

Semn de bine în BUSINESS

**Ce putem învăța de la
20 de lideri români despre grija
pentru business și echipă.**



I. CUVÂNT ÎNAINTE

Semn de bine în BUSINESS

Prin proiectul Semn de Bine în BUSINESS ne-am dorit să înțelegem mai bine cum gândesc antreprenorii și liderii de business din România atunci când vine vorba despre dezvoltare și siguranță pe termen lung.

Nu există o rețetă universală pentru un business bun, dar există decizii și principii care pot face diferența în momentele importante. Am adus împreună perspectivele celor care construiesc zi de zi afaceri în România.

Le mulțumim tuturor celor care au făcut parte din acest proiect și au împărtășit din experiența lor. Credem că dialogul și schimbul de idei sunt esențiale pentru dezvoltarea unui mediu de business sănătos și stabil.

SIGNAL IDUNA

Parte a unui grup financiar german cu tradiție de peste un secol, SIGNAL IDUNA înseamnă stabilitate, încredere și grijă pentru oameni.

Prezenți în România din 2008, au devenit un partener de încredere pentru cei care își construiesc viitorul cu responsabilitate și viziune.

Prin soluții complete de protecție, de la sănătate și viață până la bunuri și afaceri, contribuim la crearea unui cadru sigur în care planurile pot crește și performanța devine posibilă.

În mediul de business, susținem companiile să își protejeze echipele, să își păstreze stabilitatea și să evolueze cu încredere într-un context în continuă schimbare.

Semn de bine în BUSINESS este un proiect start-up.ro susținut de SIGNAL IDUNA, partenerul care ajută IMM-urile să aibă grijă de echipă, de business și de viitor.

II. CUM SE VEDE GRIJA PENTRU BUSINESS ȘI ECHIPĂ DE LA LIDERII ROMÂNII

Seria editorială "Semn de bine", realizată cu sprijinul SIGNAL IDUNA România, a adunat răspunsuri de la 20 de antreprenori și lideri din România, pentru a obține o viziune comună asupra a ceea ce înseamnă leadership-ul și grija pentru business și echipă.

La finalul interviurilor, am analizat toate răspunsurile primite pentru a avea o perspectivă completă și complexă asupra modului în care liderii locali construiesc cultura organizațională, cum au grijă de sine și de creșterea companiei, dar și cum își protejează business-ul.

Principalele concluzii ale seriei editoriale?



80% dintre antreprenori menționează încrederea ca element central al leadership-ului.



70% dintre antreprenori consideră comunicarea un instrument central de leadership și motivare.



75% dintre antreprenori au la baza companiilor construite de ei valori organizaționale. Cultura nu e un set de reguli, ci o atitudine comună.



50% dintre antreprenori sunt adepții dezvoltării și învățării continue. 80% spun că lectura e sursa principală de învățare.

În centrul culturii organizaționale stau autenticitatea și comunitatea.

Partenerii externi sunt percepuți ca pilon de siguranță.



95% dintre antreprenori sunt preocupați de riscuri și siguranța business-ului.



75% utilizează diverse tipuri de asigurări (sănătate, bunuri, răspundere) pentru a securiza afacerea.



60% dintre antreprenori menționează planuri de continuitate pentru afacerile lor.



40% au ritualuri stricte de dimineață pentru claritate, în timp ce 25% se bazează pe sport sau mișcare pentru stabilitate decizională

01

Alina Donici – cofondatoare Artesana

Alina Donici este cofondatoarea companiei **Artesana**, care produce și distribuie lactate, de la lapte de vacă și capră, la iaurturi, sana, smântână, cremă de brânză și chiar brânză maturată.

Povestea Artesana a început de la o bucată de brânză adusă de un prieten din Spania, pe care soțul Alinei, Daniel Donici, a gustat-o și a zis că trebuie să aibă ceva asemănător produs în România. Asta se întâmpla în 2007.

În **2008**, proiectul Artesana prindea contur, iar prima fabrică era inaugurată în **2012**. Artesana a intrat în magazinele mari în 2014, un moment care a funcționat ca un podium spre succes național. Iar în 2023 antreprenorii deschideau o nouă fabrică în urma unei investiții de **6 milioane de euro**, unde au o capacitate de producție de aproximativ 40 de tone de lapte pe zi.

Ce știa atunci și știe și astăzi este că vrea să aducă pe rafturile magazinelor produse pentru români așa cum și le dorește pentru propriii ei copii. Alina crede că un lider bun nu uită că lucrează cu oameni, și nu doar cu roluri. La fel cum știe că oamenii simt când ești sincer. Iar aceste componente sunt baza leadership-ului antreprenoarei.



Artesana

Dragoș Petrescu este antreprenor self-made, pornit de la 0, de la vânzarea ziarelor în piața Universității. După multe experiențe în zona de retail, Dragoș a devenit una dintre cele mai cunoscute voci ale industriei HoReCa prin grupul **City Grill**.

Dragoș Petrescu și-a descoperit vocația pentru afaceri în anii '90, fiind unul dintre seniorii antreprenoriatului în România.

Antreprenorul conduce cea mai mare rețea de restaurante tradiționale din România, City Grill, alături de **Daniel Mischie**, grup fondat de către cei doi în anul **2004**. Activează cu succes și în piața de delivery din București cu **City Grill Delivery**, fiind unul din primii 5 jucători de pe piața de delivery din capitală, începând cu anul pandemic **2020**.

Antreprenorul crede în delegare și oferirea încrederii ca modalitate de leadership, acțiuni care contribuie la închegarea unei echipe din care abia așteaptă să vadă care e următorul talent care iese la iveală și să-l promoveze apoi.



03

Patrick Ciorcilă - cofondator Sports Festival & director de turneu de tenis WTA 50

Patrick Ciorcilă este cofondatorul **Sports Festival** și cel mai tânăr director de turneu de tenis **WTA 250**. Patrick este managerul **Winners Sport Club**, unul dintre cele mai moderne cluburi sportive din România. Prima sa implicare în zona de evenimente sportive a fost la Sports Festival, cel mai mare eveniment multi-sportiv din România, locul unde legendele sportului stau alături de campionii de mâine și suporterii de azi.

A practicat tenis de performanță până la vârsta de 18 ani, moment în care a decis să urmeze o altă direcție, una care să continue să aducă sportul în viețile oamenilor. Direcția aleasă a fost cea a antreprenoriatului, iar din această poziție a folosit disciplina și performanța din sport ca să construiască o echipă orientată spre bucuria întregului drum, nu doar de rezultat.

Tenisul continuă să fie o parte importantă din viața lui Patrick, care împreună cu echipa sa a organizat competițiile Winners Open și Transylvania Open în cadrul circuitului WTA 250. Transylvania Open este cel mai mare turneu de tenis din România. **Evenimentul coordonat de Patrick este transmis în peste 150 de țări la nivel global**, dispune de un buget de peste 1,2 milioane de euro și implică o echipă formată din peste 800 de oameni.



**SPORTS
FESTIVAL**



Adrian Florea este cofondatorul Trend Consult, una dintre primele companii de consultanță și training din țară.

Pentru Adrian, învățarea arăta și altfel, nu ca training-urile de dinainte de 2000, când a decis să fondeze o companie care să transforme sesiunile de învățare în unele sociale și distractive.

Compania lui rezolva o problemă pe care o depistase pe cont propriu, dar a adus și o componentă inovatoare, și anume **învățarea experiențială în training**. Prin sesiunile de învățare de la Trend Consult, Adrian și-a dorit să aducă mai aproape de echipele de management noțiunea unei culturi organizaționale sănătoase.

Mai mult, ideile și experiența sa au luat forma a două alte unelte de training: o carte și o metodă de lucru, **STELL*R**, prin care schimbările în cultura organizațiilor putea fi făcută mult mai ușor. Recent, Adrian a fondat și **startup-ul SoNexy**, o platformă de învățare destinată companiilor. Adrian crede cu tărie că învățarea trebuie să fie socială și distractivă și tot parcursul său antreprenorial se aliniază acestei misiuni și mantră personale.



TREND

05

Luiza Naduh – cofondatoare Smiling Shoes

Luiza Naduh este jumătate din brand-ul **Smiling Shoes**, cofondatoare alături de sora sa a acestui brand de pantofi iubit de multe femei din România.

Luiza și sora ei au trăit înconjurată de pantofi, fiind mereu prezente în activitatea tatălui lor, care producea încălțăminte pentru bărbați.

Antreprenoarea și-a dorit ca **Smiling Shoes** să fie o extensie a personalității femeilor, dar și un brand sustenabil, în care nu volumul să primeze, ci pantofii care să ajute clientele să se simtă mai bine.



smiling shoes
tailored with love...

06

Andrei Stancu – CEO și cofondator Blue

Andrei Stancu este CEO și cofondator al Blue (din 2023), un serviciu premium de ride-hailing electric, care a atras deja peste 300.000 de utilizatori în București.

Din **2010**, Andrei Stancu conduce și **Autonom Drive (fost VMS)**, companie specializată în transport privat, fleet management și soluții de car sharing pentru companii, achiziționată de Grupul Autonom în 2015.

Absolvent al Facultății de Psihologie și al unui master în Marketing și Publicitate la Universitatea din București, și-a consolidat pregătirea prin Programul pentru Executivi la Bucharest International School of Management.

Pentru el, leadership-ul înseamnă depistarea și amplificarea potențialului oamenilor din echipă. Ca să facă asta, Andrei citește mult și-și blochează timp în calendar pentru gândire strategică, training și învățare.



blue

Autonom Drive

Andrei Goșu este Managing Partner în Ascendis, firmă de training și consultanță în dezvoltare organizațională. Nu a pornit pe drumul antreprenoriatului ca o dorință clar formulată în mintea lui.

Mai mult, antreprenoriatul l-a găsit când era la o intersecție. Andrei Goșu s-a alăturat în 2005 ca trainer al firmei de training Ascendis, iar în 2008 a devenit partener și director general al aceleiași companii în care și-a găsit locul. De-a lungul timpului a fost implicat în proiecte de diagnoză și schimbare a culturii organizaționale, de definire și modelare a sistemelor de management al performanței, de antrenare a forțelor de vânzări și de coaching executiv.

Iar dacă antreprenoriatul nu a fost prima esență a lui Andrei, este cu siguranță un nucleu în Ascendis acum, cei din echipa de aici lucrând pentru sine, fără salariu fix, fiind practic niște mici antreprenori în interiorul companiei.

Grupul Ascendis este liderul pieței de training și consultanță în domeniul dezvoltării organizaționale, cu o echipă formată din peste 140 de traineri și consultanți și venituri anuale de circa 12 milioane de euro.



ASCENDIS 

Ana Consulea este un chef cofetar, antreprenoarea din spatele **Zelateria**, brand care integrează atât o braserie, cât și un laborator de cofetărie, o gelaterie și o divizie de evenimente.

Brand-ul Anei Consulea este cunoscut publicului larg sub denumirea Zexe, o continuare pe zona de cofetărie a afacerii de familie în sectorul HoReCa, restaurantul Zexe deschis de tatăl Anei în 1998.

Acum doi ani, Ana a trecut propria afacere printr-un proces de rebranding, oferind un nume umbrelă pentru toată activitatea în care aduce ce a studiat în domeniul cofetăriei românești și al management-ului unei astfel de afaceri. Astfel, **Zexe Braserie a devenit Zelateria**.

Ana este una dintre cele mai cunoscute figuri din industria cofetăriei românești, o antreprenoare care a studiat industria deserturilor tradiționale și le-a readus în atenția publicului din zilele noastre. Antreprenoarea consideră că industria HoReCa a pornit de la niște standarde de neconceput pentru vremurile actuale, de la o perioadă când oamenii erau munciți fără pauză, fără empatie și fără noțiunea unui echilibru muncă-viață personală.

Pentru antreprenoare, business-ul ei se bazează pe adevăr și autenticitate ca o formă de forță. Iar ca să respecte această valoare, Ana și-a propus să livreze ceea ce promit ca brand, fără artificii. O promisiune a seriozității, dar fără să cadă în capcana rigidității și a ierarhiilor.



zelateria

Ovidiu Pinghioiu a descoperit compania pe care o conduce în prezent, acum 10 ani, când o avea în vizor ca potențial client. I-a plăcut ce a văzut în interiorul Cegeka România, așa că acum aproape 9 ani a aplicat pentru o poziție în firmă.

De atunci, **Ovidiu** a schimbat câteva poziții, cea mai recentă fiind cea de managing director, pe care a ocupat-o în 2023.

Cegeka România este companie specializată în furnizarea de soluții și servicii IT&C, subsidiară locală a grupului **IT belgian Cegeka**. Compania de tehnologie a raportat o cifră de afaceri peste **62 milioane euro în 2024**, reprezentând o creștere de aproape 4% față de anul precedent.

Cegeka România este prezentă pe piața locală începând din 2012 și are aproximativ **900 de angajați** care oferă servicii de dezvoltare de aplicații end-to-end, extindere echipă IT, servicii cloud, infrastructură IT, date și servicii de automatizare.

Ovidiu s-a alăturat echipei Cegeka România în urmă cu aproape nouă ani, ocupând diverse poziții de leadership în cadrul organizației, ultima poziție ocupată în organizație fiind de director al diviziei Applications.

Iar de aici vede oamenii și leadership-ul cu alte valori, cea în care echipa trebuie să se simtă văzută, nu doar evaluată.



10

Bogdan Lefter – cofondator Hilio

Bogdan Lefter este unul dintre antreprenorii din spatele Hilio, o platformă de servicii de wellbeing, de unde angajații pot apela direct la servicii de psihologie, nutriție, somn și tot ce le poate face viața mai ușoară.

Bogdan a pornit platforma dintr-o nevoie personală, dar și pentru a umple un gol în nevoile de bunăstare mintală ale oamenilor. El a evoluat ca antreprenor odată cu produsul și cu echipa, mizând pe claritate, coerență și echilibru în business. Atunci când Bogdan și partenerul său de business s-au gândit la **Hilio**, oferta de wellbeing nu era atât de vastă și de diversificată. Acum aproape 10 ani când au lansat **Hilio, sub numele inițial Atlas**, ce știau era că angajații au din ce în ce mai des provocări în zona sănătății mintale, dar acestea vin și cu o parafă deja pusă: dacă apelezi la servicii de psihoterapie, te expui și ești supus criticii sau gurii târgului.

Așa că ce au putut ei să facă prin împletirea puterilor lor - psihiatrie și tech, a fost să creeze o platformă care bifa ambele nevoi.

Între timp, Hilio a evoluat mult. Odată cu ajutorul pandemiei, când produsul lor a devenit mai necesar ca înainte. Apoi și cu ajutorul investiției eMAG, care le-a adus structură, proceduri și disciplină, caracteristici esențiale dezvoltării și niște concepte nu tocmai frecvente în rândul startup-urilor.



Ciprian Stancu este un antreprenor pasionat de sănătate și longevitate. Cu aceste două mari misiuni în viață, Ciprian a creat platforma de produse sănătoase **Republica BIO**, locul de unde oamenii găsesc soluții de nutriție funcțională.

Crede că tărie că interesul pentru o viață sănătoasă nu se separă niciodată în schema viață-muncă și asta vrea să însufle și întregii echipe pe care a adus-o alături de el.

Pe lângă compania de nutriție Republica BIO, Ciprian a creat și alte două brand-uri, tot în zona sănătății: HempAID (canabis medical) și Molecules of Youth (longevitate și well-ageing).

Când nu se ocupă de antreprenoriat, Ciprian își duce crezul mai departe ca health coach și mentor pentru alți antreprenori.

Antreprenorul este un elev perpetuu, învățarea fiind o componentă esențială a vieții sale. Ciprian are studii de nutriție moleculară la Harvard Medical School și este membru al Institutului de Medicină Funcțională din SUA.

Ce-și dorește prin ceea ce face și prin ceea ce imprimă și echipei sale este să facă bine umanității, ceea ce a devenit o viziune strategică în toate inițiativa sale antreprenoriale și personale. A învățat răbdarea pe propria piele, în așteptarea de 10 ani până când compania sa a devenit ceea ce este azi.



REPUBLICA BIO[®]
ARTIZANI DE SĂNĂTATE

Andreea Uceanu este fondatoare și CEO Floria, brand românesc de florării online pornit în 2010. Ea este antreprenoarea care a simțit nevoia de a redefini felul în care oferim buchete de flori și își duce misiunea sub acest scop de mai bine de 15 ani.

Din 2021, Andreea a adăugat o nouă componentă de dezvoltare, la Floria, și anume sistemul de francizare. În prezent, **brand-ul a ajuns la 7 locații în București**, planul de dezvoltare vizând florării și în marile orașe din țară.

Cu o experiență îndelungată în antreprenoriat, Andreea a construit o afacere care pune accent pe creativitate, rafinament și relația autentică cu clientul. Din noul sistem de francizare, Andreea a înțeles că nu e suficient să ai un business cu valori clare, e nevoie și de proceduri. Acestea pot face diferența în multiplicarea rețetei de succes, dar și în păstrarea imaginii pe care a gândit-o un antreprenor pentru compania sa.

De-a lungul timpului, **Floria a primit titlul de Florăria Online a Anului la mai multe gale de premiere în e-commerce**. Mai mult, în 2015 a primit titlul de furnizor Oficial al Casei Regale a României iar în luna mai 2019 tot ei au fost floristul oficial al vizitei papale în România.



Călin Cîndea este un antreprenor care a avut curajul să-și agațe în cui un job stabil pentru a lucra la un vis. Visul este Maidan, un serviciu de catering, evenimente, dar și o poveste care a început de la dorința de a da oamenilor libertatea și bucuria de a se bucura de servicii de ospitalitate ca în lejeritatea copilăriei. **Călin Cîndea este cofondatorul Maidan**, care a început activitatea antreprenorială în 2017, creând o locație fizică – Moșia Corbeanca, apoi în 2018 cu servicii de catering de evenimente – Maidan Events, și ulterior, în 2022, cateringul de volum – Maidan Catering.

La finalul anului **2024** a lansat Maidan Spațiul, un spațiu de evenimente cu o arhitectură inspirată din maidanul copilăriei și care poate găzdui până la 150 de persoane. Planurile pentru 2025 prevăd o nouă linie de business, propriul brand de mâncare de tip ready meal – PIUA - pauza de bun, care va completa brandul de mâncare gătită sous-vide – Fezandate de Moșie.

Călin și-a început traseul antreprenorial inspirat de o călătorie revelatoare în Nepal, unde luna de miere l-a adus mai aproape de interior, decât de exterior. A ieșit din zona de confort încurajat și de partenerul său de business, Bogdan Doltu, cu care a făcut echipă pentru a dezvolta brand-ul Maidan. Cel mai dificil moment pentru Călin a fost pierderea partenerului și prietenului său, moment în care Călin a avut niște decizii dificile de luat.

Maidan este o afacere care promovează și susține spiritul liber, dar ca să facă asta, în spatele afacerii există o cultură organizațională și un leadership la fel de flexibil ca la joaca pe stradă.



Sabin Gîlceavă este fondatorul unei companii de negociere, dar și consultant, creator de training-uri de profil, mentor în vânzări și autor de cărți pe subiectul negocierilor.

Sabin Gîlceavă este consilier în negociere, având o experiență de peste 30 de ani vânzări și training. **În 2009**, a fondat **Leverage** - companie de consultanță care ajută clienții săi să negocieze mai ușor contracte mai profitabile. De câțiva ani se implică activ ca Business Angel în dezvoltarea startup-urilor românești din domeniul tehnologiei, fiind membru în board-ul TechAngels.

Când nu predă și când nu conduce propriul business, Sabin scrie, fiind autor al e-bookului "WIN-WIN Is Not Fifty-Fifty: Leverage Your Business Negotiations", dar și al cărții recent lansate: Negociatorul abil. WIN-WIN nu înseamnă jumi'- juma.

Sabin înțelege importanța de a lua business-ul în serios, la fel de mult cum înțelege necesitatea umorului în echipă. Iar leadership-ul său e mereu conectat la realitatea din piață și la crizele inerente.



15

Radu Savopol – cofondator 5 to go

Radu Savopol este cofondatorul rețelei de cafenele 5 to go, cea mai accesată franciză din România și cel mai mare lanț de cafenele din Europa de Est.

În anul 2015, Radu, alături de partenerul său de business, a avut o perspectivă inovatoare în HoReCa. Strategia pe care a implementat-o pentru 5 to go a condus la transformarea acestuia în unul dintre cele mai iubite branduri românești și la o evoluție spectaculoasă pe toate planurile, de la numărul de unități deschise – aproximativ 600 în acest moment – până la cifra de afaceri de peste 40 milioane euro în 2023.

De la o primă cafenea în Lahovari, rețeaua de cafenele 5 to go a atins pragul de 600 de unități deschise, fiind cel mai mare lanț de cafenele din Europa de Est, dar și cea mai accesată franciză din România. **În anul 2023 franciza 5 to go a înregistrat o creștere majoră a vânzărilor și a cifrei de afaceri, care a atins 40 de milioane de euro la final de an.**

Radu este un antreprenor de succes, cu peste 25 de ani de experiență în domeniul HoReCa, iar sub brand-ul creat de el a creat contextul pentru alți antreprenori să aibă curaj și să-și deschidă propria lor cafenea.



Sergiu Diaconu este CEO-ul Dulcinella Group, un important grup românesc de cofetării și patiserii cu rădăcini basarabene. Sub conducerea sa, compania a înregistrat o expansiune semnificativă, atingând o cifră de afaceri estimată la 10 milioane de euro în 2025.

Cu o experiență vastă în antreprenariat, Sergiu Diaconu a fondat și a dezvoltat multiple afaceri de succes. Printre acestea se numără o agenție de publicitate pe care a transformat-o în lider de piață în doar 9 luni, o rețea de fitness cu 18 cluburi în Chișinău și o fundație caritabilă majoră în Republica Moldova, dedicată tratamentului cancerului la copii.

De asemenea, **a mentorat peste 1.000 de antreprenori** și a fost speaker în diverse evenimente internaționale, inclusiv în Londra, Madrid și Dublin.

Sergiu Diaconu, CEO al lanțului de cofetării Dulcinella, crede că un lider devine mai bun atunci când gândește ca și cum nu ar fi indispensabil. Când construiește o echipă și o cultură care pot funcționa în lipsa lui, atunci se poate spune că liderul a trecut de la control la încredere.



Dulcinella

Oana Craioveanu este antreprenoarea care leagă relații de antreprenoriat, care construiește poduri și care a oferit spațiu ideilor de business din București încă din 2012.

Ea, alături de soțul ei, au construit **Impact Hub Bucharest, coworking space, dar și o comunitate a antreprenorilor**. Prin soluția creată de ei au reușit să fie o voce constantă a afacerilor românești prin inițiative, evenimente și resurse educaționale pentru cei interesați de antreprenoriat.

Oana crede mult în arta ascultării, dar și mai mult în antreprenoriatul construit cu un scop, nu doar pentru profit. Crede că impactul este fundația sănătoasă a unui business și ceea ce poate ghida și întreaga echipă spre o cultură cu valori comune cât mai solide și sustenabile.



Pluria este o aplicație concepută pentru munca flexibilă, creată pentru a optimiza colaborarea și productivitatea echipelor care lucrează remote. Adică să găsești spații de lucru peste tot în mai multe țări.

Fondatorii Pluria sunt Andrei Crețu, antreprenor cu experiență în sectorul wellbeing-ului la muncă, și Gabriela Drăghia, fost consultant și business manager, dar mereu cu o dorință spre antreprenoriat.

Fondatorii au înțeles încă de dinaintea lansării Pluria că viitorul muncii este unul liber, unul în care oamenii pot alege cum și de unde să lucreze. Iar pe această noțiune a unei vieți profesionale cât mai libere și autonome au construit Pluria și echipa lor.

Soluția B2B integrează o rețea de spații de coworking și cafenele prietenoase cu munca remote. **Pluria abordează astfel provocările muncii hibride și la distanță, oferind acces la 1000 de spații de coworking și cafenele în România, Spania și America Latină.**



pluria

Mihai Panfil este fondatorul Origo, un brand care a revoluționat cultura cafelei de specialitate în România. Prin Origo, Mihai nu a adus în industria cafelei doar niște origini deosebite, ci și un devotament față de acest sector al ospitalității în care a investit prin educarea pieței, a specialiștilor și a consumatorilor.

Și a făcut asta alături de o echipă pe care a ales-o după o regulă simplă: ca să fii parte din Origo, trebuie să fii un om cu care fondatorul vrea să stea la masă. Mihai a lansat Origo în 2013 și de aici înainte a construit o școală a profesioniștilor în lumea cafelei de specialitate. Astfel, Origo nu a rămas doar o prăjitorie sau o cafenea, ci un brand și un spațiu de educare și formare pentru barista, servicii de consultanță în domeniu și organizare de evenimente tematice.

Mihai crede foarte mult în puterea învățării, pe care o imprimă și echipei sale și cărora le oferă acces la contexte de dezvoltare prin participarea la târguri și evenimente de profil. Alege să se înconjoare de oameni mânați de curiozitate, dar și de persoane pe care le-ar vrea la aceeași masă.

Iar această filozofie organizațională l-au ajutat să își aducă alături oameni alături de care să crească o adevărată comunitate a cafelei de specialitate.



Dr. Cristian Cristea este cofondator și medic titular la Spitalul Veterinar PET STUFF și chief medical officer în cadrul LuxVet România.

Cristian a pornit pe drumul medicinei veterinare pentru că iubea animalele, dar și pentru că își dorea foarte mult să construiască ceva al lui. A reușit să facă asta prima dată în 2006, când a pus bazele unui pet shop alături de o colegă.

Viața l-a adus în fața unei decizii de scalare neprogramate, ceea ce l-a pus în fața unei realități din București: din ce în ce mai mulți oameni aveau nevoie de un loc în care să-și interneze animalele de companie, practic **un spital veterinar non-stop**. Iar această nevoie descoperită în teren a adus un nou reper în schema lui Cristian în care motivația, viziune și iubirea pentru animale își pot găsi o nouă intersecție.

Astfel, de la o echipă de 18 colegi, au ajuns la peste 80 de angajați și peste 250 de colaboratori. De la un spațiu mic de 34 mp, au evoluat la cel mai complex spital veterinar non-stop din România, pe o suprafață de peste 1200 mp.

Viziunea lui antreprenorială a ajutat la construirea unei culturi în care investește în oameni, una care are la bază colaborarea și o zero toleranță pentru aroganță.

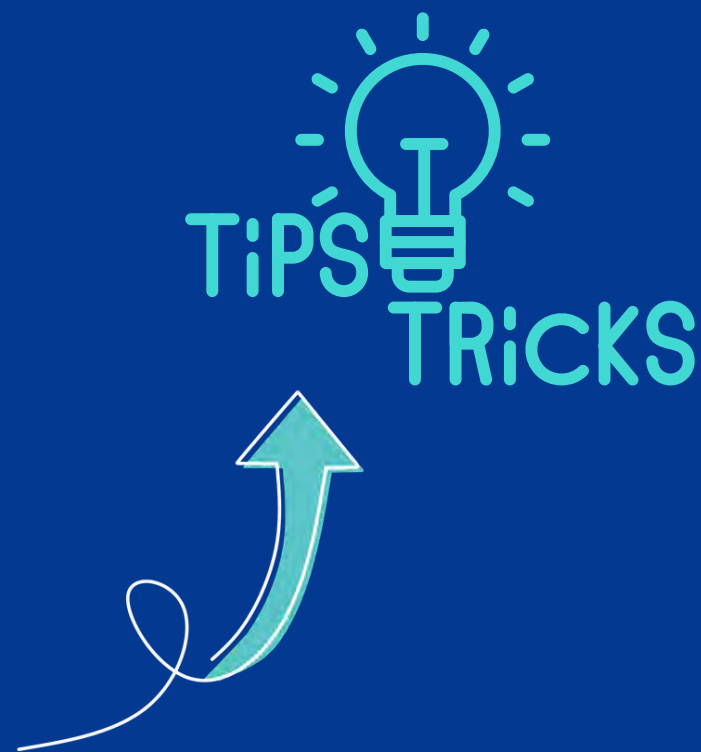


IV. TIPS & TRICKS DE LA LIDERII ROMÂNII

Discuțiile cu antreprenorii au avut câteva **elemente centrale** pe care am structurat interviurile:

- grija față de echipă;
- motivarea echipei;
- beneficii pentru echipă;
- resurse pentru dezvoltarea personală și profesională a liderilor;
- definirea culturii organizaționale;
- definirea leadership-ului;
- lecții învățate din business;
- ritualuri ale liderilor;
- riscurile pentru IMM-uri;
- pregătirea pentru neprevăzut;
- protecție pentru companie;
- ce-i face lideri mai buni.

Pentru fiecare tematică esențială leadership-ului, **invitații au oferit câteva puncte comune, dar și lecții și sfaturi din propriile lor experiențe antreprenoriale.**





Ce înseamnă pentru lideri grija față de echipă, dincolo de salariu?



Această întrebare a condus spre o **viziune comună asupra grijii ca valoare fundamentală** în leadershipul antreprenorial.

Pentru majoritatea respondenților, grija nu se reduce la beneficii materiale, ci la felul în care oamenii se simt în interiorul organizației. Este vorba despre încredere, respect și autenticitate în relațiile dintre lider și echipă.

Majoritatea liderilor consideră că grija pentru echipă depășește aspectul salarial, punând accent pe empatie, respect, autonomie și crearea unui mediu de lucru sigur și transparent. În momentele tensionate, aceștia mizează pe comunicare directă, onestitate și prezență activă alături de angajați.

Grija mai înseamnă și echilibru – timpul personal este respectat, iar sănătatea fizică și emoțională sunt considerate priorități. În unele răspunsuri apare ideea de responsabilitate reciprocă, unde antreprenorul are grijă de echipă, iar echipa de companie.

În esență, **grija față de echipă este privită ca o formă de leadership uman, care pune accent pe empatie, încredere și sens comun, nu doar pe rezultate.**

“

Grija nu se măsoară în fluturași de salariu. Pentru mine, înseamnă să construim un loc unde oamenii se simt în siguranță, respectați și puși în valoare. Să ai încredere că, atunci când ai o problemă, nu ești doar un angajat, ci un om cu o poveste și cu un sprijin real în spate. Grija înseamnă să știi că vii la muncă într-un mediu sănătos, curat, cu reguli clare, dar și cu empatie. E o relație de respect reciproc. De aceea, mulți dintre colegii noștri sunt familii întregi - soț și soție, frați, verișori. Este dovada că la Artesana oamenii vin și rămân nu doar pentru un job, ci pentru un sens.

”

Alina Donici,
cofondatoare Artesana



Cum își mențin liderii echipa motivată și implicată, în special în momente tensionate?



Motivația este văzută de cei mai mulți ca un rezultat al relațiilor umane autentice, nu al presiunii sau controlului.

Majoritatea antreprenorilor spun că încrederea și comunicarea deschisă sunt cele mai eficiente instrumente pentru a traversa perioadele dificile. În momente tensionate, liderul are rolul de a păstra calmul, de a explica clar direcția și de a oferi claritate în decizii.

Motivația nu vine din recompense materiale, ci din implicarea echipei în scopul comun și din sentimentul că fiecare contribuie cu sens. Mulți au spus că transparența, ascultarea activă și sprijinul reciproc sunt cele care mențin echilibrul emoțional al echipei.

Unii lideri menționează și puterea exemplului personal – prezența constantă, empatia și modul de reacție în criză devin un model pentru ceilalți. Alții subliniază nevoia de a oferi autonomie și responsabilitate, pentru ca oamenii să se simtă parte din soluție.

În ansamblu, **motivația este privită ca un proces bazat pe încredere, colaborare și sens comun, nu pe control sau constrângere.**



Cel mai important pentru noi e să rămânem aliniați la obiectivul comun. Sau, cum ne place să zicem pe Maidan, să rămânem cu fața la joc. Când tensiunile apar — și apar, inevitabil — încercăm să nu le ocolim, ci să le folosim ca teren de joc. Tensiunea, dacă e gestionată cu respect, poate scoate idei bune la suprafață. Credem că progresul nu vine dintr-un consens liniștit, ci din ciocnirea ideilor. De multe ori, cea mai bună soluție apare fix la intersecția unor perspective care se contrazic. De asta, ne asigurăm că fiecare voce are loc la masă, că toți oamenii pot vorbi, întreba, contesta — fără teamă.



Călin Cîndea,
cofondator Maidan



Ce beneficii sau inițiative au introdus liderii pentru a avea grijă de sănătatea și stabilitatea oamenilor din echipă?



Majoritatea liderilor pun accent pe echilibru, flexibilitate și dezvoltare personală.

Pentru echilibru, implementează programe de lucru flexibile, adaptate nevoilor fiecăruia și ritmului diferit al echipei, mai ales în perioade aglomerate sau sezoniere. Mulți antreprenori sunt axați pe sănătatea angajaților, la care contribuie atât prin asigurări medicale sau activități sportive, cât și prin crearea unui mediu sigur și echilibrat.

O altă contribuție pe care o oferă este cea a dezvoltării profesionale, prin acces **la cursuri, mentorat sau programe interne de învățare.**

Antreprenorii văd aceste inițiative ca investiții în stabilitatea emoțională și în creșterea pe termen lung a echipei.

Mai multe răspunsuri amintesc ideea de încredere reciprocă: liderul oferă sprijin și autonomie, iar echipa răspunde prin implicare și responsabilitate. În ansamblu, **beneficiile** nu sunt percepute ca simple recompense, ci ca **instrumente de sprijin și consolidare** a stabilității echipei, cu accent pe echilibru, sănătate și dezvoltare continuă.

“

Am oferit zile libere extra în perioade de epuizare colectivă, acces la consiliere psihologică, programe de dezvoltare personală, dar și spațiu de exprimare și codecizie în proiecte. În plus, avem ceea ce se cheamă „Easy Friday”, ultima vineri din lună, când avem un eveniment de echipă, o zi întreagă care să ne aducă învățare, inspirație sau relaxare. Pe rând, fiecare coleg din echipă propune o activitate interesantă, de la pictat câni, la trasee urbane, la cursuri cu invitați externi - care sunt o modalitate excelentă de ne conecta și de a întări spiritul echipei.

”

Oana Craioveanu,
cofondatoare Impact
Hub Bucharest



Cărți, cursuri, evenimente... ce contribuie cel mai mult la dezvoltarea personală și profesională a liderilor?



Liderii se prezintă ca învățăcei permanenți, care pun accent pe experiență, reflecție și schimb de idei.

Cea mai frecventă temă este învățarea continuă – din cărți, dar mai ales din viața reală și din contactul direct cu alți antreprenori. **Mulți subliniază că adevărata dezvoltare vine „din eșecuri și provocări”, nu doar din cursuri teoretice.**

Procesul lor de învățare implică des ideea de practică și experimentare – participarea la evenimente de business, conferințe și întâlniri cu fondatori, mentori sau parteneri, unde schimbul de experiență devine o formă de învățare colectivă.

Unii antreprenori mai învață din podcast-uri, lecturi constante și formare autodidactă. Alții consideră că oamenii din jur – echipa, partenerii sau chiar familia – sunt cei mai buni profesori. Pentru 80% dintre ei, lectura este sursa principală de învățare

Dezvoltarea personală și profesională este privită ca un proces constant, deschis și bazat pe experiență, unde curiozitatea, practica și reflecția au o valoare mai mare decât teoria.

“

Cărțile, cursurile, evenimentele - toate au un rol, dar cel mai mult învăț din proiectele în care sunt implicat direct. Situațiile de negociere reală, cu toate nuanțele lor, sunt adevărate lecții. Participăm la evenimente de business atunci când apare ceva care ne atrage atenția, iar intern alocăm lunar jumătate de zi (în ultima zi de vineri a fiecărei luni #LastFriday) pentru ca fiecare dintre noi să prezinte un concept, o idee, o teorie care să ne ajute să facem mai bine ceea ce facem. Plecăm de la cărți citite, podcasturi ascultate sau ce ne impresionează în luna respectivă și vrem să dăm mai departe echipei. Se lasă, de obicei, cu discuții foarte interesante, care ne inspiră și ne ajută să ne conectăm.

Sabin Gilceavă,
fondator Leverage



Care e cultura organizațională construită de lideri și echipele lor?



Companiile conduse de liderii intervievați au la baza culturii organizaționale valori precum autenticitate, responsabilitate și comunitate.

Majoritatea vorbesc despre o **cultură construită în jurul echipei**, bazată pe încredere, respect și colaborare. Termenii „noi”, „împreună” și „fiecare” apar frecvent, semn că accentul cade pe unitate și implicare comună, nu pe ierarhie.

Mulți antreprenori menționează **valorile** drept nucleul care dă coerență organizației – de la onestitate și responsabilitate, până la curajul de a greși și de a învăța. Cultura este văzută nu ca un set de reguli, ci ca o atitudine colectivă în care oamenii se simt respectați și ascultați.

Se remarcă și ideea de **autenticitate**, de „a face lucrurile corect, nu doar profitabil”, precum și dorința de a crea un spațiu de lucru bazat pe respect reciproc și libertate. În ansamblu, cultura organizațională este definită ca o expresie a valorilor personale transpuse în business, unde echipa, încrederea și responsabilitatea comună devin liantul care menține autenticitatea și unitatea.

“

Cultura noastră se bazează pe caracter, pe încredere și pe meritocrație. E o atmosferă de sprijin, curiozitate și respect reciproc. Învățare continuă, modestie și performanță. Caracterul e mereu pe primul loc — restul se poate învăța.

”

Dragoș Petrescu,
fondator City Grill



Cum ar defini rolul unui lider, un leadership bun?



Leadership-ul vine cu o înțelegere profund umană, în contrast cu imaginea tradițională a conducătorului autoritar.

Pentru cei mai mulți antreprenori, **liderul este un creator de încredere și sens**, nu doar un decident. Leadershipul este definit prin claritate, echilibru și empatie, dar mai ales prin capacitatea de a asculta și de a construi un spațiu sigur pentru echipă. Multe răspunsuri indică ideea că un lider bun știe să inspire, nu să impună, să creeze contexte în care oamenii pot crește și să ofere direcție fără a dicta. Apare frecvent noțiunea de autenticitate – un lider coerent, care trăiește valorile pe care le transmite.

Unii antreprenori asociază leadershipul cu serviciul față de ceilalți: **un lider bun se pune în slujba echipei, îi sprijină pe oameni să își atingă potențialul și menține claritatea deciziilor în momente tensionate.**

Liderii au "superputerea" ascultării active: 9 din 20 de antreprenori consideră că activitatea care îi face în mod direct lideri mai buni este ascultarea activă a echipei și a clienților

În ansamblu, leadershipul este văzut ca o combinație între încredere, empatie și direcție clară – o formă de echilibru între rațiune și umanitate, între obiective și grijă față de oameni.



Liderul are două lucruri de făcut. În primul rând, trebuie să descrie viitorul. Pentru că nimeni nu poate ști cum arată viitorul, liderii trebuie să și-l imagineze, adică să creeze și să comunice viziune. A doua responsabilitate majoră a unui lider este să creeze și să asigure siguranța psihologică pentru echipa sa. De la modul în care invită să se facă auzite opinii diverse și până la reacția în fața acestor opinii sau în fața greșelilor, liderul construiește cadrul în care oamenii operează. Normele de siguranță ale grupului (definiția binelui) sunt setate de comportamentele liderilor, nu de regulile din documente.

Adrian Florea,
cofondator Trend Consult



Care a fost un moment în care liderii au simțit că businessul e pus la încercare și ce au învățat din el?



Un element comun între toți antreprenorii: **reziliența născută din criză**. Cele mai multe răspunsuri amintesc momente dificile precum pandemia, pierderi financiare, insolvență, decizii grele sau perioade în care compania părea aproape de eșec.

Aceste experiențe sunt însă privite nu ca eșecuri, ci ca etape de învățare. Tema dominantă este lecția valorilor – mulți antreprenori spun că tocmai în momentele de încercare au înțeles ce contează cu adevărat: oamenii, echipa și partenerii de încredere. **Criza devine astfel un filtru care arată forța culturii organizaționale și a solidarității interne.**

12 din 20 de antreprenori indică perioada pandemiei COVID-19 ca fiind cel mai critic moment sau „momentul de adevăr” pentru reziliența afacerii lor.

Unii vorbesc despre nevoia de claritate și calm, alții despre importanța adaptării rapide și a curajului de a lua decizii dificile. În multe cazuri, aceste perioade au redefinit direcția businessului și i-au făcut pe fondatori mai atenți la echilibru și sustenabilitate.

În concluzie, **antreprenorii privesc momentele de criză ca pe lecții de leadership și de umanitate** – experiențe care au consolidat valorile companiei, au întărit echipa și au transformat vulnerabilitatea în putere.

“

Răbdarea este o virtute uriașă în antreprenariat. De multe ori, în istoria unui business această răbdare va face diferența între faliment și succes. Răbdarea ne învață că modelul cu care ai început, s-ar putea să fie complet diferit peste 5 ani. Răbdarea m-a învățat să nu mă agăț de rețete, ci să inventez, să risc și să îți asum greșeli. M-a învățat să accept că nu voi lua întotdeauna decizia cea mai bună. De fapt, să accept că majoritatea deciziilor nu vor fi cele mai bune. Dar am învățat și că toate aceste iterații, zbateri, întrebări, faceri și defaceri înseamnă progres. Înseamnă că așa crește business-ul și așa creștem și noi că oameni (care într-o etapă a vieții ne numim antreprenori).

”

**Ciprian Stancu, fondator
Republica Bio**



Care sunt ritualurile lor ca lider, care îi ajută să aibă claritate și stabilitate în decizii?



Această temă a conturat o abordare profund personală a modului în care antreprenorii își gestionează echilibrul și concentrarea.

Cele mai multe răspunsuri vorbesc despre rutine simple și constante, menite să aducă claritate mentală și calm.

- **8 din 20 de antreprenori au ritualuri stricte de dimineață (trezit devreme, cafea în liniște, reflecție sau sport) pentru a-și menține stabilitatea decizională.**
- **4 din 20 de lideri integrează sportul (yoga, bicicleta, jogging) în rutina lor zilnică ca metodă esențială de reîncărcare și claritate.**

Aceste obiceiuri sunt descrise ca ancore care îi ajută să ia decizii mai bune și să păstreze o perspectivă echilibrată.

Mulți antreprenori recunosc că au nevoie de timp pentru ei înșiși, de un spațiu de gândire departe de agitația zilnică, unde pot filtra ideile și prioritățile. Un lider stabil trebuie să-și gestioneze propriile stări înainte de a-i ghida pe ceilalți.

O parte dintre răspunsuri menționează dialogul cu echipa ca ritual constant: ascultarea și împărtășirea ideilor sunt forme de clarificare colectivă.

“

Am învățat să-mi creez spațiu de reflecție. Nu iau decizii importante pe fugă, oricât de urgent ar părea contextul. Mă ajută să mă opresc, să privesc lucrurile cu un pas înapoi și să mă întreb care este direcția pe termen lung – nu doar ce pare corect pe moment. Îmi notez gândurile, întrebările, chiar și incertitudinile. Scrișul mă ajută să-mi limpezesc ideile și să văd mai clar ce simt, ce gândesc și ce vreau cu adevărat. Un alt ritual, dacă pot să-i spun așa, este să cer păreri. Am câțiva oameni în jurul meu – din echipă sau din afară – cu care îmi testez gândurile. Sunt perspective pe care nu le văd. Și poate cel mai important lucru: îmi amintesc constant de ce fac ceea ce fac.

”

**Ana Consulea, fondatoare
Zelateria**



IMM-urile sunt adesea cele mai expuse. Care sunt riscurile reale care îi preocupă pe lideri cel mai mult?



Temerile și vulnerabilitățile resimțite de antreprenorii români cel mai des menționate sunt instabilitatea economică și lipsa predictibilității – factori care afectează planificarea și siguranța operațională.

Mulți fondatori vorbesc despre **dificultatea de a anticipa schimbările legislative, fiscale sau de piață**, dar și despre **impactul fluctuațiilor în costurile de producție sau aprovizionare**.

13 din 20 de lideri identifică lipsa de predictibilitate fiscală, schimbările de TVA sau contextul economic instabil din România ca fiind principala lor îngrijorare.

Un alt risc major semnalat este **dependența de oameni-cheie și provocarea de a păstra echipa unită într-un context competitiv și incert**. De asemenea, liderii mai sunt preocupați de cash flow, accesul la finanțare și creșterea costurilor cu energia sau logistica.

Unii antreprenori atrag atenția și asupra oboselii colective din echipe, a riscului de burnout și a nevoii de a menține un echilibru sănătos între muncă și viața personală.

Principalele riscuri nu sunt doar economice, ci și umane: instabilitate, imprevizibilitate și fragilitatea echilibrului intern, aspecte care cer liderilor o atenție constantă la reziliență, comunicare și adaptare.

“

Blocaje în logistică, volatilitatea costurilor de producție, lipsa de personal calificat, instabilitatea legislativă. IMM-urile sunt, uneori, prea mici ca să fie sprijinite și prea mari ca să fie ignorate. Asta înseamnă că trebuie să fim agili, atenți și în permanență pregătiți pentru ce urmează. Mă mai preocupa și faptul, că noi ca și angajatori suntem insuficient de protejați de actuala legislație. Avem extrem de multe riscuri și constrângeri legale.

”

Sergiu Diaconu,
CEO Dulcinella



Cum se pregătesc liderii pentru situații neprevăzute: defectiuni, accidente etc.?



Neprevăzutul este tratat de lideri printr-o atitudine pragmatică, dar și preventivă față de imprevizibil.

Cea mai des întâlnită abordare este **existența unui plan de rezervă** – fie formalizat, fie intuitiv – prin care echipele pot reacționa rapid la situații neprevăzute. Mulți vorbesc despre investiții constante în procese, echipamente și parteneriate de încredere, pentru a limita vulnerabilitățile.

10 din 20 de antreprenori confirmă utilizarea activă a polițelor de asigurare (sănătate, bunuri, răspundere civilă sau cargo) pentru a securiza activele și oamenii companiei.

Unii antreprenori recunosc că se bazează mai mult pe intuiție și experiență, dar subliniază că, indiferent de nivelul de pregătire, **calmul și comunicarea în echipă sunt cele care fac diferența în criză.**

În ansamblu, **pregătirea pentru neprevăzut este văzută ca un echilibru între planificare, parteneriate solide și reacție umană** – o combinație între rigoare și flexibilitate, construită pe învățarea din experiențe anterioare.

“

Tehnic, avem infrastructura cloud cu backup și monitorizare continuă, dar ne uităm și la riscuri mai puțin vizibile: indisponibilitatea specialiștilor, blocaje în operațiuni sau situații de criză emoțională care pot afecta echipele clienților. În astfel de contexte, colaborarea cu parteneri din zona de asigurări ne-a ajutat să integrăm soluții reale, nu doar teoretice — de la suport psihologic, la acces garantat și mecanisme de protecție. Suntem într-un punct în care tratăm reziliența nu ca pe un “plan B, ci ca pe o parte activă a experienței Hilio — atât pentru echipa noastră, cât și pentru companiile care aleg să lucreze cu noi.

”

Bogdan Lefter,
cofondator Hilio



Ce măsuri de protecție au luat liderii pentru compania lor?



Liderii au manifestat o preocupare comună pentru siguranță, stabilitate și prevenție, integrate în moduri diferite în structura fiecărui business.

Majoritatea antreprenorilor menționează asigurările ca prim pas în protejarea companiei.

75% utilizează diverse tipuri de asigurări (sănătate, bunuri, răspundere) pentru a securiza afacerea.

Pentru mulți, aceste instrumente nu sunt doar o obligație, ci o parte firească dintr-un sistem solid de gestionare a riscurilor.

Liderii acordă o atenție constantă pentru **siguranța angajaților**: echipamente moderne, spații de lucru adaptate și colaborări cu parteneri de încredere pentru servicii de întreținere, sănătate și conformitate legală.

Unii antreprenori subliniază importanța procedurilor clare și a planurilor de reacție rapidă în caz de situații neprevăzute, dar și ideea de protecție prin cultură – prin responsabilizarea echipei și conștientizarea riscurilor la toate nivelurile.

Măsurile de protecție sunt privite ca parte dintr-o strategie de reziliență, care combină asigurările, parteneriatele solide și grija pentru oameni, pentru a menține continuitatea și stabilitatea pe termen lung.

“

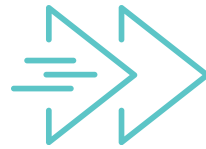
Pentru mine, protecția începe cu oamenii. Am vrut ca fiecare coleg să aibă siguranța că lucrează în condiții bune, oriunde s-ar afla. În privința echipamentelor și a bunurilor, ne bazăm pe soluții digitale și cloud, care reduc mult riscurile obișnuite de pierdere sau deteriorare. În același timp, avem parteneriate și asigurări care acoperă ce e esențial – sănătatea oamenilor și responsabilitatea profesională. Pentru mine, asta înseamnă grijă reală: să ai liniștea că echipa e protejată și că businessul poate merge mai departe indiferent de context.

”

Gabriela Drăghia,
cofondatoare Pluria



Au liderii un plan de continuitate pentru compania lor?



Liderii au menționat un nivel ridicat de conștientizare privind importanța planificării pe termen lung și a colaborărilor de încredere.

60% au un plan de continuitate, formal sau informal, construit pentru a asigura stabilitatea businessului în fața imprevizibilului. Aceste planuri sunt gândite pe termen lung și includ atât măsuri financiare, cât și operaționale.

Un element central al răspunsurilor îl reprezintă rolul partenerilor externi – de la asiguratorii și consultanții financiari până la colaboratori strategici și furnizori. Ei sunt percepuți ca parteneri de siguranță, esențiali în momentele critice.

Mulți antreprenori pun accent pe încredere și transparență în relațiile cu acești parteneri, considerând că o companie solidă nu se construiește singură, ci prin rețele stabile și colaborări bazate pe valori comune.

Se observă și preocuparea pentru succesiune și continuitate generațională, mai ales în cazul afacerilor de familie, unde planurile includ trecerea naturală a conducerii către noua generație.

Planurile de continuitate reflectă o mentalitate matură, orientată spre reziliență, parteneriate pe termen lung și stabilitate financiară, cu accent pe încredere și adaptabilitate în fața schimbării.



Continuitatea business-ului a devenit un subiect personal pentru mine, mai ales după decesul partenerului meu. A fost un wake-up call care m-a făcut să conștientizez cât de important e să fii pregătit și pentru cele mai neplăcute scenarii, oricât de puțin îți vine să le iei în calcul.

În prezent, lucrăm intens la organizarea companiei într-o structură cât mai autonomă, cu echipe care știu exact care le e rolul, cum arată terenul de joc și ce decizii pot lua fără să aștepte indicații. Vreau ca Maidanul să poată funcționa la fel de bine și fără mine în centru.



Călin Cîdea,
cofondator Maidan



**O activitate care îi face lideri
mai buni este...**



Seria editorială conturează o imagine comună a leadershipului ca proces continuu de ascultare, învățare și relaționare umană.

Cea mai frecvent menționată activitate este ascultarea activă – a oamenilor din echipă, a partenerilor sau a clienților. Antreprenorii subliniază că înțelegerea reală a nevoilor celor din jur și disponibilitatea de a asculta fără prejudecăți îi ajută să ia decizii mai bune și să construiască încredere.

Mulți vorbesc și despre auto-reflecție: momentele de introspecție, învățare continuă și analiză personală sunt văzute ca esențiale pentru claritate și creștere ca lider. Alții menționează sportul, cititul, discuțiile cu mentori sau cu propria echipă ca surse constante de inspirație și echilibru.

Tema dominantă este ideea că un lider bun nu se definește prin control, ci prin prezență, empatie și deschidere. **Capacitatea de a observa, de a învăța din greșeli și de a încuraja pe ceilalți să-și exprime ideile face diferența între conducere și leadership autentic.**

În ansamblu, antreprenorii descriu leadershipul ca o practică umană și conștientă, întemeiată pe ascultare, înțelegere și învățare constantă – o activitate zilnică, nu un rol formal.

“

O activitate care mă face un lider mai bun este să îi implic pe oameni în decizii, chiar și atunci când ar fi mai simplu să decid singur. Îmi place să ascult opiniile tuturor, să îi las să dezbată și să contribuie, chiar dacă uneori procesul devine mai lung. Din deschiderea asta se nasc idei mai bune și o echipă mai unită. Poate par prea democratic uneori, dar pentru mine e esențial ca oamenii să simtă că vocea lor contează și că direcția companiei se construiește împreună, nu vine doar de sus.

”

Andrei Crețu,
cofondator Pluria



Un business sănătos este acela care...



Mulți respondenți subliniază ideea că sănătatea organizațională începe cu echilibrul liderului și cu claritatea valorilor pe care le transmite. În viziunea lor, rezultatele pe termen lung vin doar atunci când oamenii sunt respectați, ascultați și implicați într-un scop care are sens.

În esență, pentru majoritatea antreprenorilor intervievați, un business sănătos înseamnă un ecosistem bazat pe încredere, echilibru și oameni care cresc împreună.

“

Un business sănătos este unul care știe de ce există și își poate susține misiunea fără să se epuizeze. Nu crește doar pentru cifre, ci pentru impact.

”

Oana Craioveanu,
cofondatoare Impact Hub
Bucharest

VI. CUM SE SIMTE LEADERSHIP-UL ÎN ROMÂNIA

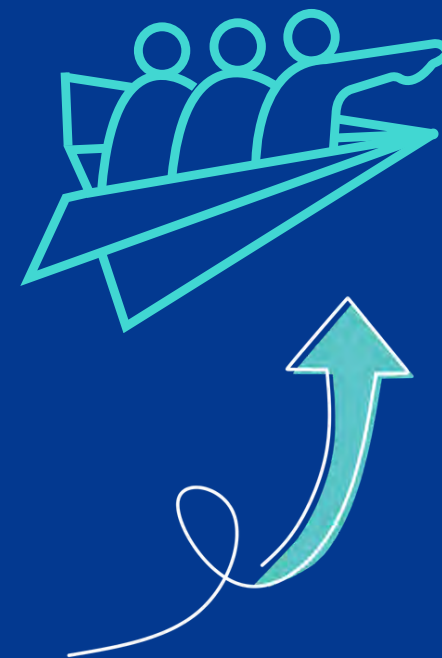
Mind your Business este un studiu realizat la inițiativa redacției **start-up.ro**, care oferă un barometru al sănătății mintale în rândul antreprenorilor români, o privire de ansamblu asupra perspectivei lor dar și detalii de culise despre cum percep ei antreprenoriatul.

Mind your Business a integrat discuții de profunzime cu 9 antreprenori și un **chestionar online completat de aproape 400 de antreprenori români**.

Din concluziile studiului a reieșit că antreprenorii români se bazează foarte mult pe resursele proprii pentru a face față presiunii din business.

Pentru aproape 5 din 10 antreprenori propria motivație a fost resursa principală pe care s-au bazat în ultimele 6 luni.

Astfel, atitudinea optimistă, autoîncurajarea și concentrarea pe lucrurile pe care le pot controla ei au devenit superputerile antreprenorilor români pentru perioada recentă.



Menținerea unei atitudini pozitive și a unei minți deschise au fost uneltele principale ale antreprenorilor, unele la fel de importante ca și aspectele pragmatice precum optimizarea de costuri sau proceduri de lucru.

Partea de gestionare a echipei a fost o altă resursă folosită de antreprenori, de la o comunicare transparentă până la solicitarea sprijinului către colegi, unde **2 din 10 antreprenori au apelat la astfel de metode.**

Ajutorul extern precum consultanța și consilierea sunt resurse angrenate de doar 11% dintre antreprenorii care au răspuns la studiu.

Antreprenorii admit că dincolo de acțiuni care țin de un mai bun management al afacerii, menținerea unui MINDSET POZITIV este extrem de importantă.

Preferă să se concentreze pe planurile lor în loc de a se plânde de greutățile cu care se confruntă - această resursă este și un mod de a controla anxietatea.

Raportat la antreprenori ca un întreg, respondenții au spus că întâlnirile cu ceilalți antreprenori sunt cea mai relevantă metodă care îi ajută și ar putea să îi ajute și pe viitor.

Crizele prin care au trecut constant în ultimii ani au sedimentat două idei: pe de o parte nevoia de a construi mai multă coeziune la nivel de breaslă și ideea de a da ceva înapoi antreprenorilor mai tineri (ideea de mentorat).

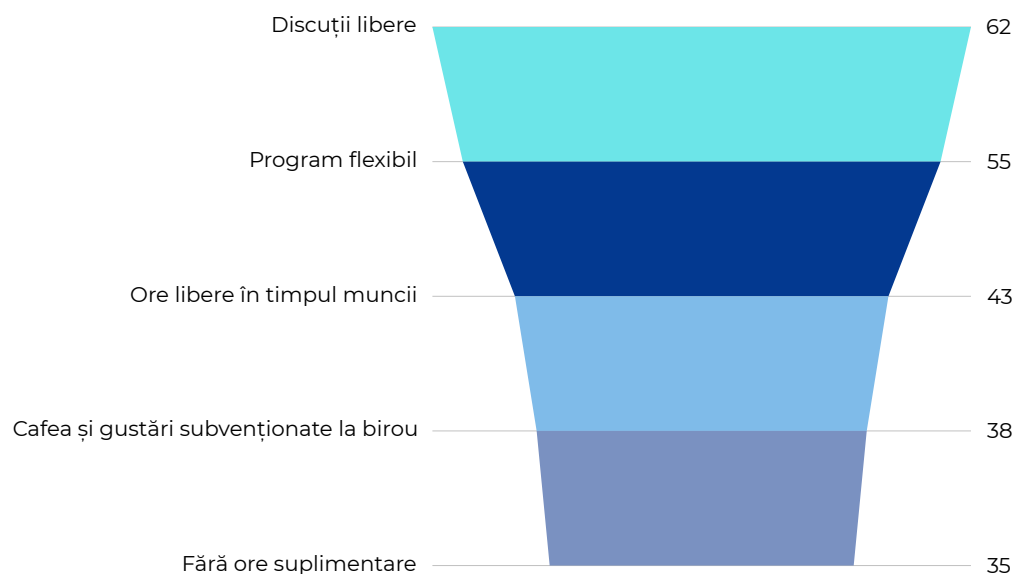
Ca soluții de sănătate mintală în antreprenoriat, ei continuă să se bazeze pe resursele proprii. Apelează la soluții precum terapie sau coaching doar atunci când întâmpină probleme personale.

Pentru 6 din 10 antreprenori discuțiile cu cei apropiați sunt cele care i-au ajutat cel mai mult în ultima vreme, urmate de gratitudine - a mulțumi pentru ceea ce au **(45%)** la egalitate cu podcast-uri și cărți de dezvoltare personală.

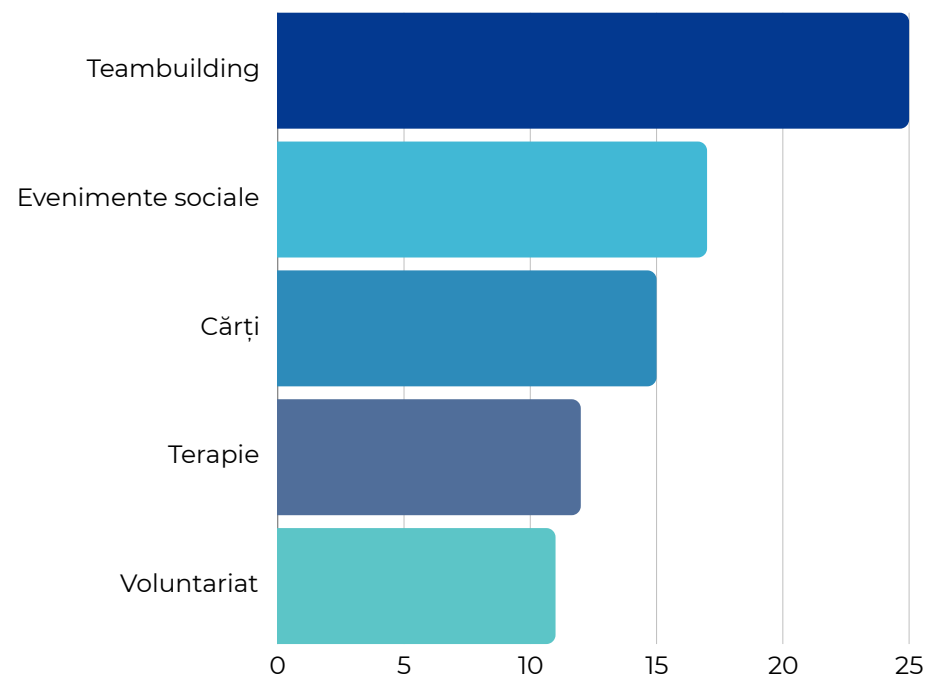
Aceste resurse sunt și singurele unde nivelul de interes scade pentru antreprenori raportat la viitor și la cum văd ei soluțiile de sprijin. **În schimb, întâlnirile cu alți antreprenori și schimbul de experiențe cu ei, menționate de 34% de respondenți**, sunt soluții pe care le iau cel mai mult în calcul și pentru viitor **(10% dintre ei).**

Cât despre gestionarea echipelor, 64% dintre antreprenori oferă sprijin pentru starea de bine a angajaților, dar accentul cade mai degrabă pe menținerea unei atmosfere plăcute la birou și în încercarea de a oferi cât mai mult echilibru angajaților: flexibilitatea orarului, acordare de ore libere, fără ore suplimentare etc.

Dintre soluțiile menționate de respondenți pentru asigurarea bunăstării echipei, aceștia au menționat: discuții libere și neplanificate **(62%)**, program flexibil **(55%)**, acordarea orelor libere din timpul muncii **(43%)**, cafea și gustări subvenționate de birou **(38%)**, eliminarea orelor suplimentare **(35%)**.



Pentru 25% dintre antreprenori, bunăstarea echipei e asigurată și de evenimente precum teambuilding sau ieșiri în oraș, **pentru 17%** prin evenimente sociale și culturale organizate de companie, acces la cărți **15%**, acces la terapie **12%**, programe de voluntariat **11%**.



V. CUM SE VEDE LEADERSHIP-UL (infografic)

20 de lideri din mediul de afaceri românesc ne-au spus cum văd ei leadership-ul și care sunt resursele care îi ajută să construiască echipe echilibrate și companii sănătoase financiar.

Din discuțiile cu 20 de antreprenori despre leadership, echipă, viziune și siguranța business-ului, pentru majoritatea liderilor din proiect, echipa este centrul oricărei decizii – nu doar un instrument operațional, ci o comunitate care trebuie ascultată, protejată și susținută. Grija autentică, dincolo de salariu, este tradusă prin încredere, respect, echilibru între viața personală și profesională și un mediu stabil.

- **comunicarea deschisă și încrederea reciprocă** sunt considerate cele mai eficiente instrumente pentru menținerea motivației în momente tensionate. Mulți lideri menționează claritatea și calmul ca ancore personale, completate de empatie și transparență.
- pe partea de beneficii, accentul cade pe **sănătate – atât fizică, cât și mintală** – și pe dezvoltarea continuă a echipei. Învățarea prin experiență, prin parteneriate și prin oameni cu aceleași valori este o temă constantă în rândul liderilor cu care am discutat.
- **cultura organizațională** este descrisă ca un spațiu construit pe valori clare, autenticitate și încredere, iar un leadership bun înseamnă mai ales echilibru între decizie și grijă umană.
- în **momentele de criză**, antreprenorii se bazează pe echipă, parteneri și planificare. Mulți vorbesc despre lecțiile pandemiei și despre importanța unui plan de continuitate susținut de asigurări și parteneri externi de încredere.
- **riscurile principale** sunt legate de instabilitatea economică, resursele umane și lipsa predictibilității, iar reacțiile sunt mai degrabă orientate spre reziliență și pregătire.

OVERVIEW



80% dintre antreprenori menționează încrederea ca element central al leadershipului.



70% dintre antreprenori consideră comunicarea un instrument central de leadership și motivare.



75% dintre antreprenori au la baza companiilor construite de ei valori organizaționale. Cultura nu e un set de reguli, ci o atitudine comună.



50% dintre antreprenori sunt adepții dezvoltării și învățării continue. 80% spun că lectura e sursa principală de învățare.

În centrul culturii organizaționale stau autenticitatea și comunitatea.

Partenerii externi sunt percepuți ca pilon de siguranță.



95% dintre antreprenori sunt preocupați de riscuri și siguranța business-ului.



75% utilizează diverse tipuri de asigurări (sănătate, bunuri, răspundere) pentru a securiza afacerea.



60% dintre antreprenori menționează planuri de continuitate pentru afacerile lor.



40% au ritualuri stricte de dimineață pentru claritate, în timp ce 25% se bazează pe sport sau mișcare pentru stabilitate decizională

Cum arată leadershipul cu sens în antreprenoriatul românesc

Viziunea liderului

80% dintre antreprenori menționează încrederea ca element central al leadershipului.



Liderul este un ghid, nu un șef – inspiră și oferă direcție.

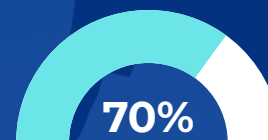


Claritate + echilibru
= decizii sănătoase.

Echipa ca centru al business-ului

Echipa este centrală pentru toți antreprenorii intervievați, iar relația cu oamenii apare ca element definitoriu al leadershipului.

Grija înseamnă **ascultare, autonomie, echilibru și încredere.**



70% dintre antreprenori menționează comunicarea ca instrument important de leadership și motivare.

Cum arată leadershipul cu sens în antreprenoriatul românesc

Cultura bazată pe valori

75% dintre antreprenori au la baza companiilor construite de ei valori organizaționale



Cultura nu e un set de reguli, ci o atitudine comună.

În centrul culturii: **autenticitatea** și **comunitatea**.



Dezvoltare continuă

50% dintre antreprenori sunt adepții dezvoltării și învățării continue.

50%



Evenimentele și partenerii sunt văzuți ca școli de business reale.



Învățarea este continuă, ghidată de curiozitate și reflecție.



Cum arată leadershipul cu sens în antreprenoriatul românesc

Gestionarea riscurilor

65% consideră instabilitatea economică cel mai mare risc.

65%



75% au implementat asigurări și protecții financiare.

60% au un plan de continuitate pentru situații neprevăzute.



Partenerii externi sunt percepuți ca pilon de siguranță.



Echilibrul personal al liderului

40% dintre lideri au ritualuri zilnice de claritate – reflecție, sport, natură.



Claritatea personală aduce stabilitate echipei.

„Un lider bun începe cu un om echilibrat.”