



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

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

Πρότυπο προγράμματος κατάρτισης SwitchOff - Ενότητα 1

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 αντανακλούν 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 1

***Ανάκτηση από την εργασία,
εισαγωγή στην έννοια και βασικό
θεωρητικό πλαίσιο***

Ενότητα 1	
Ενότητα 1	<i>Ανάκτηση από την εργασία: εισαγωγή στην έννοια και βασικά θεωρητικά πλαίσια - IoD</i>
Σύντομη περιγραφή της ενότητας / περίληψη	<p>Στόχος αυτής της ενότητας είναι να εισαγάγει τους εκπαιδευόμενους (διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού) στην έννοια της ανάκαμψης από την εργασία και στον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η ανάκαμψη στις προσπάθειες των εργαζομένων να διατηρήσουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σε αυτή την κατάρτιση οι εκπαιδευόμενοι θα διερευνήσουν βασικά θεωρητικά πλαίσια που σχετίζονται με την έννοια της ανάκαμψης από την εργασία. Θα μάθουν επίσης για τα οφέλη της ανάκαμψης για το άτομο και τον οργανισμό, με βάση εμπειρικά στοιχεία. Ολοκληρώνοντας αυτή την ενότητα, θα κατανοήσουν επίσης καλύτερα την ανάγκη των εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως να απενεργοποιηθούν και να ανακάμψουν από την εργασία. Μετά την παρακολούθηση της κατάρτισης, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να μάθουν πώς να εφαρμόζουν ορισμένες στρατηγικές για την προώθηση αποτελεσματικών πρακτικών ανάκαμψης στον εργασιακό χώρο με βάση βασικές εμπειρίες ανάκαμψης που διευκολύνουν τη διαδικασία ανάκαμψης. Στο τέλος της κατάρτισης οι εκπαιδευόμενοι θα αξιολογηθούν με διάφορες μεθόδους, όπως ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, δηλώσεις σωστού/λάθους και ανοικτές ερωτήσεις.</p>
Μαθησιακά αποτελέσματα	<p>Μαθησιακό αποτέλεσμα 1: Οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να ορίζουν τι σημαίνει ο όρος "ανάκτηση από την εργασία".</p> <p>Μαθησιακό αποτέλεσμα 2: Οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να συνοψίζουν τους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως έχουν την ανάγκη ανάκαμψης.</p> <p>Μαθησιακό αποτέλεσμα 3: Οι εκπαιδευόμενοι θα εξοικειωθούν με ορισμένα βασικά θεωρητικά πλαίσια που αναδεικνύουν τον σημαντικό ρόλο της ανάκαμψης.</p> <p>Μαθησιακό αποτέλεσμα 4: Οι εκπαιδευόμενοι θα μάθουν ορισμένες βασικές στρατηγικές που μπορούν να εφαρμόσουν για να προωθήσουν την ανάκαμψη στον εργασιακό χώρο.</p>
Μονάδες μάθησης	<p><i>Μαθησιακή Ενότητα 1:</i> Εισαγωγή στην έννοια της ανάκαμψης και τη σημασία της στο πλαίσιο της εργασίας και της ευημερίας.</p> <p><i>Μαθησιακή ενότητα 2:</i> Γιατί οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν την ανάγκη να ανακάμψουν ?</p> <p><i>Μαθησιακή Ενότητα 3:</i> Διερεύνηση των βασικών θεωρητικών πλαισίων από τα οποία προέρχεται η κατασκευή "ανάκτηση για ανάκαμψη".</p> <p><i>Μαθησιακή Ενότητα 4:</i> Εμπειρίες αποκατάστασης που διευκολύνουν τη διαδικασία αποκατάστασης.</p>



<p>Εκμάθηση της βασικής ύλης</p>	<p>Για κάθε κεφάλαιο, αναφέρετε το προσφερόμενο εκπαιδευτικό υλικό, χρησιμοποιώντας τον ακόλουθο πίνακα. Το μαθησιακό υλικό μπορεί να περιλαμβάνει κείμενα, PPT, εκπαιδευτικά βίντεο, πρακτικές δραστηριότητες, άρθρα κ.λπ. Για κάθε κεφάλαιο είναι δυνατόν να προταθούν περισσότερα από ένα μαθησιακά υλικά, εάν είναι λογικό και συμβατό με τα μαθησιακά αντικείμενα.</p> <table border="1" data-bbox="595 526 1461 1079"> <thead> <tr> <th>Μονάδες μάθησης</th> <th>Μαθησιακό υλικό</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.Εισαγωγή στην έννοια της ανάκαμψης και τη σημασία της στο πλαίσιο της εργασίας και της ευημερίας.</td> <td>Κείμενο, άρθρα</td> </tr> <tr> <td>2.Γιατί οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν την ανάγκη να ανακάμψουν;</td> <td>Κείμενο</td> </tr> <tr> <td>3.Διερεύνηση των βασικών θεωρητικών πλαισίων από τα οποία προέρχεται η κατασκευή "ανάγκη για ανάκαμψη</td> <td>Κείμενο, άρθρα</td> </tr> <tr> <td>4.Εμπειρίες ανάκαμψης που διευκολύνουν τη διαδικασία ανάκαμψης</td> <td>Κείμενο, άρθρα</td> </tr> </tbody> </table>	Μονάδες μάθησης	Μαθησιακό υλικό	1.Εισαγωγή στην έννοια της ανάκαμψης και τη σημασία της στο πλαίσιο της εργασίας και της ευημερίας.	Κείμενο, άρθρα	2.Γιατί οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν την ανάγκη να ανακάμψουν;	Κείμενο	3.Διερεύνηση των βασικών θεωρητικών πλαισίων από τα οποία προέρχεται η κατασκευή "ανάγκη για ανάκαμψη	Κείμενο, άρθρα	4.Εμπειρίες ανάκαμψης που διευκολύνουν τη διαδικασία ανάκαμψης	Κείμενο, άρθρα
Μονάδες μάθησης	Μαθησιακό υλικό										
1.Εισαγωγή στην έννοια της ανάκαμψης και τη σημασία της στο πλαίσιο της εργασίας και της ευημερίας.	Κείμενο, άρθρα										
2.Γιατί οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν την ανάγκη να ανακάμψουν;	Κείμενο										
3.Διερεύνηση των βασικών θεωρητικών πλαισίων από τα οποία προέρχεται η κατασκευή "ανάγκη για ανάκαμψη	Κείμενο, άρθρα										
4.Εμπειρίες ανάκαμψης που διευκολύνουν τη διαδικασία ανάκαμψης	Κείμενο, άρθρα										
<p>Μέθοδος αξιολόγησης</p>	<p>Για κάθε κεφάλαιο ή μαθησιακή ενότητα αναφέρετε τη μέθοδο αξιολόγησης</p> <table border="1" data-bbox="595 1160 1461 1713"> <thead> <tr> <th>Μονάδα μάθησης</th> <th>Μέθοδος αξιολόγησης</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.Εισαγωγή στην έννοια της ανάκαμψης και τη σημασία της στο πλαίσιο της εργασίας και της ευημερίας.</td> <td>Δήλωση Σωστού - Λάθους, ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής</td> </tr> <tr> <td>2.Γιατί οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν την ανάγκη να ανακάμψουν ?</td> <td>Ανοιχτές ερωτήσεις , δήλωση Σωστού/Λάθους</td> </tr> <tr> <td>3.Διερεύνηση των βασικών θεωρητικών πλαισίων από τα οποία προέρχεται η κατασκευή "ανάγκη για ανάκαμψη</td> <td>Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής</td> </tr> <tr> <td>4.Εμπειρίες ανάκαμψης που διευκολύνουν τη διαδικασία ανάκαμψης</td> <td>Δήλωση Σωστού - Λάθους, ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής</td> </tr> </tbody> </table>	Μονάδα μάθησης	Μέθοδος αξιολόγησης	1.Εισαγωγή στην έννοια της ανάκαμψης και τη σημασία της στο πλαίσιο της εργασίας και της ευημερίας.	Δήλωση Σωστού - Λάθους, ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής	2.Γιατί οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν την ανάγκη να ανακάμψουν ?	Ανοιχτές ερωτήσεις , δήλωση Σωστού/Λάθους	3.Διερεύνηση των βασικών θεωρητικών πλαισίων από τα οποία προέρχεται η κατασκευή "ανάγκη για ανάκαμψη	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής	4.Εμπειρίες ανάκαμψης που διευκολύνουν τη διαδικασία ανάκαμψης	Δήλωση Σωστού - Λάθους, ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής
Μονάδα μάθησης	Μέθοδος αξιολόγησης										
1.Εισαγωγή στην έννοια της ανάκαμψης και τη σημασία της στο πλαίσιο της εργασίας και της ευημερίας.	Δήλωση Σωστού - Λάθους, ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής										
2.Γιατί οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν την ανάγκη να ανακάμψουν ?	Ανοιχτές ερωτήσεις , δήλωση Σωστού/Λάθους										
3.Διερεύνηση των βασικών θεωρητικών πλαισίων από τα οποία προέρχεται η κατασκευή "ανάγκη για ανάκαμψη	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής										
4.Εμπειρίες ανάκαμψης που διευκολύνουν τη διαδικασία ανάκαμψης	Δήλωση Σωστού - Λάθους, ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής										
<p>Φόρτος εργασίας (Εκτιμώμενος χρόνος μελέτης) (λεπτά)</p>	<p>Έχουμε υπολογίσει 120' για αυτή την ενότητα, συμπεριλαμβανομένης της δραστηριότητας αξιολόγησης. Λεπτομερής ανάλυση της εκτίμησης του χρόνου: 85' για τις μαθησιακές ενότητες (συμπεριλαμβανομένης της μελέτης τμημάτων των παρεχόμενων άρθρων) 35' για δραστηριότητες αξιολόγησης</p>										
<p>Συγγραφέας(ες)</p>	<p>Εύη Μιχαηλίδη, IoD</p>										



ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 1- ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΚΑΜΨΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΤΟ ΠΛΑΪΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ.

Ορισμός της ανάκαμψης από την εργασία

Λόγω των αυξημένων απαιτήσεων της σύγχρονης εργασίας, είναι αδιαμφισβήτητο ότι το να αφιερώνουμε χρόνο για να ανακάμψουμε από το εργασιακό άγχος είναι μια ζωτικής σημασίας αναγκαιότητα που όλοι πρέπει να θέτουν ως προτεραιότητα. Ακριβώς όπως ένα smartphone που απαιτεί επαναφόρτιση όταν η μπαταρία του εξαντλείται, έτσι και οι εργαζόμενοι πρέπει ομοίως να επαναφορτίζουν την ενέργειά τους μετά την εργασία τους για να διασφαλίσουν τη βέλτιστη λειτουργία τους.

Ως εκ τούτου, η έννοια της **εργασιακής αποκατάστασης** μπορεί να γίνει καλύτερα κατανοητή ως η **διαδικασία που αποκαθιστά τη ζωτικότητα και τους ενεργειακούς πόρους ενός ατόμου** (Cromptley & Zijlstra, 2011). Κατά τη διάρκεια μιας τυπικής εργάσιμης ημέρας, τα άτομα εμπλέκονται σε μια σειρά από εργασίες που απαιτούν γνωστική προσπάθεια (π.χ. λήψη αποφάσεων, επίλυση προβλημάτων, παρουσίαση, προγραμματισμός συναντήσεων). Η παρατεταμένη ενασχόληση με τέτοια καθήκοντα και νοητικές δραστηριότητες μπορεί να οδηγήσει τόσο σε ψυχολογικές όσο και σε φυσιολογικές αντιδράσεις, με αποτέλεσμα την καταπόνηση και την κόπωση. Αυτό μπορεί να αφήσει τους εργαζόμενους να αισθάνονται εξαντλημένοι στο τέλος της εργάσιμης ημέρας. Κατά συνέπεια, οι Geurts και Sonnentag (2006) όρισαν την ανάκαμψη ως την **"ψυχο-φυσιολογική εκτόνωση μετά την προσπάθεια και τη δαπάνη ενέργειας στην εργασία"** (σ. 482).

Ο σημαντικός ρόλος της ανάκαμψης στο πλαίσιο της εργασίας και της ευημερίας

Η σημασία της ανάκαμψης έγκειται στη σύνδεσή της με ζωτικά αποτελέσματα που επηρεάζουν τόσο την εργασιακή απόδοση όσο και τη συνολική ευημερία του ατόμου. Η μελέτη του Sonnentag (2003) αποκάλυψε ότι η επαρκής αποκατάσταση μετά την εργασία είχε ευνοϊκή επίδραση στη **δέσμευση των εργαζομένων** με την εργασία τους. Αυτό το αυξημένο επίπεδο δέσμευσης που προέκυψε από την επαρκή ανάκαμψη, με τη σειρά του, ώθησε **τους εργαζόμενους σε προληπτικές συμπεριφορές όπως η**





ανάληψη πρωτοβουλιών και η επιδίωξη μαθησιακών στόχων. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης τονίσει τη σημασία της επαρκούς ανάκαμψης για την **ευημερία των εργαζομένων**. Ενδεικτικά, οι Rook και Zijlstra (2006) διαπίστωσαν ότι η ανεπαρκής ανάκαμψη μπορεί να οδηγήσει σε κόπωση. Η αναβολή της πλήρους ανάκαμψης μπορεί να βυθίσει τους εργαζόμενους σε έναν κύκλο όπου η ανεπαρκής ανάκαμψη από μια εργάσιμη ημέρα απαιτεί πρόσθετη προσπάθεια για να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις, αναγκάζοντάς τους να καταβάλλουν πρόσθετη ενέργεια για να φέρουν εις πέρας καθήκοντα ρουτίνας. Κατά συνέπεια, η αποκατάσταση των μη βέλτιστων ψυχολογικών καταστάσεων καθυστερεί και αυτό μπορεί τελικά να οδηγήσει σε επαγγελματικά προκαλούμενη κόπωση, η οποία ενδεχομένως να εξελιχθεί σε σύνδρομο χρόνιας κόπωσης (CFS- Sluiter, Frings-Dresen, van der Beek, & Meijman, 2001). Η ανεπαρκής αποκατάσταση έχει επίσης τη δυνατότητα να επιδεινώσει την καταπόνηση και, με την πάροδο του χρόνου, θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά την υγεία, αυξάνοντας κατά συνέπεια τις αναρρωτικές άδειες των εργαζομένων (Meijman & Mulder, 1998).

Για να ολοκληρώσετε αυτή την Ενότητα Μάθησης θα πρέπει να:

Διαβάστε το ηλεκτρονικό άρθρο:

<https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>

ΕΝΟΤΗΤΑ ΜΑΘΗΣΗΣ 2: ΓΙΑΤΙ ΟΙ ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΈΧΟΥΝ ΤΗΝ ΑΝΑΓΚΗ ΝΑ ΑΝΑΚΑΜΨΟΥΝ;

Η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να είναι δίκοπο μαχαίρι, επηρεάζοντας την ευημερία των εργαζομένων με τρόπους που είναι τόσο ευεργετικοί όσο και επιζήμιοι. Από τη μία πλευρά, η απομακρυσμένη εργασία μπορεί πράγματι να προσφέρει **μεγαλύτερη ελευθερία και ευελιξία, επιτρέποντας μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**. Από την άλλη πλευρά, ωστόσο, η εργασία από το σπίτι συνοδεύεται από ορισμένες προκλήσεις. Πιο συγκεκριμένα, επειδή τα **όρια μεταξύ εργασίας και σπιτιού γίνονται ακόμη πιο δυσδιάκριτα** καθώς οι εργαζόμενοι εργάζονται από το σπίτι, το να παραμείνουν συγκεντρωμένοι στη δουλειά τους ενώ βρίσκονται στο σπίτι απαιτεί μεγάλη προσπάθεια και μπορεί να οδηγήσει σε **υψηλότερα επίπεδα άγχους και κόπωσης** (Sonnentag et al., 2008).

Επιπλέον, προκειμένου να διατηρήσουν επαφή και να ανταποκριθούν στις εργασιακές τους προσδοκίες, οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι **βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στις ΤΠΕ** που τους επιτρέπουν να παραμένουν συνδεδεμένοι όταν εργάζονται από διαφορετικές τοποθεσίες (Middleton, 2007). Κατά συνέπεια, ανέφεραν ότι **εργάζονται πολλές ώρες** (Grant et al., 2013) κάτι που **τους δυσκολεύει περισσότερο να αποσυνδεθούν από την εργασία τους** (Kossek et al., 2009). Πρόκειται για ένα



φαινόμενο που εντείνει την **"κουλτούρα της διαρκούς διαθεσιμότητας"**, όπου τα άτομα αναμένεται από τους προϊσταμένους τους να **είναι συνεχώς διαθέσιμα**, (Derks et al., 2015). Αυτές οι συμπεριφορές μπορούν να μειώσουν την ικανότητα των ατόμων να αποσυνδεθούν από την εργασία, μεταφράζοντας σε **κακή ευεξία και προβλήματα υγείας** (Kompier, Taris, & Van Veldhoven, 2012). Ως εκ τούτου, οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη ανάγκη να αποσυνδεθούν και να ανακάμψουν από την εργασία στο τέλος της εργάσιμης ημέρας τους.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΘΕΩΡΗΤΙΚΩΝ ΠΛΑΙΣΙΩΝ

Η έρευνα σχετικά με την κατασκευή της ανάκτησης βασίζεται κυρίως σε δύο βασικά θεωρητικά πλαίσια: (1) το μοντέλο της προσπάθειας-ανάκτησης και (2) τη θεωρία της διατήρησης των πόρων. Παρακάτω περιγράφουμε συνοπτικά τα δύο θεωρητικά πλαίσια.

1) Μοντέλο ανάκτησης της προσπάθειας

Το μοντέλο προσπάθειας-ανάκτησης που εισήγαγαν οι Meijman και Mulder (1998) υποστηρίζει ότι τα άτομα καλούνται να επενδύσουν ψυχική και σωματική προσπάθεια και να χρησιμοποιήσουν πόρους κατά την αντιμετώπιση των απαιτήσεων που σχετίζονται με την εργασία (όπως η τήρηση των προθεσμιών). Αυτό περιλαμβάνει διάφορες απαιτήσεις εργασίας και ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που υπάρχουν στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η αφοσίωση περιλαμβάνει συμπεριφορικές, φυσιολογικές και συναισθηματικές αντιδράσεις σε αυτές τις εργασιακές απαιτήσεις, που οδηγούν στην εξάντληση πόρων όπως η ενέργεια και δημιουργούν την ανάγκη για "ανάκαμψη". Η αποκατάσταση λαμβάνει χώρα μόνο όταν η έκθεση στις εργασιακές απαιτήσεις παύει, επιτρέποντας την επίτευξη ομοιόστασης μεταξύ των ψυχολογικών και φυσιολογικών συστημάτων εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου (Meijman & Mulder, 1998).

2) Θεωρία της διατήρησης των πόρων

Η θεωρία της διατήρησης των πόρων (Hobfoll, 1998) έχει επίσης διαπιστωθεί ότι αποτελεί σημαντικό επεξηγηματικό μοντέλο για την κατανόηση των διαδικασιών άγχους και ανάκαμψης στην εργασία (Westman et al., 2005). Με βάση αυτή τη θεωρία τα άτομα επιδιώκουν να αποκτήσουν και να διατηρήσουν τους πόρους που αποτελούν τις ανάγκες της ζωής των ατόμων, οι οποίοι μπορεί να είναι αντικείμενα (π.χ. σπίτι), προσωπικά χαρακτηριστικά (π.χ. αυτοεκτίμηση), συνθήκες (π.χ. απασχόληση) και ενέργειες (π.χ. χρήματα). Οι Gorgievski και Hobfoll (2008) ανέφεραν ότι το εργασιακό περιβάλλον θεωρείται ότι όχι μόνο παρέχει στους εργαζόμενους σημαντικούς πόρους (π.χ. χρήματα), αλλά θέτει επίσης υψηλές απαιτήσεις σε πόρους (π.χ. δέσμευση στην εργασία, ενέργεια, ευελιξία). Η απώλεια πόρων ή η απειλή απώλειας μπορεί να αποτελέσει πρόδρομο του άγχους. Για να επέλθει ανάκαμψη από το στρες και να ανακτήσουν την ευημερία τους, τα άτομα πρέπει να αναπληρώσουν τους πόρους τους και κυρίως τα εσωτερικά τους χαρακτηριστικά (π.χ. προσωπική και ενέργεια).

Για να ολοκληρώσετε αυτή την Ενότητα Μάθησης θα πρέπει να:





Διαβάστε τα ηλεκτρονικά άρθρα:

1. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Διατήρηση των πόρων στο οργανωτικό πλαίσιο: Η πραγματικότητα των πόρων και οι συνέπειές τους. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128. [Διαβάστε μόνο την εισαγωγή]. Σύνδεσμος: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
2. Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Καθημερινή αποκατάσταση από την προσπάθεια που σχετίζεται με την εργασία κατά τη διάρκεια του μη εργασιακού χρόνου. Στο *Current perspectives on job-stress recovery* (σσ. 85-123). Emerald Group Publishing Limited. [Διαβάστε τις σελίδες 87-89]. Link: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=081c45617b59270b8a95e9198c48c820ce8fd21c>

ΜΑΘΗΣΙΑΚΉ ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΝΑΡΡΩΣΗΣ ΠΟΥ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΟΥΝ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΡΡΩΣΗΣ

Σύμφωνα με τους Sonnentag και Fritz (2007), η ψυχολογική κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι άνθρωποι κατά τη διάρκεια του μη εργασιακού χρόνου, μπορεί να επηρεάσει τη διαδικασία ανάκαμψης. Οι Sonnentag και Fritz (2007) πρότειναν τις ακόλουθες στρατηγικές που θα μπορούσαν να είναι χρήσιμες για την ανάκαμψη:

Ψυχολογική αποστασιοποίηση

Η ψυχολογική αποστασιοποίηση συνεπάγεται την αποχή από τις σκέψεις που σχετίζονται με την εργασία και την απόκτηση ψυχικής απόστασης από την εργασία κατά τη διάρκεια του μη εργασιακού χρόνου. Αυτό υποδηλώνει ότι η φυσική απομάκρυνση από την εργασία δεν είναι επαρκής για τη διαδικασία ανάκαμψης του ατόμου. Εκτός όμως από τα προαναφερθέντα, αυτό που είναι κρίσιμο για την ανάρρωση κάποιου είναι η αίσθηση της ψυχικής απομάκρυνσης. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με διάφορους τρόπους. Ορισμένα παραδείγματα παρουσιάζονται παρακάτω:

- Να απέχει από το να δέχεται στο σπίτι του τηλεφωνήματα που σχετίζονται με την εργασία του.
- Αποφύγετε την ενεργό ενασχόληση με δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, όπως η απάντηση σε μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.
- Απενεργοποίηση των ειδοποιήσεων που σχετίζονται με την εργασία κατά τις μη εργάσιμες ώρες.
- Καθορίστε σαφή όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Χαλάρωση

Περιγράφει την εμπειρία της χαμηλής συμπαθητικής ενεργοποίησης που μπορεί να επιτευχθεί με διαλογισμό ή πρακτικές αναπνοής, καθώς και με καθημερινές δραστηριότητες που ηρεμούν το σώμα και το νου. Η χαλάρωση συνδέεται επίσης με αυξημένη θετική επίδραση (Stone et al., 1995). Η χαλάρωση μπορεί να επιτευχθεί με τη



σκόπιμη ενασχόληση με δραστηριότητες που στοχεύουν στη χαλάρωση του σώματος και του νου, όπως η προοδευτική μυϊκή χαλάρωση (Jacobson, 1938) ή ο διαλογισμός (Grossman et al., 2004). Δραστηριότητες που απαιτούν από τους ανθρώπους να εκτεθούν σε ένα αναζωογονητικό περιβάλλον, όπως οι περίπατοι στη φύση, θα μπορούσαν επίσης να οδηγήσουν στη χαλάρωση (Hartig et al., 2003). Η χαλάρωση θα μπορούσε επίσης να επιτευχθεί μέσω των ακόλουθων δραστηριοτήτων:

- ακούγοντας απαλή μουσική
- ελαφρύς περίπατος στη φύση
- κάνοντας ένα ζεστό μπάνιο
- κάνοντας ένα χαλαρωτικό μασάζ.

Εμπειρίες Mastery

Οι εμπειρίες αριστείας αναφέρονται σε δραστηριότητες εκτός εργασίας που αποσπούν την προσοχή από την εργασία παρέχοντας προκλητικές εμπειρίες και ευκαιρίες μάθησης σε άλλους τομείς. Τέτοιες εμπειρίες, αν και μπορεί να φαίνονται γνωστικά απαιτητικές, συμβάλλουν στη διαδικασία ανάκαμψης του ατόμου, καθώς επιτρέπουν στο άτομο να δημιουργήσει νέους εσωτερικούς πόρους, όπως δεξιότητες, ικανότητες και αυτοαποτελεσματικότητα (Bandura, 1997- Hobfoll, 1998). Παραδείγματα τέτοιων δραστηριοτήτων περιλαμβάνουν:

- εκμάθηση μιας νέας γλώσσας
- έναρξη ενός νέου χόμπι (π.χ. σκάκι, ζωγραφική)
- να ασχολείστε με κάποιο άθλημα (π.χ. αναρρίχηση, ποδηλασία)

Έλεγχος κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου

Αυτό περιγράφει την ικανότητα ενός ατόμου να χρησιμοποιεί τη διακριτική του ευχέρεια όσον αφορά τη δραστηριότητα που θα ήθελε να ακολουθήσει κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου, καθώς και το πότε και πώς θα ακολουθήσει αυτή τη δραστηριότητα (Ouyang et al. 2019). Η εμπειρία του ελέγχου κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου μπορεί να ικανοποιήσει την επιθυμία κάποιου για έλεγχο αυξάνοντας την αυτοαποτελεσματικότητα και τα συναισθήματα ικανότητας, τα οποία με τη σειρά τους προάγουν την ευημερία. Υπό αυτή την έννοια, ο έλεγχος μπορεί να λειτουργήσει ως εξωτερικός πόρος που ενισχύει την αποκατάσταση από την εργασία κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου. Επιπλέον, ο έλεγχος κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου παρέχει στο άτομο την ευκαιρία να επιλέξει τις συγκεκριμένες δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου που προτιμά και που μπορεί να είναι ιδιαίτερα υποστηρικτικές για την διαδικασία ανάκτησης. Τα αυξημένα επίπεδα ανάκαμψης μπορούν στη συνέχεια να γίνουν εμφανή στην αυξημένη ευεξία του ατόμου και στη δυνατότητα ρύθμισης της δράσης του.

Για να ολοκληρώσετε αυτή την ενότητα μάθησης θα πρέπει να:

Διαβάστε το ηλεκτρονικό άρθρο:

1. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Ανάπτυξη και επικύρωση ενός μέτρου για την αξιολόγηση της ανάκαμψης και της αποφόρτισης από την εργασία. *Journal of occupational health psychology*,



12(3), 204 -221. Σύνδεσμος: <https://kops.uni-konstanz.de/server/api/core/bitstreams/98ac710b-0e57-4fb7-a281-e7a2aa0618ef/content>



Αναφορές:

Cropley, M., & Zijlstra, F. R. (2011). Εργασία και μηρυκασμός. *Handbook of stress in the occupations*, 487(503), 10-4337.

Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Η αποκατάσταση ως επεξηγηματικός μηχανισμός στη σχέση μεταξύ οξέων αντιδράσεων στρες και χρόνιων βλαβών στην υγεία. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 482-492.

Sonnentag, S. (2003). Αποκατάσταση, εργασιακή δέσμευση και προληπτική συμπεριφορά: μια νέα ματιά στη διεπαφή μεταξύ μη-εργασίας και εργασίας. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.

Rook, J. W., & Zijlstra, F. R. (2020). Η συμβολή των διαφόρων τύπων δραστηριοτήτων στην ανάκαμψη. Στο *Work and Rest: A Topic for Work and Organizational Psychology* (σσ. 218-240). Psychology Press.

Hartig, T., Evans, G. W., Jamner, L. D., & Davis, D. S. Ga "rling T, 2003,`. *Tracking restoration in natural and urban field settings*" *Journal of Environmental Psychology*, 23, 109-123.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Ανάπτυξη και επικύρωση ενός μέτρου για την αξιολόγηση της ανάκαμψης και της αποφόρτισης από την εργασία. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: Μια μετα-ανάλυση. *Journal of psychosomatic research*, 57(1), 35-43.

Gorgievski, M., & Hobfoll, S. E. (2008). Η εργασία μπορεί να μας κάψει και να μας φτιάξει. *Εγχειρίδιο για το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση στην υγειονομική περίθαλψη*, 7-22.

Hobfoll, S. E. (1998). *Άγχος, πολιτισμός και κοινότητα: Η ψυχολογία και η φυσιολογία του στρες*. Νέα Υόρκη: Plenum Press.

Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Ψυχολογικές πτυχές του φόρτου εργασίας. In: P.J.D. Drenth, H.

Thierry, & C.J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology: Vol. 2, Ψυχολογία της εργασίας* (2η έκδοση, σσ. 5-33). Hove, Ηνωμένο Βασίλειο: Psychology Press.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). "Είχατε μια ωραία βραδιά;" Μια μελέτη σε επίπεδο ημέρας σχετικά με τις εμπειρίες ανάκαμψης, τον ύπνο και την επίδραση. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674.



Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2009). Καλή τηλεργασία": Κάτω από ποιες συνθήκες η τηλεργασία ενισχύει την ευημερία των εργαζομένων. *Τεχνολογία και ψυχολογική ευημερία*, 148-173.

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

