



# SwitchOff

Supporting worker's well  
being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734

## Πρόγραμμα κατάρτισης SwitchOff - Ενότητα 7



Co-funded by  
the European Union



CC-BY-NC-SA



Το παρόν έγγραφο μπορεί να αντιγραφεί, να αναπαραχθεί ή να τροποποιηθεί σύμφωνα με τους ανωτέρω κανόνες. Επιπλέον, πρέπει να γίνεται σαφής αναφορά στους συγγραφείς του εγγράφου και σε όλα τα ισχύοντα τμήματα της ειδοποίησης περί πνευματικών δικαιωμάτων.

Όλα τα δικαιώματα διατηρούνται.

© Copyright 2023 SWITCHOFF

Υπεύθυνος Παραδοτέου και Εκδότης: Ινστιτούτο Ανάπτυξης, Εύη Μιχαηλίδη  
Συνεργάτες: Crea360, Πανεπιστήμιο της Βερόνα, Mindshift, Cardet, Ahe, Harpsy  
Ημερομηνία: 15/05/2023  
Επίπεδο διάδοσης:

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανakλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Εθνικού Οργανισμού (ΕΟ). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η ΝΑ μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.

# **Πρόγραμμα κατάρτισης**

## ***Ενότητα 7***

***Εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών για  
την υποστήριξη του δικαιώματος των  
εργαζομένων στην αποσύνδεση***

## Ενότητα 7

<b>Ενότητα 7</b>	Εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών για την υποστήριξη του "δικαιώματος αποσύνδεσης" των εργαζομένων - UNIVR
<b>Σύντομη περιγραφή της ενότητας/ περίληψη</b>	Αυτή η ενότητα παρέχει μια ολοκληρωμένη κατανόηση της ανάπτυξης και εφαρμογής οργανωτικών πολιτικών για την υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων, με ιδιαίτερη έμφαση στο δικαίωμα στην αποσύνδεση. Οι συμμετέχοντες θα μάθουν πώς να διεξάγουν αξιολογήσεις αναγκών, να καθορίζουν τους στόχους της οργανωτικής πολιτικής και να εμπλέκουν τα ενδιαφερόμενα μέρη για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική δημιουργία οργανωτικής πολιτικής. Δίνεται έμφαση σε στρατηγικές για σαφή επικοινωνία, εκπαίδευση των εργαζομένων και αξιολόγηση της οργανωτικής πολιτικής για την προώθηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Στόχος της ενότητας είναι να εξοπλίσει τα άτομα με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για τη διασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων καθ' όλη τη διάρκεια της εφαρμογής των οργανωτικών πολιτικών.
<b>Μαθησιακά αποτελέσματα</b>	<p><b>Μαθησιακό αποτέλεσμα 1:</b> Κατανόηση των οφελών από την εφαρμογή οργανωτικής πολιτικής. Οι συμμετέχοντες θα κατανοήσουν τις θετικές επιπτώσεις των καλά προσαρμοσμένων οργανωτικών πολιτικών, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο ενισχύουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προάγουν την αποκατάσταση των εργαζομένων και, κατά συνέπεια, συμβάλλουν στη μείωση των επιπέδων άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης.</p> <p><b>Μαθησιακό αποτέλεσμα 2:</b> Κατανόηση των συνεπειών της παραμέλησης της εφαρμογής της οργανωτικής πολιτικής. Οι συμμετέχοντες θα κατανοήσουν τις δυνητικές αρνητικές επιπτώσεις της αποτυχίας εφαρμογής των κατάλληλων πολιτικών, όπως η ζημία της οργανωτικής φήμης, η μειωμένη εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων, η οργανωτική εμπιστοσύνη και οι αυξημένοι νομικοί και κανονιστικοί κίνδυνοι.</p> <p><b>Μαθησιακό αποτέλεσμα 3:</b> Πρακτική εφαρμογή των οργανωτικών πολιτικών που διασφαλίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Οι συμμετέχοντες θα αποκτήσουν πρακτικές γνώσεις σχετικά με τις διαδικασίες ανάπτυξης και εφαρμογής οργανωτικών πολιτικών. Θα μάθουν να εμπλέκουν τα ενδιαφερόμενα μέρη, να καθορίζουν το πεδίο εφαρμογής της οργανωτικής πολιτικής, να επικοινωνούν αποτελεσματικά και να αξιολογούν την αποτελεσματικότητα της οργανωτικής πολιτικής, επιτρέποντάς τους να συμβάλλουν σε μια θετική</p>

	<p>εργασιακή κουλτούρα που σέβεται τα δικαιώματα και την ευημερία των εργαζομένων.</p> <p>Τα αποτελέσματα αυτά έχουν ως στόχο να καθοδηγήσουν τους συμμετέχοντες στην κατανόηση της σημασίας της εφαρμογής οργανωτικής πολιτικής, των συνεπειών της παράβλεψής της και του τρόπου πρακτικής εκτέλεσης των πολιτικών για την εξασφάλιση ενός ακμάζοντος εργασιακού περιβάλλοντος.</p>														
<p><b>Μονάδες μάθησης</b></p>	<p><i>Ενότητα 1:</i> Από την υπόσχεση στην πράξη: ανάλυση των επιπτώσεων των οργανωτικών πολιτικών αποσύνδεσης.</p> <p><i>Ενότητα 2:</i> Παραμέληση της οργανωτικής πολιτικής: αποκάλυψη του φαινομένου ντόμινο στους οργανισμούς και την ευημερία.</p> <p><i>Ενότητα 3:</i> Κατευθυντήριες γραμμές για το σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών που προωθούν την αποσύνδεση από την εργασία, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις οργανωτικές ανάγκες.</p>														
<p><b>Εκμάθηση της βασικής ύλης</b></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="550 1003 970 1048"><b>Μονάδα 1</b></th> <th data-bbox="970 1003 1425 1048"><b>Μαθησιακό υλικό</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="550 1048 970 1093">Εισαγωγή στην ενότητα</td> <td data-bbox="970 1048 1425 1093">Κείμενο</td> </tr> <tr> <td data-bbox="550 1093 970 1317">1 Από την υπόσχεση στην πράξη: ανάλυση των αποτελεσμάτων των οργανωτικών πολιτικών αποσύνδεσης.</td> <td data-bbox="970 1093 1425 1317">Κείμενο, ανταλλαγή εμπειριών.</td> </tr> <tr> <th data-bbox="550 1317 970 1361"><b>Μονάδα 2</b></th> <th data-bbox="970 1317 1425 1361"><b>Μαθησιακό υλικό</b></th> </tr> <tr> <td data-bbox="550 1361 970 1585">Παραμέληση της οργανωτικής πολιτικής: αποκάλυψη του φαινομένου ντόμινο στους οργανισμούς και την ευημερία.</td> <td data-bbox="970 1361 1425 1585">Κείμενο, ανταλλαγή εμπειριών.</td> </tr> <tr> <th data-bbox="550 1585 970 1630"><b>Μονάδα 2</b></th> <th data-bbox="970 1585 1425 1630"><b>Μαθησιακό υλικό</b></th> </tr> <tr> <td data-bbox="550 1630 970 1912">Κατευθυντήριες γραμμές για το σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών που προωθούν την αποσύνδεση από την εργασία, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις οργανωτικές ανάγκες.</td> <td data-bbox="970 1630 1425 1912">Κείμενο, πρακτική ομαδική δραστηριότητα, βίντεο.</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Μονάδα 1</b>	<b>Μαθησιακό υλικό</b>	Εισαγωγή στην ενότητα	Κείμενο	1 Από την υπόσχεση στην πράξη: ανάλυση των αποτελεσμάτων των οργανωτικών πολιτικών αποσύνδεσης.	Κείμενο, ανταλλαγή εμπειριών.	<b>Μονάδα 2</b>	<b>Μαθησιακό υλικό</b>	Παραμέληση της οργανωτικής πολιτικής: αποκάλυψη του φαινομένου ντόμινο στους οργανισμούς και την ευημερία.	Κείμενο, ανταλλαγή εμπειριών.	<b>Μονάδα 2</b>	<b>Μαθησιακό υλικό</b>	Κατευθυντήριες γραμμές για το σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών που προωθούν την αποσύνδεση από την εργασία, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις οργανωτικές ανάγκες.	Κείμενο, πρακτική ομαδική δραστηριότητα, βίντεο.
<b>Μονάδα 1</b>	<b>Μαθησιακό υλικό</b>														
Εισαγωγή στην ενότητα	Κείμενο														
1 Από την υπόσχεση στην πράξη: ανάλυση των αποτελεσμάτων των οργανωτικών πολιτικών αποσύνδεσης.	Κείμενο, ανταλλαγή εμπειριών.														
<b>Μονάδα 2</b>	<b>Μαθησιακό υλικό</b>														
Παραμέληση της οργανωτικής πολιτικής: αποκάλυψη του φαινομένου ντόμινο στους οργανισμούς και την ευημερία.	Κείμενο, ανταλλαγή εμπειριών.														
<b>Μονάδα 2</b>	<b>Μαθησιακό υλικό</b>														
Κατευθυντήριες γραμμές για το σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών που προωθούν την αποσύνδεση από την εργασία, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις οργανωτικές ανάγκες.	Κείμενο, πρακτική ομαδική δραστηριότητα, βίντεο.														

<b>Μέθοδος αξιολόγησης</b>	Για κάθε κεφάλαιο ή μαθησιακή ενότητα αναφέρετε τη μέθοδο αξιολόγησης	
	<b>Μονάδα 1</b>	<b>Μέθοδος αξιολόγησης</b>
	Εισαγωγή στην ενότητα	-
	Από την υπόσχεση στην πράξη: ανάλυση των επιπτώσεων των οργανωτικών πολιτικών αποσύνδεσης.	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής- ανοικτή ερώτηση.
	<b>Μονάδα 2</b>	<b>Μέθοδος αξιολόγησης</b>
	Εισαγωγή στην ενότητα	-
	Παραμέληση οργανωτικής πολιτικής: αποκάλυψη του φαινομένου ντόμινο στους οργανισμούς και την ευημερία.	Ερώτηση πολλαπλής επιλογής
	<b>Μονάδα 3</b>	<b>Μέθοδος αξιολόγησης</b>
	Κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών που προωθούν την αποσύνδεση από την εργασία, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις οργανωτικές ανάγκες.	Ερώτηση πολλαπλής επιλογής + ομαδική δραστηριότητα
	<b>Φόρτος εργασίας (Εκτιμώμενος χρόνος μελέτης) (λεπτά)</b>	Έχουμε υπολογίσει 180' για αυτή την ενότητα, συμπεριλαμβανομένης της δραστηριότητας αξιολόγησης.
<b>Συγγραφέας(ες)</b>	UNIVR	

## Εισαγωγή

Στο σημερινό διαρκώς εξελισσόμενο εργασιακό τοπίο, η συνεχής εμφάνιση νέων προκλήσεων απαιτεί προληπτικές και προσαρμοσμένες προσεγγίσεις. Αυτές οι προσεγγίσεις είναι απαραίτητες για την κάλυψη των μεταβαλλόμενων αναγκών τόσο των οργανισμών όσο και των εργαζομένων τους. Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, οι οργανισμοί πρέπει να διαμορφώσουν προσαρμοσμένες οργανωτικές πολιτικές που δίνουν προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων, ενώ παράλληλα ευθυγραμμίζονται με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις απαιτήσεις της εταιρείας. Στο οργανωτικό πλαίσιο, οι πολιτικές περιλαμβάνουν τις επίσημες κατευθυντήριες γραμμές και αρχές που θέτουν οι οργανισμοί για να ρυθμίζουν διάφορες πτυχές της εργασίας και της συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο (Petts et al., 2022). Η επιστημονική βιβλιογραφία υπογραμμίζει ότι οι πολιτικές αυτές διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην αντιμετώπιση κρίσιμων πτυχών που, αν αφεθούν αρρύθμιστες, θα μπορούσαν να αποτελέσουν απειλή για την ευημερία των εργαζομένων. Οι πτυχές αυτές περιλαμβάνουν ηθικές ανησυχίες, διακρίσεις, αντιλαμβανόμενη οργανωτική αδικία, προκλήσεις όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τη μη ρυθμισμένη φύση της εργασίας εξ αποστάσεως (Mohammad et al., 2019). Το τελευταίο έχει κερδίσει σημαντική προσοχή πρόσφατα λόγω της ευρείας υιοθέτησης της εξ αποστάσεως εργασίας. Η αγνόηση του δικαιώματος των εργαζομένων στην αποσύνδεση μπορεί να έχει δυσμενείς επιπτώσεις, όπως η αδυναμία ψυχολογικής αποδέσμευσης από την εργασία, η έλλειψη χρόνου αποκατάστασης και, σε ακραίες περιπτώσεις, η επαγγελματική εξουθένωση (Hayes et al., 2021).

Συνεπώς, η ενότητα αυτή αποσκοπεί στην παροχή δεξιοτήτων και γνώσεων σχετικά με την εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών που υποστηρίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων στην αποσύνδεση. Θα εμβαθύνει στα βασικά συστατικά στοιχεία αυτών των πολιτικών, περιλαμβάνοντας το πεδίο εφαρμογής τους, τους στόχους και τις αποτελεσματικές στρατηγικές εφαρμογής τους.

## ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 1- ΑΠΌ ΤΗΝ ΥΠΌΣΧΕΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΟΣΎΝΔΕΣΗΣ

Σε αυτή την ενότητα μάθησης, εμβαθύνουμε στις θετικές επιπτώσεις των καλά προσαρμοσμένων οργανωτικών πολιτικών. Αυτές οι πολιτικές υπερβαίνουν τους κανόνες-διαμορφώνουν τον ίδιο τον ιστό της κουλτούρας μιας εταιρείας. Θα διερευνήσουμε πώς αυτές οι πολιτικές μπορούν να ενισχύσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να προωθήσουν την αποκατάσταση των εργαζομένων, να μειώσουν τα επίπεδα άγχους και να μετριάσουν την επαγγελματική εξουθένωση. Η κατανόηση αυτών των πλεονεκτημάτων είναι ζωτικής σημασίας για την εκτίμηση της αξίας της εφαρμογής οργανωτικών πολιτικών και των μετασχηματιστικών δυνατοτήτων τους στον εργασιακό χώρο.

**Εισαγωγικές αναστοχαστικές προτροπές:** *Από την εμπειρία σας, ποιες είναι οι θετικές συνέπειες της εφαρμογής των οργανωτικών πολιτικών; Γιατί ένας οργανισμός πρέπει να εφαρμόζει οργανωτικές πολιτικές που προωθούν την αποσύνδεση;*

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών για την υποστήριξη και την προώθηση της αποσύνδεσης από την εργασία μπορεί να προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα:

- Πρώτον, συμβάλλει στην **ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**, επιτρέποντας στους απομακρυσμένους εργαζόμενους να επιτύχουν μια αρμονική

ισορροπία μεταξύ των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων και της προσωπικής τους ζωής.

- Ταυτόχρονα, **διευκολύνει την αποκατάσταση της εργασίας**, μια ζωτικής σημασίας διαδικασία για την επαναφορά τόσο των γνωστικών όσο και των φυσικών πόρων. Αυτή η ευκαιρία ανάκαμψης έχει τη δυνατότητα να μειώσει το άγχος και να μετριάσει την επαγγελματική εξουθένωση, ζητήματα που είναι ιδιαίτερα διαδεδομένα στο πλαίσιο της απομακρυσμένης εργασίας (Hayes et al., 2020- Hayes et al., 2021).
- Επιπλέον, η παροχή στους απομακρυσμένους εργαζόμενους της δυνατότητας να αποσυνδέονται και να έχουν αποκλειστικές περιόδους μη εργασίας μπορεί να ενισχύσει την **απόδοσή τους** κατά τις ενεργές ώρες εργασίας (Petitta & Ghezzi, 2023). Οι εργαζόμενοι που ανακάμπτουν τείνουν να παρουσιάζουν υψηλότερη συγκέντρωση, κίνητρα και συνολικά βελτιωμένη απόδοση στα εργασιακά τους καθήκοντα (Bhattacharya et al., 2020).
- Η ανάπτυξη οργανωτικών πολιτικών που δίνουν προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων δεν ωφελεί μόνο την υγεία και την παραγωγικότητά τους, αλλά προσδίδει επίσης **σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στη** φήμη και την εικόνα της εταιρείας. Προσφέροντας ελκυστικές παροχές για τους εργαζομένους, ανταγωνιστικά πακέτα αποδοχών και λεωφόρους για επαγγελματική εξέλιξη. Οι πολιτικές που προσανατολίζονται προς την ευημερία, ιδίως εκείνες που αφορούν το δικαίωμα στην αποσύνδεση, έχουν αποκτήσει ουσιαστική σημασία για την προσέλκυση ταλέντων στους οργανισμούς (Yasin & Huseynova, 2020).

## **ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 2- ΠΑΡΑΜΕΛΗΣΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ: ΑΠΟΚΑΛΥΨΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΝΤΟΜΙΝΟ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ**

Η ενότητα αυτή είναι αφιερωμένη στην κατανόηση των ολέθριων επιπτώσεων της παραμέλησης της εφαρμογής της οργανωτικής πολιτικής σε έναν οργανισμό. Όταν οι οργανισμοί αποτυγχάνουν να διατηρήσουν και να επιβάλουν τις πολιτικές τους, οι συνέπειες μπορεί να είναι εκτεταμένες. Δεν πρόκειται μόνο για κατεστραμμένη φήμη- επηρεάζει το ηθικό των εργαζομένων, τη δέσμευση στην εργασία, και ακόμη εκθέτει τον οργανισμό σε νομικούς και ρυθμιστικούς κινδύνους. Αυτή η ενότητα θα διερευνήσει λεπτομερώς αυτές τις συνέπειες, ρίχνοντας φως στο γιατί η τήρηση των πολιτικών δεν είναι προαιρετική, αλλά απαραίτητη προϋπόθεση για τη βιώσιμη οργανωτική ανάπτυξη.

**Εισαγωγικές αναστοχαστικές προτροπές:** *Γιατί είναι σημαντικό για έναν οργανισμό να τηρεί το λόγο του σχετικά με την εφαρμογή πολιτικών;*

- Η παραμέληση της επιβολής των δηλωμένων πολιτικών ή η αδιαφορία για τους υφιστάμενους οργανωτικούς κανονισμούς μπορεί να έχει σοβαρές συνέπειες για μια εταιρεία. Πέρα από την αμαύρωση της φήμης της εταιρείας και την υπονόμευση **της εμπιστοσύνης** μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, μπορεί να επηρεάσει βαθιά το **ηθικό και την εργασιακή δέσμευση των** εργαζομένων, επηρεάζοντας κατά συνέπεια τη συνολική απόδοση (Yang et al., 2022).
- Επιπλέον, η μη συμμόρφωση με τις πολιτικές εκθέτει την εταιρεία σε **νομικούς και κανονιστικούς κινδύνους**, που ενδέχεται να οδηγήσουν σε κυρώσεις ή νομικές ενέργειες. Επιπλέον, μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την κουλτούρα και την εικόνα της εταιρείας, καλλιεργώντας μια ατμόσφαιρα ασυνέπειας και έλλειψης σεβασμού των καθιερωμένων κανόνων.
- Στο πεδίο της εξ αποστάσεως εργασίας, η αποτυχία εφαρμογής οργανωτικών πολιτικών που διασφαλίζουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση μπορεί ενδεχομένως να



οδηγήσει σε ένα ανησυχητικό φαινόμενο, γνωστό ως **παρουσιασμός**. Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται αναγκασμένοι να επιμένουν να εργάζονται ακόμη και όταν δεν είναι καλά, φοβούμενοι τις αρνητικές συνέπειες ή την εργασιακή ανασφάλεια. Η συμπεριφορά αυτή μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα, επαγγελματική εξουθένωση και συνολική μείωση της ευημερίας (Rhule et al., 2020).

Για να μετριάσουν τις αρνητικές επιπτώσεις του παρουσιασμού και να προωθήσουν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον, οι οργανισμοί πρέπει να θεσπίσουν σαφείς κατευθυντήριες γραμμές και προσδοκίες σχετικά με τις αναρρωτικές άδειες σε περιπτώσεις απομακρυσμένης εργασίας. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενθαρρύνονται ενεργά να δίνουν προτεραιότητα στην ευημερία τους και να παίρνουν τον απαραίτητο χρόνο για αποκατάσταση όταν απαιτείται. Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε επαρκή υποστήριξη και πόρους, συμπεριλαμβανομένων των παροχών υγειονομικής περίθαλψης και των υπηρεσιών ψυχικής υγείας, για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της ευημερίας τους.

### **ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 3- ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΩΘΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ.**

Σε αυτή την τελευταία ενότητα μάθησης, μεταβαίνουμε από την κατανόηση της σημασίας και των συνεπειών των πολιτικών στις πρακτικές πτυχές της εφαρμογής των οργανωτικών πολιτικών. Αυτό το βήμα προς βήμα ταξίδι, καθοδηγεί τους εκπαιδευόμενους στη διαδικασία δημιουργίας πολιτικών που υποστηρίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, εστιάζοντας ιδιαίτερα στο δικαίωμα στην αποσύνδεση. Από τον προσδιορισμό του στόχου της οργανωσιακής πολιτικής έως την αποτελεσματική επικοινωνία και εκπαίδευση των εργαζομένων και, τέλος, την παρακολούθηση και αξιολόγηση του αντίκτυπου της - η ενότητα αυτή παρέχει τις βασικές γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για να ζωντανέψουν οι πολιτικές σε έναν οργανισμό. Δίνει έμφαση στη δημιουργία μιας θετικής εργασιακής κουλτούρας που σέβεται και δίνει προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων.

**Εισαγωγικές αναστοχαστικές προτροπές:** *Ποια είναι κατά τη γνώμη σας, ή σύμφωνα με την εμπειρία σας, τα πιο σημαντικά βήματα που πρέπει να ακολουθήσει κάποιος για να εφαρμόσει οργανωτικές πολιτικές; Ας υποθέσουμε ότι πρέπει να βελτιώσετε μία, από πού ξεκινάτε;*

#### **Προσδιορισμός του στόχου της οργανωτικής πολιτικής και σχεδιασμός της οργανωτικής πολιτικής**

Η διαδικασία ξεκινά με μια ενδελεχή **αξιολόγηση των αναγκών**, χρησιμοποιώντας μεθοδολογίες όπως έρευνες, συνεντεύξεις και ανάλυση ερευνών για να αποκτήσουμε βαθιά γνώση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την αδιάλειπτη συνδεσιμότητα. Μετά από αυτή την αξιολόγηση, διενεργείται εμπειριστατωμένη **ανάλυση των υφιστάμενων οργανωτικών πολιτικών** για να διασφαλιστεί η επάρκειά τους στην αντιμετώπιση της επιτακτικής ανάγκης του δικαιώματος στη διακοπή της σύνδεσης, εντοπίζοντας πιθανές περιοχές για βελτίωση. Ακολουθεί η **εμπλοκή των ενδιαφερομένων μερών**, η οποία

περιλαμβάνει εργαζόμενους, προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές και σχετικές υπηρεσίες, ώστε να περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα προοπτικών. Αυτό διασφαλίζει την ολοκληρωμένη κατανόηση των οργανωτικών απόψεων στη διαδικασία ανάπτυξης οργανωτικής πολιτικής. Κατά συνέπεια, επιτυγχάνεται η ακριβής διατύπωση της δήλωσης του προβλήματος, αξιοποιώντας τις πολύτιμες γνώσεις που συγκεντρώνονται τόσο από την αξιολόγηση των αναγκών όσο και από τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών. **Ο καθορισμός του σκοπού** και η οριοθέτηση του πεδίου εφαρμογής της οργανωτικής πολιτικής αποδεικνύεται καίριας σημασίας, περιγράφοντας τους γενικούς στόχους και τους ειδικούς στόχους που επιδιώκει να επιτύχει η οργανωτική πολιτική. Επιπλέον, διενεργείται σχολαστικός **έλεγχος των νομικών και κανονιστικών προϋποθέσεων** για να διασφαλιστεί η αυστηρή τήρηση όλων των σχετικών νόμων και κανονισμών. Το αποκορύφωμα περιλαμβάνει τη **σύνταξη της οργανωτικής πολιτικής** και την **επακόλουθη υποβολή** της προς έγκριση στους βασικούς φορείς λήψης αποφάσεων για την εξέταση και την έγκρισή τους, εξασφαλίζοντας την απρόσκοπτη ευθυγράμμιση της οργανωτικής πολιτικής με την αποστολή και τους στόχους του οργανισμού.

### **Επικοινωνία και κατάρτιση**

Μετά τον καθορισμό του στόχου της οργανωτικής πολιτικής, η κρίσιμη εστίαση μετατοπίζεται στην αποτελεσματική επικοινωνία και την ολοκληρωμένη κατάρτιση. Το αρχικό βήμα περιλαμβάνει τη διαμόρφωση ενός σαφώς καθορισμένου "**σχεδίου διάδοσης**", το οποίο περιλαμβάνει τη δημιουργία μιας εκτεταμένης στρατηγικής επικοινωνίας και την οργάνωση εκπαιδευτικών συνεδριών. Δίνεται έμφαση στη σαφήνεια και την κατανοητότητα, γεγονός που οδηγεί στη σχολαστική διαμόρφωση σαφούς και **συνοπτικής τεκμηρίωσης της οργανωτικής πολιτικής**, εξασφαλίζοντας την εύκολη κατανόηση από όλους τους εργαζόμενους. Η **επίσημη επικοινωνία** είναι υψίστης σημασίας και, ως εκ τούτου, αποστέλλεται ένα μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή ένα υπόμνημα ανακοίνωσης της οργανωτικής πολιτικής για να ενημερωθούν όλοι οι εργαζόμενοι και οι ενδιαφερόμενοι φορείς. Στη συνέχεια, οργανώνονται δομημένες **εκπαιδευτικές συνεδρίες, οι οποίες αποσκοπούν στη** μετάδοση εις βάθος γνώσεων σχετικά με τις ιδιαιτερότητες της οργανωτικής πολιτικής. Χρησιμοποιούνται διαδραστικές και ελκυστικές στρατηγικές, όπως εργαστήρια ή ασκήσεις ρόλων, προσφέροντας στους εργαζόμενους μια πλατφόρμα προσομοίωσης της εφαρμογής της οργανωτικής πολιτικής σε ρεαλιστικά σενάρια.

Για να υπογραμμιστεί περαιτέρω η σημασία της οργανωτικής πολιτικής, οι προσπάθειες αφιερώνονται στην **εκπαίδευση των διευθυντών** και στην ενδυνάμωσή τους να λειτουργούν ως υποστηρικτές. Παίζουν ζωτικό ρόλο στην αποτελεσματική επικοινωνία και ενίσχυση της οργανωτικής πολιτικής εντός των αντίστοιχων ομάδων τους. Τέλος, καθιερώνεται ένα **σύστημα συνεχούς επικοινωνίας**, που διευκολύνει την τακτική ενημέρωση και υπενθύμιση ώστε οι εργαζόμενοι να είναι καλά ενημερωμένοι και να συμμετέχουν στην οργανωτική πολιτική.

### **Παρακολούθηση και αξιολόγηση**

Τέλος, για την αποτελεσματική εφαρμογή της οργανωτικής πολιτικής, είναι απαραίτητη η συνεχής **παρακολούθηση και αξιολόγηση**. Σχεδιάζονται και χορηγούνται **έρευνες και ερωτηματολόγια** για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με την ευαισθητοποίηση, την κατανόηση και τις αντιλήψεις των εργαζομένων για την οργανωτική πολιτική. Επιπλέον, διεξάγονται **συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης** με τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς, παρέχοντας ποιοτικές πληροφορίες σχετικά με τις εμπειρίες και τις προτάσεις τους. Για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας της οργανωτικής πολιτικής, καθορίζουμε συγκεκριμένους **Βασικούς Δείκτες Απόδοσης (KPIs)** και Μετρικές, επιτρέποντας την ποσοτική αξιολόγηση.

Επιπλέον, αναλύονται **μελέτες περιπτώσεων και συγκριτική αξιολόγηση**, αντλώντας διδάγματα από παρόμοιους οργανισμούς ή βέλτιστες πρακτικές του κλάδου για την περαιτέρω ενίσχυση των στρατηγικών εφαρμογής της οργανωτικής πολιτικής. Το βήμα αυτό διασφαλίζει ότι η οργανωτική πολιτική όχι μόνο εφαρμόζεται αλλά και αξιολογείται και βελτιώνεται για συνεχή αποτελεσματικότητα.

**Εισαγωγικές αναστοχαστικές προτροπές:** *Ποια είναι κατά τη γνώμη σας ή σύμφωνα με την εμπειρία σας, μερικά παραδείγματα οργανωτικών πολιτικών που αποσκοπούν στη διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων στην αποσύνδεση;*

### **Πολιτικές ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μετά το πέρας του ωραρίου**

Καθορίζουν κατευθυντήριες γραμμές που διευκρινίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν αναμένεται να απαντούν σε μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που σχετίζονται με την εργασία τους εκτός του καθορισμένου ωραρίου εργασίας τους. Ενθαρρύνουν επίσης τους εργαζόμενους να προγραμματίζουν την αποστολή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κατά τη διάρκεια του κανονικού ωραρίου εργασίας, εάν χρειάζεται να εργαστούν μέχρι αργά για να σεβαστούν το ελεύθερο ωράριο των συναδέλφων τους.

### **Πολιτικές επικοινωνιακών προσδοκιών**

Περιγράφουν με σαφήνεια τις προσδοκίες σχετικά με την επικοινωνία μετά το πέρας του ωραρίου εργασίας, τονίζοντας ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι υποχρεωμένοι να συμμετέχουν σε επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία κατά τη διάρκεια του προσωπικού τους χρόνου. Η ενθάρρυνση της χρήσης εργαλείων επικοινωνίας επιτρέπει την αποστολή μηνυμάτων προγραμματισμού κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.

### **Πολιτικές ωρών συνεδριάσεων**

Ο καθορισμός συγκεκριμένων χρονικών αποκλεισμών για συναντήσεις κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν αδιάλειπτο χρόνο για εστιασμένη εργασία. Στόχος τους είναι να αποθαρρύνουν τον προγραμματισμό συναντήσεων κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων για μεσημεριανό γεύμα ή μετά το κανονικό ωράριο εργασίας.

### **Πολιτικές διαχείρισης του φόρτου εργασίας**

Οι πολιτικές αυτές εφαρμόζουν κατευθυντήριες γραμμές διαχείρισης του φόρτου εργασίας για την αποφυγή υπερβολικής εργασίας που εκτοξεύεται στον προσωπικό χρόνο των εργαζομένων. Ενθαρρύνουν επίσης ρεαλιστικές προθεσμίες και εκτιμήσεις του φόρτου εργασίας ώστε να αποφεύγεται η υπερφόρτωση των εργαζομένων.

### **Ετήσιες άδειες και πολιτικές διακοπών**

Στόχος τους είναι να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται ενεργά να παίρνουν την ετήσια άδεια που δικαιούνται και τον χρόνο που τους αναλογεί για να ξεκουραστούν και να ανακάμψουν χωρίς να συμμετέχουν σε οποιαδήποτε διαδικτυακή ή μη διαδικτυακή εργασιακή δραστηριότητα. Οι πολιτικές αυτές αποθαρρύνουν επίσης κάθε μορφή αντιποίνων ή αρνητικών συνεπειών για τη λήψη εγκεκριμένου ελεύθερου χρόνου.

### **Πολιτικές κατάρτισης και ευαισθητοποίησης**

Η διεξαγωγή τακτικών εκπαιδευτικών συνεδριών εκπαιδεύει τους εργαζόμενους και τους διευθυντές σχετικά με τη σημασία της αποσύνδεσης από την εργασία μετά το πέρας του

ωραρίου και τον θετικό αντίκτυπό της στη συνολική ευημερία. Περιλαμβάνουν την προώθηση της ενσυνειδητότητας και των τεχνικών μείωσης του άγχους για την ενθάρρυνση μιας υγιέστερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

### **Πολιτικές μοντελοποίησης του ρόλου του διευθυντή**

Αυτό το είδος οργανωτικής πολιτικής ενθαρρύνει τους διευθυντές και τους ηγέτες να δίνουν το παράδειγμα, σεβόμενοι το δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται και να μην αποστέλλουν μη επείγουσες επικοινωνίες κατά τις μη εργάσιμες ώρες. Υποστηρίζουν την ανοιχτή επικοινωνία με τους διευθυντές σχετικά με τον φόρτο εργασίας και τις προσδοκίες.

### **Πολιτικές ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας**

Προσφέρουν ευέλικτες επιλογές εργασίας, όπως ευέλικτο ωράριο ή συμπιεσμένες εβδομάδες εργασίας, για να παρέχουν στους εργαζομένους μεγαλύτερο έλεγχο του προγράμματός τους, προωθώντας μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

### **Οδηγίες χρήσης τεχνολογίας**

Ο καθορισμός κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τη χρήση της τεχνολογίας που σχετίζεται με την εργασία κατά τη διάρκεια των μη εργάσιμων ωρών ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να απενεργοποιούν τις ειδοποιήσεις εργασίας και να αποσυνδέονται από εφαρμογές ή πλατφόρμες που σχετίζονται με την εργασία. Αυτές οι πολιτικές αποσκοπούν στην προστασία του δικαιώματος των εργαζομένων να αποσυνδέονται, επιτρέποντάς τους να απολαμβάνουν τον προσωπικό τους χρόνο και να διατηρούν μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

## ***Δραστηριότητα***

### **Ανάκληση εμπειριών της πραγματικής ζωής**

Ξεκινήστε αναλογιζόμενοι τις εμπειρίες που αναφέρατε προηγουμένως, όπου μια εταιρεία είτε δεν είχε οργανωτική πολιτική για την ευημερία των εργαζομένων είτε δεν τήρησε τις υποσχέσεις για βελτίωση των πολιτικών. Εξετάστε πώς το δικαίωμα στην αποσύνδεση έπαιξε ρόλο σε αυτές τις εμπειρίες.

### **Επινοήστε μια υπόθεση εταιρείας**

Επινοήστε ένα φανταστικό σενάριο εταιρείας με βάση τη συγχώνευση των συλλογικών σας εμπειριών. Συμπεριλάβετε λεπτομέρειες σχετικά με τον κλάδο, το μέγεθος, την εργασιακή κουλτούρα και τις προκλήσεις που σχετίζονται με την ευημερία των εργαζομένων, εστιάζοντας ιδιαίτερα στο δικαίωμα στην αποσύνδεση. Περιγράψτε ένα συγκεκριμένο περιστατικό ή σενάριο που αποτελεί παράδειγμα για την ανάγκη ανάπτυξης οργανωτικής πολιτικής.

### **Προσδιορισμός των στόχων της οργανωτικής πολιτικής**

Αναλύστε την περίπτωση της εφευρεθείσας εταιρείας και προσδιορίστε τους βασικούς στόχους οργανωτικής πολιτικής που θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν τα εν λόγω ζητήματα. Καθορίστε ποιες συγκεκριμένες πτυχές της ευημερίας των εργαζομένων, ιδίως το δικαίωμα στην αποσύνδεση, πρέπει να διασφαλιστούν.

## **Ανάπτυξη οργανωτικής πολιτικής**

Καταιγισμός ιδεών και σχέδιο πολιτικών που ευθυγραμμίζονται με τους προσδιορισμένους στόχους. Εξετάστε πώς αυτές οι πολιτικές μπορούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τα ζητήματα της υπόθεσης της επινοηθείσας εταιρείας. Συζητήστε το πεδίο εφαρμογής, τον σκοπό και τις νομικές εκτιμήσεις για κάθε οργανωτική πολιτική.

### **Στρατηγική εφαρμογή**

Επινόηση στρατηγικής εφαρμογής των πολιτικών. Καθορίστε τον τρόπο με τον οποίο αυτές οι πολιτικές θα επικοινωνούνται, θα εκπαιδεύονται και θα επιβάλλονται εντός του οργανισμού. Συζητήστε τις πιθανές προκλήσεις και τις στρατηγικές μετριασμού για την επιτυχή εφαρμογή. Και σχεδιάστε ένα σύστημα αξιολόγησης και παρακολούθησης.

### **Παρουσίαση**

Παρουσιάστε την επινοηθείσα περίπτωση της εταιρείας, περιγράψτε τους στόχους της οργανωτικής πολιτικής, παρουσιάστε τις πολιτικές που σχεδιάστηκαν και συζητήστε τη στρατηγική εφαρμογή. Να είστε προετοιμασμένοι να εξηγήσετε πώς οι πολιτικές αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις και συμβάλλουν σε ένα υγιέστερο εργασιακό περιβάλλον.

### **Αναστοχασμός και συζήτηση:**

Ολοκληρώστε τη δραστηριότητα με προβληματισμό και συζήτηση σχετικά με την άσκηση. Συζητήστε τα διδάγματα, τις προκλήσεις που αντιμετωπίστηκαν κατά την ανάπτυξη οργανωτικής πολιτικής και τις πιθανές γνώσεις που αποκτήθηκαν σχετικά με την αποτελεσματική εφαρμογή οργανωτικής πολιτικής για τη διασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων, ιδίως του δικαιώματος στην αποσύνδεση.

## Αναφορές

- Bhattacharya, S., & Mittal, P. (2020). Ο αντίκτυπος των ατομικών αναγκών στην απόδοση των εργαζομένων κατά την τηλεργασία. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(5), 65-85.
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Moore, B. A., & Ray, H. E. (2021). Αντιλαμβανόμενο άγχος, επαγγελματική εξουθένωση και εργασία από το σπίτι πριν και κατά τη διάρκεια του COVID-19: Μια εξέταση εργαζομένων στις Ηνωμένες Πολιτείες. *SAGE Open*, 11(4), 21582440211058193.
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., & Ray, H. E. (2020). "Δεν εργάζομαι από το σπίτι, ζω στη δουλειά": Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19 (Αντιλαμβανόμενο άγχος και επαγγελματική εξουθένωση πριν και κατά τη διάρκεια του COVID-19).
- Mohammad, J., Quoquab, F., Halimah, S., & Thurasamy, R. (2019). Ο ελεύθερος χρόνος στο διαδίκτυο στον χώρο εργασίας και η παραγωγικότητα των εργαζομένων: Ο διαμεσολαβητικός ρόλος της ικανοποίησης των εργαζομένων. *Internet Research*, 29(4), 725-748.
- Petitta, L., & Ghezzi, V. (2023). Απομακρυσμένη, αποσυνδεδεμένη ή αποκομμένη; Εξέταση των επιδράσεων της ψυχολογικής αποσύνδεσης και του κυνισμού στην απόδοση των εργαζομένων, την ευημερία και τη διασύνδεση εργασίας-οικογένειας. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(13), 6318.
- Petts, R. J., Mize, T. D., & Kaufman, G. (2022). Οργανωτικές πολιτικές, κουλτούρα στο χώρο εργασίας και αντιλαμβανόμενη εργασιακή δέσμευση μητέρων και πατέρων που λαμβάνουν γονική άδεια. *Social Science Research*, 103, 102651.
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., ... & Yang, T. (2020). "Να εργαστείς ή να μην εργαστείς, αυτό είναι το ερώτημα" - Πρόσφατες τάσεις και δρόμοι για την έρευνα σχετικά με τον παρουσιασμό. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 29(3), 344-363.
- Yang, Y., Yan, R., & Meng, Y. (2022). Δεν μπορείτε να αποσυνδεθείτε ούτε μετά το ωράριο: πώς η συμπεριφορά συνδεσιμότητας στην εργασία μετά το ωράριο επηρεάζει την ευημερία των εργαζομένων στην εργασία και την οικογένεια. *Frontiers in Psychology*, 13, 865776.
- Yasin, R., Huseynova, A., & Atif, M. (2023). Πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, μια πύλη προς το employer branding: Διαμεσολαβητικός ρόλος της εταιρικής περιβαλλοντικής βιωσιμότητας και της εταιρικής κοινωνικής βιωσιμότητας. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(1), 369-383.

[www.switchoffthework.eu](http://www.switchoffthework.eu)



# SwitchOff

Supporting worker's well  
being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



Co-funded by  
the European Union

