

## **„Ședința“, boală națională**

*Când ședințele de la serviciu cresc ca număr și ca durată, angajații au din ce în ce mai multe motive să creadă că lucrează pentru o companie în care problemele mustesc. De ce companiile își obligă angajații „să piardă timpul“ în întruniri de multe ori inutile? Nici specialiștii în consultanță în management nu găsesc întotdeauna răspunsul.*

„O prietenă care lucrează la o firmă de asigurări mi se plângea zilele astea că în fiecare zi șeful ei bagă în ședință tot departamentul vreo două ore, după program.

Săraca era disperată pentru că, în afara faptului că nu mai avea timp de nimic, li se transmitea prin urlete și zbierete că trebuie să se ocupe și de alte sarcini ce nu țin de fișa postului. Asta în măsura în care nici nu se pune problema unei creșteri salariale“, ne-a povestit Coman Raluca, 27 de ani.

Raluca a experimentat ambele extreme. „Pe când lucram în departamentul de relații cu clienții din cadrul unei companii de telecomunicații, aveam doar o ședință la o lună și alta la trei luni cu managerul. Totul era bine organizat și dacă se întâmpla să dureze mai mult de o oră, se recurgea la jocuri pentru a ne retrezi interesul“, își amintește Raluca.

După ce a plecat din această companie și a ajuns în departamentul juridic al unei bănci, tânăra a trăit pe pielea ei coșmarul ședințelor care durau de la o oră jumătate în sus și în care comunicatorii divagau inevitabil de la planul expus la început.

Dana Costea lucrează în comunicare și are o teorie proprie despre ședințe, foarte dese și la ea la serviciu.

„Eu împart ședințele simplu: în bune și rele. Ședințele bune sunt rare și te storc de energie. Vorbesc de ședințele acelea de idei în care sunt permise glume, în care îți prinzi părul cu creionul și mănânci chipsuri, îți ții picioarele încrucișate pe scaun și desenezi schițe de logo, nu rătuște pe hârtie! Apropo de rătuște pe hârtie, expert ești abia când reușești să desenezi una fără să ridici pixul de pe foaie. Practica o faci în ședințele rele, a caror principală caracteristică este că sunt prea lungi“, povestește Dana.

### **Experiențele personale „bat“ orice plan**

Pentru Tudor Țuică (30 de ani), angajat al unei companii de telecomunicații, ședințele care durează până la două-trei ore înseamnă pierdere de timp.

„Particip la două întruniri care se țin la fiecare două săptămâni. Una la care participă managerii regionali, organizată la nivel național, și alta organizatorică. Ei, cea dintâi este interesantă pentru că ține maximum o oră, iar fiecare prezintă problemele cu care s-a confruntat. Cea organizatorică, în schimb, durează și trei ore și adesea se ajunge de la o problemă concretă la experiențele de viață ale unuia dintre colegi sau la întâmplările auzite de la cunoscuți“, ne-a explicat Tudor, cu ușoară rețineră.

### **Teama de penibil**

Dacă o bună parte din angajații multinaționalelor sau ai companiilor românești evită să vorbească despre climatul de la serviciu pentru că „există anumite restricții ce țin de politica internă“, pe bloguri, se dovedesc a fi ceva mai curajoși.

„Tocmai vin de la o ședință. Nu știu cum reușesc de fiecare dată să casc în draci, deși când intru în

sală îmi propun să mă concentrez la tot ce se spune acolo. Ei bine, după 5-10 minute m-a apucat un căscat din ăla de zici c-aș fi vrut să înghit juma' de sală“, povestește un angajat pe blogul său, sub pseudonimul „frecamenta's“, fără să-și dezvăluie identitatea.

El continuă să povestească despre un coleg de-al său care i-a mărturisit la sfârșitul ședinței că e terorizat de gândul că, la un moment dat, va adormi și va cădea în nas, în fața tuturor.

### **Scade productivitatea**

Un studiu realizat recent de compania de executive research Office Team arată că jumătate dintre repondenți cred că angajații ar fi mai eficienți dacă ar trebui să participe doar la o ședință pe săptămână. Același studiu mai arată că un sfert dintre întruniri sunt total inutile.

### **Modă veche, năravuri noi**

„Ședințita“ sau boala companiilor de a organiza întruniri peste întruniri cu angajații a „erupt“ în perioada '97- '99 în România, arată Petre Nicolae, director general la CBC România, firmă de consultanță pentru afaceri și management.

„În această perioadă au migrat foarte mulți oameni din multinaționale către firmele românești. Fără să țină cont de diferența dintre structurile companiilor, ei au vrut să implementeze același model de organizare“, mai explică Nicolae.

Specialistul spune că și înainte de '89 se țineau ședințe lungi când „Tovarășul“ voia să se facă auzit. Acestea erau însă mai rare, spre deosebire de astăzi, când întrunirile dese din companii sunt atribute ale stilului managerial dictatorial sau încercări disperate de a salva ceea ce nu s-a realizat la timp.

### **Angajații, exasperați de comanda „stand-by“**

Durata și numărul mare al ședințelor la care trebuie să participe un corporatist duc la scăderea eficienței sale, atenționează specialiștii în consultanță și în resurse umane.

„În toate cazurile cu care am avut de-a face, angajații mărturiseau că mai bine ar fi lăsați să muncească decât să participe la ședințe aiurea“, povestește Marian Rujoiu, trainer și director al firmei de consultanță Extreme Training.

Rujoiu spune că un număr prea mare de ședințe ascunde, de fapt, lipsa de eficiență în organizare sau lipsa unor obiective clare.

Petre Nicolae de la CBC România afirmă că în multe din companiile sau multinaționalele din România lipsesc oamenii care să aibă pregătirea necesară pentru a ține o ședință.

### **Mult zgomot pentru nimic**

„Sunt manageri care-și convoacă subalternii și după două ore, nu reușesc să transmită un mesaj clar. Există companii unde se țin și trei ședințe pe zi de câte o oră sau două, dar cel mai trist este că după aceea nu se întâmplă nimic. Oamenii ies din ședință fără a ști exact ce au de făcut și așteaptă, de multe ori, ședința de la prânz sau pe cea de seară pentru a se apuca de ceva“, mai observă Nicolae.

Specialistul spune că mulți angajați recurg la mâzgălituri pe hârtii atunci când șeful se întrece pe sine în durata monologului.

„Exact ca la școală, când profesoara te constrângea să stai cuminte în bancă“, explică Nicolae. El mai adaugă că unii chiar ajung să ațipească de-a binelea în timpul ședințelor cu mai mulți participanți.

### **Secretele unei ședințe productive**

Profioniștii cu experiență în domeniul consultanței în afaceri arată că durata maximă a unei ședințe diferă în funcție de mărimea companiei și de tipul de întrunire. În cazul unei firme mijlocii, o ședință optimă ține o oră. La firmele mari, ședințele pot dura mult mai mult deoarece există mai multe probleme de rezolvat“, explică Daniela Necefor, managing partner la Total Business Solutions.

Petre Nicolae precizează că timpul alocat unei ședințe uzuale în marile companii ar trebui să se încadreze între una și trei ore. „O întrunire de schimbare a strategiei poate dura până la 12 ore pentru că este nevoie de multă concentrare și de tact“, dezvăluie Nicolae.

### **Ingredientele de bază**

În pofida proastei reputații pe care au căpătat-o, ședințele aduc și avantaje unei companii. „Facilitează schimbul de idei, stau la baza unei mai bune comunicări între departamente, dar și în interiorul lor, valorificând totodată propunerile venite din partea liderilor informali“, punctează Necefor.

Ea adaugă că, pentru a organiza eficient o reuniune, cei care ocupă funcții de conducere trebuie să se asigure că i-au anunțat din timp pe toți participanții, să realizeze un plan pe care să-l urmeze cu strictețe și să atribuie fiecărui angajat în parte sarcini de lucru la finalul ședinței.

Pentru Petre Nicolae cel mai important este ca managerul să-și stabilească de la bun început scopul reuniunii. Specialistul crede că atât timp cât moderatorii se rezumă la transmiterea unor mesaje clare, concise și au grijă să tragă o concluzie limpede la sfârșitul adunării, angajații vor pleca mulțumiți de la ședințe, iar acest lucru va putea fi vizibil și în rezultatul muncii lor.