

## ΣΥΖΗΤΩΝΤΑΣ ΜΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ



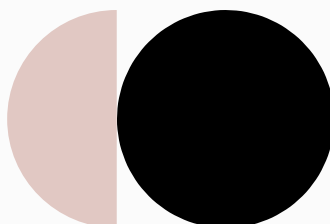
Η εξέταση και των δύο όψεων μιας ιστορίας είναι απαραίτητη για μια ολοκληρωμένη και ισορροπημένη κατανόηση οποιασδήποτε κατάστασης.

Μετά την πρώτη μας έρευνα, σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των γυναικών που εργάζονται εξ αποστάσεως, επικεντρωθήκαμε **στην οπτική των διευθυντών, των υπευθύνων και των εκπαιδευτών** αναφορικά με την εξουθένωση των εξ αποστάσεως εργαζομένων στις οκτώ ευρωπαϊκές χώρες εταιρικού (Σουηδία, Ιρλανδία, Ιταλία, Τσεχία, Αυστρία, Ελλάδα, Πολωνία και Ισπανία).

Κύριος στόχος της έρευνας ήταν ο εντοπισμός των 15 βασικών εμποδίων που αντιμετωπίζουν συχνά οι διευθυντές και οι υπεύθυνοι όταν διαχειρίζονται μια απομακρυσμένη ομάδα.

### ΓΙΑΤΙ ΕΜΠΛΕΚΟΝΤΑΙ ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ;

Η ψυχολογία των μάνατζερ και των διευθυντικών στελεχών είναι καθοριστική για τη δημιουργία ένα υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Οι στρατηγικές για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορούν, με τη σειρά τους, να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αισθάνονται και να αποδίδουν καλύτερα.



ΤΟ **BEAT BURNOUT** ΑΝΑΦΕΡΕΙ





# ΟΙ ΠΕΝΤΕ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ

Η μελέτη μας διερευνά τις πολύπλευρες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διευθυντές και οι υπεύθυνοι σε εξ αποστάσεως περιβάλλοντα εργασίας. Χρησιμοποιώντας γνώσεις από διαφορετικές ευρωπαϊκές χώρες, έχουμε κατηγοριοποιήσει τις 15 προκλήσεις που προσδιορίστηκαν σε πέντε βασικές διαστάσεις: Κοινωνική, Προσωπική, Πολιτιστική, Σχεδιασμός και Πρακτική.

## 1. Κοινωνική Διάσταση

- Δυσκολία στην καλλιέργεια της συνοχής στην ομάδα.
- Δύσκολη επικοινωνία και ανεπαρκής ανατροφοδότηση.
- Έλλειψη ικανότητας.

## 2. Προσωπική Διάσταση

- Δυσκολία στη δημιουργία προσωπικών επαφών.
- Ψυχικό και συναισθηματικό στρες.
- Χαμηλό κίνητρο προσωπικού.
- Παραλλαγές στο πολιτιστικό και ατομικό υπόβαθρο.
- Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

## 3. Πολιτιστική Διάσταση

- Δημιουργία και αφομοίωση οργανωσιακής κουλτούρας.
- Προβλήματα εμπιστοσύνης, είτε ανεπαρκή είτε κατάχρηστικά.

## 4. Διάσταση Σχεδιασμού

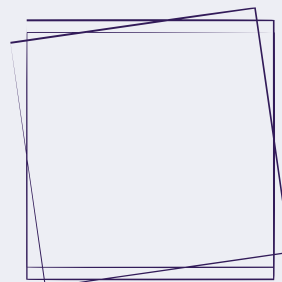
- Απόσπαση προσοχής.
- Περιορισμένος διαχειριστικός έλεγχος.

## 5. Πρακτική Διάσταση

- Αδυναμία παροχής επαρκούς εκπαίδευσης.
- Συμμόρφωση και κανονισμοί.
- Έλλειψη τεχνικής υποδομής.

Για μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση αυτών των προκλήσεων, προχωρήσαμε στην ανάλυσή τους μέσα από τέσσερις αναλυτικούς φακούς.

**Αντίληψη & Αίσθημα**



**Ηγεσία & Αυτο-ηγεσία**

**Πολιτισμός & κανόνες**

**Δομή & διαδικασίες**



## ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ

Ένα σημαντικό ποσοστό των διευθυντών στις οκτώ χώρες έχουν προσωπική εμπειρία στο θέμα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το 63% των διευθυντών έχουν βιώσει προσωπικά την επαγγελματική εξουθένωση. Επιπλέον, το 74% των διευθυντικών στελεχών έχουν βιώσει την εξουθένωση μεταξύ των εργαζομένων. Αυτά τα δεδομένα αποδεικνύουν την επείγουσα και επιτακτική ανάγκη να αντιμετωπιστεί η επαγγελματική εξουθένωση, δεδομένου του εκτεταμένου αντίκτυπου τόσο στους διευθυντές όσο και στις ομάδες τους.

- Ένα σημαντικό ποσοστό (24%) των διευθυντών εργάζονται τακτικά υπερωρίες, υποδηλώνοντας μια πιθανή κανονικοποίηση των παρατεταμένων ωρών εργασίας.
- Ενώ το 57% των χώρων εργασίας έχει πολιτικές ψυχικής υγείας, περίπου το 30% δεν έχει, σηματοδοτώντας ένα κενό στις δομές υποστήριξης των εργαζομένων.
- Το 85% των διευθυντών δηλώνουν ότι γνωρίζουν την επιρροή τους στην ευημερία των εργαζομένων.
- Το 39% των διευθυντών αναφέρει έλλειψη πολιτικών διαφορετικότητας, δικαιοσύνης και ένταξης, υποδεικνύοντας περιθώρια βελτίωσης.
- Το 75% θεωρεί ακατάλληλο να επικοινωνεί με τους υπαλλήλους εκτός των ωρών εργασίας, αλλά το 25% δεν το βλέπει αυτό ως καθοριστικό όριο.
- Το 42% έχει λάβει μέτρα για την παρακίνηση των εργαζομένων, ενώ το 38% δεν θεωρεί ότι τα κίνητρα είναι αποκλειστικά ευθύνη του εργαζομένου.
- Το 40% πιστεύει ότι η τηλεργασία είναι εύκολη για τους εργαζόμενους, υποδεικνύοντας διαφορετικές αντιλήψεις για τις προκλήσεις της.
- Το 83% μπορεί να αναγνωρίσει το άγχος στους εργαζόμενους, αλλά μόνο το 45% μοντελοποιεί αποτελεσματικά την αυτογνωσία και την αυτοφροντίδα.
- Αναφέρονται υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης (84%) στην απόδοση των εργαζομένων, με το 93% των διευθυντών να πραγματοποιούν τακτικά check-in.
- Το 40% διαφωνεί με την αρχή μέτρησης των ωρών εργασίας εφόσον έχει ολοκληρωθεί η εργασία εμπρόθεσμα.



## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η ολοκληρωμένη μελέτη χρησιμοποίησε μια προσέγγιση μεικτής μεθόδου για τη συλλογή τόσο ποιοτικών όσο και ποσοτικών δεδομένων, παρέχοντας μια ισχυρή ανάλυση του εξ αποστάσεως εργασιακού περιβάλλοντος από την πλευρά της διοίκησης.

Η μεθοδολογία περιλαμβάνει:

- **Διαδικτυακή έρευνα** για τις διάφορες πτυχές της τηλεργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών συνθηκών, της εμπειρίας εξουθένωσης και των στρατηγικών διαχείρισης. (πάνω από 90 συγκεντρώθηκαν)
- **Συνεντεύξεις** για προσωπικές εμπειρίες, προκλήσεις και μηχανισμούς αντιμετώπισης στην εξ αποστάσεως εργασία. (81 ολοκληρώθηκαν)
- **Ομάδες εστίασης**, επιτρέποντας ομαδικές συζητήσεις και ανταλλαγή εμπειριών, εμπλουτίζοντας τα δεδομένα με διαφορετικές προοπτικές και συλλογικές ιδέες.

Μια τελική διεθνής σύνοψη των αποτελεσμάτων θα είναι σύντομα διαθέσιμη στον ιστότοπο BEAT BURNOUT.

## ΜΑΡΤΥΡΙΕΣ

“Η ανατροφή των παιδιών μπορεί να είναι μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις. Οι γονείς (ανεξαρτήτως φύλου) δυσκολεύονται να εργαστούν από το σπίτι χωρίς να αισθάνονται υποχρεωμένοι να φροντίζουν τα παιδιά τους κατά τις ώρες εργασίας τους”  
Διευθυντής, Αυστρία

“Είναι σημαντικό να καλλιεργηθεί μια αίσθηση κοινότητας και σύνδεσης μεταξύ των εξ αποστάσεως εργαζομένων με συχνές εικονικές κοινωνικές εκδηλώσεις, καφέ και δημιουργικές ομαδικές δραστηριότητες”  
Διευθυντής, Σουηδία

## Πρωτίστως...

Η μετάβαση στην τηλεργασία είχε αναμφίβολα τα οφέλη της. Βλέπουμε όμως πολλές αρνητικές συνέπειες:

άγχος, αδυναμία εναλλαγής μεταξύ απενεργοποίησης και ενεργοποίησης της εργασίας διανοητικά, υπερφόρτωση εργασίας. **Το αποτέλεσμα, εάν δεν διαχειρίζεται με ενσυναίσθηση και συνειδητή ηγεσία, αναμένεται ότι θα αυξήσει την κατάθλιψη, το άγχος και το στρες των εργαζομένων, που μπορεί να οδηγήσει σε εξουθένωση.**

Ελλείψει αλληλεπιδράσεων πρόσωπο με πρόσωπο, οι διευθυντές πρέπει να βρουν νέους τρόπους για να γεφυρώσουν τη φυσική απόσταση. Πρέπει να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον όπου οι ουσιαστικές συνδέσεις μπορούν να ανθίσουν παρά την έλλειψη φυσικής εγγύτητας.

“Η χρήση της αυτοφροντίδας και της σωστής διαχείρισης του χρόνου μπορεί να κάνει θαύματα για την αποφυγή ή τη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης”  
Διευθυντής, Ελλάδα


“Όταν δεν μπορείς να δεις τους υπαλλήλους σου, δεν μπορείς να δεις τον αγώνα τους. Πρέπει να τους εμπιστευτείς για να σου πουν. Αυτό δεν συμβαίνει πάντα. Με την απομακρυσμένη εργασία, είναι πιο δύσκολο να δεις τις κόκκινες σημαίες που θα σηματοδοτούσαν κατάθλιψη ή προβλήματα ψυχικής υγείας”  
Διευθυντής, Ιρλανδία.

“Η απομακρυσμένη εργασία προσφέρει ευελιξία, αλλά μπορεί επίσης να θολώσει τα όρια μεταξύ της δουλειάς και της προσωπικής ζωής. Διαπίστωσα ότι η παροχή τακτικών κατ' ιδίαν check-in καλώντας ένα μόνο άτομο στο τηλέφωνο, με τον παλιομοδίτικο τρόπο, μπορεί να βοηθήσει”  
Διευθυντής, Τσεχική Δημοκρατία

## ΤΙ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙ?

Η κοινοπραξία εργάζεται πάνω σε έναν εκπαιδευτικό οδηγό και μια λίστα ελέγχου που θα χρησιμοποιηθεί από διευθυντές, υπυθύνους, εκπαιδευτές ή διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού που καλούνται να υποστηρίξουν υπαλλήλους που εργάζονται εξ αποστάσεως.

Τα υλικά θα είναι εργαλεία γνώσης για τη δημιουργία μιας υγιούς εξ αποστάσεως εργασιακής κουλτούρας και ταυτόχρονα την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Εάν θέλετε να συμμετέχετε στο έργο μας και να ενημερώνεστε για τις επόμενες δραστηριότητες, επισκεφθείτε τον ιστότοπό μας: [BEATBURNOUT.EU](https://beatburnout.eu) 

ή στείλτε μας email στη διεύθυνση: [all@beatburnout.eu](mailto:all@beatburnout.eu)



[IG Page](#)



[FBPage](#)



[LinkedIn Page](#)



# ♀ Beat ♀ Burnout



**Co-funded by  
the European Union**

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