



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

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

Πρόγραμμα κατάρτισης SwitchOff Ενότητα 3



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 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.

SWITCHOFF: Υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απομακρυσμένης εργασίας

Αριθμός έργου: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734





Πρόγραμμα κατάρτισης

Ενότητα 3

Προκλήσεις των απομακρυσμένων εργαζομένων για την αποσύνδεση από την εργασία

SWITCHOFF: Υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απομακρυσμένης εργασίας

Αριθμός έργου: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



Ενότητα 3	
Ενότητα 3	Προκλήσεις των απομακρυσμένων εργαζομένων για την αποσύνδεση από την εργασία - CARDET
Σύντομη περιγραφή της ενότητας / περίληψη	<p>Στόχος αυτής της ενότητας είναι να εισαγάγει τους εκπαιδευόμενους (διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού) στις διάφορες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως, με έμφαση στις προκλήσεις που εμποδίζουν τους εργαζόμενους να αποσυνδεθούν νοητικά από την εργασία. Σε αυτή την εκπαίδευση οι εκπαιδευόμενοι θα διερευνήσουν τις μοναδικές προκλήσεις των εργαζομένων εξ αποστάσεως και θα κατανοήσουν πώς οι προκλήσεις αυτές μπορούν να οδηγήσουν σε θολά όρια μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Θα μάθουν επίσης για τις ψυχολογικές και συμπεριφορικές επιπτώσεις της θολής των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μετά την παρακολούθηση της κατάρτισης, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να μάθουν πώς να επιτύχουν μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να αποστασιοποιηθούν από την εργασία εφαρμόζοντας στρατηγικές διαχείρισης των ορίων που βασίζονται σε εμπειρικά στοιχεία. Τέλος, στους εκπαιδευόμενους θα παρουσιαστεί μια μελέτη περίπτωσης όπου θα τους ζητηθεί να διαβάσουν και να εντοπίσουν τις κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο πρωταγωνιστής και να δώσουν λύσεις και προτάσεις σε αυτές. 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 εντοπίζουν τις βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι για την επίτευξη ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την αποδέσμευση από την εργασία.</p> <p>Μαθησιακό αποτέλεσμα 2: Οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να συνοψίζουν τις βασικές ψυχολογικές και συμπεριφορικές επιπτώσεις της σύγχυσης των ορίων μεταξύ εργασίας και επαγγελματικής ζωής.</p> <p>Μαθησιακό αποτέλεσμα 3: Οι εκπαιδευόμενοι θα μάθουν ορισμένες βασικές στρατηγικές διαχείρισης ορίων.</p>
Μονάδες μάθησης	<p><i>Ενότητα 1:</i> Προσδιορισμός και ανάλυση των μοναδικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως για την επίτευξη ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την αποδέσμευση από την εργασία.</p> <p><i>Ενότητα 2:</i> Εξέταση των ψυχολογικών και συμπεριφορικών συνεπειών της σύγχυσης των ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.</p> <p><i>Ενότητα 3:</i> Επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε απομακρυσμένα εργασιακά περιβάλλοντα μέσω στρατηγικών διαχείρισης ορίων.</p>

	<i>Ενότητα 4: Μελέτη περίπτωσης- Προκλήσεις της απομακρυσμένης εργασίας.</i>	
Εκμάθηση της βασικής ύλης	Μονάδα μάθησης	Μαθησιακό υλικό
	<i>Ενότητα 1: Προσδιορισμός και ανάλυση των μοναδικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως για την επίτευξη ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την αποδέσμευση από την εργασία</i>	Κείμενο, άρθρο
	<i>Ενότητα 2: Εξέταση των ψυχολογικών και συμπεριφορικών συνεπειών της σύγχυσης των ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.</i>	Κείμενο, άρθρα, βίντεο
	<i>Ενότητα 3: Επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε περιβάλλοντα απομακρυσμένης εργασίας μέσω στρατηγικών διαχείρισης ορίων.</i>	Κείμενο, άρθρο, βίντεο, πρακτική δραστηριότητα
	<i>Ενότητα 4: Μελέτη περίπτωσης- Προκλήσεις της απομακρυσμένης εργασίας.</i>	Μελέτη περίπτωσης
Μέθοδος αξιολόγησης	Για κάθε μαθησιακή ενότητα αναφέρετε τη μέθοδο αξιολόγησης	
	Μονάδα μάθησης	Μέθοδος αξιολόγησης
	<i>Ενότητα 1: Προσδιορισμός και ανάλυση των μοναδικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως για την επίτευξη ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την αποδέσμευση από την εργασία</i>	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, Ανοιχτή ερώτηση
<i>Ενότητα 2: Εξέταση των ψυχολογικών και συμπεριφορικών συνεπειών της σύγχυσης των ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.</i>	Ανοιχτή ερώτηση, Σωστό/Λάθος	



	Ενότητα 3: Επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε περιβάλλοντα απομακρυσμένης εργασίας μέσω στρατηγικών διαχείρισης ορίων.	Ερώτηση πολλαπλής επιλογής
Φόρτος εργασίας (Εκτιμώμενος χρόνος μελέτης) (λεπτά)	Έχουμε υπολογίσει 120' για αυτή την ενότητα, συμπεριλαμβανομένης της δραστηριότητας αξιολόγησης. Λεπτομερής ανάλυση της εκτίμησης του χρόνου: 90' για μαθησιακές ενότητες (συμπεριλαμβανομένης της μελέτης τμημάτων των παρεχόμενων άρθρων) 30' για δραστηριότητες αξιολόγησης	
Συγγραφέας(ες)	Εύη Μιχαηλίδη, CARDET	

ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 1- ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΜΟΝΑΔΙΚΩΝ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΟΡΙΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΕΣΜΕΥΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

Πρόκληση	Περιγραφή
1. Έλλειψη φυσικού διαχωρισμού	Μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις είναι η απουσία σαφούς φυσικού ορίου μεταξύ εργασίας και οικιακής ζωής. Όταν ο χώρος εργασίας σας είναι ταυτόχρονα και ο ζωτικός σας χώρος, μπορεί να είναι δύσκολο να διαχωρίσετε νοητικά τα δύο.
2. Δυσκολία στην απενεργοποίηση	Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι συχνά δυσκολεύονται να "σβήσουν" από την εργασία τους, επειδή δεν υπάρχει σαφές σημείο λήξης της εργάσιμης ημέρας. Χωρίς τη φυσική πράξη της εξόδου από το γραφείο, είναι εύκολο να συνεχίσουν να εργάζονται μέχρι αργά το βράδυ, οδηγώντας σε επαγγελματική εξουθένωση.
3. Θολό ωράριο εργασίας	Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορεί να εργάζονται με ακανόνιστο ωράριο, συμπεριλαμβανομένων των βραδινών ωρών και των Σαββατοκύριακων, για να προσαρμοστούν στις διαφορετικές ζώνες ώρας ή να τηρήσουν τις προθεσμίες. Αυτό μπορεί να διαταράξει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
4. Απομόνωση	Η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να απομονώνει, ειδικά αν ζείτε μόνοι σας. Η μοναξιά και η έλλειψη

	κοινωνικής αλληλεπίδρασης μπορεί να οδηγήσουν σε τάση υπερκόπωσης, καθώς η εργασία γίνεται ένας τρόπος να γεμίσετε το κενό των κοινωνικών σχέσεων.
5. Αποσπάσεις της προσοχής στο σπίτι	Τα οικιακά περιβάλλοντα συχνά συνοδεύονται από πολλούς περισπασμούς, όπως οι δουλειές του σπιτιού, τα μέλη της οικογένειας ή οι θορυβώδεις γείτονες. Αυτοί οι περισπασμοί μπορούν να εμποδίσουν την παραγωγικότητα και να καταστήσουν δύσκολη τη συγκέντρωση κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας
6. Αίσθημα συνεχούς εφημερίας	Ορισμένοι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι αισθάνονται πιεσμένοι να είναι συνεχώς διαθέσιμοι, οδηγώντας σε μια νοοτροπία "always-on". Αυτό μπορεί να δυσχεράνει την αποσύνδεση από την εργασία και τη χαλάρωση κατά τη διάρκεια του προσωπικού χρόνου.
7. Δυσκολία στον καθορισμό ορίων	Η επικοινωνία και η επιβολή ορίων με συναδέλφους, πελάτες ή προϊσταμένους μπορεί να είναι πιο δύσκολη σε ένα απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας. Μπορεί να είναι δύσκολο να πείτε "όχι" σε πρόσθετη εργασία ή συναντήσεις εκτός του κανονικού ωραρίου.
8. Υπερφόρτωση τεχνολογίας	Η εργασία εξ αποστάσεως συνεπάγεται συχνά μεγάλη εξάρτηση από την τεχνολογία, γεγονός που μπορεί να καταστήσει δύσκολη την αποδέσμευση από την εργασία. Οι συνεχείς ειδοποιήσεις και ο πειρασμός να ελέγχετε τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή τα μηνύματα μπορεί να διαταράξει τον προσωπικό χρόνο.
9. Έλλειψη μετακίνησης	Αν και η μη μετακίνηση είναι ένα πλεονέκτημα της απομακρυσμένης εργασίας, σημαίνει επίσης ότι οι εργαζόμενοι χάνουν την απομόνωση που προσφέρει η μετακίνηση. Η μετακίνηση χρησίμευε ως μεταβατική περίοδος μεταξύ της εργασίας και της οικιακής ζωής, και η απουσία της μπορεί να καταστήσει δυσκολότερη τη διανοητική αποδέσμευση.
10. Ανεπαρκείς χώροι εργασίας	Ορισμένοι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορεί να μην έχουν πρόσβαση σε ειδικό και εργονομικό χώρο εργασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε δυσφορία και σωματική καταπόνηση, καθιστώντας πιο δελεαστικό το ενδεχόμενο να αφήσουν τον εξοπλισμό εργασίας σε κοινόχρηστους χώρους και να συνεχίσουν να εργάζονται όταν δεν το επιθυμούν.

Η απομακρυσμένη εργασία προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα, όπως ευελιξία και μειωμένη μετακίνηση, αλλά παρουσιάζει επίσης μοναδικές προκλήσεις όσον αφορά την επίτευξη ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την αποδέσμευση από την εργασία. Σύμφωνα με τους **Χαραλάμπους κ.ά., (2018)** μερικές από τις **βασικές προκλήσεις** που αντιμετωπίζουν οι **απομακρυσμένοι εργαζόμενοι** από αυτή την άποψη περιλαμβάνουν



Ερώτηση προβληματισμού: Μπορείτε να σκεφτείτε άλλες πιθανές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και που μπορεί να τους εμποδίζουν να αποστασιοποιηθούν από την εργασία;

Για να ολοκληρώσετε αυτή την Ενότητα Μάθησης θα πρέπει να:

Διαβάστε το ηλεκτρονικό άρθρο: (2019): Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. Συστηματική ανασκόπηση της ευημερίας των απομακρυσμένων ηλεκτρονικών εργαζομένων στην εργασία: Μια πολυδιάστατη προσέγγιση. *European journal of work and organizational psychology*, 28(1), 51-73. Σύνδεσμος: <https://pure.coventry.ac.uk/ws/portalfiles/portal/21773783/Binder7.pdf>

ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΩΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΣΥΓΧΥΣΗΣ ΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.

Η θόλωση των ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής μπορεί να έχει διάφορες ψυχολογικές και συμπεριφορικές επιπτώσεις για τα άτομα (Kreiner et al., 2009). Ενώ ορισμένα άτομα μπορεί να επιλέξουν σκόπιμα να θολώσουν αυτά τα όρια για να επιτύχουν μεγαλύτερη ευελιξία, άλλα μπορεί να βιώσουν συνέπειες που επηρεάζουν την ευημερία και την παραγωγικότητά τους. Παρακάτω σας παρουσιάζονται οι διάφοροι τρόποι με τους οποίους τα θολά όρια μπορούν να επηρεάσουν έναν εργαζόμενο τόσο ψυχολογικά όσο και συμπεριφορικά.

Ψυχολογικές επιπτώσεις:

1. **Αυξημένο άγχος:** Η σύγχυση των ορίων μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο άγχος, καθώς τα άτομα θεωρούν δύσκολο να αποσυνδεθούν από τις εργασιακές ανησυχίες κατά τη διάρκεια του προσωπικού τους χρόνου. Η συνεχής προσβασιμότητα στην εργασία μπορεί να οδηγήσει σε εξουθένωση και αυξημένα επίπεδα άγχους.
2. **Ασάφεια ρόλων:** Όταν οι εργασιακοί και οι προσωπικοί ρόλοι αναμειγνύονται, τα άτομα μπορεί να βιώσουν ασάφεια ρόλων, η οποία αναφέρεται στην αβεβαιότητα σχετικά με τις προσδοκίες και τις ευθύνες που συνδέονται με κάθε ρόλο. Αυτή η ασάφεια μπορεί να οδηγήσει σε ψυχολογική δυσφορία και σε μια αίσθηση καταβλημένης κατάστασης.
3. **Μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση:** Τα υπερβολικά ασαφή όρια μπορεί να μειώσουν την ικανοποίηση από την εργασία, καθώς τα άτομα μπορεί να αισθάνονται ότι είναι πάντα σε ετοιμότητα, καθιστώντας δύσκολο να απεμπλακούν πλήρως από την εργασία ακόμη και κατά τη διάρκεια του προσωπικού τους χρόνου. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα εργασιακής δυσαρέσκειας.
4. **Σύγκρουση και ενοχή:** Η σύγχυση των ορίων μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις μεταξύ της εργασίας και των προσωπικών ευθυνών, οδηγώντας σε αισθήματα ενοχής όταν τα άτομα δεν μπορούν να ασχοληθούν πλήρως με κανέναν από τους δύο τομείς. Για παράδειγμα, η απώλεια οικογενειακών εκδηλώσεων λόγω επαγγελματικών



υποχρεώσεων μπορεί να προκαλέσει ενοχές, όπως και η παραμέληση των εργασιακών καθηκόντων λόγω προσωπικών υποχρεώσεων.

Συμπεριφορικές επιπτώσεις:

1. **Μειωμένη παραγωγικότητα:** Η σύγχυση των ορίων μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα, καθώς τα άτομα μπορεί να δυσκολεύονται να επικεντρωθούν στα εργασιακά τους καθήκοντα κατά τη διάρκεια των επίσημων ωρών εργασίας. Οι συνεχείς διακοπές από προσωπικά θέματα μπορεί να εμποδίζουν τη συγκέντρωση.
2. **Αρνητικός αντίκτυπος στις σχέσεις:** Όταν η εργασία εισβάλλει στον προσωπικό χρόνο, μπορεί να επιβαρύνει τις σχέσεις με την οικογένεια και τους φίλους. Οι συχνές διακοπές για εργασίες που σχετίζονται με την εργασία ή η συναισθηματική απουσία κατά τη διάρκεια του προσωπικού χρόνου μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις και δυσαρέσκεια στις προσωπικές σχέσεις.
3. **Σωματικές συνέπειες για την υγεία:** Οι παρατεταμένες ώρες εργασίας λόγω των ασαφών ορίων μπορεί να οδηγήσουν σε συνέπειες για τη σωματική υγεία, όπως η στέρηση ύπνου, οι κακές διατροφικές συνήθειες και η μειωμένη σωματική δραστηριότητα, που μπορεί να οδηγήσουν σε προβλήματα υγείας με την πάροδο του χρόνου.
4. **Διάβρωση της επαγγελματικής ταυτότητας:** Για ορισμένους, η υπερβολική θόλωση των ορίων μπορεί να διαβρώσει την επαγγελματική τους ταυτότητα, καθώς μπορεί να δυσκολεύονται να αποσυνδεθούν από τις εργασιακές ανησυχίες και να διατηρήσουν την αίσθηση του εαυτού τους εκτός της εργασίας τους.
5. **Δυσκολία αποδέσμευσης από την τεχνολογία:** Η θόλωση των ορίων συχνά συνεπάγεται τη συνεχή χρήση της τεχνολογίας (π.χ. smartphones, φορητοί υπολογιστές) για τη διαχείριση των εργασιακών καθηκόντων κατά τη διάρκεια του προσωπικού χρόνου. Αυτή η συμπεριφορά μπορεί να οδηγήσει σε τάσεις που μοιάζουν με εθισμό, όπως ο ψυχαναγκαστικός έλεγχος των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή των μηνυμάτων της εργασίας, ακόμη και κατά τη διάρκεια μη εργάσιμων ωρών.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν είναι εγγενώς αρνητική κάθε θόλωση των ορίων. Ορισμένα άτομα μπορεί να επιλέξουν να θολώσουν αυτά τα όρια για να αποκτήσουν **μεγαλύτερη ευελιξία και ενσωμάτωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**, και γι' αυτούς, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε θετικά αποτελέσματα. Ωστόσο, η ισορροπία είναι ζωτικής σημασίας. Η επίτευξη μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, όπου τα όρια διαχειρίζονται κατάλληλα, είναι απαραίτητη για τον μετριασμό των αρνητικών ψυχολογικών και συμπεριφορικών επιπτώσεων που αναφέρθηκαν παραπάνω. Συχνά περιλαμβάνει τον καθορισμό σαφών ορίων, τη διαχείριση του χρόνου και την αποτελεσματική επικοινωνία με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους.

Ερώτηση προβληματισμού: Έχετε την τάση να τα θολώνετε ή λαμβάνετε μέτρα για να τα διαχειριστείτε;



Για να ολοκληρώσετε αυτή την ενότητα μάθησης θα πρέπει να:

Παρακολουθήστε το ακόλουθο βίντεο: Ο οδηγός 3 βημάτων για να θέσετε καλύτερα όρια στη δουλειά | **The Way We Work**, μια σειρά TED';

<https://www.youtube.com/watch?v=4SCrXqbhmCY>

Διαβάστε το ακόλουθο άρθρο: Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Ισορροπία μεταξύ συνόρων και γεφυρών: Διαπραγμάτευση της διεπαφής εργασίας-οικίας μέσω τακτικών οριακής εργασίας. *Academy of management journal*, 52(4), 704-730. Σύνδεσμος: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMJ.2009.43669916>



ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΕ ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ ΜΕΣΩ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΔΙΑΧΕΪΡΙΣΗΣ ΟΡΙΩΝ.

Ορισμός της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η Ellen Ernst Kossek είναι γνωστή ερευνήτρια στον τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στο έργο των Kossek κ.ά., (1998) τονίζεται συχνά η ιδέα ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μια **δυναμική και πολύπλευρη έννοια που περιλαμβάνει την επίτευξη αρμονίας και ικανοποίησης τόσο στην εργασία όσο και στην προσωπική ζωή.**

Ερώτηση προβληματισμού: Τι σημαίνει για εσάς ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Οι έρευνες δείχνουν ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι εργάζονται περισσότερο, περνούν χρόνο σε περισσότερες συσκέψεις και πρέπει να παρακολουθούν περισσότερα κανάλια επικοινωνίας (Bloomberg, 2021).

Σχεδόν το 70% των επαγγελματιών που μεταπήδησαν στην εξ αποστάσεως εργασία λόγω της πανδημίας δηλώνουν ότι εργάζονται πλέον τα Σαββατοκύριακα και το 45% δηλώνουν ότι εργάζονται τακτικά περισσότερες ώρες κατά τη διάρκεια της εβδομάδας από ό,τι πριν.

Ως εκ τούτου, πολλοί εργαζόμενοι εξ αποστάσεως **δυσκολεύονται να αποσυνδεθούν από την εργασία τους, καθώς τα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής μπορεί να γίνουν θολά όταν εργάζονται εξ αποστάσεως.**

Ο έλεγχος των ορίων είναι το κλειδί για την επιτυχή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Οι Kreiner κ.ά., (2009) εισήγαγαν τέσσερις τακτικές που μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να διαχειριστούν αποτελεσματικά τα όρια μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής τους ζωής. **Οι τέσσερις αυτές τακτικές παρουσιάζονται παρακάτω:**

1. Χρονικό (Χρόνος ελέγχου):

- **Ορισμός:** Η διαχείριση των χρονικών ορίων περιλαμβάνει τον έλεγχο και τη διαχείριση του χρόνου σας, ώστε να δημιουργείται ένας σαφής διαχωρισμός μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.



- ο **Σκοπός:** Ο χρονικός έλεγχος επιτρέπει στα άτομα να διασφαλίζουν ότι η εργασία δεν εισβάλλει στον προσωπικό χρόνο και το αντίστροφο. Βοηθά στη διατήρηση μιας δομημένης καθημερινής ρουτίνας.

Παραδείγματα:

- Καθορισμός αυστηρού ωραρίου εργασίας και τήρησή του, ώστε να διασφαλίζεται ένα καθορισμένο τέλος της εργάσιμης ημέρας.
- Χρήση εργαλείων προγραμματισμού ή εφαρμογών για την κατανομή συγκεκριμένων χρονικών μπλοκ για τα εργασιακά καθήκοντα και τις προσωπικές δραστηριότητες.
- ιεράρχηση και διάθεση χρόνου για την αυτοφροντίδα, την οικογένεια και τις δραστηριότητες αναψυχής για τη διατήρηση ενός ισορροπημένου προγράμματος.

2. Φυσικά (Φυσικά όρια):

- ο **Ορισμός:** Η διαχείριση των φυσικών ορίων περιλαμβάνει τη χρήση φυσικών ενδείξεων ή ρυθμίσεων για τη δημιουργία διαχωρισμού μεταξύ εργασιακού και προσωπικού χώρου.
- ο **Σκοπός:** Τα φυσικά όρια βοηθούν τα άτομα να απομακρύνονται σωματικά από τα ερεθίσματα που σχετίζονται με την εργασία, όταν πρέπει να επικεντρωθούν σε προσωπικά θέματα.

Παραδείγματα:

- Καθορισμός ενός συγκεκριμένου δωματίου ή χώρου στο σπίτι σας ως ειδικού χώρου εργασίας για εργασίες που σχετίζονται με την εργασία.
- Θέστε φυσικά όρια, όπως ένα ξεχωριστό γραφείο ή χώρο γραφείου, για να σηματοδοτείτε την έναρξη και το τέλος της εργάσιμης ημέρας.
- Χρήση φυσικών αντικειμένων ή συμβόλων (π.χ. κλείσιμο φορητού υπολογιστή, απενεργοποίηση συσκευών που σχετίζονται με την εργασία) για την οπτική αποσύνδεση από την εργασία.

3. Επικοινωνιακή (Διαχείριση προσδοκιών):

- **Ορισμός:** Η επικοινωνιακή διαχείριση των ορίων περιλαμβάνει την αποτελεσματική επικοινωνία και διαχείριση των προσδοκιών με συναδέλφους, προϊσταμένους και μέλη της οικογένειας, ώστε να τίθενται σαφή όρια.
- **Σκοπός:** Οι επικοινωνιακές τακτικές διασφαλίζουν ότι οι άλλοι γνωρίζουν τα όριά σας και μπορούν να σεβαστούν την ανάγκη σας για ισορροπία

Παραδείγματα:

- Συζήτηση και διαπραγμάτευση των ωρών εργασίας και των προσδοκιών με τους προϊσταμένους, ώστε να διασφαλίζεται η ευθυγράμμιση με τις προσωπικές υποχρεώσεις.
- Ρύθμιση αυτόματων απαντήσεων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κατά τις μη εργάσιμες ώρες για τη διαχείριση των προσδοκιών σχετικά με τους χρόνους απόκρισης.
- Επικοινωνία με τα μέλη της οικογένειας σχετικά με τη σημασία του αδιάλειπτου χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια συγκεκριμένων ωρών.

μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

4. Συμπεριφορική (Διαπραγμάτευση ορίων):

- **Ορισμός:** Η συμπεριφορική διαχείριση των ορίων περιλαμβάνει την ενεργή διαπραγμάτευση και προσαρμογή των ορίων ανάλογα με τις ανάγκες, με βάση τις μεταβαλλόμενες συνθήκες ή τις προσωπικές προτιμήσεις.
- **Σκοπός:** Οι συμπεριφορικές τακτικές επιτρέπουν στα άτομα να παραμένουν προσαρμόσιμα και να ανταποκρίνονται στις εξελισσόμενες εργασιακές και προσωπικές απαιτήσεις, διατηρώντας παράλληλα τη συνολική ισορροπία.



Παραδείγματα:

- Ευέλικτη προσαρμογή του ωραρίου εργασίας ώστε να προσαρμόζεται στις προσωπικές ευθύνες ή στις οικογενειακές ανάγκες.
- Συζήτηση και επαναδιαπραγμάτευση των ορίων με συναδέλφους ή προϊσταμένους όταν αλλάζει ο φόρτος εργασίας ή οι προσωπικές συνθήκες.
- Να είστε ανοιχτοί σε προσαρμογές στις στρατηγικές διαχείρισης των ορίων για τη διατήρηση μιας δυναμικής ισορροπίας.

Πρακτική δραστηριότητα 1.

Οδηγίες: Σημειώστε 3 δράσεις για κάθε τακτική διαχείρισης ορίων (χρησιμοποιήστε τον παρακάτω πίνακα).

Για παράδειγμα, μπορείτε να πειραματιστείτε με το να αφιερώνετε συγκεκριμένες ώρες αυστηρά στην εργασία. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να ενημερώσετε τους συναδέλφους σας να μην περιμένουν απάντηση σε τυχόν καθυστερημένα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου εκτός ωρών γραφείου.

Τακτικές

Δράσεις





Χρονική	1. 2. 3.
Φυσική	1. 2. 3.
Επικοινωνιακή	1. 2. 3.
Συμπεριφορά	1. 2. 3.

Για να ολοκληρώσετε αυτή την ενότητα μάθησης θα πρέπει να:

Διαβάστε το ακόλουθο άρθρο: Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Ισορροπία μεταξύ συνόρων και γεφυρών: Διαπραγμάτευση της διεπαφής εργασίας-οικίας μέσω τακτικών οριακής εργασίας. *Academy of management journal*, 52(4), 704-730. Σύνδεσμος: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMJ.2009.43669916>

Παρακολουθήστε το ακόλουθο βίντεο: Ellen Kossek. Σύνδεσμος: https://www.youtube.com/watch?v=dp7pYUWw_Y

Ολοκληρώστε την πρακτική δραστηριότητα 1



ΜΑΘΗΣΙΑΚΉ ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ- ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οδηγίες:

Παρακάτω σας παρουσιάζεται μια μελέτη περίπτωσης μιας απομακρυσμένης εργαζόμενης, της Sarah Golding. Διαβάστε προσεκτικά τη μελέτη περίπτωσης και απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Ποιες προκλήσεις αντιμετωπίζει σήμερα η Σάρα ως εργαζόμενη εξ αποστάσεως;
2. Πώς επηρεάζουν αυτές οι προκλήσεις την επαγγελματική και την προσωπική της ζωή;
3. Τι προτάσεις θα δίνατε στη Σάρα; Ποιες αλλαγές θα μπορούσε να κάνει για μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Sarah Golding, ειδική υπεύθυνη μάρκετινγκ για μια παγκόσμια εταιρεία τεχνολογίας. Η εργασία εξ αποστάσεως φαινόταν σαν ένα όνειρο που έγινε πραγματικότητα για τη Σάρα - μια ευκαιρία να εξαλείψει την καθημερινή της μετακίνηση, να εργαστεί στο άνετο γραφείο του σπιτιού της και να απολαύσει περισσότερο χρόνο με την οικογένειά της. Ωστόσο, καθώς ξετυλίγεται η ιστορία της, γίνεται φανερό ότι η απομακρυσμένη εργασία έφερε το δικό της μοναδικό σύνολο προκλήσεων.

Χωρίς σαφή διαχωρισμό μεταξύ του σπιτιού και του χώρου εργασίας της, η Σάρα βρέθηκε να εργάζεται περισσότερες ώρες από ό,τι πριν. Οι εργάσιμες ημέρες της Σάρα επεκτείνονταν συχνά και τα βράδια και τα Σαββατοκύριακα, καθώς αγωνιζόταν να θέσει σαφή όρια μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής της ζωής. Η προσβασιμότητα των συσκευών εργασίας της και η συνεχής ροή μηνυμάτων και emails την δυσκόλευαν να αποστασιοποιηθεί. Βρήκε τον εαυτό της να ελέγχει τα emails κατά τη διάρκεια του δείπνου, να απαντά σε επείγοντα αιτήματα μέχρι αργά το βράδυ και να αισθάνεται ενοχές κάθε φορά που προσπαθούσε να αποσυνδεθεί.

Το περιβάλλον του σπιτιού της, γεμάτο από δουλειές του σπιτιού και μέλη της οικογένειας, της αποσπούσε συνεχώς την προσοχή. Η παραγωγικότητά της έπασχε και δυσκολευόταν να παραμείνει συγκεντρωμένη. Ο ψυχολογικός αντίκτυπος στη Σάρα ήταν αισθητός. Τα επίπεδα του άγχους της εκτοξεύτηκαν στα ύψη, καθώς αντιμετώπιζε την επίμονη αίσθηση ότι ήταν "σε ετοιμότητα" 24 ώρες το 24ωρο. Η επαγγελματική εξουθένωση φαινόταν μεγάλη καθώς συνδύαζε τις απαιτήσεις της εργασίας και της οικογένειάς της. Άρχισε να αντιμετωπίζει σωματικά συμπτώματα όπως πονοκεφάλους και αϋπνία.

Οι σχέσεις της Σάρας υπέφεραν επίσης. Ο χρόνος που περνούσε με τον σύζυγο και τα παιδιά της συχνά αποσπούσε την προσοχή της από τις ανησυχίες που σχετίζονταν με την εργασία. Η οικογένειά της άρχισε να αισθάνεται παραμελημένη, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται συγκρούσεις και τεταμένοι δεσμοί. Η Σάρα συνειδητοποίησε ότι είχε παγιδευτεί σε έναν κύκλο που κατέστρεφε τόσο την προσωπική της ζωή όσο και την επαγγελματική της ευημερία.

SWITCHOFF: Υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απομακρυσμένης εργασίας

Αριθμός έργου: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734





Αναφορές

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Συστηματική ανασκόπηση της ευημερίας των απομακρυσμένων ηλεκτρονικών εργαζομένων στην εργασία: Μια πολυδιάστατη προσέγγιση. *European journal of work and organizational psychology*, 28(1), 51-73.

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Ισορροπία μεταξύ συνόρων και γεφυρών: Διαπραγμάτευση της διεπαφής εργασίας-οικίας μέσω τακτικών οριακής εργασίας. *Academy of management journal*, 52(4), 704-730.

Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, πολιτικές και η σχέση ικανοποίησης από την εργασία και τη ζωή: Μια ανασκόπηση και κατευθύνσεις για την έρευνα οργανωσιακής συμπεριφοράς-ανθρώπινου δυναμικού. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139

SWITCHOFF: Υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απομακρυσμένης εργασίας

Αριθμός έργου: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



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

