική εταιρεία με έντονη εστίαση στη Γερμανία, εφαρμόζει έναν μάλλον χαλαρό συντονισμό που δίνει έμφαση στην ατομική ευθύνη, την επίπεδη ιεραρχία, τους διευθυντές που βασίζονται στις ικανότητες του προσωπικού τους και την εμπιστοσύνη στην ικανότητα επίλυσης προβλημάτων των ομάδων. Αυτή η εταιρική και ηγετική κουλτούρα αποτελεί τη βάση για μια σειρά από μέτρα που σχετίζονται με το άτομο, όπως η συνέντευξη προσωπικού ή η ατομική καθοδήγηση και τα μέτρα που σχετίζονται με την ομάδα, όπως οι τακτικές εικονικές συναντήσεις της ομάδας και οι ομαδικές εξορμήσεις στο χώρο. Η ομάδα συνομιλίας "ταχείας ανταπόκρισης" και η εσωτερική πλατφόρμα για την ανταλλαγή ορθών πρακτικών συμπληρώνουν το σύνολο των μέσων.</p>
<p>Μπορείτε να μοιραστείτε παραδείγματα δραστηριοτήτων ή πρωτοβουλιών ομαδικής ανάπτυξης που έχετε υλοποιήσει για απομακρυσμένες ομάδες; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Με βάση αυτή τη συγκεκριμένη εταιρική και διοικητική κουλτούρα, υπάρχει ένας αριθμός μέτρων που σχετίζονται με την ομάδα και προάγουν τη συνοχή της ομάδας και την παραγωγικότητα της ομάδας. Αυτά περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, μια "συνεδρία βέλτιστης πρακτικής" στην οποία η ομάδα συζητά τις εμπειρίες της, αναλύει τα προβλήματα και συζητά τις λύσεις. Όλοι παλεύουμε με παρόμοια προβλήματα, γεγονός που δημιουργεί μια σύνδεση μεταξύ των μελών της ομάδας. Μια ομάδα συνομιλίας "γρήγορης ανταπόκρισης" ολοκληρώνει το σύνολο των εργαλείων.</p>

Δεξιότητα: Αυτοαποτελεσματικότητα

Πώς θα ορίζατε την αυτοαποτελεσματικότητα σε ένα επαγγελματικό πλαίσιο και πώς είναι σημαντική για την επιτυχία της εταιρείας σας;
500 χαρακτήρες το πολύ.

Στην ιατρική μονάδα Sedana Medical,, η αυτοαποτελεσματικότητα είναι απαραίτητη. Χωρίς αυτή τη βασική ικανότητα του προσωπικού, είναι δύσκολο να φανταστεί κανείς την επιτυχία της Sedana Medical. Με



	<p>τον όρο αυτοαποτελεσματικότητα εννοούμε την πεποίθηση ενός ατόμου ότι είναι ικανό να ενεργεί όπως απαιτείται για την επίτευξη ορισμένων στόχων. Τέτοιοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις, έχουν αυτοπεποίθηση και πιστεύουν ότι μπορούν να ολοκληρώσουν αποτελεσματικά τα καθημερινά τους καθήκοντα. Είναι σε θέση να ξεκινούν και να ολοκληρώνουν εργασίες με δική τους πρωτοβουλία και χωρίς εξωτερική πίεση. Είναι αυτές οι εσωτερικές ορμές που οδηγούν στην ανάφλεξη του πάθους για τα υψηλής ποιότητας προϊόντα μας και για την παροχή των καλύτερων δυνατών συμβουλών και υπηρεσιών στους πελάτες μας.</p>
<p>Ποια συγκεκριμένα μέτρα λαμβάνει η εταιρεία σας για να διασφαλίσει ή να ενθαρρύνει την αυτοαποτελεσματικότητα; Παρακαλούμε συζητήστε τα κανάλια επικοινωνίας, τα εργαλεία και τις οργανωτικές πρακτικές που χρησιμοποιεί η εταιρεία σας για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας. <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Η Sedana Medical λαμβάνει συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση και την προώθηση της αυτοαποτελεσματικότητας των εργαζομένων της σε όλες τις φάσεις του κύκλου διαχείρισης προσωπικού. Ήδη από τη φάση του μάρκετινγκ και της επιλογής προσωπικού, λαμβάνεται μέριμνα ώστε οι υποψήφιοι για μια θέση εργασίας στην υπηρεσία πεδίου της Sedana Medical να διαθέτουν (εντατική) ιατρική εμπειρία, διακριτές βασικές ικανότητες και επαρκή εμπειρία ζωής/επαγγελματικής εμπειρίας ώστε να είναι σε θέση να επικοινωνούν με τους πελάτες σε επίπεδο οφθαλμών και να τους παρέχουν αξιόπιστες συμβουλές και υποστήριξη.</p> <p>Μόλις ξεκινήσει η εργασία, η αυτοαποτελεσματικότητα μπορεί να εμβαθύνει σταθερά απλά και μόνο μέσω των συνθηκών πλαισίου και του περιεχομένου εργασίας στην υπηρεσία πεδίου της Sedana Medical. Ο υψηλός βαθμός ευελιξίας όσον αφορά τον χρόνο και τον τόπο, που βασίζεται σε μια κουλτούρα εμπιστοσύνης, ανοίγει προσωπικές ελευθερίες τις οποίες κάθε εργαζόμενος πρέπει να καλύψει με δική του ευθύνη υπό την καθοδήγηση της διοίκησης της ομάδας. Η αυτοαποτελεσματικότητα αποτελεί προϋπόθεση για αυτό, αλλά ταυτόχρονα αποδεικνύεται και εδραιώνεται συνεχώς. Η αυτοαποτελεσματικότητα ενισχύεται από το περιεχόμενο της εργασίας, δηλαδή την επιτυχή συμβουλευτική και φροντίδα των</p>



	<p>πελατών και την ανατροφοδότησή τους. Η θετική ανατροφοδότηση σε άμεση επαφή π.χ. με τους επικεφαλής ιατρούς ή με την εμπειρία επιτυχημένων θεραπειών ασθενών εντατικής θεραπείας ("το προϊόν μας/η συμβουλευτική μου το έκανε αυτό") ενισχύει την αυτοπεποίθηση ή την αυτοαποτελεσματικότητα των εργαζομένων. Η Sedana Medical προωθεί την αυτοαποτελεσματικότητα των εργαζομένων μέσω περαιτέρω μέτρων προσωπικού. Σε αυτά περιλαμβάνονται η ατομική καθοδήγηση, οι τακτικές ομαδικές συναντήσεις μέσω VideoCall, οι τακτικές ομαδικές συσκέψεις επί τόπου ή το εσωτερικό cloud για την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών. Αυτό προάγει το ομαδικό πνεύμα και την αίσθηση της συντροφικότητας και ενισχύει την εμπιστοσύνη στις ικανότητες του καθενός και της ομάδας. Επιπλέον, παρακινούμε τους υπαλλήλους μας να βελτιώνουν συνεχώς τις δεξιότητές τους, πληρώνουμε ή οργανώνουμε εσωτερικά ή εξωτερικά μαθήματα κατάρτισης για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων και έτσι ενισχύουμε την αυτοαποτελεσματικότητά τους.</p>
<p>Ποια προβλήματα ή εμπόδια αντιμετωπίσατε κατά την καθιέρωση αυτοαποτελεσματικότητας στο πλαίσιο της απομακρυσμένης εργασίας σας; Μπορείτε να δώσετε συγκεκριμένα παραδείγματα και πώς τα αντιμετώπισε ή τα ξεπέρασε η εταιρεία σας; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Κατά την εξέταση τυχόν προβλημάτων ή εμποδίων στην καθιέρωση της σχέσης εργασίας εξ αποστάσεως στην Sedana Medical, πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ των βασικών διαδικασιών και των διαδικασιών υποστήριξης και διαχείρισης. Με τις τελευταίες, δεν υπήρχαν και δεν υπάρχουν φυσικά προβλήματα ή εμπόδια στην ομάδα πεδίου της Sedana Medical, καθώς η εργασία τους εκτός των εγκαταστάσεων έχει προγραμματιστεί και εφαρμόζεται. Ο χειρισμός των βασικών διαδικασιών κατά τη διάρκεια των πρώτων κυμάτων της πανδημίας Covid19 ήταν μια πρόκληση. Αν και πριν από την πανδημία Covid19 χρησιμοποιήθηκαν επίσης ψηφιακά μέσα όπως η κινητή τηλεφωνία και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο για την επαφή με τους πελάτες, η κύρια έμφαση δόθηκε στις προσωπικές συναντήσεις, π.χ. στις κλινικές, στους σχετικούς θαλάμους και λειτουργικούς τομείς ή ακόμη και στα φαρμακεία. Υπό τις</p>



	<p>περιορισμένες συνθήκες επαφής, έπρεπε να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν εναλλακτικές, ψηφιακές μορφές συμβουλευτικής και φροντίδας των πελατών. Αυτό ήταν πάντα δυνατό μόνο σε συνεννόηση με τον πελάτη, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες του, την πολιτική του και τον ψηφιακό του εξοπλισμό. Αυτή η διαδικασία ανατροφοδότησης εμπάθυνε την αυτοαποτελεσματικότητα του προσωπικού.</p>
--	--

Συστάσεις

Ποιες είναι οι βέλτιστες πρακτικές για την αποτελεσματική καθοδήγηση και διαχείριση απομακρυσμένων ομάδων;
500 χαρακτήρες το πολύ.

Ορισμένες βέλτιστες πρακτικές μπορούν να αντληθούν από την εμπειρία της ομάδας πεδίου της Sedana Medical.

(1) Θεμελιώδης προϋπόθεση για την ηγεσία και την επιτυχία είναι η εμπιστοσύνη στην ομάδα και στα μεμονωμένα μέλη του προσωπικού. Υπάρχει ισχυρή επίγνωση ότι η μικροδιαχείριση είναι δηλητήριο για την αυτοαποτελεσματικότητα.

(2) Η σαφήνεια των καθηκόντων και των στόχων είναι προαπαιτούμενο. Μόνο όταν οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τι αναμένεται από αυτούς μπορούν να αναπτύξουν τις ικανότητές τους προς την επιθυμητή κατεύθυνση, να έχουν εμπιστοσύνη στην απόδοσή τους και να κινητοποιηθούν.

(3) Η σαφήνεια στους διαύλους επικοινωνίας εξασφαλίζει ότι οι πληροφορίες πράγματι περνούν και ότι οι εργαζόμενοι είναι ενήμεροι. Οι τεχνολογίες ΤΠΕ δεν είναι παιχνίδια, αλλά μέσα για ένα σκοπό, όπου η χρησιμότητα και η πρακτικότητα πρέπει να είναι δεδομένες.

(4) Η συνοχή της ομάδας πρέπει να προωθείται συστηματικά μέσω ομαδικών εκδηλώσεων (online και offline) και ανοικτών διαύλων για συνεισφορές της ομάδας.

(5) Οι διευθυντές έχουν επίγνωση των απαιτήσεων που τίθενται στους εργαζομένους. Δίνουν προσοχή στην ψυχική υγεία της ομάδας και των εργαζομένων και αντιμετωπίζουν προληπτικά τα σήματα υπερφόρτωσης.



<p>Τι συμβουλές θα δίνετε σε όλες εκείνες τις εταιρείες και τους διευθυντές που σκέφτονται να εργαστούν εξ αποστάσεως; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Οι εταιρείες και οι διευθυντές που εξετάζουν τη μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία θα πρέπει να έχουν υπόψη τους: Η εμπιστοσύνη στην ομάδα είναι θεμελιώδης. Δεν είναι απλώς θέμα ελέγχου, αλλά πίστης στις δυνατότητες και την ακεραιότητα του προσωπικού σας. Εξίσου κρίσιμο είναι να διασφαλιστεί ότι η ομάδα διαθέτει τους απαραίτητους πόρους και την υποστήριξη για να επιτύχει. Τελικά, ο πρωταρχικός στόχος θα πρέπει να είναι η δημιουργία συνθηκών όπου ο καθένας μπορεί να κάνει αυτό που κάνει καλύτερα και επιθυμεί να κάνει. Ένας εφικτός στόχος, ένα καλό σχέδιο για την επίτευξή του, μια θετική νοοτροπία και κοινές επιτυχίες ενώνουν μια ομάδα. Κάθε μέλος της ομάδας είναι σημαντικό. Αυτό προάγει τα κίνητρα και την παραγωγικότητα.</p>
<p>Ποιες συμβουλές θα θέλατε να σας είχαν δοθεί πριν αρχίσετε να εργάζεστε εξ αποστάσεως; <i>500 χαρακτήρες το πολύ.</i></p>	<p>Για όσους ξεκινούν να εργάζονται εξ αποστάσεως, εδώ είναι μια συμβουλή που θα εκτιμούσα εκ των προτέρων: Εκπαιδευτείτε στην καλή διαχείριση του χρόνου. Κάντε διάκριση μεταξύ σημαντικών και ασήμαντων και δώστε προτεραιότητα στις δραστηριότητες που σας φέρνουν πιο κοντά στο στόχο σας. Το προϊόν μας μπορεί να σώσει ζωές: Αξίζει να δουλέψουμε γι' αυτό. Βάλτε ρυθμιστικές ώρες στο ημερολόγιό σας. Αναζητήστε μέντορες που έχουν απήχηση σε εσάς- η καθοδήγησή τους μπορεί να είναι ανεκτίμητη. Μείνετε ανοιχτοί στη βοήθεια - μην καταπονείτε τον εαυτό σας αναλαμβάνοντας πολλά. Διατηρήστε μια αισιόδοξη προοπτική, διατηρήστε τη συγκέντρωση και περιορίστε τα καθήκοντά σας, ώστε να διασφαλίσετε ότι μπορείτε πραγματικά να σβήσετε όταν έρθει η ώρα να σταματήσετε. Η ιεράρχηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι απαραίτητη, ακόμη και όταν εργάζεστε από το σπίτι.</p>