



Ψυχική Υγεία των νέων επαγγελματιών που εργάζονται εξ' αποστάσεως

Έκθεση ανάλυσης αναγκών για την Κύπρο, 2025



Co-funded by
the European Union



Ψυχική Υγεία των νέων επαγγελματιών που εργάζονται εξ' αποστάσεως

Έκθεση ανάλυσης αναγκών για την Κύπρο, 2025



Co-funded by
the European Union

Η παρούσα έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο ενός χρηματοδοτούμενου από το Erasmus+ προγράμματος με τίτλο "Καλλιέργεια της συναισθηματικής νοημοσύνης και πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εργαζομένων νέων σε έξυπνους και υβριδικούς χώρους εργασίας", σύμβαση αριθ. 2024-1-ES02-KA210-YOU-000246673. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Instituto de la Juventud de España (INJUVE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές. Περισσότερα για το έργο: eqcultivate.eu



Αυτό το έργο διατίθεται με την άδεια χρήσης Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. Για να δείτε ένα αντίγραφο αυτής της άδειας, επισκεφθείτε τη διεύθυνση <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Περιεχόμενα

1. Σχετικά με την παρούσα έκθεση.....	3
Σχετικά με την EQ CULTIVATE.....	3
2. Εξ' αποστάσεως εργασία και ψυχική υγεία στην Κύπρο	4
21. Εξελίξεις στην εξ αποστάσεως εργασία στην Κύπρο	5
3. Ανάλυση αναγκών	7
31. Αποτελέσματα	8
32. Νέοι επαγγελματίες.....	9
321. Ρυθμίσεις εργασίας και εμπειρίες επαγγελματικής εξουθένωσης.....	9
322. Βασικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση.....	9
323. Χρήση ψηφιακών εργαλείων για εξ' αποστάσεως εργασία.....	11
324. Σχέση με τα ψηφιακά εργαλεία (στάσεις και απογοητεύσεις).....	11
325. Πρακτικές για τη διατήρηση της ψυχικής ευεξίας	13
326. Πρόσθετες ιδέες και προτάσεις από νέους επαγγελματίες	14
33. Προοπτικές των ενδιαφερομένων μερών	15
331. Προκλήσεις που παρατηρήθηκαν στους νέους επαγγελματίες (απομακρυσμένη εργασία)	15
3.3.2 Υποστήριξη και πολιτικές που παρέχονται από τους οργανισμούς.....	17
4. Συμπεράσματα	19

1. Σχετικά με την Έκθεση

Η παρούσα έκθεση διερευνά τις εμπειρίες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι επαγγελματίες που εργάζονται εξ αποστάσεως και εξετάζει τους παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση σε ψηφιακούς χώρους εργασίας στην Κύπρο. Συνδυάζοντας τις απαντήσεις της έρευνας με διευκολυντικές συζητήσεις, η έκθεση παρέχει μια ολοκληρωμένη κατανόηση των προτύπων σχετικά με την ψυχική ευεξία και τις καθημερινές πρακτικές στην απομακρυσμένη εργασία.

Αποτελεί βασικό συστατικό της φάσης ανάλυσης αναγκών του έργου EQ CULTIVATE και τα ευρήματα θα καθοδηγήσουν την ανάπτυξη εκπαιδευτικών ενοτήτων.

Σχετικά με το EQ CULTIVATE

Πρόκειται για ένα έργο KA210 που χρηματοδοτείται από το Erasmus+ και είναι αφιερωμένο στην ενίσχυση της ευημερίας και της αποδοτικότητας των νέων επαγγελματιών που εργάζονται σε υβριδικά και έξυπνα περιβάλλοντα. Αποστολή μας είναι η αντιμετώπιση και η μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τη στρατηγική εφαρμογή της συναισθηματικής νοημοσύνης και την προώθηση πρακτικών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Οι στόχοι μας περιλαμβάνουν τη βελτίωση των δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης, την ενίσχυση της κοινωνικής αλληλεπίδρασης μεταξύ συνομηλίκων, τον εντοπισμό και τη μείωση των ειδικών για τους νέους παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης, την προώθηση της κοινωνικής και εργασιακής ένταξης και την προώθηση της υγιούς διαχείρισης της τεχνολογίας.

Εστιάζοντας σε αυτούς τους τομείς, το EQ CULTIVATE στοχεύει στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος όπου οι νέοι επαγγελματίες αισθάνονται ότι εκτιμώνται, συνδέονται και είναι εξοπλισμένοι για να ευδοκιμήσουν στο εξελισσόμενο τοπίο της απομακρυσμένης και υβριδικής εργασίας. Διαβάστε περισσότερα για τις δραστηριότητές μας στον ιστότοπο eqcultivate.eu.

2. Εξ' αποστάσεως Εργασία στην Κύπρο

Από το 2024, η Κύπρος καταγράφει το χαμηλότερο ποσοστό εξ αποστάσεως εργασίας στην Ευρώπη, με μόνο το 22% του εργατικού δυναμικού να ασχολείται με εξ αποστάσεως δραστηριότητες. Αυτό έρχεται σε έντονη αντίθεση με χώρες όπως οι Κάτω Χώρες, όπου το ποσοστό ανέρχεται στο 83%. Στην Κύπρο, το 78% των γυναικών και το 75% των ανδρών συνέχισαν να εργάζονται από το γραφείο, με το 22% των γυναικών και το 25% των ανδρών να εργάζονται εξ αποστάσεως¹.

Τα συγκεκριμένα στοιχεία για την εξ αποστάσεως εργασία μεταξύ των Κυπρίων νέων είναι περιορισμένα. Ωστόσο, ο γενικά χαμηλός επιπολασμός υποδηλώνει ότι οι νέοι επαγγελματίες μπορεί να έχουν λιγότερες ευκαιρίες ή να αντιμετωπίζουν πολιτιστικά και υποδομικά εμπόδια στην εξ αποστάσεως απασχόληση. Ο Παγκόσμιος Δείκτης Απομακρυσμένης Εργασίας 2023 κατέταξε την Κύπρο στην 35η θέση μεταξύ 108 χωρών για τους ψηφιακούς νομάδες, υποδεικνύοντας περιθώρια βελτίωσης των υποδομών και της υποστήριξης της απομακρυσμένης εργασίας².

Αρκετές πρωτοβουλίες στην Κύπρο ασχολούνται με την ψυχική υγεία των νέων και τις προκλήσεις που θέτουν οι ψηφιακοί χώροι:

- **Εθνική στρατηγική για την ψυχική υγεία (2019-2023):** Αναπτύχθηκε από το Υπουργείο Υγείας, η στρατηγική αυτή περιλαμβάνει πρωτοβουλίες πρόληψης των αυτοκτονιών, επέκταση των υπηρεσιών ψυχικής υγείας σε επίπεδο πρωτοβάθμιας περίθαλψης, εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού για τη μείωση του στίγματος και εκπαίδευση των παρόχων υγειονομικής περίθαλψης για τη διαχείριση αυτοκτονικών συμπεριφορών.
- **Συμβούλιο Νεολαίας της Κύπρου (ONEK):** Η ONEK, η οποία ιδρύθηκε βάσει του νόμου περί Συμβουλίου Νεολαίας του 1994, διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση πολιτικών που σχετίζονται με τη νεολαία. Η Εθνική Στρατηγική για τη Νεολαία δίνει έμφαση στην ενεργό συμμετοχή των νέων, στοχεύοντας σε άτομα ηλικίας 14-35 ετών, με βασικό πυλώνα την προώθηση της υγείας και της ευημερίας, συμπεριλαμβανομένης της ψυχικής υγείας.

¹

<https://cyprus-mail.com/2025/02/19/cyprus-logs-lowest-remote-work-rate-in-europe-at-22-per-cent>

² <https://in-cyprus.philenews.com/local/cyprus-becoming-more-attractive-for-digital-nomads>

- **Διεύθυνση Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας:** Στο πλαίσιο του καθολικού Γενικού Συστήματος Υγείας, η ψυχική περίθαλψη παρέχεται από αυτή τη διεύθυνση. Η εξωνοσοκομειακή ψυχική περίθαλψη διευθύνεται από ψυχιάτρους που εργάζονται σε ομάδες πολλαπλών επαγγελματιών που εδρεύουν σε δημόσια κέντρα πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας. Οι κοινοτικές ομάδες νοσηλευτών ψυχικής υγείας συμμετέχουν επίσης στην πρωτογενή πρόληψη και την προαγωγή της ψυχικής υγείας, προσφέροντας ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών και δραστηριοτήτων.

Ωστόσο, καμία από τις παραπάνω πρωτοβουλίες δεν στοχεύει άμεσα σε θέματα ψυχικής υγείας που σχετίζονται με την εξ αποστάσεως εργασία και δεν υπάρχουν ενεργές ερευνητικές πρωτοβουλίες για τη μελέτη και την ανάδειξη πιθανών συνδέσεων μεταξύ ψυχικής υγείας και συνθηκών εξ αποστάσεως εργασίας για νέους ή ηλικιωμένους.

2.1. Εργασία εξ αποστάσεως στην Κύπρο

Η πανδημία επιτάχυνε την υιοθέτηση της εξ αποστάσεως εργασίας στην Κύπρο, οδηγώντας σε νομοθετικές και υποδομικές εξελίξεις:

Νομοθετικό πλαίσιο: Η Κύπρος, ανταποκρινόμενη στο αυξανόμενο ενδιαφέρον για την εξ αποστάσεως εργασία, θέσπισε τον περί εξ αποστάσεως εργασίας νόμο του 2023 (Ν. 120(I)/2023). Ο νόμος αυτός ρυθμίζει τις ρυθμίσεις για την εξ αποστάσεως εργασία, διασφαλίζοντας τα δικαιώματα των εργαζομένων, και περιλαμβάνει διατάξεις όπως το δικαίωμα αποσύνδεσης, τις υποχρεώσεις του εργοδότη για την κάλυψη του κόστους της εξ αποστάσεως εργασίας και τη διασφάλιση τεχνικής υποστήριξης.

Βίza ψηφιακού νομάδα: Για να προσελκύσει εργαζόμενους εξ αποστάσεως, η Κύπρος εγκαινίασε ένα σύστημα ψηφιακής βίζας νομάδων, το οποίο επιτρέπει σε πολίτες τρίτων χωρών να διαμένουν στην Κύπρο ενώ εργάζονται εξ αποστάσεως για εταιρείες στο εξωτερικό. Το πρόγραμμα προσέφερε αρχικά 500 θέσεις, οι οποίες καλύφθηκαν μέχρι τον Οκτώβριο του 2024, αντανakλώντας την αυξανόμενη ελκυστικότητα της χώρας στους ψηφιακούς νομάδες.

Οι εξελίξεις αυτές αναδεικνύουν τις προσπάθειες της Κύπρου να προσαρμοστεί στο εξελισσόμενο εργασιακό τοπίο και να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις της ψυχικής υγείας που επιδεινώνονται από την πανδημία.

Παρ' όλα αυτά, η υιοθέτηση της εξ αποστάσεως εργασίας παραμένει χαμηλή, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, και υπάρχουν αρκετές προκλήσεις που πρέπει να ξεπεραστούν προκειμένου να ενισχυθεί η ψυχική ευημερία των εξ αποστάσεως εργαζομένων, τόσο των νέων όσο και των μεγαλύτερων σε ηλικία.

3. Ανάλυση Αναγκών

Η συζήτηση στρογγυλής τραπέζης πραγματοποιήθηκε στις 10 Ιανουαρίου 2025, σε χώρο συνεργασίας στο κέντρο της Λευκωσίας, συγκεντρώνοντας νέους και ενδιαφερόμενους φορείς για να διερευνήσουν τη διασταύρωση της εξ αποστάσεως εργασίας και της ψυχικής υγείας. Για να διασφαλιστεί η ποικιλόμορφη συμμετοχή, η προβολή πραγματοποιήθηκε μέσω αναρτήσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προσωπικών τηλεφωνημάτων και άμεσης επικοινωνίας με το δίκτυο των δικαιούχων και των συνεργατών του έργου. Αρχικά είχαν εγγραφεί 14 άτομα για την εκδήλωση, ενώ 9 από αυτούς συμμετείχαν αυτοπροσώπως.

Συμμετέχοντες και εκπροσώπηση

Συνολικά εννέα συμμετέχοντες παρακολούθησαν την εκδήλωση, μεταξύ των οποίων:

- Έξι νέοι συμμετέχοντες (που εργάζονται εξ αποστάσεως, με υβριδικό τρόπο ή με προηγούμενη εμπειρία γραφείου)
- Τρεις ενδιαφερόμενα μέρη (εργοδότες με απομακρυσμένους εργασία εμπειρία, εκπρόσωποι ΜΚΟ και ερευνητές)
- Αντιπροσώπευση των φύλων: Δύο άνδρες και επτά γυναίκες
- Συμπερίληψη: Ένας συμμετέχων με αναπηρία

Η συζήτηση διευκολύνθηκε από έναν συντονιστή και υποστηρίχθηκε από έναν διοικητικό βοηθό από το Serendipitous Black Cloud. Οι συμμετέχοντες εξοικειώθηκαν με το θέμα και το περιεχόμενο μέσω ενός ερωτηματολογίου συμμετοχής πριν από τη διοργάνωση και η συνεδρίαση ξεκίνησε με μια εισαγωγή στο έργο και έναν γύρο γνωριμιών.

Η συζήτηση ακολούθησε μια ημιδομημένη μορφή, με τον συντονιστή να καθοδηγεί τη συζήτηση χρησιμοποιώντας υποδείξεις, ενώ παράλληλα επέτρεπε τις οργανικές ανταλλαγές μεταξύ των συμμετεχόντων. Το μέγεθος της ομάδας ήταν διαχειρίσιμο, επιτρέποντας την εις βάθος διερεύνηση διαφορετικών προοπτικών και προσωπικών εμπειριών.

Στο τέλος της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ένα **σύντομο ερωτηματολόγιο αξιολόγησης**, παρέχοντας ανατροφοδότηση σχετικά με τη διαδικασία της συζήτησης και τις γνώσεις που αποκόμισαν. Η εκδήλωση προώθησε με επιτυχία έναν ελκυστικό και ανοιχτό διάλογο, συμβάλλοντας με πολύτιμες προοπτικές στους στόχους του έργου.

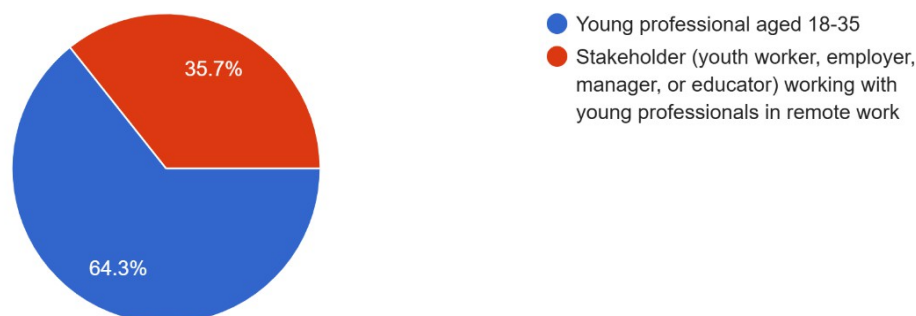
3.1. Αποτελέσματα

Αυτή η ενότητα αντικατοπτρίζει τις ιδέες από το ερωτηματολόγιο εγγραφής (14 απαντήσεις) με τις ιδέες και τις διευκρινίσεις που προσφέρθηκαν κατά τη διάρκεια των προσωπικών συζητήσεων από τους 9 συμμετέχοντες που παρακολούθησαν την εκδήλωση, στο τέλος της ενότητας.

Γενικές πληροφορίες:

Which perspective do you wish to represent in this event?

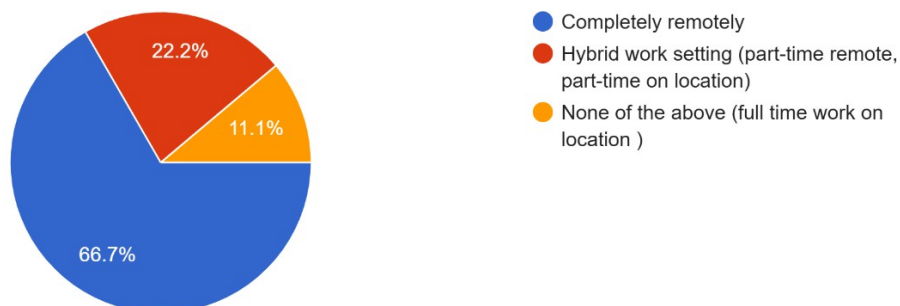
14 responses



Γενικές πληροφορίες: Νέοι επαγγελματίες:

Do you currently work:

9 responses



3.2. Νέοι επαγγελματίες

3.2.1. Εργασιακά προβλήματα και επαγγελματική εξουθένωση

Μεταξύ των 9 νέων επαγγελματιών, το 67% (6 από τους 9) ανέφεραν ότι εργάζονται πλήρως εξ αποστάσεως, το 22% (2 από τους 9) εργάζονται σε μια υβριδική ρύθμιση και το υπόλοιπο 11% εργάζονται πλήρως επιτόπου. Κάθε νέος επαγγελματίας ανέφερε κάποια εμπειρία επαγγελματικής εξουθένωσης ή αρνητικών επιπτώσεων στην ψυχική υγεία λόγω της απομακρυσμένης εργασίας.

Οι περιγραφές τους κυμαίνονταν από ήπια καταπόνηση έως σοβαρή επαγγελματική εξουθένωση. Για παράδειγμα, ένας συμμετέχων είπε: "Η επαγγελματική εξουθένωση και η κατάθλιψή μου ήταν τόσο σοβαρή που επηρέασε άσχημα τη σωματική μου υγεία... Δεν ένιωθα ότι με υποστήριζε ο εργοδότης μου... ούτε ότι με εκτιμούσε." Αυτό υπογραμμίζει ότι η έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης από τους εργοδότες μπορεί να επιδεινώσει το τίμημα της εξ αποστάσεως εργασίας.

Κοινά θέματα σε αυτές τις προσωπικές αναφορές ήταν η κοινωνική απομόνωση, τα θολά όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και το αίσθημα υποτιμημένης ή αποκομμένης από την ομάδα. Οι περισσότεροι νέοι επαγγελματίες εντόπισαν πολλαπλούς παράγοντες που συνέβαλαν στην εξουθένωσή τους, οι οποίοι ποσοτικοποιούνται στην επόμενη ενότητα.

3.2.2. Παράγοντες που συμβάλλουν

Οι νέοι επαγγελματίες αξιολόγησαν πόσο έντονα συνέβαλαν διάφοροι παράγοντες στην εξουθένωση ή το άγχος τους από την απομακρυσμένη εργασία. Τα δεδομένα δείχνουν ότι ορισμένοι στρεσογόνοι παράγοντες ήταν ιδιαίτερα διαδεδομένοι:

Απομόνωση και κακή επικοινωνία - Αυτός ήταν ο πιο σημαντικός παράγοντας για την πλειοψηφία. Πέντε στους εννέα (56%) χαρακτήρισαν την απομόνωση/μοναξιά ή την έλλειψη αποτελεσματικής επικοινωνίας με τους συναδέλφους τους ως "τον κύριο λόγο" για τα προβλήματα ψυχικής υγείας που αντιμετωπίζουν, καθιστώντας τον ως τον κορυφαίο παράγοντα. Σχεδόν όλοι οι υπόλοιποι αναγνώρισαν ότι είχε τουλάχιστον κάποιο αντίκτυπο σε αυτούς.

Έλλειψη αναγνώρισης ή εκτίμησης - το 100% των νέων επαγγελματιών θεώρησε ότι η έλλειψη αναγνώρισης συνέβαλε στις δυσκολίες τους. Ειδικότερα, 2 ερωτηθέντες δήλωσαν ότι ήταν η κύρια αιτία του άγχους τους και άλλοι 4 δήλωσαν ότι "συνέβαλε πολύ." Με άλλα λόγια, το αίσθημα υποτίμησης ήταν ένα ευρέως διαδεδομένο ζήτημα, που συχνά εντείνει την επαγγελματική εξουθένωση.

Κενά επικοινωνίας ("δεν είμαι στο κύκλωμα") - Σε σχέση με τα παραπάνω, κανείς δεν ανέφερε ότι αυτή η πτυχή είναι αμελητέα. Στην πραγματικότητα, 1 στους 9 ανέφερε ότι το να μην είναι κανείς στο κύκλωμα (έλλειψη πληροφοριών σχετικά με τις ενέργειες των συναδέλφων ή της διοίκησης) αποτελεί κύρια αιτία άγχους, ενώ άλλοι 5 (56%) δήλωσαν ότι συμβάλλει πολύ. Αυτό υπογραμμίζει πώς τα απομακρυσμένα περιβάλλοντα μπορούν να αφήσουν τους νέους επαγγελματίες να αισθάνονται αποκομμένοι από τη δυναμική της ομάδας και τις αποφάσεις.

Θολά όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής - Η διατήρηση των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποδείχθηκε δύσκολη για πολλούς: 2 ερωτηθέντες χαρακτήρισαν τα θολά όρια ως κύρια αιτία των προβλημάτων ψυχικής υγείας τους, ενώ άλλοι 3 δήλωσαν ότι συνέβαλαν πολύ. Συνολικά, περισσότεροι από τους μισούς (55%) νέους επαγγελματίες θεώρησαν τη διάβρωση των ορίων ως σημαντικό παράγοντα άγχους, επιβεβαιώνοντας ότι η απομακρυσμένη εργασία συχνά επεκτείνει τις ώρες εργασίας στον προσωπικό χρόνο.

Πίεση συνεχούς διαθεσιμότητας - Ομοίως, η προσδοκία του να είναι κανείς "πάντα διαθέσιμος" αποτέλεσε ανησυχία. Τέσσερις νέοι επαγγελματίες ανέφεραν ότι η πίεση για συνεχή διαθεσιμότητα συνέβαλε πολύ στο άγχος τους, και ένας μάλιστα την ανέφερε ως κύρια αιτία. Μόνο ένα άτομο δήλωσε ότι αυτό δεν είχε καμία επίδραση σε αυτούς. Αυτό υποδηλώνει ότι οι περισσότεροι ένιωθαν κάποια πίεση να ανταποκρίνονται ή να είναι συνδεδεμένοι στο διαδίκτυο πέρα από τις κανονικές ώρες, γεγονός που συνδέεται με το ζήτημα των ορίων.

Προσωπικά χαρακτηριστικά - Είναι ενδιαφέρον ότι σημειώθηκαν επίσης προσωπικά χαρακτηριστικά (όπως οι εργασιακές συνήθειες ή η προσωπικότητα του ατόμου). Δύο συμμετέχοντες παραδέχθηκαν ότι τα δικά τους χαρακτηριστικά ήταν ο κύριος λόγος για τους αγώνες τους (ίσως υποδεικνύοντας ότι είναι επιρρεπείς στην υπερκόπωση ή στο άγχος), και 3 δήλωσαν ότι οι προσωπικοί παράγοντες συνέβαλαν πολύ. Άλλοι θεώρησαν ότι τα χαρακτηριστικά τους έπαιξαν μόνο μικρό ή καθόλου ρόλο. Αυτό υποδηλώνει μια ποικιλομορφία των προσωπικών ικανοτήτων αντιμετώπισης: ορισμένα άτομα αναγνωρίζουν ότι η προσωπικότητά τους (π.χ. τελειομανία ή δυσκολία να αποσυνδεθούν) μεγέθυνε την επαγγελματική εξουθένωση, ενώ άλλοι δεν κατηγορούσαν τον εαυτό τους με αυτόν τον τρόπο.

Αυξημένος φόρτος εργασίας και έλλειψη ρουτίνας - Αυτοί οι παράγοντες συνέβαλαν μέτρια κατά μέσο όρο. Ενώ λίγα άτομα (1 το καθένα) δήλωσαν ότι "ο αυξημένος φόρτος εργασίας" ή "η έ λ λ ε ι ψ η δομή/ ρουτίνας" ήταν το κύριο πρόβλημά τους, οι περισσότεροι αξιολόγησαν ότι είχαν μικρή ή μέτρια επίδραση. Περίπου το ένα τρίτο (33%) θεώρησε την έλλειψη ρουτίνας σημαντικό παράγοντα (επιλέγοντας "πολύ"), και ένα παρόμοιο ποσοστό θεώρησε ότι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας ήταν σημαντικός παράγοντας. Αυτό υποδηλώνει ότι ενώ ο φόρτος εργασίας και η ρουτίνα έχουν σημασία, δεν ήταν τόσο καθολικά προβληματικά όσο τα διαπροσωπικά και οριακά ζητήματα.

Τεχνικές δυσκολίες ή ακατάλληλα ψηφιακά εργαλεία - Αυτός ήταν ο λιγότερο προβληματικός παράγοντας συνολικά. Σχεδόν οι μισοί από τους νέους επαγγελματίες (4 στους 9) ανέφεραν ότι τα τεχνολογικά ζητήματα δεν συνέβαλαν καθόλου στα προβλήματα ψυχικής υγείας που αντιμετώπιζαν. Μόνο ένα άτομο προσδιόρισε τις τεχνικές δυσκολίες (όπως αναξιόπιστα εργαλεία ή προβλήματα πληροφορικής) ως κύρια αιτία, ενώ μερικοί άλλοι θεώρησαν ότι συνέβαλαν πολύ. Για τους περισσότερους, η ίδια η τεχνολογία δεν αποτελούσε πρωταρχική πηγή άγχους, υποδεικνύοντας ότι οι κοινωνικοί και οργανωτικοί παράγοντες βάρυναν περισσότερο από τις τεχνικές προκλήσεις στην εξουθένωση από την απομακρυσμένη εργασία.

Συνοπτικά, οι πιο επιδραστικοί παράγοντες άγχους για τους νέους επαγγελματίες ήταν εκείνοι που σχετίζονται με την απομόνωση, την επικοινωνία και το αίσθημα εκτίμησης, μαζί με τις προκλήσεις για τα όρια μεταξύ εργασίας και ζωής. Παράγοντες όπως ο φόρτος εργασίας, η ρουτίνα και η τεχνολογία, ενώ εξακολουθούν να είναι σημαντικοί, ήταν λιγότερο σταθερά σοβαροί σε όλους τους ερωτηθέντες. Αυτοί οι αριθμοί και οι αναλογίες έχουν προσεκτικά διασταυρωθούν με το σύνολο των δεδομένων για να διασφαλιστεί η ακρίβεια στην αποτύπωση των εμπειριών των νέων επαγγελματιών.

3.2.3. Χρήση των ψηφιακών εργαλείων

Οι νέοι επαγγελματίες ρωτήθηκαν ποια ψηφιακά εργαλεία ή εφαρμογές χρησιμοποιούν ήδη για να διαχειριστούν πτυχές της εξ αποστάσεως εργασίας τους. Και οι 9 ερωτηθέντες έδωσαν παραδείγματα εργαλείων, υποδεικνύοντας μεγάλη εξάρτηση από ψηφιακές λύσεις. Τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται συνήθως περιλαμβάνουν:

Πλατφόρμες ομαδικής επικοινωνίας - π.χ. Slack ή Microsoft Teams για καθημερινή ανταλλαγή μηνυμάτων και συντονισμό με συναδέλφους. Πολλοί ερωτηθέντες ανέφεραν τα εν λόγω εργαλεία ως απαραίτητα για τη διατήρηση της επικοινωνίας.

Εφαρμογές τηλεδιάσκεψης - π.χ. Zoom, Teams, Google Meet για εικονικές συναντήσεις. Αυτά αναφέρθηκαν συχνά, αντανakλώντας την ανάγκη για αντικατάσταση της πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης. Κοινόχρηστα ημερολόγια - π.χ. Ημερολόγιο Google ή Ημερολόγιο Outlook για τον συντονισμό των χρονοδιαγραμμάτων σε μια ομάδα. Αυτό ήταν ένα τυπικό εργαλείο για τους περισσότερους, βοηθώντας όλους να παρακολουθούν τις συναντήσεις και τις προθεσμίες εξ αποστάσεως.

Εργαλεία διαχείρισης εργασιών και έργων - π.χ. Trello, Asana, Monday.com ή απλούστερες εφαρμογές λίστας εργασιών όπως το Todoist. Αρκετοί νέοι επαγγελματίες τα χρησιμοποιούν αυτά για να οργανώνουν τα εργασιακά τους καθήκοντα και να συνεργάζονται σε έργα, γεγονός που συμβάλλει στη δόμηση της εξ αποστάσεως ροής εργασίας τους.

Εργαλεία βασισμένα στην τεχνητή νοημοσύνη - Λίγοι ερωτηθέντες πειραματίζονται με την τεχνητή νοημοσύνη για εργασιακούς σκοπούς (π.χ. εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης για την ανάλυση δεδομένων ή τη δημιουργία περιεχομένου) για τον εξορθολογισμό των εργασιών. Αυτό δείχνει ένα άνοιγμα μεταξύ των νέων επαγγελματιών να υιοθετήσουν νέες τεχνολογίες για αποδοτικότητα.

Εφαρμογές ευεξίας - Αξιοσημείωτο είναι ότι ένας νέος επαγγελματίας ανέφερε ακόμη και εφαρμογές ενσυνειδητότητας και διαλογισμού (Headspace, Calm) ως μέρος της εργαλειοθήκης του. Αυτό δείχνει ότι ορισμένοι χρησιμοποιούν προληπτικά ψηφιακά εργαλεία όχι μόνο για την παραγωγικότητα, αλλά και για τη διαχείριση του άγχους και της ευεξίας.

Συνολικά, οι νέοι επαγγελματίες αξιοποιούν ήδη ένα ευρύ ψηφιακό οικοσύστημα για την υποστήριξη της εξ αποστάσεως εργασίας τους. Η επικράτηση των εργαλείων επικοινωνίας, προγραμματισμού και διαχείρισης εργασιών ευθυγραμμίζεται με την ανάγκη αντικατάστασης των δομών ενός φυσικού γραφείου. Κάποιοι από τους ερωτηθέντες συνδύασαν πολλά εργαλεία, γεγονός που μπορεί να αποτελέσει τόσο πλεονέκτημα όσο και πηγή υπερφόρτωσης. (Στην πραγματικότητα, ένας σημείωσε απογοήτευση όταν "δεν υπάρχει σαφής δομή των εργαλείων που χρησιμοποιούμε ή αν χρησιμοποιούμε πολλά και οι λειτουργίες τους επικαλύπτονται," τονίζοντας τη σημασία ενός καλά ενοποιημένου συνόλου εργαλείων).

3.2. Σχέση με τα ψηφιακά εργαλεία

Περιγράφοντας τη σχέση τους με τα ψηφιακά εργαλεία, οι νέοι επαγγελματίες έδωσαν διαφοροποιημένες απαντήσεις που δείχνουν τόσο εκτίμηση όσο και απογοήτευση:

Εκτίμηση για τη συνδεσιμότητα και την αποτελεσματικότητα: Πολλοί από τους ερωτηθέντες εξέφρασαν ότι "αγαπούν" ή εκτιμούν ιδιαίτερα τα ψηφιακά εργαλεία για τη δυνατότητα επικοινωνίας, συνεργασίας και ευέλικτης εργασίας. Για παράδειγμα, ένα άτομο έγραψε ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες επιτρέπουν στους ανθρώπους να επικοινωνούν, να μοιράζονται ιδέες και να εργάζονται πιο αποτελεσματικά, ενώ ένα άλλο άτομο δήλωσε ότι εργαλεία όπως το Slack και το Zoom ήταν "game changers" στο να τους βοηθήσουν να αισθάνονται δεσμευμένοι με την ομάδα τους παρά την απόσταση. Ένας διαχειριστής έργων πληροφορικής στην ομάδα σημείωσε ότι η ύπαρξη μιας ολοκληρωμένης σουίτας (Microsoft Teams, στην περίπτωσή τους) μειώνει σημαντικά το άγχος της ενασχόλησης με πολλαπλές πλατφόρμες και κάνει την απομακρυσμένη εργασία πολύ πιο εύκολη. Αυτές οι προοπτικές δείχνουν ότι τα οφέλη των ψηφιακών εργαλείων - από τη διατήρηση της σύνδεσης έως τον εξορθολογισμό της ροής εργασίας - αναγνωρίζονται έντονα.

Μειονεκτήματα - υπερφόρτωση ειδοποιήσεων και κόπωση από τα εργαλεία: Αρκετοί νέοι επαγγελματίες επεσήμαναν επίσης αρνητικές πτυχές. Ένα κοινό παράπονο ήταν ο καταγισμός ειδοποιήσεων και μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ο οποίος μπορεί να είναι συντριπτικός. Ένας ερωτώμενος ανέφερε τις συνεχείς ειδοποιήσεις και την υπερφόρτωση με μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ως κάτι που επιδεινώνει την εργασιακή τους εμπειρία, αν και το εξισορρόπησαν επαινώντας τις εφαρμογές εργασιών που συμβάλλουν στη μείωση της πνευματικής ακαταστασίας. Μια άλλη απογοήτευση που αναφέρθηκε ήταν όταν χρησιμοποιούνται πάρα πολλά ψηφιακά εργαλεία χωρίς σαφή δομή, προκαλώντας σύγχυση και αναποτελεσματικότητα (για παράδειγμα, έχοντας επικαλυπτόμενες εφαρμογές για παρόμοιους σκοπούς). Αυτό υποδηλώνει μια κόπωση από εργαλεία: η χρήση πολλών εφαρμογών μπορεί να γίνει από μόνη της στρεσογόνος παράγοντας, αν δεν γίνεται σωστή διαχείριση.

Σημασία των ορίων με την τεχνολογία: Μερικές απαντήσεις έδωσαν έμφαση σε προσωπικές στρατηγικές για τη διαχείριση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων. Ένα άτομο μοιράστηκε ότι δεν εγκαθιστά εφαρμογές που σχετίζονται με την εργασία στο προσωπικό του τηλέφωνο και έχει απενεργοποιήσει τις ειδοποιήσεις στην επιφάνεια εργασίας, για να αποτρέψει την εισβολή της εργασίας στον προσωπικό του χρόνο. Ένας άλλος σημείωσε την ανάγκη να τίθενται όρια και μια σαφής δομή για τη χρήση εργαλείων, ώστε η εργασία να μην επεκτείνεται σε συνδεσιμότητα 24/7. Αυτό υποδηλώνει την επίγνωση ότι, ενώ τα εργαλεία είναι απαραίτητα, η προσεκτική χρήση και ο καθορισμός ορίων είναι το κλειδί για την αποτροπή της βλάβης της ευημερίας από τα ψηφιακά εργαλεία.

Εξάρτηση από ορισμένα εργαλεία: Ορισμένοι συμμετέχοντες υπογράμμισαν συγκεκριμένα εργαλεία στα οποία βασίζονται σε μεγάλο βαθμό. Για παράδειγμα, ένας δήλωσε: "Το smartphone μου είναι απαραίτητο. Με κρατάει συνδεδεμένο με τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και τα μηνύματα της εργασίας, επιτρέποντάς μου να απαντώ γρήγορα... γεγονός που μειώνει το άγχος." Άλλοι ανέφεραν ότι η πρόσβαση σε αποθηκευτικό χώρο στο σύννεφο "οποιαδήποτε στιγμή, οπουδήποτε" κάνει τη ζωή ευκολότερη και λιγότερο αγχωτική. Τα σχόλια αυτά δείχνουν ότι τα άτομα έχουν εντοπίσει ορισμένες τεχνολογίες που αποτελούν κρίσιμα στηρίγματα για αυτούς προσωπικά στην απομακρυσμένη εργασία.

Συνολική ισορροπία: Συνοπτικά, οι νέοι επαγγελματίες έχουν γενικά θετική σχέση με τα ψηφιακά εργαλεία ως παράγοντες που επιτρέπουν την εξ αποστάσεως εργασία, μετριασμένη από την ανάγκη διαχείρισης των ψηφιακών περισπασμών. Αναγνωρίζουν ότι τα σωστά εργαλεία μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητα και ακόμη και την ευημερία (μέσω της οργάνωσης και της ευελιξίας), αλλά τα υπερβολικά πολλά εργαλεία ή οι ανεξέλεγκτες ειδοποιήσεις μπορούν να δημιουργήσουν άγχος. Το κλειδί φαίνεται να είναι η εύρεση ενός βέλτιστου συνόλου εργαλείων και η καθιέρωση υγιεινών πρακτικών χρήσης.

3.2.5. Πρακτικές για τη διατήρηση της Ψυχικής Υγείας

Και οι εννέα νέοι επαγγελματίες περιέγραψαν συγκεκριμένες συνήθειες ή πρακτικές που χρησιμοποιούν για την προστασία της ψυχικής τους υγείας ενώ εργάζονται εξ αποστάσεως. Αυτές οι στρατηγικές δείχνουν μια προληπτική προσέγγιση της ευημερίας και μπορούν να ομαδοποιηθούν σε μερικά θέματα:

Κάνοντας τακτικά διαλείμματα: Σχεδόν όλοι οι νέοι επαγγελματίες ανέφεραν τη σημασία των διαλειμμάτων. Πολλοί κάνουν μικρά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της ημέρας για να τεντωθούν, να περπατήσουν ή απλώς να απομακρυνθούν από την οθόνη. Αυτά τα διαλείμματα βοηθούν στην ανανέωση του μυαλού τους και στην πρόληψη της εξουθένωσης από τη συνεχή εργασία. Ένα άτομο σημείωσε τη χρήση χρονομέτρων για την επιβολή των διαλειμμάτων και των εστιασμένων διαστημάτων εργασίας (ουσιαστικά η τεχνική Pomodoro) για να παραμείνει παραγωγικό χωρίς υπερκόπωση.

Θέτοντας σαφή όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής: Αυτή ήταν μια διαδεδομένη πρακτική. Αρκετοί ερωτηθέντες καθόρισαν καθορισμένο ωράριο εργασίας για τον εαυτό τους και "όταν τελειώνει η εργάσιμη ημέρα, κλείνουν τον υπολογιστή." Αποφεύγουν να ελέγχουν το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο μετά το πέρας του ωραρίου και διατηρούν σταθερή ώρα έναρξης και λήξης της ημέρας τους. Ένας συμμετέχων τόνισε: "Το να εργάζεσαι από το σπίτι δεν σημαίνει ότι εργάζεσαι 24 ώρες το 24ωρο", καταδεικνύοντας την αποφασιστικότητα να διατηρήσεις τον προσωπικό σου χρόνο. Ορισμένοι διατηρούν επίσης έναν ειδικό χώρο εργασίας στο σπίτι για να διαχωρίζουν φυσικά την εργασία από τον ελεύθερο χρόνο. Η καθιέρωση αυτών των ορίων τους βοηθάει να απενεργοποιήσουν νοητικά τη δουλειά, αποτρέποντας τη θολούρα που συχνά οδηγεί σε άγχος.

Mindfulness και διαλογισμός: Τουλάχιστον δύο νέοι επαγγελματίες ανέφεραν ρητά ότι ασκούν καθημερινά την ενσυνειδητότητα ή τον διαλογισμό. Το να αφιερώνουν λίγα λεπτά για ασκήσεις αναπνοής ή να χρησιμοποιούν εφαρμογές διαλογισμού έχει "κάνει τεράστια διαφορά στη διαχείριση των επιπέδων άγχους," σύμφωνα με έναν ερωτηθέντα. Αυτές οι πρακτικές τους βοηθούν να παραμένουν ήρεμοι και συγκεντρωμένοι εν μέσω εργασιακών πιέσεων.

Άσκηση και σωματική υγεία: Διατήρηση της σωματικής δραστηριότητας είναι μια άλλη στρατηγική.

Λίγοι ερωτηθέντες μοιράστηκαν ότι ασκούνται τακτικά (π.χ. πηγαίνουν στο γυμναστήριο, κάνουν προπονήσεις) ως έναν τρόπο βελτίωσης της διάθεσης και της ανθεκτικότητας. Η άσκηση προσφέρει ένα διάλειμμα από τις οθόνες και απελευθερώνει το άγχος. Ακόμη και απλές διατάξεις κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων αναφέρθηκαν ως χρήσιμες.

Δομημένη ρουτίνα: Η διατήρηση μιας δομημένης καθημερινής ρουτίνας - όπως οι σταθερές ώρες αφύπνισης και ύπνου και ένα τακτικό πρόγραμμα - αναφέρθηκε ως ευεργετική. Ένας επαγγελματίας σημείωσε ότι η τήρηση μιας ρουτίνας "βοηθά στη διατήρηση μιας αίσθησης κανονικότητας και ελέγχου" της ημέρας τους, γεγονός που υποστηρίζει την ψυχική υγεία. Αυτό αναπαράγει τη σταθερότητα που μπορεί να έχει κάποιος όταν πηγαίνει σε ένα γραφείο.

Κοινωνική σύνδεση και check-ins: Για να καταπολεμήσουν την απομόνωση, κάποιοι φροντίζουν να παραμένουν κοινωνικά συνδεδεμένοι. Για παράδειγμα, ένας ερωτώμενος προγραμματίζει περιστασιακές συζητήσεις ή εικονικά διαλείμματα για καφέ με συναδέλφους και ένας άλλος δίνει έμφαση σε τακτικές επαφές και συναντήσεις ένας προς έναν

με τα μέλη της ομάδας. Αυτές οι αλληλεπιδράσεις τους βοηθούν να αισθάνονται λιγότερο μόνοι και παρέχουν αμοιβαία υποστήριξη, η οποία είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία σε ένα απομακρυσμένο περιβάλλον.

Διαχείριση της πρόσληψης πληροφοριών: Μια ενδιαφέρουσα πρακτική που αναφέρθηκε ήταν ο περιορισμός της έκθεσης σε ειδήσεις και μέσα κοινωνικής δικτύωσης κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας. Το άτομο σημείωσε ότι ενώ η ενημέρωση είναι σημαντική, η υπερβολική ποσότητα ειδήσεων μπορεί να είναι συντριπτική και επιζήμια για την ψυχική υγεία. Με την επιμέλεια της πρόσληψης πληροφοριών, μειώνουν το άγχος και διατηρούν την αυτοσυγκέντρωσή τους.

Επικοινωνία των αναγκών: Δύο άτομα τόνισαν τη σημασία της ανοιχτής επικοινωνίας σχετικά με τον φόρτο εργασίας ή την ψυχική υγεία. Ο ένας δήλωσε ότι προσπαθεί να επικοινωνεί τυχόν ζητήματα που παρατηρεί πριν αυτά μετατραπούν σε σοβαρό πρόβλημα και να εκφράζει σαφώς τις εργασιακές του προτιμήσεις (όπως το να μην προγραμματίζει πρωινές συναντήσεις, αν τότε εστιάζει καλύτερα). Εκφράζοντας τα όρια και τις προκλήσεις σε συναδέλφους ή διευθυντές, προσπαθούν να αποτρέψουν παρεξηγήσεις και να μειώσουν το άγχος στην πηγή.

Συλλογικά, αυτές οι πρακτικές δείχνουν ότι οι νέοι επαγγελματίες βρίσκουν ενεργά τρόπους για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της εξ αποστάσεως εργασίας. Τα τακτικά διαλείμματα, τα όρια, η ενσυνειδητότητα, η άσκηση, η ρουτίνα, η κοινωνική σύνδεση και η ανοιχτή επικοινωνία αποτελούν μια εργαλειακή στρατηγική για τη διατήρηση της ψυχικής τους ευεξίας. Η συνοχή θεμάτων όπως τα διαλείμματα και τα όρια σε πολλούς ερωτηθέντες υπογραμμίζει πόσο απαραίτητα είναι αυτά σε ένα πλαίσιο εργασίας εξ αποστάσεως. Το γεγονός ότι κάθε ερωτώμενος είχε τουλάχιστον μία στρατηγική υποδηλώνει επίσης ένα υψηλό επίπεδο αυτογνωσίας και δέσμευσης για την ψυχική υγεία μεταξύ αυτών των νέων εργαζομένων.

3.2.6. Πρόσθετες Ιδέες & Προτάσεις

Στο τέλος της ενότητάς τους, οι νέοι επαγγελματίες επισήμαναν άλλες σημαντικές πτυχές της εξ αποστάσεως εργασίας και της ψυχικής υγείας που θεωρούν ότι δεν πρέπει να παραβλέπονται. Οι γνώσεις τους συχνά υποδείκνυαν οργανωτικές αλλαγές ή πολιτιστικούς παράγοντες που απαιτούνται για την υποστήριξη της ευημερίας:

Εμπιστοσύνη και ευελιξία από τους εργοδότες: Αρκετοί ερωτηθέντες τόνισαν ότι οι εργοδότες και οι διευθυντές θα πρέπει να εμπιστεύονται τους απομακρυσμένους εργαζόμενους και να προσφέρουν ευελιξία. Ένας νέος επαγγελματίας υποστήριξε ότι οι οργανισμοί πρέπει να απομακρυνθούν από τις άκαμπτες προσδοκίες 9 προς 5 και να αναγνωρίσουν ότι οι ενήλικες μπορούν να διαχειριστούν το χρόνο και τα καθήκοντά τους, γνωρίζοντας πότε αποδίδουν καλύτερα. Θεώρησαν ότι το να είναι κανείς "ανοιχτός και κατανοητός" στα ευέλικτα χρονοδιαγράμματα - αντί να επιβάλλει αυστηρά ωράρια ή συνεχή παρακολούθηση - θα βελτίωνε την ψυχική υγεία. Στην ουσία, η μικροδιαχείριση θεωρήθηκε επιζήμια, ενώ η εμπιστοσύνη και η αυτονομία θεωρήθηκαν ως ενδυναμωτικές και αγχολυτικές.

Ευέλικτα ωράρια εργασίας και μέθοδοι εργασίας: Σύμφωνα με τα παραπάνω, η ιδέα του ευέλικτου προγραμματισμού αναφέρθηκε συχνά. Οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι το να επιτρέπεται στους εργαζομένους να διαμορφώνουν οι ίδιοι το ωράριό τους (εντός λογικών ορίων) οδηγεί σε καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα. Ένας συμμετέχων δήλωσε ρητά ότι το ευέλικτο ωράριο θα πρέπει να τονιστεί ως κλειδί για την ευημερία. Αυτό υποδηλώνει ότι οι νέοι επαγγελματίες εκτιμούν τα αποτελέσματα της εργασίας περισσότερο από τον ακριβή χρόνο, και ευδοκimούν όταν τους δίνεται κάποιος έλεγχος στο πρόγραμμά τους ώστε να προσαρμόζονται στις προσωπικές κορυφώσεις ενέργειας ή στις ευθύνες της ζωής τους.

Σαφής επικοινωνία και τακτικός έλεγχος από τη διοίκηση: Αρκετοί νέοι επαγγελματίες τόνισαν τον ρόλο της αποτελεσματικής επικοινωνίας σε απομακρυσμένες ρυθμίσεις. Προτείνουν στους διευθυντές και τις ομάδες να καθιερώνουν σαφείς γραμμές επικοινωνίας και συχνές επαφές. Για παράδειγμα, η χρήση ενός σταθερού εργαλείου όπως το Slack ή το Teams για ενημερώσεις μπορεί "να διασφαλίσει ότι όλοι βρίσκονται στην ίδια σελίδα και να μειώσει τις παρεξηγήσεις." Τακτική ατομικές συναντήσεις ή ομαδικές συναντήσεις ελέγχου σημειώθηκαν ως τρόποι για να βοηθηθούν οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι να αισθάνονται ότι υποστηρίζονται και ακούγονται. Αυτές οι πρακτικές μπορούν να προλάβουν το αίσθημα απομόνωσης και να επιτρέψουν την αντιμετώπιση θεμάτων πριν αυτά κλιμακωθούν.

Αντιμετώπιση της κοινωνικής απομόνωσης προληπτικά: Τέλος, τουλάχιστον ένας από τους ερωτηθέντες μας υπενθύμισε ότι παρά τα πολλά θετικά της απομακρυσμένης εργασίας (όπως η ευελιξία), η έλλειψη προσωπικής σύνδεσης παραμένει μια σοβαρή ανησυχία. Προειδοποίησε ότι η κοινωνική απομόνωση μπορεί "να επηρεάσει σημαντικά την ευημερία" και συνεπώς πρέπει να μετριάστεί ενεργά. Οι λύσεις που υπαινίσσονται περιλαμβάνουν ομαδικές συγκεντρώσεις (εικονικές ή περιστασιακές προσωπικές συναντήσεις), ομάδες υποστήριξης ομοτίμων ή απλώς την αναγνώριση αυτού του κινδύνου στις πολιτικές για την απομακρυσμένη εργασία. Ουσιαστικά, οι νέοι επαγγελματίες θέλουν οι οργανισμοί να θυμούνται ότι η ανθρώπινη σύνδεση αποτελεί βασικό συστατικό της ψυχικής υγείας.

3.3. Λοιπά Ενδιαφερόμενα Μέρη

Προφίλ και εκπροσώπηση των ενδιαφερομένων μερών: Στην έρευνα συμμετείχαν 5 ενδιαφερόμενοι, καθένας από τους οποίους εργάζεται με νέους επαγγελματίες στο πλαίσιο της εξ αποστάσεως ή υβριδικής εργασίας. Και οι πέντε αυτοπροσδιορίστηκαν σε ρόλους που σχετίζονται με τη μη τυπική εκπαίδευση και την υποστήριξη των νέων.

3.3.1. Προκλήσεις που Παρατηρούνται

Οι ενδιαφερόμενοι ρωτήθηκαν σχετικά με τις συνέπειες και τις προκλήσεις που έχουν παρατηρήσει στη δουλειά τους με νέους επαγγελματίες όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία. Οι απαντήσεις τους, αν και σύντομες, ρίχνουν φως σε μερικά βασικά σημεία πόνου με τα οποία οι νέοι παλεύουν σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα, από την οπτική γωνία ενός ξένου:

Έλλειψη αυτο-κίνησης και πειθαρχίας: Ένας ενδιαφερόμενος σημείωσε ότι τα νεαρά μέλη της ομάδας "μερικές φορές δυσκολεύονται να βρουν αυτο-κίνητρα και αυτοπειθαρχία όταν εργάζονται από το σπίτι." Χωρίς τη δομή ενός γραφείου ή την άμεση επίβλεψη, ορισμένοι νέοι μπορεί να δυσκολεύονται να παραμείνουν προσηλωμένοι στα καθήκοντά τους και παραγωγικοί. Αυτό ευθυγραμμίζεται με όσα είπαν οι ίδιοι οι νέοι επαγγελματίες για την ανάγκη ρουτίνας και προσωπικής πειθαρχίας - το παρατηρούν και όσοι εργάζονται μαζί τους. Ο ενδιαφερόμενος υπογράμμισε τη σημασία της εξεύρεσης τρόπων για να διατηρούνται αυτοί οι νέοι εργαζόμενοι δεσμευμένοι και υπόλογοι εξ αποστάσεως (για παράδειγμα, μέσω καθορισμό στόχων, τακτικό έλεγχο ή καθοδήγηση).

Δυσκολία στον καθορισμό ορίων: Μια άλλη πρόκληση που αναφέρθηκε ήταν ότι οι νέοι επαγγελματίες δυσκολεύονται να διαχωρίσουν την προσωπική ζωή από την εργασία όταν και τα δύο συμβαίνουν στον ίδιο χώρο. Ένας ενδιαφερόμενος απαρίθμησε επιγραμματικά ως πρόβλημα "τον καθορισμό ορίων μεταξύ προσωπικών και εργασιακών ωρών". Αυτό αντικατοπτρίζει το πρόβλημα των θολών ορίων που περιέγραψαν οι νέοι επαγγελματίες. Υποδηλώνει ότι οι νέοι συχνά αφήνουν τη δουλειά να διαχέεται σε περιέργες ώρες ή δυσκολεύονται να "αποσυνδεθούν", γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση - μια συμπεριφορά που παρατηρείται από εκείνους που τους υποστηρίζουν.

Σύντομη διάρκεια προσοχής και προβλήματα εστίασης: Ένας ενδιαφερόμενος επεσήμανε το "εύρος της προσοχής της νέας γενιάς" ως ανησυχία - υπονοώντας ότι το να διατηρούν οι νέοι την προσοχή τους συγκεντρωμένη κατά τη διάρκεια απομακρυσμένων δραστηριοτήτων μπορεί να αποτελέσει πρόκληση. Η απομακρυσμένη εργασία συχνά συνοδεύεται από πολλούς ψηφιακούς περισπασμούς και λιγότερη εποπτεία, γεγονός που μπορεί να επιδεινώσει τα προβλήματα προσοχής. Σε περιβάλλοντα κατάρτισης ή εργασίας, αυτό μπορεί να εκδηλωθεί ως χαμηλότερη δέσμευση σε μακρές βιντεοκλήσεις ή ως δυσκολία να επιμείνουν σε εργασίες χωρίς να αποσπάται η προσοχή τους. Η παρατήρηση αυτή υποδεικνύει την ανάγκη για πιο διαδραστικές ή ποικίλες προσεγγίσεις για τη διατήρηση της προσοχής των νέων επαγγελματιών σε απομακρυσμένες συνθήκες.

Μειωμένη πρόσβαση σε ευκαιρίες μάθησης: Ένας άλλος ενδιαφερόμενος παρατήρησε ότι στην απομακρυσμένη εργασία, οι νέοι επαγγελματίες έχουν "λιγότερη πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης." Αυτό θα μπορούσε να αναφέρεται στη δυσκολία παροχής πρακτικής κατάρτισης ή επαγγελματικής ανάπτυξης όταν όλοι είναι απομακρυσμένοι. Σε ένα γραφείο, οι νέοι εργαζόμενοι θα μπορούσαν πιο εύκολα να παρακολουθήσουν σεμινάρια, να παρακολουθήσουν μέντορες ή να αποκτήσουν δεξιότητες ανεπίσημα. Από απόσταση, αυτές οι ευκαιρίες πρέπει να μεταφραστούν σε εικονικές μορφές, οι οποίες μπορεί να μην είναι τόσο διαδεδομένες ή αποτελεσματικές. Το σημείο του ενδιαφερόμενου υπογραμμίζει τον κίνδυνο οι νέοι επαγγελματίες να χάσουν την ανάπτυξη όταν εργάζονται εξ αποστάσεως, εκτός αν οι οργανισμοί το αντισταθμίσουν ενεργά με εικονικά προγράμματα κατάρτισης.

Προκλήσεις στην παρακολούθηση της προόδου: Είναι δύσκολο να παρακολουθείται συστηματικά η πρόοδος στην εργασία για τους νέους επαγγελματίες σε απομακρυσμένες περιοχές. Αυτό αγγίζει μια διοικητική πρόκληση: χωρίς άμεση παρατήρηση, η παρακολούθηση της προόδου ή των αγώνων ενός νεαρού εργαζομένου είναι δυσκολότερη. Εάν ένας νέος επαγγελματίας υστερεί ή αντιμετωπίζει προβλήματα, αυτό μπορεί να περάσει απαρατήρητο περισσότερο όταν είναι απομακρυσμένος. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα τόσο στην απόδοση όσο και στην ευημερία, εάν δεν παρέχεται υποστήριξη σε

εγκαίρως. Αυτό συνδέεται επίσης με το προηγούμενο σημείο σχετικά με τη λογοδοσία - οι διευθυντές και οι μέντορες χρειάζονται νέες στρατηγικές για να μετράνε την παραγωγικότητα και να παρέχουν ανατροφοδότηση από απόσταση.

Συνοψίζοντας, οι ενδιαφερόμενοι βλέπουν πολλά από τα ίδια ζητήματα που ανέφεραν οι νέοι επαγγελματίες στους εαυτούς τους, αλλά από εξωτερική άποψη: τα κίνητρα, τα όρια, η εστίαση, η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η εποπτεία είναι όλοι τομείς προβληματισμού. Η σύγκλιση αυτών των προοπτικών (και οι δύο ομάδες υπογραμμίζουν τη θέσπιση ορίων και τη δέσμευση, για παράδειγμα) υπογραμμίζει ότι πρόκειται για πραγματικές προκλήσεις που χρήζουν αντιμετώπισης. Οι γνώσεις των ενδιαφερομένων επιβεβαιώνουν ότι οι δυσκολίες δεν είναι μόνο "στο μυαλό" των νέων εργαζομένων- είναι παρατηρήσιμες και επηρεάζουν την απόδοση και την ανάπτυξη.

3.3.2 .Υποστήριξη και πολιτικές που παρέχονται από τις οργανώσεις

Οι ενδιαφερόμενοι ρωτήθηκαν επίσης ποιες πολιτικές ή υποστήριξη παρέχουν οι οργανισμοί τους για την καλλιέργεια της ψυχικής υγείας των νέων που εργάζονται εξ αποστάσεως. Οι απαντήσεις ποικίλλουν, υποδεικνύοντας ότι ορισμένοι οργανισμοί έχουν λάβει προληπτικά μέτρα, ενώ άλλοι έχουν λάβει ελάχιστα μέτρα. Οι βασικές στρατηγικές υποστήριξης που αναφέρθηκαν περιλαμβάνουν:

Ευέλικτο ωράριο εργασίας: Ο οργανισμός ενός ενδιαφερομένου προσφέρει ευέλικτα ωράρια στους νεαρούς υπαλλήλους του. Εξήγησε ότι η προσέγγιση αυτή επιτρέπει στο νεότερο προσωπικό να επιτύχει καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μειώνοντας έτσι το άγχος και συμβάλλοντας στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ευελιξία ως προς τον χρόνο εργασίας μπορεί να επιτρέψει στα άτομα να εργάζονται τις ώρες που αισθάνονται πιο παραγωγικοί ή να χειρίζονται τις προσωπικές τους υποχρεώσεις χωρίς συγκρούσεις, γεγονός που μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την ψυχική ευεξία. Η πολιτική αυτή αντιμετωπίζει άμεσα το ζήτημα των ορίων, δίνοντας στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να θέτουν πιο υγιή χρονοδιαγράμματα. (Αξίζει να σημειωθεί πώς αυτό ευθυγραμμίζεται με την έκκληση των νέων επαγγελματιών για εμπιστοσύνη και ευελιξία από τους εργοδότες - και οι δύο πλευρές το θεωρούν ευεργετικό).

Συναισθηματική υποστήριξη και καθοδήγηση για τη διαχείριση του χρόνου: Ένας άλλος ενδιαφερόμενος ανέφερε την παροχή "συναισθηματικής υποστήριξης για τον χειρισμό του άγχους, τον καθορισμό προτεραιοτήτων και τη βελτίωση της διαχείρισης του χρόνου." Αυτό υποδηλώνει μια προσέγγιση που προσανατολίζεται περισσότερο στη συμβουλευτική ή την καθοδήγηση, όπου οι νέοι επαγγελματίες μπορούν να λάβουν συμβουλές για τη διαχείριση του φόρτου εργασίας και του άγχους τους. Θα μπορούσε να λάβει τη μορφή υπηρεσιών συμβουλευτικής, εργαστηρίων διαχείρισης του άγχους ή απλώς μιας πολιτικής ανοικτών θυρών για τη συζήτηση των προκλήσεων. Βοηθώντας τους νέους να ιεραρχούν τις εργασίες τους και να διαχειρίζονται τον χρόνο, ο οργανισμός στοχεύει στην ανακούφιση των συναισθημάτων υπερφόρτωσης και προσφέροντας συναισθηματική υποστήριξη, αναγνωρίζει την πτυχή της ψυχικής υγείας της απομακρυσμένης εργασίας.

Εκπαίδευση δεξιοτήτων και διαδραστικές δραστηριότητες: Ένας ενδιαφερόμενος ανέφερε ότι η υποστήριξή του προέρχεται από την προώθηση δεξιοτήτων όπως η ηγεσία, η κριτική σκέψη και η παροχή διαδραστικών δραστηριοτήτων. Αυτό ακούγεται σαν ένας οργανισμός που επενδύει σε προγράμματα ανάπτυξης ικανοτήτων για τους νέους. Αν και δεν αποτελεί άμεσα παρέμβαση ψυχικής υγείας, μια τέτοια εκπαίδευση μπορεί να βελτιώσει την αυτοπεποίθηση και τη δέσμευση, η οποία με τη σειρά της μπορεί να επηρεάσει θετικά την ευημερία. Διαδραστικό

δραστηριότητες θα μπορούσαν επίσης να χρησιμεύσουν για να κρατήσουν τους νέους απομακρυσμένους εργαζόμενους συνδεδεμένους και να τους δώσουν κίνητρα (αντιμετωπίζοντας τα ζητήματα της διάρκειας της προσοχής και της δέσμευσης). Εν ολίγοις, η προσέγγιση αυτή αποσκοπεί στο να εξοπλίσει τους νέους επαγγελματίες με δεξιότητες και μια αίσθηση κοινότητας, η οποία μπορεί να μετριάσει ορισμένες προκλήσεις της εξ αποστάσεως εργασίας.

Κατ' ιδίαν υποστήριξη και καθοδήγηση: Μια άλλη απάντηση σημείωσε απλώς "υποστήριξη και καθοδήγηση." Αυτό πιθανότατα σημαίνει ότι ο οργανισμός διασφαλίζει ότι οι νέοι επαγγελματίες έχουν μέντορες ή πρόσωπα στα οποία μπορούν να μιλήσουν για την εργασία και τις προκλήσεις τους. Η καθοδήγηση μπορεί να προσφέρει καθοδήγηση, ανατροφοδότηση και ένα συναισθηματικό δίκτυο ασφαλείας για τους απομακρυσμένους υπαλλήλους που διαφορετικά θα μπορούσαν να αισθάνονται ότι παρασύρονται. Οι τακτικές επισκέψεις με έναν μέντορα μπορούν τόσο να παρακολουθούν την πρόοδο όσο και να παρέχουν προσωπική ενθάρρυνση, αντιμετωπίζοντας δύο προκλήσεις ταυτόχρονα (εποπτεία και απομόνωση).

Δεν υπάρχει ειδική υποστήριξη (κενό): Δεν είχαν όλοι οι ενδιαφερόμενοι να μοιραστούν ισχυρά μέτρα. Ένας ερωτώμενος απάντησε με ειλικρίνεια ότι ο οργανισμός του δεν παρέχει επί του παρόντος ιδιαίτερη υποστήριξη για την ψυχική υγεία των νέων που εργάζονται εξ αποστάσεως. Αυτή είναι μια σημαντική διαπίστωση: υπονοεί ότι υπάρχουν οργανισμοί στους οποίους οι νέοι απομακρυσμένα εργαζόμενοι είναι ουσιαστικά μόνοι τους, χωρίς προσαρμοσμένες πολιτικές ή πόρους που να αντιμετωπίζουν την ευημερία τους. Το κενό αυτό θα μπορούσε να οφείλεται σε έλλειψη ευαισθητοποίησης, πόρων ή προτεραιότητας και αναδεικνύει έναν τομέα προς βελτίωση. Οι νέοι επαγγελματίες σε τέτοια περιβάλλοντα μπορεί να βασίζονται αποκλειστικά στις προσωπικές τους στρατηγικές αντιμετώπισης (όπως αναλύθηκε προηγουμένως) και θα μπορούσαν να επωφεληθούν εάν οι οργανισμοί τους υιοθετούσαν ορισμένες από τις υποστηρίξεις που αναφέρθηκαν από άλλους.

Είναι σαφές ότι οι οργανωτικές αντιδράσεις ποικίλλουν - ορισμένοι ενδιαφερόμενοι εφαρμόζουν ευέλικτες πολιτικές και υποστηρικτικές πρακτικές, ενώ τουλάχιστον ένας έχει αναγνωρίσει την έλλειψη δράσης σε αυτόν τον τομέα. Το πιο κοινό στοιχείο μεταξύ εκείνων που παρέχουν υποστήριξη είναι η έμφαση στην ευελιξία και την προσωπική υποστήριξη (είτε μέσω του προγραμματισμού, της καθοδήγησης ή της κατάρτισης). Αυτά ευθυγραμμίζονται καλά με τις ανάγκες που εξέφρασαν οι νέοι επαγγελματίες. Είναι ενθαρρυντικό ότι αναγνωρίζεται η σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της διαχείρισης του άγχους, αν και η έκταση και η τυπικότητα αυτών των στηρίξεων διαφέρουν από οργανισμό σε οργανισμό.

Εκτός από τις γνώσεις που συλλέχθηκαν στα ερωτηματολόγια/την έρευνα, πολλές από τις οποίες επαναλήφθηκαν στη δια ζώσης εκδήλωση, οι συμμετέχοντες στην εκδήλωση της ^{10ης} Ιανουαρίου σχολίασαν επίσης τους ακόλουθους τομείς/θέματα:

- Η μετάβαση από τη φυσική παρουσία στην ηλεκτρονική/απομακρυσμένη εργασία και στη συνέχεια πάλι πίσω μπορεί να είναι πολύ δύσκολη.
- Στην απομακρυσμένη εργασία, τα όρια σχετικά με τις ώρες εργασίας συχνά παραβλέπονται και υποβαθμίζονται.
- Υπάρχει ένα αίσθημα απομόνωσης, ειδικά αν οι ομάδες δεν έχουν συνεργαστεί για μεγάλο χρονικό διάστημα ώστε να εδραιωθεί η εμπιστοσύνη και η σχέση.

- Η αυτοφροντίδα, οι δουλειές, η εργασία, όλα τείνουν να μπερδεύονται όταν δεν υπάρχουν σαφή όρια.
- Η πρόσβαση σε άλλους συναδέλφους και συνεργάτες μπορεί να είναι απογοητευτική όταν ο καθένας έχει διαφορετική ρύθμιση σχετικά με τη διαθεσιμότητα και τις ώρες εργασίας.
- Χρειάζεται πολύ περισσότερος χρόνος για να κατανοήσετε την εταιρική κουλτούρα ως νεοεισερχόμενος όταν εργάζεστε πλήρως εξ αποστάσεως.
- Υπάρχει η ανάγκη να ανήκεις και να συναναστρέφεσαι που συχνά αγνοείται στην απομακρυσμένη εργασία.
- Αισθάνεστε μοναξιά και αποσύνδεση παρά το γεγονός ότι είστε "πάντα συνδεδεμένοι".
- Αδυναμία επικοινωνίας και πολιτισμικά εμπόδια στη γραπτή επικοινωνία που θα ήταν ευκολότερο να αντιμετωπιστούν πρόσωπο με πρόσωπο.
- Προβλήματα με την τεχνολογία και τον εξοπλισμό Έλλειψη σωστής εισαγωγής στο λογισμικό που χρησιμοποιούν οι εργοδότες, ιδίως για την παρακολούθηση της παραγωγικότητας και των αποτελεσμάτων.
- Εμπιστοσύνη προς τον εργαζόμενο VS ανάγκη παρακολούθησης και ύπαρξη KPIs που είναι μετρήσιμοι.
- Πάρα πολλά εργαλεία για εργασία από απόσταση (εργαλεία συνεργασίας, εργαλεία επικοινωνίας, εργαλεία παρακολούθησης, εργαλεία διαχείρισης έργων κ.λπ.)
- Πάρα πολύς χρόνος που δαπανάται σε προσπάθειες συνεργασίας (συσκέψεις, κλήσεις ζουμ, κ.λπ.) που περιορίζει τον παραγωγικό χρόνο.
- Έλλειψη υποστήριξης για τα άτομα με νευρικές διαφορές και τις ανάγκες τους για εργασία εξ αποστάσεως.
- Έλλειψη διαφάνειας στις ρυθμίσεις εργασίας και στις προσδοκίες σχετικά με τη διαθεσιμότητα
- Έλλειψη ορίων στο διαχωρισμό του προσωπικού από τον εργασιακό χρόνο
- Υποβάθμιση της κούρασης και του άγχους που προκαλεί η εργασία, μόνο και μόνο επειδή η εργασία πραγματοποιείται εξ αποστάσεως.
- Αίσθημα πίεσης να είστε συνεχώς συνδεδεμένοι και να ανταποκρίνεστε άμεσα.
- Αίσθημα ενοχής όταν προσπαθεί να θέσει και να διατηρήσει όρια
- Δυσκολεύεται να θέσει όρια με άλλα άτομα που είναι παρόντα στο σπίτι κατά τη διάρκεια της εργασίας εξ αποστάσεως.
- Δυσκολίες και προκλήσεις στην αξιολόγηση της απόδοσης όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως.

4. Συμπεράσματα

Με βάση τις απαντήσεις της έρευνας και τη συζήτηση στρογγυλής τραπέζης, προέκυψαν διάφορα βασικά συμπεράσματα σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία και την ψυχική υγεία των νέων επαγγελματιών στην Κύπρο:

- Η απομόνωση και οι προκλήσεις επικοινωνίας: Ένα σημαντικό μέρος των νέων επαγγελματιών ανέφερε ότι η απομόνωση και η έλλειψη αποτελεσματικής επικοινωνίας ήταν πρωταρχικοί παράγοντες που επηρέαζαν την ψυχική τους ευεξία κατά την εξ αποστάσεως εργασία. Πολλοί εξέφρασαν δυσκολίες στο να αισθάνονται συνδεδεμένοι με τους συναδέλφους και τους οργανισμούς τους, γεγονός που επηρεάζει τόσο την παραγωγικότητα όσο και την ικανοποίηση από την εργασία.

- Θολά όρια μεταξύ εργασίας και ζωής: Πολλοί νέοι επαγγελματίες δυσκολεύονται να διατηρήσουν σαφή όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Η προσδοκία να είναι συνεχώς διαθέσιμοι και να ανταποκρίνονται άμεσα σε μηνύματα συμβάλλει στο άγχος και την εξουθένωση.
- Έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης από τον εργοδότη: Ένα διαδεδομένο ζήτημα μεταξύ των νέων επαγγελματιών ήταν η έλλειψη υποστήριξης από τους εργοδότες για την αντιμετώπιση των προκλήσεων ψυχικής υγείας. Πολλοί αισθάνθηκαν υποτιμημένοι και υποεκτιμημένοι, γεγονός που επιδείνωσε την εμπειρία της επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Υπερφόρτωση και κόπωση ψηφιακών εργαλείων: Η υπερβολική χρήση των εργαλείων επικοινωνίας και συνεργασίας οδήγησε σε ψηφιακή κόπωση. Πολλοί επαγγελματίες δυσκολεύονταν να διαχειριστούν πολλαπλές πλατφόρμες και ένιωθαν ότι οι πολλές εικονικές συναντήσεις μείωναν την παραγωγικότητά τους.
- Διαφορετικές στρατηγικές αντιμετώπισης: Οι νέοι επαγγελματίες χρησιμοποιούν διάφορες στρατηγικές αντιμετώπισης, συμπεριλαμβανομένων των τακτικών διαλειμμάτων, των πρακτικών mindfulness, των δομημένων ρουτινών και της σωματικής δραστηριότητας. Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα αυτών των στρατηγικών εξαρτάται από την προσωπική πειθαρχία και τις πολιτικές του εργοδότη που υποστηρίζουν την ψυχική ευημερία.
- Οι προοπτικές των ενδιαφερόμενων φορέων ευθυγραμμίζονται με τις εμπειρίες των νέων: Οι ενδιαφερόμενοι που εργάζονται με νέους επαγγελματίες αναγνώρισαν τα ζητήματα κινήτρων, τις δυσκολίες καθορισμού ορίων και την έλλειψη αυτοπειθαρχίας ως κοινές προκλήσεις σε περιβάλλοντα εργασίας εξ αποστάσεως. Τόνισαν την ανάγκη για καλύτερη καθοδήγηση και διαρθρωτική υποστήριξη.
- Έλλειψη επίσημης οργανωτικής υποστήριξης: Πολλοί ενδιαφερόμενοι αναγνώρισαν ότι οι οργανισμοί τους δεν διαθέτουν επίσημες πολιτικές υποστήριξης της ψυχικής υγείας για τους απομακρυσμένους εργαζόμενους. Ενώ υπάρχουν κάποιες πρωτοβουλίες, η δομημένη καθοδήγηση και τα επίσημα προγράμματα εξακολουθούν να λείπουν από τους περισσότερους χώρους εργασίας.
- Η ευελιξία ως βασική λύση: Τόσο οι νέοι επαγγελματίες όσο και οι ενδιαφερόμενοι φορείς τόνισαν τη σημασία της ευελιξίας στα ωράρια εργασίας ως κρίσιμο παράγοντα για τη μείωση του άγχους και τη βελτίωση της παραγωγικότητας. Η μεγαλύτερη αυτονομία στον καθορισμό του ωραρίου εργασίας συμβάλλει σε μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Προκλήσεις στην αξιολόγηση της απόδοσης και την εταιρική κουλτούρα: Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να κατανοήσουν την εταιρική κουλτούρα και να νιώσουν πλήρως ενσωματωμένοι στις ομάδες. Επιπλέον, η μέτρηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας παραμένει μια πρόκληση τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα.
- Ανάγκη για πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς: Οι δομές εργασίας εξ αποστάσεως δεν εξυπηρετούν πάντα τα άτομα με νευροδιαφορετικές ικανότητες ή τα άτομα με μοναδικές εργασιακές ανάγκες. Απαιτούνται πιο περιεκτικές πολιτικές για την αποτελεσματική υποστήριξη των διαφορετικών εργαζομένων.



eqcultivate.eu



Co-funded by
the European Union

