

Metodologia **SPRINT** | **STOP** | **SHIFT**

Cum creezi o organizație care învață și
optimizează constant

Autor: Andy Szekely



Cuprins

Introducere

1: SPRINT

2: STOP

3: SHIFT

Sinergia celor 3S

Despre autor



Introducere

Modelul Sprint–Stop–Shift evoluează natural din cunoscuta metodă de clarificare strategică Start–Stop–More–Less.

Aceasta din urmă te invită să reflectezi simplu:

- Ce merită început?
- Ce trebuie oprit?
- Ce e de făcut mai mult?
- Ce e de făcut mai puțin?

Dar pe măsură ce organizațiile cresc, simpla reflecție nu mai e suficientă. Este nevoie de un cadru dinamic, care să includă experimentare, oprire inteligentă și re poziționare sistemică.

Așa apare Sprint–Stop–Shift: un sistem de mișcare strategică continuă. Modelul este modular, nu secvențial.

Cei trei „S” pot fi aplicați independent, în funcție de provocarea momentului:

- folosești Sprint când vrei să testezi rapid o idee nouă;
- aplici Stop când vrei să elimini zgomotul, risipa sau blocajele;
- activezi Shift când vrei să re poziționezi strategic resursele.

Împreună, cele trei componente formează un ciclu complet de claritate și progres, dar fiecare are valoare de sine stătătoare.

Folosește acest model pentru a ajunge la excelență operațională în afacerea ta!

Andy Szekely



SPRINT

„Afacerea este un sprint până când găsești o oportunitate, apoi devine exercițiul de răbdare al unui maratonist.”

Robert Herjavec



1. SPRINT – Testează rapid, învață profund

Esență

Sprintul este antidotul pentru stagnare și presupuneri. Nu presupune „acțiune haotică”, ci experimentare structurată, prin care înveți ce funcționează în practică – nu în teorie.

„Nu ai nevoie de mai multă motivație, ci de mai multe experimente scurte.” – parafrizare după Tim Ferriss.¹

Obiectivul Sprintului

Să validezi ipoteze prin testare rapidă și măsurabilă, înainte de a investi masiv.

Într-o lume incertă, Sprintul este filtrul de realitate care separă ideile promițătoare de iluzii.

Regula lui 5

Această regulă îți permite să testezi optimizările pe care merită să le faci în organizația ta. Mai concret, această regulă poate fi reprezentată ca o formulă cu două elemente critice:

Sprint = 5 contexte × 5 repetări fără greșală

1. Testează în 5 contexte diferite

Inspirat din filosofia lui Tim Ferriss – „măsoară fiecare pas, nu doar finalul” – ideea este să evaluezi consistența unei idei, nu doar norocul ei.

Dimensiune	Exemplu concret
Unde	testează ideea pe 2–3 canale (online, eveniment, direct)
Când	schimbă momentul (zi/săptămână/trimestru)
Cu cine	implică tipuri diferite de clienți sau echipe
Ce	variază formatul, mesajul, produsul
Cum	ajustează intensitatea sau durata efortului

→ Dacă o idee performează în cel puțin 3 contexte din 5, are potențial real de scalare și merită să faci un proiect din ea.

2. Primele 5 repetări fără greșeală

Ferriss subliniază importanța micro-perfecțiunii: primele 5 execuții trebuie să fie impecabile, pentru că ele setează:

- standardul de calitate,
- încrederea echipei,
- și claritatea procesului.

După cele 5 repetări „curate”, ai ritm, date și un model replicabil.

Pașii practici ai unui Sprint

1. Formulează ipoteza: „Dacă X, atunci Y”

De ex: „Dacă ofer un test gratuit de 15 minute, cresc leadurile cu 20%”.

2. Definește durata.

De ex: între 1 și 4 săptămâni.

3. Alege cele 5 contexte.

De ex: luni, marți, miercuri, joi, vineri, sau: cu persoana x, y, z, q, k.

4. Măsoară rezultatele și efortul.

Stabilește din start care sunt măsurătorile și cum se raportează.

5. Evaluează: păstrează, ajustează sau oprește.

Greșeli frecvente în Sprinturi

- confundarea testării cu execuția completă;
- lipsa unui criteriu de succes înainte de start;
- evaluarea subiectivă („a părut bine”) fără metrici.

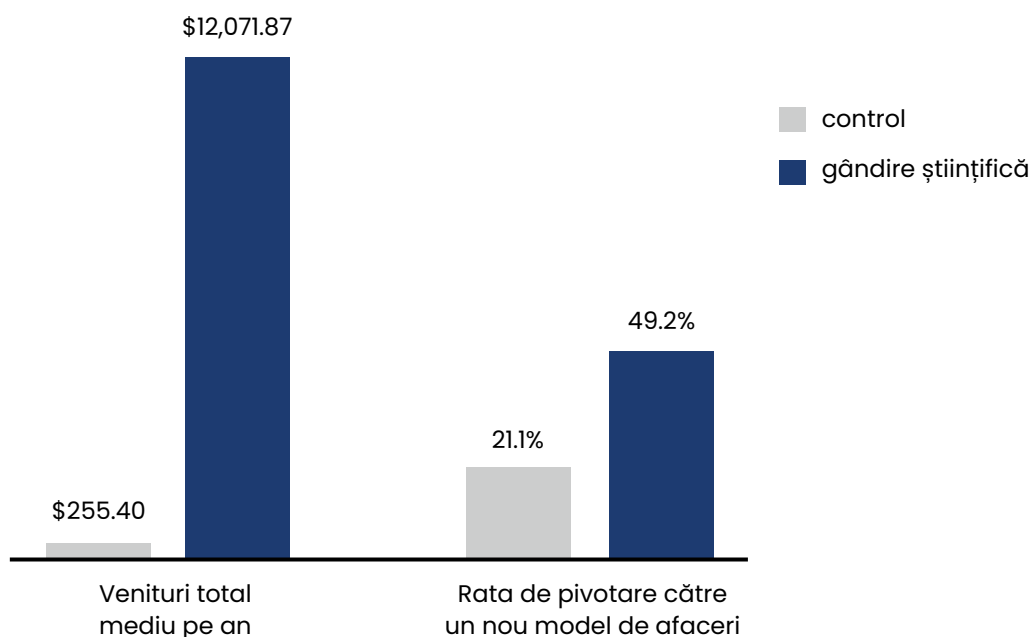
Un Sprint bun e mai degrabă un experiment științific decât o „campanie”.

Adam Grant citează în cartea “Think Again” un studiu interesant făcut pe această temă în Italia.

Un grup de antreprenori aspiranți² a fost invitat la Milano pentru un program de formare în antreprenoriat. Pe parcursul a patru luni, au învățat să creeze o strategie de afaceri, să intervieveze clienții, să construiască și să perfecționeze un prototip. Ceea ce nu știau ei era că fuseseră repartizați aleatoriu într-un grup de „gândire științifică”, respectiv un grup de control. Antrenamentul pentru ambele grupuri a fost identic, cu excepția faptului că primul a fost încurajat să vadă startup-urile prin ochelarii unui om de știință.

Din această perspectivă, strategia este o teorie, interviurile cu clienții ajută la dezvoltarea ipotezelor, iar prototipul este un instrument pentru a testa o ipoteză. Sarcina lor este să măsoare riguros rezultatele și să ia decizii în funcție de acestea.

În anul următor, startup-urile din grupul de control au avut în medie venituri sub 300 USD. Startup-urile din grupul de gândire științifică au avut în medie venituri de peste 12,000 USD. În plus, au adus venituri de peste două ori mai repede și au atras clienții mai devreme. De ce?



Antreprenorii din grupul de control au avut tendința de a rămâne îndrăgostiți de strategiile și produsele lor originale. E mai ușor să argumentezi pentru ideile și deciziile anterioare, decât să le compari cu opțiuni alternative. În schimb, antreprenorii care gândeau ca oameni de știință au schimbat direcția de mers a afacerii de două ori mai des. Când ipotezele lor nu s-au validat, au știut că e timpul să-și regândească modelele de afaceri.

Orice proiect de business nou poate beneficia de această abordare în care prototipul și testul de piață pot aduce observații de mare valoare.

Când liderii învață să gândească în Sprinturi, echipa capătă curajul de a încerca, nu frica de a greși. Sprintul creează o cultură a vitezei inteligente; nu a agitației, ci a învățării accelerate.

STOP

"Genius sometimes consists of knowing when to stop."

Charles de Gaulle



2. STOP – Curăță terenul, eliberează energia

Esență

„Stop” nu e o retragere, ci o alegere strategică.

E momentul în care înțelegi că progresul vine la fel de mult din ce elimini, cât și din ce adaugi. „Ceea ce nu oprești, vei ajunge să tolerezi. Ceea ce tolerezi, definește cultura ta.”

Obiectivul Stopului

Să identifici și să elimini activitățile, procesele sau obiceiurile care nu mai aduc valoare – nici în performanță, nici în energie.

Un instrument foarte util pentru acest scop este modelul **TIMWOODS**³, care provine din filosofia Lean Management, inspirată din sistemul de producție Toyota. Esența lui este identificarea și eliminarea activităților care nu adaugă valoare; așa-numitele „pierderi” (în japoneză, *muda*).

Pentru IMM-uri, utilitatea modelului este majoră:

- Poate fi folosit ca instrument de diagnostic rapid, pentru a vedea unde se pierd bani sau timp.
- Ajută la simplificarea proceselor fără investiții mari, doar prin claritate operațională.
- Permite antreprenorului să implice echipa în găsirea soluțiilor, crescând responsabilitatea.
- Creează o cultură de îmbunătățire continuă, unde fiecare observă și propune eliminarea pierderilor.



Instrument: TIM WOODS – Radarul risipei

Litera	Tip de risipă	Exemplu concret
T – Transport	Mișcări inutile de informații / oameni	Aprobare care trece prin 3 manageri
I – Inventory	Stocuri / proiecte „în așteptare”	10 inițiative deschise, 0 finalizate
M – Motion	Mișcări fără valoare	Reuniuni zilnice fără decizii
W – Waiting	Așteptare între etape	Proiecte blocate după feedback extern
O – Overproduction	Prea mult livrat față de nevoie	Rapoarte exhaustive, neverificate
O – Overprocessing	Pași inutili în proces	Corecturi și iterări fără sens
D – Defects	Erori ce necesită refacere	Produse neconforme, retrimiteri
S – Skills underused	Talente nefolosite	Oameni buni, blocați în rutină

Scop: eliberarea spațiului fizic, mental și financiar pentru inițiative mai valoroase.

Practică: Revizia lunară de Stop

1. Marchează ce nu aduce valoare → ce e în categoria TIM WOODS.
2. Decide: elimină, automatizează sau deleagă.
3. Comunică transparent: de ce oprim și ce câștigăm prin asta.
4. Reorientează energia eliberată (pasul SHIFT al metodologiei).

Efectul psihologic

„Stop” nu este doar un act managerial, ci și un antrenament mental.

Liderul devine mai puțin atașat emoțional de trecut și mai disponibil pentru viitor.

E o formă de maturitate strategică: știi când să te oprești.

SHIFT

"Entrepreneurs, by definition, shift resources from areas of low productivity and yield to areas of higher productivity."

Peter Drucker



3. SHIFT – Reorientează sistemic, nu doar redistribuie

Esență

Shift este inima metodologiei.

Dacă Sprintul creează claritate și Stopul eliberează spațiu, Shiftul mută energia în direcția corectă. Este locul unde gândirea lui Dan Heath („Upstream / Reset”) devine practică de leadership.⁴

„Rezolvarea problemelor nu e suficientă. Liderii adevărați previn problemele înainte să apară.” – Dan Heath

De ce e necesar Shiftul

Firmele rămân blocate nu pentru că nu muncesc, ci pentru că muncesc în același loc, cu aceleași ipoteze. Shiftul schimbă unghiul, nu doar intensitatea. Este o mișcare de re poziționare strategică, nu de efort suplimentar.

Cele 3 tipuri de Shift

1. SHIFT DE FOCUS – De la SIMPTOM la SISTEM

Schimbă întrebarea de la „Cum reparăm asta?” la „De ce apare asta mereu?”.

Exemplu: dacă vânzările scad, nu dubla trainingul de vânzări. Analizează fluxul de leaduri, filtrarea și mesajul de poziționare.

→ *Acțiune upstream: cauți cauza, nu tratezi efectul.*

2. SHIFT DE RESURSE – De la EFORT la PÂRGHIE

Aplică regula celor 10% a lui Heath: „Investește 10% din energie în punctele care schimbă restul de 90%.”

Caută locurile unde un mic efort creează impact disproporționat.

Exemplu: în loc să angajezi 2 oameni la suport, creezi un sistem automat de ticketing care scade 40% din volum.

→ *Shiftul mută energia din reactiv în scalabil.*

3. SHIFT DE MENTALITATE – De la REACȚIE la ANTICIPARE

Shiftul major este interior.

E trecerea de la „să ne descurcăm” la „să proiectăm contextul în care nu e nevoie să ne descurcăm”.

Liderul devine arhitectul sistemului, nu pompierul problemelor.

Exemplu: dacă echipa e mereu copleșită, nu mai motivezi individual, ci creezi cadre de lucru clare, raportare vizibilă și întâlniri de decizie, nu de status.

Pașii practici ai Shiftului

1. Decide un nou punct de concentrare a energiei și resurselor prin observare directă sau prin aplicarea celorlalte 2S:

- Identifică ce resurse s-au eliberat din Stop
- Revizuieste datele din Sprint: unde ai cel mai mare efect de pârghie?

2. Alocă resursele acolo pentru o perioadă limitată (ex. 90 de zile).

3. Creează un sistem de feedback și măsurare (vezi dacă noul context produce efect).

Efectul sistemic

Când Shiftul este bine făcut:

- echipa simte sens, nu doar viteză;
- progresul pare mai ușor, pentru că energia curge în direcția potrivită;
- organizația trece din modul „rezolvare” în modul „creare”.



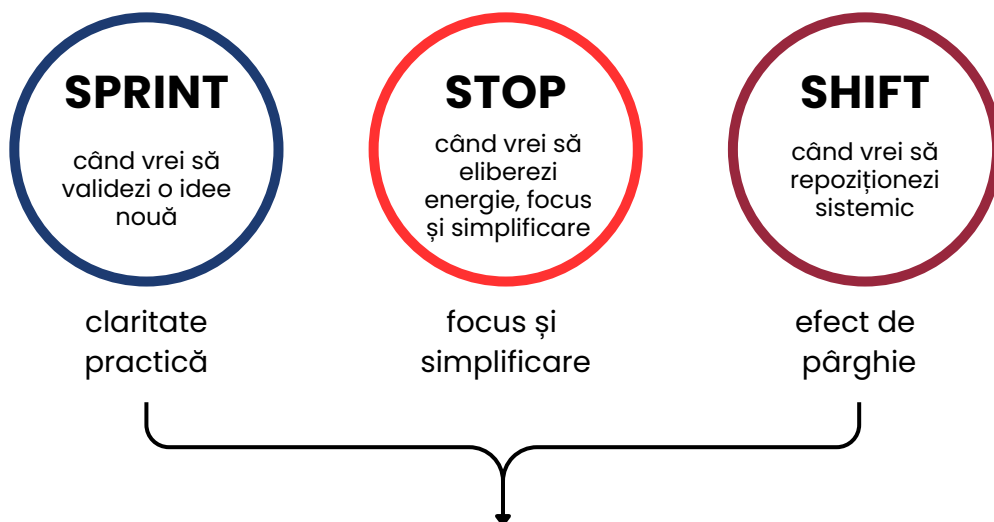
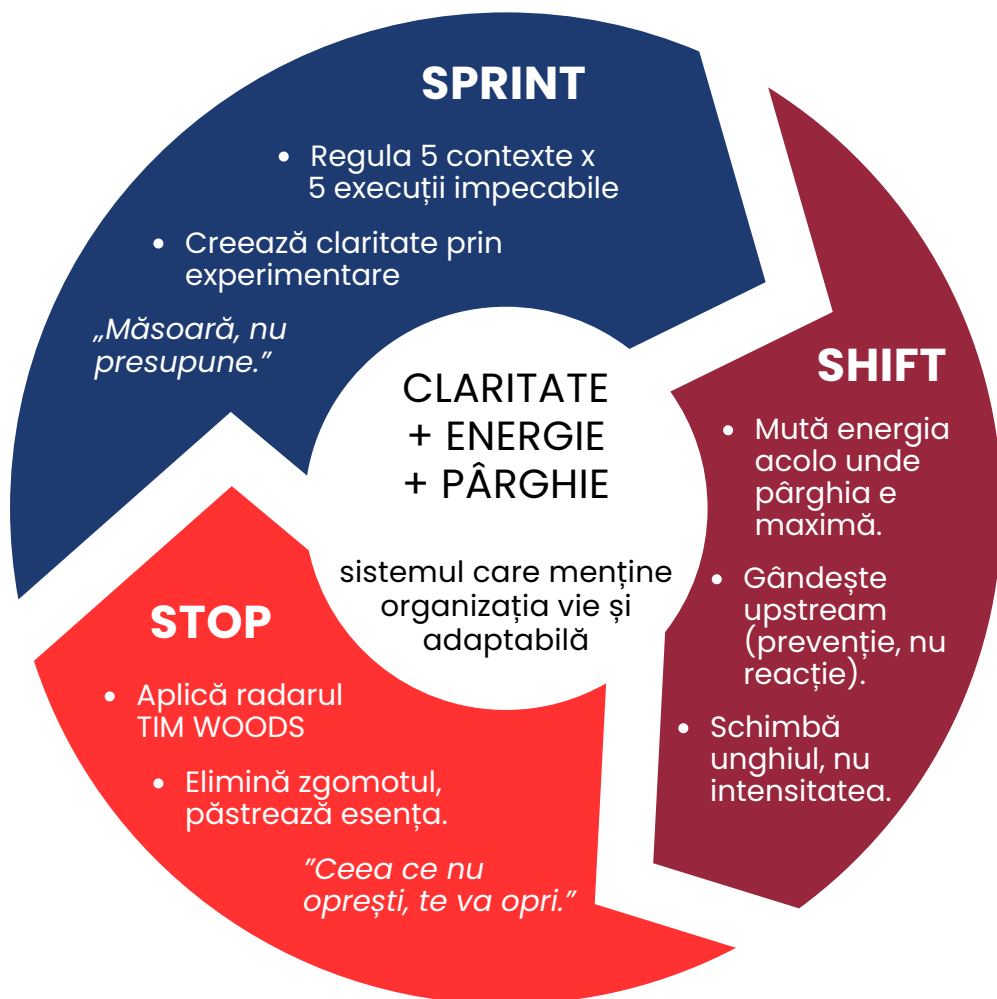
SINERGIA CELOR 3S

Cei trei „S” pot funcționa separat: fiecare produce valoare imediată într-un context specific, dar împreună, ei formează un sistem complet de adaptare care accelerează învățarea, reduce risipa și maximizează impactul.

Dinamică	Descriere	Beneficiu
Sprint → Stop	Testezi idei și elimini rapid ce nu livrează valoare.	Curățare bazată pe date, nu pe păreri.
Stop → Shift	Energia eliberată devine combustibil strategic.	Progres fără cost suplimentar.
Shift → Sprint	Noile direcții devin teren de experimentare inteligentă.	Învățare continuă și adaptare rapidă.

Astfel, modelul funcționează ca o roată de claritate și pârghie — fiecare mișcare pregătește următoarea.

MIȘCAREA STRATEGICĂ CONTINUĂ



ÎMPREUNĂ = MIȘCARE STRATEGICĂ CONTINUĂ

Întrebări de reflecție pentru lider

Ce idee merită testată în 5 contexte, cu 5 execuții impecabile?

Ce activități intră azi în categoria TIM WOODS?

Ce Shift sistemic aș putea face, astfel încât aceeași energie să genereze un rezultat de 3x?

Ce problemă pot preveni acum, ca să nu o mai repar peste 6 luni?

Ce schimbare de mentalitate trebuie să se întâmple în echipă pentru ca acest ciclu să devină reflex?

Bibliografie

- 1 - <https://youtu.be/QR6NTvbx7xA?si=3QF6wi7AM3fsffAv>
- 2 - <https://lithub.com/why-you-should-rethink-everything-you-know/>
- 3 - <https://worksmartertogether.ucd.ie/who-is-tim-woods/>
- 4 - <https://danheath.com/>



Andy Szekely

Antreprenor, autor, speaker, coach

Inovează de peste 27 de ani în piața de training și coaching din România ca antreprenor, autor speaker și creator de programe educaționale pentru companii.

A publicat 26 de cărți despre leadership și performanță umană, dintre care 4 best seller național.

Andy este primul român care a organizat conferințe de dezvoltare personală cu speakeri străini, începând din 1995. Experiența sa personală ca speaker internațional depășește 3000 de apariții live. În prezent, Andy lucrează cu o echipă extinsă de peste 50 de traineri și facilitatori pentru programele pe care le-a creat.

Cunoscut și ca business coach pentru antreprenori, Andy Szekely a oferit de-a lungul carierei și continuă să ofere support prin servicii de executive coaching și mentoring antreprenorilor și liderilor de top din organizațiile autohtone.



<https://www.andyszekely.ro/>



<http://www.asic.ro>

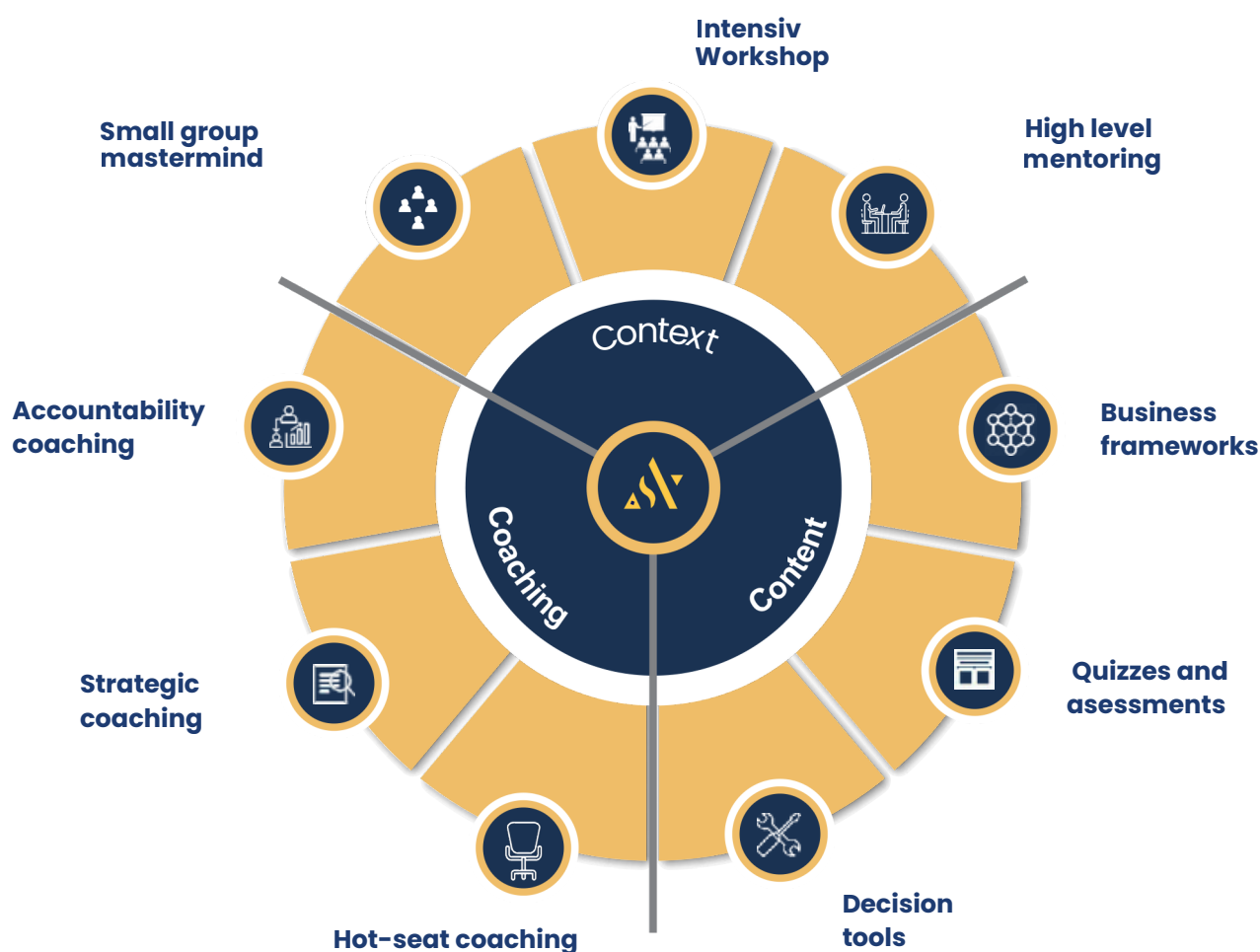
Structura programului ASIC BUSINESS BOOTCAMP

Bootcamp exclusiv pentru TINE și afacerea ta

Oamenii performanți au motivație – însă aceasta nu e suficientă pentru a crește.

Prin intermediul AS Inner Circle, **te ajutăm să dezvoltăm caracteristicile unui antreprenor de succes**: trăsături de caracter, convingeri și competențe.

Grupul de mastermind pe care ți-l propunem presupune **6 întâlniri** derulate pe parcursul unui an, însoțite de **mentoring și coaching individual** în perioadele dintre întâlniri.



Metodologia **SPRINT** | **STOP** | **SHIFT**

Cum creezi o organizație care învață și
optimizează constant



Autor: Andy Szekely