

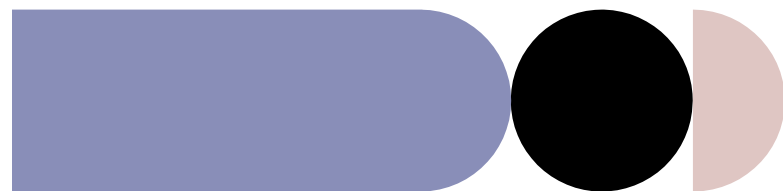


Έκθεση 2023

Αποκαλύπτοντας τους Κρυφούς Αγώνες:
Εξετάζοντας τις Προκλήσεις της Εξ Αποστάσεως Εργασίας και τον
Κίνδυνο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Γυναικών στο Σύγχρονο
Εργασιακό Περιβάλλον

Πίνακας περιεχομένων

- 03 Σχετικά με τη μελέτη
- 04 Γιατί γυναίκες?
- 06 Καίρια ευρήματα με μια ματιά
- 08 Οι Πέντε Διαστάσεις & οι 15 Προκλήσεις
- 10 Περιφερειακές Ανισότητες που Αποκαλύπτονται από την Έρευνα
- 11 Η Κοινωνική Διάσταση
- 19 Η Προσωπική Διάσταση
- 28 Η Πολιτισμική Διάσταση
- 36 Η Διάσταση Προγραμματισμού
- 44 Η Πρακτική Διάσταση
- 50 Περαιτέρω Ανάπτυξη
- 53 Οι Δημιουργοί του Έργου BeatBurnout
- 54 Βιβλιογραφία



Σχετικά με τη μελέτη

Σε αυτή την εκτενή μελέτη, εμβαθύνουμε στις εμπειρίες 283 γυναικών από οκτώ διαφορετικές ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Αυστρία, η Σουηδία, η Ιρλανδία, η Ιταλία, η Ισπανία, η Ελλάδα, η Πολωνία και η Τσεχία, αποκαλύπτοντας 15 κρίσιμες πτυχές που επηρεάζουν την ψυχική υγεία και ευεξία στην εργασία.

Μέσω ενός συνδυασμού ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων, προσφέρουμε μια ολοκληρωμένη οπτική της εξ αποστάσεως εργασίας, τονίζοντας την ανάγκη για προληπτικές λύσεις που να ανταποκρίνονται στις ποικίλες ανάγκες των γυναικών που εργάζονται εξ αποστάσεως στα πλαίσια του διετούς έργου BeatBurnout (Κωδ. Έργου: KA220-ADU-7DB7CEBF), ένα έργο με στόχο την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτή είναι η μία από τις δύο εκθέσεις του έργου που εξετάζουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που εργάζονται εξ αποστάσεως, παρέχοντας μια μοναδική εικόνα από τη δική τους οπτική γωνία. Ως αναγνώστης και εργοδότης, είναι μια ευκαιρία να αποκτήσετε εικόνα από την οπτική πλευρά των εργαζομένων σας.

Περισσότερες πληροφορίες:
www.beatburnout.eu

Γιατί γυναίκες;

Παρόλο που οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση, πολλοί οργανισμοί δεν διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις, εμπειρία και πόρους για να μετριάσουν αποτελεσματικά τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδίως στον σύγχρονο κόσμο όπου η απομακρυσμένη/υβριδική εργασία γίνεται ο νέος κανόνας. Το 2019, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας επεσήμανε σχετική προσοχή στο θέμα και τόνισε την ευθύνη που φέρουν οι εργοδότες, ορίζοντας την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα σύνδρομο που σχετίζεται με το χρόνια στρες στην εργασία το οποίο δεν αντιμετωπίζεται.

Η επανάσταση της εξ αποστάσεως εργασίας έχει επιφέρει έναν ταχύτατο μετασχηματισμό των εργασιακών συνθηκών, παρουσιάζοντας πολυάριθμες ευκαιρίες, αλλά και μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο, ιδίως όσες εργάζονται εξ αποστάσεως.



<i>Avocado Toast</i>	\$5.50
<i>Coffee</i>	\$2.50
<i>Tax</i>	\$0.76



Συγκεντρώσαμε απόψεις από γυναίκες με ποικίλο επαγγελματικό υπόβαθρο, συμπεριλαμβανομένων θέσεων όπως τεχνικοί, αυτοαπασχολούμενοι επαγγελματίες, διοικητικό προσωπικό, εργοδότες, σύμβουλοι, εκπαιδευτικοί, καλλιτέχνες, οικονομικοί αναλυτές, υπεύθυνοι επικοινωνίας, συνεργάτες ανθρώπινου δυναμικού, προγραμματιστές, διευθύνοντες σύμβουλοι, έμποροι, συντονιστές, και ερευνητές, οι οποίες εργάζονται τουλάχιστον δύο ημέρες την εβδομάδα εξ αποστάσεως.

Η πλειονότητα των ερωτηθέντων εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα (63,1%), το 13,3% στον δημόσιο τομέα και οι υπόλοιποι σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Αυτή η ποικιλόμορφη εκπροσώπηση των τίτλων εργασίας και των κλάδων παρέχει μια ολοκληρωμένη κατανόηση των μοναδικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που εργάζονται εξ αποστάσεως σε διάφορους τομείς και κλάδους. Η ηλικιακή κατανομή των ερωτηθέντων έχει ως εξής: Το 30,5% είναι μεταξύ 20-30 ετών, το 31% είναι μεταξύ 31-40 ετών, το 26,1% είναι μεταξύ 41-50 ετών, το 12,3% είναι άνω των 50 ετών.



Καίρια ευρήματα με μια ματιά

Τα ευρήματά μας αποκαλύπτουν ότι το 63% των ερωτηθέντων εργάζεται σε εταιρεία που είτε δεν έχει είτε δεν γνωρίζει αν η εταιρεία τους εφαρμόζει πολιτική ψυχικής υγείας / ευημερίας. Επιπλέον, το 44,4% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι εργοδότης του δεν ενδιαφέρεται για την ψυχική του υγεία.

Τα στοιχεία μας αποκαλύπτουν ότι το 49,3% των ερωτηθέντων βιώνει συχνά άγχος κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας και κυρίως, το 50,2% δεν θέτει ως προτεραιότητα την ψυχική του ευημερία. Επιπλέον, ένα σημαντικό ποσοστό 28,1% των ερωτηθέντων γυναικών δεν είναι ικανοποιημένες από την εργασία τους, γεγονός που θα μπορούσε να αποδοθεί σε διάφορους λόγους. Τα αποτελέσματα αυτά τονίζουν την επιτακτική ανάγκη των οργανισμών ώστε να δώσουν προτεραιότητα στην ευημερία.

37 %

Εργάζονται σε εργοδότη που εφαρμόζει πολιτικές για την ψυχική υγεία, ενώ το 63% δεν γνωρίζει αν έχει ή δεν έχει.

36,5%

Των ερωτηθέντων είπε πως ο εργοδότης τους έχει μεγάλη γνώση σχετικά με τις πολιτικές ψυχικής υγείας.

47,2%

Σχεδόν οι μισές από τις γυναίκες στην έρευνα μας, εργαζόντουσαν συχνά υπερωρίες, ενώ το 65,5% είπαν πως ήταν διαθέσιμες να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με την δουλειά εκτός εργασιακού ωραρίου.

32,8%

Θα ζητούσαν βοήθεια στην δουλειά εάν χρειαζόταν, αν και το 80,5% νιώθει ότι έχει συναδέλφους στους οποίους μπορεί να βασιστεί. Οι περισσότεροι εξ αυτών ήταν μεταξύ 20-30 χρονών και το 73% εξ αυτών εργάζεται εξ ολοκλήρου εξ αποστάσεως.

Οι Πέντε Διαστάσεις

Η μελέτη αποκάλυψε 15 κρίσιμες πτυχές σχετικά με την ευημερία των γυναικών που εργάζονται εξ αποστάσεως, οι οποίες ομαδοποιούνται σε πέντε διαστάσεις. Αυτές οι πέντε διαστάσεις και οι δεκαπέντε κρίσιμες πτυχές είναι:

1 Η Κοινωνική Διάσταση

Κοινωνικές Αλληλεπιδράσεις, Επιβεβαίωση & Εκτίμηση
Πίεση από την Εταιρική Κουλτούρα / Υπεύθυνους
Συνεργασία, Έκφραση & Ανάπτυξη

2 Η Προσωπική Διάσταση

Αυτογνωσία και Αυτοφροντίδα
Ενδογενείς και Εξωγενείς Παράγοντες Παρακίνησης
Μοναξιά και Απομόνωση

3 Η Πολιτιστική Διάσταση

Επικοινωνία εντός της Ομάδας και του Οργανισμού
Σχέσεις, Εμπιστοσύνη & Εργασιακή Κουλτούρα
Προκαταλήψεις Λόγω Φύλου

4 Η διάσταση του σχεδιασμού

Διαχείριση Πολλαπλών Εργασιών
Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής
Διαχείριση πολλαπλών Καθηκόντων και Χρόνου
Δομή Απομακρυσμένης Εργασίας

5 Η πρακτική διάσταση

Εξισορρόπηση του Φόρτου Εργασίας με την Άδεια Ασθενείας και Φροντίδας
Επαρκής Τεχνικός Εργονομικός Εξοπλισμός & Χώρος στο Σπίτι

Αυτές οι δεκαπέντε πτυχές έχουν αναλυθεί μέσα από τέσσερις διαφορετικές οπτικές πλευρές για να δημιουργηθεί μια βαθύτερη κατανόηση κάθε προοπτικής:

Αντίληψη & Συναίσθημα

Ο στόχος της μελέτης δεν ήταν μόνο η συλλογή πραγματικών δεδομένων αλλά και η βαθύτερη κατανόηση των συναισθημάτων, των εμπειριών και των αντιλήψεων σχετικά με την ψυχική ευημερία κατά την εξ αποστάσεως εργασία. Θέλουμε να αφηγηθούμε τις ιστορίες των γυναικών και να συμπεριλάβουμε την προσωπική αντίληψη, θέτοντας τα ερωτήματα όπως: Πώς συμπεριλαμβάνουμε και εξετάζουμε τις διαφορετικές προσωπικότητες και ανάγκες; Πώς διασφαλίζουμε ότι κατανοούμε την κατάσταση των διαφορετικών γυναικών;

Δομή & Διαδικασίες


Στη μελέτη μας, ερευνήσαμε τον κρίσιμο ρόλο της δομής και των διαδικασιών στη διαμόρφωση της εξ αποστάσεως εμπειρίας των εργαζομένων. Διερευνήσαμε τις λεπτομέρειες της διαχείρισης των οργανωτικών συστημάτων και των διαδικασιών, δίνοντας έμφαση στις μοναδικές προκλήσεις και ευκαιρίες που προκύπτουν σε περιβάλλοντα απομακρυσμένης εργασίας μέσα από την οπτική γωνία των εμπειριών των γυναικών. Πώς μπορούμε να αμφισβητήσουμε τις υπάρχουσες διαδικασίες μας και δομές; Πού μεροληπτούν οι οργανισμοί και πώς οι οργανισμοί δημιουργούν διαδικασίες που δεν καθίστανται ξεπερασμένες; Πότε πρέπει να προσαρμόζονται και να αλλάζουν και πότε όχι;

Ηγεσία & Αυτο-ηγεσία

Εμβαθήναμε στις σύνθετες προκλήσεις που σχετίζονται με την ηγεσία και την αυτο-ηγεσία που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εξ αποστάσεως εργασία. Στόχος μας ήταν να διερευνήσουμε τα εμπόδια που συναντούν όταν οι παραδοσιακές στρατηγικές ηγεσίας αποτυγχάνουν να προσαρμοστούν στο εικονικό εργασιακό περιβάλλον, καθώς και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτο-ηγεσίας. Μέσα από την οπτική των εμπειριών των γυναικών, η μελέτη μας αναδεικνύει την επιτακτική ανάγκη να αντιμετωπιστούν οι περιορισμοί και οι ελλείψεις στις μεθόδους διαχείρισης της ηγεσίας και την ανάπτυξη της αυτο-ηγεσίας. Τι είδους ηγεσία επιθυμούν και ενθαρρύνουν οι οργανισμοί; Πώς μπορούν οι οργανισμοί να υποστηρίξουν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν αυτογνωσία και την αυτο-ηγεσία εντός του οργανισμού;

Κουλτούρα & Νόρμες

Διερευνήσαμε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι. Στόχος μας ήταν να βρούμε πώς οι καθιερωμένες οργανωτικές κουλτούρες και πρότυπα μπορεί να αποτύχουν ή να υποστηρίξουν τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που εργάζονται εξ αποστάσεως. Με την εξέταση του αντίκτυπου αυτών των πολιτισμικών/κανονιστικών προκλήσεων στις ατομικές εμπειρίες και τη συνολική οργανωτική απόδοση, επιδιώξαμε να αποκαλύψουμε τις πιθανές συνέπειες της παραμέλησης της αντιμετώπισης αυτών των κρίσιμων πτυχών στην εξ αποστάσεως εργασία. Τι σημαίνει να αναλαμβάνουμε δράση με βάση τις αξίες; Πώς γίνεται κάτι κανόνας; Πώς μπορεί ένας οργανισμός να αναλάβει τον έλεγχο της νοοτροπίας που έχει δημιουργήσει;



Περιφερειακές Ανισότητες που αποκαλύπτονται από την έρευνα

Υπήρχαν διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών που ερωτήθηκαν, αλλά θέλουμε να σημειώσουμε ότι πήραμε πολύ λίγες απαντήσεις από ορισμένες χώρες που συμμετείχαν για να μπορέσουμε να βγάλουμε συμπεράσματα σχετικά με τις περιφερειακές διαφορές, ωστόσο αυτά είναι τα σχετικά ευρήματα τα οποία βρήκαμε. Στην Ισπανία, η πλειονότητα των ερωτηθέντων εργάστηκε για μέγιστο χρονικό διάστημα οκτώ ωρών την ημέρα. Στην Ιταλία, οι περισσότερες γυναίκες ανέφεραν ότι αντιμετώπιζαν προκλήσεις που σχετίζονται με τον εξοπλισμό, ενώ εργάζονταν εξ αποστάσεως. Στην Πολωνία σημειώθηκαν το υψηλότερο ποσοστό γυναικών που εργάζονται σε εταιρεία με πολιτική ψυχικής υγείας, ενώ η Ιταλία και η Ελλάδα είχαν τον χαμηλότερο αριθμό. Οι γυναίκες στην Αυστρία ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν ανεπαρκή υποστήριξη στον εργασιακό τους χώρο, ενώ οι γυναίκες στη Σουηδία ανέφεραν λιγότερες δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης από ό,τι για τους άνδρες συγκριτικά με τις άλλες χώρες. Λιγότερες γυναίκες στην Τσεχία ανέφεραν ότι διατηρούν μια αρκετά υγιή διατροφή, ενώ λιγότερες γυναίκες στην Πολωνία και στην Ελλάδα ανέφεραν ότι έχουν ενεργό τρόπο ζωής. Τέλος, στην Ιρλανδία, οι γυναίκες ανέφεραν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι οι εργοδότες τους είχαν περιορισμένη κατανόηση και γνώση των προκλήσεων της ψυχικής υγείας.

Η Κοινωνική Διάσταση

Αυτή η ενότητα τονίζει τη σημασία των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, της αίσθησης του ανήκειν και της συναισθηματικής έκφρασης στον εργασιακό χώρο, ως άτομα αλλά και ως ομάδα σε ένα εξ αποστάσεως εργασιακό περιβάλλον. Ο τρόπος με τον οποίο επικοινωνούμε αλλάζει δουλεύοντας εξ αποστάσεως, ενώ οι ανάγκες μας ως άνθρωποι παραμένουν οι ίδιες. Συζητάμε επίσης για την πίεση από την εταιρική κουλτούρα και τους εργοδότες που μερικές φορές υπονοούνται.



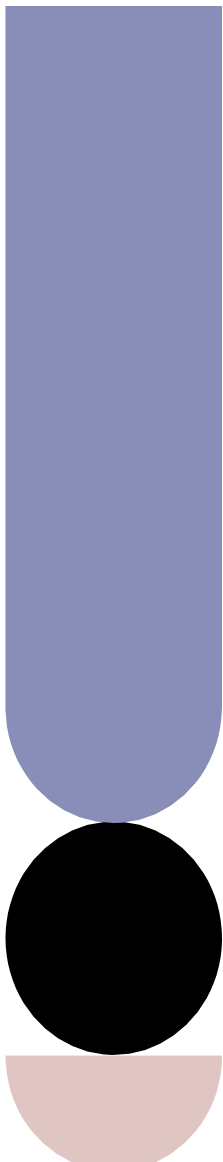
Κοινωνικές Αλληλεπιδράσεις, Επιβεβαίωση & Εκτίμηση



Πίεση από την Εταιρική Κουλτούρα / Διευθυντή



Συνεργασία, Έκφραση & Ανάπτυξη



Κοινωνικές Αλληλεπιδράσεις, Επιβεβαίωση & Εκτίμηση

Η κοινωνική αλληλεπίδραση και η αίσθηση του ανήκειν είναι σημαντική για την ευημερία μας. Καθώς είμαστε κοινωνικά πλάσματα, έχουμε μια θεμελιώδη ανάγκη για σύνδεση με τους άλλους, μεταξύ άλλων και στην εργασία μας. Η ποιότητα του κοινωνικού περιβάλλοντος στην εργασία σχετίζεται με την ψυχική υγεία των εργαζομένων (Repetti, R. L 1987), όπου το χαμηλό επίπεδο κοινωνικής υποστήριξης έχει συνδεθεί με αυξημένη δραστηριότητα άγχους (Ozbay, F. et al. 2007)

.Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες στη μελέτη μας αισθάνονται την αίσθηση του ανήκειν στην εργασία (70%), αλλά το 30% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι δεν αισθάνονται ότι συμπεριλαμβάνονται ή δεν έχουν την αίσθηση του ανήκειν (χωρίς να υπάρχει διάκριση μεταξύ της εξ αποστάσεως και υβριδικής πλήρης απασχόληση), επομένως υπάρχουν σίγουρα περιθώρια βελτίωσης.

Όταν βιώνουμε θετικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις στην εργασία, νιώθουμε ότι μας εκτιμούν και μας σέβονται, γεγονός που μπορεί να ενισχύσει την αυτοεκτίμηση, την αυτοπεποίθηση και ακόμη και να ενισχύσει την ανθεκτικότητα έναντι του στρες (Ozbay, F. et al. 2007). Ενώ οι εξ αποστάσεως εργασίες δεν παρέχει το ίδιο επίπεδο σύνδεσης με τις προσωπικές αλληλεπιδράσεις, η εικονική επικοινωνία μπορεί ωστόσο να ικανοποιήσει την ανάγκη μας για κοινωνική αλληλεπίδραση και να μας βοηθήσει να νιώσουμε πιο συνδεδεμένοι με τους άλλους, αλλά μπορεί να απαιτεί νέα εργαλεία, τρόπους και συμπεριφορές.

Στην έρευνά μας, μόνο το 32,8% των ερωτηθέντων θα ζητούσε βοήθεια όταν χρειαζόταν στην εργασία του, παρόλο που το 80,5% των ερωτηθέντων αισθάνονται ότι έχουν συναδέλφους στους οποίους μπορούν να βασιστούν. Τα περισσότερα από αυτά τα άτομα ήταν μεταξύ 20-30 ετών, και το 73% από αυτά εργάζονταν πλήρως εξ αποστάσεως. Αυτό υποδηλώνει ότι η αναζήτηση βοήθειας μπορεί να είναι πιο δύσκολη για όσους εργάζονται σε ένα πλήρως εξ αποστάσεως εργασιακό περιβάλλον και πόσο μάλλον για τους νεότερους εργαζόμενους, οι οποίοι μπορεί να αισθάνονται λιγότερο ασφαλείς.

Ενώ είναι πιο δύσκολο να δημιουργηθούν ισχυρές κοινωνικές σχέσεις μέσω της οθόνης για όσους εργάζονται πλήρως εξ αποστάσεως, θέλουμε να σημειώσουμε ότι η εξ αποστάσεως εργασία ήρθε για να μείνει και οι εταιρείες πρέπει να προσαρμοστούν και να αναπτύξουν τον τρόπο εργασίας τους. Μια σημαντική διαφορά ανάλογα με το αν είναι απομακρυσμένη, ή υβριδική είναι το πιθανό επίπεδο των μη λεκτικής επικοινωνίας. Οι προσωπικές αλληλεπιδράσεις επιτρέπουν την ανταλλαγή μη λεκτικών ενδείξεων, όπως εκφράσεις του προσώπου, γλώσσα του σώματος και τόνος της φωνής, οι οποίες μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και σχέσης με τους άλλους. Αντίθετα, οι απομακρυσμένες αλληλεπιδράσεις μέσω οθόνης μπορεί να είναι περιορισμένες όσον αφορά την ποσότητα της μη λεκτικής επικοινωνίας που είναι δυνατή, γεγονός που μπορεί να καταστήσει πιο δύσκολη τη δημιουργία ισχυρών κοινωνικών δεσμών.

Ο κόσμος δυσκολεύεται να συντονιστεί και να διαβάσει μέσα από μια οθόνη.

- Γυναίκα, Σουηδία

Στη θέση μου είναι πιο εύκολο να αντιληφθώ το χώρο με τη φυσική μου παρουσία, καθώς απαιτεί βαθύτερες σχέσεις με τους υπαλλήλους που εργάζονται ψηφιακά.

- Γυναίκα Διευθύντρια στη Σουηδία

Ορισμένοι ερωτηθέντες εξέφρασαν την ανακούφισή τους που εργάζονταν εξ αποστάσεως, επειδή ένιωθαν ότι μπορούσαν να συγκεντρωθούν καλύτερα, ενώ άλλοι αισθάνθηκαν το αντίθετο λόγω του ότι τα παιδιά τους ή ο σύντροφός τους ήταν στο σπίτι και δεν υπήρχε η κατάλληλη ρύθμιση ή ο κατάλληλος χώρος. Μια άλλη διαφορά είναι ο βαθμός απόσπασης της προσοχής, όταν κάποιος συμμετέχει σε ψηφιακές συναντήσεις σε σύγκριση με τις δια ζώσης συναντήσεις. Μπορεί να είναι ευκολότερο να αποσπάται η προσοχή του από άλλες ειδοποιήσεις, ηλεκτρονικά μηνύματα ή εργασίες που εμφανίζονται ή απλά χάνετε η συγκέντρωσή. Επιπλέον, οι αλληλεπιδράσεις από απόσταση μπορεί να μην έχουν το ίδιο επίπεδο αυθορμητισμού και φυσικής ροής που μπορεί να υπάρχει στις προσωπικές αλληλεπιδράσεις. Αυτό μπορεί να κάνει πιο δύσκολη την οικοδόμηση μιας αίσθησης συντροφικότητας και κοινής εμπειρίας με τους άλλους.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η πιθανή έλλειψη κοινωνικής σύνδεσης και επιβεβαίωσης στην εργασία μπορεί να αποτελέσει πρόβλημα και για τους εργαζόμενους που εργάζονται σε φυσικούς χώρους γραφείων. Ωστόσο, η απομακρυσμένη εργασία δημιουργεί νέες προκλήσεις όσον αφορά την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και κοινωνικών δεσμών, δεδομένου ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορεί να μην έχουν τις ίδιες ευκαιρίες για περιστασιακές αλληλεπιδράσεις και ανεπίσημες συζητήσεις με συναδέλφους. Με την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, οι εργοδότες μπορούν να βοηθήσουν τους εξ αποστάσεως εργαζόμενους να οικοδομήσουν ισχυρές κοινωνικές σχέσεις και να αναπτυχθούν στους ρόλους τους.

Αντίληψη & Συναίσθημα

Οι εργαζόμενοι που δεν έχουν κοινωνικές σχέσεις και δεν λαμβάνουν επαρκή ενημέρωση ή αναγνώριση μπορεί να αισθάνονται απομονωμένοι, υποτιμημένοι και χωρίς κίνητρα, οδηγώντας σε μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και αυξημένο άγχος. Η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να επιδεινώσει αυτά τα συναισθήματα, καθώς η εικονική επικοινωνία μπορεί να μην παρέχει το ίδιο επίπεδο κοινωνικής αλληλεπίδρασης και μη λεκτικών ενδείξεων όπως οι προσωπικές αλληλεπιδράσεις. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει μια αίσθηση αποσύνδεσης και δυσκολία στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και σχέσης με τους συναδέλφους, γεγονός που μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες στην ψυχική υγεία και τη συνολική ευημερία.

Δομή & Διαδικασίες

Σε έναν υλικό κόσμο είναι πιο εύκολο να κατανοήσουμε και να ερμηνεύσουμε τις κοινωνικές συνδέσεις, επιβεβαιώνοντας ο ένας τον άλλον φυσικά, ενώ όταν δουλεύουμε εξ αποστάσεως υπάρχει ανάγκη για έναν άλλον τρόπο για να συμβεί αυτό. Μία αυθόρμητη κουβέντα, το χαμόγελο που χαρίζετε σε έναν συνάδελφο που περνάει από δίπλα σας, το σχόλιο "εξαιρετική δουλειά" από τον διευθυντή σας μπορεί να μην συμβαίνει με την ίδια φυσικότητα μέσω των ψηφιακών καναλιών επικοινωνίας. Η απουσία διαδικασιών και ευκαιριών για κοινωνική αλληλεπίδραση, τακτικών διαλειμμάτων κατά τη διάρκεια της ημέρας, άτυπης συζητήσεως και δραστηριότητες οικοδόμησης της ομάδας μπορεί επίσης να αυξήσουν το αίσθημα απομόνωσης, επηρεάζοντας αρνητικά την ψυχική υγεία

Ηγεσία & αυτο-ηγεσία

Η επιβεβαίωση και η υποστήριξη που λαμβάνετε από τον προϊστάμενό σας μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία σας, καθώς οι εργαζόμενοι είναι διαφορετικοί και χρειάζονται διαφορετική υποστήριξη σε διαφορετικά στάδια. Για παράδειγμα, συνήθως χρειάζεστε περισσότερη υποστήριξη όταν είστε νέοι σε μια εταιρεία ή όταν αντιμετωπίζετε δύσκολα καθήκοντα. Η έλλειψη πληροφόρησης ή αναγνώρισης από τον προϊστάμενό σας μπορεί να συμβάλει στο αίσθημα της απομόνωσης και υποτίμησης, και όπως προαναφέρθηκε προηγουμένως η εργασία εξ αποστάσεως θα χρειαστεί νέες διαδικασίες για να συμβεί αυτό. Επίσης, θέτει περισσότερες ευθύνες στους εργοδότες, οι οποίοι πρέπει να κατανοήσουν και να γνωρίζουν πώς να οικοδομούν μία εμπιστοσύνη, πώς να αντιλαμβάνονται πότε ένας εργαζόμενος χρειάζεται υποστήριξη και πώς να οικοδομούν ατομικές σχέσεις εξ αποστάσεως. Η αυτοηγεσία είναι μια άλλη διάσταση, όπου υπάρχει επίσης ευθύνη από την πλευρά των εργαζομένων να ζητούν υποστήριξη και πληροφόρηση όταν χρειάζεται.

Κουλτούρα & Νόρμες

Η κουλτούρα και οι νόρμες μπορούν να συμβάλλουν στο πρόβλημα με το να μην αξιολογούν τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και την επιβεβαίωση. Μελέτες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες μπορεί να αντιμετωπίζουν πρόσθετες προκλήσεις και προκαταλήψεις στην εξ αποστάσεως εργασία. Η έλλειψη εορτασμών ή αναγνώρισης για τα επιτεύγματα μπορεί να συμβάλει στο αίσθημα υποτίμησης. Ένα άλλο παράδειγμα που σημειώθηκε κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων και που επιβεβαιώθηκε από την έρευνά μας, ήταν ότι πολλοί από τους ερωτηθέντες αισθάνονταν ότι ήταν δύσκολο να ζητήσουν βοήθεια στην εξ αποστάσεως εργασία, γεγονός που θα μπορούσε να αποτελεί ένδειξη των ανεπαρκών κοινωνικών δεσμών μεταξύ των εργαζομένων/διευθυντών. Οι φυσικές κοινωνικές συγκεντρώσεις ανά τακτά χρονικά διαστήματα για τη δημιουργία δεσμών και την ευθυγράμμιση της εταιρείας μπορεί να είναι ένα σημαντικός παράγοντας ακόμη και αν μια εταιρεία έχει επιλέξει να υιοθετήσει μια πλήρως απομακρυσμένη εργασιακή κουλτούρα.

Πίεση από την Εταιρική Κουλτούρα / Διευθυντή

Οι πιο έμπειροι άνθρωποι αδυνατούν να καταλάβουν ότι χρειάζεται χρόνος για να μάθεις, δεν υπάρχει εν συναίσθηση.

- Γυναίκα, Ιταλία

Μόνο το 36,5% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσε ότι ο εργοδότης τους έχει μεγάλη γνώση για την ψυχική υγεία. Αυτό αφήνει πολλά στην τύχη και υπάρχει ο κίνδυνος οι εταιρείες να μην γνωρίζουν πως να εφαρμόσουν πρακτικές και διαδικασίες που μπορούν να λειτουργήσουν ενάντια στην ψυχική ευεξία, τα βραχυπρόθεσμα κέρδη και μακροπρόθεσμο κόστος.

Αυτή η πτυχή αφορά τις γυναίκες στη μελέτη μας που βιώνουν πίεση από τον τρόπο λειτουργίας της εταιρίας, τους εργοδότες και τους συναδέλφους και την έλλειψη ελέγχου. Για παράδειγμα, η πίεση να είναι πάντα διαθέσιμες, το αίσθημα ότι δεν έχουν τον έλεγχο του χρόνου ή των καθηκόντων, η αίσθηση ότι πρέπει πάντα να είναι στην κορυφή των πραγμάτων και ότι ενθαρρύνονται να αισθάνονται μια αίσθηση βιασύνης θα μπορούσε να τις οδηγήσει σε ανθυγιεινό στρες. Το 13,4% των συμμετεχόντων στη μελέτη μας αισθάνονται ότι δεν μπορούν να ελέγξουν την εργασιακή τους κατάσταση και η έλλειψη ελέγχου είναι ένας από τους παράγοντες που πυροδοτούν την επαγγελματική εξουθένωση. Η πίεση είναι συχνά δύσκολο να εξηγηθεί και μερικές φορές να κατανοηθεί, καθώς πολλοί παράγοντες παίζουν ρόλο. Όταν δουλεύουμε εξ αποστάσεως μπορεί να είναι ακόμη πιο προφανές ότι εξακολουθούμε να παλεύουμε με τους ρόλους των φύλων, όταν τα περιθώρια της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής χάνονται. Για παράδειγμα, οι γυναίκες μπορεί να αναμένεται να είναι συνεχώς διαθέσιμες και να ανταποκρίνονται, παρά το γεγονός ότι ταυτόχρονα αισθάνονται την πίεση των ευθυνών σπίτι.

Αντίληψη και συναίσθημα

Οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται ότι δεν μπορούν να αποσυνδεθούν από την εργασία τους και ότι είναι συνεχώς σε ετοιμότητα, γεγονός που οδηγεί σε αισθήματα άγχους και πίεσης να είναι πάντα "online". Άλλοι εργαζόμενοι μπορεί να απολαμβάνουν πραγματικά τη δουλειά τους και να επιθυμούν να περνούν περισσότερο χρόνο ασχολούμενοι με αυτήν. Όπως και να έχει, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενθαρρύνονται να έχουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για το καλό του ατόμου αλλά και της εταιρείας μακροπρόθεσμα. Όπως επίσης αναφέρθηκε προηγουμένως, η εργασία απαιτεί αυτογνωσία, να γνωρίζετε τις ανάγκες και τα όριά σας και να είστε σε θέση να τα εκφράσετε.

Δομή & Διαδικασίες

Οι οργανωτικές δομές μπορούν να διαμορφωθούν από τις συμπεριφορές και τις συνήθειες που ενθαρρύνει μια εταιρεία, ακόμη και όταν οι ενέργειες αυτές είναι λεπτές ή αμφίβολες. Όταν μια εταιρεία επαινεί τις υπερωρίες, αναμένει άμεσες απαντήσεις ή υπονοεί διακριτικά ότι η παρουσία στο γραφείο είναι καλύτερη από την εργασία εξ αποστάσεως και μπορεί να δημιουργηθεί μια συνθήκη ή μια νοοτροπία με απρόβλεπτες συνέπειες. Από την άποψη του φύλου, μια εταιρική συμπεριφορά που τονίζει τη συνεχή διαθεσιμότητα και την βιασύνη μπορεί να επηρεάσει δυσανάλογα τις γυναίκες, οι οποίες συχνά επωμίζονται μεγαλύτερες ευθύνες φροντίδας. Για παράδειγμα, εάν αναμένονται άμεσες απαντήσεις σε μηνύματα όπως emails, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μια αδιάκοπη ανάγκη ελέγχου και ανταπόκρισης στις επικοινωνίες, ακόμη και εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας. Αυτός θα μπορούσε να είναι ένας παράγοντας για τον οποίο το 65,5% των ερωτηθέντων στη μελέτη μας είναι διαθέσιμο να απαντήσει σε ερωτήσεις που σχετίζονται με την εργασία όταν βρίσκεται εκτός ωραρίου. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες μπορεί να δυσκολεύονται να εξισορροπήσουν την επαγγελματική και την προσωπική ζωή, επιδεινώνοντας ενδεχομένως τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων τόσο εντός της εταιρείας όσο και στην κοινωνία γενικότερα. Ο καθορισμός σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση ενός πιο δίκαιου και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Ηγεσία και Αυτό-ηγεσία

Μια εταιρική κουλτούρα που χαρακτηρίζεται από έλλειψη ελέγχου και υψηλή πίεση θα επηρεάσει αρνητικά την ψυχική ευημερία των εργαζομένων. Η αποτελεσματική ηγεσία και οι πρακτικές αυτοδιοίκησης είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση αυτών των επιπτώσεων, προωθώντας ένα υποστηρικτικό και ισορροπημένο εργασιακό περιβάλλον που προάγει την ευημερία των εργαζομένων. Μια εταιρική κουλτούρα υψηλής πίεσης μπορεί να υπονομεύσει τις όποιες επιδράσεις θα μπορούσε να έχει στην ψυχική υγεία και την αυτο-ηγεσία, καθιστώντας δύσκολο για τους εργαζόμενους να δώσουν προτεραιότητα στην αυτο-φροντίδα και να διατηρήσουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μακροπρόθεσμα, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο άγχος, μειωμένη παραγωγικότητα και υψηλότερο κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ενδυνάμωση των ατόμων να αναλάβουν τον έλεγχο της εργασιακής τους ζωής, να θέσουν όρια και να δώσουν προτεραιότητα στην ψυχική ευεξία μπορεί να είναι ένα χαμηλό κόστος για κάθε εταιρεία.

Κουλτούρα και κανόνες

Η κουλτούρα της διαρκούς διαθεσιμότητας και η αίσθηση του βιασύνης μπορεί να γίνει φυσιολογική σε έναν οργανισμό. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο να αλλάξει εάν έχει εμπεδωθεί στην κουλτούρα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Είναι σημαντικό για τις εταιρείες να προωθούν ενεργά μια κουλτούρα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και σεβασμού του χρόνου και της ευημερίας των εργαζομένων. Από την πλευρά της εταιρείας, οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως θα πρέπει να ενθαρρύνονται να προβληματιστούν σχετικά με τα δικά τους κίνητρα για την αναζήτηση της τελειότητας και να εντοπίσουν τρόπους διαχείρισης αυτής της πίεσης με υγιή τρόπο.

Συνεργασία, Γνώμες & Ανάπτυξη

Το αφεντικό μου ένιωσε πραγματικά ότι κάτι δεν πήγαινε καλά μαζί μου, ότι δεν ήμουν πια καλά, ότι μπορεί να είχα εξαντληθεί, οπότε με πλησίασε και μιλήσαμε γι' αυτό. Αλλά δεν προσέφερε καμία πραγματική λύση, ήταν μόνο για το θεαθήναι. Έτσι, αναγκάστηκα να εγκαταλείψω την εταιρεία.

-Γυναίκα, Τσεχία

Έχουν γίνει πολλές συζητήσεις και πρόσφατες μελέτες που δείχνουν ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς από ποτέ στο να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους, όταν βρίσκονται αντιμέτωπες με μια κατάσταση για την οποία δεν μπορούν να κάνουν τίποτα ή όταν δεν λαμβάνουν την υποστήριξη τότε η αποχώρηση μπορεί να μοιάζει με τη μόνη επιλογή. Ρωτήσαμε σχετικά τις συμμετέχουσες στη μελέτη μας εάν αισθάνονταν ότι η συμπεριφορά της εταιρίας στην οποία εργάζονταν ενθάρρυνε και υποστήριζε τις ανάγκες και τα συναισθήματά τους, και η απάντηση ήταν αρκετά σοκαριστική: λιγότερες από τις μισές γυναίκες (47,8%) αισθάνονταν ότι εργάζονταν σε μια εταιρία που τις υποστήριζε.

Το 11,3% δήλωσε ότι η εταιρεία στην οποία εργάζεται δεν υποστηρίζει την ατομική της ανάπτυξη, ενώ το 10,9% θεώρησε ότι δεν μπορούσε να αναπτύξει τις δεξιότητές της στον σημερινό εργοδότη της. Θα μπορούσατε να ισχυριστείτε ότι μπορεί απλώς να μην ταιριάζει καλά ο εργαζόμενος με τον εργοδότη ή ότι θέλετε σαν άτομο να προχωρήσετε, αλλά υπάρχει και η ευθύνη του εργοδότη, που πρέπει να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς για να εκφράσουν τις απόψεις τους.

Με την πάροδο των ετών, πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι οι κανόνες της συναίσθησης εφαρμόζονται με διαφορετικό τρόπο στους άνδρες και στις γυναίκες. Τα συναισθήματα των γυναικών, όπως ο θυμός, η θλίψη και η απογοήτευση, κρίνονται γενικά πιο αυστηρά από τα συναισθήματα των ανδρών. Για παράδειγμα, οι γυναίκες που κλαίνε στη δουλειά μπορεί να θεωρηθούν αδύναμες ή αντιεπαγγελματικές, ενώ οι άνδρες θεωρείται ότι αντιμετωπίζουν εξωτερικούς παράγοντες. Ομοίως, οι θυμωμένοι άνδρες μπορεί να θεωρούνται ικανοί και αποτελεσματικοί, ενώ οι γυναίκες που εκδηλώνουν το ίδιο συναίσθημα μπορεί να θεωρούνται ανειδίκευτες ή ανίκανες (Weber, 2005).

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι οργανισμοί που καλλιεργούν μια νοοτροπία όπου τα διάφορα συναισθήματα μπορούν να εκφράζονται ελεύθερα, έχουν πολλά οφέλη. Σε αυτά περιλαμβάνονται η αυξημένη δημιουργικότητα, οι βελτιωμένες σχέσεις με τους συναδέλφους, η αξιοπιστία και η παραγωγικότητα (Michael Parke & Rob Morris, 2017.)

Αντίληψη και συναίσθημα

Η μη ελεύθερη έκφραση απόψεων, αναγκών ή συναισθημάτων μπορεί να οδηγήσει σε απογοήτευση, άγχος και στρες (το να μην μπορείτε να είστε αυθεντικοί και αυτό που είστε). Από τη σκοπιά μιας γυναίκας υπάρχουν όρια που πρέπει να λάβετε υπόψη για το πώς, πότε και γιατί να εκφράζετε τις ανάγκες σας, αλλά το ερώτημα παραμένει, είναι οι γυναίκες αυτές που πρέπει να προσαρμόζονται σύμφωνα με τους κανόνες ή είναι καιρός να προσαρμόσουμε την εργασιακή μας κουλτούρα ώστε να μπορούμε να αγκαλιάζουμε και να σεβόμαστε τις διαφορές, ώστε να μπορούμε να αξιοποιήσουμε τοις δυνατότητες όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου.

Δομή και διαδικασίες

Οι οργανωτικές δομές και διαδικασίες ενδέχεται να δημιουργούν ακούσια εμπόδια για ορισμένες ομάδες εργαζομένων, όπως γυναίκες ή μειονότητες, περιορίζοντας την πρόσβασή τους σε ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης. Οι οργανισμοί ενδέχεται να μην διαθέτουν επαρκή συστήματα για την παροχή και τη λήψη σχολιασμού σχετικά με την απόδοση, τις διαδικασίες ή άλλες πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος. Η εστίαση σε βραχυπρόθεσμους στόχους εις βάρος της μακροπρόθεσμης ανάπτυξης και βιωσιμότητας μπορεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται πιεσμένοι να δίνουν προτεραιότητα στα άμεσα αποτελέσματα έναντι της δικής τους ευημερίας και ανάπτυξης. Μια αυστηρή ιεραρχική δομή μπορεί να περιορίσει την ανοιχτή επικοινωνία, να εμποδίσει τη συνεργασία και να δυσκολέψει τους εργαζόμενους να μοιραστούν ιδέες ή ανησυχίες με τους ανώτερους. Αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αισθάνονται αποδυναμωμένοι και χωρίς υποστήριξη.

Ηγεσία και αυτό-ηγεσία

Οι εργοδότες είναι μία από τις κύριες κινητήριες δυνάμεις που δημιουργούν μια υγιή εργασιακή κουλτούρα όπου τα συναισθήματα είναι δυνατά (Parke and Morris, 2017). Ορισμένοι εργοδότες μπορεί να έχουν μια αυταρχική ή υπερβολικά ελεγκτική προσέγγιση, η οποία μπορεί να εμποδίσει τη δημιουργικότητα, τη συνεργασία και τη δέσμευση των εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά, η υπερβολικά ανεκτική ή χαλαρή διοίκηση μπορεί να οδηγήσει σε έλλειψη κατεύθυνσης και υπευθυνότητας. Οι εργοδότες που αποτυγχάνουν να διατυπώσουν ένα σαφές όραμα και μια σαφή στρατηγική κατεύθυνση για τον οργανισμό μπορεί να αφήσουν τους εργαζόμενους να αισθάνονται αβέβαιοι για τους ρόλους τους, τις ευθύνες τους και τον γενικότερο σκοπό της εργασίας τους. Συνολικά οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι σε μια εταιρεία έχουν την ευθύνη να αναπτύσσουν και να υποστηρίζουν τους εργαζόμενους, γεγονός που περιλαμβάνει την κατανόηση των διαφορών και τη δημιουργία εμπιστοσύνης ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να εκφράζουν τις ανάγκες τους.

Κουλτούρα και κανόνες

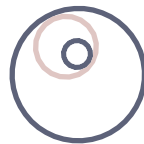
Ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν μπορούν να εκφράσουν τις ιδέες ή τις απόψεις τους μπορεί να εμποδίσει τη δημιουργικότητα, να καταπνίξει την καινοτομία και να περιορίσει την ικανότητα του οργανισμού να προσαρμόζεται και να αναπτύσσεται. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν μπορούν να εκφράσουν τις ανησυχίες τους ή να αντιμετωπίσουν ανοιχτά τις συγκρούσεις, τα άλυτα ζητήματα μπορούν να φουντώσουν, βλάπτοντας περαιτέρω τις σχέσεις, την εμπιστοσύνη και τη συνολική δυναμική της ομάδας.

Η Προσωπική Διάσταση

Η Προσωπική Διάσταση επικεντρώνεται στις ατομικές διαφορές, τις εμπειρίες, τις ανάγκες, τις ευθύνες και την αυτό-φροντίδα για την ψυχική ευημερία, ενώ παράλληλα υπογραμμίζει τον κρίσιμο ρόλο του εργοδότη στην υποστήριξη των εργαζομένων ώστε να αναγνωρίζουν και να θέτουν σε προτεραιότητα την ψυχική τους υγεία και να ενθαρρύνουν την αυτό-καθοδήγηση.



Αυτογνωσία & Αυτό-φροντίδα



**Ενδογενής & Εξωγενής
Παράγοντες Παρακίνησης**



Απομόνωση & Μοναξιά

Αυτογνωσία & Αυτό-φροντίδα

Είναι δύσκολο να μιλήσουμε για την ψυχική ευεξία χωρίς να μιλήσουμε για την ατομική ευθύνη, όλοι πρέπει να φροντίσουμε τις βασικές μας ανάγκες και να γνωρίσουμε τον εαυτό μας. Όλοι είμαστε διαφορετικοί, αντιδρούμε διαφορετικά και κυρίως έχουμε διαφορετικές ανάγκες. Παρά τις ατομικές διαφορές στις συναισθηματικές αντιδράσεις, τις ανάγκες και τα συναισθήματα, οι εργοδότες έχουν καθοριστικό ρόλο στην υποστήριξη των εργαζομένων ώστε να αναγνωρίζουν και να σέβονται τα όριά τους και να δίνουν προτεραιότητα στην ψυχική τους υγεία. Αυτό δεν είναι επωφελές μόνο για τους εργαζόμενους, αλλά συμβάλλει επίσης σε μια ανθεκτική εργασιακή κουλτούρα, με δυνατότητες εξοικονόμησης κόστους. Καθίσταται όλο και πιο κρίσιμο για τους εργαζόμενους να διαθέτουν δεξιότητες αυτό-οδήγησης, ώστε να προσαρμόζονται στις ανταγωνιστικές και ταχέως μεταβαλλόμενες συνθήκες των επιχειρήσεων (Teloren et al. 2021).

Στη μελέτη μας διαπιστώσαμε ότι το 32,5% των ερωτηθέντων δεν κοιμάται αρκετά ποιοτικά (7-8 ώρες) κάθε μέρα, το 45% έχει δραστήριο τρόπο ζωής (τουλάχιστον 2,5-5 ώρες μέτριας έντασης σωματική δραστηριότητα/προπόνηση την εβδομάδα) και το 66,5% τρέφεται αρκετά υγιεινά. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων δεν θέτει ως προτεραιότητα την ευημερία τους (50,2%) και περίπου το 20% δεν γνωρίζει πώς αντιδρά όταν βιώνει άγχος. Το 56% όσων δεν έθεσαν ως προτεραιότητα την ευημερία τους ανέφεραν συχνά αισθήματα άγχους, ενώ το 42% δεν κοιμάται αρκετά. Ωστόσο, είναι δύσκολο να προσδιοριστούν οι αιτίες, καθώς όλοι οι παράγοντες είναι αλληλένδετοι και για αυτό μπορούν να επηρεάσουν ο ένας τον άλλον.

Αν και είναι αδύνατο να συζητήσουμε τους λόγους που κρύβονται πίσω από τη συμπεριφορά και τις αντιδράσεις του κάθε ατόμου, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σε ένα απομακρυσμένο εργασιακό περιβάλλον, τα όρια μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής θολώνουν. Ως εκ τούτου, καθίσταται ευθύνη του εργοδότη να φροντίζει για την ψυχική υγεία των εργαζομένων του στην εργασία, η οποία σε μία εξ αποστάσεως εργασία είναι στο σπίτι, δημιουργώντας βιώσιμες εργασιακές κουλτούρες που δεν ενθαρρύνουν το άγχος χωρίς καμία ανάρρωση και εξομαλύνουν την "αίσθηση του επείγοντος", και κυρίως να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να κατανοούν τις δικές τους ανάγκες και υποστηρίζουν την αυτό-καθοδήγηση.

Έχω φτάσει σε ένα σημείο, μετά από πολλά χρόνια εμπειρίας, όπου μπορώ να θέσω τα δικά μου όρια όσον αφορά την εργασία.

-Γυναίκα, Ελλάδα

Η αυτό-φροντίδα σε ένα εργασιακό περιβάλλον σημαίνει να φροντίζουμε τον εαυτό μας σωματικά, συναισθηματικά και διανοητικά, προκειμένου να διατηρήσουμε μια υγιή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Περιλαμβάνει την αναγνώριση και την ανταπόκριση στα σήματα και τις ανάγκες του σώματος, όπως η λήψη διαλειμμάτων όταν χρειάζεται, ο επαρκής ύπνος, η ενυδάτωση και η καλή διατροφή. Η αυτό-φροντίδα περιλαμβάνει επίσης τον καθορισμό ορίων, τη διεκδίκηση στην επικοινωνία των αναγκών του ατόμου και την ιεράρχηση δραστηριοτήτων εκτός εργασίας που προάγουν τη χαλάρωση και την ανακούφιση από το άγχος. Ένας από τους ερωτηθέντες παρείχε μια πολύτιμη εικόνα, δηλώνοντας: "Έχω φτάσει σε ένα σημείο, μετά από πολλά χρόνια εμπειρίας, όπου μπορώ να θέτω τα δικά μου όρια όσον αφορά την εργασία.", Αυτό τονίζει ότι ο καθορισμός ορίων είναι μια δεξιότητα που μπορεί να αναπτυχθεί με την πάροδο του χρόνου με την κατάλληλη υποστήριξη από το εργασιακό περιβάλλον.

Αντίληψη & συναίσθημα

Η αυτογνωσία και η αυτό-φροντίδα είναι ζωτικής σημασίας για όλους τους εργαζόμενους, ιδίως για όσους εργάζονται εξ αποστάσεως. Είναι αξιοσημείωτο ωστόσο ότι το 50,2% των ερωτηθέντων μας δεν θέτει ως προτεραιότητα την ψυχική τους ευεξία. Οι ατομικοί λόγοι για τη μη ιεράρχηση της ψυχικής ευεξίας μπορεί να ποικίλλουν και επηρεάζονται από τις περιστάσεις, όπως οι προσδοκίες να είναι κανείς πάντα διαθέσιμος, η αδυναμία να θέσει όρια ή η πίεση για υπερωριακή εργασία λόγω των αυστηρών προθεσμιών. Υπάρχουν και γυναίκες που επιλέγουν να εργάζονται υπερωρίες που δίνουν προτεραιότητα στην αυτογνωσία και την αυτό-φροντίδα μπορεί να αισθάνονται ότι ελέγχουν περισσότερο την εργασία τους και να είναι καλύτερα εξοπλισμένες για να διαχειριστούν αυτές τις προκλήσεις.

Δομή & Διαδικασίες

Η έλλειψη πρακτικών, διαδικασιών και γνώσεων γύρω από την αυτό-φροντίδα στον εργασιακό χώρο μπορεί να δυσχεράνει τις γυναίκες να την ιεραρχήσουν και να την εφαρμόσουν, μπορεί επίσης να οδηγήσει σε ανθυγιεινές εργασιακές κουλτούρες. Η εργασία για πολλές ώρες και για παρατεταμένο χρονικό διάστημα μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση, οδηγώντας σε δυσμενείς επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία. Αυτό μπορεί να εκδηλωθεί ως διαταραχές του ύπνου, ευερεθιστότητα και έλλειψη συγκέντρωσης. Το χρόνιο στρες και η επαγγελματική εξουθένωση έχουν συσχετιστεί με μόνιμες σωματικές παθήσεις όπως ημικρανίες, κατάθλιψη, άγχος και μειωμένη παραγωγικότητα στην εργασία (Πανεπιστήμιου του Phoenix, 2023.)

Η εξ αποστάσεως εργασία θολώνει τα όρια μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής, συμβάλλοντας επίσης στο να καταστεί δύσκολη η θέσπιση ορίων. Σύμφωνα με την έκθεση της McKinsey, "Women in the Workplace 2022", οι γυναίκες που εργάζονται εξ αποστάσεως, έστω και εν μέρει, αναφέρουν ότι αισθάνονται μεγαλύτερη ψυχολογική ασφάλεια σε σύγκριση με εκείνες που εργάζονται σε παραδοσιακά γραφεία, γεγονός που δείχνει ότι είναι επίσης πιο σημαντικό από ποτέ να υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες για την παρατήρηση των προκαταλήψεων και τον τρόπο αντιμετώπισής τους. Η εξ αποστάσεως και η υβριδική εργασία μπορεί να προσφέρει μια ανάσα από τις προκαταλήψεις, αλλά δεν είναι υποκατάστατο της συστημικής αλλαγής, η οποία είναι προβληματική και είναι σημαντικό να την κατανοήσετε, να την εξετάσετε και να αναλάβετε δράση ως εργοδότης.

Ηγεσία & Αυτο-ηγεσία

Η ηγεσία και η αυτο-ηγεσία διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην προώθηση και υποστήριξη της αυτογνωσίας και της αυτο-φροντίδας. Οι εργοδότες θα πρέπει να διαμορφώνουν υγιείς εργασιακές συνήθειες και να δίνουν προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων τους, ενώ οι εργαζόμενοι για το δικό τους καλό θα πρέπει επίσης να αναλάβουν την ευθύνη της δικής τους αυτό-φροντίδας και να θέτουν όρια που υποστηρίζουν την ευημερία τους. Στο περιβάλλον του γραφείου, υπάρχουν εξωτερικοί παράγοντες που παρακολουθούνται στενά, όπως η ώρα άφιξης, οι ώρες γραφείου και η εργασιακή συμπεριφορά, ενώ σε ένα εξ αποστάσεως περιβάλλον μπορεί να είναι δύσκολο για τους εργαζόμενους να ελέγξουν αυτά τα στοιχεία. Ως αποτέλεσμα, οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους τους να υιοθετούν μεθόδους εσωτερικού ελέγχου αντί να βασίζονται σε εξωτερικούς παράγοντες. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την προώθηση μιας κουλτούρας αυτό-καθοδήγησης εντός του οργανισμού (Telore et al.2021).

Κουλτούρα & Νόρμες

Η κουλτούρα και οι κανόνες μιας εταιρείας μπορούν είτε να υποστηρίξουν είτε να εμποδίσουν την αυτογνωσία και την αυτό-φροντίδα. Οι εταιρείες που δίνουν προτεραιότητα στην παραγωγικότητα και την υπερβολική εργασία μπορεί να αποθαρρύνουν τους εργαζόμενους από το να κάνουν διαλείμματα ή να δίνουν προτεραιότητα στην αυτό-φροντίδα. Είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι ένα σημαντικό μέρος των ερωτηθέντων δεν δίνει προτεραιότητα στην ευημερία του και δεν γνωρίζει τις αντιδράσεις του στρες. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της προώθησης της ευαισθητοποίησης και της εκπαίδευσης γύρω από την ψυχική υγεία και την ευημερία στο χώρο εργασίας. Τα στατιστικά στοιχεία υπογραμμίζουν επίσης την ανάγκη οι εργοδότες να αναλάβουν πιο ενεργό ρόλο στη δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος που υποστηρίζει την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων τους.

Ενδογενείς και Εξωγενείς παράγοντες παρακίνησης

Το 27,1% στη μελέτη μας είναι ικανοποιημένο από τη δουλειά του, ενώ το 44,8% είναι ικανοποιημένο από την εργασία του τις περισσότερες φορές. Παρόλο που ο αριθμός των εργαζομένων που είναι ικανοποιημένοι είναι αρκετά υψηλός, οι προοπτικές είναι ακόμα μεγαλύτερες. Πώς θα ήταν αν όλοι αισθάνονταν ικανοποιημένοι στη δουλειά τους; μήπως είναι κάτι για το οποίο πρέπει να αγωνιστούμε; Οι εσωτερικοί και εξωτερικοί παράγοντες παρακίνησης αναφέρονται στους διάφορους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες που επηρεάζουν τα κίνητρα ενός ατόμου για εργασία. Τα εξωγενή κίνητρα αναφέρονται σε παράγοντες που βρίσκονται έξω από το άτομο, όπως τα μόνους, η κοινωνική αναγνώριση και ο έπαινος, ενώ τα εσωτερικά κίνητρα είναι ένα είδος κινήτρου που εμφανίζεται μέσα στο άτομο. Για παράδειγμα, η προσωπική ικανοποίηση, η αίσθηση του ανήκειν ή το αίσθημα της ολοκλήρωσης.

Στη μελέτη μας, πολλές γυναίκες αντιμετώπιζαν την πρόκληση είτε της υπερβολικής εργασίας είτε της προσπάθειας να διατηρήσουν τα κίνητρα και την αυτοσυγκέντρωση ενώ εργάζονταν εξ αποστάσεως. Παρόλο που αυτά μπορεί να φαίνονται σαν αντίθετα ζητήματα, μπορεί να προέρχονται από παρόμοιους υποκείμενους παράγοντες ή την έλλειψή τους, όπως το να εργάζονται πάρα πολύ λόγω του ότι υπάρχει υψηλή αποδοτικότητα, λόγω των προθεσμιών, του επαίνου από τον προϊστάμενο είτε ενός μόνου. Παρόλο που αντιδρούμε διαφορετικά στους ενδογενείς παράγοντες ως άτομα, το να γνωρίζουμε τι μας παρακινεί και πώς αυτό μπορεί να εφαρμοστεί στην εργασία μας μπορεί να ωφελήσει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες. Το ίδιο ισχύει και για τους εξωγενείς παράγοντες, πρέπει να καταλάβουμε τι είδους συμπεριφορά επιβραβεύουμε και ποια όχι ως εργοδότες, προκειμένου να κατανοήσουμε πλήρως πώς επηρεάζονται οι εργαζόμενοι.

Δύσκολο, γιατί αισθάνομαι ότι η δουλειά μου είναι διασκεδαστική τις περισσότερες φορές, αλλά μερικές φορές καταναλώνει την ενέργειά μου σε σημείο που δεν μου μένει καθόλου για την προσωπική μου ζωή.

-Γυναίκα, Σουηδία

Αυτό συμβαίνει σε όλους μας και μια φορά κάθε τόσο δεν θα κάνει τη διαφορά, αλλά αρκετές ημέρες κάθε εβδομάδα, θα έκανε. Από την πλευρά του εργοδότη οι περισσότεροι θα έβλεπαν αυτό το παράδειγμα ως βραχυπρόθεσμο κέρδος, αλλά μακροπρόθεσμα αυτό μπορεί πραγματικά να προκαλέσει άγχος και ενδεχομένως να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση. Για να μην πούμε ότι είναι ευθύνη μόνο των εργοδοτών, πολλοί εργοδότες δεν γνωρίζουν τους κινδύνους από την κατάχρηση των παραγόντων εσωτερικής και εξωτερικής παρακίνησης και περιπλέκεται περαιτέρω από το γεγονός ότι διαφέρει από άτομο σε άτομο. Ένας άνθρωπος με υψηλές επιδόσεις που εργάζεται πολλές ώρες και θέλει πάντα να πετυχαίνει την τελειότητα μπορεί να έχει ανάγκη να παίρνει επαίνους όταν προσπαθεί, ή ακόμα και να

παίρνει επαίνους όταν φεύγει νωρίς ή όταν δεν απαντάει άμεσα στα emails. Ενώ κάποιος που δυσκολεύεται να διατηρήσει το κίνητρο του μπορεί να χρειάζεται πιο συχνά ελέγχους, έπαινο όταν αποδίδει σωστά ή κάποιο μπόνους.

Στη μελέτη μας διαπιστώσαμε ότι το 20,7% έχει βιώσει την έλλειψη αναγνώρισης όταν καταβάλλει προσπάθεια στην εργασία και μια εξήγηση θα μπορούσε να είναι η αναντιστοιχία των προσδοκιών, οι διαφορετικές ανάγκες των εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης που δεν έχουν ικανοποιηθεί μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Το γεγονός αυτό δεν σημαίνει ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ πλήρως εξ αποστάσεως ή υβριδικών εργαζομένων, αλλά είναι προφανές ότι η εξ αποστάσεως εργασία στο σύνολό της θέτει σημαντικές προκλήσεις για τους εργοδότες όσον αφορά την παρακίνηση των εργαζομένων.

Η ιεραρχία μπορεί να είναι αρκετά απογοητευτική. Φαίνεται ότι όσο πιο ψηλά ανεβαίνεις στην ιεραρχία, τόσο λιγότερο νοιάζονται. Μερικές φορές σε κάνει να αναρωτιέσαι. Αν αυτοί νοιάζονται τόσο λίγο, γιατί να νοιάζομαι εγώ τόσο πολύ;
- Γυναίκα, Ιρλανδία

Αντίληψη & συναίσθημα

Οι εσωτερικοί και εξωτερικοί παράγοντες έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο πώς αντιλαμβανόμαστε την εργασία μας και τα κίνητρα για εργασία. Αν δεν έχουμε κίνητρα ή δεν ικανοποιούμαστε στην εργασία μας, μπορεί να βιώσουμε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και αίσθηση του ανήκειν, αρνητικά συναισθήματα όπως άγχος ή στρες. Οι ατομικές διαφορές είναι σημαντικό τόσο να κατανοηθούν όσο και να ληφθούν υπόψη κατά την εργασία με παράγοντες παρακίνησης. Η παραπάνω περίπτωση αποτελεί παράδειγμα μιας κατάστασης όπου ένας εργαζόμενος αμφισβητεί το δικό του επίπεδο δέσμευσης λόγω της αντιλαμβανόμενης έλλειψης φροντίδας από τους εργοδότες. Θα ήταν αδύνατο να γνωρίζουμε τους λόγους χωρίς περαιτέρω ερωτήσεις, θα μπορούσε να είναι η κακή διαχείριση, θα μπορούσε να είναι η έλλειψη επικοινωνίας, θα μπορούσε να είναι η έλλειψη γνώσης γύρω από το πώς διαφορετικά άτομα παρακινούνται διαφορετικά, αλλά υπάρχει σαφής ανάγκη από την πλευρά των εργαζομένων ότι οι κακοί εσωτερικοί και εξωτερικοί παράγοντες μπορούν να οδηγήσουν σε άγχος και ενδεχομένως σε επαγγελματική εξουθένωση (Brandsätter et al.2016).

Δομή & Διαδικασίες

Οι δομές και οι διαδικασίες της απομακρυσμένης εργασίας θα επηρεάσουν επίσης τους παράγοντες παρακίνησης για παράδειγμα, η έλλειψη σαφών στόχων ή προσδοκιών. Αλλά υπάρχει και κάτι άλλο που πρέπει να θυμάστε, η μη αντιστοιχία των προσδοκιών προς οποιαδήποτε κατεύθυνση είναι επικίνδυνη: Οι εργαζόμενοι μπορεί να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση εάν έχουν είτε υπερβολικά πολύ είτε υπερβολικά λίγο έλεγχο, ανάλογα με τις ατομικές τους ανάγκες (Brandsätter et al. 2016). Έτσι, ενώ μπορεί να είναι καλό για τους εργοδότες να επιβλέπουν τις δομές και τις διαδικασίες από την άποψη του παράγοντα παρακίνησης, οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι τους έχουν διαφορετικές ανάγκες.

Ηγεσία & Αυτο-ηγεσία

Οι εργοδότες διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην προώθηση και φροντίδα του τρόπου με τον οποίο οι εργαζόμενοι επηρεάζονται από εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες παρακίνησης. Οι εργοδότες που είναι υποστηρικτικοί, ενδυναμωτικοί και διαισθητικοί και που έχουν την ικανότητα να κατανοούν ότι οι εργαζόμενοι είναι διαφορετικοί με διαφορετικές ανάγκες μπορούν να συμβάλουν στην ενίσχυση των κινήτρων και της δέσμευσης των εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες που είναι απορριπτικοί ή επικριτικοί μπορούν να υπονομεύσουν τα κίνητρα των εργαζομένων και να οδηγήσουν σε αισθήματα αποδέσμευσης και ακόμη και σε επαγγελματική εξουθένωση. Η αυτο-ηγεσία παίζει επίσης καθοριστικό ρόλο, αν γνωρίζετε τι είδους ανάγκες έχετε για να αισθάνεστε παρακινημένοι θα γίνετε καλύτεροι στο να απαιτείτε αυτό που χρειάζεστε. Οι γυναίκες που είναι σε θέση να θέτουν σαφείς στόχους, να θέτουν προτεραιότητες στο χρόνο τους και να διατηρούν θετική νοοτροπία μπορούν να βοηθήσουν στην ενίσχυση των δικών τους κινήτρων και της συμμετοχής τους.

Κουλτούρα & Νόρμες

Δεν υπάρχει καθολική λύση που να λειτουργεί για όλους, αλλά ο προσδιορισμός των εσωτερικών ή εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης ενός εργαζομένου είναι χρήσιμος για τους οργανισμούς ώστε να δουν τι είναι περισσότερο κινητήριο παράγοντας για την απόδοσή τους. Η κουλτούρα και οι πρακτικές στον χώρο εργασίας διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην παρακίνηση και τη δέσμευση των εργαζομένων. Για παράδειγμα, εάν η κουλτούρα μιας εταιρείας δίνει έμφαση στον ανταγωνισμό και όχι στη συνεργασία, μπορεί να είναι δύσκολο για τους εργαζόμενους να νιώσουν κίνητρο να συνεργαστούν ως ομάδα. Τα κίνητρα και η δέσμευση των εργαζομένων εξαρτώνται επίσης από το τι κάνει η εταιρεία, τους γενικούς στόχους και τις διαδικασίες λειτουργίας της εταιρείας. Για παράδειγμα, η βιβλιογραφία αναφέρει ότι όσοι βρίσκονται σε θέσεις χαμηλότερου επιπέδου ενός οργανισμού είναι πιο επιρρεπείς σε εξωγενείς παράγοντες παρακίνησης, σε σύγκριση με τις θέσεις υψηλότερου επιπέδου (Bård, 2006). Ομοίως, εάν οι κανόνες της εταιρείας δίνουν προτεραιότητα στις πολλές ώρες εργασίας και στην εργασία σε βάρος της αυτοφροντίδας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι εργαζόμενοι ενδέχεται να θεωρούν δύσκολο να διατηρήσουν τα κίνητρα και τη δέσμευσή τους.

Απομόνωση & Μοναξιά

Μερικές φορές μου λείπει η κοινωνική πλευρά της δουλειάς, μπορεί να νιώθω λίγο μοναξιά

- Γυναίκα, Ιρλανδία

Το 40% των ερωτηθέντων αντιλήφθηκε την έλλειψη κοινωνικών επαφών ως την κύρια πρόκληση της απομακρυσμένης εργασίας, τη λιγότερη αλληλεπίδραση και τις λιγότερες ανεπίσημες συζητήσεις με τους συναδέλφους. Το 18% των ερωτηθέντων αισθάνθηκε ότι μερικές φορές ένιωθε αποκλεισμένη, μόνη ή ανασφαλής σχετικά με το ρόλο της στην ομάδα. Η μοναξιά ήταν ο πιο κοινός κίνδυνος που εντοπίστηκε από τις ερωτηθέντες από όλες τις χώρες που συμμετείχαν στην παρούσα μελέτη.

Η μετάβαση προς την εξ αποστάσεως και την υβριδική εργασία έχει αναδείξει τη σημασία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και τους πιθανούς κινδύνους απομόνωσης και μοναξιάς. Το αίσθημα μοναξιάς στην εργασία μπορεί να οδηγήσει σε μια σειρά αρνητικών συνεπειών, όπως μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, χαμηλότερη παραγωγικότητα, μειωμένα κίνητρα και αυξημένο Οι συναισθηματικές και κοινωνικές ανησυχίες θεωρούνται συχνά από τους οργανισμούς ως προσωπικές δυσκολίες που δεν επηρεάζουν άμεσα τις δραστηριότητές τους, αλλά η έρευνα δείχνει ότι δεν θα έπρεπε να το κάνουν. Η αντιλαμβανόμενη μοναξιά στον εργασιακό χώρο υποστηρίζει άμεσες επιπτώσεις όπως η απόδοση και τα κίνητρα (Ertosun.Ö & Erdil.O, 2012).

Μεγαλύτερες προκλήσεις στην εξ αποστάσεως εργασία:

Απομόνωση, έλλειψη προσωπικών σχέσεων

- Γυναίκα, Πολωνία

Η εργασία αποτελεί σημαντικό μέρος των κοινωνικών μας αναγκών. Δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι περνούν ένα σημαντικό μέρος της ημέρας τους στην δουλειά τους και δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι μπορεί να αντιλαμβάνονται το εργασιακό περιβάλλον ως πιο απομονωμένο, όταν πολλές από τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις εκλείπουν στην εξ αποστάσεως εργασία. Αυτό συμβαίνει παρά το γεγονός ότι το 84,8% των ερωτηθέντων στη μελέτη μας έχουν τη δυνατότητα επικοινωνίας με κάποιον σύντροφο, την οικογένεια και τους φίλους τους, με τους οποίους μπορούν να μιλήσουν και να βασιστούν. Αυτό αναδεικνύει την ανάγκη για ένα κοινωνικό πλαίσιο στο χώρο εργασίας, παρόλο που οι εργαζόμενοι έχουν ένα κοινωνικό πλαίσιο εκτός εργασίας.

Αντίληψη και συναίσθημα

Η πλειονότητα των ερωτηθέντων μας αναφέρθηκε στη μοναξιά και την απομόνωση ως αίσθηση του να είσαι μόνος με τα όποια προβλήματα ως μία από τις μεγαλύτερες επιπτώσεις στην ψυχική ευεξία στην εξ αποστάσεως εργασία. Η μοναξιά μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στην αντίληψη και τα συναισθήματα ενός ατόμου απέναντι στο εργασιακό του περιβάλλον. Το αίσθημα της μοναξιάς και της αποσύνδεσης από τους συναδέλφους μπορεί να οδηγήσει σε έλλειψη κινήτρων και εμπλοκής με την εργασία, αλλά και σε συναισθήματα όπως θλίψη, αυτό-αμφισβήτηση και απογοήτευση, τα οποία μπορεί να είναι δύσκολο να παρατηρηθούν από οποιονδήποτε άλλον αν εργάζεται εξ αποστάσεως. Μπορείτε να αντιληφθείτε και να αισθανθείτε απομονωμένοι σε ένα κοινωνικό πλαίσιο καθώς και όταν είστε μόνι, σημειώνοντας ότι έχει να κάνει με το αίσθημα σύνδεσης με τους άλλους και όχι μόνο με το να περιβάλλεστε από άλλους.

Δομή και διαδικασίες

Η δομή και οι διαδικασίες σχετικά με τον τρόπο σύνδεσης με τους άλλους σε ένα εξ αποστάσεως ή υβριδικό περιβάλλον εργασίας είναι ακόμη πιο σημαντικές, καθώς η συνομιλία δίπλα στη μηχανή του καφέ και οι αυθόρμητοι διάλογοι δεν θα συμβούν. Οι περιορισμένες ευκαιρίες για κοινωνική αλληλεπίδραση και δραστηριότητες για ένα ισχυρό σύνολο μπορεί να οδηγήσουν τους εργαζόμενους να αισθάνονται περισσότερο απομονωμένοι. Αντίθετα, εάν υπάρχουν τακτικές εικονικές συναντήσεις και κανάλια επικοινωνίας, ενδέχεται να βοηθήσουν στην εξάλειψη του αισθήματος μοναξιάς.

Ηγεσία & Αυτο-ηγεσία

Οι επικεφαλές έχουν την ευθύνη να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται συνδεδεμένοι και υποστηριζόμενοι, αλλά το να αντιλαμβάνονται ότι κάποιος αισθάνεται μοναξιά ή ότι τείνει να απομονωθεί απαιτεί περεταίρω δεξιότητες του επικεφαλής για να το παρατηρήσει σε ένα εξ αποστάσεως εργασιακό περιβάλλον. Σε σχέση με την ψυχική ευημερία στην εργασία, χρειάζονται οι τακτικές επισκέψεις, η προώθηση δραστηριοτήτων ομαδικής ανάπτυξης, η ενθάρρυνση της επικοινωνίας. Ωστόσο, είναι επίσης σημαντικό τα άτομα να αναλαμβάνουν την ευθύνη και να αναζητούν υποστήριξη όταν χρειάζεται.

Κουλτούρα & Νόρμες

Το τι είναι κοινωνικά αποδεκτό και τι όχι σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι μέρος της κουλτούρας και η μοναξιά μπορεί να είναι ένα ευαίσθητο θέμα για κάποιον που το αναδεικνύει αλλά και για έναν συνάδελφο ή/και διευθυντή που πρέπει να ενεργήσει. Η δημιουργία μιας εργασιακής κουλτούρας που ενθαρρύνει το να μοιράζονται οι εργαζόμενοι μπορεί να έχει σημαντικά οφέλη. Μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να συνειδητοποιήσουν ότι δεν είναι μόνοι τους και να δημιουργήσει ένα άνετο περιβάλλον, οδηγώντας σε θετικά αποτελέσματα. Στη μελέτη μας διαπιστώσαμε ότι η πλειονότητα των ερωτηθέντων αισθάνθηκε μόνη και απομονωμένη με τα προβλήματά της δουλεύοντας εξ αποστάσεως και μόνο η συζήτηση γι' αυτό μπορεί να ανοίξει και να δημιουργήσει νέους τρόπους, ακόμη και ψηφιακά, που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να εκφράσουν και να ανακουφίσουν τα συναισθήματά τους. Το θέμα είναι να βρούμε πλατφόρμες για να είναι οι εργαζόμενοι ανθρώπινοι και να μπορούν να εκφράζουν τα συναισθήματα, τις συγκινήσεις και την ψυχική τους κατάσταση με άλλους συναδέλφους καθώς και με τους εργοδότες.

Η Πολιτιστική Διάσταση

Η πολιτισμική διάσταση αναφέρεται στην επίδραση της οργανωτικής κουλτούρας στην ευημερία των εργαζομένων. Πρόκειται για την κουλτούρα του οργανισμού καθώς και την κουλτούρα της ομάδας και του ατόμου, εάν υπάρχει προκατάληψη και εάν ναι, σε τι μπορεί να οδηγήσει. Πώς η εμπιστοσύνη αποτελεί σημαντικό συστατικό σε έναν εργασιακό χώρο και πώς αλλάζει η επικοινωνία σε έναν κόσμο εξ αποστάσεως.



**Επικοινωνία εντός ομάδας &
Οργανισμού**



**Σχέσεις εμπιστοσύνης &
Εργασιακή Κουλτούρα**



Προκαταλήψεις λόγω φύλου

Επικοινωνία εντός της ομάδας και του οργανισμού

Η ανάγκη για σαφή επικοινωνία και πληροφόρηση αναγνωρίστηκε από τους ερωτηθέντες ως πρόκληση που θα μπορούσε να οδηγήσει σε άγχος και εξουθένωση σε μια εργασιακή νοοτροπία εξ αποστάσεως. Η νοοτροπία παίζει καθοριστικό ρόλο, καθώς επηρεάζει διπλά, συμπεριλαμβανομένης της κουλτούρας της ίδιας της απομακρυσμένης εργασίας καθώς και της κουλτούρας των εργαζομένων. Για παράδειγμα, το δικό μας υπόβαθρο και η δική μας κουλτούρα έχουν τεράστιο αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουμε τα ζητήματα και τον τρόπο επικοινωνίας. Επίσης, οι κοινότητες με αυξημένη ποικιλομορφία, όπως οι μετανάστες και οι μειονότητες, φέρνουν διαφορετικές πολιτισμικές συμπεριφορές και διαφορετικά είδη εργασίας. Η εργασία εξ αποστάσεως ασκεί πρόσθετη πίεση στην επικοινωνία, καθώς αυτή περιορίζεται κυρίως σε ψηφιακά εργαλεία. Οι ερωτηθέντες εξέφρασαν τη μειωμένη αποδοτικότητα λόγω της λιγότερης άμεσης αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους, την έλλειψη ομαδικής επικοινωνίας και τον κίνδυνο απώλειας πληροφοριών, γεγονός που θα μπορούσε να επηρεάσει την επαγγελματική εξέλιξη, τον κίνδυνο παρεξηγήσεων και τη ροή των πληροφοριών και της επικοινωνίας. Όλες αυτές οι επιπτώσεις αποτελούν κινητήριους παράγοντες για το άγχος και την κατάθλιψη στην εργασία που επηρεάζουν σημαντικά την ευημερία. Για παράδειγμα, μια άλλη πτυχή της επικοινωνίας είναι ότι πρέπει να υποστηρίζεται τα λόγια σας με παραδείγματα, αν δεν το κάνετε τα λεγόμενα σας καθίστανται άσχετα και μπορεί να προκαλέσουν μεγάλη δυσπιστία.

Η διοίκησή μας μιλάει πολύ για την ευημερία στο χώρο εργασίας, αλλά στην πραγματικότητα δεν συμβαίνει τίποτα. Κενές υποσχέσεις.

- Γυναίκα, Τσεχία

Αυτή είναι η ειρωνεία, λαμβάνουμε πολλά εταιρικά emails σχετικά με την ευημερία, πώς να χαλαρώσουμε, πώς να χειριστούμε την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής, αλλά την ίδια στιγμή είμαστε θαμμένοι κάτω από τόση πολλή δουλειά που έχω μηδενικό χρόνο να τα διαβάσω. Έτσι, όλα αυτά με ένα email με θέμα "ευημερία" πηγαίνει κατευθείαν στα σκουπίδια.

- Γυναίκα, Τσεχία

Η επισήμανση της σημασίας των επικοινωνιακών δεξιοτήτων δεν αρκεί αν δεν υποστηρίζεται με πράξεις. Καθώς η εργασία εξ αποστάσεως γίνεται όλο και πιο συχνή, υπάρχει αυξανόμενη ανάγκη για αποτελεσματικές πρακτικές και εργαλεία επικοινωνίας ώστε να παραμένουν όλοι συνδεδεμένοι και ενημερωμένοι. Είναι προφανές ότι η επικοινωνία αποτελεί κλειδί και επηρεάζει τις εργασιακές ικανότητες των εργαζομένων (Prayogi et al. 2021), αλλά μερικές φορές είναι δύσκολο να αντιληφθεί κανείς τι είναι η καλή επικοινωνία, καθώς εξαρτάται από το πλαίσιο, την κατάσταση και τους εμπλεκόμενους εργαζόμενους. Έρευνες έχουν διαπιστώσει ότι η ανεπαρκής επικοινωνία μπορεί να προκαλέσει ακόμη και μειωμένη απόδοση των εργαζομένων (Prayogi et al. 2021) και μπορεί να οδηγήσει σε σύγχυση και παρεξηγήσεις, οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε λάθη και καθυστερήσεις.

Δεύτερον, μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους να αισθάνονται απογοητευμένοι, ανήσυχοι και αγχωμένοι, καθώς αγωνίζονται να λάβουν τις πληροφορίες και την υποστήριξη που χρειάζονται για να κάνουν αποτελεσματικά τη δουλειά τους, όπως δήλωσαν πολλοί από τους ερωτηθέντες μας. Η κακή επικοινωνία μπορεί επίσης να οδηγήσει σε έλλειψη εμπιστοσύνης στις ικανότητες και σε αισθήματα υποτίμησης ή μη υποστήριξης και ιδιαίτερα όταν το ζήτημα είναι δύσκολο. Ως εκ τούτου, η καθιέρωση και η διατήρηση μιας κοινά συμφωνημένης κουλτούρας επικοινωνίας είναι απαραίτητη, συμπεριλαμβανομένων των εργαλείων και των μεθόδων επικοινωνίας, προκειμένου να ξεπεραστούν τα επικοινωνιακά χάσματα και η διχόνοια μεταξύ της ομάδας.

Αντίληψη και συναίσθημα

Ο τρόπος με τον οποίο μεταδίδονται οι πληροφορίες ατομικά, εσωτερικά και εξωτερικά μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται για την εργασία τους και την εταιρεία γενικότερα. Η αποτελεσματική επικοινωνία είναι ζωτικής σημασίας για να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν μια αίσθηση σαφήνειας σχετικά με τον ρόλο τους εντός του οργανισμού, προωθώντας την αίσθηση της σύνδεσης με την εργασία τους. Από την άλλη πλευρά, η κακή επικοινωνία ή οι ασαφείς προσδοκίες μπορούν να οδηγήσουν σε αισθήματα απογοήτευσης και σύγχυσης. Είναι σημαντικό για τις εταιρείες να διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες κοινοποιούνται αποτελεσματικά και έγκαιρα και να παρέχουν ευκαιρίες στους εργαζομένους να υποβάλλουν ερωτήσεις και να παρέχουν σχόλια, δεδομένου ότι η ερμηνεία των πληροφοριών είναι επίσης υποκειμενική.

Δομή και διαδικασίες

Οι σαφείς διαδικασίες μπορούν να βοηθήσουν τις εταιρείες και τους εργαζόμενους να κατανοήσουν τι πρέπει να γνωστοποιήσουν πότε, πώς και γιατί. Τόσο για την εξ αποστάσεως εργασία όσο και για την εργασία στο γραφείο, είναι σημαντικό να καθιερωθούν σαφείς κατευθυντήριες γραμμές για την επικοινωνία, πώς να χρησιμοποιούνται τα διάφορα κανάλια, γιατί και πότε, αλλά και να διασφαλιστεί ότι οι ψηφιακές συναντήσεις έχουν χώρο για συζητήσεις, ώστε οι ομάδες να μην καταλήγουν μόνο σε αναφορές αλλά να συζητούν, να ρωτούν, να αμφισβητούν και να ακούν απαραίτητα στοιχεία για την επικοινωνία.

Η συνεχής και καλή επικοινωνία, ο σαφής καθορισμός των καθηκόντων και των στόχων, καθώς και η επαρκής εκπαίδευση αποτελούν βασικούς παράγοντες για την ελαχιστοποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

- Γυναίκα, Ελλάδα

Ηγεσία και η αυτο-ηγεσία

Η ηγεσία και η αυτοηγεσία διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της επικοινωνιακής κουλτούρας ενός οργανισμού. Οι αποτελεσματικοί εργοδότες θα πρέπει να διαμορφώνουν μια σαφή και διαφανή επικοινωνία, να ενθαρρύνουν την παροχή σχολίων και τον διάλογο και να παρέχουν ευκαιρίες στους εργαζομένους να θέτουν ερωτήσεις και να εκφράζουν τις ανησυχίες τους. Οι ρυθμίσεις της ηγεσίας και της αυτό-ηγεσίας θα πρέπει να καθορίζονται με σαφήνεια και να κοινοποιούνται με τρόπο σαφή, αλλά και να ανανεώνονται συνεχώς, ώστε να προσαρμόζονται στα μεταβαλλόμενα πρότυπα του κόσμου της εργασίας.

Πριν από ένα χρόνο, έπαθα κρίση πανικού και ο εργοδότης μου δεν με απάλλαξε ποτέ από καθήκοντα ούτε συνέχισε να με παρακολουθεί, παρόλο που το γνώριζε.

- Γυναίκα, Σουηδία

Η γυναίκα σε αυτή την περίπτωση έπαθε κρίση πανικού πριν από ένα χρόνο, αλλά ο προϊστάμενός της δεν της αφείρεσε κάποια καθήκοντα ούτε παρακολούθησε την κατάσταση της, παρόλο που το γνώριζε. Αυτό αναδεικνύει τη σημασία της καλής επικοινωνίας, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας. Η κακή επικοινωνία μπορεί να υπονομεύσει την εμπιστοσύνη μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, οδηγώντας σε αποδέσμευση και μειωμένα κίνητρα. Σε ένα εξ αποστάσεως εργασιακό περιβάλλον, οι γνώσεις σχετικά με την ψυχική υγεία και την ευημερία, καθώς και οι αποτελεσματικές στρατηγικές επικοινωνίας, είναι ιδιαίτερα σημαντικές.

Κουλτούρα & Νόρμες

Η κουλτούρα ενός οργανισμού μπορεί να επηρεαστεί από τη συνολική επικοινωνία του. Για παράδειγμα, εάν ένας οργανισμός εκτιμά την ανοιχτή επικοινωνία, μπορεί να οδηγήσει σε μια πιο αποτελεσματική κουλτούρα επικοινωνίας. Από την άλλη πλευρά, εάν υπάρχει φόβος να μιλήσει κανείς, η επικοινωνία μπορεί να υποβαθμιστεί και οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται ότι τιμωρούνται επειδή μιλούν. Η εταιρική κουλτούρα όσο και η εταιρική επικοινωνία βοηθούν και επηρεάζουν η μία την άλλη με θετικό τρόπο.

Σχέσεις, Εμπιστοσύνη & Εργασιακή Κουλτούρα

Νομίζω ότι είναι δύσκολο να μιλήσουμε για την επαγγελματική εξουθένωση, οι άνθρωποι που υποφέρουν από αυτήν δεν λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, είναι σαν οι άλλοι να πιστεύουν ότι οι πάσχοντες από επαγγελματική εξουθένωση δεν θέλουν να εργαστούν, σαν να ψάχνουν για μια δικαιολογία.

- Γυναίκα, Ιταλία

Πολλά άτομα αισθάνονται ότι η επαγγελματική εξουθένωση στιγματίζεται και δεν λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, εν μέρει λόγω της έλλειψης κατανόησης και των διαφορών στις προσωπικές ανάγκες. Ένα κυρίαρχο ζήτημα στην πολυεθνική μας έρευνα είναι ότι δεν υπάρχει κοινός ορισμός για την επαγγελματική εξουθένωση και για το τι μπορεί να θεωρηθεί ως επαγγελματική εξουθένωση. Η έλλειψη κοινών ευρωπαϊκών προτύπων και ορισμών επηρεάζει τις εργασιακές καταστάσεις από χώρα σε χώρα δυσανάλογα με την εσωτερική κουλτούρα της συγκεκριμένης επιχείρησης. Ενώ η πλειονότητα των ερωτηθέντων στη μελέτη μας θεωρεί ότι εργάζεται σε μια υποστηρικτική εργασιακή κουλτούρα, το 28% θεωρεί ότι δεν υποστηρίζεται από τον προϊστάμενό του, το οποίο αποτελεί ένα υψηλό ποσοστό. Οι εργοδότες έχουν στην πραγματικότητα εξίσου μεγάλο αντίκτυπο στην ψυχική υγεία των ανθρώπων όπως και ο σύζυγος και ενδέχεται να έχουν ακόμη μεγαλύτερο αντίκτυπο από τον ψυχολόγο του εργαζομένου, σύμφωνα με μια νέα έκθεση που έγινε από την UKG (2023).

Πιστεύω ότι υπάρχει ένα στίγμα γύρω από την επαγγελματική εξουθένωση λόγω έλλειψης γνώσης και ότι όλοι είμαστε διαφορετικά άτομα με διαφορετικές ανάγκες.

- Γυναίκα, Σουηδία

Ο στιγματισμός έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανισότητας, η οποία είναι ένας άλλος παράγοντας που εμποδίζει την εμπιστοσύνη και τις σχέσεις στην εργασία και θα μπορούσε να επηρεάσει την παραγωγικότητα της εργασίας και κατά συνέπεια, την εργασιακή ευημερία. Δυστυχώς, οι πολιτισμικές και δομικές μορφές στίγματος, όπως ο ρατσισμός, ο σεξισμός, ο ηλικιακός προσανατολισμός και άλλες μορφές διακρίσεων εξακολουθούν να παραμένουν στον κόσμο της εργασίας και ο αντίκτυπός τους στην

ατομική ευημερία έχει αποτυπωθεί βαθιά στα εργασιακά αποτελέσματα. Οι μικροεπιθέσεις μπορεί να είναι κάτι πολύ λεπτό και να περάσουν απαρατήρητες, αλλά και να αποτελέσουν έναν λόγο για τον οποίο οι εργαζόμενοι θέλουν να εργάζονται εξ αποστάσεως (The Adecco Group, 2022). Το 11,8% των ερωτηθέντων στη μελέτη μας έχουν βιώσει παρενόχληση ή μικροεπιθέσεις στην εργασία τους. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι η "απόδραση" από το γραφείο είναι η λύση, αλλά μάλλον ότι μπορεί να είναι μια αιτία για την οποία ορισμένα άτομα προτιμούν να εργάζονται εξ αποστάσεως.

Επομένως, η αντιμετώπιση των ανισοτήτων και των συμπεριφορών διακρίσεων στην εργασία συμβάλλει στη δημιουργία ενός πιο περιεκτικού και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, όπου όλοι έχουν ίσες ευκαιρίες να επιτύχουν και ένα υγιές περιβάλλον για να ευδοκιμήσουν. Αντίθετα, οι τοξικές εργασιακές κουλτούρες μπορούν να επιδεινώσουν τα κοινωνικά ζητήματα και να οδηγήσουν σε μειωμένη συνολική ευημερία.

Αντίληψη και συναίσθημα

Η οικοδόμηση σχέσεων και εμπιστοσύνης με τους συναδέλφους και τους εργοδότες είναι απαραίτητη για να αισθάνονται οι εργαζόμενοι ότι εκτιμώνται, υποστηρίζονται και παρακινούνται στην εργασία τους. Τα άτομα αντιλαμβάνονται διαφορετικά το εργασιακό περιβάλλον ανάλογα με το ποιοι είναι, τι έχουν βιώσει στο παρελθόν και ποιες είναι οι ανάγκες τους, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά τους να συζητούν ανοιχτά τις εμπειρίες τους. Ορισμένοι μπορεί να αισθάνονται ότι δεν υποστηρίζονται από τους εργοδότες τους, ενώ άλλοι μπορεί να βιώνουν διακρίσεις και μικροεπιθέσεις. Η αντιμετώπιση αυτών των αντιλήψεων και συναισθημάτων είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός υγιούς και υποστηρικτικού χώρου εργασίας.

Δομή και διαδικασίες

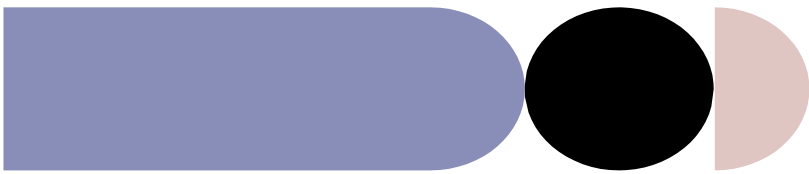
Οι οργανωτικές δομές και διαδικασίες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της εμπιστοσύνης και των σχέσεων στον εργασιακό χώρο. Οι εταιρείες πρέπει να εφαρμόζουν πολιτικές και διαδικασίες που αντιμετωπίζουν την παρενόχληση, τις μικροεπιθέσεις και τις διακρίσεις. Επιπλέον, θα πρέπει να παρέχουν πόρους και ευκαιρίες στους εργαζόμενους να συζητούν ανοιχτά τις εμπειρίες τους και να αναζητούν υποστήριξη όταν χρειάζεται.

Ηγεσία και η αυτό-ηγεσία

Οι εργοδότες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία μιας θετικής εργασιακής κουλτούρας που δίνει προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων, την εμπιστοσύνη και τις σχέσεις. Οι εργοδότες που υποστηρίζουν τους εργαζομένους μπορούν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ψυχική τους υγεία, καθιστώντας απαραίτητο να έχουν ενσυναίσθηση και κατανόηση. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν δεξιότητες αυτοκαθοδήγησης, ώστε να διαχειρίζονται την ψυχική τους υγεία και να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις προκλήσεις στον χώρο εργασίας, ιδίως σε ένα εργασιακό περιβάλλον πλήρους απασχόλησης εξ αποστάσεως.

Κουλτούρα & Νόρμες

Η αντιμετώπιση των τοξικών συμπεριφορών και η προώθηση θετικών συμπεριφορών μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ψυχικής υγείας και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων. Με τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία, τη συνεργασία και τον αμοιβαίο σεβασμό, οι οργανισμοί μπορούν να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα που ευνοεί την εμπιστοσύνη, τη συμμετοχικότητα και τις ισχυρές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων.



Προκαταλήψεις λόγω φύλου

Οι γυναίκες έχουν αγωνιστεί τόσο σκληρά για ίσα δικαιώματα στον εργασιακό χώρο, οπότε είναι σχεδόν σαν να συνεχίζουμε να πιέζουμε όλα τα σημάδια που μας λένε να μειώσουμε τους ρυθμούς μας, από φόβο μήπως θεωρηθούμε αδύναμες ή ανεπαρκείς.

- Γυναίκα, Ιρλανδία

Το 74,4% των ερωτηθέντων στη μελέτη μας πιστεύει ότι υπάρχει αμοιβαίος σεβασμός, αίσθημα ασφάλειας και άνοιγμα στη διαφορετικότητα εντός της εταιρείας στην οποία εργάζονται. Οι προκαταλήψεις απέναντι στις γυναίκες στον εργασιακό χώρο είναι βαθιά ριζωμένες στα κοινωνικά πρότυπα και πεποιθήσεις. Είναι σημαντικό για την κοινωνία στο σύνολό της να αμφισβητήσει αυτές τις νόρμες και να προωθήσει την ισότητα των φύλων, ιδίως στον εργασιακό χώρο.

Σε ολόκληρη την ΕΕ, οι γυναίκες αποτελούν περίπου το ένα τέταρτο των μη διοικητικών στελεχών (26,4%), το 7,5% των προέδρων των διοικητικών συμβουλίων και το 7,7% των γενικών διευθυντών, σύμφωνα με μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2019. Αλλά η κύρια ανησυχία είναι ότι η πρόοδος της επίτευξης της ισότητας των φύλων έχει επιβραδυνθεί. Υπάρχουν ορισμένες σημαντικές οδηγίες που εφαρμόζει η ΕΕ, όπως η οδηγία για την ίση μεταχείριση των γυναικών και των ανδρών για την επίτευξη ισορροπίας των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών. Αυτή η νέα νομοθεσία της ΕΕ έχει ως στόχο να ξεπεραστούν τα εμπόδια στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών που είναι στο χρηματιστήριο, παρέχοντας σε πολυάριθμες γυναίκες με προσόντα πραγματικές ευκαιρίες να εξασφαλίσουν θέσεις υψηλού επιπέδου.

Οι γυναίκες που πλήττονται από διακρίσεις, διατρέχουν ακόμη μεγαλύτερο κίνδυνο βίας λόγω φύλου. Πρόκειται για διακρίσεις που βασίζονται σε συνδυασμό φύλου και άλλων λόγων διάκρισης, όπως η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις, η αναπηρία, η ηλικία ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός. Για παράδειγμα, οι γυναίκες με αναπηρία έχουν δύο έως πέντε φορές περισσότερες πιθανότητες να αντιμετωπίσουν βία από ό,τι άλλες γυναίκες.

Το 15,3% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες στην εταιρεία στην οποία εργάζονται.

Συνολικά, οι προσδοκίες και οι προκαταλήψεις απέναντι στις γυναίκες στον εργασιακό χώρο μπορεί να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ευημερία. Η ισότητα των φύλων μπορεί να συμβάλει στην οικονομική επιτυχία μιας εταιρείας, οδηγώντας σε υψηλότερη παραγωγικότητα, κερδοφορία, εμπέλεια στην αγορά και ικανοποίηση των εργαζομένων, ενώ παράλληλα μειώνεται το κόστος κύκλου εργασιών και βελτιώνει την διαχείριση κινδύνων.

Αντίληψη και συναίσθημα

Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι οι προκαταλήψεις σε βάρος των γυναικών έχουν τόσο βραχυπρόθεσμες όσο και μακροπρόθεσμες συνέπειες. Οι συνολικές προκαταλήψεις μπορούν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και τις ικανότητές τους. Μπορεί να δημιουργήσει συναισθήματα αυτοαμφισβήτησης, προσωπικής ανικανότητας και πίεση για να αποδείξουν τον εαυτό τους, τα οποία οδηγούν σε επαγγελματική εξουθένωση. Για παράδειγμα, αν μια γυναίκα αισθάνεται ότι δεν την παίρνουν στα σοβαρά ή ότι οι ιδέες της δεν ακούγονται λόγω του φύλου της, αυτό μπορεί να δημιουργήσει μια αρνητική αντίληψη για τις ικανότητές της και να μειώσει τα κίνητρά της.

Δομή και διαδικασίες

Εάν δεν υπάρχουν σαφείς πολιτικές ή κατευθυντήριες γραμμές για τον τρόπο αντιμετώπισης των προκαταλήψεων και των διακρίσεων, είναι δύσκολο να παρατηρηθούν οι διακρίσεις, ενώ μπορεί επίσης να δημιουργηθεί ένα μη ασφαλές περιβάλλον για τις γυναίκες για να μιλήσουν. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις μπορεί να επηρεάζονται από τον τρόπο με τον οποίο είναι δομημένη και οργανωμένη η εργασία. Για παράδειγμα, εάν υπάρχει έλλειψη ποικιλομορφίας στις ηγετικές θέσεις, μπορεί να δημιουργηθεί μια κουλτούρα όπου οι γυναίκες δεν θεωρούνται ικανές να ηγηθούν ή να λάβουν σημαντικές αποφάσεις, αν όχι συνειδητά, ασυνείδητα. Επιπλέον, οι οργανισμοί που θέτουν ως προτεραιότητα την πολυμορφία, την ισότητα και τη συμπερίληψη μπορεί να διαθέτουν πολιτικές και πρακτικές για να μετριάσουν τις επιπτώσεις των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων στους εργαζόμενους, όπως η εκπαίδευση σε θέματα προκαταλήψεων, η γλώσσα χωρίς διακρίσεις και ο τρόπος δημιουργίας ευαισθητοποίησης. Επιπλέον, η ύπαρξη σαφών πολιτικών για πράγματα όπως η προαγωγή, η αποζημίωση και στο πλαίσιο της πρόσληψης μπορεί να βοηθήσει στην πρόληψη των αρνητικών επιπτώσεων των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων στην καριέρα των εργαζομένων.

Ηγεσία και η αυτό-ηγεσία

Οι εργοδότες έχουν την ευθύνη να διασφαλίσουν ότι δεν υπάρχουν προκαταλήψεις ή διακρίσεις στους οργανισμούς τους. Οι εργοδότες μπορεί ασυνείδητα να επιδεικνύουν ευνοιοκρατία ή προκατάληψη προς ορισμένους υπαλλήλους, γεγονός που μπορεί να δημιουργήσει ένα ανθυγιεινό εργασιακό περιβάλλον και να περιορίσει τις ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης για άλλα μέλη της ομάδας. Θα πρέπει να δίνουν το παράδειγμα και να εργάζονται ενεργά για τη δημιουργία μιας κουλτούρας συμμετοχικότητας και ποικιλομορφίας. Ως άτομα, οι γυναίκες μπορούν επίσης να ασκήσουν την αυτο-ηγεσία θέτοντας όρια και μιλώντας όταν αισθάνονται ότι τους συμπεριφέρονται άδιστα, αλλά είναι πολύ σημαντικό να τονιστεί ότι το έργο της ισότητας δεν είναι ευθύνη μόνο των γυναικών. Όλοι έχουν την ευθύνη μέσα σε έναν οργανισμό να εργαστούν για την ισότητα.

Κουλτούρα & Νόρμες

Η κουλτούρα και οι κανόνες σε έναν εργασιακό χώρο μπορεί να δεικνύουν προκαταλήψεις και πρακτικές διακρίσεων. Πρόκειται για ένα αρκετά περίπλοκο θέμα, καθώς οι περισσότερες εταιρείες θέλουν να επιδιώξουν ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, αλλά ενδέχεται να μην έχουν επίγνωση των προκαταλήψεων που υπάρχουν εντός της εταιρείας. Δεδομένου ότι η προκατάληψη είναι κάτι που όλοι έχουμε, οι εταιρείες πρέπει να εργάζονται ενεργά για να κατανοούν και να παρατηρούν πότε συμβαίνουν διακρίσεις και κυρίως δημιουργούν μια κουλτούρα όπου οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να εκφράζουν τις ανησυχίες τους και να μιλούν.

Η Διάσταση του Σχεδιασμού

Σε αυτή την ενότητα συζητάμε και αναδεικνύουμε τη διαχείριση πολλαπλών υποχρεώσεων, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη διαχείριση του χρόνου και τη δομή μίας ημέρας εργασίας από απόσταση καθώς και μερικές από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στη μελέτη μας. Ενώ η εξ αποστάσεως εργασία προσφέρει ευελιξία και εξοικονόμηση χρόνου, μπορεί επίσης να οδηγήσει σε άνιση κατανομή εργασίας στο σπίτι, καθιστώντας δυσκολότερο για τις γυναίκες να επιτύχουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



**Διαχείριση
Πολλαπλών
Καθηκόντων**



**Ισορροπία μεταξύ
εργασίας και
προσωπικής ζωής**



**Multitasking &
Διαχείριση χρόνου**



**Η δομή της εξ
αποστάσεως
εργασιακής ημέρας**

Διαχείριση Πολλαπλών Καθηκόντων

Δεν χάνω χρόνο στην κίνηση- τρώω καλύτερα και φθηνότερα- μπορώ να κάνω άλλες δουλειές του σπιτιού- δεν χρειάζεται να αλληλοεπιδρώ με ανθρώπους αν δεν το θέλω- μπορώ να εργάζομαι από διαφορετικά μέρη

- Γυναίκα, Πολωνία

Το 78,3% της έρευνάς μας είναι σε σχέση/σύντροφο, και περίπου οι μισές από τις γυναίκες που απάντησαν στην έρευνα έχουν παιδιά (52,2%). Από αυτές, το 26,4% απάντησε ότι έλαβε εν μέρει την υποστήριξη που χρειαζόταν από τον σύντροφό της στο σπίτι. Η πρόσθετη ευελιξία που παρέχει η εξ αποστάσεως εργασία είναι ευλογία και βάρος για τις γυναίκες. Διευκολύνει την οικογενειακή ζωή, αλλά μπορεί επίσης να οδηγήσει σε έναν πολύ πιο οπισθοδρομικό καταμερισμό εργασίας. Υπάρχει πληθώρα ερευνών που έχουν γίνει σχετικά με τη μη αμειβόμενη εργασία που κάνουν οι γυναίκες στο σπίτι, μία από αυτές που διεξήχθη από τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, ανακάλυψε ότι, το 2020, το 61,5% των μητέρων με παιδιά ηλικίας κάτω των 12 ετών ανέφεραν ότι επωμίζονται την πλειοψηφία ή το σύνολο των πρόσθετων ευθυνών φροντίδας, σε αντίθεση με το 22,4% των πατέρων. Επιπλέον, η μελέτη αποκάλυψε ότι ακόμη και όταν ο πατέρας ήταν άνεργος και η μητέρα εργαζόμενη, οι μητέρες εξακολουθούσαν να αναλαμβάνουν μεγαλύτερο μερίδιο των μη αμειβόμενων καθηκόντων.

Ορισμένοι συμμετέχοντες στη μελέτη μας, τόνισαν ότι η αυξημένη εστίαση και συγκέντρωση ήταν ένα από τα σημαντικότερα οφέλη της εξ αποστάσεως εργασίας. Ωστόσο, άλλοι ερωτηθέντες εξέφρασαν αντίθετες απόψεις, δηλώνοντας ότι η διατήρηση της εστίασης και της συγκέντρωσης κατά την εργασία από απόσταση αποτελεί σημαντική πρόκληση. Υπήρχαν πολλοί λόγοι για τους οποίους, ορισμένοι ανέφεραν τα παιδιά στο σπίτι ως περισπασμό, τη μη ύπαρξη του κατάλληλου εξοπλισμού, την απόσπαση της προσοχής λόγω των εργασιών που πρέπει να γίνουν στο σπίτι και άλλα.

Οι άνθρωποι δεν καταλαβαίνουν πώς δεν έχω χρόνο να κάνω δουλειές του σπιτιού, αφού είμαι όλη μέρα στο σπίτι! Δεν θεωρούν την εργασία από το σπίτι ως πραγματική εργασία.

- Γυναίκα, Ελλάδα

Οι γυναίκες αναμένεται να αναλάβουν μεγαλύτερες ευθύνες για τις δουλειές του σπιτιού και για αυτό τον λόγο θέλουν να μπορούν να εργάζονται εξ αποστάσεως. Το 13,8% των ερωτηθέντων στη μελέτη μας αισθάνεται ότι δεν έχει την υποστήριξη που χρειάζεται στο σπίτι. Φαίνεται ότι σε έναν εξ αποστάσεως κόσμο οι προσδοκίες για τις γυναίκες ενδέχεται να αυξηθούν σε περίπτωση που δεν αντιμετωπιστούν. Με αυτό το δεδομένο, η εξ αποστάσεως εργασία είναι απλώς ένα σύμπτωμα ενός προβλήματος, με βασική αιτία την άνιση κατανομή των ευθυνών στο σπίτι.



Αντίληψη και συναίσθημα

Οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως μπορεί να αντιμετωπίζουν αυξημένη δυσκολία στο διαχωρισμό της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Αυτό το ασαφές όριο μπορεί να προκαλέσει αισθήματα ενοχής όταν ασχολούνται με προσωπικά θέματα κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας ή, αντίθετα, όταν εργάζονται κατά τη διάρκεια του προσωπικού τους χρόνου. Η συνεχής αλληλεπίδραση μεταξύ εργασίας και προσωπικών ευθυνών μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο άγχος, επαγγελματική εξουθένωση και δυσαρέσκεια.

Δομή και διαδικασίες

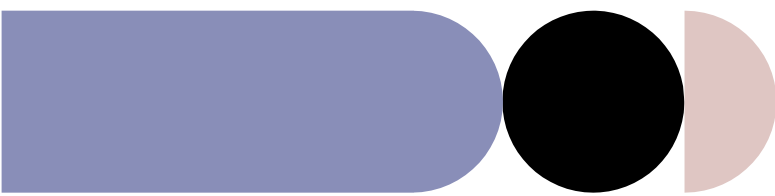
Σε ένα απομακρυσμένο πλαίσιο δεν έχετε τον φυσικό διαχωρισμό που έχετε όταν πηγαίνετε στη δουλειά, γεγονός που καθιστά πιο δύσκολο τον καθορισμό σαφών ορίων. Η εφαρμογή μηχανισμών και διαδικασιών, όπως οι καθορισμένες ώρες εργασίας, η δημιουργία ενός ειδικού χώρου εργασίας και ο προγραμματισμός τακτικών διαλειμμάτων, μπορούν να βοηθήσουν τους εξ αποστάσεως εργαζόμενους να διατηρήσουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι εργοδότες θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να θέτουν όρια και να τους υποστηρίζουν στη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικών και προσωπικών υποσχέσεων.

Ηγεσία και η αυτό-ηγεσία

Οι εργοδότες διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στο να βοηθήσουν τους εργαζόμενους εξ αποστάσεως να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις του συνδυασμού επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων. Με την προώθηση της ανοιχτής επικοινωνίας, τον καθορισμό ρεαλιστικών προσδοκιών και την κατανόηση των προσωπικών συνθηκών των εργαζομένων και των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων, οι εργοδότες μπορούν να υποστηρίξουν μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Από την άλλη πλευρά, οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν δεξιότητες αυτοδυναμίας, όπως ο καθορισμός προσωπικών ορίων, η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου τους και η αναζήτηση υποστήριξης όταν χρειάζεται.

Κουλτούρα & Νόρμες

Η οργανωτική κουλτούρα και οι κοινωνικοί κανόνες μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι εξισορροπούν την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή. Μια υποστηρικτική εργασιακή κουλτούρα που εκτιμά και σέβεται τον προσωπικό χρόνο των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι εργοδότες θα πρέπει να προωθούν μια κουλτούρα που ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να κάνουν διαλείμματα, να θέτουν όρια και να αναζητούν υποστήριξη όταν αντιμετωπίζουν προκλήσεις στον συνδυασμό εργασίας και προσωπικών υποχρεώσεων. Επιπλέον, καθώς η εξ αποστάσεως εργασία γίνεται όλο και πιο διαδεδομένη και αποδεκτή, οι κοινωνικοί κανόνες πιθανότατα θα εξελιχθούν ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι.



Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Σχεδόν οι μισές (47,2%) από τις γυναίκες της μελέτης μας εργάζονταν συχνά υπερωρίες και το 65,5% δήλωσε ότι είναι διαθέσιμες για να απαντήσουν σε ερωτήσεις που σχετίζονται με την εργασία κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους.

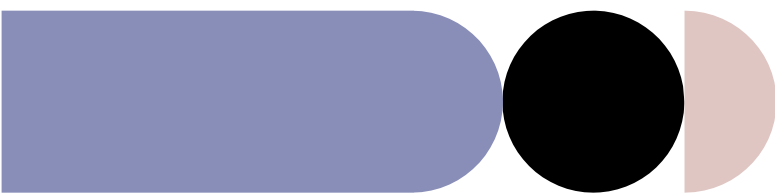
Υπάρχει αυτό το στερεότυπο του να είσαι σούπερ μαμά και σούπερ εργαζόμενη ταυτόχρονα. Ως γυναίκα πρέπει να κάνεις τις δουλειές του σπιτιού, να μαγειρεύεις, να φροντίζεις το παιδί και η ίδια προσδοκία υπάρχει και από τον εργοδότη σου, ότι πρέπει να δουλεύεις πολύ σκληρά αφού έχεις το πλεονέκτημα να είσαι στο σπίτι.

- Γυναίκα, Τσεχία

Οι γυναίκες αναμένεται να αναλάβουν μεγαλύτερες ευθύνες για τις δουλειές του σπιτιού και εν μέρει εξαιτίας αυτού του λόγου οι γυναίκες θέλουν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό να μπορούν να εργάζονται εξ αποστάσεως. Το 13,8% των ερωτηθέντων στη μελέτη μας αισθάνεται ότι δεν έχει την υποστήριξη που χρειάζεται στο σπίτι. Φαίνεται ότι σε έναν εξ αποστάσεως κόσμο οι προσδοκίες για τις γυναίκες ενδέχεται να αυξηθούν αν δεν αντιμετωπιστούν. Με αυτό το δεδομένο, η εξ αποστάσεως εργασία είναι απλώς ένα σύμπτωμα ενός προβλήματος, με βασική αιτία την άνιση κατανομή των ευθυνών στο σπίτι.

Περίπου το 30% των ερωτηθέντων δυσκολεύεται να διαχωρίσει την εργασία από την προσωπική ζωή όταν εργάζεται εξ αποστάσεως, νιώθοντας ότι πρέπει να είναι πάντα διαθέσιμοι. Το 42,8% των ερωτηθέντων στη μελέτη μας μπορούσε να αποσυνδεθεί νοητικά από την εργασία όταν ήταν εκτός εργασιακού ωραρίου.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι σημαντική για την κοινωνία στο σύνολό της, καθώς επιτρέπει στα άτομα να ζουν ικανοποιητικές ζωές εκτός εργασίας και συμβάλλει στη συνολική ευημερία. Ωστόσο, τα κοινωνικά πρότυπα και οι προσδοκίες γύρω από την εργασία μπορεί να δυσχεραίνουν την επίτευξη μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδίως για τις γυναίκες. Για παράδειγμα, σε ορισμένους κλάδους, η πολύωρη εργασία μπορεί να θεωρείται τιμή, ενώ σε άλλους, το να παίρνει κάποιος ρεπό μπορεί να στιγματίζεται.



Αντίληψη και συναίσθημα

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι σημαντική για την ευημερία και την αίσθηση πληρότητας του ατόμου. Όταν εργαζόμαστε πάρα πολύ και αρχίζουμε να παραμελούμε την προσωπική μας ζωή, μπορεί να αρχίσουμε να αισθανόμαστε αγχωμένοι και δυστυχημένοι και τελικά αυτό μπορεί να οδηγήσει σε έλλειψη κινήτρων, μειωμένη παραγωγικότητα, άγχος και τεταμένες σχέσεις με την οικογένεια και τους φίλους ακόμη και σε επαγγελματική εξουθένωση. Επιπλέον, χωρίς ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μπορεί να αρχίσουμε να νιώθουμε ότι η εργασία καταναλώνει ολόκληρη τη ζωή μας, με αποτέλεσμα να μην έχουμε χρόνο ή ενέργεια για άλλες σημαντικές πτυχές της ζωής μας

Δομή και διαδικασίες

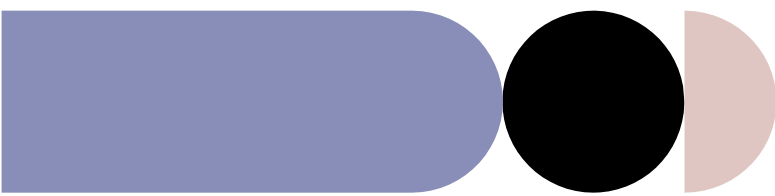
Η δημιουργία ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής απαιτεί δομή και διαδικασίες που την υποστηρίζουν. Αυτό περιλαμβάνει τον καθορισμό ορίων σχετικά με το ωράριο εργασίας, την ιεράρχηση των καθηκόντων και την ανάθεση αρμοδιοτήτων όταν είναι απαραίτητο. Η έλλειψη μηχανισμών ή διαδικασιών μπορεί να καταστήσει δύσκολη τη διαχείριση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, οδηγώντας σε ανισορροπία.

Ηγεσία και η αυτό-ηγεσία

Οι εργοδότες έχουν την ευθύνη να προωθήσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των υπαλλήλων τους, ενθαρρύνοντάς την και υποστηρίζοντάς την. Θα πρέπει να δίνουν το παράδειγμα, να θέτουν ως προτεραιότητα τη δική τους ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να δημιουργούν μια εργασιακή κουλτούρα που εκτιμάται. Η αυτό-ηγεσία είναι επίσης σημαντική, καθώς τα άτομα έχουν τελικά την πρωταρχική ευθύνη για τη δική τους ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Κουλτούρα & Νόρμες

Η κουλτούρα και οι κανόνες ενός εργασιακού χώρου μπορούν να επηρεάσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Εάν η εργασιακή κουλτούρα δίνει προτεραιότητα στις πολλές ώρες εργασίας και στη νοοτροπία "δουλειά με κάθε κόστος", οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται πίεση να δώσουν προτεραιότητα στην εργασία έναντι της προσωπικής τους ζωής. Αντίθετα, μια εργασιακή κουλτούρα που εκτιμά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον που υποστηρίζει την ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που τείνουν να εργάζονται πολλές υπερωρίες μπορεί να θεωρηθούν ότι είναι κάτι θετικό, ενώ θα έπρεπε να αποτελούν προειδοποιητικό σήμα για κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και μελλοντικό κόστος για τις εταιρείες (Διεθνής Συνομοσπονδία Συνδικάτων, 2007).



Multitasking & Διαχείριση Χρόνου

Το 63,1% των ερωτηθέντων στη μελέτη μας αισθάνεται ότι έχει τον έλεγχο του χρόνου του κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας, ενώ έρευνες έχουν δείξει ότι η έλλειψη ελέγχου μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση (University of Minnesota Extension, 2021).

Η έρευνα της ΕΕ αποκαλύπτει ότι το εργασιακό άγχος αυξάνεται στην Ευρώπη από το COVID-19. Περισσότεροι από τέσσερις στους δέκα εργαζόμενους (44% των 27.000 εργαζομένων που ερωτήθηκαν) δήλωσαν ότι το εργασιακό τους άγχος έχει αυξηθεί, με δύο παράγοντες να είναι η έντονη πίεση του χρόνου ή ο υπερβολικός φόρτος εργασίας (EU-OSHA, 2021). Στη μελέτη μας, όντας μόνο γυναίκες ένας ανησυχητικά υψηλός αριθμός 49,3% αισθάνεται συχνά άγχος κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.

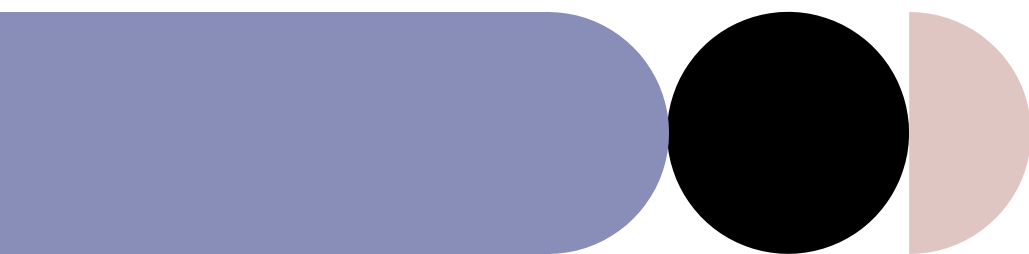
Οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συχνά προκλήσεις που σχετίζονται με την ταυτόχρονη εκτέλεση πολλών καθηκόντων και τη διαχείριση του χρόνου, καθώς συνδυάζουν διάφορα κανάλια ψηφιακής επικοινωνίας, εργασιακά καθήκοντα και υποχρεώσεις στο σπίτι. Παρόλο που η εργασία από απόσταση μπορεί να εξοικονομήσει χρόνο εξαλείφοντας την ανάγκη μετακίνησης, μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο κίνδυνο πολλαπλών ταυτόχρονων καθηκόντων (multitasking), το οποίο μπορεί να είναι αντιπαραγωγικό και δυνητικά επιβλαβές αν δεν το διαχειριστούν αποτελεσματικά.

Το "multitasking" έχει γίνει προσδοκία στον σημερινό γρήγορο κόσμο, αλλά μελέτες έχουν δείξει ότι μπορεί να μειώσει την παραγωγικότητα και να αυξήσει το άγχος. Η ενθάρρυνση μιας κουλτούρας που εκτιμά την εστίαση και την ιεράρχηση προτεραιοτήτων μπορεί να βοηθήσει στον μετριασμό της ταυτόχρονης εκτέλεσης πολλών καθηκόντων, οδηγώντας σε καλύτερη συνολική παραγωγικότητα. Παράγοντες όπως ο αυξανόμενος ρυθμός εργασίας και η ανάμειξη της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής μπορεί να συμβάλλουν στην επικράτηση του multitasking. Οι γυναίκες που εργάζονται εξ αποστάσεως μπορεί να είναι πιο επιρρεπείς σε αυτό το είδος εργασίας για να εξισορροπήσουν τις ευθύνες φροντίδας και εργασίας ή να αντισταθμίσουν την απουσία συστημάτων υποστήριξης που συνήθως υπάρχουν σε ένα φυσικό χώρο εργασίας.

Μια γυναίκα από την οποία πήραμε συνέντευξη στη Σουηδία που είναι μητέρα και συνδυάζει πολλούς διαφορετικούς επαγγελματικούς τίτλους το διατύπωσε.

Απλά πρέπει να είμαστε πιο συνεπείς σε αυτό που κάνουμε. Όταν δουλεύω είμαι 100% συγκεντρωμένη σε αυτό που κάνω, όταν είμαι με την κόρη μου είμαι 100% συγκεντρωμένη στο να είμαι παρούσα μαζί της. Φυσικά αυτό απαιτεί να προγραμματίζω το χρόνο μου, αλλά η συγκέντρωση και η ποικιλία δεν είναι αντίθετα.

- Γυναίκα, Σουηδία



Αντίληψη & Συναίσθημα

Το να ασχολείστε με πολλά πράγματα ταυτόχρονα μπορεί να σας δημιουργήσει ένα αίσθημα υπερφόρτωσης και άγχους. Η διαχείριση του χρόνου, από την άλλη πλευρά, μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να αισθάνονται ότι ελέγχουν περισσότερο τον φόρτο εργασίας τους και να μειώνουν το άγχος με την ιεράρχηση των καθηκόντων και την αποτελεσματική κατανομή του χρόνου. Το multitasking μπορεί να θεωρείται απαραίτητη δεξιότητα για τη διαχείριση ενός μεγάλου φόρτου εργασίας, αλλά δεν βοηθάει παρά να μειώνει την παραγωγικότητα. Οι γυναίκες που εργάζονται εξ αποστάσεως μπορεί να αισθάνονται ότι πρέπει να κάνουν πολλά πράγματα ταυτόχρονα προκειμένου να συμβαδίζουν με τις εργασιακές τους υποχρεώσεις, ακόμη και αν αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο άγχος και επαγγελματική εξουθένωση.

Δομή & διαδικασίες

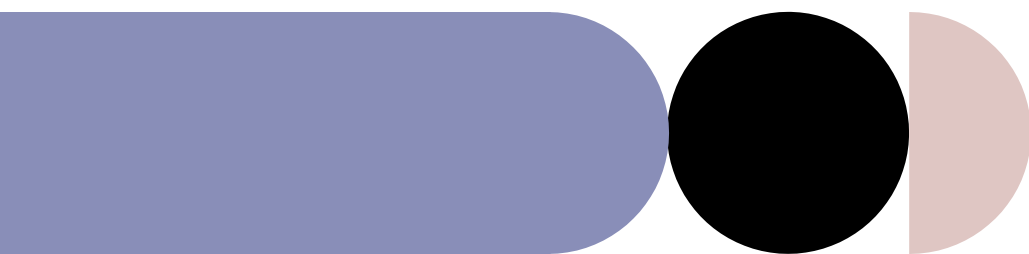
Οι ασαφείς διαδικασίες και προσδοκίες μπορεί να οδηγήσουν στο multitasking και σε κακή διαχείριση του χρόνου, καθώς οι εργαζόμενοι μπορεί να μην γνωρίζουν ποιες εργασίες πρέπει να ιεραρχήσουν ή πόσο χρόνο να διαθέσουν σε κάθε εργασία. Μια σαφής και δομημένη προσέγγιση της εργασίας μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να διαχειριστούν τον φόρτο εργασίας τους πιο αποτελεσματικά και να μειώσουν την ανάγκη για multitasking. Οι οργανισμοί που έχουν σαφείς προτεραιότητες και καλά καθορισμένα καθήκοντα μπορεί να διευκολύνουν τους εργαζόμενους να επικεντρώνονται σε ένα αντικείμενο κάθε φορά, αντί να αισθάνονται την ανάγκη για να κάνουν πολλά πράγματα ταυτόχρονα. Επιπλέον, η ύπαρξη επαρκών πόρων και συστημάτων υποστήριξης μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να διαχειριστούν τον φόρτο εργασίας τους και να αποτρέψουν την ανάγκη για multitasking.

Ηγεσία και αυτό-ηγεσία

Οι εργοδότες που διαμορφώνουν υγιείς εργασιακές συνήθειες και δίνουν προτεραιότητα στην αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου μπορούν να συμβάλουν στη μείωση της ανάγκης για multitasking. Παρομοίως, οι επιμέρους εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν μέτρα για τη διαχείριση του φόρτου εργασίας τους και την ιεράρχηση των καθηκόντων τους, όπως ο καθορισμός σαφών προτεραιοτήτων, η αποφυγή περισπασμών και η ανάθεση καθηκόντων όταν χρειάζεται.

Κουλτούρα & Νόρμες

Σε ορισμένους εργασιακούς χώρους, το multitasking μπορεί να θεωρείται θετικό χαρακτηριστικό και οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται πίεση να διεκπεραιώνουν συνεχώς πολλαπλές εργασίες. Οι οργανισμοί που δίνουν προτεραιότητα στην παραγωγικότητα και σε μια "πολυάσχολη" νοοτροπία μπορεί να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται την ανάγκη να κάνουν πολλαπλές εργασίες προκειμένου να αποδείξουν την αξία τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα και κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης. Μια εργασιακή κουλτούρα που δίνει προτεραιότητα στην αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου και ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να ιεραρχούν τις εργασίες τους μπορεί να συμβάλει στη μείωση της ανάγκης για multitasking.



Η δομή της εξ αποστάσεως εργασιακής ημέρας

Εάν δεν τρώω σωστά, πάντα καταλήγω αγχωμένη, αλλά όταν αγχώνομαι και είμαι πολύ απασχολημένη, χάνω την όρεξή μου, είναι ένας φαύλος κύκλος.

- Γυναίκα, Ιρλανδία

Το 37% των ερωτηθέντων εργάζεται σε οργανισμό με πολιτική ψυχικής υγείας/ευημερίας, ενώ το 63% δεν εφαρμόζει ή δεν γνωρίζει αν στην εργασία τους εφαρμόζεται τέτοια πολιτική. Είναι ζωτικής σημασίας να κατανοήσουμε ότι μια συμπεριφορά υπερκόπωσης και ανεπαρκών διαλειμμάτων μπορεί να αποβεί επιζήμια για τα άτομα, τους οργανισμούς και την κοινωνία. Η εφαρμογή πολιτικών και κανονισμών μπορεί να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι έχουν μια δομημένη εργάσιμη ημέρα με επαρκή διαλείμματα και ξεκούραση.

Αντίληψη και συναίσθημα

Οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται άγχος, αγωνία και να είναι καταβεβλημένοι αν η εργάσιμη ημέρα τους δεν έχει οργάνωση, χωρίς διαλείμματα ή περιέχει συνεχείς συσκέψεις. Αυτό συμβάλει στην επαγγελματική εξουθένωση και επηρεάζει αρνητικά την ψυχική και σωματική υγεία.

Δομή και διαδικασίες

Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για την παροχή μιας οργανωμένης εργάσιμης ημέρας που επιτρέπει τα διαλείμματα, την ξεκούραση και την αποκατάσταση. Η έλλειψη διαλειμμάτων εμποδίζουν την παραγωγικότητα, τη δημιουργικότητα και την καινοτομία. Η εφαρμογή πρακτικών για το ωράριο εργασίας, τα διαλείμματα και τον προγραμματισμό των συναντήσεων είναι απαραίτητα για την προώθηση μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ηγεσία και η Αυτό-ηγεσία

Η αποτελεσματική διοίκηση παίζει καθοριστικό ρόλο στον περιορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης των εξ αποστάσεως εργαζομένων. Οι εργοδότες θα πρέπει να προωθούν μια κουλτούρα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, επιδεικνύοντας την αξία της λήψης διαλειμμάτων, του αποτελεσματικού προγραμματισμού των meetings και της προτεραιότητας στην ξεκούραση. Θα πρέπει επίσης να εκφράζουν με σαφήνεια τις προσδοκίες τους, να προσφέρουν υποστήριξη και πόρους για να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να διαχειριστούν την ευημερία τους. Οι εργαζόμενοι, με τη σειρά τους, πρέπει να θέσουν όρια, κάνοντας διαλείμματα και να μιλούν ανοιχτά για να αποφύγουν την εξουθένωση.

Κουλτούρα & Νόρμες

Η εργασιακή κουλτούρα έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ευημερία των εργαζομένων και στον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης. Η καθιέρωση μιας νοοτροπίας που εκτιμά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δίνει προτεραιότητα στην ξεκούραση και την ευημερία των εργαζομένων και είναι απαραίτητη για τη διατήρηση ενός υγιούς περιβάλλοντος. Σε μια υποστηρικτική κουλτούρα, οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αισθάνονται άνετα να συζητούν τους αγώνες τους, οδηγώντας σε προληπτικές λύσεις που μειώνουν τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η πρακτική διάσταση

Σε αυτή την ενότητα συζητάμε και επισημαίνουμε το πρακτικό μέρος της απομακρυσμένης εργασίας που είναι κρίσιμο για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη υποστήριξη και τους πόρους για να εργάζονται αποτελεσματικά και με ασφάλεια από το σπίτι. Ο κατάλληλος τεχνικός εξοπλισμός και ο χώρος εργασίας είναι ουσιώδεις για την πρόληψη τραυματισμών και δυσφορίας και είναι ευθύνη του εργοδότη να παρέχει τα απαραίτητα εργαλεία στους απομακρυσμένους υπαλλήλους του. Επιπλέον, υπάρχει ανάγκη να προωθηθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να δημιουργηθούν μηχανισμοί που να επιτρέπουν ευελιξία στις ευθύνες φροντίδας, ιδίως για τις γυναίκες που συχνά αναλαμβάνουν σημαντικότερες ευθύνες εκτός εργασίας.



**Ισορροπία του φόρτου
εργασίας με άδειες
ασθενείας & φροντίδα**



**Επαρκής τεχνικός,
εργονομικός εξοπλισμός &
χώρος στο σπίτι**

Ισορροπία του φόρτου εργασίας με άδειες ασθενείας και φροντίδα.

Υπάρχει ανάγκη να προωθηθεί και να δοθεί προτεραιότητα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να δημιουργηθούν οι κατάλληλοι μηχανισμοί, καθώς και να αλλάξει η συμπεριφορά ώστε να δημιουργηθεί μεγαλύτερη ευελιξία. Υπάρχουν όμως και άλλες πτυχές από την άποψη του φύλου, οι γυναίκες τείνουν να αναλαμβάνουν τις μεγαλύτερες ευθύνες εκτός εργασίας, η φροντίδα ενηλίκων με αναπηρία ή παιδιών ήταν ο κύριος λόγος για τον οποίο οι γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση, σε σύγκριση με τους άνδρες, σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το φύλο το 2023. Το χάσμα μεταξύ των φύλων στη μερική απασχόληση ήταν διπλάσιο το 2021 από το χάσμα στη συνολική απασχόληση.

Συνιστάται να κάνετε μια κατάλληλη παύση για να αναρρώσετε από την ασθένεια για διάφορους λόγους και παρόλο που υπάρχουν αρκετές μελέτες που δείχνουν αποτελέσματα αρνητικών συνεπειών όταν εργάζεστε άρρωστοι, μπορεί να υπάρχουν πολλές απρόβλεπτες συνέπειες που δεν γνωρίζουμε ακόμη. Μελέτες έχουν δείξει ότι η εργασία ενώ είστε άρρωστοι οδηγεί σε χειρότερη απόδοση στην εργασία, ενώ η μη λήψη αναρρωτικών αδειών συνδέεται με αυξημένο κίνδυνο κατάθλιψης (Conway et al. 2014) και ακόμη και επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ενθάρρυνση των εργαζομένων να παίρνουν αναρρωτικές ημέρες είναι προς το συμφέρον της εταιρείας μακροπρόθεσμα, καθώς, αν και η εργασία σε κατάσταση ασθένειας μπορεί να οδηγήσει σε βραχυπρόθεσμα κέρδη παραγωγικότητας, μπορεί να οδηγήσει σε μακροπρόθεσμες απώλειες.

Υπάρχει επίσης μια άλλη διάσταση που αφορά όλους εκείνους τους εργαζόμενους και στην παρούσα μελέτη τις γυναίκες που έχουν παιδιά και μερικές φορές πρέπει να λείπουν λόγω της ασθένειας των παιδιών. Περίπου οι μισές από τις γυναίκες που απάντησαν στην έρευνά μας έχουν παιδιά (52,2%) από αυτές το 26,4% απάντησε ότι έπαιρνε εν μέρει την υποστήριξη που χρειαζόταν από τον σύντροφό τους, ενώ το 5,7% δήλωσε ότι δεν την έπαιρνε. Παρόλο που δεν είναι ευθύνη του εργοδότη, θέλουμε να σημειώσουμε ότι υπάρχουν διαφορετικές συνθήκες και πρέπει να υπάρχει περιθώριο ακόμη και για όταν υπάρχει μόνο ένας γονέας (μονογονεϊκή οικογένεια) να φροντίζει τα παιδιά του/της χωρίς να αισθάνεται άγχος έχοντας να εργαστεί ενώ έχει ρεπό. Όταν συγκρίναμε τις γυναίκες με και χωρίς παιδιά, δεν υπήρχε αξιοσημείωτη διαφορά στα επίπεδα αντιλαμβανόμενου εργασιακού στρες.

Υπάρχει διαφορετική νομοθεσία σε διάφορες χώρες σχετικά με τις αναρρωτικές άδειες, αλλά η γενική τάση, κάτι που υποστηρίζει και η μελέτη μας, είναι ότι η εργασία εξ αποστάσεως έχει καταστήσει ευκολότερο από ποτέ να εργάζεσαι άρρωστος από το κρεβάτι και να δίνεις προτεραιότητα στην παρουσία αντί να παίρνεις αναρρωτικές ημέρες. Εξακολουθείτε να παίρνετε μέρος σε μια συνάντηση και να απαντάτε σε emails όταν μπορείτε, επειδή ξέρετε ότι ο σωρός των εργασιών απλά μεγαλώνει και σας περιμένει όταν επιστρέψετε. Στη μελέτη μας διαπιστώσαμε επίσης ότι το 30,5% των ερωτηθέντων αισθάνεται ότι ο φόρτος εργασίας τους δεν είναι λογικός σε σχέση με τον αριθμό των ωρών που εργάζονται, γεγονός που υποδηλώνει ότι ακόμη και πριν πάρετε άδεια λόγω ασθένειας ή φροντίδας

άρρωστων παιδιών μπορεί να μην υπάρχει κανένα χρονικό περιθώριο για αυτό.

Αντίληψη και συναίσθημα

Οι εργαζόμενοι που είναι άρρωστοι ή φροντίζουν άρρωστα παιδιά μπορεί να αισθάνονται ενοχές ή άγχος για τη λήψη άδειας από την εργασία τους, ιδίως αν αισθάνονται ότι ο φόρτος εργασίας τους θα συσσωρευτεί και θα γίνει υπερβολικός κατά την απουσία τους. Αυτό μπορεί να είναι ακόμη πιο δύσκολο για τους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως, οι οποίοι μπορεί να αισθάνονται ότι αναμένεται να είναι πάντα διαθέσιμοι και μπορεί να δυσκολεύονται να αποσυνδεθούν από την εργασία τους ακόμη και όταν είναι άρρωστοι. Καθώς οι γυναίκες αναλαμβάνουν κατά κύριο λόγο την ευθύνη της φροντίδας των παιδιών και είναι πιο πιθανό να αναλάβουν ευθύνες φροντίδας, όταν ο σύντροφός τους εργάζεται επίσης, η επίτευξη της ισοτιμίας καθίσταται ακόμη πιο κρίσιμη για τις γυναίκες που εργάζονται εξ αποστάσεως. Η πίεση και το άγχος της εξισορρόπησης της εργασίας και της φροντίδας μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες, καθιστώντας επιτακτική την ανάγκη αντιμετώπισης της ανισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο.

Μια άλλη πτυχή της ψυχικής ασθένειας είναι ότι μερικές φορές μπορεί να είναι δύσκολο να αντιληφθεί κανείς τον εαυτό του, δεδομένου ότι μπορεί να μην είναι τόσο προφανής όσο το να έχεις ένα κρουλόγημα ή ένα σπασμένο πόδι, και ως εκ τούτου είναι επίσης δύσκολο να ξέρεις πότε πρέπει να πάρεις μια ημέρα αναρρωτικής άδειας. Μια από τις γυναίκες που πήραμε συνέντευξη στην Ελλάδα δήλωσε:

Προσπάθησα να δείξω κάποιο σημάδι όταν ήμουν στα πρόθυρα της εξουθένωσης. Αλλά είναι δύσκολο, όταν το συνειδητοποίησα, μπορεί να ήταν πολύ αργά. Είχα πολλά να ζήσω, ήταν δύσκολο να είμαι δυνατή. Ξεχνούσα πράγματα, δεν μπορούσα να κοιμηθώ και το στομάχι μου κατέρρεε.

- Γυναίκα, Ελλάδα

Δομή και διαδικασίες

Οι εταιρείες ενδέχεται να μην έχουν σαφείς πολιτικές ή διαδικασίες για τη διαχείριση του φόρτου εργασίας όταν οι εργαζόμενοι είναι άρρωστοι ή φροντίζουν άρρωστα παιδιά, γεγονός που μπορεί να δυσχεράνει την ανάληψη καθηκόντων από συναδέλφους ή τους εργοδότες για την ανάθεσή τους σε άλλους. Η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί επίσης να θολώσει τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθιστώντας δυσκολότερο για τους εργαζόμενους να πάρουν άδεια και να αποσυνδεθούν όταν είναι άρρωστοι, ιδίως για τις γυναίκες που έχουν παιδιά, δεδομένου ότι συχνά αναλαμβάνουν τη μεγαλύτερη ευθύνη στο σπίτι.

Ηγεσία και η Αυτό-ηγεσία

Οι εργοδότες έχουν την ευθύνη να θέτουν σαφείς προσδοκίες και να ενημερώνουν για τη σημασία της λήψης άδειας όταν οι εργαζόμενοι είναι άρρωστοι ή πρέπει να φροντίσουν άρρωστα παιδιά. Μπορούν επίσης να παρέχουν υποστήριξη δημιουργώντας συστήματα ανάθεσης αρμοδιοτήτων καθώς και διαμορφώνοντας καλές πρακτικές αυτοεξυπηρέτησης. Οι εργοδότες που αποτελούν πρότυπο μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και δίνουν προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων, ιδίως οι γυναίκες διευθύντριες που έχουν βιώσει παρόμοιες προκλήσεις, μπορούν να χρησιμεύσουν ως πρότυπα και μέντορες για τους εργαζόμενους που μπορεί να δυσκολεύονται να ισορροπήσουν την εργασία τους και τις υποχρεώσεις φροντίδας. Για τους εργαζόμενους, είναι σημαντικό να δίνουν προτεραιότητα στην υγεία και να επικοινωνούν με τον προϊστάμενο ή τους συναδέλφους τους σχετικά με τον φόρτο εργασίας τους και την υποστήριξη που μπορεί να χρειάζονται όταν είναι άρρωστοι ή σε άδεια φροντίδας.

Κουλτούρα & Νόρμες

Η κουλτούρα μιας εταιρείας μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τις αναρρωτικές άδειες και τον φόρτο εργασίας. Εάν υπάρχει κουλτούρα παρουσίας ή έλλειψη υποστήριξης για τη λήψη άδειας όταν είναι άρρωστοι, οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται πίεση να εργάζονται ακόμη και όταν δεν αισθάνονται καλά. Η εργασία εξ αποστάσεως μπορεί επίσης να δημιουργήσει μια νοοτροπία του να είναι κανείς πάντα διαθέσιμος και σε απευθείας σύνδεση, γεγονός που μπορεί να δυσχεράνει το να παίρνουν οι εργαζόμενοι άδεια και να δίνουν προτεραιότητα στην υγεία τους. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αισθάνονται άνετα να αποφασίζουν να παίρνουν άδεια και να αισθάνονται άνετα να διατυπώνουν αυτά τα όρια. Δεν είναι πάντα εφικτό να πληρούνται και οι δύο αυτές προϋποθέσεις και μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο όταν υπάρχει η δυνατότητα να εργάζονται εξ αποστάσεως.

Επαρκής τεχνικός, εργονομικός εξοπλισμός και χώρος στο σπίτι

Δεν έχω τόσο καλά εργονομικά εργαλεία όσο θα φανταζόμουν ότι έχει ένα γραφείο.

- Γυναίκα, Σουηδία

Το 62% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι η εταιρεία στην οποία εργάζονται τους έχει παράσχει τον εξοπλισμό που χρειάζονται για να εργάζονται εξ αποστάσεως. Ωστόσο, αυτό σημαίνει ότι το 38% μπορεί να μην διαθέτει τα κατάλληλα εργονομικά εργαλεία ή χώρους εργασίας που απαιτούνται για να εργάζεται αποτελεσματικά και άνετα σε ένα εξ αποστάσεως περιβάλλον. Η ύπαρξη κατάλληλου χώρου εργασίας και τεχνικού εξοπλισμού είναι απαραίτητη για τους εργαζόμενους που δουλεύουν εξ αποστάσεως, ώστε να διατηρούν την παραγωγικότητά τους, να αποφεύγουν τη δυσφορία ή τον τραυματισμό και να ελαχιστοποιούν το άγχος. Οι εργαζόμενοι ενδέχεται να μην έχουν επίγνωση των πιθανών προβλημάτων υγείας που προκαλούνται από τον ανεπαρκώς σχεδιασμένο εξοπλισμό και τις καθιστικές συνήθειες. Μπορεί επίσης να μην γνωρίζουν ότι οι μυοσκελετικές διαταραχές αναπτύσσονται αργά και μπορεί να είναι δύσκολο να αποκατασταθούν αν αφεθούν χωρίς αντιμετώπιση για μεγάλο χρονικό διάστημα. Όσοι χρησιμοποιούν συχνά υπολογιστές πρέπει να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στην χρήση του οικιακού τους γραφείου. Οι οργανισμοί θα πρέπει να μοιράζονται τις βέλτιστες πρακτικές για εντατικές εργασίες στον υπολογιστή και τη γραφειοκρατία, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να αξιολογούν αν τηρούν τα πρακτικά κριτήρια στο σπίτι (Geldart, 2022).

Αντίληψη και συναίσθημα

Η εργασία εξ αποστάσεως χωρίς τον κατάλληλο εργονομικό εξοπλισμό ή/και με τα κατάλληλα ψηφιακά εργαλεία μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα δυσφορίας, απογοήτευσης και ενδεχομένως δυσαρέσκειας προς τον εργοδότη. Αυτά τα αρνητικά συναισθήματα μπορούν να επηρεάσουν τα κίνητρα, την ικανοποίηση από την εργασία και τη συνολική ευημερία. Οι εργαζόμενοι στους οποίους δεν παρέχονται τα κατάλληλα εργαλεία μπορεί επίσης να αισθάνονται ότι δεν υποστηρίζονται και υποτιμώνται από τους εργοδότες τους.

Δομή και διαδικασίες

Οι οργανισμοί θα πρέπει να θεσπίσουν κατευθυντήριες γραμμές και διαδικασίες για να διασφαλίσουν ότι οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι διαθέτουν τον απαραίτητο εργονομικό εξοπλισμό, το υλικό, το λογισμικό και την υποστήριξη που μπορεί να χρειάζονται. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τον τρόπο και το τι επιτρέπεται να αγοράσετε εσείς ως εργαζόμενος, αλλά και την παροχή συστάσεων για τη δημιουργία ενός άνετου και αποτελεσματικού χώρου εργασίας, προσφέροντας πόρους για τους εργαζόμενους εξ αποστάσεως για να μάθουν για την εργονομία, τα έξυπνα ψηφιακά εργαλεία και τις καλύτερες πρακτικές.

Ηγεσία και η Αυτό-ηγεσία

Οι εργοδότες θα πρέπει να είναι προληπτικοί στην αντιμετώπιση των αναγκών των απομακρυσμένων υπαλλήλων όσον αφορά τον εργονομικό εξοπλισμό, την ενημέρωση του υλικού, του λογισμικού και άλλων ψηφιακών εργαλείων.

Εξασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους, οι εργοδότες μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ενός θετικού περιβάλλοντος εργασίας εξ αποστάσεως και στην πρόληψη πιθανών προβλημάτων υγείας. Οι εργαζόμενοι, από την άλλη πλευρά, έχουν την ευθύνη να γνωστοποιούν τις ανάγκες τους στους εργοδότες τους και να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για τη δημιουργία ενός κατάλληλου χώρου εργασίας που παρέχεται από τον εργοδότη.

Κουλτούρα & Νόρμες

Οι προσδοκίες και οι κανόνες της κοινωνίας σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία μπορούν επίσης να επηρεάσουν την παροχή τεχνικού και εργονομικού εξοπλισμού στο σπίτι. Για παράδειγμα, εάν η εξ αποστάσεως εργασία θεωρείται προνόμιο και όχι αναγκαιότητα, μπορεί να υπάρξει λιγότερη πίεση στους εργοδότες να παρέχουν τον απαραίτητο εξοπλισμό και υποστήριξη. Από την άλλη πλευρά, εάν η απομακρυσμένη εργασία γίνει πιο διαδεδομένη, μπορεί να υπάρξει μεγαλύτερη πίεση στους εργοδότες να παρέχουν επαρκή υποστήριξη και πόρους για τους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως. Η δημιουργία μιας νοοτροπίας που εκτιμά την υγεία και την ευημερία των εξ αποστάσεως εργαζομένων μπορεί να συμβάλει στη διασφάλιση της παροχής και της ιεράρχησης του κατάλληλου εργονομικού εξοπλισμού και των χώρων εργασίας.

Περαιτέρω ανάπτυξη

Έχουμε καλύψει ένα ευρύ φάσμα παραγόντων που μπορούν να συμβάλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών που εργάζονται εξ αποστάσεως. Ωστόσο, υπάρχουν μερικοί τομείς που θα μπορούσαν να διερευνηθούν περαιτέρω, όπως:

Σύγκριση διαφορετικών νομικών πλαισίων

Οι νομικές ευθύνες και οι κανονισμοί των εργοδοτών για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και την προαγωγή της ψυχικής ευεξίας διαφέρουν σημαντικά στις διάφορες χώρες. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Σουηδία και η Ιρλανδία, υπάρχουν ισχυρά νομικά πλαίσια για την προστασία της ψυχικής υγείας και ευημερίας των εργαζομένων και οι εργοδότες έχουν νομική υποχρέωση να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σε άλλες χώρες, όπως η Ελλάδα και η Τσεχία, η νομική προστασία των εργαζομένων στον τομέα αυτό μπορεί να είναι μικρότερη. Οι εργοδότες μπορεί να έχουν μεγαλύτερη διακριτική ευχέρεια στον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζονται θέματα ψυχικής υγείας και μπορεί να μην υποχρεούνται να παρέχουν ειδική υποστήριξη ή διευκολύνσεις.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τα νομικά πλαίσια αποτελούν μόνο μία πτυχή του ευρύτερου κοινωνικού και πολιτισμικού πλαισίου στο οποίο λειτουργούν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι. Σε ορισμένες χώρες, με ασθενέστερη νομική προστασία, ενδέχεται να υπάρχουν ισχυρότερες κοινωνικές και πολιτισμικές προσδοκίες σχετικά με την παροχή υποστήριξης από τους εργοδότες για την ευημερία των εργαζομένων. Αντίθετα, σε ορισμένες χώρες με ισχυρή νομική προστασία, μπορεί να εξακολουθεί να υπάρχει στίγμα ή προκαταλήψεις γύρω από την ψυχική υγεία που δυσκολεύουν τους εργαζόμενους να αναζητήσουν βοήθεια ή τους εργοδότες να παρέχουν αποτελεσματική υποστήριξη.

Οι διεθνείς συγκρίσεις είναι δύσκολες, επειδή οι ορισμοί της επαγγελματικής εξουθένωσης ποικίλλουν και δεν αναγνωρίζουν όλες οι χώρες τη διάγνωση. Ορισμένες χώρες, για παράδειγμα η Σουηδία, διατύπωσαν από νωρίς μια ιατρική διάγνωση για την κατάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που βοήθησε στην άρση των ταμπού, ενθαρρύνοντας περισσότερους ανθρώπους να ακουστούν και κάνοντας τους εργοδότες να γνωρίζουν και να αποδέχονται καλύτερα το πρόβλημα. Οι οκτώ χώρες που συμμετείχαν στην παρούσα μελέτη διαθέτουν διαφορετικά νομικά πλαίσια που χρήζουν περαιτέρω εξέτασης. Σε μελλοντική έρευνα, θα ήταν ενδιαφέρον να διερευνηθεί πώς αυτά τα διαφορετικά νομικά πλαίσια επηρεάζουν τόσο τον μεμονωμένο εργαζόμενο όσο και τον οργανισμό στο σύνολό του.

Σύστημα παιδικής μέριμνας

Συνολικά, ενώ όλες οι χώρες που περιλαμβάνονται στη μελέτη διαθέτουν κάποια μορφή υποστήριξης της παιδικής μέριμνας, υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την ποιότητα και τη διαθεσιμότητα των υπηρεσιών σε πολλές από τις χώρες. Αυτό μπορεί να επιβαρύνει σημαντικά τις γυναίκες, οι οποίες συχνά αναμένεται να αναλάβουν μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης για τη φροντίδα των παιδιών. Υπάρχει επίσης μια διαφοροποίηση ως προς το πόσο καιρό έχετε γονική άδεια μετ' αποδοχών που επηρεάζει επίσης τις ικανότητες των γυναικών να πραγματοποιήσουν εξέλιξη της καριέρας τους.

Διαφορετικότητα

Αν και οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα θίχτηκαν και η οπτική του φύλου είναι παρούσα σε όλη τη μελέτη, οι οργανισμοί θα μπορούσαν να επωφεληθούν από το να ακούσουν άλλες μειονοτικές ομάδες που αντιμετωπίζουν διακρίσεις στον εργασιακό χώρο. Αναγνωρίζουμε ότι οι διακρίσεις υπάρχουν και για να κατανοήσουμε πραγματικά αυτά τα ζητήματα, πρέπει να ασχοληθούμε ενεργά με τις φωνές εκείνων που πλήττονται.





Επόμενα βήματα του έργου BeatBurnout

Στο επόμενο μέρος του έργου BeatBurnout, θα διερευνήσουμε τις απόψεις των διευθυντών και των υπευθύνων ανθρώπινου δυναμικού. Θα εξετάσουμε τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά την υποστήριξη αυτών που εργάζονται εξ αποστάσεως και θα προσδιορίσουμε αν αντιλαμβάνονται διαφορετική συμπεριφορά τους απέναντι στους εργαζομένους με βάση το φύλο. Θα διερευνήσουμε επίσης αν βιώνουν διαφορετικές ανάγκες και τα αιτήματα των γυναικών και των ανδρών στο χώρο εργασίας.

Για περισσότερες πληροφορίες ακολουθήστε το έργο:

www.beatburnout.eu

Δημιουργοί του έργου BeatBurnout

Πρώτον, θα θέλαμε να εκφράσουμε τη βαθύτατη ευγνωμοσύνη μας σε καθεμία από τις 283 απίστευτες γυναίκες που έλαβαν μέρος σε αυτή τη μελέτη. Ο χρόνος και η αφοσίωσή σας ήταν ανεκτίμητα πολύτιμα και εκτιμούμε πραγματικά τις γνώσεις που μοιραστήκατε μαζί μας σχετικά με αυτό το κρίσιμο θέμα.

Η έκθεση συντάχθηκε από: Madeleine Harju

Συν-συγγραφέας: Sanna Rådelius & Thomas Arctaediu

Επιμέλεια από τους συνεργάτες:



Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφτείτε www.beatburnout.eu



**Co-funded by
the European Union**

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Πηγές

Bård, K. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 365–385. doi:10.1002/job.377

Conway, P. M., Hogh, A., Rugulies, R., & Hansen, Å. M. (2014). Is sickness presenteeism a risk factor for depression? A Danish 2-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(6), 595–603. doi:10.1097/JOM.000000000000177

Ertosun, Ö., & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.057>

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2021). New EU survey reveals workplace stress on the rise in Europe due to COVID-19. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/highlights/new-eu-survey-reveals-workplace-stress-rise-europe-covid-19>

European Commission. (2023). Annual report on gender equality 2023. Retrieved from https://commission.europa.eu/system/files/2023-03/annual_report_GE_2023_web_EN_0.pdf

International Trade Union Confederation. (2007). Trade union manual on export processing zones. Retrieved from <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/transnational-manual.pdf>

Michael Parke and Rob Morris, London Business School. (2017). Emotions at work. Retrieved from <https://www.london.edu/think/emotions-at-work>

OECD. (2020). Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19. Retrieved from <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/caregiving-in-crisis-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-during-covid-19-3555d164/>

Ozbay F, Johnson DC, Dimoulas E, Morgan CA, Charney D, Southwick S. Social support and resilience to stress: from neurobiology to clinical practice. *Psychiatry (Edgmont)*. 2007 May;4(5):35-40. PMID: 20806028; PMCID: PMC2921311.

Prayogi M. A, Lesmana M. T., & Siregar, L. H. (2019). Proceedings of the First International Conference on Administration Science. 10.2991/icas-19.2019.88

Repetti, R. L. (1987). Individual and common components of the social environment at work and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 710–720. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.4.710>

Teloren I, Elci M, Murat G. (2021). Self-leadership to make employees give their best. *Journal of Global Strategic Management*, 15(2), 19-30. DOI: 10.20460/JGSM.2022.300

The Adecco Group. (2022). How microaggressions impact mental health. Retrieved from <https://www.adeccogroup.com/future-of-work/latest-insights/how-microaggressions-impact-mental-health/>

UKG. (2023). Mental health at work: Managers and money. Retrieved from <https://www.ukg.com/resources/article/mental-health-work-managers-and-money?ms=9414.285714285714>