

# Suggerimenti per i responsabili: Valutazione delle prestazioni durante il COVID-19



Considerate le tante sfide poste dal COVID-19, molte aziende stanno ripensando il modo in cui valutare le prestazioni dei loro dipendenti. Se siete responsabili di altre persone, tenete in mente queste raccomandazioni.

## **Cambiate le vostre aspettative**

Stiamo tutti lavorando nel mezzo di una crisi mondiale. E tutto ciò ha un impatto notevole sulla salute fisica, mentale ed emotiva. Molti dipendenti stanno lavorando in nuovi ambienti. Molti hanno dovuto ricoprire nuovi ruoli. Potrebbero dover prendersi cura di bambini o persone anziane. Potrebbero essere sottoposti a nuovi fattori di stress finanziario. Potrebbero avere persone care ad alto rischio, che si sono ammalate e che sono decedute. Potrebbero stare male loro stessi.

È necessario prendere in considerazione tutti questi fattori nel momento di valutare le loro prestazioni. Cercate di non concentrarvi sulla produttività. Sostenete il coinvolgimento, la connessione e il benessere.

## **Prima di procedere con le valutazioni delle prestazioni, considerate i vostri obiettivi**

Alcune aziende stanno procedendo con le valutazioni delle prestazioni. Altre se ne sono disfatte. Quando dovete pensare a ciò che conta di più per la vostra azienda, considerate i vostri obiettivi. Inoltre, tenete presente il modo in cui i vostri dipendenti potrebbero reagire a questo genere di valutazioni.

Ad esempio, queste valutazioni sono correlate ad aumenti di stipendio o a promozioni non più in vigore? C'è il rischio che possono creare pressione e preoccupazione senza i vantaggi corrispondenti? Oppure queste valutazioni rappresentano il modo con cui la vostra organizzazione si assicura che i dipendenti abbiano una visione chiara dei loro obiettivi e la guida necessaria per conseguirli? Aiuterebbero a mantenere un senso di normalità e sostegno?

Indipendentemente dal fatto che decidiate, infine, di svolgere queste valutazioni, assicuratevi di consultarvi regolarmente con i dipendenti. Queste opportunità di connessione sono anche più importanti in questo momento.

## Prendete in considerazione un approccio basato su qualità e conversazione

Il formato delle valutazioni dei dipendenti può essere modificato in diversi modi:

- Molte scuole sono passate a un modello di valutazione basato sul concetto di superamento/non superamento. Anche la vostra scala di valutazione può essere cambiata. Rivedete le misure o i parametri di riferimento che utilizzate generalmente. Si basano su obiettivi che non hanno più senso in questo nuovo panorama? Gli obiettivi definiti per o da un dipendente prima del COVID-19 sono ancora adeguati? Potrebbero essere rivisti o messi in pausa per il momento.
- Molte aziende stanno mettendo da parte le valutazioni basate su numeri. Le valutazioni possono, invece, essere più narrative e sfumate. Possono prendere in considerazione i cambiamenti dovuti alle circostanze.
- Chiedete l'opinione dei dipendenti. Lasciate che vi comunichino il loro pensiero riguardo a ciò su cui vorrebbero concentrarsi e a ciò per cui possono aver bisogno di aiuto. Sono contenti di ciò che hanno ottenuto finora? Esistono strumenti o risorse che la dirigenza può fornire loro per adattarsi alle nuove circostanze? Di cosa hanno bisogno per assicurarsi che abbiamo alla loro portata progetti e attività motivanti?
- È importante offrire tutti i riscontri necessari. Ma non dimenticate che le valutazioni devono anche includere ciò che i dipendenti stanno facendo bene. Celebrate le qualità che sono particolarmente preziose in questo momento. Esse possono includere flessibilità, resilienza e sostegno degli altri.

Questo programma non deve essere utilizzato quando occorre ottenere cure urgenti o in casi di emergenza. In caso di emergenza, chiamate il 911 se vi trovate negli Stati Uniti, il numero di telefono dei servizi di emergenza locale se vi trovate al di fuori degli Stati Uniti, oppure recatevi presso il pronto soccorso più vicino. Questo programma non sostituisce le cure di un medico o di un professionista medico. Per evitare un eventuale conflitto di interessi, non possiamo fornire consultazioni legali per questioni che potrebbero riguardare azioni legali contro Optum o le sue consociate, oppure contro qualsiasi entità che ha offerto direttamente questi servizi al chiamante (ad es., il datore di lavoro o il piano sanitario). Questo programma e tutti i suoi componenti, in particolare i servizi per i membri della famiglia al di sotto degli 16 anni di età, potrebbero non essere disponibili in tutte le località e sono soggetti a modifiche senza preavviso. L'esperienza e/o il livello di istruzione delle risorse del Programma di assistenza per i dipendenti possono variare in base ai requisiti del contratto o ai requisiti normativi dei Paesi. Potrebbero essere applicabili esclusioni e limitazioni nella copertura.

Optum® è un marchio commerciale registrato di Optum, Inc. negli U.S.A. e in altre giurisdizioni. Tutti gli altri nomi di marche o prodotti sono marchi commerciali o marchi registrati di proprietà dei rispettivi proprietari. Optum è un datore di lavoro che applica la politica delle pari opportunità.

© 2020 Optum, Inc. Tutti i diritti riservati. WF998385 203787-072020