



Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Δημιουργία Ανθεκτικών Χώρων Εργασίας Διαχείριση Άγχους και Εξουθένωσης

Ένας οδηγός για εργοδότες

2025

www.stressoutproject.eu



Στόχος μας είναι να παρέχουμε στους εργοδότες πρακτικά εργαλεία και στρατηγικές για την πρόληψη και τη διαχείριση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, προωθώντας υγιέστερους και πιο ανθεκτικούς χώρους εργασίας.



StressOut

MODERN TOOLS FOR WORK-RELATED
STRESS MANAGEMENT



Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΜΕ ΤΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ. ΟΙ ΑΠΟΦΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΓΝΩΜΕΣ ΠΟΥ ΔΙΑΤΥΠΩΝΟΝΤΑΙ ΕΚΦΡΑΖΟΥΝ ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ ΤΙΣ ΑΠΟΦΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΤΑΚΤΩΝ ΚΑΙ ΔΕΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΟΥΝ ΚΑΤ' ΑΝΑΓΚΗΝ ΤΙΣ ΑΠΟΦΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ Ή ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΑΣΕΑ). Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ Ο ΕΑΣΕΑ ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΘΕΩΡΗΘΟΥΝ ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΚΦΡΑΖΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΦΕΙΣ.

Σχετικά με αυτήν την έκδοση

Αυτός ο οδηγός έχει αναπτυχθεί στο πλαίσιο του έργου «StressOut: Σύγχρονα Εργαλεία για τη Διαχείριση του Άγχους που Σχετίζεται με την Εργασία», το οποίο χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της ΕΕ.

Αριθμός έργου 2022-1-BG01-KA220-ADU-000089290

Στοιχεία επικοινωνίας

Όνομα: Manuel Quílez

Οργανισμός: COORDINA ORGANIZATION OF BUSINESSES AND HUMAN RESOURCES, S.L., Βαλένθια, Ισπανία

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: m.quilez@coordina-oerh.com

Όνομα: Ayri Memishev

Οργανισμός: Κέντρο Επιχειρηματικής Καινοτομίας Innobridge, Ruse, Βουλγαρία

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: amemishev@innobridge.org

Ευχαριστίες

Η συνεργασία θα ήθελε να ευχαριστήσει όλους όσους συμμετείχαν στη φάση της έρευνας του έργου StressOut.

Θα θέλαμε επίσης να ευχαριστήσουμε τους συνεργαζόμενους εταίρους μας, ιδίως τους τοπικούς φορείς και τα μεμονωμένα ενδιαφερόμενα μέρη, τα οποία αγκάλιασαν την πρωτοβουλία StressOut ως δική τους και βοήθησαν την ιδέα να ευδοκιμήσει περαιτέρω.

Το κείμενο ολοκληρώθηκε τον Ιανουάριο του 2025. Οριστικοποιήθηκε τον Ιούλιο του 2025.

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή για μη εμπορικούς εκπαιδευτικούς σκοπούς με σαφή αναφορά στην πηγή. Για οποιαδήποτε άλλη χρήση, πρέπει να ληφθεί προηγούμενη γραπτή άδεια από τους κατόχους των πνευματικών δικαιωμάτων.

Παρακαλώ αναφέρετε αυτήν τη δημοσίευση ως:

Κοινοπραξία Έργου StressOut. (2025). *Δημιουργία ανθεκτικών χώρων εργασίας: Διαχείριση του στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης*. Βαλένθια, Ισπανία: Κοινοπραξία Έργου StressOut (Αναπτύχθηκε από την COORDINA· συντονίστηκε και δημοσιεύτηκε από το Κέντρο Επιχειρηματικής Καινοτομίας Innobridge).

Πίνακας περιεχομένων



05

Το έργο StressOut



07

Κεφάλαιο I. Σχετικά με αυτόν τον οδηγό



08

Κεφάλαιο II. Εισαγωγή

08

Α. Τι είναι το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση; Κύριες έννοιες και διαφορές

10

Β. Κύριες πηγές άγχους στον χώρο εργασίας

11

Γ. Γιατί είναι σημαντικό να προλαμβάνουμε και να διαχειριζόμαστε το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση στους οργανισμούς;



14

Κεφάλαιο III. Οικοδόμηση θετικής εταιρικής κουλτούρας και η σημασία της για την αποτελεσματική διαχείριση του άγχους

16

Α. Τι είναι η εταιρική κουλτούρα ή η οργανωσιακή κουλτούρα;

Πίνακας περιεχομένων

- 17 Β. Τι διαμορφώνει μια ισχυρή και θετική εταιρική κουλτούρα;
- 19 Γ. Συμβουλές για τη δημιουργία μιας επιτυχημένης εταιρικής κουλτούρας
- 20 Δ. Πώς να αξιολογήσετε την εταιρική σας κουλτούρα;

**27**

Κεφάλαιο IV. Οργανωτικοί μοχλοί για τη διευκόλυνση του σχεδιασμού και της ανάπτυξης υγιών χώρων εργασίας

- 29 Α. Ηγεσία
- 34 Β. Σχεδιασμός περιεχομένου εργασίας, ρυθμός, προγραμματισμός και προθεσμίες
- 42 Γ. Έλεγχος της εργασίας
- 43 Δ. Σχεδιασμός και εργονομία χώρου εργασίας
- 48 Ε. Επικοινωνία

**55**

Κεφάλαιο V. Πώς να δημιουργήσετε ένα Σχέδιο Εταιρικής Ευεξίας (ΕΣΕ)

- 55 Α. Εισαγωγή

Πίνακας περιεχομένων

57	Β. Τι είναι το ΕΣΕ και ποια είναι τα κύρια οφέλη του;
64	Γ. Η διαδικασία δημιουργίας του ΕΣΕ

**120****Κεφάλαιο VI. Βέλτιστες πρακτικές****149****Επίλογος: Ένας πιο υγιής χώρος εργασίας ξεκινά από εσάς****151****Πρόσθετοι πόροι**

Σχετικά με το έργο StressOut

Καταστάσεις όπου η πίεση λόγω εργασιακών απαιτήσεων, όπως οι αυστηρές προθεσμίες, ο μεγάλος φόρτος εργασίας, οι πολλές ώρες εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια και άλλοι παράγοντες στρες ξεπερνούν ένα ορισμένο όριο και η προσωπική ικανότητα κάποιου να αντιμετωπίσει αυτούς τους παράγοντες μπορεί να οδηγήσει στην εμπειρία αυτού που γνωρίζουμε ως εργασιακό άγχος, το οποίο μπορεί να καταλήξει να βλάψει τόσο την υγεία ενός εργαζομένου όσο και την εταιρεία για την οποία εργάζεται.

πάνω από το 50% όλων των χαμένων εργάσιμων ημερών στην ΕΕ οφείλεται στο άγχος

Σύμφωνα με ορισμένες μελέτες, **περισσότερες από τις μισές εργάσιμες ημέρες που χάνονται στην ΕΕ οφείλονται στο άγχος** στο εργασιακό περιβάλλον, και περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους στην ΕΕ αναφέρουν ότι το άγχος που σχετίζεται με την εργασία είναι συνηθισμένο στον χώρο εργασίας τους. Επιπλέον, λόγω της πανδημίας του κορονοϊού, σχεδόν το 40% των εργαζομένων άρχισε να εργάζεται εξ αποστάσεως με πλήρες ωράριο. Αυτό θολώνει τα παραδοσιακά όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής και, σε συνδυασμό με άλλες τάσεις της εξ αποστάσεως εργασίας, όπως η μόνιμη συνδεσιμότητα, η έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης και η αυξημένη χρήση των ΤΠΕ, έχει οδηγήσει σε πρόσθετη αύξηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

σχεδόν το 80% των διευθυντών ανησυχούν για το εργασιακό άγχος

Η εστίαση στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και η μείωση του στρες στον χώρο εργασίας είναι ένας από τους στόχους του «Στρατηγικού Πλαισίου της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία 2021-2027 Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία», σύμφωνα με το οποίο τα προβλήματα ψυχικής υγείας επηρέαζαν 84 εκατομμύρια ανθρώπους στην ΕΕ ήδη πριν από την πανδημία COVID-19. Το πλαίσιο αναφέρει ότι «οι μισοί εργαζόμενοι στην ΕΕ θεωρούν το στρες συνηθισμένο στον χώρο εργασίας τους» και **«σχεδόν το 80% των διευθυντών ανησυχούν για το στρες που σχετίζεται με την εργασία».**

Ως εκ τούτου, το έργο StressOut είναι ένα έργο που χρηματοδοτείται από το Erasmus+ και στοχεύει στην παροχή εργαλείων για την πρόληψη και τη διαχείριση του στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Το έργο θα διευκολύνει τη δημιουργία ενός καινοτόμου εκπαιδευτικού προγράμματος με βιωματικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες που θα επιτρέψουν τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους να καταπολεμήσουν το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και αποτελεσματικές τεχνικές για την πρόληψή τους μέσω ενός εύκολα προσβάσιμου και σύγχρονου εργαλείου - μιας εφαρμογής για κινητά.



Εκπαιδευτικό μάθημα

25+ θέματα που θα σας καθοδηγήσουν σε μια καλύτερη ψυχική υγεία.



Οδηγός για εργοδότες

Μάθετε πώς να αναγνωρίζετε, να αποτρέπετε και να διαχειρίζεστε το άγχος στον οργανισμό σας.



Αξιολόγηση άγχους

Ένα εργαλείο που θα σας βοηθήσει να αναγνωρίσετε και να διαχειριστείτε το άγχος.



Κιτ πρώτων βοηθειών

Άμεση, πρακτική καθοδήγηση για την αντιμετώπιση καταστάσεων υψηλού στρες.



Εφαρμογή για κινητά

Πλήθος πόρων διαθέσιμοι δωρεάν, ακριβώς στα χέρια σας.

Επισκεφθείτε το **www.stressout-project.eu** για να μάθετε περισσότερα και να αποκτήσετε πρόσβαση σε ακόμη περισσότερους πόρους, όπως έρευνα, άρθρα και την ειδική σειρά podcast StressOut, και κάντε ένα βήμα προς την καλύτερη προσωπική σας ψυχική υγεία σήμερα.

Είστε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης; Ακολουθήστε μας στο [Facebook](https://www.facebook.com/stressout.project) @stressout.project και στο [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/stressout-project) @stressout-project.

Κεφάλαιο Ι.

Σχετικά με αυτόν τον οδηγό



Αυτός ο οδηγός έχει αναπτυχθεί μετά την επίτευξη των στόχων και τον σχεδιασμό του έργου ERASMUS+ **«StressOut: Σύγχρονα Εργαλεία για τη Διαχείριση του Άγχους που Σχετίζεται με την Εργασία»** και εντάσσεται στο Πακέτο Εργασίας 2 με τίτλο «Εκπαιδευτικό Μάθημα για τη Διαχείριση του Στρες που Σχετίζεται με την Εργασία».

Ο κύριος σκοπός αυτών των κατευθυντήριων γραμμών είναι να επιτρέψει στους εργοδότες να μάθουν πώς να αναγνωρίζουν, να προλαμβάνουν και να διαχειρίζονται το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση στους οργανισμούς τους, παρέχοντάς τους γνώσεις βασικών εννοιών και πρακτικών μεθοδολογιών για την εφαρμογή τους στις εταιρείες τους.

Στα επόμενα κεφάλαια, θα εξηγήσουμε:

- η σημασία της εταιρικής κουλτούρας όσον αφορά την οικοδόμηση υγιών οργανισμών;
- Θα μιλήσουμε για τους σημαντικότερους οργανωτικούς μοχλούς όσον αφορά τον εντοπισμό, την πρόληψη και τη διαχείριση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, μεταξύ των οποίων μπορούμε να βρούμε την ηγεσία, την επικοινωνία, τον καθορισμό του φόρτου εργασίας, τον ρυθμό, τον προγραμματισμό και τις προθεσμίες εργασίας, μεταξύ άλλων.
- Θα παρέχουμε πρακτικές δραστηριότητες προσανατολισμένες στο να βοηθήσουν τους εργοδότες να εργαστούν βιωματικά σε αυτές τις πτυχές και, τέλος,
- Θα δείξουμε τη σημασία της ανάπτυξης Εταιρικών Σχεδίων Ευεξίας, καθώς και μιας μεθοδολογίας για τον ορισμό, την εφαρμογή και την αξιολόγησή τους, η οποία θα περιλαμβάνει πρακτικά εργαλεία διαχείρισης για τη διευκόλυνση του ορισμού και της εφαρμογής τους, πάντα με στόχο τη βελτίωση της ευημερίας των ανθρώπων στις εταιρείες και την επίτευξη θετικών και μακροχρόνιων αποτελεσμάτων με την πάροδο του χρόνου, προκειμένου να βελτιωθεί η πρόληψη και η διαχείριση του στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Κεφάλαιο II. Εισαγωγή



Α. Τι είναι το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση; Κύριες έννοιες και διαφορές

Το εργασιακό άγχος αναφέρεται στη σωματική και συναισθηματική καταπόνηση που βιώνει ένα άτομο όταν οι απαιτήσεις της εργασίας του υπερβαίνουν την ικανότητά του να τις αντιμετωπίσει ή να τις διαχειριστεί αποτελεσματικά. Τα **κύρια συμπτώματα** που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος είναι συναισθηματικά συμπτώματα όπως άγχος, ευερεθιστότητα, απογοήτευση, κατάθλιψη ή εναλλαγές διάθεσης· σωματικά συμπτώματα όπως κόπωση, πονοκέφαλοι, διαταραχές ύπνου, γαστρεντερικά προβλήματα ή μυϊκή ένταση και συμπτώματα συμπεριφοράς όπως αναβλητικότητα, μειωμένη παραγωγικότητα, απουσία ή έλλειψη κινήτρου και γνωστικά συμπτώματα όπως δυσκολία συγκέντρωσης, αρνητική σκέψη, κακή λήψη αποφάσεων.

Από την άλλη πλευρά, η **εξουθένωση** είναι μια κατάσταση συναισθηματικής, σωματικής και ψυχικής εξάντλησης που προκαλείται από παρατεταμένο στρες, συνήθως λόγω πιέσεων που σχετίζονται με την εργασία.

Είναι αποτέλεσμα χρόνιου εργασιακού άγχους που δεν έχει αντιμετωπιστεί με επιτυχία, με αποτέλεσμα να αισθάνεται κανείς υπερβολικά καταβεβλημένος, αντιπαραγωγικός και αποκομμένος από την εργασία του.

Όσον αφορά τα κύρια συμπτώματα με τα οποία σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση, αυτά είναι, όπως στην περίπτωση του στρες, συναισθηματικά συμπτώματα όπως επίμονα συναισθήματα θλίψης, αδυναμίας, ευερεθιστότητας και απάθειας απέναντι στην εργασία, σωματικά συμπτώματα όπως χρόνια κόπωση, διαταραχές ύπνου, πονοκέφαλοι και γαστρεντερικά προβλήματα, γνωστικά συμπτώματα με αίσθημα γνωστικής εξάντλησης, έλλειψη εστίασης και ξεχασμού και, τέλος, συμπτώματα συμπεριφοράς ή απόσυρσης από συναδέλφους, μειωμένη απόδοση, συχνές απουσίες και αίσθημα αποσύνδεσης από την εργασία.

- Όπως μπορείτε να δείτε, **το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση είναι σε μεγάλο βαθμό σχετιζόμενα**, αλλά εξακολουθούν να διαφοροποιούνται σαφώς. Οι **κύριες διαφορές** βασίζονται στα εξής:

1) η **φύση της αντίδρασης**, επειδή το άγχος είναι μια φυσική αντίδραση στις απαιτήσεις της εργασίας και ένα ορισμένο επίπεδο άγχους μπορεί να είναι ενθαρρυντικό και παραγωγικό, ενώ η επαγγελματική εξουθένωση είναι το αποτέλεσμα παρατεταμένου και ανεξέλεγκτου άγχους, που οδηγεί σε εξάντληση και αίσθημα απελπισίας.

2) η **διάρκεια**, επειδή το άγχος μπορεί να είναι προσωρινό και να σχετίζεται με συγκεκριμένες εργασίες ή καταστάσεις, ενώ η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια μακροχρόνια πάθηση που συνήθως χρειάζεται μήνες ή χρόνια για να αναπτυχθεί και τέλος,

3) τα **συμπτώματα**, επειδή το στρες μπορεί να περιλαμβάνει συναισθήματα άγχους και έντασης, αλλά η επαγγελματική εξουθένωση χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, κυνισμό και έλλειψη επίτευξης στόχων.

B. Κύριες αιτίες άγχους στον χώρο εργασίας

Όσον αφορά τις κύριες πηγές άγχους στον χώρο εργασίας, μπορούμε να δώσουμε μερικά σχετικά παραδείγματα όπως:

- υψηλές απαιτήσεις εργασίας (υπερβολικός φόρτος εργασίας, μη ρεαλιστικές προθεσμίες κ.λπ.),
- έλλειψη αυτονομίας (οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν μικρή επιρροή στα καθήκοντά τους, στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων κ.λπ.),
- κακές σχέσεις στην εργασία (συγκρούσεις με συναδέλφους ή διευθυντές, έλλειψη υποστήριξης ή διακρίσεις),
- εργασιακή ανασφάλεια (ανησυχίες σχετικά με οργανωτικές αλλαγές ή έλλειψη σταθερότητας στην εργασία),
- κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (δυσκολία στη διαχείριση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής).

Όλες αυτές οι πηγές, μεταξύ άλλων, έχουν σημαντικό αντίκτυπο στους οργανισμούς, για παράδειγμα, για τους εργαζομένους μπορεί να καταλήξουν να έχουν χρόνιο στρες που μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας (π.χ. άγχος, κατάθλιψη, καρδιαγγειακές παθήσεις) και για τους οργανισμούς, όπου το στρες μπορεί να μειώσει την εμπλοκή, την παραγωγικότητα και το ηθικό των εργαζομένων, να αυξήσει τα ποσοστά αποχώρησης και να συμβάλει στις απουσίες.

Όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση, οι κύριες πηγές θα μπορούσαν να είναι:

- υπερφόρτωση εργασίας ή συνεχείς υψηλές απαιτήσεις και μη ρεαλιστικές προσδοκίες,
- έλλειψη πόρων και υποστήριξης (ανεπαρκής εκπαίδευση, έλλειψη εργαλείων ή εξοπλισμού κ.λπ.),
- ασάφεια ρόλου (ασαφείς προσδοκίες από την εργασία ή αντικρουόμενες απαιτήσεις μεταξύ προϊσταμένων ή συναδέλφων),
- κακή οργανωσιακή κουλτούρα (τοξικά περιβάλλοντα, έλλειψη εμπιστοσύνης ή δίκαιων πρακτικών κ.λπ.)
- συναισθηματικές απαιτήσεις (θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλή συναισθηματική εργασία χωρίς κατάλληλη συναισθηματική υποστήριξη ή διαλείμματα).

Όλες οι προαναφερθείσες πηγές, μεταξύ άλλων, έχουν σημαντικό αντίκτυπο στους οργανισμούς, π.χ. για τους εργαζομένους, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία, όπως κατάθλιψη, άγχος, κατάχρηση ουσιών, καρδιαγγειακές παθήσεις κ.λπ. Για τους οργανισμούς, η επαγγελματική εξουθένωση έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερη παραγωγικότητα, κακή απόδοση στην εργασία, αυξημένη απουσία από την εργασία και υψηλά ποσοστά εναλλαγής προσωπικού.

Γ. Γιατί είναι σημαντικό να προλαμβάνουμε και να διαχειριζόμαστε το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση στους οργανισμούς;

Η πρόληψη και η διαχείριση του στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης στους οργανισμούς είναι ζωτικής σημασίας για διάφορους λόγους, καθώς έχει άμεσο αντίκτυπο τόσο στην ατομική ευημερία όσο και στην οργανωτική απόδοση. Ακολουθούν 8 καλοί λόγοι για να λάβετε υπόψη γιατί αυτό είναι σημαντικό:

1. Υγεία και ευημερία των εργαζομένων.

Το άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση μπορούν να προκαλέσουν σοβαρά προβλήματα υγείας, όπως άγχος, κατάθλιψη και διαταραχές ύπνου. Αυτό μπορεί επίσης να επηρεάσει την προσωπική ζωή και την ικανοποίηση από την εργασία.

2. Βελτιωμένη παραγωγικότητα και απόδοση.

Η σωστή διαχείριση του στρες βελτιώνει τη συγκέντρωση και το κίνητρο, ενώ η επαγγελματική εξουθένωση μειώνει την παραγωγικότητα και την ποιότητα της εργασίας.

3. Μειωμένες απουσίες και εναλλαγές προσωπικού.

Το χρόνιο στρες οδηγεί σε περισσότερες ημέρες ασθένειας και υψηλότερη εναλλαγή εργαζομένων, με αποτέλεσμα υψηλό κόστος για τον οργανισμό.

4. Θετική εργασιακή κουλτούρα.

Οι εταιρείες που δίνουν προτεραιότητα στη διαχείριση του άγχους καλλιεργούν ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και υποστήριξης, βελτιώνοντας το ηθικό και τη συμμετοχή των εργαζομένων.

5. Βελτιωμένη δημιουργικότητα και καινοτομία.

Η μείωση του άγχους επιτρέπει στους εργαζομένους να είναι πιο δημιουργικοί και καινοτόμοι, γεγονός που οδηγεί στην οργανωτική ανάπτυξη.

6. Νομικές και οικονομικές επιπτώσεις.

Η μη αντιμετώπιση του στρες μπορεί να οδηγήσει σε νομικές και οικονομικές συνέπειες, όπως αγωγές για κακές συνθήκες εργασίας και υψηλό κόστος από την εναλλαγή προσωπικού και τις απουσίες.

7. Οργανωσιακή βιωσιμότητα.

Ένα υγιές και σωστά διαχειριζόμενο εργατικό δυναμικό είναι ζωτικής σημασίας για τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα του οργανισμού, συμβάλλοντας στην αντιμετώπιση των αλλαγών και των προκλήσεων της αγοράς.

8. Στίγμα.

Το στίγμα που σχετίζεται με την ψυχική υγεία και το άγχος μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται και αντιμετωπίζουν την ευημερία τους, με συνέπειες τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο.

Η προληπτική διαχείριση του στρες και η πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν αποτελούν απλώς ηθικές πρακτικές, αλλά είναι κρίσιμες για τη διατήρηση ενός παραγωγικού, υγιούς και βιώσιμου οργανισμού. Οι οργανισμοί μπορούν πράγματι να καλλιεργήσουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον που οδηγεί σε μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργαζομένων, μειωμένη εναλλαγή προσωπικού και μακροπρόθεσμη επιτυχία, και αυτό μπορεί να συμβεί μόνο επενδύοντας στην ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων.



«ΤΟ ΑΓΧΟΣ ΔΡΑ ΩΣ
ΕΠΙΤΑΧΥΝΤΗΣ:»
ΘΑ ΣΕ ΩΘΗΣΕΙ ΕΙΤΕ
ΜΠΡΟΣΤΑ ΕΙΤΕ
ΠΙΣΩ, ΑΛΛΑ ΕΣΕΙΣ
ΕΠΙΛΕΓΕΤΕ ΣΕ ΠΟΙΑ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ”

ΤΣΕΛΣΙ
ΕΡΙΟ

Κεφάλαιο III.

Η οικοδόμηση μιας θετικής εταιρικής κουλτούρας και η σημασία της για την αποτελεσματική διαχείριση του άγχους



Σε αυτό το κεφάλαιο, θα παρουσιάσουμε μία από τις πτυχές που θεωρούμε πιο σχετικές όσον αφορά την οικοδόμηση οργανισμών που ενδιαφέρονται για τη σωματική και ψυχολογική ευεξία των εργαζομένων τους, καθώς γνωρίζουν ότι αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο στους οργανωτικούς δείκτες (εισόδημα, παραγωγικότητα, φήμη, απουσίες, αποχώρηση, δέσμευση των εργαζομένων, ικανοποίηση από την εργασία κ.λπ.)

που δείχνουν την απόδοση των πιθανών επενδύσεων.

Αναφερόμαστε στην εταιρική, οργανωσιακή ή εταιρική κουλτούρα ως μια προσέγγιση και έναν μηχανισμό που διευκολύνει και αγκυροβολεί την ευημερία των ανθρώπων στις βασικές αξίες μιας εταιρείας και, ως εκ τούτου, θα βοηθήσει άμεσα στον καθορισμό και την εφαρμογή πρωτοβουλιών για την πρόληψη και τη διαχείριση του εργασιακού άγχους και της εξουθένωσης.

Η ύπαρξη μιας θετικής κουλτούρας μπορεί να είναι πολύ σημαντική, καθώς μπορεί να λειτουργήσει ως βάση για την πρόληψη του στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εργασία. Μια θετική κουλτούρα θα μπορούσε να έχει θετικό αντίκτυπο στην ψυχική υγεία των εργαζομένων μειώνοντας το στρες και την εξουθένωση.

A. Τι είναι η Εταιρική κουλτούρα ή η Οργανωσιακή κουλτούρα;

Η εταιρική κουλτούρα αναφέρεται στις κοινές αξίες, πεποιθήσεις, κανόνες και συμπεριφορές που καθορίζουν την ταυτότητα και το περιβάλλον ενός οργανισμού. Ενσαρκώνει τη συλλογική προσωπικότητα μιας εταιρείας, διαμορφώνοντας τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, λαμβάνουν αποφάσεις και προσεγγίζουν την εργασία τους.

Μια εταιρική κουλτούρα μπορεί να δημιουργήσει ένα συνεκτικό εργασιακό περιβάλλον και να καλλιεργήσει το αίσθημα του ανήκειν μεταξύ των εργαζομένων, κατανοώντας ότι μια θετική εταιρική κουλτούρα θα μπορούσε να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα και βελτιωμένο ηθικό των εργαζομένων. Στο δεύτερο μισό του 20ού αιώνα και στον 21ο αιώνα, οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, η παγκοσμιοποίηση και οι αλλαγές στις κοινωνικές αξίες έδωσαν μεγαλύτερη σημασία σε παράγοντες πέρα από τα οικονομικά κίνητρα.

Ως αποτέλεσμα, οι εταιρείες αναγνώρισαν ότι μια θετική κουλτούρα ήταν κρίσιμη όχι μόνο για την προσέλκυση και διατήρηση κορυφαίων ταλέντων, αλλά και για τη συμβολή στην επιτυχία, την προσαρμοστικότητα και την ανθεκτικότητα μιας επιχείρησης.

Σήμερα, η έμφαση στην εταιρική κουλτούρα έχει αυξηθεί εκθετικά, με τους οργανισμούς να επενδύουν ενεργά στη δημιουργία περιβαλλοντικών συνθηκών χωρίς αποκλεισμούς, ποικιλόμορφων και προσανατολισμένων στον σκοπό, για να προσελκύσουν τα καλύτερα talenta και να δημιουργήσουν ένα βιώσιμο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Ως αποτέλεσμα, έχει γίνει αναπόσπαστο κομμάτι της οργανωτικής στρατηγικής σε όλους τους κλάδους.

Β. Τι διαμορφώνει μια ισχυρή και θετική εταιρική κουλτούρα;

Μια ισχυρή και θετική εταιρική κουλτούρα είναι ύψιστης σημασίας για διάφορους λόγους:

ΣΥΝΔΕΣΗ



Μια ισχυρή εταιρική κουλτούρα καλλιεργεί το αίσθημα του ανήκειν και της ενότητας μεταξύ των εργαζομένων. Όταν τα άτομα αισθάνονται συνδεδεμένα με τον οργανισμό και τους συναδέλφους τους, είναι πιο πιθανό να είναι αφοσιωμένα, παρακινημένα και αφοσιωμένα στην εργασία τους, μειώνοντας τις πιθανότητες εμφάνισης άγχους που σχετίζεται με την εργασία. Αυτό, με τη σειρά του, οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα.

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ



Μια θετική εταιρική κουλτούρα προάγει την ικανοποίηση και την ευημερία των εργαζομένων. Όταν οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι και ικανοποιημένοι στον χώρο εργασίας τους, βιώνουν χαμηλότερα επίπεδα άγχους και υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους. Αυτό, με τη σειρά του, μειώνει τις απουσίες και την εναλλαγή προσωπικού, εξοικονομώντας στην εταιρεία χρόνο και πόρους στην πρόσληψη και την εκπαίδευση.

ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ



Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να μοιράζονται τις ιδέες και τις απόψεις τους, χωρίς φόβο κρίσης, είναι πιο πιθανό να συνεισφέρουν πρωτότυπες λύσεις και να αναλάβουν υπολογισμένα ρίσκα. Μια επιχείρηση που ενθαρρύνει τη μάθηση και την ανάπτυξη θα έχει ένα εργατικό δυναμικό που αποτελείται από ποικιλομορφία δεξιοτήτων, γεγονός που την καθιστά πιο ευέλικτη και καινοτόμο.

ΚΥΚΛΟΣ ΖΩΗΣ ΤΑΛΕΝΤΩΝ



Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, είναι πολύ πιο εύκολο να προσελκύσετε και να διατηρήσετε κορυφαία ταλέντα όταν η κουλτούρα μιας εταιρείας προάγει την ικανοποίηση, την ευημερία και την ανάπτυξη. Στη σημερινή ανταγωνιστική αγορά εργασίας, οι εξειδικευμένοι επαγγελματίες αναζητούν όχι μόνο οικονομική αποζημίωση αλλά και ένα περιβάλλον όπου μπορούν να ευδοκιμήσουν, να αναπτυχθούν και να βρουν νόημα στην εργασία τους.

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ



Μια θετική εταιρική κουλτούρα ενισχύει τη συνεργασία και την ομαδική εργασία. Αυτό οδηγεί σε καλύτερες διαδικασίες επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων, ωφελώντας τελικά ολόκληρο τον οργανισμό, καθώς, για παράδειγμα, μειώνει το άγχος που προκαλείται από την αβεβαιότητα και την έλλειψη πληροφοριών για τη λήψη αποφάσεων.

ΦΗΜΗ



Επιπλέον, μια θετική εταιρική κουλτούρα μπορεί επίσης να εξυπηρετήσει εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη, όπως πελάτες και συνεργάτες. Μια εταιρεία γνωστή για την ισχυρή και θετική της κουλτούρα είναι πιθανό να οικοδομήσει εμπιστοσύνη και αφοσίωση μεταξύ των πελατών, οδηγώντας σε αυξημένη φήμη της επωνυμίας.

Μια ισχυρή και θετική εταιρική κουλτούρα και οι αξίες που ενσωματώνει μπορούν:

- να καλλιεργήσουν το αίσθημα του ανήκειν, του σκοπού και της ενότητας μεταξύ των εργαζομένων, προωθώντας τη συνεργασία, την καινοτομία και την παραγωγικότητα,
- επηρεάζουν τις προσλήψεις, τον τρόπο που εργάζονται οι άνθρωποι και μπορούν να έχουν βαθύ αντίκτυπο στην ικανοποίηση, τη συμμετοχή και τη διατήρηση των εργαζομένων.

Γ. Συμβουλές για τη δημιουργία μιας επιτυχημένης εταιρικής κουλτούρας

Πώς δημιουργείτε μια επιτυχημένη εταιρική κουλτούρα που δίνει έμφαση στη σύνδεση, την ευημερία των εργαζομένων, την καινοτομία και τη συνεργασία; Ακολουθούν μερικές συμβουλές:

- **Συζητήστε με τους υπαλλήλους σας.** Η γνωριμία με τους υπαλλήλους σας είναι ένα ουσιαστικό βήμα για τη δημιουργία μιας θετικής κουλτούρας. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αισθάνονται ότι αναγνωρίζονται ως άτομα και η γνωριμία τους σας βοηθά να κατανοήσετε τι λειτουργεί και τι όχι στην εταιρεία σας.
- **Προσφέρετε παροχές που ευθυγραμμίζονται με τις ανάγκες των εργαζομένων.** Αυτές οι συζητήσεις βοηθούν επίσης να προσδιοριστούν οι παροχές που χρειάζονται οι εργαζόμενοι.
- **Δώστε έμφαση και ενθαρρύνετε την ευθυγράμμιση με τις βασικές αξίες.** Γνωρίστε τις βασικές αξίες του οργανισμού σας, προσλάβετε υποψηφίους που ευθυγραμμίζονται με αυτές και διευκολύνετε τους υπάρχοντες εργαζομένους σας να ενσωματώσουν, να αναπτύξουν και να βελτιώσουν τις συμπεριφορές και τις στάσεις που σχετίζονται με αυτές τις αξίες, ώστε η λήψη αποφάσεων με βάση τις αξίες να καθιστά τις αντιδράσεις πιο προβλέψιμες και να βασίζονται σε ό,τι αναμένεται από τους εργαζομένους σας.
- **Αναγνωρίστε τους εργαζομένους και ενθαρρύνετέ τους να κάνουν το ίδιο.** Η τακτική αναγνώριση των συναδέλφων και των εργαζομένων αποτελεί επίσης ζωτική πτυχή της θετικής τους κουλτούρας. Η ενθάρρυνση των εργαζομένων να αναγνωρίζουν ο ένας τον άλλον ενισχύει τη συνεργασία και χτίζει το ομαδικό πνεύμα.
- **Δημιουργήστε ευκαιρίες για κοινωνικοποίηση.** Όταν οι εργαζόμενοί σας γνωρίζονται μεταξύ τους σε πιο προσωπικό επίπεδο, η ενσυναίσθησή τους μπορεί να ενισχυθεί καθώς βελτιώνεται η κατανόησή τους ο ένας για τον άλλον. Επομένως, δημιουργήστε καταστάσεις που ενθαρρύνουν την κοινωνική αλληλεπίδραση για να επιτρέψετε αυτό το είδος δεσμού που βοηθά επίσης στη μείωση των παραγόντων που προκαλούν άγχος στην εργασία.

Δ. Πώς να αξιολογήσετε την εταιρική σας κουλτούρα;

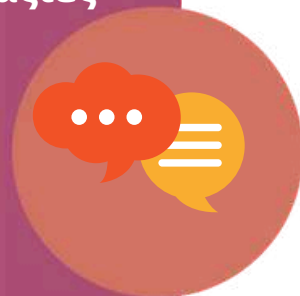
Η αξιολόγηση της υπάρχουσας εταιρικής κουλτούρας είναι ένα κρίσιμο βήμα για τη βελτίωση της εσωτερικής δυναμικής και της συνολικής απόδοσης και ευημερίας του οργανισμού σας. Υπάρχουν μερικές μέθοδοι που μπορεί να χρησιμοποιήσει μια εταιρεία για να αξιολογήσει αποτελεσματικά την κουλτούρα της:

- **Έρευνες εργαζομένων.** Η διεξαγωγή ανώνυμων ερευνών μεταξύ των εργαζομένων είναι ένας πολύτιμος τρόπος για τη συλλογή ειλικρινών σχολίων. Αυτές οι έρευνες μπορούν να περιλαμβάνουν ερωτήσεις σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ευημερία, τις ευκαιρίες για ανάπτυξη, την επικοινωνία και την ευθυγράμμιση των αξιών της εταιρείας με τις προσωπικές πεποιθήσεις των εργαζομένων.
- **Ατομικές συνεντεύξεις.** Οι ατομικές συνεντεύξεις με τους εργαζομένους για την απόκτηση βαθύτερης γνώσης σχετικά με τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις τους για την εταιρική κουλτούρα είναι πολύτιμες, καθώς τους επιτρέπουν να εκφράσουν τις ανησυχίες, τις ιδέες και τις προτάσεις τους πιο ανοιχτά, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη και την κατανόηση.
- **Συνεντεύξεις αποχώρησης.** Όταν οι εργαζόμενοι αποχωρούν από την εταιρεία, η διεξαγωγή συνεντεύξεων αποχώρησης μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό πιθανών ζητημάτων εντός της εταιρικής κουλτούρας που μπορεί να συνέβαλαν στην απόφασή τους να αποχωρήσουν.

Μόλις ολοκληρωθεί η φάση αξιολόγησης, θα πρέπει να αξιοποιήσετε τα διδάγματα που έχετε αποκτήσει, ώστε να βελτιώσετε την εταιρική σας κουλτούρα μέσω προσεκτικής αξιολόγησης, η οποία θα ενισχύσει την ευημερία των εργαζομένων και θα οδηγήσει σε καλύτερη απόδοση. Στην επόμενη σελίδα έχουμε μια βασική περιγραφή των βημάτων που μπορείτε να ακολουθήσετε για να το πετύχετε αυτό.

Ορίστε και επικοινωνήστε τις βασικές αξίες

Να καταγράφετε και να διατυπώνετε με σαφήνεια τις βασικές αξίες της εταιρείας και να διασφαλίζετε ότι επικοινωνούνται με συνέπεια σε ολόκληρο τον οργανισμό. Οι ηγέτες θα πρέπει να δίνουν το παράδειγμα και να επιδεικνύουν τις αξίες που αναμένουν από τους εργαζομένους.



2

Αντιμέτωπιση πολιτιστικών ζητημάτων

Εάν η αξιολόγηση αποκαλύψει συγκεκριμένα πολιτισμικά ζητήματα, αντιμετωπίστε τα άμεσα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή πρόσθετης εκπαίδευσης, τη βελτίωση των διαύλων επικοινωνίας ή τη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού και ποικιλόμορφου εργασιακού περιβάλλοντος.



3

Ενθαρρύνετε την ανατροφοδότηση και τη συμμετοχή

Οι έρευνες και άλλες ευκαιρίες για να μάθετε από το εργατικό δυναμικό σας δεν θα πρέπει να είναι μια προσωπική υπόθεση. Η τακτική αναζήτηση της γνώμης των εργαζομένων και η συμμετοχή τους στη διαμόρφωση της κατεύθυνσης της εταιρείας μπορεί να οδηγήσει σε ένα πιο αφοσιωμένο και ενεργό εργατικό δυναμικό.

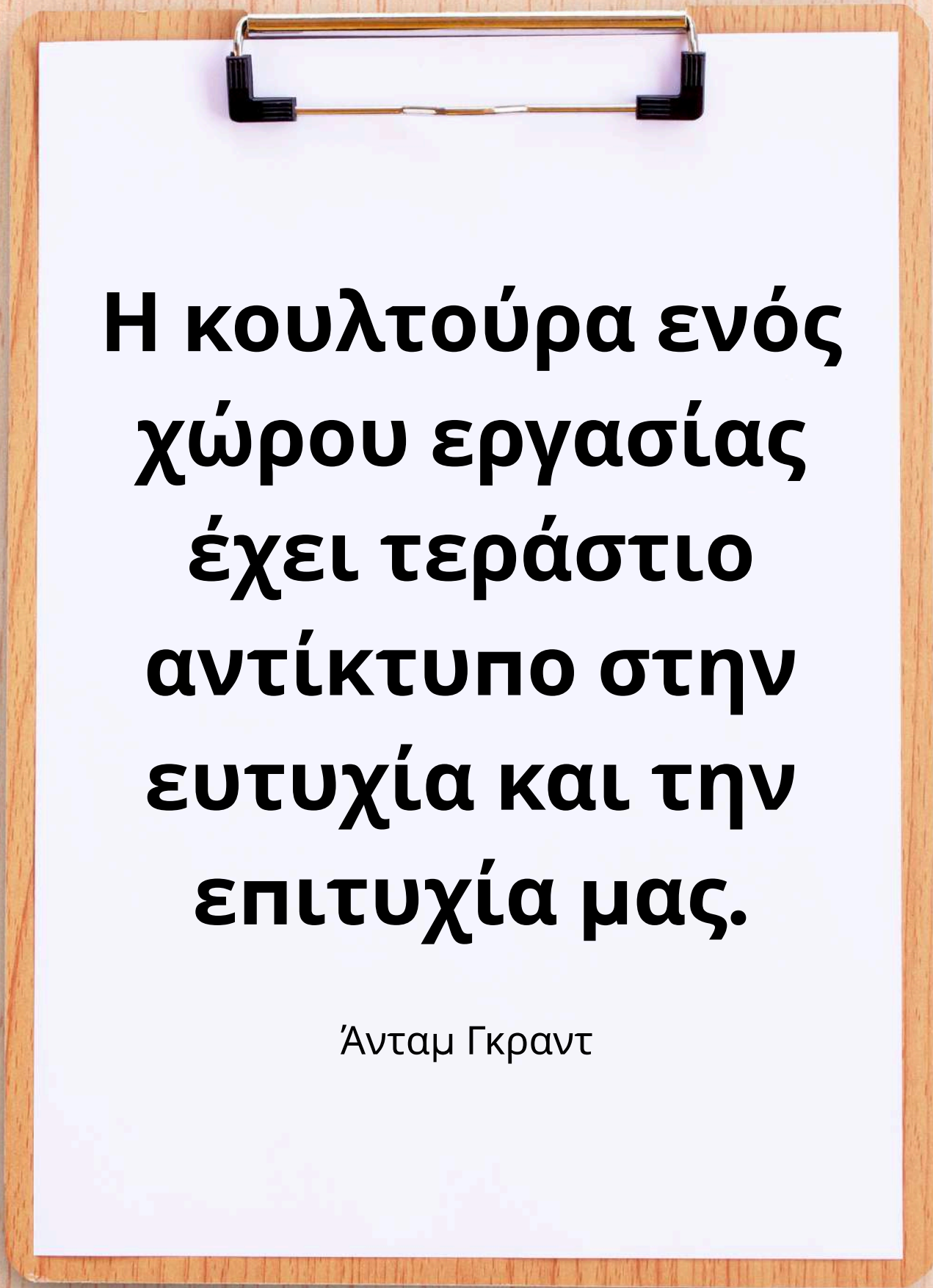


4

Παρακολουθήστε την πρόοδό σας

Παρακολουθήστε συνεχώς τον αντίκτυπο των αλλαγών που πραγματοποιούνται στην εταιρική κουλτούρα. Αξιολογείτε τακτικά την ικανοποίηση, την ευημερία, τα ποσοστά διατήρησης και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, ώστε να μετράτε την αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών που αναλαμβάνονται.





**Η κουλτούρα ενός
χώρου εργασίας
έχει τεράστιο
αντίκτυπο στην
ευτυχία και την
επιτυχία μας.**

Άνταμ Γκραντ

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1

Αξιολογήστε την κουλτούρα της εταιρείας σας όσον αφορά την υγεία και την ευημερία.

Έχετε προσδιορίσει και ορίσει τις βασικές αξίες της εταιρείας σας;

1. Εάν η απάντηση είναι ΝΑΙ,

Περιλαμβάνει κάποια από τις αξίες κάποιο στοιχείο ή αναφορά, άμεση ή έμμεση, στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων;

- Εάν η απάντηση είναι ναι, βεβαιωθείτε ότι αυτές οι αξίες γίνονται αντιληπτές καθημερινά από τους υπαλλήλους σας μέσω διαφόρων πρωτοβουλιών, έργων κ.λπ. Για παράδειγμα, μέσω της ηγεσίας σας, μέσω περιοδικών καμπανιών επικοινωνίας, μέσω πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού (εκπαίδευση, αξιολόγηση κ.λπ.) που προωθούν, αναπτύσσουν κ.λπ. αυτήν την προοπτική στην εταιρεία ή μέσω του σχεδιασμού των ίδιων των χώρων εργασίας όπου, για παράδειγμα, έχει διατεθεί ένας χώρος ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να αποσυνδεθούν και να ξεκουραστούν.
- Αν η απάντηση είναι ΟΧΙ, ίσως θέλετε να το ξανασκεφτείτε και να ξεκινήσετε να χτίζετε τα θεμέλια ενός οργανισμού που θα είναι προσανατολισμένος στην ευημερία των εργαζομένων.

2. Εάν η απάντηση είναι ΟΧΙ και δεν έχετε εντοπίσει και ορίσει τις αξίες της εταιρικής σας κουλτούρας, γιατί δεν κάνετε μια **άσκηση σε μικρή ομάδα** για να τις εντοπίσετε;

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1

- Συγκεντρώστε μια ομάδα ατόμων από τον οργανισμό σας που αντιπροσωπεύουν την ποικιλομορφία του (ιεραρχία, ιεραρχία, φύλο κ.λπ.). Για παράδειγμα, σε εταιρείες με περισσότερους από 50 υπαλλήλους, αυτή η ομάδα ατόμων μπορεί να κυμαίνεται από 6 έως 10 άτομα ή και περισσότερα, ενώ σε πολύ μικρές ΜΜΕ και ΜΜΕ με έως 50 υπαλλήλους, αυτός ο αριθμός ατόμων μπορεί να είναι χαμηλότερος ανάλογα με τις δυνατότητες της εταιρείας.
- Προτείνετε τους την ακόλουθη διαδικασία:



01. Ατομική φάση

Βήμα 1. Σκεφτείτε 3 βασικά επιτεύγματα ή επιτυχίες που έχει πετύχει η Εταιρεία τα τελευταία 3 χρόνια. Καταγράψτε τα.

Βήμα 2. Σκεφτείτε το πρώτο επίτευγμα. Χάρη σε ποιους προσωπικούς παράγοντες (συμπεριφορές, πεποιθήσεις...) επιτεύχθηκαν; Επιλέξτε τους 3 πιο σημαντικούς παράγοντες.

Βήμα 3. Σκεφτείτε το δεύτερο επίτευγμα και επαναλάβετε τη λειτουργία.

Βήμα 4. Σκεφτείτε το τρίτο επίτευγμα και επαναλάβετε τη λειτουργία.

Βήμα 5. Κοιτάξτε τις 9 λέξεις-κλειδιά που έχετε σημειώσει. Επιλέξτε τις 4 πιο σημαντικές λέξεις που, με βάση την εμπειρία σας, θα καθορίσουν τις επιτυχίες της εταιρείας.

Τώρα ταξινομήστε αυτές τις 4 λέξεις κατά σειρά σπουδαιότητας με βάση την εμπειρία σας: ποια από αυτές τις λέξεις θα είναι το κλειδί για την επιτυχία της νέας επιχειρηματικής στρατηγικής;

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1



02. Φάση μικρών ομάδων

Χωρίστε τη μεγάλη ομάδα σε μικρότερες ομάδες ή ζεύγη.

Βήμα 1. Δημιουργήστε μια λίστα με καθεμία από τις 4 λέξεις που έχουν επιλεγεί προηγουμένως από κάθε μέλος της ομάδας.

Βήμα 2. Ορίστε τι κατανοεί κάθε μέλος με καθεμία από αυτές τις λέξεις και φροντίστε να διευκρινίσετε τις έννοιές τους.

Βήμα 3. Αφού διευκρινίσετε τις έννοιες όλων των λέξεων, δημιουργήστε μια λίστα στην οποία θα εμφανίζονται μόνο λέξεις που δεν είναι συνώνυμες. Οι λέξεις που είναι συνώνυμες θα πρέπει να συμπεριληφθούν στη λίστα με ένα μόνο όνομα.

Βήμα 4. Κοιτάξτε όλες τις λέξεις-κλειδιά που έχετε καταγράψει. Επιλέξτε τις 4 πιο σημαντικές λέξεις που, με βάση την εμπειρία σας, θα καθορίσουν την επιτυχία της εταιρείας.

Βήμα 5. Τώρα, κατατάξτε αυτές τις 4 λέξεις κατά σειρά σπουδαιότητας με βάση την εμπειρία σας: ποια από αυτές τις λέξεις θα είναι το κλειδί για την επιτυχία της εταιρείας;

Βήμα 6. Ορίστε με απλό και σύντομο τρόπο τις 4 λέξεις που εμφανίζονται με κατάταξη στη λίστα σας.

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1



03. Φάση μεγάλης ομάδας ή συναρμολόγησης.

Βήμα 1. Οι εκπρόσωποι των ομάδων διαβάζουν τα συμπεράσματά τους (τις 4 τελευταίες λέξεις που προσδιορίστηκαν στο προηγούμενο βήμα) και αυτά τοποθετούνται σε έναν πίνακα.

Βήμα 2. Οι έννοιες διευκρινίζονται έτσι ώστε στον πίνακα να εμφανίζονται μόνο λέξεις που δεν είναι συνώνυμες ή παρόμοιες.

Βήμα 3. Η τεχνική της ονομαστικής ομάδας εφαρμόζεται στην πράξη. Κάθε συμμετέχων αποδίδει 4 βαθμούς στην πιο σημαντική λέξη ανάλογα με την εμπειρία του, 3 βαθμούς στη δεύτερη πιο σημαντική, 2 στην τρίτη και 1 βαθμό στην τέταρτη πιο σημαντική.

Βήμα 4. Γίνεται η καταμέτρηση και λαμβάνονται οι 4 τελικές ΑΞΙΕΣ.



04. Φάση αναστοχασμού.

Έχει δοθεί χώρος στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων στις συζητήσεις και στη λήψη τελικών αποφάσεων σχετικά με τις βασικές αξίες της εταιρείας; Εάν η απάντηση είναι ναι, συγχαρητήρια, έχετε ήδη δημιουργήσει τη βάση για να μπορείτε να αναπτύξετε πρωτοβουλίες και έργα που μπορούν να βελτιώσουν την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

Αν η απάντηση είναι όχι, ίσως έχετε παραβλέψει κάτι. Μπορεί ένας σύγχρονος οργανισμός να είναι ανταγωνιστικός χωρίς μια θετική κουλτούρα που δίνει προτεραιότητα στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων του; Θέλετε να το ξανασκεφτείτε;

Κεφάλαιο IV. Οργανωτικοί μοχλοί για τη διευκόλυνση του σχεδιασμού και της ανάπτυξης υγιών χώρων εργασίας



Οι ορισμοί ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος έχουν εξελιχθεί τις τελευταίες δεκαετίες. Για τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ), από μια σχεδόν αποκλειστική εστίαση στο φυσικό εργασιακό περιβάλλον, ο ορισμός έχει επεκταθεί ώστε να περιλαμβάνει τις συνήθειες υγείας, τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες και τη δημιουργία συνδέσεων με την κοινότητα και όλα όσα μπορούν να έχουν βαθιά επίδραση στην υγεία των εργαζομένων.

Ένας οργανισμός που ενδιαφέρεται για τη συνολική ευημερία των εργαζομένων του οφείλει να προσφέρει ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον στους εργαζομένους του.

Ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι και οι διευθυντές συνεργάζονται σε μια διαδικασία συνεχούς βελτίωσης για την προώθηση και προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της ευημερίας των εργαζομένων.

Για να δημιουργήσει και να βελτιώσει ένας οργανισμός έναν υγιή χώρο εργασίας όπου η ευημερία των εργαζομένων του αποτελεί προτεραιότητα, μπορεί να διαχειριστεί μια σειρά από οργανωτικούς μοχλούς που μπορούν να τον οδηγήσουν προς αυτή την κατεύθυνση. Μεταξύ των πιο σημαντικών μπορούμε να βρούμε την ηγεσία, τον σχεδιασμό του περιεχομένου της εργασίας, τον ρυθμό, τον προγραμματισμό και τις προθεσμίες, τον σχεδιασμό και την επικοινωνία του χώρου εργασίας. Στη συνέχεια, θα δούμε γιατί αυτοί οι μοχλοί είναι σημαντικοί και πώς μπορούν να βοηθήσουν τις εταιρείες να σχεδιάσουν και να αναπτύξουν υγιείς χώρους εργασίας που προάγουν την πρόληψη και τη διαχείριση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Α. Ηγεσία

Η συνειδητή ηγεσία από τη διοίκηση είναι το κλειδί για την επίτευξη ενός υγιούς και παραγωγικού εργατικού δυναμικού. Ένας καλός ηγέτης γνωρίζει την επιρροή που ασκεί στους άλλους. Γι' αυτό είναι τόσο σημαντικό για τους ηγέτες των επιχειρήσεων να εκπαιδεύονται και να μαθαίνουν να εργάζονται πάνω στην ενσυνειδητότητα, να εκπαιδεύουν την ενσυναίσθηση και να ενισχύουν τη δική τους ψυχολογική ανθεκτικότητα στην καθημερινή ζωή ως ηγέτης, μεταξύ άλλων πτυχών.

«Η ηγεσία ξεκινά με την αυτογνωσία – δεν μπορείς να βελτιώσεις μια αδυναμία ή ένα ελάττωμα αν δεν γνωρίζεις την ύπαρξή του», έγραψε η ειδικός σε θέματα ηγεσίας και προσωπικής ανάπτυξης, Ρόμπιν Σάρμα. Όταν γνωρίζουμε ακριβώς τι λειτουργεί και τι όχι, όταν γνωρίζουμε τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία μας και δεν αντιδρούμε αποκλειστικά στο συναίσθημα, μπορούμε να λαμβάνουμε καλύτερες αποφάσεις και να αντιδρούμε πιο δυναμικά. Ένας ηγέτης που αναπτύσσει αυτό το επίπεδο αυτογνωσίας θα είναι σε θέση να ηγηθεί περαιτέρω του οργανισμού του.

Τι είναι η συνειδητή ηγεσία;

Η συνειδητή ηγεσία είναι αυτός ο τύπος ηγεσίας, ο οποίος ασκείται με πλήρη δέσμευση, κατανοώντας το μέγεθος της επιρροής που ασκείται στους άλλους. Αυτός ο ηγέτης έχει επίγνωση της δύναμης και της ικανότητάς του να καθοδηγεί ομάδες και αναλαμβάνει πλήρως τον ρόλο του για να δημιουργεί εμπιστοσύνη και να εμπνέει τους άλλους. Η συνειδητή ηγεσία έχει λίγο αυτοσχεδιασμό και πολλή ανάλυση και στοχασμό.

Περιλαμβάνει το να γνωρίζεις ακριβώς ποια πλήκτρα πρέπει να πατήσεις για να επιτύχεις συγκεκριμένα αποτελέσματα. Ένας συνειδητός ηγέτης αναλαμβάνει την ευθύνη για τα λάθη του και μαθαίνει από αυτά, αναλύοντας με τη σειρά του τις επιτυχίες για να τις αναπαράγει. Με αυτόν τον τρόπο καταφέρνει να καθοδηγήσει τον οργανισμό πιο αποτελεσματικά.

Οι συνειδητοποιημένοι ηγέτες είναι καλύτερα αφεντικά ή τουλάχιστον αυτό έχουν δείξει διάφορες έρευνες. Γιατί; Ας εξερευνήσουμε τους 3 βασικούς λόγους.

1



Επειδή η εξάσκηση στη συνείδηση έχει θετικές επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική μας υγεία: μας κάνει να νιώθουμε καλύτερα.

2



Επειδή μειώνει τα επίπεδα στρες, κατάθλιψης και άγχους. Ένας ηγέτης που ξέρει πώς να διαχειρίζεται το άγχος του θα είναι πιο ισορροπημένος στην προώθηση των στάσεων και των κοινωνικών συμπεριφορών στους εργαζομένους του προς αυτή την κατεύθυνση.

3



Επειδή η εξάσκηση στην ενσυνειδητότητα βοηθά στη βελτίωση της ικανότητας συγκέντρωσης και μνήμης, κάτι που έχει θετική επίδραση στην επίτευξη μεγαλύτερης παραγωγικότητας, ευεξίας και στη λήψη αποφάσεων, δημιουργώντας θετικό αντίκτυπο στους άλλους.

Ένας συνειδητός ηγέτης δημιουργεί μια υγιή πολιτισμική επίγνωση και ενθαρρύνει τους εργαζομένους να δείξουν τον καλύτερό τους εαυτό, καταδεικνύοντας τη σημασία της ευελιξίας και της διευκόλυνσης της διαχείρισης αλλαγών.

Ενισχύουν επίσης την εσωτερική επικοινωνία με την προσέγγιση της οικοδόμησης εμπιστοσύνης, η οποία έχει θετικό αντίκτυπο σε πτυχές όπως η δέσμευση, το κίνητρο και η ευημερία.

Τέλος, φροντίζουν για τις σωματικές και ψυχολογικές μας ανάγκες. Συνειδητή ηγεσία σημαίνει επίσης να έχει κανείς επίγνωση του εαυτού του, να παρακολουθεί τις σωματικές και ψυχολογικές του ανάγκες. Ένας συνειδητός ηγέτης μπορεί να βοηθήσει με το παράδειγμά του να κάνει τους άλλους

οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν τη σημασία της παρακολούθησης της υγείας στις εταιρείες.

Εν ολίγοις, η συνειδητή ηγεσία αποτελεί τη βάση για την ορθή καθοδήγηση των άλλων ατόμων στον οργανισμό, επιτυγχάνοντας έτσι συνολική βελτίωση σε τομείς όπως το εργασιακό περιβάλλον και η υγεία των εργαζομένων. Μπορούμε να συνοψίσουμε τα οφέλη της ως εξής:

1) Διευκρινίζει το όραμα του οργανισμού. Αυτός ο ηγέτης κατανοεί το όραμα και μπορεί να το μεταδώσει με σαφήνεια.

2) Βελτιώνει τις εργασιακές σχέσεις. Αυτοί οι ηγέτες επικεντρώνονται στην προώθηση της ομαδικής εργασίας. Ως αποτέλεσμα, τα έργα προχωρούν καλύτερα και υπάρχουν λιγότερες διαπροσωπικές συγκρούσεις.

3) Αναπτύσσει ταλέντο. Η συνειδητή ηγεσία διευκολύνει την προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων και τους δίνει την ευκαιρία να αναπτύξουν νέες δεξιότητες. Εμπιστεύονται τις δυνατότητες της ομάδας τους.

4) Αυξάνει το κίνητρο και την ικανοποίηση από την εργασία. Ένας συνειδητός ηγέτης εμπνέει όχι μόνο με λόγια αλλά και με παραδείγματα. Αυτός ή αυτή ενδυναμώνει την ομάδα του ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει με επιτυχία έργα, ενθαρρύνοντάς την να γίνει μοχλός αλλαγής και καινοτομίας στην εταιρεία. Ως αποτέλεσμα, η ικανοποίηση από την εργασία και η ευημερία αυξάνονται σε αυτούς τους οργανισμούς.

5) Αυξάνει την παραγωγικότητα. Η συνειδητή ηγεσία οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα. Όταν οι εργαζόμενοι είναι αφοσιωμένοι, παρακινημένοι, ικανοποιημένοι και αισθάνονται υγιείς, η εναλλαγή προσωπικού και οι απουσίες μειώνονται, αυξάνοντας την παραγωγικότητα.

Για περισσότερες πρακτικές οδηγίες σχετικά με την συνειδητή ηγεσία, ανατρέξτε στη δραστηριότητα στην επόμενη σελίδα.

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2

Αξιολογήστε το επίπεδο συνειδητής ηγεσίας στον οργανισμό σας.

Παρακαλώ εξετάστε τις ακόλουθες προτάσεις για να προσδιορίσετε τον βαθμό συνειδητής ηγεσίας στον οργανισμό σας και να λάβετε μέτρα για τη βελτίωσή του. Παρακαλώ βαθμολογήστε κάθε ερώτηση από το 1 έως το 4, όπου το 1 σημαίνει ότι η περιγραφόμενη κατάσταση δεν συμβαίνει ποτέ και το 4 σημαίνει ότι συμβαίνει πάντα.

Σχετικά με τους επικεφαλής της εταιρείας μου:

1. Τους αρέσει να βελτιώνουν τις γνώσεις τους για να προσαρμόζονται σε ένα περιβάλλον συνεχών αλλαγών.
2. Αισθάνονται ικανοί να μεταδώσουν στους συνεργάτες τους τον ενθουσιασμό και την αφοσίωση στην εργασία.
3. Μπορούν να λύσουν αποτελεσματικά προβλήματα.
4. Διαχειρίζονται το πρόγραμμά τους έτσι ώστε να ολοκληρώνουν την εργασία και τις δεσμεύσεις τους εγκαίρως.
5. Κατανοούν τη σημασία της ενσυναίσθησης και λαμβάνουν υπόψη τα συναισθήματα και τις απόψεις των άλλων όταν λαμβάνουν αποφάσεις.
6. Αναζητούν ενεργά ευκαιρίες για να αναπτύξουν και να βελτιώσουν τις ηγετικές δεξιότητες της ομάδας τους ή/και τις δικές τους.
7. Είναι πρόθυμοι να παραδεχτούν τα λάθη τους και να μάθουν από αυτά.
8. Ενθαρρύνουν την αυτονομία και τη λήψη αποφάσεων της ομάδας τους.
9. Προσπαθούν να καλλιεργήσουν τη συνεργασία και την ομαδική εργασία.
10. Προωθούν ένα περιβάλλον σεβασμού όπου οι ομάδες τους αισθάνονται ότι εκτιμώνται και ακούγονται.
11. Εφαρμόζουν ανοιχτή και διαφανή επικοινωνία με την ομάδα τους.

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2

- 12.** Προσπαθούν να διατηρούν μια ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής τους ζωής.
- 13.** Νοιάζονται για την ευημερία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των ανθρώπων με τους οποίους συνεργάζονται.
- 14.** Προσπαθούν να κατανοήσουν και να εκτιμήσουν τα ατομικά δυνατά σημεία των άλλων.
- 15.** Προωθούν ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και ειλικρίνειας.
- 16.** Επιδιώκουν την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των ομάδων τους.
- 17.** Δίνουν το παράδειγμα μέσω της δικής τους συμπεριφοράς και ακεραιότητας.
- 18.** Δημιουργούν ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης όπου τα μέλη της ομάδας αισθάνονται ασφαλή να εκφράζουν τις ιδέες και τις ανησυχίες τους.
- 19.** Προσπαθούν να γνωρίζουν και να κατανοούν τις ατομικές ανάγκες κάθε μέλους της ομάδας.
- 20.** Θεωρούν την ποικιλομορφία της σκέψης ως δύναμη και ενθαρρύνουν την ανταλλαγή ιδεών εντός της ομάδας τους.
- 21.** Εξασκούνται στην ενεργητική ακρόαση και την ενσυναίσθηση όταν αλληλεπιδρούν με την ομάδα τους.
- 22.** Ενισχύουν την ανάπτυξη και την επαγγελματική σταδιοδρομία των ομάδων τους παρέχοντας ευκαιρίες εκπαίδευσης.
- 23.** Διασφαλίζουν ότι οι σκοποί και οι στόχοι είναι σαφείς και κατανοητοί.
- 24.** Προωθούν την εποικοδομητική επίλυση συγκρούσεων εντός της ομάδας τους.
- 25.** Βρίσκουν παρηγοριά και δύναμη στις δύσκολες στιγμές.
- 26.** Νιώθουν συνδεδεμένοι με τους άλλους και τον κόσμο γύρω τους.

Ποια συμπεράσματα μπορείτε να εξαγάγετε από τις παραπάνω απαντήσεις; Πιστεύετε ότι οι ηγέτες του οργανισμού διαθέτουν επαρκές επίπεδο συνειδητής ηγεσίας; Είναι σε θέση να επηρεάσουν και να ενεργήσουν κατάλληλα για να βοηθήσουν στην πρόληψη και τη διαχείριση του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης στις ομάδες και τους εργαζομένους τους;

Β. Σχεδιασμός περιεχομένου εργασίας, ρυθμού, προγραμματισμού και προθεσμιών.

Το άγχος στην εργασία σχετίζεται με πολλαπλούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων ψυχοκοινωνικών παραγόντων, ωραρίων εργασίας, μεθόδων εργασίας, εργασιακού περιβάλλοντος και ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μεταξύ άλλων. Επομένως, το άγχος στην εργασία σχετίζεται στενά με τις συνθήκες εργασίας και τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Η πρόληψη του άγχους στον χώρο εργασίας πρέπει να βασίζεται σε σαφείς πολιτικές και στρατηγικές για τη διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας. Πρέπει να είναι σαφές σε όλους τους εργαζόμενους και τους προϊσταμένους ότι απαιτούνται κοινές προσπάθειες για τη συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της οργάνωσης. Η στενή συνεργασία μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων είναι απαραίτητη ως σημείο εκκίνησης.

Διάφορες μελέτες έχουν δείξει ότι ο φόρτος εργασίας είναι ο παράγοντας που δημιουργεί το μεγαλύτερο άγχος στους εργαζόμενους. Η διατήρηση των επιπέδων άγχους που σχετίζονται με την εργασία στα σωστά επίπεδα είναι απαραίτητη για την ενίσχυση του ενδιαφέροντος και του κινήτρου των εργαζομένων, καθώς και της παραγωγικότητας της εταιρείας. Ωστόσο, η επίτευξη αυτού του στόχου δεν είναι πάντα εύκολη, ειδικά επειδή η μέτρηση κάτι τόσο άυλου όσο το άγχος είναι δύσκολη.

Ενώ τα υψηλά επίπεδα στρες μπορούν να οδηγήσουν σε άγχος ή απουσίες, τα χαμηλά επίπεδα μπορούν επίσης να έχουν ανεπιθύμητες συνέπειες, όπως η έλλειψη κινήτρων. Ο εντοπισμός και η κατανόηση όλων των στοιχείων που επηρεάζουν το άγχος των εργαζομένων αποτελεί βασικό παράγοντα για τη βελτίωση της απόδοσης και της ευημερίας τους.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την εργασία των Muñoz et.al.2021¹ δείχνουν ότι η προσαρμογή των περιβαλλοντικών συνθηκών δεν είναι αποτελεσματική στη ρύθμιση του στρες στον χώρο εργασίας από μόνη της, αλλά ότι, σε συνδυασμό με την προσαρμογή του φόρτου εργασίας, επιτυγχάνει μείωση του στρες των εργαζομένων κατά 10%. «*Η ανάλυση ευαισθησίας που πραγματοποιήθηκε στο μοντέλο επιβεβαιώνει αυτό το αποτέλεσμα, δείχνοντας ότι μεταξύ όλων των μεταβλητών, η συνθήκη του φόρτου εργασίας είναι αυτή που επηρεάζει σημαντικά το στρες και την παραγωγικότητα*», εξηγεί ο Muñoz.

Οι απαιτήσεις της εργασίας θα πρέπει να κατανέμονται μεταξύ των εργαζομένων με ισορροπημένο τρόπο. Οι υπερβολικές απαιτήσεις εργασίας που επηρεάζουν ιδιαίτερα ορισμένους εργαζόμενους θα πρέπει να αποφεύγονται για την πρόληψη του άγχους στην εργασία. Θα πρέπει να αποφεύγεται η υπερβολική πίεση χρόνου λόγω δύσκολων προθεσμιών. Η καλή απόδοση και η ευεξία εξαρτώνται από το αν ο φόρτος εργασίας είναι δίκαιος μεταξύ των εργαζομένων σε μια ομάδα. Αυτό απαιτεί στενή συνεργασία μεταξύ των διευθυντών και των εργαζομένων.

1. Sergio Muñoz, Carlos A. Iglesias. Σύστημα προσομοίωσης βασισμένο σε πράκτορες για την ανάλυση πολιτικών ρύθμισης του στρες στον χώρο εργασίας, Journal of Computational Science, Τόμος 51, 2021.

Ακολουθούν ορισμένα πρακτικά βήματα που μπορούν να ληφθούν για να βελτιωθούν σε αυτό το θέμα και μπορεί να περιλαμβάνουν:

1. Προσαρμόστε το συνολικό φόρτο εργασίας.

Η καλή απόδοση και η ευεξία εξαρτώνται από την κατανομή ενός δίκαιου φόρτου εργασίας σε κάθε εργαζόμενο μιας ομάδας. Οι καλοί διευθυντές θα πρέπει να γνωρίζουν το είδος και τη ζήτηση της εργασίας που εκτελούν οι εργαζόμενοί τους και θα πρέπει να γνωρίζουν ότι οι υπερφορτωμένοι εργαζόμενοι βιώνουν κόπωση, απώλεια συγκέντρωσης, αίσθημα υπερφόρτωσης και άγχος, επομένως πρέπει να είναι προσεκτικοί, καθώς ο φόρτος εργασίας δεν είναι μόνο θέμα ποσότητας ή σωματικής απαίτησης. Είναι επίσης ένα ποιοτικό ζήτημα που απαιτεί συγκέντρωση, επαγρύπνηση, επικάλυψη εργασιών, ανθρώπινες σχέσεις και ούτω καθεξής.

Υπερβολικός φόρτος εργασίας σημαίνει υπερφόρτωση, έλλειψη επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση της εργασίας ή ανάγκη για γρήγορη εκτέλεση, για παράδειγμα, θυσία της ποιότητας της εργασίας και έλλειψη ευκαιρίας για ανάκαμψη. Η ρεαλιστική προσαρμογή του φόρτου εργασίας διατηρεί την καλή απόδοση.

Ορισμένες βασικές συμβουλές για την προσαρμογή του συνολικού φόρτου εργασίας που μπορείτε να λάβετε υπόψη περιλαμβάνουν:

-  Βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της οργάνωσης της εργασίας για την αξιοποίηση στο έπακρο των ικανοτήτων των εργαζομένων.
-  Εκπαιδεύστε τους εργαζόμενους ώστε να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους.
-  Προγραμματίστε κατάλληλες προθεσμίες για να επιτύχετε καλύτερη κατανομή του φόρτου εργασίας σε εύλογο χρονικό διάστημα.
-  Ενθαρρύνετε τις τακτικές συζητήσεις σχετικά με το φόρτο εργασίας μεταξύ των προϊσταμένων και των εργαζομένων.
-  Σχεδιάστε, αναθεωρήστε και προσαρμόστε τα τρέχοντα και μελλοντικά επίπεδα φόρτου εργασίας για να αυξήσετε την απόδοση και να διατηρήσετε ένα υγιές εργατικό δυναμικό.

Για πρόσθετες πρακτικές οδηγίες σχετικά με τον τρόπο βελτίωσης του συνολικού φόρτου εργασίας στον οργανισμό σας, ανατρέξτε στη δραστηριότητα στην επόμενη σελίδα.

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3

Προσαρμόστε το φόρτο εργασίας στον οργανισμό σας.

Για να διασφαλίσετε την προσαρμογή του φόρτου εργασίας στον οργανισμό σας, ακολουθήστε τα παρακάτω βήματα:

Αρχικά, ρωτήστε τους διευθυντές και τους εργαζόμενους πώς αισθάνονται για τον φόρτο εργασίας τους και αν αυτός επηρεάζει αρνητικά το επίπεδο άγχους τους στην εργασία.

Αν η απάντηση είναι ΝΑΙ, γιατί δεν ξεκινάτε να αναλύετε το φόρτο εργασίας σε μία μόνο θέση, ώστε για αυτήν τη θέση:

1

Αξιολογήστε το φόρτο εργασίας μέσω παρατήρησης και συζήτησης με τους εργαζόμενους για να διαπιστώσετε εάν η αλλαγή είναι απαραίτητη και εφικτή.

2

Προσαρμόστε την ποσότητα εργασίας ανά εργαζόμενο για να αποτρέψετε την υπερφόρτωση οποιουδήποτε εργαζομένου. Καταστήστε δυνατή την ολοκλήρωση της εργασίας χωρίς δυσκολία και την τήρηση των προτύπων ποιότητας εντός της προθεσμίας. Λάβετε υπόψη τις ατομικές διαφορές και προσαρμόστε το φόρτο εργασίας ανάλογα.

3

Μειώστε τις περιττές ή περιττές εργασίες που σχετίζονται με τους ελέγχους λειτουργίας, τη σύνταξη αναφορών, τη συμπλήρωση εντύπων ή τα αρχεία καταγραφής εργασίας. Αυτές οι δραστηριότητες έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ικανότητα συγκέντρωσης των εργαζομένων.

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3

4

Αλλαγή της εργασιακής διαδικασίας για να διευκολυνθεί η ολοκλήρωση των απαιτήσεων εργασίας, για παράδειγμα, αναθεωρώντας την κατανομή των εργασιών ή χρησιμοποιώντας καινοτόμες προσεγγίσεις και τεχνολογίες.

5

Μειώστε τις περιττές διακοπές που διαταράσσουν τη συγκέντρωση των εργαζομένων και παρεμποδίζουν την παραγωγή ή την επίτευξη των στόχων.

6

Προσθέστε εργαζόμενους εάν είναι απαραίτητο για να μετριάσετε τον φόρτο εργασίας σε υπερφορτωμένες θέσεις εργασίας.

Εάν η απάντηση είναι ΟΧΙ, πιθανότατα δεν θα έπρεπε να κάνετε τίποτα τώρα, αλλά φροντίστε να παρακολουθείτε και να ρωτάτε τους υπαλλήλους σας περιοδικά. Δώστε προσοχή σε σημάδια που δείχνουν ότι ο μεγάλος φόρτος εργασίας επηρεάζει το εργασιακό άγχος και την υγεία των υπαλλήλων σας.

2. Σχεδιάστε εφικτές προθεσμίες.

Επίσης, στενά συνδεδεμένα με την αντίληψη των ανθρώπων για το άγχος στην εργασία, βρίσκουμε αναφορές στον προσεκτικό σχεδιασμό της εργασίας και στη συμμόρφωση με τις καθορισμένες προθεσμίες και τον ρυθμό εργασίας.

Ο φόρτος εργασίας εξαρτάται από τις προθεσμίες και τον ρυθμό της εργασίας. Οι προθεσμίες μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην ένταση της εργασίας, την ποιότητα της παραγωγής και την ευημερία των εργαζομένων, ενώ η συχνή εργασία σε σύντομες προθεσμίες σχετίζεται με διαταραχές άγχους που σχετίζονται με την εργασία.

Συνεπώς, συνιστάται να τίθενται ρεαλιστικές προθεσμίες για να αποφεύγεται η πίεση χρόνου, τα σφάλματα και ο εκνευρισμός, επειδή οι προθεσμίες μπορούν να αλλάξουν και οι πόροι μπορούν να προσαρμοστούν ώστε να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις. Για να γίνουν αποδεκτές αυτού του είδους οι προσαρμογές από όλους τους εργαζόμενους, θα πρέπει να ζητείται η γνώμη τους σχετικά με τον καθορισμό προθεσμιών, καθώς έχουν την εμπειρία να αξιολογούν τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση μιας εργασίας και τους περιορισμούς της διαδικασίας.

Ορισμένες βασικές συμβουλές για τη βελτίωση του προγραμματισμού, του ρυθμού και των προθεσμιών εργασίας στον οργανισμό σας, τις οποίες μπορείτε να λάβετε υπόψη, περιλαμβάνουν:

-  Μια ρεαλιστική προθεσμία αποτελεί ένδειξη καλής οργανωτικής απόδοσης. Όταν η σκοπιμότητα μιας προθεσμίας είναι αμφίβολη, οργανώστε μια ομάδα εργασίας και συμπεριλάβετε τους προϊσταμένους και τους εργαζόμενους.
-  Οι μη ρεαλιστικές προθεσμίες μειώνουν τη δέσμευση και το κίνητρο.
-  Παρέχετε τους απαραίτητους πόρους για την τήρηση ρεαλιστικών προθεσμιών.

Για πρόσθετες πρακτικές οδηγίες σχετικά με τον τρόπο βελτίωσης του προγραμματισμού, του ρυθμού και των προθεσμιών εργασίας στον οργανισμό σας, ανατρέξτε στη δραστηριότητα στην επόμενη σελίδα.

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 4

Βελτιώστε τον προγραμματισμό, τον ρυθμό και τις προθεσμίες εργασίας στον οργανισμό σας.

Για να διασφαλίσετε τη βελτίωση του προγραμματισμού, του ρυθμού και των προθεσμιών εργασίας στον οργανισμό σας, ακολουθήστε τα ακόλουθα βήματα:

Αρχικά, ρωτήστε τους διευθυντές και τους εργαζόμενους πώς αισθάνονται για τον προγραμματισμό, τον ρυθμό εργασίας και τις προθεσμίες εργασίας τους, καθώς και αν επηρεάζουν αρνητικά το επίπεδο άγχους τους στην εργασία.

Αν η απάντηση είναι ΝΑΙ, γιατί δεν ξεκινάτε να αναλύετε το φόρτο εργασίας σε μία μόνο θέση, ώστε για αυτήν τη θέση:

1

Αναλύστε τον τρόπο με τον οποίο ορίζονται ο προγραμματισμός, ο ρυθμός εργασίας και οι προθεσμίες σε αυτήν τη θέση, λαμβάνοντας υπόψη τους διαθέσιμους πόρους και την ικανότητα για την εργασία.

2

Για να βελτιώσετε τον προγραμματισμό, τον ρυθμό εργασίας και τον καθορισμό και τη διαχείριση προθεσμιών, μην ξεχνάτε να λάβετε πρώτα υπόψη τις συνθήκες εργασίας, τους τεχνικούς πόρους, τις πιθανές αλλαγές και τις ειδικές ανάγκες των εργαζομένων.

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 4

3

Εάν η διαχείριση των προθεσμιών αποτελεί πρόβλημα, προτείνετε να διαπραγματευτείτε και να προγραμματίσετε τις προθεσμίες με τους πελάτες, τους διευθυντές και τους εργαζόμενους και μη διστάσετε να αναπροσαρμόσετε τις προθεσμίες εάν αλλάξουν οι συνθήκες στον χώρο εργασίας.

4

Εάν ο προγραμματισμός αποτελεί πρόβλημα, προτείνετε να προγραμματίζετε το πρόγραμμα εργασίας περιοδικά, ώστε να αποφεύγετε πολύ σύντομες προθεσμίες.

5

Εάν ο ρυθμός εργασίας είναι πολύ γρήγορος, προτείνετε να αφιερώσετε χρόνο πριν και μετά από κάθε εργασία.

6

Ενδέχεται να χρειαστεί βοήθεια και συνεργασία, επομένως εκπαιδεύστε τους διευθυντές και τους εργαζόμενους ώστε να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τους γρήγορους ρυθμούς εργασίας και τις προθεσμίες.

Αν η απάντηση είναι ΟΧΙ και οι διευθυντές και οι εργαζόμενοί σας λένε ότι ο προγραμματισμός, ο ρυθμός και οι προθεσμίες δεν προκαλούν άγχος, αυτά είναι καλά νέα—γιορτάστε το! Αφιερώστε λίγο χρόνο για να αναγνωρίσετε τι λειτουργεί καλά, είτε πρόκειται για σαφή επικοινωνία, εύλογες προθεσμίες είτε για μια καλά οργανωμένη ροή εργασίας. Είναι χρήσιμο να σημειώνετε αυτές τις θετικές πρακτικές, ώστε να μπορούν να επαναληφθούν ή να μοιραστούν με άλλους. Ακόμα κι αν τα πράγματα φαίνονται ομαλά τώρα, αξίζει να κάνετε περιστασιακούς ελέγχους για να βεβαιωθείτε ότι διατηρείται η ισορροπία, ειδικά όταν προκύπτουν νέα έργα ή αλλαγές.

3. Ορίστε με σαφήνεια τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες

Όταν τα καθήκοντα και οι ευθύνες ενός εργαζομένου δεν είναι σαφώς καθορισμένα και ασαφή, είναι δύσκολο να προσδιοριστεί το βέλτιστο επίπεδο παραγωγικότητάς του και το όριο στο οποίο μπορεί να υπερφορτωθεί. Ως αποτέλεσμα, η οργάνωση της εργασίας θα είναι λιγότερο αποτελεσματική επειδή συχνά αυτοσχεδιάζεται. Από την άλλη πλευρά, τα σαφώς καθορισμένα καθήκοντα αυξάνουν την παραγωγικότητα ενός εργαζομένου και βελτιώνουν την οργάνωση εντός της ομάδας εργασίας. Όταν οι ευθύνες κάθε εργαζομένου είναι σαφείς, η εργασία έχει μεγαλύτερο νόημα για αυτόν και η σχέση μεταξύ διευθυντή-εργαζομένου βελτιώνεται.

Ο σαφής καθορισμός καθηκόντων και ευθυνών αποτελεί απαραίτητη πρακτική διαχείρισης για την αποφυγή σφαλμάτων, συμβάντων και τραυματισμών στην εργασία.

Ακολουθούν ορισμένες βασικές συμβουλές για το πώς να βελτιώσετε τον ορισμό των καθηκόντων και των ευθυνών στον οργανισμό σας, τις οποίες μπορείτε να λάβετε υπόψη:

➤ **Μια καλογραμμένη περιγραφή θέσης εργασίας** αποτελεί πολύτιμο εργαλείο για τη σαφήνεια, την απόδοση και την ευεξία στην εργασία. Θα πρέπει να περιγράφει με σαφήνεια τα βασικά καθήκοντα, τις ευθύνες, τις αναμενόμενες προσπάθειες και τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν, ενώ παράλληλα θα πρέπει να επισημαίνει τυχόν σωματικούς κινδύνους ή κινδύνους που σχετίζονται με το άγχος. Είναι σημαντικό ο άμεσος προϊστάμενος να προσδιορίζει την διαθέσιμη υποστήριξη, τις συνθήκες εργασίας (όπως χρονοδιαγράμματα και ταξίδια) και τυχόν πιθανές συγκρούσεις στον ρόλο (όπως η εξισορρόπηση ποιότητας με ποσότητα).

➤ **Μια σαφής περιγραφή** βοηθά να διασφαλιστεί ότι το σωστό άτομο ταιριάζει στον σωστό ρόλο, αποτρέποντας το περιττό άγχος ή τις αναντιστοιχίες στις προσδοκίες. Προωθεί επίσης την ομαδική εργασία, επισημαίνοντας πώς ο ρόλος ενός εργαζομένου συνδέεται με τους άλλους στην ομάδα. Οι περιγραφές θέσεων εργασίας μπορούν ακόμη και να υποστηρίξουν ζητήματα όπως η εκπαίδευση και η ευθύνη — όταν είναι συγκεκριμένες και ενημερώνονται τακτικά, διευκολύνουν την αποτελεσματική εκπαίδευση του προσωπικού και την κατανόηση των ευθυνών σε περίπτωση συμβάντος.

➤ Ακόμα και με αυτό το επίπεδο σαφήνειας, **θα πρέπει να υπάρχει κάποια ευελιξία** για την προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες μεθόδους εργασίας ή στις οργανωτικές ανάγκες.

Γ. Έλεγχος της εργασίας

Μαζί με τον σχεδιασμό του περιεχομένου της εργασίας, τον ρυθμό, τον προγραμματισμό και τις προθεσμίες, υπάρχει ένα ακόμη στοιχείο που διευκολύνει τη μείωση του εργασιακού άγχους, και μιλάμε για τον έλεγχο της εργασίας.

Όταν οι εργαζόμενοι μπορούν να ελέγχουν τον τρόπο με τον οποίο κάνουν την εργασία τους, απολαμβάνουν την εργασία και είναι πιο παραγωγικοί. Η ενθάρρυνση των εργαζομένων να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την οργάνωση της εργασίας τους είναι σημαντική για την πρόληψη του άγχους στον χώρο εργασίας. Η εργασία είναι πιο αγχωτική όταν οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να επηρεάσουν τον ρυθμό και τις μεθόδους εργασίας. Η παροχή μεγαλύτερης ελευθερίας και ελέγχου στους εργαζόμενους επί των εργασιών που εκτελούν βοηθά στην αύξηση του κινήτρου, της ποιότητας της εργασίας και στη μείωση του άγχους στον χώρο εργασίας. Ορισμένα αποτελεσματικά μέτρα περιλαμβάνουν:

- Συμπεριλάβετε τους εργαζόμενους στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την οργάνωση της εργασίας.
- Δώστε στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ελευθερία και έλεγχο της εργασίας τους.
- Οργανώστε την εργασία έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και γνώσεις.
- Ενθαρρύνετε τη συμμετοχή των εργαζομένων στη βελτίωση της εργασίας.
- Διοργάνωση τακτικών συναντήσεων για τη συζήτηση προβλημάτων στον χώρο εργασίας.

Οι εργαζόμενοι που μπορούν να αποφασίζουν πώς και πότε θα κάνουν την εργασία τους μπορούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες και την εμπειρία τους και να είναι πιο παραγωγικοί. Επομένως, η αύξηση του ελέγχου επί της εργασίας οδηγεί σε πιο αποτελεσματική οργάνωση της εργασίας.

Δ. Σχεδιασμός και εργονομία χώρου εργασίας

Ο σχεδιασμός του χώρου εργασίας είναι ένας κρίσιμος παράγοντας που επηρεάζει άμεσα την παραγωγικότητα και την ευημερία των εργαζομένων. Ένα καλά σχεδιασμένο περιβάλλον όχι μόνο διευκολύνει τη ροή εργασίας και τη συνεργασία, αλλά μπορεί επίσης να μειώσει σημαντικά τα επίπεδα άγχους και κόπωσης. Τα γραφεία που λαμβάνουν υπόψη πτυχές όπως η διάταξη των επίπλων, ο φωτισμός, ο θόρυβος και τα φυσικά στοιχεία τείνουν να προσφέρουν ένα πιο υγιεινό και ευχάριστο περιβάλλον για τους ενοίκους τους.

Ένας κατάλληλος χώρος εργασίας θα πρέπει να είναι λειτουργικός και αισθητικά ευχάριστος. Η λειτουργικότητα και η αισθητική θα πρέπει να συμβαδίζουν για να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον που όχι μόνο είναι αποτελεσματικό, αλλά και προάγει τη συναισθηματική ευεξία των εργαζομένων. Οι καλά φωτισμένοι χώροι, οι ανοιχτοί χώροι που ενθαρρύνουν την αλληλεπίδραση και οι ήσυχες ζώνες για εστιασμένη εργασία είναι απαραίτητα στοιχεία στο σχεδιασμό ενός σύγχρονου γραφείου. Επιπλέον, η ενσωμάτωση φυσικών στοιχείων και χώρων πρασίνου μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Μερικές βασικές συμβουλές για τον σχεδιασμό ενός χώρου εργασίας που μειώνει το άγχος και το στρες που μπορείτε να λάβετε υπόψη περιλαμβάνουν:

- **Χρησιμοποιήστε φυσικό φως** όποτε είναι δυνατόν, καθώς βοηθά στη βελτίωση της διάθεσης και της παραγωγικότητας. Συμπληρώστε με κατάλληλο τεχνητό φωτισμό για να αποφύγετε τις σκιές και την αντανάκλαση.
- **Εφαρμόστε ακουστικές λύσεις** όπως ηχοαπορροφητικά πάνελ και ηχομονωτικά σημεία διακοπής για τη μείωση του θορύβου και των περισπασμών.
- **Ενσωματώστε φυσικά στοιχεία**, π.χ. προσθέστε φυτά και θέα στην ύπαιθρο για να δημιουργήσετε μια σύνδεση με τη φύση, η οποία μπορεί να έχει ηρεμιστικά αποτελέσματα και να μειώσει το άγχος.
- Σχεδιάστε χώρους που μπορούν να προσαρμοστούν σε διαφορετικές ανάγκες (**ευέλικτοι χώροι**), όπως αρθρωτές αίθουσες συσκέψεων και κινητούς σταθμούς εργασίας.

-  Βεβαιωθείτε ότι όλα τα **έπιπλα είναι εργονομικά** για την πρόληψη προβλημάτων υγείας και τη βελτίωση της άνεσης των εργαζομένων.
-  Παρέχετε χώρους όπου οι εργαζόμενοι μπορούν **να χαλαρώσουν και να αποσυνδεθούν** από την εργασία, όπως χώρους διαλείμματος ή αίθουσες διαλογισμού.
-  Επιλέξτε μια απαλή, **χαλαρωτική χρωματική παλέτα** για τους τοίχους και τη διακόσμηση, η οποία μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του άγχους.
-  Παρέχετε **επαρκείς λύσεις αποθήκευσης** για να διατηρείτε τον χώρο εργασίας τακτοποιημένο και απαλλαγμένο από ακαταστασία.
-  Εξασφαλίστε μια **άνετη θερμοκρασία** και καλό αερισμό για να διατηρήσετε ένα υγιές και άνετο περιβάλλον.
-  Επιτρέψτε στους υπαλλήλους **να εξατομικεύσουν τον χώρο εργασίας τους**, ώστε να αισθάνονται πιο άνετα και να συνδέονται με το περιβάλλον τους.

Η εφαρμογή αυτών των συμβουλών στον σχεδιασμό του χώρου εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε ένα πιο παραγωγικό και υγιέστερο περιβάλλον, μειώνοντας τα επίπεδα άγχους και βελτιώνοντας την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους.

Για πρόσθετες πρακτικές οδηγίες σχετικά με τον τρόπο βελτίωσης του συνολικού σχεδιασμού του χώρου εργασίας στον οργανισμό σας, ανατρέξτε στη δραστηριότητα στην επόμενη σελίδα.

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 5

Αξιολογήστε και βελτιώστε τον χώρο εργασίας της εταιρείας σας για να αυξήσετε την ευημερία των εργαζομένων.

Για να αναπτύξετε αυτήν τη δραστηριότητα, συγκεντρώστε μια ομάδα ατόμων από τον οργανισμό σας που αντιπροσωπεύουν την ποικιλομορφία του (ιεραρχία, ιεραρχία, φύλο κ.λπ.). Για παράδειγμα, σε εταιρείες με περισσότερους από 50 υπαλλήλους, αυτή η ομάδα ατόμων μπορεί να κυμαίνεται από 6 έως 10 άτομα ή περισσότερα, ενώ σε πολύ μικρές ΜΜΕ και ΜΜΕ με έως 50 υπαλλήλους, αυτός ο αριθμός ατόμων μπορεί να είναι χαμηλότερος ανάλογα με τις δυνατότητες της εταιρείας.

Προτείνετε σε αυτούς να αναλύσουν πώς αντιλαμβάνονται τον χώρο εργασίας τους ως προς:

- Φωτισμός.
- Θόρυβος.
- Θερμοκρασία και αερισμός.
- Σχεδιασμός χώρου.
- Φυσικά στοιχεία.

Μετά τις ατομικές τους σκέψεις, τα συμπεράσματα κοινοποιούνται και συμφωνούνται σχετικά με το πώς γίνεται αντιληπτός ο χώρος εργασίας.

Τώρα, προτείνετε τους να αναλύσουν **πώς θα ήθελαν ή επιθυμούν** να είναι ο χώρος εργασίας όσον αφορά:

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 5

- Φωτισμός.
- Θόρυβος.
- Θερμοκρασία και αερισμός.
- Σχεδιασμός χώρου.
- Φυσικά στοιχεία.

Μετά τις ατομικές τους σκέψεις, τα συμπεράσματα κοινοποιούνται και συμφωνούνται σχετικά με το πώς είναι επιθυμητός ο χώρος εργασίας.

Στη συνέχεια, πραγματοποιείται ανάλυση του χάσματος μεταξύ της αντιληπτής και της επιθυμητής οργάνωσης όσον αφορά τον χώρο εργασίας.

Τέλος, λαμβάνοντας υπόψη τους πιθανούς πόρους και τον προϋπολογισμό που απαιτούνται, η ομάδα ιεραρχεί τις 3 κύριες πρωτοβουλίες που θα υλοποιηθούν τους επόμενους 6 μήνες για να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ του αντιληπτού και του επιθυμητού χώρου εργασίας, προκειμένου να βελτιωθεί ο χώρος εργασίας και η ευημερία των εργαζομένων.

Η **εργονομία** στο γραφείο αποτελεί θεμελιώδη πτυχή της μείωσης του στρες και της βελτίωσης της ευημερίας των εργαζομένων. Η εργονομία ορίζεται ως η επιστήμη του σχεδιασμού του χώρου εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανθρώπινες δυνατότητες και τους περιορισμούς, για τη βελτιστοποίηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ των ανθρώπων και των στοιχείων του περιβάλλοντός τους. Αυτό μεταφράζεται στη δημιουργία χώρων εργασίας που προσαρμόζονται στις σωματικές και ψυχολογικές ανάγκες των εργαζομένων, μειώνοντας έτσι την κόπωση και τη δυσφορία.

- Τα οφέλη από την εφαρμογή εργονομικών επίπλων γραφείου για τη μείωση του στρες και του άγχους των εργαζομένων είναι πολλά:
- Μειώνει τη συχνότητα εμφάνισης πόνου στην πλάτη, τον αυχένα και τους ώμους, που είναι συχνός σε κακώς σχεδιασμένα εργασιακά περιβάλλοντα.
- Ενθαρρύνει τη σωστή στάση του σώματος, η οποία με τη σειρά της μειώνει την ένταση των μυών και αποτρέπει μακροχρόνιους τραυματισμούς.
- Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται άνετα και δεν νιώθουν πόνο τείνουν να είναι πιο παραγωγικοί και αποτελεσματικοί στα καθήκοντά τους.
- Μειώνει τη σωματική και πνευματική κόπωση, επιτρέποντας στους εργαζομένους να διατηρούν την ενέργεια και την συγκέντρωσή τους καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας.
- Συμβάλλει στη βελτίωση της συνολικής ευεξίας, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του στρες και του άγχους, καθώς και σε βελτίωση του ηθικού και της ικανοποίησης από την εργασία.

Η εργονομία στον χώρο εργασίας δεν αφορά μόνο την παροχή άνετων καρεκλών, αλλά και τη **δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που υποστηρίζει την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.**

Ε. Επικοινωνία

Η ενεργή ανταλλαγή πληροφοριών και η επικοινωνία στον χώρο εργασίας ωφελούν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους. Η ανοιχτή επικοινωνία διευκολύνει τη συνεργασία καθώς και τον εντοπισμό και την επίλυση προβλημάτων στην εργασία.

Οι εργαζόμενοι που είναι ενημερωμένοι για σημαντικές αποφάσεις διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην επίτευξη κοινών στόχων. Με αυτόν τον τρόπο, τα προβλήματα στην εργασία που συχνά σχετίζονται με αυξημένο άγχος στην εργασία μπορούν να εντοπιστούν γρήγορα και να επιλυθούν αποτελεσματικά. Πώς, λοιπόν, μπορείτε να προωθήσετε και να διευκολύνετε την ανοιχτή επικοινωνία στον οργανισμό σας;

Ακολουθεί μια απλή διαδικασία που μπορείτε να ακολουθήσετε:



1. ΠΗΓΑΙΝΕΤΕ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΙΛΗΣΤΕ ΜΕ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ

Ναι. Απλώς μιλήστε με τους υπαλλήλους σας. Μιλώντας με τους εργαζομένους, οι διευθυντές όχι μόνο δείχνουν το ενδιαφέρον τους για την καθημερινή παραγωγή, αλλά επιτρέπουν επίσης στους εργαζομένους να ενημερώνουν τους διευθυντές για προσωπικά προβλήματα που μπορεί να έχουν, για παράδειγμα, προβλήματα υγείας ή οικογενειακά.

Επιπλέον, οι συχνές συνομιλίες με τους εργαζομένους παρέχουν στους διευθυντές ευκαιρίες να δείξουν την εκτίμησή τους και να δώσουν ανατροφοδότηση στους εργαζομένους. Περιλαμβάνει επίσης ένα στοιχείο μάθησης και βελτίωσης, καθώς οι διευθυντές θα μάθουν περισσότερα για τη διαδικασία παραγωγής, τα οργανωτικά προβλήματα και τα ζητήματα συνεργασίας μιλώντας με τους εργαζομένους. Τέλος, μιλώντας με τους εργαζομένους, οι διευθυντές μπορούν να εντοπίσουν περιπτώσεις εκφοβισμού, παρενόχλησης ή άλλων μορφών προσβλητικής συμπεριφοράς που λαμβάνουν χώρα στην εργασία.



2. ΔΙΑΤΗΡΗΣΤΕ ΕΥΚΟΛΗ, ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Όταν οι διευθυντές συνομιλούν συχνά με τους εργαζόμενους, τα καθημερινά προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία θα επιλύονται γρήγορα. Αυτό, με τη σειρά του, μειώνει τις τριβές, βελτιώνει την παραγωγικότητα και δημιουργεί ένα υποστηρικτικό περιβάλλον και μια θετική ατμόσφαιρα στον χώρο εργασίας. Όταν ένας διευθυντής έχει συχνές συνομιλίες με τους εργαζόμενους, θα είναι εύκολο να διορθώσει τα λάθη και να βελτιώσει την ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών, διασφαλίζοντας ότι οι προτάσεις και οι ιδέες των εργαζομένων μπορούν να προωθηθούν και να ληφθούν υπόψη από τη διοίκηση.

Επιπλέον, η καλή επικοινωνία με τους εργαζόμενους θα επιτρέψει στους διευθυντές να εντοπίζουν και να διορθώνουν περιβαλλοντικά προβλήματα που σχετίζονται, μεταξύ άλλων, με τη σωματική εργασία ή το άγχος.



3. ΕΝΗΜΕΡΩΣΤΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΙΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Οι εργαζόμενοι θα είναι πιο παρακινημένοι και αφοσιωμένοι εάν είναι καλά ενημερωμένοι για σημαντικές αποφάσεις και πόρους που σχετίζονται με την παραγωγή, την αγορά ή τις συνθήκες εργασίας. Η καλή ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τους στόχους, τις στρατηγικές, τις σημαντικές αποφάσεις ή τα σχέδια θα διευκολύνει την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και σεβασμού μεταξύ των διευθυντών και των εργαζομένων και θα μειώσει επίσης το άγχος και την αβεβαιότητα, ενώ παράλληλα θα αυξήσει το νόημα της εργασίας.



4. ΕΝΗΜΕΡΩΣΤΕ ΤΗΝ ΑΝΩΤΕΡΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Είναι σημαντικό για την ανώτερη διοίκηση να έχει μια σωστή εικόνα των απόψεων και των στάσεων των εργαζομένων. Αυτό τους επιτρέπει να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με τον χώρο εργασίας. Η σωστή πληροφόρηση σχετικά με τις απόψεις και τις θέσεις των εργαζομένων είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι οι διευθυντές δεν παραπλανώνται από παρεξηγήσεις και στερεότυπα. Οι εργαζόμενοι συχνά έχουν εξαιρετικά σχετικές και ακριβείς πληροφορίες σχετικά με τα προβλήματα και τις προκλήσεις στον χώρο εργασίας.

Η χρήση αυτών των πληροφοριών είναι ένας καλός τρόπος για τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι οι απόψεις τους ακούγονται από τη διοίκηση - και συγκεκριμένα από το ανώτατο επίπεδο της διοίκησης - η αυτοπεποίθηση, η δέσμευση και το κίνητρό τους αυξάνονται, όπως και το αίσθημα ότι υποστηρίζονται από αυτούς.



5. ΜΟΙΡΑΣΤΕΙΤΕ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑ ΠΟΥ ΣΤΟΧΕΥΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΑΛΛΑΓΗΣ

Στους σύγχρονους χώρους εργασίας, η αλλαγή έχει γίνει ο κανόνας και όχι η εξαίρεση. Αυτό αυξάνει την ανάγκη διάδοσης πληροφοριών σχετικά με τυχόν σχέδια αλλαγής. Η παροχή επαρκών και σχετικών πληροφοριών στους εργαζόμενους σχετικά με τα σχέδια αλλαγής στον χώρο εργασίας είναι ένας τρόπος να τους δείξουμε σεβασμό, μειώνοντας παράλληλα τη δημιουργία φημών και αβεβαιότητας που αποτελούν σημαντικές πηγές άγχους.

Εάν οι εργαζόμενοι δεν ενημερώνονται για τις σημαντικές αλλαγές και αυτές υλοποιούνται, αυτό θα οδηγήσει σε ένα γενικό αίσθημα αδυναμίας και απογοήτευσης, καθώς και σε έλλειψη εμπιστοσύνης στη διοίκηση.



6. ΑΤΥΠΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η συνεργασία μεταξύ διευθυντών και εργαζομένων προωθείται μέσω συχνής, άτυπης επικοινωνίας μέσω προσωπικών συζητήσεων και κοινών δραστηριοτήτων, για παράδειγμα. Οι άτυπες συναντήσεις, τα πάρτι, οι αθλητικές εκδηλώσεις, οι εκδρομές και άλλες κοινές δραστηριότητες αποτελούν σημαντικές περιστάσεις, οι οποίες όχι μόνο ενισχύουν τις προσωπικές σχέσεις και τη συνεργασία, αλλά και διευκολύνουν την άτυπη επικοινωνία στην πρόληψη του εργασιακού άγχους.

Αυτή η άτυπη επικοινωνία βελτιώνει την αμοιβαία κατανόηση μέσω της συζήτησης για την επαγγελματική ζωή και τα κοινά προβλήματα και βοηθά στην ανάπτυξη συμμαχιών, τόσο μεταξύ διευθυντών και εργαζομένων όσο και μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων. Ομοίως, ο κοινός σχεδιασμός και η εκτέλεση άτυπων δραστηριοτήτων προάγει την επικοινωνία και τη συντροφικότητα που είναι πιο πιθανό να οδηγήσει σε αποτελεσματική συνεργασία στην εφαρμογή μέτρων που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.

Χρησιμοποιήστε την αξιολόγηση που παρέχεται στην επόμενη σελίδα για να βελτιώσετε περαιτέρω την ποιότητα της επικοινωνίας στον οργανισμό σας.

**Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ
ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ
ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΤΗ
ΡΑΧΟΚΟΚΑΛΙΑ
ΚΑΘΕ
ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΟΥ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ.**

Γκάρι Βέλνερτσουκ

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 6

Αξιολογήστε το επίπεδο επικοινωνίας του οργανισμού σας.

Παρακαλούμε εξετάστε τις ακόλουθες δηλώσεις για να προσδιορίσετε την ποιότητα της επικοινωνίας στον οργανισμό σας και να λάβετε μέτρα για τη βελτίωσή της.

Παρακαλώ βαθμολογήστε κάθε ερώτηση από το 1 έως το 4, όπου το 1 σημαίνει ότι αυτή η κατάσταση δεν συμβαίνει ποτέ και το 4 σημαίνει ότι συμβαίνει πάντα.

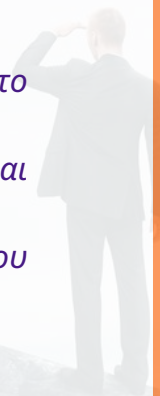
Σχετικά με τους επικεφαλής της εταιρείας μου:

1. Είναι οι προϊστάμενοι προσβάσιμοι και μπορούν οι εργαζόμενοι να μιλήσουν μαζί τους εύκολα;
2. Πιστεύετε ότι τα σχόλια ή οι προτάσεις που γίνονται στους ανωτέρους λαμβάνονται υπόψη;
3. Κάνουν οι ανώτεροι τους εργαζομένους να αισθάνονται σίγουροι και ελεύθεροι να συζητήσουν τα προβλήματα της εργασίας;
4. Επικοινωνούν με σαφήνεια οι προϊστάμενοι τις προσδοκίες ή/και τις οδηγίες τους;
5. Επιτρέπεται στους εργαζομένους να δίνουν σχόλια ή/και να ρωτούν για τις πληροφορίες που λαμβάνουν από τους προϊσταμένους τους;
6. Έχουν οι εργαζόμενοι εμπιστοσύνη στους προϊσταμένους τους ώστε να μπορούν να μιλούν για προσωπικά προβλήματα;
7. Λαμβάνουν οι εργαζόμενοι πληροφορίες από τους προϊσταμένους τους σχετικά με την απόδοσή τους;
8. Εμπλέκει τα αφεντικά τους υπαλλήλους σε αποφάσεις που επηρεάζουν τις δραστηριότητές τους ή το εργασιακό τους περιβάλλον;

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 6

9. Λαμβάνουν οι εργαζόμενοι όλες τις πληροφορίες που χρειάζονται για να μπορούν να εκτελούν αποτελεσματικά την εργασία τους;
10. Πιστεύετε ότι οι προϊστάμενοι χρησιμοποιούν απλή γλώσσα όταν απευθύνονται στους υπαλλήλους;
11. Είναι οι οδηγίες που λαμβάνονται από τους προϊσταμένους αρκετά σαφείς;
12. Υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ συναδέλφων;
13. Πιστεύετε ότι η ολοκλήρωση και ο συντονισμός μεταξύ συνομηλίκων στο ίδιο επίπεδο είναι καλός για την επίλυση προβλημάτων;
14. Πιστεύετε ότι η επικοινωνία μεταξύ συνομηλίκων στο ίδιο επίπεδο είναι ανοιχτή;
15. Είναι σαφής η γλώσσα που χρησιμοποιείται από τους συνομηλίκους του ίδιου επιπέδου;
16. Επικοινωνείτε εύκολα με τους συνομηλίκους σας όταν ζητάτε βοήθεια;

Ποια συμπεράσματα μπορείτε να εξαγάγετε από τις παραπάνω απαντήσεις; Πιστεύετε ότι η επικοινωνία στον οργανισμό βρίσκεται σε επαρκές επίπεδο; Επηρεάζουν και ενεργούν κατάλληλα για να βοηθήσουν στην πρόληψη και τη διαχείριση του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης στις ομάδες και τους εργαζομένους τους;



Κεφάλαιο V.

Πώς να δημιουργήσετε ένα Σχέδιο Εταιρικής Ευεξίας (ΕΣΕ);



Α. Εισαγωγή

Η έννοια της ευεξίας ή της ευημερίας πρέπει να γίνεται κατανοητή με ολιστικό και ολοκληρωμένο τρόπο και να μην αναφέρεται μόνο στον τομέα της σωματικής ευεξίας, αλλά να λαμβάνει υπόψη και άλλες διαστάσεις που επηρεάζουν και απασχολούν τους ανθρώπους.

Οι οργανισμοί πρέπει να αντιμετωπίζουν την προαγωγή της υγείας όχι μόνο με αντιδραστικό τρόπο, αλλά και με ενεργό και προληπτικό τρόπο, κατανοώντας τις ακόλουθες έννοιες:

- **Σωματική υγεία:** ισορροπημένη διατροφή, σωματική άσκηση, φροντίδα υγιεινής κ.λπ.
- **Ψυχική υγεία:** σημασία του ύπνου, ψηφιακή αποσύνδεση, άγχος και εξάντληση, καθώς και συναισθηματική διαχείριση.
- **Οικονομική υγεία:** δίκαιη αποζημίωση για την εκπαίδευση και τη θέση των εργαζομένων· καλές οικονομικές πρακτικές που τους παρέχουν μεγαλύτερο έλεγχο επί του εισοδήματος και των εξόδων τους.
- **Ευεξία στον χώρο εργασίας:** διαχείριση χρόνου, πιθανή προσωρινή ανικανότητα, επαγγελματική εξέλιξη, συνταξιοδότηση, ευελιξία στην εργασία κ.λπ.
- **Κοινωνική ευημερία:** η οποία νοείται ως το σύνολο των στοιχείων που είναι απαραίτητα για μια άνετη, πλήρη και ειρηνική ζωή· μέσω της ισορροπίας μεταξύ προσωπικών παραγόντων (που αναφέρονται σε ζητήματα όπως η σωματική ή ψυχική υγεία) και κοινωνικοοικονομικών παραγόντων (ΑΕΠ, διαφθορά, ελευθερία, ισότητα, κοινωνικές ευκαιρίες κ.λπ.).

Ορισμένοι οργανισμοί χρησιμοποιούν την έννοια της συναισθηματικής ευεξίας ή της συναισθηματικής ευεξίας που υπερβαίνει την ψυχική υγεία.

Αυτή η ευρύτερη άποψη για την ευημερία αναγνωρίζει πώς οι διαφορετικοί τομείς της ζωής ενός ατόμου είναι βαθιά συνδεδεμένοι — όταν ένας τομέας υποφέρει, συχνά ακολουθούν και άλλοι. Οι οργανισμοί που υιοθετούν αυτήν την ολοκληρωμένη προσέγγιση δημιουργούν περιβάλλοντα όπου οι άνθρωποι αισθάνονται ότι υποστηρίζονται ως ολοκληρωμένα άτομα, όχι μόνο ως εργαζόμενοι. Η εστίαση στη σωματική, ψυχική, οικονομική, κοινωνική και εργασιακή ευεξία βοηθά στην οικοδόμηση μιας κουλτούρας που είναι πιο υγιής, πιο ανθεκτική και καλύτερα προετοιμασμένη να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις. Επομένως, το συμπέρασμα είναι το εξής: όταν οι άνθρωποι φροντίζονται σε όλες τις διαστάσεις, είναι πιο πιθανό να ευδοκμήσουν — και αυτή η ενέργεια τροφοδοτεί ολόκληρο τον οργανισμό.

B. Τι είναι ένα ΕΣΕ και ποια είναι τα κύρια οφέλη του;

Η έννοια της εταιρικής ευεξίας, γνωστή και ως εταιρική ευεξία, αναφέρεται σε μια σειρά στρατηγικών που στοχεύουν στην προώθηση ενός υγιεινού τρόπου ζωής για τους εργαζομένους κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Αυτά τα προγράμματα συνήθως ενισχύουν τη δέσμευση της εταιρείας για τη δημιουργία μιας εταιρικής κουλτούρας όπου, μεταξύ άλλων πτυχών, προασπίζεται ένας υγιεινός τρόπος ζωής. Πρόκειται για την προώθηση της υγείας και της ευεξίας με ενεργό και συνεχή τρόπο ως βασικά σημεία για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην εργασία.

Η εφαρμογή εταιρικών προγραμμάτων ευεξίας προσφέρει πλεονεκτήματα όχι μόνο για την υγεία των εργαζομένων αλλά και για τις εταιρείες. Ένας υγιής και ευτυχισμένος εργαζόμενος θα αναφέρει καλύτερα αποτελέσματα, εκτός από τη βελτίωση της εταιρικής εικόνας της εταιρείας, τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά, καθώς αυτά τα προγράμματα συνήθως ωφελούν την πρόσληψη και τη διατήρηση ταλέντων.

Μέσω αυτών των σχεδίων ή προγραμμάτων, οι εργαζόμενοι μπορούν να βιώσουν βελτίωση στη σωματική και συναισθηματική τους υγεία. **Η μείωση του στρες είναι ένα από τα μεγάλα πλεονεκτήματα που προσφέρουν αυτά τα σχέδια στους εργαζόμενους, οι οποίοι θα αισθάνονται πιο ελεύθεροι και πιο άνετα στην εργασία τους.** Με την εφαρμογή σχεδίου εταιρικής ευεξίας, οι άδειες ασθενείας λόγω στρες μειώνονται και το ποσοστό απουσιών στην εργασία μειώνεται επίσης, εξοικονομώντας στην εταιρεία μεγάλα έξοδα.

Οι δραστηριότητες που απαιτούν ομαδική εργασία θα βοηθήσουν επίσης στη βελτίωση της εσωτερικής επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων.

Η εσωτερική οργάνωση της εταιρείας θα είναι επίσης σε θέση να αντιληφθεί ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων αυξάνεται, καθώς θα αισθάνονται πιο δυνατοί και πιο παρακινημένοι να εκτελούν τα καθημερινά τους καθήκοντα.

Μερικές φορές, αυτά τα σχέδια εταιρικής ευεξίας πλαισιώνονται ή ευθυγραμμίζονται με την εφαρμογή ευέλικτων σχεδίων αμοιβής, όπου ο εργαζόμενος λαμβάνει οφέλη μέσω των προϊόντων ή των υπηρεσιών που προσφέρει η εταιρεία εντός του μισθού του σε είδος, όπως κουπόνια εστιατορίου, φροντίδα παιδιών, μεταξύ άλλων. Με αυτό, εκτός από την εξοικονόμηση, μπορούν να αυξήσουν τον καθαρό μισθό τους, συμβάλλοντας στην περαιτέρω διατήρηση του εργαζομένου. Μεταξύ όλων αυτών των οφελών μπορούμε να επισημάνουμε τα εξής:

ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Οι εταιρείες με προγράμματα που επιδεικνύουν ενδιαφέρον για τη φροντίδα της υγείας των εργαζομένων τους λαμβάνουν περισσότερες αιτήσεις για θέσεις εργασίας από ταλαντούχους ανθρώπους. Επιπλέον, αυτό βοηθά στη διατήρηση των ταλαντούχων εργαζομένων.



ΒΕΛΤΙΩΜΕΝΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΦΗΜΗ

Οι εταιρείες με προγράμματα που επιδεικνύουν ενδιαφέρον για τη φροντίδα της υγείας των εργαζομένων τους λαμβάνουν μεγαλύτερη αναγνώριση από τις ομάδες συμφερόντων τους (πελάτες, καταναλωτές, εταιρείες του κλάδου κ.λπ.).

ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

Οι υγιεινές συνήθειες τρόπου ζωής βελτιώνουν τη διάθεση των ανθρώπων και ανακουφίζουν από το άγχος, διευκολύνοντας την επίλυση συγκρούσεων που μπορεί να προκύπτουν καθημερινά. Η θετική νοοτροπία που δημιουργείται από ένα υψηλότερο επίπεδο σωματικής δραστηριότητας, μια ισορροπημένη διατροφή και μια ποιοτική ξεκούραση έχει ως αποτέλεσμα μια καλύτερη ατμόσφαιρα στην εταιρεία.





ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τους εκτιμούν όταν βλέπουν ότι η εταιρεία νοιάζεται για την υγεία τους. Επιπλέον, θα είναι πιο ικανοποιημένοι με την εργασία τους, επειδή όταν η εταιρεία είναι υγιής, δημιουργεί κινητοποιημένους υπαλλήλους που είναι πρόθυμοι να επιτύχουν τους στρατηγικούς στόχους της εταιρείας.

ΑΥΞΗΜΕΝΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Οι εργαζόμενοι που φροντίζουν την υγεία τους εργάζονται καλύτερα και είναι πιο παραγωγικοί στην εταιρεία. Αισθάνονται πιο διανοητικά καθαροί, σωματικά καλύτερα και είναι ευχαριστημένοι με την εταιρεία, παράγοντες που επηρεάζουν την αύξηση της κερδοφορίας των ωρών εργασίας.



ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Η προώθηση υγιεινών συνηθειών έχει θετική επίδραση στην υγεία των εργαζομένων, καθώς έχουν λιγότερες ασθένειες, πράγμα που σημαίνει ότι υπάρχει χαμηλότερο επίπεδο απουσιών λόγω αναρρωτικής άδειας.

Ορισμένοι τομείς πρωτοβουλιών ή πρακτικών που περιλαμβάνονται σε αυτά τα προγράμματα είναι:

1. Προσαρμογή χώρων εργασίας.

Αυτό περιλαμβάνει την παροχή στους εργαζόμενους ενός ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος με καλό αερισμό, φωτισμό και κλιματισμό. Αλλά όχι μόνο αυτό, η παροχή, για παράδειγμα, χώρων αφιερωμένων στην ανάπαυση ή την κοινωνικοποίηση ευνοεί και άλλες πτυχές, όπως η δημιουργικότητα και η καινοτομία, μεταξύ άλλων.

2. Ευελιξία στην εργασία.

Η ευημερία συνδέεται με τη διατήρηση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Για αυτόν τον λόγο, οι πρωτοβουλίες που επιδιώκουν να συμφιλιώσουν και τις δύο πτυχές της ζωής είναι επιτυχημένες σήμερα. Αυτά τα μέτρα έχουν να κάνουν, μεταξύ άλλων πτυχών, με την ευελιξία στην εργασία. Η συμφωνία των ωραρίων εργασίας με τον εργαζόμενο μπορεί να τον βοηθήσει να καλύψει τις προσωπικές του ανάγκες χωρίς να εγκαταλείψει τις επαγγελματικές του υποχρεώσεις. Έτσι, πρακτικές όπως η τηλεργασία προωθούν αυτήν την αναζήτηση ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

3. Υγιεινή διατροφή.

Αν κατανοήσουμε επίσης την ευεξία ως μια βιολογική διαδικασία, τα βασικά μέτρα για την επίτευξή της έχουν να κάνουν με υγιεινές συνήθειες, μεταξύ των οποίων μπορούμε να βρούμε την προώθηση της υγιεινής διατροφής. Έτσι, οι σωστές διατροφικές συνήθειες μπορούν να προωθηθούν μέσω διαφόρων μέσων, όπως η προσφορά εκπαιδευτικών εργαστηρίων για τη διατροφή, η παροχή συμβουλών από διατροφολόγους, η αντικατάσταση σνακ από τα αυτόματα μηχανήματα πώλησης με υγιεινές επιλογές όπως φρούτα ή επίσης η προσφορά κουπονιών ή καρτών εστιατορίου στο προσωπικό. Αυτό είναι ένα ενδιαφέρον μέτρο, καθώς το φαγητό στην εργασία μπορεί να αποτελέσει πρόβλημα για πολλούς εργαζόμενους που επιλέγουν να μην τρώνε κατά τη διάρκεια του διαλείμματος ή να πηγαίνουν σε ανθυγιεινά καταστήματα τροφίμων.

4. Φυσικές δραστηριότητες.

Ένας τρόπος για να επιτευχθεί η σωματική ευεξία του προσωπικού είναι να τους βοηθήσουμε να καταπολεμήσουν τον καθιστικό τρόπο ζωής. Η διατήρηση μιας δραστήριας ζωής αποτελεί εγγύηση ευεξίας, η ενθάρρυνση της άσκησης μπορεί να αποτελέσει σύμμαχο κατά της αναρρωτικής άδειας. Έτσι, η εταιρεία μπορεί να προσφέρει μαθήματα γιόγκα, να οργανώσει αθλητικές εκδηλώσεις όπως φιλανθρωπικούς αγώνες και εκδρομές στη φύση ή να παρέχει κουπόνια γυμναστικής, ενώ ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η δυνατότητα...

προσφορά υπηρεσιών φυσιοθεραπευτή. Η προσφορά αυτού του είδους μέτρων αποτελεί προστιθέμενη αξία για την εταιρεία, η οποία βελτιώνει την εικόνα της, καθώς αυτές οι ενέργειες είναι ευρέως αποδεκτές από τους εργαζομένους.

5. Ο ψυχολογικός παράγοντας.

Η ευεξία είναι μια κατάσταση που υπερβαίνει την απλή σωματική, καθώς έχει μια σαφή ψυχολογική και συναισθηματική συνιστώσα. Η προώθηση μιας θετικής ψυχικής και συναισθηματικής κατάστασης μπορεί να αποτελέσει βασικό μέτρο που, εκτός από την πρόληψη των απουσιών λόγω άγχους ή κατάθλιψης επηρεάζοντας την αυτοπραγμάτωση των εργαζομένων μας, έχει άμεση επίδραση σε παράγοντες όπως η ικανοποίηση από την εργασία, η δέσμευση στην εταιρεία για την οποία εργάζονται και το κίνητρο. Αυτά τα τρία στοιχεία είναι θεμελιώδη όσον αφορά τη βελτιστοποίηση της ατομικής απόδοσης και την ενίσχυση της γενικής παραγωγικότητας. Έτσι, η επιλογή μέτρων όπως η προσφορά ψυχολογικής βοήθειας με τον ίδιο τρόπο που προσφέρεται η υγειονομική περίθαλψη ή η διατροφή σε ορισμένες εταιρείες είναι ένα ενδιαφέρον μέτρο. Ένα άλλο μέτρο είναι η επιλογή άλλων κλάδων όπως η ενσυνειδητότητα, μια τεχνική που βοηθά τους εργαζομένους να αποφεύγουν την αποφυγή για να παραμένουν συγκεντρωμένοι στα καθήκοντά τους. Η καθοδήγηση (coaching) είναι μια άλλη τάση που κερδίζει έδαφος στον επαγγελματικό τομέα, καθώς καθιστά τον εργαζόμενο ψυχικά προετοιμασμένο να δώσει τον καλύτερό του εαυτό.

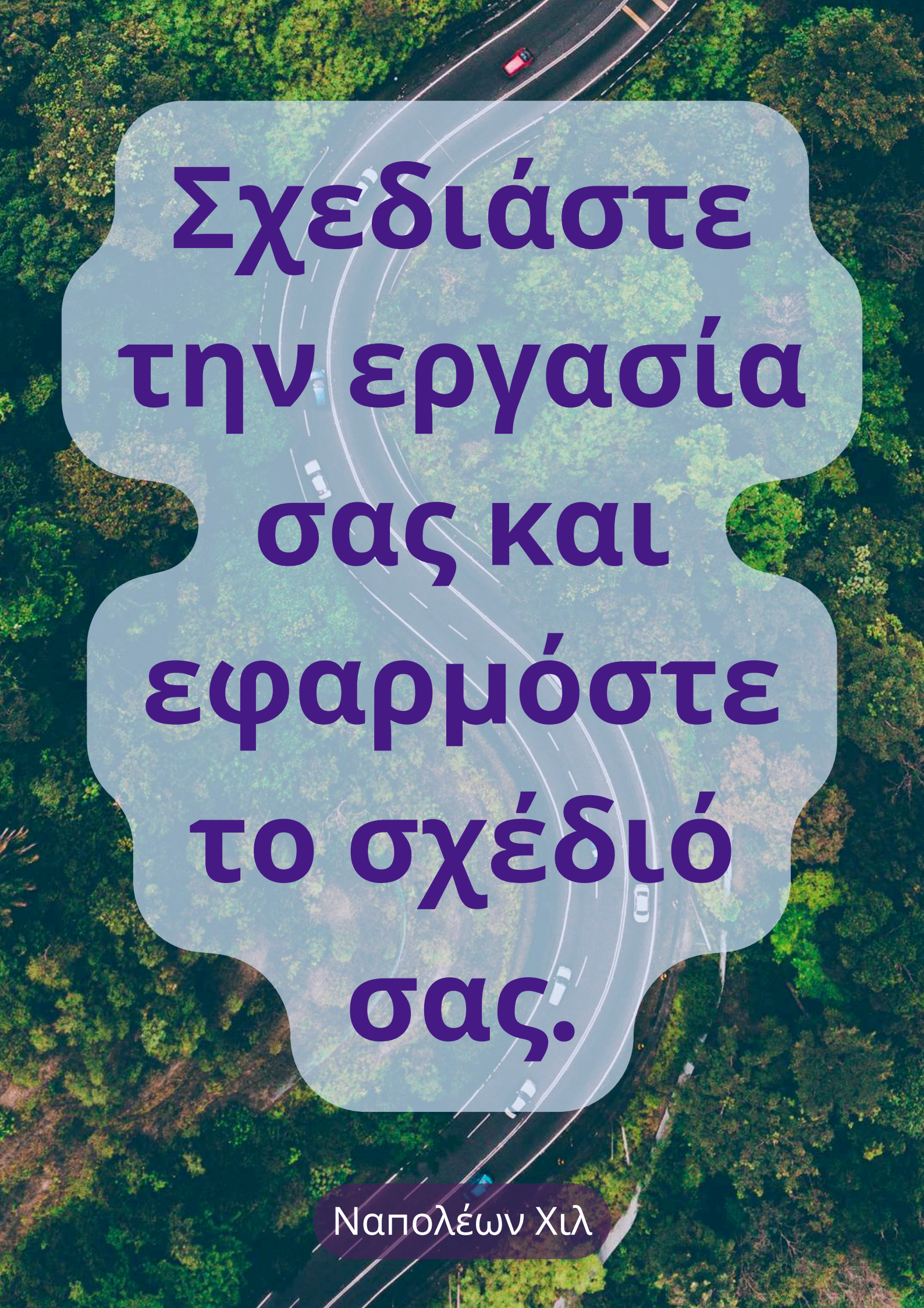
6. Εταιρικά προγράμματα εθελοντισμού.

Ένα εταιρικό πρόγραμμα εθελοντισμού στοχεύει στη διευκόλυνση της κινητοποίησης του ταλέντου, του χρόνου και της ενέργειας του προσωπικού μιας εταιρείας υπέρ της κοινωνικής ανάπτυξης των κοινοτήτων όπου δραστηριοποιείται η εταιρεία. Όλο και περισσότερες εταιρείες το προωθούν στο πλαίσιο των πολιτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ως ένα από τα εργαλεία με τη μεγαλύτερη δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων τους στην αποστολή της εταιρείας.

Επιπλέον, αποτελεί έναν άμεσο τρόπο βοήθειας προς το περιβάλλον, βελτιώνει την εσωτερική επικοινωνία, αποτελεί έναν τρόπο παρακίνησης και διατήρησης των εργαζομένων προωθώντας την ομαδική εργασία και την εταιρική κουλτούρα και βελτιώνει την αντίληψη της εταιρείας στην κοινωνία.

Αυτές οι δραστηριότητες πρέπει πάντα να είναι εθελοντικές, δηλαδή η εταιρεία δεν μπορεί ποτέ να υποχρεώσει τους εργαζομένους της να συμμετάσχουν σε μια δραστηριότητα αυτού του τύπου εάν δεν το επιθυμούν, καθώς ο στόχος του εταιρικού εθελοντισμού είναι η προώθηση μιας κουλτούρας συνεργασίας,

να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό σχετικά με τις κοινωνικές ανάγκες άλλων ομάδων και να τους επιτρέψει να ανακαλύψουν νέες αξίες και να είναι σε θέση να εφαρμόσουν στην πράξη την αλληλεγγύη που επιτρέπει μια πιο ολοκληρωμένη ανάπτυξη των ανθρώπων.



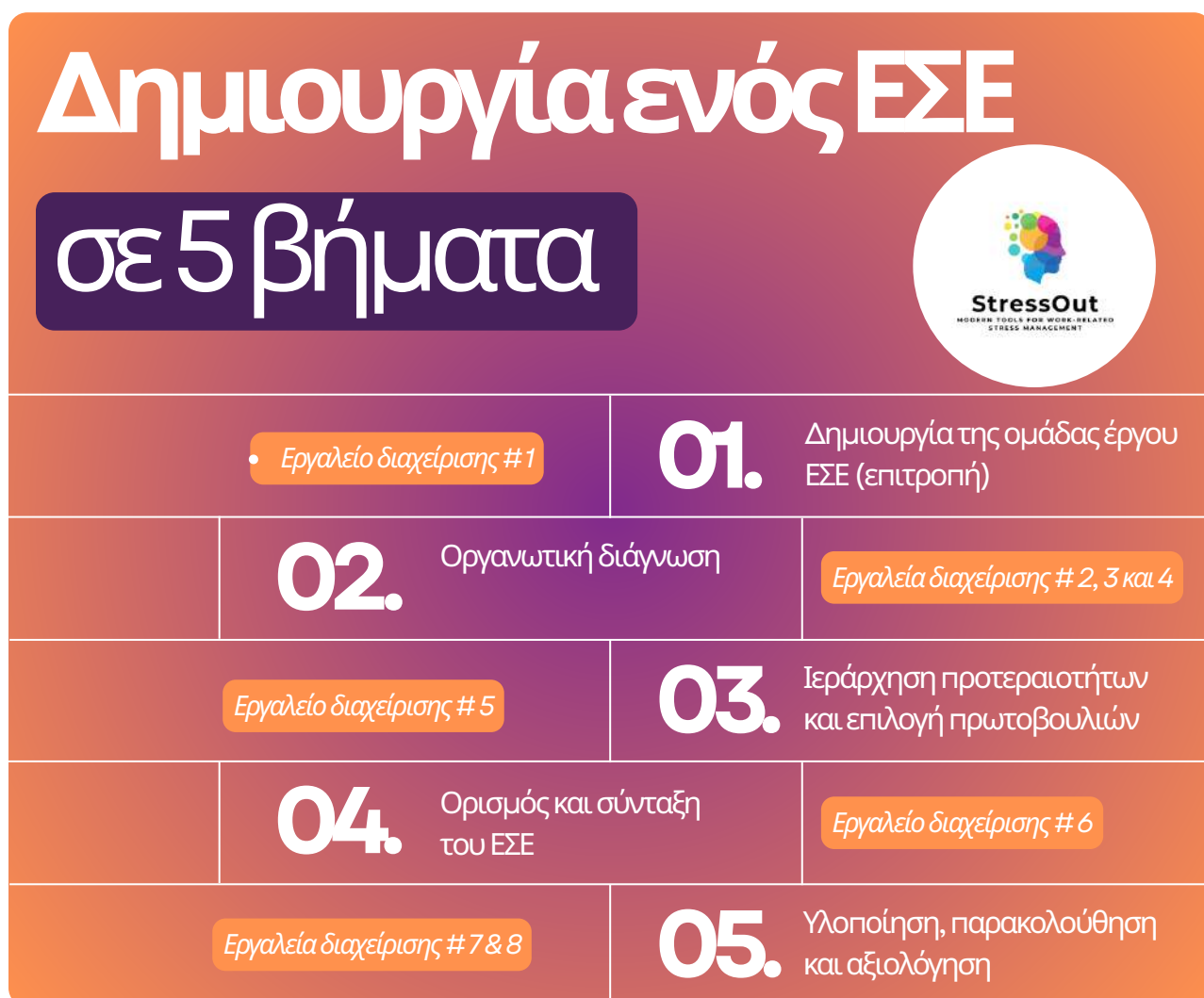
**Σχεδιάστε
την εργασία
σας και
εφαρμόστε
το σχέδιό
σας.**

Ναπολέων Χιλ

Γ. Η διαδικασία κατασκευής ενός ΕΣΕ.

Στα υπόλοιπα μέρη αυτού του οδηγού, θα εξετάσουμε τα πιθανά στάδια και φάσεις που θα πρέπει να πραγματοποιηθούν για τον καθορισμό και την ανάπτυξη ενός σχεδίου εταιρικής ευεξίας που μπορεί να κοινοποιηθεί, να εφαρμοστεί και να παρακολουθηθεί σε μια εταιρεία.

Σας προτείνουμε μια διαδικασία 5 βημάτων που πρέπει να ακολουθήσετε, η οποία μοιάζει με αυτήν:



Ακολουθήστε τα βήματα που περιγράφονται και χρησιμοποιήστε τα εργαλεία διαχείρισης που παρέχονται στις επόμενες σελίδες για να συντάξετε το δικό σας ΕΣΕ.

ΦΡΟΝΤΙΣΤΕ ΤΟΥΣ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ
ΣΑΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΙ ΘΑ
ΦΡΟΝΤΙΣΟΥΝ
ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
ΣΑΣ.

Ρίτσαρντ Μπράνσον



ΒΗΜΑ #1

Δημιουργία της ομάδας έργου
(επιτροπή) του εταιρικού
προγράμματος ευεξίας,

συμπεριλαμβανομένων ατόμων από
τον τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού αλλά
και από άλλους τομείς,
συμπεριλαμβανομένων εκπροσώπων
της διοίκησης και των εργαζομένων.



ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ 1

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ.

Η επιλογή μελών μιας επιτροπής εταιρικής ευεξίας αποτελεί βασικό καθήκον για να διασφαλιστεί ότι η αρχική διάγνωση και οι πρωτοβουλίες και τα προγράμματα που ορίζονται και εφαρμόζονται είναι αποτελεσματικά και ωφελούν τους εργαζομένους ολιστικά. Τα κριτήρια επιλογής μελών αυτής της επιτροπής θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τόσο την ποικιλομορφία των προοπτικών και των εμπειριών όσο και την ικανότητα αντιμετώπισης των αναγκών ευεξίας εντός της εταιρείας. Μερικά από τα βασικά κριτήρια περιλαμβάνουν:

1. Εκπροσώπηση από Διαφορετικά Τμήματα, Ρόλους και Ιεραρχία.

Είναι σημαντικό η επιτροπή να αποτελείται από υπαλλήλους από διαφορετικά τμήματα και ρόλους και να ανήκουν σε διαφορετικές θέσεις, διασφαλίζοντας ότι οι αποφάσεις και τα προγράμματα έχουν ευρεία βάση.

2. Δέσμευση στην Εταιρική Κουλτούρα

Τα μέλη θα πρέπει να συμμερίζονται τις αξίες της εταιρείας και να υποστηρίζουν την ολιστική ευεξία. Αυτό θα τους επιτρέψει να προωθούν πρωτοβουλίες που ευθυγραμμίζονται με την αποστολή και το όραμα του οργανισμού. Οι ηγετικές δεξιότητες και οι δεξιότητες παρακίνησης είναι επίσης σημαντικές, καθώς άτομα που θα μπορούσαν να επηρεάσουν θετικά τους συναδέλφους τους και να δημιουργήσουν δέσμευση για πρωτοβουλίες ευεξίας είναι ευπρόσδεκτα.

3. Γνώσεις και Εμπειρία στην Εταιρική Ευεξία.

Ιδανικά, τα μέλη θα πρέπει να έχουν προηγούμενη εμπειρία στην εφαρμογή προγραμμάτων ευεξίας (σωματικής, ψυχικής, κοινωνικής υγείας κ.λπ.). Αυτό θα τους επιτρέψει να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές. Αν και δεν είναι απαραίτητο, η ύπαρξη μελών που έχουν εκπαιδευτεί στην ψυχολογία, το ανθρώπινο δυναμικό, την επαγγελματική υγεία ή σε συναφείς τομείς μπορεί να είναι πολύ χρήσιμη.

4. Ποικιλομορφία Προοπτικών και Προσεγγίσεων.

Επιλέξτε άτομα διαφορετικών ηλικιών, φύλων και υποβάθρων, για να διασφαλίσετε ότι καλύπτονται οι ανάγκες όλων των εργαζομένων. Επιπλέον, αυτό μπορεί να ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία κατά την προσέγγιση προγραμμάτων ευεξίας. Τα μέλη της επιτροπής θα πρέπει να δείχνουν ενσυναίσθηση και να έχουν δεξιότητες στην κατανόηση των αναγκών των συναδέλφων τους.

5. Δεξιότητες Διαχείρισης και Συντονισμού.

Τα μέλη της επιτροπής θα πρέπει να είναι σε θέση να συντονίζουν εκδηλώσεις, να διαχειρίζονται προϋπολογισμούς και να αξιολογούν τα αποτελέσματα των προγραμμάτων ευεξίας. Είναι απαραίτητο τα μέλη της επιτροπής να μπορούν να λαμβάνουν τεκμηριωμένες και γρήγορες αποφάσεις, καθώς και να είναι υπεύθυνα για τις πρωτοβουλίες που εφαρμόζουν.

6. Διαθεσιμότητα Χρόνου.

Είναι σημαντικό τα μέλη της επιτροπής να έχουν διαθέσιμο χρόνο για να παρακολουθούν τις συνεδριάσεις, να συμμετέχουν στην εφαρμογή των προγραμμάτων και να αξιολογούν την αποτελεσματικότητά τους.

7. Ποικιλομορφία στις προσεγγίσεις στην ευεξία.

Είναι απαραίτητο η επιτροπή να περιλαμβάνει μέλη με ενδιαφέροντα ή ειδικότητες σε διαφορετικούς τομείς ευεξίας, όπως η σωματική υγεία (άσκηση, διατροφή), η ψυχική ευεξία (στρες, συναισθηματική ισορροπία) και η κοινωνική ευεξία (εργασιακές σχέσεις, ένταξη).

8. Ικανότητα Προώθησης της Συμμετοχής και της Επικοινωνίας.

Τα μέλη πρέπει να είναι καλοί στην επικοινωνία, ικανοί να δημιουργούν και να διατηρούν το ενδιαφέρον των εργαζομένων για προγράμματα ευεξίας. Επιπλέον, πρέπει να είναι δεκτικοί στα σχόλια και τις προτάσεις των εργαζομένων για την προσαρμογή των προγραμμάτων στις πραγματικές ανάγκες της ομάδας. Ένα καλό μέλος της επιτροπής θα πρέπει να γνωρίζει πώς να εμπλέκει άλλους εργαζομένους, να προωθεί τη συμμετοχή σε πρωτοβουλίες και να δημιουργεί ένα θετικό περιβάλλον.

9. Δέσμευση για τη μέτρηση των αποτελεσμάτων.

Τα μέλη πρέπει να είναι σε θέση να εργάζονται με εργαλεία μέτρησης για να αξιολογούν την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων, διασφαλίζοντας ότι οι πρωτοβουλίες ευθυγραμμίζονται με τους στόχους ευεξίας και τη συνεχή βελτίωση.

Τώρα, σας παρακαλώ να ακολουθήσετε προσεκτικά αυτά τα κριτήρια, ώστε να σχηματιστεί μια επιτροπή εταιρικής ευεξίας που θα είναι ισορροπημένη, αφοσιωμένη και ικανή να δημιουργήσει ένα υγιές και παραγωγικό περιβάλλον εντός της εταιρείας.



ΒΗΜΑ #2

Οργανωτική διάγνωση.

Η διεξαγωγή μιας οργανωσιακής διάγνωσης της ευημερίας των εργαζομένων αποτελεί βασική διαδικασία για τον εντοπισμό τομέων βελτίωσης και την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών για την προώθηση της σωματικής, ψυχικής και συναισθηματικής υγείας των εργαζομένων. Η διάγνωση θα πρέπει να βασίζεται σε μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση, λαμβάνοντας υπόψη διάφορες πτυχές της εργασιακής ζωής. Ακολουθήστε τις οδηγίες που περιγράφονται στο Εργαλείο Διαχείρισης #2, όπου περιγράφουμε λεπτομερώς μια βήμα προς βήμα προσέγγιση για την εκτέλεση αυτής της διάγνωσης.



ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ 2

ΠΡΟΤΥΠΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ.

Η οργανωσιακή διάγνωση της ευημερίας των εργαζομένων θα πρέπει να είναι μια ολοκληρωμένη και πολυδιάστατη διαδικασία, που να συνδυάζει ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα για την κατανόηση των πραγματικών αναγκών των εργαζομένων. Με βάση μια συμμετοχική και αντικειμενική αξιολόγηση, η διάγνωση θα επιτρέψει τον σχεδιασμό συγκεκριμένων παρεμβάσεων που βελτιώνουν την ευημερία των εργαζομένων και συμβάλλουν σε μια πιο υγιή και παραγωγική οργανωσιακή κουλτούρα.

1. Ορίστε τον Διαγνωστικό Στόχο.

- Συγκεκριμένοι στόχοι: Καθορίστε τι θέλετε να επιτύχετε με τη διάγνωση. Για παράδειγμα, βελτίωση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία, εντοπισμός παραγόντων άγχους, εντοπισμός υφιστάμενων πρωτοβουλιών, πρακτικών ή πολιτικών κ.λπ.
- Τομείς ευημερίας που θα αξιολογηθούν: Αποφασίστε ποιες διαστάσεις της ευημερίας θα εξεταστούν, όπως:
 - Σωματική ευεξία (υγεία, εργονομία, σωματική δραστηριότητα).
 - Ψυχική ευεξία (στρες, άγχος, φόρτος εργασίας).
 - Κοινωνική ευημερία (διαπροσωπικές σχέσεις, επικοινωνία).
 - Οργανωσιακή ευημερία (ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οργανωσιακό κλίμα).

2. Συλλογή πληροφοριών.

Τα δεδομένα πρέπει να συλλέγονται από διάφορες πηγές για να υπάρχει μια ολοκληρωμένη εικόνα της οργανωτικής ευημερίας. Μερικά από τα πιο χρησιμοποιούμενα εργαλεία είναι:

2.1. Έρευνες ή ερωτηματολόγια: Η Επιτροπή θα καταρτίσει ένα ερωτηματολόγιο για την ανίχνευση των αναγκών και των προσδοκιών σχετικά με πρωτοβουλίες και εναλλακτικές λύσεις για την εταιρική ευημερία, το οποίο θα απαντηθεί από ένα ευρύ δείγμα του προσωπικού της εταιρείας. Ο σκοπός αυτού είναι διττός: αφενός, να διευκολυνθεί η συμμετοχή όλων των ατόμων για τη συλλογή των απόψεών τους και, δεύτερον, να είναι σε θέση να αναλύσει τις πληροφορίες με τέτοιο τρόπο ώστε οι κύριες ανάγκες και προσδοκίες των εργαζομένων σε αυτό το θέμα να μπορούν να απεικονιστούν με σαφήνεια. Αυτά τα ερωτηματολόγια είναι άμεσα εργαλεία που επιτρέπουν την ανώνυμη λήψη πληροφοριών από όλους τους εργαζομένους.

Μερικά παραδείγματα τομέων που θα αξιολογηθούν είναι:

- Επίπεδο εργασιακού άγχους.
- Αντίληψη του φόρτου εργασίας.
- Συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος (εργονομία, ασφάλεια).
- Αίσθηση υποστήριξης από τους ανωτέρους.
- Ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

2.2. Συνεντεύξεις ή ομάδες εστίασης: Μετά το προηγούμενο στάδιο και αφού αναλυθούν τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου, η ομάδα του έργου θα σχηματίσει μία ή δύο ομάδες εστίασης (ανάλογα με τις δυνατότητες σχηματισμού τους και τον συνολικό αριθμό συμμετεχόντων που θεωρούνται κατάλληλοι) με κριτήρια ένταξης σε διαφορετικούς τομείς και ιεραρχικές θέσεις. Ο κύριος σκοπός αυτών των ομάδων εστίασης είναι η συλλογή ποιοτικών πληροφοριών από τα αποτελέσματα του προηγούμενου ερωτηματολογίου, ώστε να προσδιοριστεί το περιεχόμενο, η προτεραιότητα και το εύρος πιθανών μελλοντικών μέτρων ή πρωτοβουλιών στις οποίες θα μπορούσαν να συμμετάσχουν οι εργαζόμενοι. Οι συναντήσεις με μικρές ομάδες εργαζομένων ή οι ατομικές συνεντεύξεις μπορούν να παρέχουν βαθύτερη γνώση συγκεκριμένων ζητημάτων και να επιτρέψουν στους εργαζόμενους να εκφράσουν τις ανησυχίες τους με περισσότερες λεπτομέρειες.

2.3. Άμεση παρατήρηση: Η παρατήρηση της καθημερινής δυναμικής, της συμπεριφοράς των εργαζομένων, του τρόπου με τον οποίο αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και με τους προϊσταμένους τους, καθώς και του τρόπου οργάνωσης της εργασίας, μπορεί να παράσχει πολύτιμα δεδομένα.

2.4. Ανάλυση οργανωτικών δεικτών: Ανασκόπηση στατιστικών δεδομένων όπως ποσοστά εναλλαγής προσωπικού, απουσίες, ατυχήματα στον χώρο εργασίας, επίπεδα παραγωγικότητας, έρευνες για το οργανωσιακό κλίμα κ.λπ.

3. Ανάλυση Αποτελεσμάτων.

Μόλις συλλεχθούν τα δεδομένα, είναι απαραίτητο να αναλυθούν για να εντοπιστούν μοτίβα και κρίσιμες περιοχές. Αυτή η ανάλυση θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- Εντοπισμός επαναλαμβανόμενων προβλημάτων.
- Τμηματοποίηση των δεδομένων ανά ομάδα ή τμήμα.
- Σύγκριση με σημεία αναφοράς του κλάδου.
- Εντοπισμός δυνατών και αδύναμων σημείων.

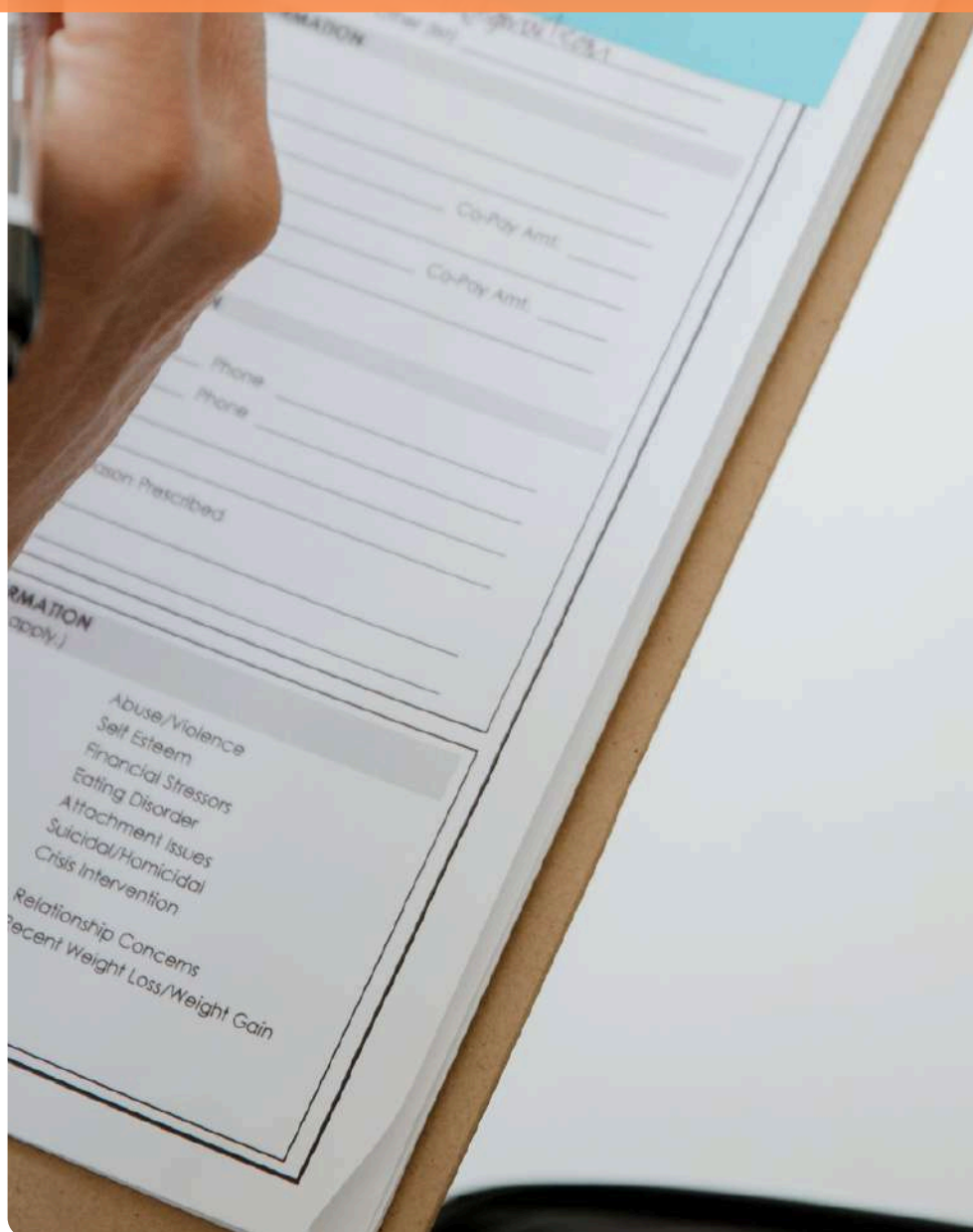
4. Προετοιμασία Αναφοράς.

Η διάγνωση πρέπει να καταλήγει σε μια σαφή έκθεση που παρουσιάζει τα ευρήματα. Αυτή η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει:

- Εκτελεστική περίληψη.
- Λεπτομερής ανάλυση.
- Εντοπίστηκαν τομείς βελτίωσης.
- Εντοπίστηκαν δυνατά σημεία.

5. Κοινοποίηση Αποτελεσμάτων.

Παρουσιάστε τα αποτελέσματα στην ανώτερη διοίκηση και συμπεριλάβετε τους εργαζομένους. Είναι απαραίτητο οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων να κατανοήσουν τα ευρήματα και τις συστάσεις για τη βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων. Επικοινωνήστε τα αποτελέσματα στους εργαζομένους με σαφή και διαφανή τρόπο, δείχνοντας ότι οι απόψεις τους ελήφθησαν υπόψη και ότι θα εφαρμοστούν ενέργειες για τη βελτίωση της ευημερίας τους.



StressOut

Co-Pay Amt.

Co-Pay Amt.

Phone

Phone

Reason Prescribed

Abuse/Violence

Self Esteem

Financial Stressors

Eating Disorder

Attachment Issues

Suicidal/Homicidal

Crisis Intervention

Relationship Concerns

Recent Weight Loss/Weight Gain

ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ 3

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΝΤΟΠΙΣΜΟ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΕΥΕΞΙΑΣ.

Πριν αποφασίσετε να χρησιμοποιήσετε αυτό το ερωτηματολόγιο σχετικά με τις ανάγκες και τις προσδοκίες των εργαζομένων σας σχετικά με την ευημερία στην εταιρεία, να θυμάστε ότι, ως πρόσθετο πόρο, οι εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν το εργαλείο αυτοαξιολόγησης για τους εργαζομένους που δημιουργήθηκε από το Stress Out, το οποίο μπορούν να βρουν στην εφαρμογή StressOut για κινητά.

Στην επόμενη σελίδα, προτείνουμε ένα ερωτηματολόγιο ευεξίας για την αξιολόγηση των αντιλήψεων και των αναγκών των εργαζομένων σε διάφορους τομείς που σχετίζονται με τη σωματική, ψυχική, κοινωνική και οργανωσιακή τους ευεξία. Αυτό το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί για να είναι ανώνυμο, με κλειστές ερωτήσεις (χρησιμοποιώντας κλίμακα Likert) και ορισμένες ανοιχτές ερωτήσεις για την απόκτηση πρόσθετων ποιοτικών πληροφοριών. Μπορείτε να το προσαρμόσετε ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της εταιρείας σας.

Ερμηνεία Αποτελεσμάτων

Αυτό το ερωτηματολόγιο επιτρέπει μια ολιστική άποψη για την ευημερία των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις σωματικές και συναισθηματικές πτυχές όσο και τις οργανωτικές πτυχές. Με τα αποτελέσματα, η εταιρεία θα είναι σε θέση να εντοπίσει συγκεκριμένους τομείς που χρειάζονται παρέμβαση, όπως το εργασιακό άγχος, η έλλειψη συναισθηματικής υποστήριξης ή οι ελλείψεις στις φυσικές συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος. Επιπλέον, οι ποιοτικές απαντήσεις θα παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες για την εφαρμογή βελτιώσεων.

Αυτό το ερωτηματολόγιο μπορεί να χορηγηθεί ανώνυμα σε ψηφιακή ή έντυπη μορφή, ανάλογα με τις ανάγκες και τους πόρους της εταιρείας.

Συμβουλή: Μπορείτε να κατεβάσετε μια έκδοση PDF (για εκτύπωση) του ερωτηματολογίου, μεταβαίνοντας στο κέντρο πόρων μας στη διεύθυνση www.stressout-project.eu/resource-centre.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οδηγίες: Παρακαλούμε απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις σύμφωνα με την εμπειρία σας και την αντίληψή σας για την ευημερία σας στην εταιρεία. Οι απαντήσεις θα είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές. Υποδείξτε τον βαθμό συμφωνίας με κάθε δήλωση χρησιμοποιώντας την ακόλουθη κλίμακα:

1 = Διαφωνώ απόλυτα· 2 = Διαφωνώ· 3 = Συμφωνώ· 4 = Συμφωνώ απόλυτα

ΤΜΗΜΑ 1: ΦΥΣΙΚΗ ΕΥΕΞΙΑ

- | | | | | | |
|----|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. | Οι φυσικές συνθήκες του χώρου εργασίας μου (εργονομία, καθαριότητα, φωτισμός κ.λπ.) είναι κατάλληλες για την άνεση και την υγεία μου. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2. | Η εταιρεία προωθεί υγιεινές συνήθειες (σωματική δραστηριότητα, διατροφή, επαρκή διαλείμματα). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3. | Αισθάνομαι ότι ο φόρτος εργασίας μου επιτρέπει να φροντίζω τη σωματική μου υγεία. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4. | Το εργασιακό περιβάλλον μου επιτρέπει να έχω μια ισορροπία μεταξύ του χρόνου που αφιερώνω στην εργασία και της φροντίδας της σωματικής μου υγείας (π.χ. άσκηση, ξεκούραση). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5. | Η εταιρεία παρέχει πρόσβαση σε προγράμματα υγείας (ασφάλιση υγείας, εξετάσεις υγείας κ.λπ.). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΨΥΧΙΚΗ ΕΥΕΞΙΑ

- | | | | | | |
|----|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 6. | Αισθάνομαι ότι μπορώ να διαχειριστώ αποτελεσματικά το άγχος που σχετίζεται με την εργασία μου. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 7. | Η εταιρεία προσφέρει επαρκή υποστήριξη για τη διαχείριση του στρες και άλλων συναισθηματικών προβλημάτων (π.χ. προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης, εργαστήρια διαχείρισης στρες). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 8. | Συνολικά, η συναισθηματική μου ευεξία είναι καλή και ισορροπημένη στο εργασιακό περιβάλλον. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

9. Νιώθω υποστήριξη από τους ανωτέρους μου σχετικά με συναισθηματικά ή προσωπικά προβλήματα που ενδέχεται να επηρεάσουν την εργασία μου.

1 2 3 4

10. Η δουλειά που κάνω είναι ικανοποιητική και μου δίνει ένα αίσθημα ολοκλήρωσης.

1 2 3 4

ΤΜΗΜΑ 3: ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

11. Η επικοινωνία στην ομάδα εργασίας μου είναι ανοιχτή και αποτελεσματική.

1 2 3 4

12. Πιστεύω ότι υπάρχει ένα καλό κλίμα συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων.

1 2 3 4

13. Νιώθω υποστήριξη από τους συναδέλφους μου όταν χρειάζομαι βοήθεια ή υποστήριξη.

1 2 3 4

14. Οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων είναι σεβαστές και δίκαιες.

1 2 3 4

15. Η εταιρεία προωθεί ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς και ποικιλόμορφο.

1 2 3 4

ΤΜΗΜΑ 4: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ

16. Ο φόρτος εργασίας μου είναι διαχειρίσιμος και δεν με κάνει να νιώθω υπερφορτωμένος.

1 2 3 4

17. Έχω αρκετή αυτονομία για να οργανώνω την εργασία μου και να λαμβάνω αποφάσεις στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων μου.

1 2 3 4

18. Η εταιρεία προσφέρει ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και εκπαίδευση.

1 2 3 4

19. Νιώθω ότι η δουλειά μου εκτιμάται από τους ανωτέρους μου.

1 2 3 4

20. Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μου είναι επαρκής.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

21. Το εργασιακό περιβάλλον στην εταιρεία είναι θετικό και ενθαρρυντικό.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

22. Η εταιρεία προωθεί αξίες όπως η ισότητα, η διαφάνεια και ο σεβασμός στις εργασιακές της σχέσεις.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

23. Οι πολιτικές και οι πρακτικές της εταιρείας προάγουν τη γενική ευημερία των εργαζομένων (ευέλικτο ωράριο, τηλεργασία, προγράμματα αναγνώρισης κ.λπ.).

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

24. Αισθάνομαι ότι η εταιρεία νοιάζεται για την ευημερία μου και των συναδέλφων μου.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

25. Η εταιρεία ακούει και λαμβάνει υπόψη τις προτάσεις των εργαζομένων σχετικά με την ευημερία τους.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΑΝΟΙΧΤΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Παρακαλώ μοιραστείτε τυχόν πρόσθετα σχόλια σχετικά με το πώς η εταιρεία θα μπορούσε να βελτιώσει την ευεξία σας στην εργασία.

1. Ποιες αλλαγές ή βελτιώσεις προτείνετε για την προώθηση της σωματικής υγείας στον χώρο εργασίας;
2. Ποιες ενέργειες θα μπορούσε να αναλάβει η εταιρεία για να βελτιώσει τη συναισθηματική και ψυχική σας ευεξία;
3. Πώς θα μπορούσαμε να βελτιώσουμε την επικοινωνία και τις διαπροσωπικές σχέσεις εντός της εταιρείας;
4. Έχετε κάποιες προτάσεις για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;
5. Ποια προγράμματα ή δραστηριότητες θα θέλατε να προσφέρει η εταιρεία για να υποστηρίξει την ευημερία σας;

ΟΔΗΓΙΕΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗΣ

Μόλις συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο, παρακαλούμε να το υποβάλετε στην κατάλληλη περιοχή. Εκτιμούμε ιδιαίτερα τη συμμετοχή σας, καθώς οι απαντήσεις σας είναι απαραίτητες για τη βελτίωση της ευημερίας όλων των εργαζομένων.

ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ 4

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΟΜΑΔΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ

Για να αναπτυχθεί μια ομάδα εστίασης που αναλύει την ευημερία σε μια εταιρεία, είναι σημαντικό να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον όπου οι συμμετέχοντες αισθάνονται άνετα να μοιράζονται τις εμπειρίες και τις απόψεις τους ανοιχτά και ειλικρινά.

Παρακάτω παρατίθεται ένας λεπτομερής οδηγός για τη δομή της διαδικασίας της ομάδας εστίασης, από τον σχεδιασμό έως την ανάλυση των αποτελεσμάτων:

1. Στόχος και σκοποί της ομάδας εστίασης.

Πριν ξεκινήσετε, είναι απαραίτητο να ορίσετε με σαφήνεια τους στόχους της ομάδας εστίασης. Σε αυτήν την περίπτωση, η εστίαση είναι στην ανάλυση της ευημερίας στην εταιρεία. Βασικά ερωτήματα που ίσως θελήσετε να διερευνήσετε περιλαμβάνουν:

- Πώς αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι την ευημερία τους στην εταιρεία;
- Ποιες πτυχές συμβάλλουν περισσότερο στην ευεξία στον χώρο εργασίας (σωματική, συναισθηματική, κοινωνική);
- Υπάρχουν παράγοντες που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ευημερία εντός της εταιρείας;
- Πώς επηρεάζουν οι πολιτικές της εταιρείας την ευημερία των εργαζομένων;

2. Επιλογή συμμετεχόντων.

- Προφίλ συμμετέχοντα: Επιλέξτε υπαλλήλους από διαφορετικά τμήματα, ιεραρχικά επίπεδα, ηλικίες, φύλα και εμπειρίες εντός της εταιρείας. Αυτό θα σας επιτρέψει να αποκτήσετε μια ποικίλη άποψη.
- Αριθμός συμμετεχόντων: Ιδανικά, μια ομάδα εστίασης θα πρέπει να αποτελείται από 6 έως 10 άτομα. Αυτό διασφαλίζει ότι όλοι έχουν την ευκαιρία να μιλήσουν, χωρίς όμως η ομάδα να γίνει πολύ μεγάλη για να διευκολύνει τη δυναμική. Στις ΜΜΕ, αυτός ο αριθμός συμμετεχόντων μπορεί να είναι μικρότερος.
- Εθελοντικός χαρακτήρας: Βεβαιωθείτε ότι η συμμετοχή είναι εθελοντική και ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι μπορούν να μοιράζονται τις απόψεις τους χωρίς φόβο επιπτώσεων.

3. Σχεδιασμός ερωτήσεων.

Οι ερωτήσεις πρέπει να είναι ανοιχτού τύπου και να ενθαρρύνουν τη συζήτηση. Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα:

- Εισαγωγή
 - Πώς θα ορίζατε την «ευεξία στον χώρο εργασίας» στην εταιρεία σας;
 - Σε μια κλίμακα από το 1 έως το 10, πώς θα αξιολογούσατε την ευεξία σας στην εργασία;
- Διαστάσεις της ευημερίας.
 - Σωματική ευεξία: Ποια μέτρα λαμβάνει η εταιρεία για να φροντίσει τη σωματική σας ευεξία; (π.χ. εργονομία, διαλείμματα για ενεργητική δραστηριότητα, πρόσβαση σε αθλητικές εγκαταστάσεις κ.λπ.)

- Συναισθηματική ευεξία: *Νιώθετε συναισθηματική υποστήριξη στην εργασία σας; Πώς αντιλαμβάνεστε τη συναισθηματική ατμόσφαιρα στην ομάδα σας;*

- Κοινωνική ευημερία: *Πώς είναι η αλληλεπίδραση μεταξύ συναδέλφων; Υπάρχουν δραστηριότητες που ενισχύουν τη συνοχή και την κοινωνική σύνδεση;*

- Παράγοντες που επηρεάζουν την ευημερία.

- Ποιες πτυχές του εργασιακού σας περιβάλλοντος συμβάλλουν θετικά στην ευημερία σας; (π.χ. ευέλικτο ωράριο, συνθήκες εργασίας, υποστήριξη από τη διοίκηση, κ.λπ.)

- Ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι επηρεάζουν αρνητικά την ευεξία σας στην εργασία;

- Ποιες αλλαγές θα προτείνατε για τη βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων;

4. Συντονισμός της ομάδας εστίασης.

Ο ρόλος του συντονιστή είναι καθοριστικός. Ορισμένες συστάσεις για τον συντονιστή είναι:

- Δημιουργήστε ένα ασφαλές περιβάλλον: Ο συντονιστής θα πρέπει να οικοδομήσει εμπιστοσύνη, καθιστώντας σαφές ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις και ότι όλα παραμένουν εμπιστευτικά.
- Ενθαρρύνετε την ενεργό συμμετοχή: Βεβαιωθείτε ότι όλοι οι συμμετέχοντες μπορούν να εκφράσουν τις απόψεις τους κάνοντας συμπληρωματικές ερωτήσεις ή προσκαλώντας τους πιο ήσυχους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις απόψεις τους.

- Διαχείριση της δυναμικής της ομάδας: Μερικές φορές μπορεί να προκύψουν αντικρουόμενες απόψεις. Ο συντονιστής θα πρέπει να χειρίζεται τις διαφωνίες με διακριτικότητα και να εμποδίζει ορισμένους συμμετέχοντες να κυριαρχούν στη συζήτηση.
- Χρόνος: Διατηρήστε την ομάδα συγκεντρωμένη εντός του προβλεπόμενου χρόνου (συνήθως 60-90 λεπτά). Οι υπερβολικά μεγάλες συνεδρίες μπορούν να οδηγήσουν σε κόπωση και να μειώσουν την ποιότητα των απαντήσεων.

5. Ανάλυση Δεδομένων.

Μετά τη διεξαγωγή των ομάδων εστίασης, το επόμενο βήμα είναι η ανάλυση των απαντήσεων. Αυτό περιλαμβάνει:

- Μεταγραφή: Εάν ηχογραφήσατε τις συνεδρίες, μεταγράψτε τις συνομιλίες για περαιτέρω ανάλυση.
- Κωδικοποίηση απαντήσεων: Προσδιορίστε κοινά θέματα, μοτίβα και τάσεις στις απαντήσεις. Αυτό θα σας βοηθήσει να οργανώσετε βασικές πληροφορίες σχετικά με την ευημερία των εργαζομένων.
- Εντοπισμός επαναλαμβανόμενων θεμάτων: Ορισμένοι τομείς που μπορεί να αναδυθούν περιλαμβάνουν την αντίληψη του φόρτου εργασίας, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη διαχείριση του άγχους, την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων κ.λπ.
- Δημιουργία συστάσεων: Με βάση τα σχόλια, διατυπώστε συστάσεις για τη βελτίωση των πολιτικών και των πρακτικών που επηρεάζουν την ευημερία των εργαζομένων στην εταιρεία.

6. Παρουσίαση αποτελεσμάτων.

- Γραπτή έκθεση: Συντάξτε μια σαφή και συνοπτική έκθεση που συνοψίζει τα ευρήματα της ομάδας εστίασης, συμπεριλαμβανομένων πρακτικών συστάσεων.
- Ανατροφοδότηση προς τους συμμετέχοντες: Φροντίστε να δώσετε ανατροφοδότηση στους υπαλλήλους, δείχνοντας πώς τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν για την εφαρμογή αλλαγών ή βελτιώσεων στην εταιρεία.

Επιπλέον συμβουλές:

- Εμπιστευτικότητα: Είναι σημαντικό οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν ότι οι απαντήσεις τους δεν θα δημοσιοποιηθούν και θα παραμείνουν ανώνυμες.
- Ποικιλομορφία Προσεγγίσεων: Βεβαιωθείτε ότι έχετε συμπεριλάβει διαφορετικές ομάδες εργαζομένων (διαφορετικές ηλικίες, επίπεδα ιεραρχίας κ.λπ.) για να έχετε μια ολοκληρωμένη εικόνα της ευημερίας.
- Δράση με βάση τα αποτελέσματα: Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αισθάνονται ότι η συμμετοχή τους θα έχει πραγματικό αντίκτυπο και ότι η εταιρεία είναι πρόθυμη να δράσει με βάση τα ευρήματα.





ΒΗΜΑ #3

Ορισμός ενός σχεδίου δράσης για την ευημερία με βάση την ιεράρχηση προτεραιοτήτων και την επιλογή πιθανών πρωτοβουλιών και προγραμμάτων.

Σε αυτή τη φάση του έργου, αφού αναλυθούν ποσοτικά και ποιοτικά οι προσδοκίες και οι ανάγκες των εργαζομένων της εταιρείας όσον αφορά την εταιρική ευημερία, θα πραγματοποιηθεί η ίδια άσκηση ιεράρχησης προτεραιοτήτων από την οπτική γωνία της εταιρείας, επιδιώκοντας την προσαρμογή των προσδοκιών με βάση τις προτεραιότητες των εργαζομένων και τους στόχους και τους διαθέσιμους πόρους της εταιρείας. Αυτή η φάση θα αναπτυχθεί από κοινού από την ομάδα του έργου, αξιολογώντας την πιθανότητα συμμετοχής της διοίκησης της εταιρείας.

1 =

↓ 2 =

3 = ↑



Με βάση τα αποτελέσματα που θα ληφθούν, είναι ζωτικής σημασίας να αναπτυχθεί ένα σχέδιο δράσης για τη βελτίωση της ευημερίας στην εταιρεία. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει:

- Βελτιώσεις στις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού, όπως η ευέλικτη εργασία.
- Πρωτοβουλίες για την προαγωγή της ψυχικής υγείας, όπως ψυχολογική υποστήριξη ή προγράμματα διαχείρισης του στρες.
- Αλλαγές στον φυσικό χώρο, ώστε να γίνει πιο άνετος και λειτουργικός.

Μερικοί άλλοι τομείς βελτίωσης θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν:

- Παρεμβάσεις σωματικής υγείας (π.χ. προγράμματα σωματικής άσκησης, εργονομικές συνθήκες χώρου εργασίας, συμβουλές διατροφής κ.λπ.)
- Παρεμβάσεις ψυχικής υγείας (π.χ. ψυχολογική υποστήριξη, προγράμματα διαχείρισης άγχους, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ανθεκτικότητα).
- Βελτίωση της οργανωσιακής κουλτούρας (π.χ. ανοιχτή και αποτελεσματική επικοινωνία, ομαδική εργασία, προγράμματα αναγνώρισης και κινήτρων).
- Βελτίωση της διαχείρισης χρόνου και φόρτου εργασίας (π.χ. αναθεώρηση του φόρτου εργασίας, δίκαιη κατανομή εργασιών, προσφορά ευελιξίας στην εργασία).

ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ 5

ΟΔΗΓΙΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΡΙΣΜΟ ΕΝΟΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ.

Μετά τη διάγνωση της ευημερίας στην εταιρεία, είναι ζωτικής σημασίας να ιεραρχηθούν οι ενέργειες και οι στρατηγικές που θα εφαρμοστούν σε ένα εταιρικό σχέδιο ευημερίας. Για να γίνει αυτό, είναι απαραίτητο να υπάρχει ένα σύνολο κριτηρίων ιεράρχησης που να επιτρέπουν τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων, με επίκεντρο τις πτυχές που θα έχουν τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στη βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων.

Ακολουθεί η πρότασή μας με ορισμένα βασικά κριτήρια για την ιεράρχηση ενός σχεδίου εταιρικής ευεξίας:

1. Επιπτώσεις στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

- **Περιγραφή:** Αξιολογήστε πώς κάθε ενέργεια ή παρέμβαση επηρεάζει τη γενική ευεξία των εργαζομένων, τόσο από σωματική όσο και από συναισθηματική άποψη.
- **Κριτήρια:** Δώστε προτεραιότητα σε εκείνες τις ενέργειες που βελτιώνουν σημαντικά την ευημερία των εργαζομένων στους πιο κρίσιμους τομείς που προσδιορίζονται στη διάγνωση, όπως η ψυχική υγεία, το εργασιακό άγχος ή οι σωματικές συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος.
- **Παράδειγμα:** Εφαρμογή προγραμμάτων ή μέτρων ψυχολογικής υποστήριξης για τη βελτίωση της εργονομίας στον χώρο εργασίας, εάν πρόκειται για τομείς που έχουν αναγνωριστεί ως προβληματικοί.

2. Επείγον ή κρισιμότητα των εντοπισμένων προβλημάτων.

- **Περιγραφή:** Προσδιορίστε και ιεραρχήστε τα προβλήματα που απαιτούν άμεση προσοχή λόγω της σοβαρότητάς τους ή των επιπτώσεών τους στη λειτουργία της εταιρείας.
- **Κριτήρια:** Δώστε προτεραιότητα στους τομείς που παρουσιάζουν υψηλό επίπεδο επείγουσας ανάγκης ή που επηρεάζουν άμεσα την παραγωγικότητα, την ευημερία των εργαζομένων ή τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς (όπως η πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων).
- **Παράδειγμα:** Εάν η διάγνωση αποκαλύψει υψηλό επίπεδο στρες ή επαγγελματικής εξουθένωσης, θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα σε ενέργειες που μειώνουν αυτά τα επίπεδα, όπως η προσφορά μεγαλύτερης ευελιξίας στην εργασία ή η θέσπιση μέτρων για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης.

3. Βιωσιμότητα/Σκοπιμότητα και κόστος υλοποίησης.

- **Περιγραφή:** Αξιολόγηση της σκοπιμότητας υλοποίησης κάθε δράσης με βάση τους διαθέσιμους πόρους (οικονομικούς, ανθρώπινους, χρονικούς, υποδομές).
- **Κριτήρια:** Ιεράρχηση των δράσεων που είναι εφικτό να εφαρμοστούν βραχυπρόθεσμα, που δεν απαιτούν μεγάλες αρχικές επενδύσεις ή που μπορούν να υλοποιηθούν με τους υπάρχοντες πόρους.
- **Παράδειγμα:** Τα προγράμματα συναισθηματικής ευεξίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών μπορούν να είναι πιο προσιτά όσον αφορά το κόστος και τους πόρους από την πλήρη ανακαίνιση των εγκαταστάσεων.

4. Απόδοση επένδυσης (ROI) ή μακροπρόθεσμα οφέλη.

- **Περιγραφή:** Μετρήστε τα πιθανά οφέλη κάθε δράσης, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την οικονομική απόδοση (όπως μειωμένες απουσίες ή εναλλαγή προσωπικού) όσο και τα άυλα οφέλη (βελτιωμένη ικανοποίηση και δέσμευση των εργαζομένων).
- **Κριτήρια:** Δώστε προτεραιότητα σε πρωτοβουλίες που μπορούν να αποφέρουν υψηλή απόδοση επένδυσης όσον αφορά τη βελτίωση της παραγωγικότητας, τη διατήρηση ταλέντων και το οργανωτικό κλίμα.
- **Παράδειγμα:** Ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα ευεξίας που περιλαμβάνει δραστηριότητες σωματικής και ψυχικής υγείας μπορεί να έχει σημαντική απόδοση εάν μειώσει τις απουσίες και βελτιώσει το ηθικό των εργαζομένων.

5. Ευθυγράμμιση με την κουλτούρα και τις αξίες της εταιρείας.

- **Περιγραφή:** Αξιολογήστε πόσο ευθυγραμμισμένες είναι οι προτεινόμενες ενέργειες με τις αξίες και το μακροπρόθεσμο όραμα της εταιρείας.
- **Κριτήρια:** Δώστε προτεραιότητα σε πρωτοβουλίες που ενισχύουν την οργανωσιακή κουλτούρα, τις εταιρικές αξίες και τον σκοπό της εταιρείας. Εάν η εταιρεία εστιάζει στη βιωσιμότητα ή την ευελιξία, θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα σε ενέργειες που ευθυγραμμίζονται με αυτές τις αρχές.
- **Παράδειγμα:** Εάν η εταιρεία προωθεί την ευελιξία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιεραρχήστε δράσεις όπως η εφαρμογή ευέλικτων ωραρίων ή η τηλεργασία.

6. Συμμετοχή και αποδοχή των εργαζομένων.

- **Περιγραφή:** Λάβετε υπόψη τον βαθμό αποδοχής και το ενδιαφέρον που μπορεί να έχουν οι εργαζόμενοι για τις διάφορες πρωτοβουλίες ευεξίας.
- **Κριτήρια:** Δώστε προτεραιότητα σε εκείνες τις ενέργειες που έχουν υψηλό επίπεδο αποδοχής ή που έχουν ζητηθεί ή υποστηριχθεί από τους εργαζομένους κατά τη διάγνωση, καθώς αυτό θα αυξήσει την πιθανότητα επιτυχίας της εφαρμογής.
- **Παράδειγμα:** Εάν η διάγνωση υποδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι εκτιμούν την πρόσβαση σε προγράμματα ψυχικής ευεξίας, η εφαρμογή μιας πλατφόρμας ψυχολογικής υποστήριξης θα μπορούσε να είναι πιο επιτυχημένη.

7. Επιπτώσεις στην απόδοση και την παραγωγικότητα.

- **Περιγραφή:** Αναλύστε πώς κάθε ενέργεια μπορεί να επηρεάσει την απόδοση και την παραγωγικότητα της εργασίας.
- **Κριτήρια:** Δώστε προτεραιότητα σε πρωτοβουλίες που, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της διάγνωσης, μπορούν να αυξήσουν το κίνητρο, την ενέργεια και την εστίαση των εργαζομένων, κάτι που μεταφράζεται άμεσα σε βελτιωμένη απόδοση.
- **Παράδειγμα:** Τα προγράμματα σωματικής άσκησης ή οι δραστηριότητες χαλάρωσης στον χώρο εργασίας μπορούν να βελτιώσουν τη σωματική και ψυχική κατάσταση των εργαζομένων, μειώνοντας το άγχος και αυξάνοντας τη συγκέντρωση και την παραγωγικότητα.

8. Ευκολία μέτρησης και αξιολόγησης.

- **Περιγραφή:** Προσδιορίστε εάν η προτεινόμενη δράση είναι εύκολα μετρήσιμη για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς της και εάν μπορούν να καθοριστούν KPI (βασικοί δείκτες απόδοσης).
- **Κριτήρια:** Δώστε προτεραιότητα σε πρωτοβουλίες που είναι εύκολο να μετρηθούν και να αξιολογηθούν, για να προσαρμόσετε ή να βελτιώσετε τις δράσεις με βάση τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν.
- **Παράδειγμα:** Εάν εφαρμοστεί μια έρευνα ικανοποίησης των εργαζομένων, είναι εύκολο να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητά της με βάση τα αποτελέσματα των ερευνών παρακολούθησης.

9. Επιπτώσεις στη διατήρηση και την ικανοποίηση των ταλέντων.

- **Περιγραφή:** Εξετάστε πώς κάθε ενέργεια θα επηρεάσει την ικανότητα της εταιρείας να διατηρήσει το ταλέντο και να διατηρήσει υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία.
- **Κριτήρια:** Δώστε προτεραιότητα σε εκείνες τις ενέργειες που συμβάλλουν άμεσα στην ικανοποίηση και τη διατήρηση των εργαζομένων, ειδικά σε εκείνες που θεωρούνται βασικές για την εταιρεία.
- **Παράδειγμα:** Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας ή η δημιουργία προγραμμάτων αναγνώρισης μπορεί να επηρεάσει θετικά το κίνητρο και τη διατήρηση των εργαζομένων.

Μετά την εφαρμογή αυτών των κριτηρίων, το τελικό σχέδιο δράσης θα πρέπει να επανεξετάζεται και να προσαρμόζεται όπως απαιτείται. Είναι σημαντικό να έχετε κατά νου ότι οι προτεραιότητες μπορούν να αλλάξουν με την πάροδο του χρόνου, επομένως συνιστάται να επανεξετάζετε το σχέδιο ευεξίας περιοδικά.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΡΓΑΛΙΟΥ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

Ένα χρήσιμο εργαλείο για την οργάνωση αυτών των κριτηρίων είναι ο πίνακας ιεράρχησης προτεραιοτήτων, στον οποίο αποδίδονται βαθμολογίες σε κάθε ενέργεια με βάση καθένα από αυτά τα κριτήρια. Παρακάτω είναι ένα ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ για το πώς μπορείτε να το οργανώσετε αυτό σε έναν πίνακα:

Δράση	Επίδραση στην ευημερία	Υπάρχει επείγον	Βιωσιμότητα	Απόδοση Επένδυσης	Πολιτισμική ευθυγράμμιση	Συμμετοχή των εργαζομένων	Απόδοση	Εύκολη μέτρηση	Διατήρηση ταλέντων
Ανάπτυξη Σχέδιου Εταιρικής Ευεξίας	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή
Σχεδιασμός και ανάπτυξη ετήσιου εκπαιδευτικού σχεδίου με θέματα εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης.	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Χαμηλή	Υψηλή	Υψηλή
Ετήσια έκθεση για την ψυχική υγεία των εργαζομένων.	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Χαμηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή
Δύο ημέρες κατ' έτος για εκπαίδευση σε θέματα που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Χαμηλή	Υψηλή
Πρόσθετες εκπαιδευτικές συνεδρίες για τους επικεφαλής ομάδων και τη διοίκηση, με στόχο την ενίσχυση του ρόλου τους ως διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού και υπεύθυνοι ανάπτυξης προσωπικού.	Υψηλή	Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή	Χαμηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή

Δράση	Επίδραση στην ευημερία	Υπάρχει επείγον	Βιωσιμότητα	Απόδοση Επένδυσης	Πολιτισμική ευθυγράμμιση	Συμμετοχή των εργαζομένων	Απόδοση	Εύκολη μέτρηση	Διατήρηση ταλέντων
Παρέχετε ειδικό ήσυχο χώρο για ξεκούραση/διαλογισμό εντός των χώρων του γραφείου.	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Χαμηλή
Εισαγωγή ανώνυμης έρευνας για την ψυχική υγεία.	Χαμηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή
Συμπεριλάβετε υπηρεσίες ψυχικής υγείας στα πακέτα παροχών τους.	Υψηλή	Υψηλή	Χαμηλή	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή
Εισάγετε δηλώσεις υπογεγραμμένες από τους εργαζόμενους που επιβεβαιώνουν ότι γνωρίζουν την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με τις ώρες εργασίας, τα επιτρεπτά διαλείμματα, τις υπερωρίες και τα σχετικά δικαιώματά τους.	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή
Οργανώνουν τουλάχιστον δύο ημέρες εργασίας με φυσική παρουσία ή δραστηριότητες ομαδικής ενίσχυσης ανά έτος για τους εργαζομένους τους.	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή
Ευέλικτες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων ευέλικτων ωραρίων, ευκαιριών μείωσης των ωρών εργασίας, εργασίας από το σπίτι και υβριδικής εργασίας, κ.ά.	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή
Επιπλέον μέτρα και κίνητρα για άτομα με ειδικές ανάγκες ή καθεστώς (εργασιακό συμβόλαιο 4ωρης εργασίας ή 4ήμερης εργασιακής εβδομάδας, μειωμένα ή ευέλικτα ωράρια εργασίας υπό ορισμένες προϋποθέσεις, κ.ά.).	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή

Δράση	Επίδραση στην ευημερία	Υπάρχει επείγον	Βιωσιμότητα	Απόδοση Επένδυσης	Πολιτισμική ευθυγράμμιση	Συμμετοχή των εργαζομένων	Απόδοση	Εύκολη μέτρηση	Διατήρηση ταλέντων
Προγράμματα συναισθηματικής ευεξίας (ψυχολόγου).	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή
Ευέλικτο ωράριο.	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή
Βελτιωμένη εργονομία στον χώρο εργασίας.	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Μέτρια	Μέτρια	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή	Μέτρια
Φυσικές δραστηριότητες στην εταιρεία.	Μέτρια	Χαμηλή	Μέτρια	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Μέτρια
Κατανομή προϋπολογισμού για τους εργαζομένους για θεραπεία ή άλλες δραστηριότητες της επιλογής τους.	Μέτρια	Χαμηλή	Μέτρια	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή	Υψηλή	Μέτρια	Μέτρια



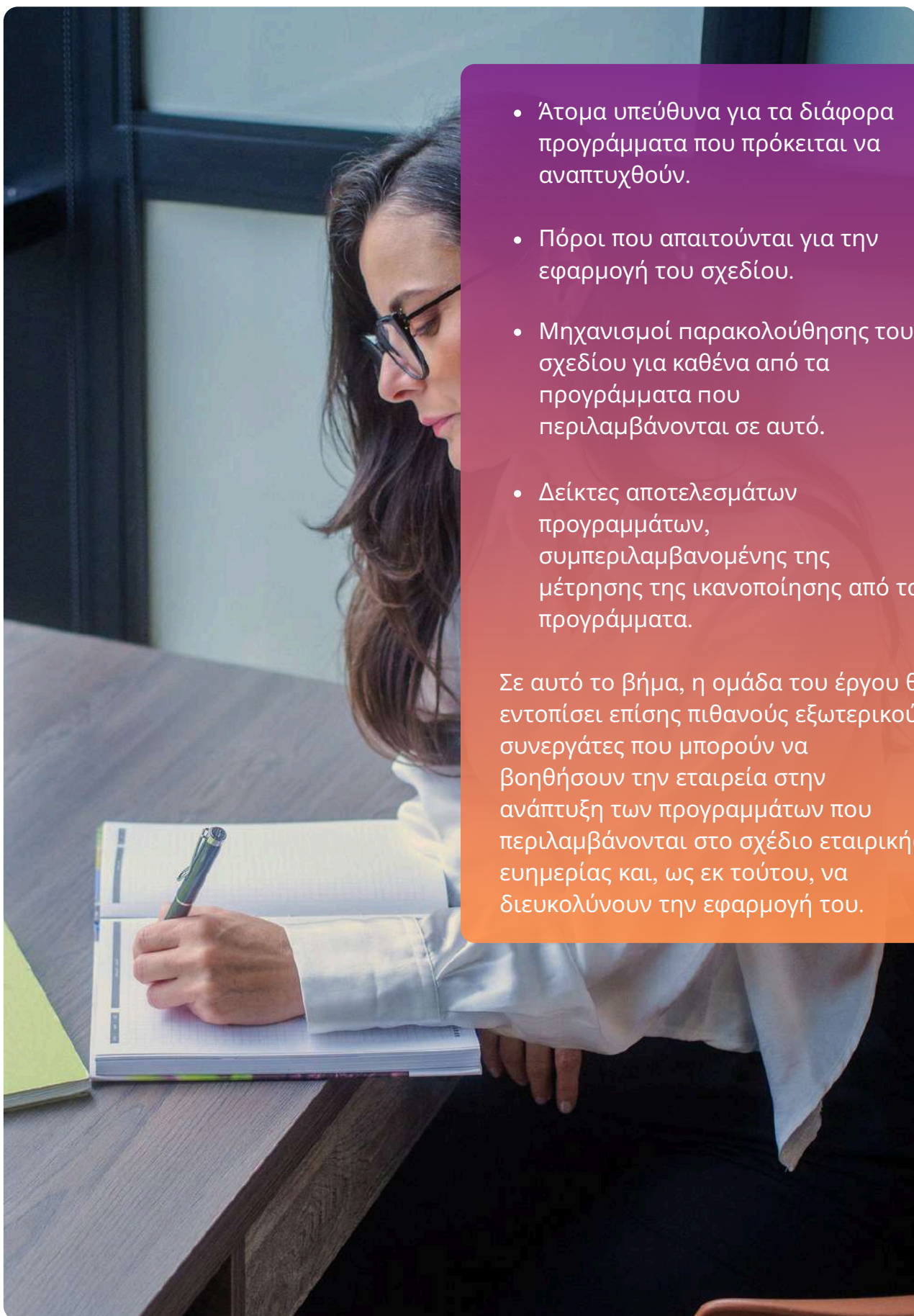
ΒΗΜΑ #4

Ορισμός και σύνταξη του Σχεδίου Εταιρικής Ευημερίας.

Σε αυτή τη φάση του έργου, μετά το βήμα ιεράρχησης προτεραιοτήτων, η ομάδα θα ξεκινήσει την ανάπτυξη του Σχεδίου Εταιρικής Ευημερίας, με συνιστώμενο χρονικό διάστημα μεταξύ 3 και 4 ετών. Θα μπορούσε να περιλαμβάνει:

- Σύνολο μέτρων, πρωτοβουλιών ή προγραμμάτων που θα συμπεριληφθούν σε αυτό, με βάση τα αποτελέσματα της προηγούμενης φάσης αυτού του έργου.
- Στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν με κάθε ένα από τα προγράμματα που πρόκειται να αναπτυχθούν.
- Βραχυπρόθεσμος, μεσοπρόθεσμος και μακροπρόθεσμος σχεδιασμός για την απεικόνιση της ανάπτυξης του σχεδίου εταιρικής ευημερίας.





- Άτομα υπεύθυνα για τα διάφορα προγράμματα που πρόκειται να αναπτυχθούν.
- Πόροι που απαιτούνται για την εφαρμογή του σχεδίου.
- Μηχανισμοί παρακολούθησης του σχεδίου για καθένα από τα προγράμματα που περιλαμβάνονται σε αυτό.
- Δείκτες αποτελεσμάτων προγραμμάτων, συμπεριλαμβανομένης της μέτρησης της ικανοποίησης από τα προγράμματα.

Σε αυτό το βήμα, η ομάδα του έργου θα εντοπίσει επίσης πιθανούς εξωτερικούς συνεργάτες που μπορούν να βοηθήσουν την εταιρεία στην ανάπτυξη των προγραμμάτων που περιλαμβάνονται στο σχέδιο εταιρικής ευημερίας και, ως εκ τούτου, να διευκολύνουν την εφαρμογή του.

ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ 6

ΣΧΕΔΙΟ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ: ΠΙΘΑΝΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.

Ένα σχέδιο εταιρικής ευεξίας θα πρέπει να είναι ολοκληρωμένο και να καλύπτει τις διαφορετικές διαστάσεις της ευεξίας των εργαζομένων, από τη σωματική και συναισθηματική τους υγεία έως την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Παρακάτω, προτείνουμε τα πιθανά περιεχόμενα και βήματα που θα μπορούσε να περιλαμβάνει ένα σχέδιο εταιρικής ευεξίας, δομημένα σε διαφορετικούς βασικούς τομείς:



01. Εισαγωγή και Στόχοι



Βήμα 1. Στόχος του σχεδίου.

Εξηγήστε τον σκοπό του σχεδίου ευεξίας, τονίζοντας τη σημασία του για την υγεία και την απόδοση των εργαζομένων, καθώς και για τη συνολική επιτυχία της εταιρείας.



Βήμα 2. Οργανωτική δέσμευση.

Δηλώστε τη δέσμευση της εταιρείας για την ευημερία των εργαζομένων ως μέρος της εταιρικής κουλτούρας και στρατηγικής της.



Βήμα 3. Πλαίσιο και διάγνωση.

Συνοψίστε την προηγούμενη διάγνωση που διεξήχθη (έρευνες, ομάδες εστίασης, συνεντεύξεις) για να εντοπίσετε τις ανάγκες και τις προτεραιότητες ευεξίας.



02. Στρατηγικές Φυσικής Ευεξίας



Βήμα 4. Σωματική υγεία και πρόληψη ασθενειών (παραδείγματα):

- Ασφάλιση υγείας και προγράμματα υγείας: Παροχή οικονομικά προσιτής ασφάλισης υγείας ή προληπτικών ιατρικών προγραμμάτων.
- Περιοδικοί ιατρικοί έλεγχοι: Προσφέρετε τακτικούς ιατρικούς ελέγχους (για παράδειγμα, ετήσιους ελέγχους υγείας ή καρδιαγγειακούς ελέγχους).
- Προώθηση υγιεινών συνηθειών: Προγράμματα διατροφής, εκστρατείες άσκησης και σωματικής ευεξίας (π.χ. εκπτώσεις σε γυμναστήρια, μαθήματα γιόγκα κ.λπ.).



Βήμα 5. Εργονομία στον χώρο εργασίας (παραδείγματα):

- Βελτίωση των φυσικών συνθηκών του περιβάλλοντος (εργονομικές καρέκλες, ρυθμιζόμενα γραφεία, κατάλληλοι χώροι εργασίας κ.λπ.).
- Προγράμματα ενεργών διαλειμμάτων για την πρόληψη τραυματισμών που σχετίζονται με την καθιστική εργασία.



03. Συναισθηματική και Ψυχική Ευεξία



Βήμα 6. Προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης (παραδείγματα):

- Ψυχολογική συμβουλευτική: Προσφορά υποστήριξης στους εργαζομένους μέσω υπηρεσιών θεραπείας ή εμπιστευτικών γραμμών βοήθειας.
- Διαχείριση άγχους και ενσυνειδητότητα: Εργαστήρια ενσυνειδητότητας, χαλάρωσης, διαλογισμού ή τεχνικών αναπνοής για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους.



Βήμα 7. Προώθηση της ψυχικής υγείας στην οργανωσιακή κουλτούρα (παραδείγματα):

- Δημιουργία ενός ανοιχτού και απαλλαγμένου από στίγμα περιβάλλοντος γύρω από την ψυχική υγεία.
- Πολιτικές για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως η ευέλικτη εργασία και η τηλεργασία.



Βήμα 8. Αποτρέψτε την επαγγελματική εξουθένωση.

- Δημιουργήστε προγράμματα για την πρόληψη και την έγκαιρη ανίχνευση της επαγγελματικής εξουθένωσης, συμπεριλαμβανομένων εργαστηρίων και πόρων για τη διαχείριση του φόρτου εργασίας.



04. Κοινωνική Ευημερία και Διαπροσωπικές Σχέσεις



Βήμα 9. Προωθήστε την κοινωνική αλληλεπίδραση (παραδείγματα):

- Κοινωνικές δραστηριότητες εντός και εκτός γραφείου για την ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων (εκδηλώσεις, γεύματα, ψυχαγωγικές εξόδους κ.λπ.).
- Χώροι για ξεκούραση και κοινωνικοποίηση (χώροι διαλείμματος, καφετέριες κ.λπ.).



Βήμα 10. Ομαδική εργασία και συνεργατική κουλτούρα (παραδείγματα):

- Ενθάρρυνση της δημιουργίας διατμηματικών ομάδων και της συνεργασίας μέσω έργων και δραστηριοτήτων.
- Προγράμματα για την αναγνώριση και την ευγνωμοσύνη των εργαζομένων για τα επιτεύγματα και τις συνεισφορές τους.



Βήμα 11. Πολιτική ένταξης και ποικιλομορφίας (παραδείγματα):

Προώθηση της ποικιλομορφίας και της ένταξης στην εταιρεία, εγγυώμενη ένα περιβάλλον σεβασμού, χωρίς διακρίσεις και με ίσες ευκαιρίες.



05. Επαγγελματική Ευημερία και Ανάπτυξη



Βήμα 12. Εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη (παραδείγματα):

- Προσφέρετε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και υποστήριξη για επαγγελματική εξέλιξη.
- Σχέδια καθοδήγησης και καθοδήγησης για υπαλλήλους που επιδιώκουν να προωθήσουν την καριέρα τους.



Βήμα 13. Σχεδιασμός σταδιοδρομίας και εσωτερική προαγωγή (παραδείγματα):

Αναπτύξτε σαφή σχέδια σταδιοδρομίας, με ευκαιρίες για εσωτερική προαγωγή και επαγγελματική κινητικότητα.



Βήμα 14. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (παραδείγματα):

- Ευέλικτο ωράριο, τηλεργασία και πολιτικές αδειών για την εξισορρόπηση της εργασίας και των προσωπικών ευθυνών.
- Ενθαρρύνετε τη χρήση ημερών ανάπαυσης και διακοπών για να αποφύγετε την κόπωση και την επαγγελματική εξουθένωση.



06. Συνθήκες εργασίας



Βήμα 15. Υγιές εργασιακό περιβάλλον (παραδείγματα):

- Βελτιώστε τον φωτισμό, τον αερισμό και την ποιότητα του αέρα στους χώρους εργασίας.
- Διασφαλίστε μια επαρκή πολιτική καθαρισμού και υγιεινής για να εξασφαλίσετε ένα υγιές περιβάλλον.



Βήμα 16. Ισότητα στον μισθό και τα επιδόματα (παραδείγματα):

- Εξετάστε τις αποδοχές και τα οφέλη για να διασφαλίσετε ότι είναι ανταγωνιστικά και δίκαια.
- Παρέχετε πρόσθετα κίνητρα, όπως μπόνους απόδοσης, βραβεία αρχαιότητας και παροχές ευεξίας.



07. Πρόσθετα οφέλη



Βήμα 17. Προγράμματα ευελιξίας (παραδείγματα):

- Ευέλικτα ωράρια ή συμπιεσμένες εργάσιμες ημέρες για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.

- Επιλογές τηλεργασίας ή υβριδικής εργασίας ανάλογα με τη φύση της εργασίας.



Βήμα 18. Παροχές αναψυχής και αναψυχής (παραδείγματα):

- Ψυχαγωγικές δραστηριότητες (αθλητικά τουρνουά, λέσχες ανάγνωσης κ.λπ.) που προάγουν την ξεκούραση και τη διασκέδαση.
- Εκπτώσεις σε πολιτιστικές ή ψυχαγωγικές δραστηριότητες (θέατρο, συναυλίες, εκδρομές κ.λπ.).



Βήμα 19. Οικογενειακή υποστήριξη (παραδείγματα):

- Παροχές για εργαζομένους με παιδιά ή εξαρτώμενα μέλη, όπως παιδικοί σταθμοί, επιδοτήσεις εκπαίδευσης ή προγράμματα οικογενειακής υποστήριξης.



08. Σχετικές Πολιτικές και Διαδικασίες



Βήμα 20. Πολιτική ευεξίας.

Καθιέρωση σαφούς πολιτικής που καθορίζει τις προτεραιότητες ευεξίας στην εταιρεία και τον τρόπο με τον οποίο θα υλοποιηθούν οι δράσεις και τα προγράμματα.



Βήμα 21. Διαδικασίες αναφοράς και ανατροφοδότησης.

Αναπτύξτε συνεχείς μηχανισμούς ανατροφοδότησης, όπως έρευνες ικανοποίησης, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να εκφράζουν τις ανάγκες και τις προτάσεις τους σχετικά με την ευημερία.



Βήμα 22. Ανοίξτε τα κανάλια επικοινωνίας.

Υλοποίηση διαύλων μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν ανησυχίες ή προβλήματα που σχετίζονται με την ευημερία τους με εμπιστευτικό τρόπο (γραμμές βοήθειας, κουτιά προτάσεων κ.λπ.).



09. Σχέδιο Αξιολόγησης και Παρακολούθησης



Βήμα 23. Μέτρηση πρόσκρουσης.

Καθορίστε βασικούς δείκτες απόδοσης (ΚΡΙ) για τη μέτρηση του αντίκτυπου των πρωτοβουλιών ευημερίας (π.χ. μειωμένες απουσίες, αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, χαμηλότερη εναλλαγή προσωπικού κ.λπ.).



Βήμα 24. Περιοδική αναθεώρηση του σχεδίου.

Ορίστε τον τρόπο με τον οποίο θα αναθεωρείται και θα ενημερώνεται το σχέδιο ευημερίας, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές στην εταιρεία και τα σχόλια των εργαζομένων.



Βήμα 25. Έρευνες και συνεχής ανατροφοδότηση

Διεξαγωγή περιοδικών ερευνών σχετικά με την ευημερία των εργαζομένων, ώστε να προσαρμόζονται οι δράσεις με βάση τις μεταβαλλόμενες ανάγκες τους.



10. Προϋπολογισμός και Πόροι



Βήμα 26. Καθορισμένος προϋπολογισμός.

Καθορίστε τον ετήσιο προϋπολογισμό που διατίθεται για την εταιρική ευημερία, κατανέμοντάς τον στις διάφορες δράσεις και προγράμματα.



Βήμα 25. Ανθρώπινοι και υλικοί πόροι.

Καθορίστε τους πόρους που θα χρειαστούν για την εφαρμογή του σχεδίου (προσωπικό, υποδομές, τεχνολογία κ.λπ.).

Συμπέρασμα του Σχεδίου

Το σχέδιο θα πρέπει να ολοκληρώνεται με μια σαφή σύνοψη των σημαντικότερων ενεργειών που πρέπει να εφαρμοστούν, ένα χρονοδιάγραμμα εκτέλεσης και τους υπεύθυνους για κάθε τομέα. Θα πρέπει επίσης να αντικατοπτρίζει τη συνεχή δέσμευση της εταιρείας για την προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος συνολικής ευεξίας για τους εργαζομένους της. Αυτό το σχέδιο θα πρέπει να είναι ευέλικτο και να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων και στις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος, διασφαλίζοντας ότι η εταιρική ευημερία παραμένει σταθερή προτεραιότητα.



ΒΗΜΑ #5

Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση του Σχέδιου Εταιρικής Ευεξίας.

Η εφαρμογή ενός σχεδίου εταιρικής ευεξίας περιλαμβάνει τη μετατροπή των στόχων και των στρατηγικών σε πρακτικές δράσεις, με δέσμευση της διοίκησης, κατάλληλη κατανομή πόρων και συνεχή παρακολούθηση για να διασφαλιστεί η επιτυχία του. Επιπλέον, πρέπει να είναι μια δυναμική διαδικασία που προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων και ευθυγραμμίζεται με την οργανωσιακή κουλτούρα και τις αξίες.



ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ 7

ΠΡΟΤΥΠΟ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ

Η εφαρμογή ενός σχεδίου εταιρικής ευεξίας περιλαμβάνει μια σειρά από πρακτικά βήματα και ενέργειες που μετατρέπουν τις ιδέες και τους στόχους που περιγράφονται στο σχέδιο σε συγκεκριμένα μέτρα που οι εργαζόμενοι μπορούν να βιώσουν στην καθημερινή τους ζωή. Αυτό απαιτεί όχι μόνο την ανάπτυξη πολιτικών και στρατηγικών, αλλά και την κατανομή πόρων, τη δημιουργία κατάλληλης υποδομής και τη διαχείριση αλλαγών εντός του οργανισμού. Παρακάτω, εξηγούμε τι συνεπάγεται κάθε φάση εφαρμογής:

1. Οργανωτική δέσμευση και ηγεσία.

- **Ορισμός της θεσμικής δέσμευσης:** Η ανώτερη διοίκηση πρέπει να δεσμευτεί να υποστηρίξει το σχέδιο ευεξίας, κατανοώντας ότι είναι το κλειδί για την επιτυχία της εταιρείας. Αυτό περιλαμβάνει την ενεργό συμμετοχή, την παροχή πόρων και το να αποτελεί πρότυπο στην προώθηση της ευεξίας.
- **Ορισμός υπευθύνων:** Πρέπει να οριστεί μια ομάδα (Επιτροπή ΕΣΕ) ή ένα τμήμα (συνήθως HR, αλλά μπορεί επίσης να περιλαμβάνει και άλλες ομάδες) για να ηγηθεί της εφαρμογής του σχεδίου. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τα πάντα, από την καθημερινή διαχείριση έως τη συνεχή αξιολόγηση του προγράμματος.
- **Μακροπρόθεσμο όραμα:** Διασφάλιση ότι η εταιρική ευεξία θεωρείται στρατηγική προτεραιότητα, η οποία περιλαμβάνει τη δημιουργία μιας οργανωσιακής κουλτούρας που εκτιμά την ευημερία και την υγεία των εργαζομένων.

2. Λεπτομερής σχεδιασμός και επιχειρησιακός προγραμματισμός.

- Αναλύστε το σχέδιο σε συγκεκριμένες δράσεις. Το σχέδιο ευεξίας θα πρέπει να αναλύεται σε συγκεκριμένες πρωτοβουλίες και προγράμματα. Αυτό περιλαμβάνει:
 - Προγράμματα σωματικής υγείας (π.χ. αθλητικές δραστηριότητες, ιατρικοί έλεγχοι).
 - Συναισθηματική ευεξία (π.χ. προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης, ενσυνειδητότητα).
 - Συνθήκες εργασίας (π.χ. εργονομία, σχεδιασμός χώρου).
 - Κοινωνικά και οικογενειακά επιδόματα (π.χ. ευέλικτο ωράριο, υπηρεσίες φύλαξης παιδιών).
- **Καθορισμός χρονοδιαγράμματος:** Ορίστε σαφείς προθεσμίες για την υλοποίηση κάθε δράσης ή προγράμματος. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει φάσεις υλοποίησης (π.χ. πιλοτικά προγράμματα, μερική υλοποίηση κ.λπ.).
- **Κατανομή πόρων:** Προσδιορίστε τους πόρους που απαιτούνται (ανθρώπινους, οικονομικούς, υλικούς, τεχνολογικούς) για την εκτέλεση των προτεινόμενων δράσεων. Αυτό περιλαμβάνει τον προϋπολογισμό, τα τεχνολογικά εργαλεία και το εκπαιδευμένο προσωπικό.



3. Επικοινωνία και ευαισθητοποίηση.

- **Κοινοποίηση του σχεδίου σε όλους τους εργαζομένους:** Η επικοινωνία είναι το κλειδί για να διασφαλιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι κατανοούν τον σκοπό του σχεδίου ευεξίας και πώς μπορούν να επωφεληθούν από αυτό. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει μια ενημερωτική εκστρατεία που να εξηγεί τι είναι η εταιρική ευεξία, τα οφέλη των πρωτοβουλιών και τον τρόπο πρόσβασης στους διαθέσιμους πόρους.
- **Δημιουργήστε ενθουσιασμό και συμμετοχή:** Χρησιμοποιήστε εσωτερικά κανάλια (συναντήσεις, ενημερωτικά δελτία, intranet, εσωτερικά κοινωνικά δίκτυα) για την προώθηση του σχεδίου και την παρακίνηση της ενεργού συμμετοχής των εργαζομένων.
- **Δημιουργήστε πρεσβευτές ευεξίας:** Εντοπίστε βασικούς υπαλλήλους που μπορούν να λειτουργήσουν ως πρεσβευτές ευεξίας, βοηθώντας στη διάδοση των πρωτοβουλιών εντός του οργανισμού και ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή.

4. Εκπαίδευση και ανάπτυξη ικανοτήτων.

- **Εκπαίδευση των υπευθύνων για την εφαρμογή:** Διασφαλίστε ότι οι υπεύθυνοι για το σχέδιο λαμβάνουν ειδική εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης της εταιρικής ευεξίας, αντιμετώπισης των ανησυχιών των εργαζομένων και μέτρησης των αποτελεσμάτων.
- **Εκπαίδευση για ηγέτες ομάδων:** Εκπαιδεύστε τους διευθυντές και τους ηγέτες ομάδων ώστε να γνωρίζουν τη σημασία της ευεξίας και πώς να καλλιεργούν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον στους τομείς τους.
- **Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ψυχική και σωματική υγεία:** Προσφέρετε εργαστήρια, σεμινάρια ή εκπαιδευτικά μαθήματα σε βασικά θέματα, όπως η διαχείριση του στρες, η ψυχική υγεία, η διατροφή, η εργονομία κ.λπ.

5. Υλοποίηση των πρωτοβουλιών.

- **Ανάπτυξη και εφαρμογή συγκεκριμένων προγραμμάτων:** Ξεκινήστε τις διάφορες πρωτοβουλίες ευεξίας όπως έχει προγραμματιστεί, διασφαλίζοντας ότι οι δραστηριότητες είναι προσβάσιμες, χωρίς αποκλεισμούς και προσαρμοσμένες στις ανάγκες των εργαζομένων.
- **Συνεχής παρακολούθηση:** Καθιέρωση μηχανισμών για τη συνεχή παρακολούθηση των δράσεων. Για παράδειγμα, προγραμματισμός της αξιολόγησης προγραμμάτων σωματικής ευεξίας χρησιμοποιώντας δείκτες συμμετοχής, ικανοποίησης και αποτελεσμάτων υγείας.
- **Παροχή των απαραίτητων πόρων:** Διασφαλίστε ότι οι εργαζόμενοι έχουν εύκολη και γρήγορη πρόσβαση σε πόρους ευεξίας (όπως πλατφόρμες ψυχολογικής υποστήριξης, πληροφορίες για δραστηριότητες γυμναστικής, επαρκείς χώρους για ανάπαυση κ.λπ.).

6. Παρακολούθηση και αξιολόγηση.

- **Μέτρηση της αποτελεσματικότητας των πρωτοβουλιών:** Είναι απαραίτητο να μετρηθεί ο αντίκτυπος των δράσεων που υλοποιούνται, είτε μέσω ερευνών ικανοποίησης, ανάλυσης της μείωσης των απουσιών, βελτίωσης της παραγωγικότητας είτε της αντίληψης για την ευημερία των εργαζομένων.
- **Δείκτες Απόδοσης (KPI) και μετρήσεις:** Καθορίστε βασικούς δείκτες απόδοσης (KPI) για την αξιολόγηση της επιτυχίας κάθε προγράμματος. Μερικά παραδείγματα είναι:
 - Ποσοστό συμμετοχής σε δραστηριότητες ευεξίας.
 - Επίπεδα ικανοποίησης και δέσμευσης των εργαζομένων.
 - Μείωση του εργασιακού άγχους ή των ποσοστών ψυχικής υγείας.
 - Μείωση των απουσιών ή της εναλλαγής προσωπικού.

- **Αναθεώρηση και προσαρμογές:** Μετά την παρακολούθηση, είναι σημαντικό να αναθεωρηθεί και να προσαρμοστεί το σχέδιο, όπως απαιτείται. Εάν ορισμένες πρωτοβουλίες δεν λειτουργούν όπως αναμένεται, πρέπει να γίνουν αλλαγές για να προσαρμοστούν στις ανάγκες των εργαζομένων.

7. Βιωσιμότητα και συνεχής βελτίωση.

- **Ενθάρρυνση της συνεχούς συμμετοχής:** Για να είναι αποτελεσματική η εταιρική ευημερία, πρέπει να αποτελεί μια συνεχή διαδικασία και όχι απλώς μια μεμονωμένη πρωτοβουλία. Αυτό σημαίνει συνεχή προώθηση της συμμετοχής και διατήρηση των δράσεων φρέσκων και ενδιαφέρουσων.
- **Συνεχής αξιολόγηση:** Διεξαγωγή τακτικών αξιολογήσεων πρωτοβουλιών ευημερίας και ερευνών για τη δυναμική προσαρμογή του σχεδίου με βάση τις προτάσεις και τα σχόλια των εργαζομένων.
- **Ενσωμάτωση σχολίων:** Δημιουργήστε έναν μηχανισμό συνεχούς ανατροφοδότησης, όπως έρευνες ικανοποίησης, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να μοιράζονται τις απόψεις και τις προτάσεις τους. Αυτό θα επιτρέψει στην ομάδα ευεξίας να προσαρμόζει τις στρατηγικές και να βελτιώνει την προσφορά.
- **Ανανέωση πρωτοβουλιών:** Καθώς η εταιρεία εξελίσσεται και οι ανάγκες των εργαζομένων αλλάζουν, οι στρατηγικές ευημερίας πρέπει επίσης να εξελίσσονται. Για παράδειγμα, εάν η τεχνολογία εξελιχθεί, μπορούν να ενσωματωθούν νέα ψηφιακά εργαλεία ή πλατφόρμες για την ευημερία.

8. Κουλτούρα ευημερίας.

- **Ενσωματώστε την ευεξία στην εταιρική κουλτούρα:** Βεβαιωθείτε ότι η ευεξία δεν θεωρείται απλώς μια σειρά μεμονωμένων προγραμμάτων, αλλά αναπόσπαστο μέρος της κουλτούρας και των αξιών της εταιρείας. Αυτό περιλαμβάνει την ιεράρχηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την εκτίμηση της ψυχικής και συναισθηματικής υγείας και την προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και σεβασμού.
- **Αναγνώριση και ανταμοιβές:** Καθιερώστε ένα σύστημα αναγνώρισης για τους εργαζομένους που συμμετέχουν ενεργά σε προγράμματα ευεξίας, το οποίο συμβάλλει στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας υγείας εντός της εταιρείας.



ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ 8

ΠΡΟΤΑΣΗ ΔΕΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ

Το κλειδί για τη μέτρηση της συμμόρφωσης και του αντίκτυπου ενός σχεδίου εταιρικής ευεξίας είναι η καθιέρωση KPI που καλύπτουν διάφορες διαστάσεις (εμπλοκή, υγεία, παραγωγικότητα, ικανοποίηση κ.λπ.) και που ευθυγραμμίζονται με τους συνολικούς στόχους του σχεδίου. Επιπλέον, οι KPI πρέπει να είναι μετρήσιμοι, προσβάσιμοι και να παρέχουν σαφείς πληροφορίες για τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων. Μέσω αυτών των δεικτών, μια εταιρεία μπορεί να προσαρμόζει και να βελτιώνει συνεχώς τα προγράμματα ευεξίας της, ώστε να μεγιστοποιεί τον θετικό αντίκτυπό τους στους εργαζομένους και στον οργανισμό. Αυτοί οι δείκτες σάς επιτρέπουν να παρακολουθείτε την πρόοδο των πρωτοβουλιών ευεξίας, να εντοπίζετε τομείς βελτίωσης και να αξιολογείτε τον συνολικό αντίκτυπο του σχεδίου στον οργανισμό.

Παρακάτω παρατίθενται ορισμένα παραδείγματα KPI που μπορούν να μετρήσουν τη συμμόρφωση και τα αποτελέσματα ενός σχεδίου εταιρικής ευεξίας:

1. Δείκτες Απόδοσης Συμμετοχής και Εμπλοκής.

- Ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα ευεξίας:
 - **Περιγραφή:** Μετρά το ποσοστό των εργαζομένων που συμμετέχουν στις διάφορες πρωτοβουλίες ευεξίας, όπως αθλητικές δραστηριότητες, εργαστήρια ψυχικής υγείας, μαθήματα ευεξίας κ.λπ.
 - **Τύπος:** $(\text{Αριθμός συμμετεχόντων υπαλλήλων} / \text{Συνολικός αριθμός υπαλλήλων}) * 100$.
 - **Στόχος:** Επίτευξη υψηλού επιπέδου συμμετοχής για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι επωφελούνται από το σχέδιο.

- Αριθμός ωρών σωματικής δραστηριότητας ανά εργαζόμενο:
 - **Περιγραφή:** Μετρά τον συνολικό αριθμό ωρών που αφιερώνουν οι εργαζόμενοι σε οργανωμένες σωματικές δραστηριότητες ή δραστηριότητες που σχετίζονται με την υγεία.
 - **Στόχος:** Να αξιολογηθεί ο βαθμός συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης ή σωματικής ευεξίας, όπως μαθήματα γιόγκα, γυμναστήρια ή οργανωμένους περιπάτους.
- Συχνότητα συμμετοχής σε εκδηλώσεις ευεξίας:
 - **Περιγραφή:** Δείκτες που δείχνουν πόσες εκδηλώσεις ευεξίας (π.χ. σεμινάρια υγείας, ημέρες ενσυνειδητότητας, ψυχαγωγικές δραστηριότητες) διοργανώνονται και τον αριθμό των εργαζομένων που συμμετέχουν τακτικά.
 - **Στόχος:** Η ενθάρρυνση της συνεχούς συμμετοχής σε δραστηριότητες ευεξίας.

2. Δείκτες Απόδοσης Σωματικής και Ψυχικής Υγείας.

- Ποσοστό απουσιών που σχετίζονται με την υγεία:
 - **Περιγραφή:** Μετράει τον αριθμό των ημερών που οι εργαζόμενοι απουσιάζουν λόγω ασθένειας, άγχους ή άλλων προβλημάτων υγείας.
 - **Τύπος:** $\text{Ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας} / \text{Συνολικός αριθμός εργάσιμων ημερών} \times 100$.
 - **Στόχος:** Η μείωση αυτού του KPI θα έδειχνε ότι οι πρωτοβουλίες ευεξίας συμβάλλουν στη βελτίωση της υγείας των εργαζομένων.

- Ποσοστό ικανοποίησης με τα προγράμματα ευεξίας:
 - **Περιγραφή:** Μετράει το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων από τα προγράμματα ευεξίας που εφαρμόζονται, συνήθως μέσω ερευνών.
 - **Τύπος:** Μέσες βαθμολογίες ικανοποίησης (σε κλίμακα από 1 έως 4) που δίνονται από τους εργαζόμενους σε έρευνες ευεξίας.
 - **Στόχος:** Ένα υψηλό επίπεδο ικανοποίησης υποδηλώνει ότι οι πρωτοβουλίες γίνονται δεκτές με θετικό τρόπο και είναι αποτελεσματικές.
- Μείωση δεικτών στρες ή επαγγελματικής εξουθένωσης:
 - **Περιγραφή:** Μετρά τη μείωση των επιπέδων άγχους ή επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εργαζομένων, η οποία μπορεί να μετρηθεί μέσω ερευνών ή περιοδικών ψυχολογικών αξιολογήσεων.
 - **Στόχος:** Μείωση του εργασιακού άγχους και πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης, αντανακλώντας την επιτυχία των προγραμμάτων συναισθηματικής ευεξίας.

3. Δείκτες Απόδοσης Παραγωγικότητας και Εργασιακής Απόδοσης.

- Βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας:
 - **Περιγραφή:** Μετρά την αύξηση της παραγωγικότητας ή της αποδοτικότητας των εργαζομένων μετά την εφαρμογή προγραμμάτων ευεξίας.
 - **Τύπος:** Μετρά την απόδοση πριν και μετά την υλοποίηση των πρωτοβουλιών (για παράδειγμα, όγκος εργασίας, ποιότητα εργασίας ή παραδοθέντα έργα).

- **Στόχος:** Η αυξημένη παραγωγικότητα ή αποδοτικότητα υποδεικνύει ότι τα προγράμματα ευεξίας συμβάλλουν σε καλύτερη απόδοση στην εργασία.

- Ποσοστό εναλλαγής εργαζομένων:

- **Περιγραφή:** Μετράει το ποσοστό διατήρησης των εργαζομένων και τον αριθμό των εργαζομένων που αποχωρούν από την εταιρεία.

- **Τύπος:** (Αριθμός εργαζομένων που αποχωρούν από την εταιρεία / Συνολικός αριθμός εργαζομένων στην αρχή της περιόδου) * 100.

- **Στόχος:** Ένα χαμηλό ποσοστό εναλλαγής προσωπικού μπορεί να υποδηλώνει ότι η εταιρική ευεξία συμβάλλει στη διατήρηση της ικανοποίησης και της αφοσίωσης των εργαζομένων.

- Δείκτης Δέσμευσης Εργαζομένων:

- **Περιγραφή:** Μετράει το επίπεδο δέσμευσης και ικανοποίησης των εργαζομένων με την εταιρεία και την εργασία τους, χρησιμοποιώντας εσωτερικές έρευνες ή μετρήσεις εμπλοκής.

- **Στόχος:** Η αυξημένη εμπλοκή των εργαζομένων αντικατοπτρίζει ότι η οργανωσιακή ευεξία έχει θετικό αντίκτυπο στο κίνητρο και την αφοσίωση.

4. Δείκτες Απόδοσης Πολιτισμού και Οργανωσιακού Κλίματος.

- Εργασιακό περιβάλλον ή γενική ικανοποίηση:

- **Περιγραφή:** Μετρά τη γενική ευεξία των εργαζομένων σε σχέση με το εργασιακό τους περιβάλλον και τη σχέση τους με την εταιρεία.

- **Τύπος:** Μέσος όρος των γενικών βαθμολογιών ικανοποίησης που δίνονται από τους εργαζόμενους σε έρευνες εργασιακού περιβάλλοντος.

- **Στόχος:** Αξιολόγηση του κατά πόσον η εταιρική ευεξία έχει βελτιώσει το περιβάλλον και την αντίληψη των εργαζομένων για τον οργανισμό.

- Αριθμός παραπόνων ή περιστατικών που σχετίζονται με την ευημερία:

- **Περιγραφή:** Μετρά τον αριθμό των παραπόνων, των συγκρούσεων ή των περιστατικών που σχετίζονται με τη σωματική, συναισθηματική ή κοινωνική ευεξία των εργαζομένων.

- **Στόχος:** Η μείωση των παραπόνων θα έδειχνε ότι οι πρωτοβουλίες για την ευημερία είναι αποτελεσματικές στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

5. Χρηματοοικονομικοί Δείκτες Απόδοσης Επένδυσης (ROI).

- Απόδοση επένδυσης (ROI) σε προγράμματα ευημερίας:
 - **Περιγραφή:** Μετρά την οικονομική απόδοση των επενδύσεων που πραγματοποιούνται σε προγράμματα ευημερίας σε σχέση με τα οφέλη που αποκομίζονται (για παράδειγμα, μειωμένες απουσίες, αυξημένη παραγωγικότητα, χαμηλότερος κύκλος εργασιών).
 - **Τύπος:** (Οικονομικά οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή της ευημερίας - Κόστος του σχεδίου ευημερίας) / Κόστος του σχεδίου ευημερίας.
 - **Στόχος:** Να αξιολογηθεί κατά πόσον οι επενδύσεις στην ευημερία παράγουν απτά και βιώσιμα οφέλη για την εταιρεία.

- Κόστος που σχετίζεται με την υγεία:
 - **Περιγραφή:** Μετρά το κόστος που σχετίζεται με την υγειονομική περίθαλψη των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ιατρικών εξόδων, της ασφάλισης υγείας ή της θεραπείας για επαγγελματικές ασθένειες.
 - **Στόχος:** Η μείωση του κόστους υγείας υποδεικνύει ότι οι δράσεις ευεξίας συμβάλλουν στη μείωση των προβλημάτων υγείας και στην πρόληψη ασθενειών.

6. Δείκτες Απόδοσης Προσβασιμότητας και Χρήσης Πόρων.

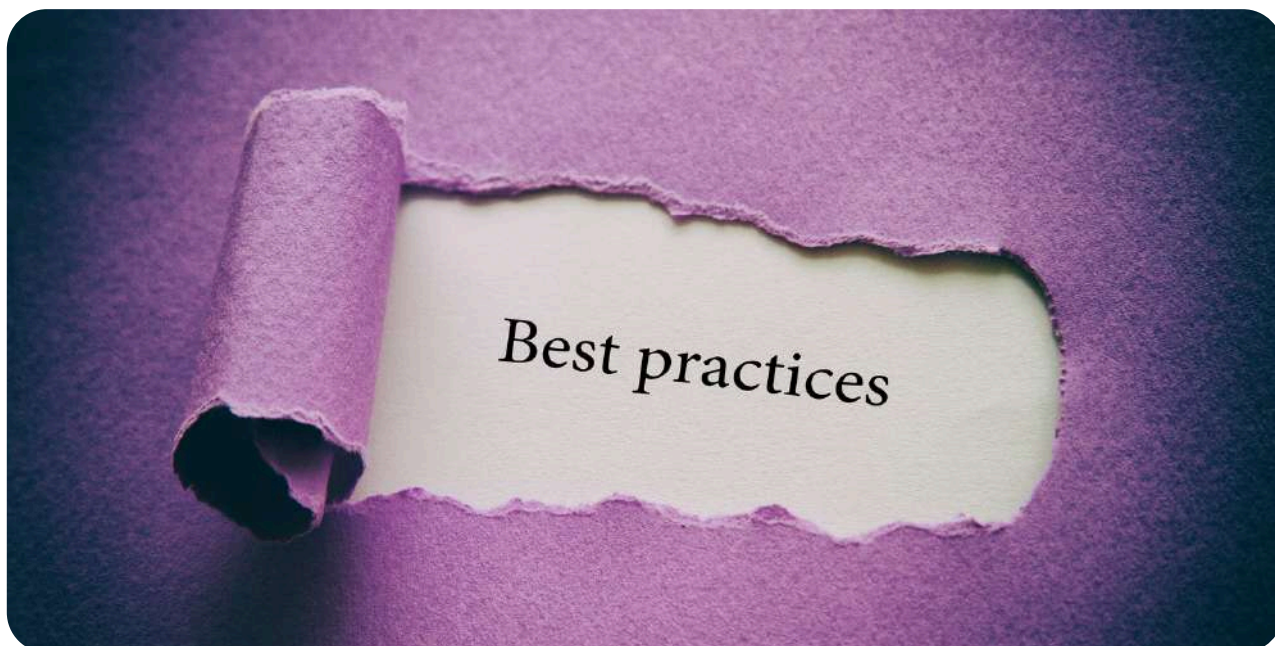
- Χρήση ψηφιακών πλατφορμών ευεξίας:
 - **Περιγραφή:** Μετρά τον αριθμό των εργαζομένων που χρησιμοποιούν ψηφιακές πλατφόρμες ευεξίας, όπως εφαρμογές υγείας, διαδικτυακά προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης ή εικονικούς πόρους ευεξίας.
 - **Τύπος:** (Αριθμός ενεργών χρηστών σε πλατφόρμες ευεξίας / Συνολικός αριθμός εργαζομένων) * 100.
 - **Στόχος:** Ενθάρρυνση της χρήσης ψηφιακών πόρων για τη βελτίωση της προσβασιμότητας και της συμμετοχής σε προγράμματα.
- Πρόσβαση σε υποστηρικτικούς πόρους (ψυχολογικούς, ιατρικούς, κοινωνικούς):
 - **Περιγραφή:** Μετράει πόσοι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε διαθέσιμους πόρους υποστήριξης, όπως ψυχολογικές συμβουλευτικές υπηρεσίες, ιατρική βοήθεια ή προγράμματα κοινωνικής υποστήριξης.

- **Στόχος:** Διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι αξιοποιούν τις διαθέσιμες επιλογές για τη βελτίωση της ευημερίας τους.



Κεφάλαιο VI.

Βέλτιστες πρακτικές



Για να συμπληρώσουμε την πρακτική καθοδήγηση που προσφέρεται σε αυτήν την έκδοση, έχουμε συγκεντρώσει μια ειδική Συλλογή Βέλτιστων Πρακτικών—μια παρουσίαση 21 πραγματικών παραδειγμάτων από εταιρείες και οργανισμούς σε όλη την Ευρώπη που επενδύουν ενεργά στην ευημερία των εργαζομένων τους. Αυτή η συλλογή υπογραμμίζει πώς διαφορετικοί τομείς και εργοδότες διαφορετικών μεγεθών—από πολυεθνικές εταιρείες έως ΜΜΕ—μετατρέπουν τη δέσμευσή τους για ψυχική και σωματική ευεξία σε δομημένες, αποτελεσματικές πρακτικές. Κάθε παράδειγμα έχει κατηγοριοποιηθεί σε έναν ή περισσότερους από τους ακόλουθους τομείς:

Προσαρμογή χώρων εργασίας

1. Ευελιξία στην εργασία
2. Υγιεινή διατροφή
3. Φυσικές δραστηριότητες
4. Ψυχολογικές δραστηριότητες
5. Εταιρικά προγράμματα εθελοντισμού

Αυτές οι κατηγορίες αντικατοπτρίζουν τις πιο σχετικές διαστάσεις της ευεξίας στον χώρο εργασίας που εντοπίστηκαν σε όλο το έργο StressOut. Από πολιτικές ευέλικτου προγραμματισμού και εσωτερικές πρωτοβουλίες γυμναστικής έως προγράμματα καθοδήγησης, κίνητρα υγιεινής διατροφής και προγράμματα εθελοντισμού, αυτές οι περιπτώσεις καταδεικνύουν ότι η ουσιαστική αλλαγή όχι μόνο είναι δυνατή, αλλά ήδη συμβαίνει.

Είτε αναζητάτε έμπνευση είτε πρακτικές ιδέες για να τις προσαρμόσετε στον δικό σας οργανισμό, αυτή η συλλογή προσφέρει ένα ευρύ φάσμα προσεγγίσεων που μπορούν να κλιμακωθούν και να προσαρμοστούν στο περιβάλλον σας. Ελπίζουμε ότι αυτά τα παραδείγματα από τον πραγματικό κόσμο θα σας βοηθήσουν να μετατρέψετε την πρόθεσή σας σε δράση και να καλλιεργήσετε μια κουλτούρα στον χώρο εργασίας που δίνει προτεραιότητα στην υγεία, την ισορροπία και τη βιώσιμη απόδοση.

Shell



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Εταιρικά προγράμματα εθελοντισμού

ΧΩΡΑ

Ηνωμένο Βασίλειο

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η Shell είναι ένας παγκόσμιος όμιλος ενεργειακών και πετροχημικών εταιρειών, με 103.000 εργαζομένους και δραστηριότητες σε περισσότερες από 70 χώρες.

Η Shell προσφέρει διάφορα εταιρικά προγράμματα εθελοντισμού που έχουν σχεδιαστεί για να εμπλέκουν τους εργαζομένους σε φιλανθρωπικές και κοινοτικές δραστηριότητες, καθώς και να προωθούν τον κοινωνικό αντίκτυπο. Ένα από τα βασικά προγράμματα είναι το πρόγραμμα HERO (Helping Employees Reach Out), το οποίο ενθαρρύνει τους εργαζομένους να προσφέρουν εθελοντικά τις υπηρεσίες τους και να υποστηρίζουν δράσεις που τους ενδιαφέρουν.

Μέσω του HERO, οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να αξιοποιήσουν την πρωτοβουλία της Shell για αντίστοιχες δωρεές, όπου η Shell αντιστοιχίζει τις φιλανθρωπικές δωρεές των εργαζομένων, διπλασιάζοντας τον αντίκτυπο των συνεισφορών τους. Οι εργαζόμενοι της Shell που κάνουν συνεισφορές σε επιλέξιμους φιλανθρωπικούς οργανισμούς μπορούν να λαμβάνουν αντίστοιχες δωρεές από την εταιρεία, έως το ετήσιο μέγιστο των 7.500 δολαρίων. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε δολάριο που δωρίζει ένας εργαζόμενος, η Shell θα το αντιστοιχίσει, διπλασιάζοντας ουσιαστικά την υποστήριξη για τους σκοπούς που έχει επιλέξει.

Αυτό το πρόγραμμα αποτελεί μέρος της ευρύτερης δέσμευσης της Shell για κοινωνική ευθύνη και παρέχει στους εργαζομένους έναν αποτελεσματικό τρόπο να υποστηρίζουν τα αγαπημένα τους φιλανθρωπικά ιδρύματα, επωφελούμενοι παράλληλα από φορολογικά αποδοτικές δωρεές.

Εκτός από τις άμεσες δωρεές, το πρόγραμμα HERO υποστηρίζει επίσης ευρύτερες φιλανθρωπικές πρωτοβουλίες της Shell, σε ευθυγράμμιση με

τη φιλοσοφία της εταιρείας για την ενίσχυση της συμμετοχής της κοινότητας και του κοινωνικού καλού. Το πρόγραμμα ενισχύει τη δέσμευση της Shell στον εθελοντισμό και την κοινωνική προσφορά, δημιουργώντας ευκαιρίες για τους εργαζομένους να συνεισφέρουν σε σκοπούς που τους ενδιαφέρουν, κάνοντας παράλληλα μια απτή διαφορά.

Στη Shell Netherlands, οι Σύμβουλοι Σχέσεων με Εργαζόμενους διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων. Μαζί με έναν επικεφαλής ομάδας και επτά άλλους συμβούλους, παρέχουν ετήσιες ενότητες Ανθρώπινου Δυναμικού για την υποστήριξη των προϊσταμένων. Αυτές οι ενότητες ασχολούνται με κρίσιμα θέματα όπως η βιώσιμη απασχολησιμότητα και η επίγνωση του άγχους, βοηθώντας τους διευθυντές να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το άγχος των εργαζομένων.

Η ενότητα ευαισθητοποίησης για το άγχος εκπαιδεύει τους διευθυντές να εντοπίζουν σημάδια άγχους μεταξύ των εργαζομένων, πολλοί από τους οποίους είναι έντονα δραστήριοι αλλά μπορεί να υπερβάλλουν. Οι διευθυντές είναι εξοπλισμένοι με εργαλεία, όπως κάρτες ερωτήσεων, για την ενίσχυση της ανοιχτής επικοινωνίας. Μέσω ασκήσεων ρόλων, εξασκούνται στη δημιουργία ουσιαστικών συζητήσεων, διασφαλίζοντας ότι αυτές οι συζητήσεις ξεπερνούν τις απλές τυπικότητες και χτίζουν γνήσιες συνδέσεις.

Η εκπαίδευση δίνει έμφαση στην καλλιέργεια ενός ασφαλούς περιβάλλοντος, επιτρέποντας σε διευθυντές από διαφορετικούς κλάδους να μοιράζονται εμπειρίες και στρατηγικές. Διαδραστικές ασκήσεις, όπως η συζήτηση προσωπικών αντιδράσεων στο άγχος, βοηθούν τους διευθυντές να νιώθουν πιο άνετα να συζητούν ευαίσθητα ζητήματα, ακόμη και κατά τη διάρκεια εικονικών συνεδριών που διευκολύνονται με εργαλεία όπως το Menti.

Οι ενότητες ενσωματώνουν τη θεωρία, συμπεριλαμβανομένου του μοντέλου απαιτήσεων-πόρων εργασίας, το οποίο εξηγεί το άγχος ως αναντιστοιχία μεταξύ των απαιτήσεων εργασίας και των διαθέσιμων πόρων. Επιπλέον, εφαρμόζονται οι γνώσεις από τη θεωρία της νοοτροπίας ανάπτυξης της Carol Dweck για την ενθάρρυνση της ψυχολογικής ασφάλειας.

- [Κάντε κλικ](#) σε αυτόν τον σύνδεσμο για να δείτε την πραγματική φόρμα της Shell που χρησιμοποιείται από τους υπαλλήλους της για να δηλώσουν το ενδιαφέρον τους για συμμετοχή στο πρόγραμμα HERO.
- [Κάντε κλικ](#) σε αυτόν τον σύνδεσμο για να δείτε πώς μοιάζει η διαδικασία πρωτοβουλίας για αντίστοιχες δωρεές της Shell.

Deloitte



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Φυσικές δραστηριότητες.

ΧΩΡΑ

Ηνωμένο Βασίλειο.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η Deloitte Touche Tohmatsu Limited, κοινώς γνωστή ως Deloitte, είναι ένα πολυεθνικό δίκτυο επαγγελματικών υπηρεσιών με έδρα το Λονδίνο του Ηνωμένου Βασιλείου και είναι μία από τις τέσσερις μεγάλες λογιστικές εταιρείες μαζί με την EY, την KPMG και την PwC.

Με πάνω από 7.500 άτομα σε 15 γραφεία σε όλη την Ολλανδία, η Deloitte είναι ένας από τους μεγαλύτερους παρόχους επαγγελματικών υπηρεσιών στους τομείς του Ελέγχου και Διασφάλισης, της Στρατηγικής, της Συμβουλευτικής Διαχείρισης Κινδύνων και Συναλλαγών, της Φορολογίας και της Νομικής, της Τεχνολογίας και του Μετασχηματισμού. Η Deloitte δεν έχει μόνο οικονομική αλλά και κοινωνική ευθύνη.

Πρόγραμμα «Ενεργοποιημένο Σώμα»

Στη Deloitte, ενδυναμωμένη ευεξία σημαίνει να κάνουμε συνειδητές επιλογές κάθε μέρα που προάγουν έναν ενεργητικό, ισορροπημένο τρόπο ζωής.

Η εταιρεία ενθαρρύνει τους ανθρώπους να συμμετέχουν σε συμπεριφορές σωματικής υγείας που ενισχύουν την αντοχή και ενδυναμώνουν το σώμα και το μυαλό. Το επιτυγχάνουν αυτό παρέχοντας στους ανθρώπους δωρεάν εβδομαδιαίες διαδικτυακές συνεδρίες γυμναστικής με εξειδικευμένους εκπαιδευτές.

Η Deloitte υλοποιεί το πρόγραμμα δίνοντας έμφαση στους ακόλουθους τρεις τομείς:

1) Σώμα

«Όταν νιώθεις σε φόρμα, νιώθεις καλύτερα και έχεις καλή απόδοση». Η Deloitte υποστηρίζει αυτό προσφέροντας πρόσβαση σε γυμναστήριο

κοντά στους υπαλλήλους. Παρέχουν επίσης συμβουλές για τη διαμόρφωση του χώρου εργασίας στο σπίτι. Αν εργάζεστε στο γραφείο, μπορείτε να απολαμβάνετε τακτικά ένα φρέσκο φρούτο. Επιπλέον, με το παρεχόμενο πρόγραμμα ποδηλάτου, μπορείτε να μετακινείστε από και προς την εργασία σας σε προσιτή τιμή.

2) Νους

Στη Deloitte, υπάρχει επίσης χώρος για τη διατήρηση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και την πνευματική τους ανάπτυξη. Οι εργαζόμενοι μπορούν να το κάνουν αυτό με τον δικό τους ρυθμό και με τον δικό τους τρόπο, αξιοποιώντας εσωτερικούς και εξωτερικούς προπονητές, καθώς και διάφορες (διαδικτυακές) εκπαιδευτικές συνεδρίες και μαθήματα, όπως η ενσυνειδητότητα και οι αποτελεσματικές τεχνικές εργασίας. Εάν οι εργαζόμενοι αισθάνονται την ανάγκη να κάνουν ένα διάλειμμα, μπορούν να επωφεληθούν από επιλογές όπως ένα διάλειμμα ή μια εκπαιδευτική άδεια.

3) FIT

Το Deloitte Fit είναι το εσωτερικό πρόγραμμα που έχει σχεδιαστεί για να βοηθά τους ανθρώπους να διατηρούν τη φόρμα τους: «ξεκινήστε σήμερα, χαμογελάστε αύριο». Συμμετέχετε σε αθλητικές εκδηλώσεις, σεμινάρια με καταξιωμένους αθλητές ή σε ενδιαφέρουσες προκλήσεις. Η ομάδα της Deloitte Fit βοηθά με συμβουλές και συμβουλές, ώστε να διατηρείται το κίνητρο και ο στόχος σας.

THUAS



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Υγιεινή διατροφή.

ΧΩΡΑ

Η Ολλανδία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Το Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών της Χάγης (THUAS) είναι ένα μεγάλο ολλανδικό πανεπιστήμιο εφαρμοσμένων επιστημών με αρκετές πανεπιστημιούπολεις που βρίσκονται στην επαρχία της Νότιας Ολλανδίας στην Ολλανδία.

Το Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών της Χάγης (THUAS) επιλέγει να συνδέσει κάθε είδους έρευνα με την εκπαίδευση. Η έρευνα που διεξάγεται στο THUAS βασίζεται στην πρακτική και είναι καινοτόμος. Στοχεύει στην ανανέωση και βελτίωση της επαγγελματικής πρακτικής για την οποία παρέχεται εκπαίδευση και αναπτύσσεται σε στενή συνεργασία με την επαγγελματική πρακτική, κατά προτίμηση στο πλαίσιο περιφερειακών δικτύων γνώσης.

Πρόγραμμα «Προπονητής Υγιεινής Διατροφής»

Το πρόγραμμα ξεκινά με έναν διατροφικό έλεγχο και λειτουργεί ως εξής:

1. Συνεδρία Εισαγωγής (45 λεπτά):

- Προσωπική παρουσίαση, συμπεριλαμβανομένων οδηγιών για τη διατήρηση ημερολογίου τροφίμων.
- Ένα τεστ για να προσδιορίσετε τη διατροφική σας συμπεριφορά και να εντοπίσετε τον «τύπο διατροφής» σας.
- Μέτρηση της σύνθεσης σώματος (βάρος, ΔΜΣ, μυϊκή μάζα και ποσοστό λίπους).
- Συζήτηση άλλων παραγόντων που σχετίζονται με την υγεία, όπως η άσκηση και ο ύπνος.

- Καθορισμός προσωπικών στόχων, π.χ. βελτίωση της υγείας, απώλεια βάρους ή αύξηση των επιπέδων ενέργειας.

2. Συνεδρία Συμβουλευτικής (60 λεπτά)

- Εξατομικευμένες συμβουλές βασισμένες στο ημερολόγιο τροφίμων σας για να βελτιώσετε τις τρέχουσες διατροφικές σας συνήθειες.
- Οδηγίες σχετικά με τις καθημερινές διατροφικές απαιτήσεις για μια ισορροπημένη διατροφή.
- Προτάσεις για υγιεινές επιλογές τροφίμων.
- Διαμόρφωση των πρώτων εφαρμόσιμων βημάτων για την επίτευξη των στόχων σας.

3. Προαιρετική παρακολούθηση:

Επιπλέον καθοδήγηση για διαρκείς αλλαγές συμπεριφοράς, με έμφαση στη συνολική βελτίωση της υγείας ή στην απώλεια βάρους.

Novartis



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Προσαρμογή χώρων εργασίας.

ΧΩΡΑ

Ελβετία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η Novartis AG είναι μια ελβετική πολυεθνική φαρμακευτική εταιρεία με έδρα τη Βασιλεία της Ελβετίας και κατατάσσεται σταθερά στις πέντε μεγαλύτερες φαρμακευτικές εταιρείες στον κόσμο.

Η Novartis πιστεύει ότι όταν στους ανθρώπους δίνονται μεγαλύτερες επιλογές και αυτονομία ως προς τον τρόπο που εργάζονται, ενισχύεται ο αντίκτυπος και η συνολική εμπειρία τους. Γι' αυτό τα γραφεία τους έχουν σχεδιαστεί σύμφωνα με τις αρχές της Εργασίας Βασισμένης σε Δραστηριότητες (ABW). Οι εργαζόμενοι μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους σε διάφορους χώρους εργασίας προσαρμοσμένους στις συγκεκριμένες ανάγκες. Είτε οι άνθρωποι χρειάζονται έναν ήσυχο χώρο για εστιασμένη εργασία είτε έναν χώρο για ανταλλαγή ιδεών, αυτή η προσέγγιση μεγιστοποιεί την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας.

Το ABW ενθαρρύνει τις εύκολες συνδέσεις μεταξύ των συναδέλφων, πυροδοτεί την περιέργεια, προάγει το αίσθημα κοινότητας και ενισχύει τη δημιουργικότητα. Διασφαλίζει ότι τα εργασιακά περιβάλλοντα είναι δυναμικά και ευθυγραμμισμένα με τις ποικίλες εργασίες που εκτελούν οι εργαζόμενοι.

Το ABW παρέχει την ουσιαστική ευκαιρία να επανεξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο το έργο της Novartis συμβάλλει στην υλοποίηση του οργανωτικού οράματος και των στρατηγικών στόχων της.

Το ABW αναγνωρίζει ότι οι άνθρωποι εκτελούν διαφορετικές δραστηριότητες στην καθημερινή τους εργασία και, ως εκ τούτου, χρειάζονται μια ποικιλία εργασιακών συνθηκών που υποστηρίζονται από την κατάλληλη τεχνολογία και κουλτούρα για την αποτελεσματική εκτέλεση αυτών των δραστηριοτήτων.

Δημιουργεί έναν χώρο ειδικά σχεδιασμένο για να καλύπτει τις φυσικές και εικονικές ανάγκες ατόμων και ομάδων. Στην Εργασία Βάσει Δραστηριοτήτων, δεν υπάρχει συγκεκριμένος σταθμός εργασίας ή δωμάτιο που να έχει διατεθεί σε κανέναν, ούτε καν για την ομάδα ανώτερης ηγεσίας, συμπεριλαμβανομένου του Διευθυντή. Σε όλους τους εργαζόμενους παρέχονται προσωπικές θυρίδες για να φυλάσσουν τα υπάρχοντά τους.

Η Novartis διαθέτει γραφεία με ρυθμιζόμενο ύψος που διευκολύνουν την εργασία τόσο σε καθιστή όσο και σε όρθια θέση. Αυτό επιτρέπει μια κουλτούρα σύνδεσης, έμπνευσης, υπευθυνότητας και εμπιστοσύνης, ενδυναμώνει τα άτομα, τις ομάδες και τον οργανισμό να αποδίδουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Με άλλα λόγια, το ABW μετατρέπει την εργασία σε κάτι που ο καθένας αισθάνεται ότι έχει την εξουσία να κάνει, αντί για ένα μέρος όπου χρειάζεται να βρίσκεται. Η εταιρεία διαθέτει επίσης αίθουσα ευεξίας και εγκαταστάσεις για θηλάζουσες μητέρες στα κεντρικά γραφεία και παιδικό σταθμό και γυμναστήριο στο εργοστάσιο.

Στα γραφεία της Novartis, υπάρχει μια αίθουσα προσευχής ανοιχτή σε όλους για να διατηρούν τις τελετουργίες τους και να ασκούν την ελευθερία των θρησκευτικών τους πρακτικών. Υπάρχει επίσης ένας χώρος ευεξίας/νοσηλείας και ένας βρεφονηπιακός σταθμός στις εγκαταστάσεις του γραφείου για να βοηθούνται οι θηλάζουσες μητέρες, οι γονείς και οι εργαζόμενοι να φροντίζουν τις οικογένειές τους και τον εαυτό τους ακόμη και κατά τις εργάσιμες ώρες.

Heineken



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Ευελιξία εργασίας.

ΧΩΡΑ

Η Ολλανδία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η Heineken N.V. είναι μια ολλανδική πολυεθνική εταιρεία ζυθοποιίας, η οποία κατέχει πάνω από 165 ζυθοποιεία σε περισσότερες από 70 χώρες. Παράγει 348 διεθνή, περιφερειακά και τοπικά ποτά και απασχολεί περίπου 85.000 άτομα.

Η Heineken πιστεύει στην πιο έξυπνη εργασία. Πιστεύει ότι η εύρεση της σωστής ισορροπίας είναι το κλειδί για την επιτυχία τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική ζωή των ανθρώπων. Γι' αυτό και έχει δεσμευτεί να υποστηρίξει τους εργαζομένους της με κάθε δυνατό τρόπο, ώστε να μπορούν να αναδείξουν τον καλύτερό τους εαυτό τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας. Η εταιρεία κατανοεί ότι η ζωή μπορεί να είναι απρόβλεπτη, γι' αυτό θέλει να βεβαιωθεί ότι οι άνθρωποι έχουν την ευελιξία που χρειάζονται για να εργάζονται με τον τρόπο που τους ταιριάζει καλύτερα.

Πρόγραμμα «Έξυπνης Εργασίας»

- Ευέλικτες ώρες έναρξης και λήξης (δεν είναι πάντα εφικτές στα ίδια τα ζυθοποιεία).
- Υβριδική εργασία για συναδέλφους γραφείου.
- Αλλαγή στον τόπο εργασίας.
- Συμφωνημένα διαλείμματα που ταιριάζουν στον φόρτο εργασίας και το πρόγραμμα των εργαζομένων.

Ως οικογενειακή επιχείρηση, η εταιρεία στοχεύει να έχει την οικογένεια πάντα στην πρώτη θέση. Εάν οι εργαζόμενοι επιθυμούν να επεκτείνουν την οικογένειά τους, σχεδιάζουν να περνούν περισσότερο χρόνο με τα παιδιά τους ή απλώς

θέλουν να προσφέρουν στα αγαπημένα τους πρόσωπα ηρεμία για το μέλλον, οι πολιτικές και τα οφέλη της Heineken θα βοηθήσουν τους εργαζομένους να αξιοποιήσουν στο έπακρο την οικογενειακή ζωή:

- Ενισχυμένη άδεια μητρότητας (ανεξάρτητα από το πότε ξεκίνησαν οι εργαζόμενοι στην εταιρεία, μπορούν να λάβουν έως και 52 εβδομάδες και θα λαμβάνουν επίδομα μητρότητας για τις πρώτες 39 εβδομάδες), καθώς και άδεια συντρόφου και άδεια υιοθεσίας.
- Κοινή γονική άδεια, για να βοηθήσει τους ανθρώπους να καλύψουν τις ρυθμίσεις για τη φροντίδα των παιδιών.
- Η επιλογή διακοπής της σταδιοδρομίας έως και 12 μηνών, την οποία θα δικαιούνται οι εργαζόμενοι μετά από δύο χρόνια υπηρεσίας.
- Ασφάλιση ζωής ισοδύναμη με το πενταπλάσιο του μισθού (όταν κάποιος επιλέγει το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα), την οποία θα λαμβάνει αυτόματα δωρεάν με την ένταξή του στην εταιρεία.

Η δίψα της εταιρείας για μάθηση και ανάπτυξη είναι αυτό που την παρακινεί να παραμένει στην κορυφή. Η Heineken αναζητά πάντα νέες ευκαιρίες για να εξελιχθεί και παρέχει στους ανθρώπους την ενθάρρυνση και τους πόρους για να κάνουν το ίδιο.

Υποστηριζόμενη από την πλατφόρμα ηλεκτρονικής μάθησης και εκπαίδευσης της εταιρείας, η εσωτερική ομάδα Μάθησης και Ανάπτυξης θα υποστηρίζει τους εργαζομένους στην επιδίωξη τυχόν ενδιαφερόντων ή περιέργειών τους εκτός του καθημερινού τους ρόλου. Η Heineken διοργανώνει επίσης τακτικά εκδηλώσεις με φυσική παρουσία και μέσω διαδικτύου, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν θα έχουν ποτέ έλλειψη νέων ευκαιριών για να γνωρίσουν νέα πρόσωπα και να επεκτείνουν τις γνώσεις και το δίκτυό τους, καθώς και χρόνο για τα παραπάνω.

Και όταν οι άνθρωποι είναι έτοιμοι για το επόμενο βήμα, η Heineken θα είναι στη διάθεσή τους για να τους βοηθήσει να ανοίξουν νέες πόρτες και να πλοηγηθούν στην καριέρα τους στην εταιρεία. Η Heineken προωθεί ενεργά την εσωτερική κινητικότητα και, αν οι άνθρωποι επιθυμούν να διευρύνουν τους ορίζοντές τους σε έναν άλλο τομέα της επιχείρησης, οι διαλειτουργικές κινήσεις ενθαρρύνονται ανοιχτά. Αντίστοιχα, παρέχεται χρόνος και ευελιξία.

ABN AMRO Bank



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Ψυχολογικές δραστηριότητες.

ΧΩΡΑ

Η Ολλανδία

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η ABN AMRO Bank N.V. είναι η τρίτη μεγαλύτερη ολλανδική τράπεζα, με έδρα το Άμστερνταμ, και παρέχει προϊόντα και υπηρεσίες λιανικής, ιδιωτικής και εταιρικής τραπεζικής.

Οι υπάλληλοι της τράπεζας ABN AMRO αποκτούν πρόσβαση στην πλατφόρμα HelloWellbeing με την υπογραφή της σύμβασής τους με την ABN AMRO. Εδώ μπορούν να παρακολουθήσουν συνεδρίες άσκησης και χαλάρωσης κατά τη διάρκεια της (εργάσιμης) ημέρας, τόσο διαδικτυακά (ζωντανά και κατ' απαίτηση) όσο και επιτόπου σε ορισμένα γραφεία. Μπορούν επίσης να κλείσουν ραντεβού φυσικοθεραπείας (διαδικτυακά ή εκτός σύνδεσης), να βελτιώσουν τις υγιεινές συνήθειες, να βρουν συμβουλές για υγιή εργασία και να συμπληρώσουν μια ενεργειακή σάρωση βάσει της οποίας θα λάβουν προσωπικές συμβουλές.

Η πλατφόρμα HelloWellbeing που παρέχεται από την ABN AMRO επικεντρώνεται στην προσφορά μιας σειράς δραστηριοτήτων ψυχολογικής και ψυχικής ευεξίας στους εργαζομένους της. Αυτές οι πρωτοβουλίες έχουν σχεδιαστεί για να προάγουν την ψυχική ανθεκτικότητα, να μειώνουν το άγχος και να καλλιεργούν ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον. Παρακάτω παρατίθενται ορισμένες από τις αξιοσημείωτες δραστηριότητες και τους διαθέσιμους πόρους:

1. Προγράμματα Ενσυνειδητότητας: Οι εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν σε συνεδρίες ενσυνειδητότητας και διαλογισμού για να ενισχύσουν την εστίαση, να μειώσουν το άγχος και να βελτιώσουν τη συναισθηματική τους ευεξία.

2. Υποστήριξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, όπως εξ αποστάσεως εργασία και προσαρμοσμένα ωράρια,

βοηθούν τους εργαζομένους να διαχειρίζονται τις προσωπικές και επαγγελματικές τους ευθύνες πιο αποτελεσματικά.

3. Coaching και Συμβουλευτική Ψυχικής Υγείας: Η ABN AMRO προσφέρει εξατομικευμένη καθοδήγηση και πρόσβαση σε εσωτερικούς ή εξωτερικούς συμβούλους. Αυτοί οι πόροι είναι προσαρμοσμένοι στις ατομικές ανάγκες, αντιμετωπίζοντας ζητήματα όπως η διαχείριση του στρες, η εργασιακή πίεση και οι συναισθηματικές προκλήσεις.

4. Εκπαίδευση και Ανάπτυξη: Η πλατφόρμα παρέχει μαθήματα και εργαστήρια που επικεντρώνονται στην ψυχική ευεξία, όπως τεχνικές μείωσης του στρες, ενσυνειδητότητα και ανάπτυξη συναισθηματικής νοημοσύνης.

5. Κοινοτικές και Ομαδικές Δραστηριότητες: Η τράπεζα ενθαρρύνει συνεργατικές δραστηριότητες ευεξίας, όπως ομαδικές προκλήσεις και εικονικές συνεδρίες, για την οικοδόμηση ισχυρότερων ομαδικών δεσμών και τη μείωση των συναισθημάτων απομόνωσης.

6. Σωματική Ευεξία ως Υποστήριξη για την Ψυχική Υγεία: Προσφέρονται προγράμματα όπως γιόγκα, προκλήσεις περπατήματος και συνεδρίες γυμναστικής για την ενίσχυση της σύνδεσης μεταξύ σωματικής και ψυχικής υγείας.

Αυτές οι προσπάθειες αντικατοπτρίζουν τη δέσμευση της ABN AMRO για τη δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος που δίνει προτεραιότητα στην ψυχική και συναισθηματική ευεξία των εργαζομένων της, ενώ οι πρωτοβουλίες της ευθυγραμμίζονται με τους ευρύτερους στόχους της για την προώθηση μιας βιώσιμης και υποστηρικτικής οργανωτικής κουλτούρας.

Experian



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Εταιρικά προγράμματα εθελοντισμού.

ΧΩΡΑ

Βουλγαρία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η Experian είναι μια παγκόσμια εταιρεία δεδομένων και τεχνολογίας - μια πολυεθνική εταιρεία μεσιτών δεδομένων και καταναλωτικών πιστώσεων με έδρα το Δουβλίνο της Ιρλανδίας.

Η εταιρεία παρέχει ευκαιρίες εθελοντισμού στους υπαλλήλους της.

Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει μια πλατφόρμα στην οποία παρατίθενται διάφορες ευκαιρίες εθελοντισμού και οι εργαζόμενοι μπορούν να εγγραφούν για να συμμετάσχουν, να επικοινωνήσουν με την ΜΚΟ που την παρέχει, να παρακολουθήσουν τον χρόνο που αφιερώνουν σε τέτοιες δραστηριότητες κ.λπ.

Η εταιρεία παρέχει έως και δύο ημέρες άδειας μετ' αποδοχών για εθελοντικές δραστηριότητες ανά εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το αν επιλέγει κάποια από αυτές που αναφέρονται στην πλατφόρμα της εταιρείας ή βρίσκει κάποια άλλη που προτιμά.

Πολύ συχνά συνάδελφοι από την ίδια ομάδα στην εργασία οργανώνονται και εγγράφονται για να προσφέρουν εθελοντικά τις υπηρεσίες τους, κάτι που χρησιμεύει και ως δραστηριότητα οικοδόμησης ομαδικού πνεύματος.

Bosch Digital



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

- Προσαρμογή χώρων εργασίας
- Ευελιξία στην εργασία
- Φυσικές δραστηριότητες
- Ψυχολογικές δραστηριότητες

ΧΩΡΑ

Βουλγαρία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η Bosch Digital είναι μια πολυεθνική εταιρεία του Ομίλου Bosch, που δραστηριοποιείται στον τομέα της τεχνολογίας και του ψηφιακού μετασχηματισμού.

Το γραφείο της Bosch Digital στη Σόφια της Βουλγαρίας διαθέτει χώρους χαλάρωσης και αναψυχής σχεδιασμένους για τη μείωση του στρες και τη βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, όπως:

- αίθουσες παιχνιδιών και χώροι κοινωνικοποίησης για την ενίσχυση των συναδελφικών σχέσεων και την αποκατάσταση της εργασιακής ικανότητας,
- πλήρως εξοπλισμένες κουζίνες και καφετέριες για την άνεση των εργαζομένων.
- ειδικούς χώρους συγκέντρωσης και εστίασης όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται χωρίς διακοπές.

Η εταιρεία προσφέρει ευέλικτο ωράριο εργασίας και ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, επιτρέποντας στους εργαζομένους να συνδυάζουν τις προσωπικές και επαγγελματικές τους υποχρεώσεις πιο αποτελεσματικά. Επιπλέον, κάνουν τα εξής:

- Πρωτοβουλίες ψυχικής υγείας, όπως προγράμματα συμβουλευτικής και συνεδρίες ενσυνειδητότητας, είναι διαθέσιμες για τους εργαζομένους.
- Πρωτοβουλίες βιωσιμότητας, συμπεριλαμβανομένης της βελτιστοποίησης της ενέργειας στα γραφεία.

Εκδηλώσεις ομαδικής εργασίας, εορτασμοί και πολιτιστικές πρωτοβουλίες που ενισχύουν το αίσθημα του ανήκειν.

SumUp



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Υγιεινή διατροφή.

ΧΩΡΑ

Βουλγαρία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η SumUp είναι μια εταιρεία χρηματοοικονομικής τεχνολογίας που παρέχει απλές και προσβάσιμες λύσεις πληρωμών για επιχειρήσεις όλων των μεγεθών.

Το γραφείο της SumUp στη Σόφια καλλιεργεί μια κουλτούρα που υποστηρίζει την υγιεινή διατροφή μεταξύ των εργαζομένων της.

Κάθε Τρίτη, για παράδειγμα, η εταιρεία προσφέρει ένα πλούσιο πρωινό, ενθαρρύνοντας τα μέλη της ομάδας να ξεκινούν την ημέρα τους με θρεπτικές επιλογές.

Το γραφείο τους διαθέτει επίσης πλήρως εξοπλισμένες κουζίνες σε κάθε όροφο, επιτρέποντας στους υπαλλήλους να ετοιμάζουν τα δικά τους γεύματα, προωθώντας ισορροπημένες δίαιτες και προσεκτικές διατροφικές συνήθειες.

Επιπλέον, η SumUp προσφέρει ψηφιακά κουπόνια τροφίμων, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για καθημερινά γεύματα και ψώνια σε ένα ευρύ φάσμα εστιατορίων και καταστημάτων λιανικής, υποστηρίζοντας περαιτέρω τις υγιεινές διατροφικές επιλογές.

Caixa Popular



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Ψυχολογικές δραστηριότητες.

ΧΩΡΑ

Ισπανία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η Caixa Popular είναι μια συνεταιριστική τράπεζα με βαθιές ρίζες στην κοινότητα της Βαλένθια (Ισπανία) και επικεντρώνεται στην λιανική και εταιρική τραπεζική. Πρωθεί την ηθική τραπεζική με έμφαση στη βιωσιμότητα και τον κοινωνικό αντίκτυπο.

Η Caixa Popular, στο πλαίσιο της στρατηγικής της προσέγγισης προς τους ανθρώπους που ονομάζεται Οικοσύστημα Ευτυχίας, έχει εφαρμόσει μια υπηρεσία ψυχολογικής βοήθειας για τους εργαζομένους που την χρειάζονται.

- Μέσω εξωτερικών ψυχολόγων, οι υπάλληλοι της Caixa Popular που πιστεύουν ότι έχουν κάποιο ψυχολογικό πρόβλημα, είτε πρόκειται για στρες, άγχος κ.λπ., και χρειάζονται βοήθεια, μπορούν να τη ζητήσουν.

Αυτή η υπηρεσία έχει υψηλά ποσοστά επιτυχίας στην εκπλήρωση της λειτουργίας της, η οποία συνίσταται στην παροχή ψυχολογικής υποστήριξης σε όσους την σκέφτονται και, ως εκ τούτου, στην παροχή βοήθειας σε πιθανές και δυνητικές καταστάσεις άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης.

GRUPO CHOVÍ



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Φυσικές δραστηριότητες.

ΧΩΡΑ

Ισπανία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Ο όμιλος Choví είναι μια οικογενειακή επιχείρηση που ιδρύθηκε το 1950, βρίσκεται στην Κοινότητα της Βαλένθια (Ισπανία) και απασχολεί περισσότερους από 230 υπαλλήλους με διαφορετικά επαγγελματικά προφίλ. Η κύρια δραστηριότητά της είναι η παρασκευή και η εμπορία σαλτσών.

Κάθε χρόνο στην Grupo Choví, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού λανσάρει διάφορες ετήσιες δράσεις για την προώθηση της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων, καθώς και των υγιεινών διατροφικών συνηθειών.

Όσον αφορά τη φυσική κατάσταση, τα τελευταία 3 χρόνια έχουν συμμετάσχει στο πρόγραμμα Healthy Cities, το οποίο προωθείται από την Sanitas (ισπανική ασφαλιστική εταιρεία και πάροχος υπηρεσιών υγείας και ευεξίας), το οποίο στοχεύει στην προώθηση υγιεινών τρόπων ζωής και αστικών περιβαλλόντων, έχοντας επίγνωση της διασύνδεσης και των δύο στην υγεία μας. Οι συμμετέχοντες μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτό το πρόγραμμα μέσω της εφαρμογής που αναπτύχθηκε για τον σκοπό αυτό, όπου πρέπει να περπατούν 6.000 βήματα την ημέρα και να αφήνουν το αυτοκίνητο στο σπίτι τουλάχιστον μία ημέρα την εβδομάδα, σε αντάλλαγμα για το οποίο η Sanitas αναλαμβάνει να φυτέψει ένα δέντρο.

Μια άλλη σχετική ενέργεια για αυτήν την εταιρεία σε αυτήν την προσέγγιση υγείας είναι ότι η Choví διαθέτει μια ομάδα δρομέων τους οποίους χρηματοδοτεί μέσω της συμμετοχής τους σε διάφορους αγώνες όπως το Valencia Business Race ή το International Gran Fondo Marcha Ciudad Valencia.

SPB



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Φυσικές δραστηριότητες.

ΧΩΡΑ

Ισπανία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η SPB είναι μια εταιρεία με περισσότερα από 50 χρόνια εμπειρίας στον χημικό τομέα, η οποία ασχολείται με την ανάπτυξη ιδιόκτητων και τρίτων προϊόντων καθαρισμού σπιτιού και προσωπικής φροντίδας.

Η SPB αναπτύσσει μια σειρά δράσεων εδώ και πολλά χρόνια για την προώθηση υγιεινών συνηθειών στην εταιρεία. Από το 2014, όλες αυτές οι δράσεις έχουν οργανωθεί σε ένα πρόγραμμα που ονομάζεται «Formula Wellness». Πρόκειται για ένα στρατηγικό έργο που εκτείνεται σε ολόκληρη την εταιρεία και στοχεύει να θέσει κάθε εργαζόμενο ως φορέα της δικής του υγείας και να αποτελέσει παράδειγμα για τους άλλους. Οργανώνονται σε 4 θεματικούς τομείς: Υγεία & Ευεξία, Εθελοντισμός, Αθλητισμός & Διατροφή και Ποικιλομορφία-Ισότητα-Συμφιλίωση. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι οργανώνουν τις διάφορες πρωτοβουλίες/αιτήματα και τα υποβάλλουν στην εταιρεία για ιεράρχηση προτεραιοτήτων και επικύρωση.

Στο πλαίσιο αυτής της προσέγγισης, το SPB ανέπτυξε το πρόγραμμα «Άνθρωποι που Λάμπουν: Υγιείς και Υποστηρικτικοί Οργανισμοί», βασισμένο σε ένα πρωτότυπο σύστημα κινήτρων που ενθαρρύνει την υιοθέτηση υγιεινών συνηθειών, υποστηρικτικών πρακτικών και υπεύθυνων στάσεων μέσω διασκεδαστικών και συνεργατικών μεθόδων. Για την ενθάρρυνση της συμμετοχής, αναπτύχθηκε η εφαρμογή «Run to the Moon», η οποία επιτρέπει την τόνωση και τη μέτρηση δράσεων όπως το περπάτημα, το τρέξιμο, το πατινάζ, η ποδηλασία και περίπου 30 καθοδηγούμενοι διαλογισμοί, προσφέροντας παράλληλα τη δυνατότητα συμμετοχής σε δράσεις που αποσκοπούν στην επίτευξη των 17 Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ.

SPB



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Ευελιξία εργασίας.

ΧΩΡΑ

Ισπανία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η SPB είναι μια εταιρεία με περισσότερα από 50 χρόνια εμπειρίας στον χημικό τομέα, η οποία ασχολείται με την ανάπτυξη ιδιόκτητων και τρίτων προϊόντων καθαρισμού σπιτιού και προσωπικής φροντίδας.

Με στόχο τη μείωση των απουσιών από την εργασία και τη βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων της, η SPB προωθεί μέτρα που βελτιώνουν την ευελιξία και τη βελτίωση της εργασίας, με δράσεις όπως οι ακόλουθες:

- Ευέλικτες ώρες εισόδου και εξόδου: το προσωπικό της περιοχής διαχείρισης έχει χρονικό εύρος 2 ωρών για είσοδο και έξοδο.
- Ευέλικτο ωράριο κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας, με δυνατότητα παράτασης των ωρών γευμάτων εάν το άτομο χρειάζεται να πάει σπίτι για φαγητό ή για αθλητικές δραστηριότητες.
- Προσαρμογή ωραρίων για το προσωπικό με μειωμένο ωράριο.
- Ευελιξία στις αλλαγές βάρδιας.
- Προτίμηση στην αλλαγή των ωρών παραγωγής με ώρες ανάπαυσης, εφόσον το ζητήσει το προσωπικό.
- Προγραμματισμένη εκπαίδευση εντός ωραρίου εργασίας.

ΚΕΣΕΑ



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

- Ευελιξία στην εργασία;
- Υγιεινή διατροφή;
- Ψυχολογικές δραστηριότητες.

ΧΩΡΑ

Κύπρος.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Το ΚΕΣΕΑ είναι ένα ιδιωτικό γραφείο εργαζομένων με έδρα την Κύπρο, το οποίο παρέχει υπηρεσίες απασχόλησης, συμβουλευτικές υπηρεσίες και εκπαιδεύσεις σε άλλες εταιρείες.

Το ΚΕΣΕΑ προωθεί έναν χώρο εργασίας όπου η ψυχική υγεία, η συναισθηματική ανθεκτικότητα και η προσωπική ανάπτυξη έχουν προτεραιότητα. Οι σύμβουλοι και οι εκπαιδευτές τους επωφελούνται από τα ίδια προγράμματα που προσφέρουν εξωτερικά, όπως συνεδρίες ενσυνειδητότητας, εργαστήρια διαχείρισης άγχους και ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις.

Οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν υβριδικές και εξ αποστάσεως επιλογές εργασίας, οι οποίες βοηθούν στην εξισορρόπηση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής. Αυτή η ευελιξία έχει αποδειχθεί ότι μειώνει την επαγγελματική εξουθένωση και αυξάνει την παραγωγικότητα έως και 20%.

Με τις εκπαιδεύσεις και τις υπηρεσίες του, το ΚΕΣΕΑ επιτυγχάνει την προώθηση υγιεινών διατροφικών συνηθειών σε εταιρείες σε όλη τη χώρα, με στόχο την αυξημένη ευημερία των εργαζομένων.

Αυτό μπορεί να γίνει μέσω διαφόρων δραστηριοτήτων που διοργανώνονται από τις ίδιες τις εταιρείες, όπως εργαστήρια διατροφής ή μαθήματα μαγειρικής, και εάν υπάρχουν διαθέσιμες καφετέριες στις εταιρείες, τότε μπορούν να προσφέρουν υγιεινά σνακ και επιλογές φαγητού.

CitizensACT



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Εταιρικά προγράμματα εθελοντισμού.

ΧΩΡΑ

Κύπρος.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Το CitizensACT είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα τη Λευκωσία της Κύπρου, ο οποίος στοχεύει στην προώθηση της ενεργού συμμετοχής στα κοινά σε όλους τους πολίτες, ανεξάρτητα από την ηλικία, το φύλο, το χρώμα, τη θρησκεία, την εθνικότητα, τη γλώσσα ή τις ικανότητές τους.

Ως μη κερδοσκοπικός οργανισμός που επικεντρώνεται στην ένταξη, τη βιωσιμότητα και την ενδυνάμωση, το CitizensACT καλλιεργεί ένα συνεργατικό και προσανατολισμένο στον σκοπό περιβάλλον για το προσωπικό του.

Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την υλοποίηση κοινοτικών προγραμμάτων, γεγονός που ενισχύει το δικό τους αίσθημα αντίκτυπου και ολοκλήρωσης.

Το CitizensACT διοργανώνει διάφορες εθελοντικές δραστηριότητες καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, μερικές από τις οποίες περιλαμβάνουν δενδροφύτευση καθώς και συλλογή σκουπιδιών, για την προώθηση ενός καθαρού και υγιούς περιβάλλοντος.

Πρόσθετες εθελοντικές δραστηριότητες περιλαμβάνουν τη συλλογή σχολικών ειδών στην αρχή της σχολικής χρονιάς για οικογένειες με χαμηλό εισόδημα και, ομοίως, κατά την περίοδο των Χριστουγέννων, οι εθελοντές συλλέγουν ρούχα και άλλα είδη ενδυμασίας για οικογένειες που ενδέχεται να μην μπορούν να τα προμηθευτούν οι ίδιες.

EUC



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Φυσικές δραστηριότητες.

ΧΩΡΑ

Κύπρος.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Το Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου είναι ένα ιδιωτικό, μη κερδοσκοπικό πανεπιστήμιο με έδρα τη Λευκωσία, στην Κύπρο, παράρτημα του Cyprus College και ένα από τα παλαιότερα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο.

Το EUC παρέχει έναν φιλόξενο, χωρίς αποκλεισμούς, ασφαλή και υγιή χώρο εργασίας που υποστηρίζει τους εργαζομένους τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Η προσέγγισή τους περιλαμβάνει:

Μηδενική ανοχή στις διακρίσεις.

Υποστηρικτικές πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού που δίνουν προτεραιότητα στην ευημερία.

Πόροι για προσωπική ανάπτυξη και ψυχική υγεία.

- Υποστήριξη Σωματικής Ευεξίας;

Μονάδα Πρώτων Βοηθειών και Επειγόντων Περιστατικών εντός της πανεπιστημιούπολης για επείγουσα περίθαλψη και γενική ιατρική υποστήριξη.

Το «New Life Fitness Centre» είναι ανοιχτό σε καθηγητές και προσωπικό και βρίσκεται 5 λεπτά από τα κτίρια του Πανεπιστημίου, καθιστώντας το εύκολα προσβάσιμο για άσκηση μετά την εργασία ή μεταξύ των μαθημάτων. Είναι επίσης δωρεάν για καθηγητές και προσωπικό, καθιστώντας το πιο ελκυστικό και παρακινητικό για αυτούς να χρησιμοποιούν τις εγκαταστάσεις, ενώ παράλληλα προάγει τη σωματική ευεξία των εργαζομένων του Πανεπιστημίου.

EUC



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Ψυχολογικές δραστηριότητες.

ΧΩΡΑ

Κύπρος.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Το Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου είναι ένα ιδιωτικό, μη κερδοσκοπικό πανεπιστήμιο με έδρα τη Λευκωσία, στην Κύπρο, παράρτημα του Cyprus College και ένα από τα παλαιότερα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο.

Το EUC παρέχει υποστήριξη ψυχικής υγείας μέσω του Κέντρου Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας και Προσωπικής Ανάπτυξης ΚΕΨΥΠΑ.

Το Κέντρο προσφέρει δωρεάν επαγγελματική ψυχολογική βοήθεια σε καθηγητές και προσωπικό του πανεπιστημίου, από ψυχολόγους του ΚΕΨΥΠΑ.

Τα ραντεβού είναι εμπιστευτικά μεταξύ του προσωπικού του ΚΕΨΥΠΑ και άλλων μελών του προσωπικού του πανεπιστημίου που επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν το Κέντρο.

Οι υπηρεσίες που προσφέρονται περιλαμβάνουν:

Ατομική συμβουλευτική και ψυχοθεραπεία (βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη).

Συνεδρίες ομαδικής θεραπείας για άγχος, αυτοβελτίωση και συναισθηματική ανθεκτικότητα.

- Σεμινάρια και εργαστήρια σε θέματα όπως η διαχείριση του στρες, τα κίνητρα και οι διαπροσωπικές δεξιότητες.

Αυτή η πρωτοβουλία είναι ενθαρρυντική και ελκυστική για το προσωπικό και τους καθηγητές, καθώς παρέχει γρήγορη και εύκολη πρόσβαση σε ψυχολογική βοήθεια και ευεξία για όλους τους υπαλλήλους του Πανεπιστημίου.

Emphasys



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Ευελιξία εργασίας.

ΧΩΡΑ

Κύπρος.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Το Emphasys Centre είναι ένας ιδιωτικός οργανισμός με έδρα τη Λευκωσία της Κύπρου, με εξειδίκευση στην Έρευνα, την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση στις ΤΠΕ.

Το Emphasys Centre εκτιμά την αυτονομία των εργαζομένων και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ως εκ τούτου παρέχει στους εργαζομένους του εύελικο χρονοδιάγραμμα και ευκαιρίες εξ αποστάσεως εργασίας (υβριδική), επιτρέποντας σε μια ομάδα εργαζομένων να εργάζεται από το σπίτι τις Δευτέρες και σε μια άλλη ομάδα εργαζομένων να εργάζεται από το σπίτι τις Παρασκευές.

Με αυτόν τον τρόπο, η Emphasys προωθεί ένα πιο εύελικο και ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζομένους της.

Επιπλέον, ως οργανισμός εκπαίδευσης και έρευνας στις ΤΠΕ, η Emphasys καλλιεργεί μια κουλτούρα:

Συνεχής μάθηση, η οποία ενισχύει την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

Χώροι εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και συνεργασίας, ειδικά για εκπαιδευτικούς και ομάδες έργων.

Συμμετοχή σε πρωτοβουλίες για την ψυχική υγεία και την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Vidya Consulting



Στη Vidya, μια εταιρεία ψυχοθεραπείας που βασίζεται στην πεποίθηση ότι η φροντίδα των άλλων ξεκινά με τη φροντίδα του εαυτού σας, η ευεξία δεν είναι απλώς μια πολιτική - είναι μέρος της καθημερινής εμπειρίας. Πριν από λίγα χρόνια, η ομάδα ηγεσίας παρατήρησε ότι ενώ το προσωπικό ήταν βαθιά αφοσιωμένο στους πελάτες, συχνά παρέλειπαν γεύματα ή έτρωγαν ό,τι ήταν γρήγορο και εύκολο μεταξύ των συνεδριών. Αναγνωρίζοντας το κόστος που θα μπορούσε να έχει αυτό στην ενέργεια, τη διάθεση και την ανθεκτικότητα, η Vidya ξεκίνησε μια ολιστική πρωτοβουλία ευεξίας με επίκεντρο τη διατροφή.

ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Υγιεινή διατροφή.

ΧΩΡΑ

Κροατία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Συμμετοχικές πρακτικές ηγεσίας και συστημικές προσεγγίσεις στο σχεδιασμό και την εφαρμογή διαδικασιών μετασχηματισμού με άτομα, ομάδες και οργανισμούς.

Ξεκίνησαν απλά: μεταμορφώνοντας τις αίθουσες διαλείμματος. Έφυγαν τα σνακ με τα αυτόματα μηχανήματα πώλησης και μπήκαν τα καλάθια με φρέσκα φρούτα, τα κράκερ ολικής αλέσεως και τα αφεψήματα από βότανα. Αφίσες εμφανίστηκαν στους τοίχους με απλές συμβουλές για το πώς η διατροφή επηρεάζει την ψυχική υγεία, πυροδοτώντας χαλαρές συζητήσεις και περιέργεια. Διοργάνωσαν χαλαρές συνεδρίες «γεύματος και μάθησης» με διατροφολόγους, όπου τα μέλη της ομάδας μπορούσαν να κάνουν ερωτήσεις χωρίς να κρίνουν.

Αλλά αυτό που πραγματικά έκανε τη διαφορά ήταν η αλλαγή κουλτούρας. Οι ηγέτες ενθάρρυναν τους θεραπευτές να κάνουν πλήρη, αδιάλειπτα διαλείμματα για μεσημεριανό γεύμα σε ήρεμους χώρους—με τα τηλέφωνα απενεργοποιημένα και τον φόρτο εργασίας σε παύση. Το προσωπικό ένιωσε υποστήριξη στην επιλογή τροφών που ταίριαζαν στις προτιμήσεις και τις ανάγκες τους.

PsychoPLANET



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Ευελιξία εργασίας.

ΧΩΡΑ

Κροατία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Υπηρεσίες ψυχοθεραπείας στα αγγλικά και τα γερμανικά, προσαρμοσμένες στις μοναδικές ανάγκες των ξένων που ζουν ή επισκέπτονται το Ζάγκρεμπ, παρέχοντας ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον για το ταξίδι σας στην αυτογνωσία, την προσωπική ανάπτυξη και την θεραπεία.

Το Κέντρο Ψυχοπλανήτης είναι ένα συμβουλευτικό κέντρο, το οποίο απασχολεί 6 συμβούλους. Σε καθημερινή βάση διεξάγονται διάφορες συμβουλευτικές, ψυχοεκπαιδευτικές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες και εργαστήρια. Η διοίκηση έχει επιτρέψει ένα καλό επίπεδο ευελιξίας στην εργασία μέσω:

Όλοι οι σύμβουλοι έχουν την ευκαιρία να επιλέξουν τους δικούς τους όρους και ώρες, γεγονός που επιτρέπει ευελιξία στην εργασία.

Επιπλέον, κάθε υπάλληλος στο Psychoplanet είναι υπεύθυνος για ορισμένες οργανωτικές ή διοικητικές εργασίες (φροντίδα για την απόκτηση νέων πελατών, φροντίδα για το πότισμα των φυτών, την ταμειακή μηχανή και την είσπραξη χρημάτων για ενοίκιο, φροντίδα για τις προμήθειες, φροντίδα για την αλληλογραφία και πληρωμή λογαριασμών κοινής ωφέλειας, κ.λπ.) - ο καθένας μπορεί να επιλέξει ποια εργασία θα αναλάβει.

Στο Psychoplanet, οι εργαζόμενοι διοργανώνουν μια μηνιαία συνεδρία κοινωνικών επιτραπέζιων παιχνιδιών και έτσι έχουν την ευκαιρία να περάσουν λίγο χρόνο σε μια διασκεδαστική και χαλαρή ατμόσφαιρα.

Kemo RS



ΤΥΠΟΣ ΒΕΛΤΙΣΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Προσαρμογή χώρων εργασίας.

ΧΩΡΑ

Κροατία.

ΥΠΟΒΑΘΡΟ

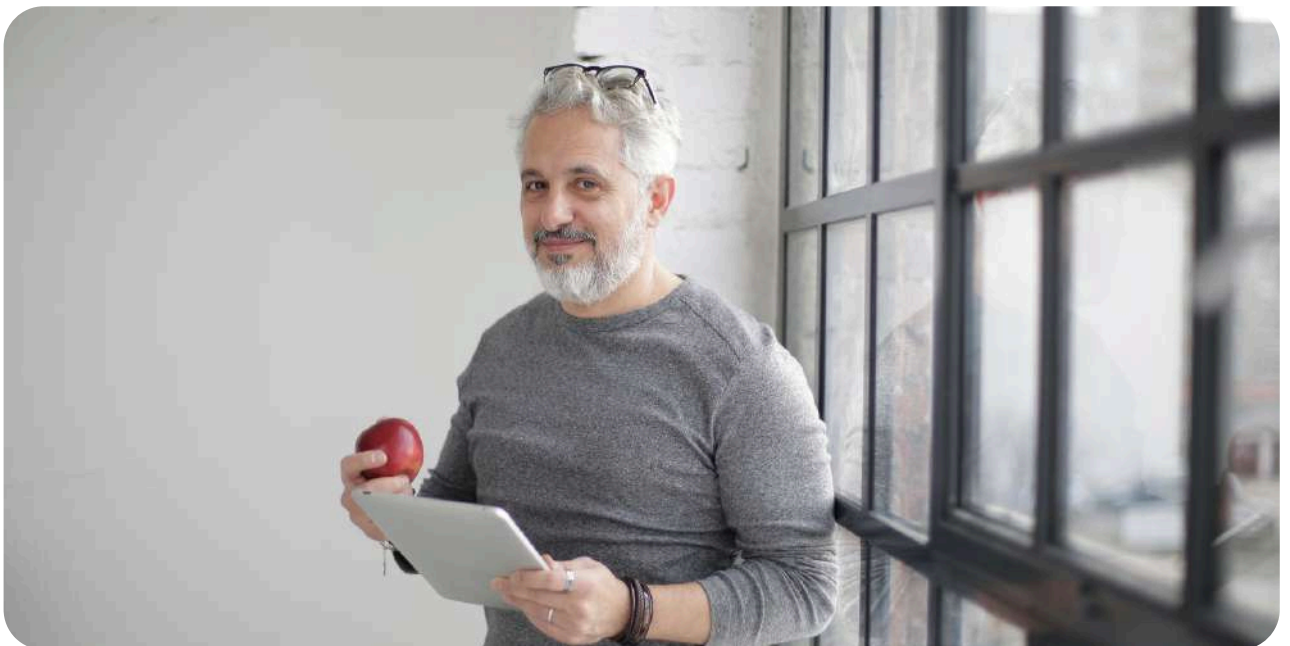
Το ΚΕΜΟ RS είναι ένα κατάστημα πωλήσεων που ειδικεύεται στη χονδρική πώληση χημικών προϊόντων για οικιακή χρήση.

Πριν από περίπου δύο χρόνια, με επικεφαλής τον νέο ιδιοκτήτη της, η Kemo RS ξεκίνησε μια προσαρμογή του χώρου εργασίας του καταστήματός της, η οποία είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του άγχους των εργαζομένων, των πελατών και των γειτόνων. Για παράδειγμα:

- Η πρόσοψη του κτιρίου που στεγάζει το κατάστημα βάφτηκε σε έντονα χρώματα εμπνευσμένα από την κυβιστική έκφραση.
- Αντλώντας έμπνευση από καλλιτέχνες street art του Ζάγκρεμπ, η βεράντα που οδηγεί στο κατάστημα διακοσμήθηκε με κεραμικά πλακίδια που παραδοσιακά βρίσκονται στα περάσματα του κέντρου της πόλης.
- Εκτός από γλάστρες, ο ιδιοκτήτης φύτεψε αναρριχώμενες ντομάτες και πιπεριές.

Επιπλέον, μαζί με το κλαμπ Klet, που βρίσκεται στην ίδια αυλή, εξερεύνησαν τα όρια του παραδοσιακού σχεδιασμού και κατασκευής επίπλων. Συμμετείχαν στη δημιουργία καρεκλών που αμφισβητούν τα όρια του σχεδιασμού, με εφέ «glitch» που επαναπροσδιορίζουν τις ατέλειες, μετά την οποία εγκαινίασαν μια έκθεση με τίτλο «Σύγκρουση Μορφής και Λειτουργίας».

Επίλογος: Ένας πιο υγιής χώρος εργασίας ξεκινά από εσάς



Καθώς κλείνουμε αυτόν τον οδηγό, σας προσκαλούμε να αναλογιστείτε την πορεία που μπορεί να ακολουθήσει ο οργανισμός σας –ξεκινώντας από σήμερα– προς την οικοδόμηση όχι μόνο ενός πιο ανθεκτικού χώρου εργασίας, αλλά και ενός πιο ανθρώπινου. Οι γνώσεις, τα εργαλεία και οι δραστηριότητες που προσφέρονται σε αυτόν τον οδηγό δεν προορίζονται ως μια εφάπαξ παρέμβαση. Αποτελούν ένα σημείο εκκίνησης.

Η πρόληψη του στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν είναι μια τάση. Είναι ένα ουσιαστικό μέρος της υπεύθυνης ηγεσίας και της βιώσιμης επιχειρηματικής στρατηγικής. Όσο περισσότερο κατανοούμε και ενεργούμε πάνω στους παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική ευεξία στην εργασία, τόσο περισσότερο απελευθερώνουμε τις δυνατότητες των ομάδων μας για δημιουργικότητα, συνεργασία και δέσμευση.

Οι ανθεκτικοί χώροι εργασίας δεν χτίζονται από τη μια μέρα στην άλλη. Καλλιεργούνται μέσω συνειδητής ηγεσίας, ανοιχτής επικοινωνίας και βαθύ σεβασμού για τα όρια και τα δυνατά σημεία των ανθρώπων.

Ακόμα και μικρές αλλαγές –όπως η επανεξέταση του φόρτου εργασίας, η παροχή περισσότερου ελέγχου στους ανθρώπους ή ο επανασχεδιασμός του τρόπου με τον οποίο συνδεόμαστε μεταξύ μας– μπορούν να έχουν πολλαπλασιαστικές επιπτώσεις σε ολόκληρο τον οργανισμό.

Τώρα είναι η ώρα να μετατρέψετε την ευαισθητοποίηση σε δομημένη δράση. Είτε βρίσκεστε σε ηγετική θέση, διαχειρίζεστε το Ανθρώπινο Δυναμικό είτε υποστηρίζετε την ανάπτυξη της ομάδας, σας ενθαρρύνουμε να ενσωματώσετε τις στρατηγικές και τις πρακτικές που περιγράφονται σε αυτόν τον οδηγό στις οργανωτικές σας διαδικασίες. Ξεκινήστε με μικρά βήματα –δώστε προτεραιότητα σε έναν τομέα, όπως ο σχεδιασμός του φόρτου εργασίας, η εκπαίδευση ηγεσίας ή οι βελτιώσεις του χώρου εργασίας– και χτίστε από εκεί. Παρακολουθήστε την πρόοδό σας, εμπλέξτε τους υπαλλήλους στη διαδικασία και προσαρμοστείτε με βάση τα σχόλια. Η βιώσιμη αλλαγή επιτυγχάνεται μέσω της συνέπειας, της λογοδοσίας και της κοινής ευθύνης.

Οι υγιείς χώροι εργασίας δεν ωφελούν μόνο τα άτομα – ενισχύουν τις ομάδες, βελτιώνουν την επιχειρηματική απόδοση και προστατεύουν τον οργανισμό σας από μακροπρόθεσμους κινδύνους. Τα εργαλεία είναι στα χέρια σας – χρησιμοποιήστε τα με πρόθεση.

- Ας δεσμευτούμε για χώρους εργασίας όπου η ψυχική υγεία και ευεξία δεν θεωρούνται επιπλέον, αλλά απαραίτητες, και ας δημιουργήσουμε περιβάλλοντα όπου οι εργαζόμενοι όχι μόνο επιβιώνουν την εργάσιμη ημέρα, αλλά και ευδοκιμούν μέσα σε αυτήν.

Πρόσθετοι πόροι



Για να υποστηρίξουμε την πρακτική εφαρμογή αυτού του οδηγού, έχουμε συγκεντρώσει μια επιλογή από πραγματικά παραδείγματα, έρευνες και εργαλεία που καταδεικνύουν πώς οι οργανισμοί σε διάφορους τομείς έχουν εφαρμόσει αποτελεσματικές στρατηγικές ευεξίας. Αυτοί οι πρόσθετοι πόροι προσφέρουν έμπνευση, πρακτικές βασισμένες σε τεκμήρια και εφαρμόσιμα πλαίσια που μπορούν να σας βοηθήσουν να σχεδιάσετε ή να βελτιώσετε τις δικές σας εταιρικές πρωτοβουλίες ευεξίας.

Είτε μόλις ξεκινάτε είτε θέλετε να βελτιώσετε τις υπάρχουσες προσπάθειες, αυτοί οι ελεύθερα διαθέσιμοι διαδικτυακοί πόροι θα σας χρησιμεύσουν ως πολύτιμοι πρόσθετοι οδηγοί στο ταξίδι σας προς έναν πιο υγιή και ανθεκτικό χώρο εργασίας.

ΕΚΘΕΣΗ ΤΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΕΥΕΞΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 2025

Η Έκθεση της Wellable για τις Τάσεις του Κλάδου Ευεξίας των Εργαζομένων για το 2025 βασίζεται σε πληροφορίες, οι οποίες έχουν σχεδιαστεί ειδικά για ηγέτες ανθρώπινου δυναμικού, μεσίτες παροχών και εργοδότες που διαμορφώνουν το μέλλον της ευεξίας στον χώρο εργασίας.



[ΕΠΙΣΚΕΦΘΕΙΤΕ ΤΟΝ
ΙΣΤΟΤΟΠΟ](#)

10 ΕΤΑΙΡΕΪΕΣ ΜΕ ΤΑ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ

Μάθετε για εταιρείες με πρωτοποριακό προσανατολισμό που ξεπερνούν την συμβατική κάλυψη υγείας, οδοντιατρικής και οφθαλμολογίας, επιδεικνύοντας δέσμευση για την ενίσχυση της ευημερίας των εργαζομένων σε πολλαπλά επίπεδα.



[ΕΠΙΣΚΕΦΘΕΙΤΕ ΤΟΝ
ΙΣΤΟΤΟΠΟ](#)

9 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΥΕΞΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ 100 ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

Η Έκθεση της Wellable για τις Τάσεις του Κλάδου Ευεξίας των Εργαζομένων για το 2025 βασίζεται σε πληροφορίες, οι οποίες έχουν σχεδιαστεί ειδικά για ηγέτες ανθρώπινου δυναμικού, μεσίτες παροχών και εργοδότες που διαμορφώνουν το μέλλον της ευεξίας στον χώρο εργασίας.



[ΕΠΙΣΚΕΦΘΕΙΤΕ ΤΟΝ
ΙΣΤΟΤΟΠΟ](#)

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΥΕΞΙΑΣ ΣΑΣ

Αυτός ο οδηγός μπορεί να σας βοηθήσει να προσδιορίσετε τις μετρήσεις για τη μέτρηση της επιτυχίας του προγράμματος ευεξίας σας και να σας εξοπλίσει με τα κατάλληλα εργαλεία για να υποστηρίξετε την ευεξία για τον οργανισμό σας.



**ΕΠΙΣΚΕΦΘΕΙΤΕ ΤΟΝ
ΙΣΤΟΤΟΠΟ**

ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΥΕΞΙΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΣΚΟΠΟ

Αυτός ο οδηγός παρέχει ένα απλό σύνολο κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τον τρόπο οργάνωσης, ανάπτυξης και αξιολόγησης προγραμμάτων ευεξίας, συμπεριλαμβανομένης της αιτιολόγησης των λόγων που χρειάζεστε ένα τέτοιο πρόγραμμα, καθώς και του τρόπου μέτρησης και παρουσίασης της επιτυχίας του προγράμματός σας μόλις τεθεί σε λειτουργία.



**ΕΠΙΣΚΕΦΘΕΙΤΕ ΤΟΝ
ΙΣΤΟΤΟΠΟ**

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΧΕΔΙΩΝ ΕΥΕΞΙΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εδώ θα βρείτε ένα Πρότυπο Σχεδίου Ευεξίας στον Χώρο Εργασίας και τρία παραδείγματα Σχεδιαστών. Αυτά τα παραδείγματα έχουν δημιουργηθεί για να σας βοηθήσουν να δημιουργήσετε το δικό σας προσαρμοσμένο σχέδιο ή, για ορισμένους, απλώς να σημειώσετε από πού μπορείτε να ξεκινήσετε.



**ΕΠΙΣΚΕΦΘΕΙΤΕ ΤΟΝ
ΙΣΤΟΤΟΠΟ**

Η ΑΠΟΨΗ ΤΗΣ GOOGLE ΚΑΙ ΤΗΣ CISCO ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΞΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΟΦΕΛΗ

Αναρωτηθήκατε ποτέ πώς οι μεγάλοι παίκτες προσεγγίζουν την ευημερία των εργαζομένων; Ακολουθούν μερικά παραδείγματα από την Google και την Cisco, όπου θα μάθετε τι κάνουν για να παρέχουν στους εργαζομένους τους μια εμπειρία παροχών παγκόσμιας κλάσης.



**ΕΠΙΣΚΕΦΘΕΙΤΕ ΤΟΝ
ΙΣΤΟΤΟΠΟ**



**ΕΠΙΣΚΕΦΘΕΙΤΕ ΤΟΝ
ΙΣΤΟΤΟΠΟ**

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΧΕΔΙΩΝ ΕΥΕΞΪΑΣ ΓΙΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΠΟΥ ΞΕΚΙΝΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ

Είναι πολύ πιθανό να μην έχετε προηγούμενη εμπειρία στη δημιουργία ενός προγράμματος ευεξίας για τους υπαλλήλους σας και αυτό είναι εντάξει. Εκτός από αυτόν τον οδηγό, μπορείτε να ρίξετε μια ματιά στον οδηγό της Wellster για την ανάπτυξη ενός σχεδίου ευεξίας για την περαιτέρω υποστήριξή σας.



**ΕΠΙΣΚΕΦΘΕΙΤΕ ΤΟΝ
ΙΣΤΟΤΟΠΟ**

ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Εκτός από αυτόν τον οδηγό, έχουμε αναπτύξει ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα με 25+ θέματα για να καθοδηγήσει τα άτομα προς μια καλύτερη ψυχική υγεία, κάτι που θα μπορούσε να έχει μεγάλη αξία για τους υπαλλήλους σας. Επιπλέον, έχουμε αναπτύξει ένα εργαλείο αξιολόγησης άγχους και μια εφαρμογή για κινητά, όλα διαθέσιμα εντελώς δωρεάν.



**ΕΠΙΣΚΕΦΘΕΙΤΕ ΤΟΝ
ΙΣΤΟΤΟΠΟ**

ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ



www.stressout-project.eu



@stressout-project



@stressout.project

Η κοινοπραξία του έργου StressOut

Πίσω από το έργο StressOut βρίσκονται 6 οργανισμοί από 5 ευρωπαϊκές χώρες - Βουλγαρία, Κύπρο, Κροατία, Ισπανία και Ολλανδία.

