

# SwitchOff

Supporting worker's well being during remote work

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

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, Happsyp

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.



## Πίνακας περιεχομένων

Πίνακας περιεχομένων.....	3
Εισαγωγή .....	4
Ο ρόλος των επαγγελματιών και των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού στην υποστήριξη του "δικαιώματος αποσύνδεσης" των εργαζομένων τους.....	6
Κεφάλαιο 1α: Εισαγωγή στο δικαίωμα αποσύνδεσης .....	7
Προκλήσεις και εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα άτομα και οι οργανισμοί κατά την εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση.....	10
Κεφάλαιο 2α: Ο ρόλος των εργοδοτών στην προώθηση του δικαιώματος στην αποσύνδεση - Βέλτιστες πρακτικές & στρατηγικές.....	14
Κεφάλαιο 3α: Εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών που θα υποστηρίξουν το δικαίωμα στη διακοπή της σύνδεσης .....	24
Οφέλη από την εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών που προωθούν την αποσύνδεση: μελέτες που βασίζονται σε στοιχεία .....	25
Κεφάλαιο 4: Μελέτες περιπτώσεων.....	33
Παράρτημα.....	37



## Εισαγωγή

Τις τελευταίες δεκαετίες, η ψηφιοποίηση των χώρων εργασίας έχει δώσει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους από διάφορους τομείς να εκτελούν την εργασία τους ανά πάσα στιγμή και σε οποιαδήποτε τοποθεσία (Eurofound και ILO, 2017). Η COVID-19 έφερε εκθετική αύξηση της τηλεργασίας και η εκτεταμένη χρήση των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) οδήγησε σε αντίθετα αποτελέσματα. Από τη μία πλευρά, οι εν λόγω τεχνολογικές εξελίξεις έχουν οδηγήσει σε αυξημένη αποτελεσματικότητα, ωστόσο η στροφή αυτή έχει οδηγήσει σε μια "κουλτούρα 24/7 always on" έχοντας ως εκ τούτου αντίκτυπο στην ευημερία των εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως.

Τα στοιχεία του Eurofound δείχνουν ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν διπλάσιες πιθανότητες να υπερβούν το όριο των 48 ωρών εργασίας και να εργάζονται στον ελεύθερο χρόνο τους (εκτός των ωρών εργασίας). Τα δεδομένα αυτά έχουν αναδείξει την ανάγκη για ένα ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο που να ορίζει και να ρυθμίζει άμεσα το δικαίωμα των εργαζομένων στην αποσύνδεση (ETUC, 2021). Το δικαίωμα στην αποσύνδεση αναγνωρίζει τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ανάγκη των εργαζομένων να έχουν αφιερωμένο χρόνο εκτός εργασίας για να ξεκουράζονται, να επαναφορτίζονται και να ασχολούνται με προσωπικές δραστηριότητες.

Η παρούσα εργαλειοθήκη αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου SWITCH OFF. Στόχος του έργου είναι να βοηθήσει τους διευθυντές και τους εκπαιδευτές ΕΕΚ να αποκτήσουν τις κατάλληλες ικανότητες και γνώσεις σχετικά με το πώς να διευκολύνουν την ανάκαμψη στον χώρο εργασίας και να βοηθήσουν τους απομακρυσμένους εργαζόμενους να αποσυνδεθούν από την εργασία και να αποκαταστήσουν τους προσωπικούς τους πόρους (συναισθηματικούς, γνωστικούς, φυσικούς) στο τέλος της εργάσιμης ημέρας.

### **Ο στόχος της παρούσας εργαλειοθήκης είναι διττός:**

(1) Υποστήριξη των διευθυντών, των επικεφαλής ομάδων, των επαγγελματιών του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού στην υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών, στρατηγικών και επίσης στην προσαρμογή ή/και εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών που θα υποστηρίζουν το "δικαίωμα των εργαζομένων τους στην αποσύνδεση".

(2) Να παρέχει στους απομακρυσμένους εργαζόμενους τις απαραίτητες συμβουλές για την αποτελεσματική χρήση των ΤΠΕ και πρακτικές για την ψυχολογική αποδέσμευση από την εργασία.



**Η εργαλειοθήκη αποτελείται από τις ακόλουθες ενότητες και κεφάλαια:**

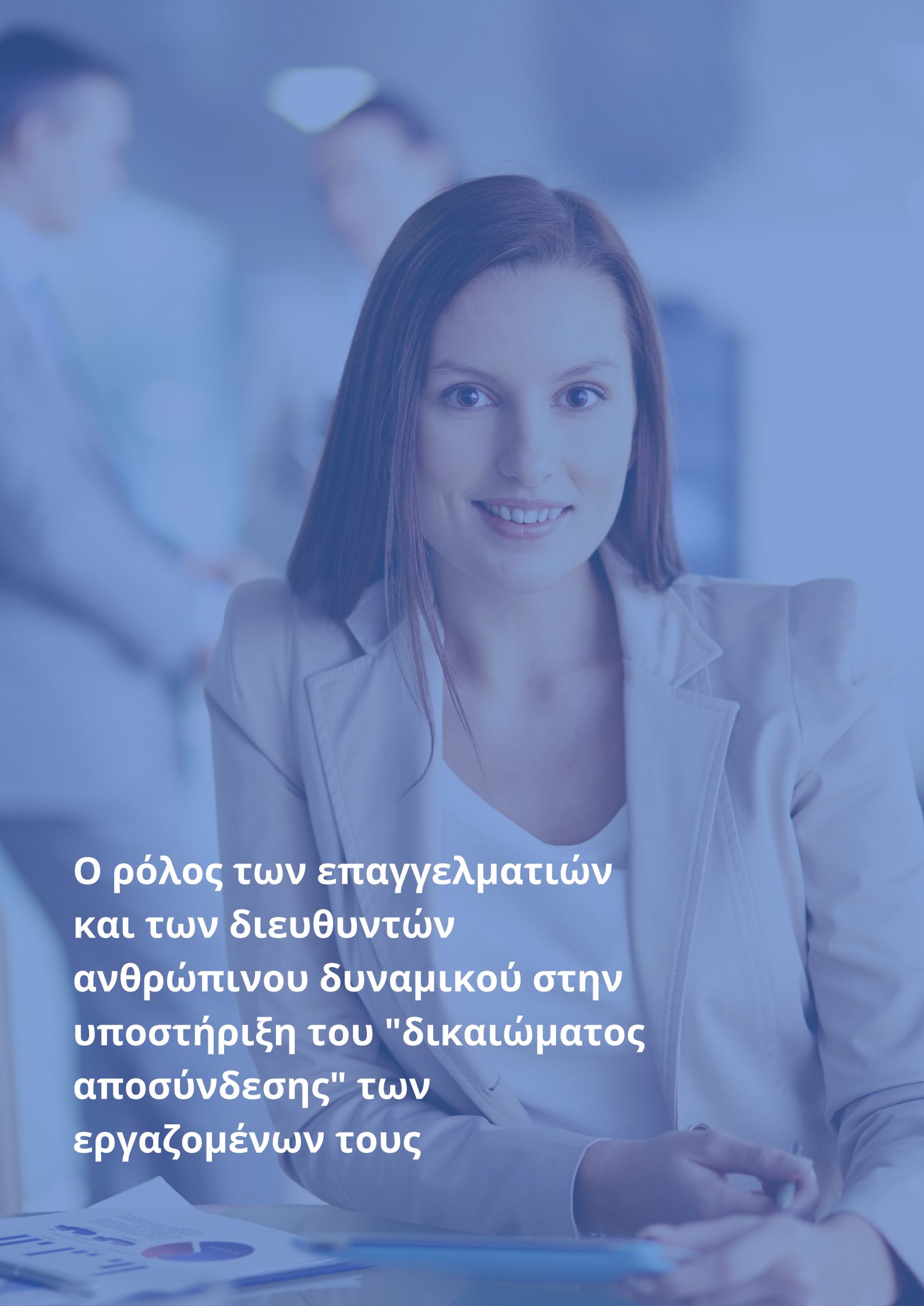
**Ενότητα 1: Ο ρόλος των επαγγελματιών και των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού στην υποστήριξη του "δικαιώματος αποσύνδεσης" των εργαζομένων τους**

**Κεφάλαιο 1** Εισαγωγή στο δικαίωμα αποσύνδεσης

**Κεφάλαιο 2** Ο ρόλος των εργοδοτών στην προώθηση του δικαιώματος στην αποσύνδεση - Βέλτιστες πρακτικές και στρατηγικές

**Κεφάλαιο 3** Εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών που θα υποστηρίζουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση

**Κεφάλαιο 4** Μελέτη περίπτωσης



Ο ρόλος των επαγγελματιών  
και των διευθυντών  
ανθρώπινου δυναμικού στην  
υποστήριξη του "δικαιώματος  
αποσύνδεσης" των  
εργαζομένων τους



## Κεφάλαιο 1α: Εισαγωγή στο δικαίωμα αποσύνδεσης

### Βασικά σημεία - Μαθησιακοί στόχοι

- > Γνωρίστε τι σημαίνει το "δικαίωμα αποσύνδεσης".
- > Κατανοήστε τη σημασία του δικαιώματος αποσύνδεσης στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.
- > Μάθετε ποιες είναι ορισμένες πιθανές προκλήσεις και εμπόδια στην εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης.

### Ορισμός του "δικαιώματος αποσύνδεσης"

Σύμφωνα με το Eurofound, το "δικαίωμα αποσύνδεσης" αναφέρεται στο "δικαίωμα του εργαζομένου να μπορεί να αποσυνδεθεί από την εργασία του και να μην συμμετέχει σε ηλεκτρονικές επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία του, όπως μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή άλλα μηνύματα, κατά τη διάρκεια μη εργάσιμων ωρών".

Το δικαίωμα στην αποσύνδεση αναγνωρίζει τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ανάγκη οι εργαζόμενοι να έχουν αφιερωμένο χρόνο μακριά από την εργασία τους για να ξεκουράζονται, να επαναφορτίζονται και να ασχολούνται με προσωπικές δραστηριότητες. Θέτοντας σαφή όρια και προωθώντας μια πιο υγιή εργασιακή κουλτούρα, στοχεύει στη στήριξη της ευημερίας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

### Γιατί έχει γίνει ένα όλο και πιο σημαντικό ζήτημα στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον

Το δικαίωμα στην αποσύνδεση έχει αποκτήσει ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον ως απάντηση στις προκλήσεις που θέτει η συνεχής συνδεσιμότητα, οι ανησυχίες για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τα ζητήματα ψυχικής υγείας, τα ζητήματα παραγωγικότητας και η ανάγκη για νομική προστασία. Υπογραμμίζει τη σημασία του καθορισμού ορίων και της προώθησης μιας υγιέστερης εργασιακής κουλτούρας που σέβεται τον προσωπικό χρόνο και την ευημερία των εργαζομένων.

**Πιο συγκεκριμένα, το δικαίωμα στην αποσύνδεση έχει καταστεί ολοένα και πιο σημαντικό ζήτημα στον σύγχρονο εργασιακό χώρο λόγω διαφόρων παραγόντων:**

**Τεχνολογικές εξελίξεις:** Η ευρεία υιοθέτηση των smartphones, των φορητών υπολογιστών και άλλων συσκευών έχει διευκολύνει τους εργαζόμενους να



Εικόνα από το Pixstock στο Freepik

είναι συνεχώς συνδεδεμένοι με την εργασία τους. Ενώ αυτή η συνδεσιμότητα επιφέρει οφέλη όπως η αυξημένη παραγωγικότητα και η ευελιξία, θολώνει επίσης τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι μπορεί να θεωρούν δύσκολο να αποσυνδεθούν από την επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία και να αισθάνονται πιεσμένοι να είναι διαθέσιμοι εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας τους (Becker et al., 2018- Johnson et al., 2018).



### **Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:**

Η διατήρηση μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ζωτικής σημασίας για τη συνολική ευημερία. Όταν οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να αποσυνδεθούν από την εργασία, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο άγχος, επαγγελματική εξουθένωση και αρνητικές επιπτώσεις στην προσωπική τους ζωή. Το δικαίωμα στην αποσύνδεση αναγνωρίζει τη σημασία του καθορισμού σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να θέτουν ως προτεραιότητα την ευημερία τους και να συμμετέχουν σε δραστηριότητες εκτός εργασίας.

Εικόνα από prostooleh στο Freepik.

### **Προβλήματα ψυχικής υγείας:**

Η συνεχής συνδεσιμότητα μπορεί να έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ψυχική υγεία (Becker et al., 2018). Το να είστε συνεχώς προσβάσιμοι για θέματα που σχετίζονται με την εργασία μπορεί να δημιουργήσει την αίσθηση ότι είστε πάντα "σε λειτουργία" και μπορεί να οδηγήσει σε συναισθήματα άγχους και υπερφόρτωσης. Το δικαίωμα στην αποσύνδεση αναγνωρίζει την ανάγκη των εργαζομένων να έχουν αφιερωμένες περιόδους ξεκούρασης και χαλάρωσης, οι οποίες είναι απαραίτητες για την ψυχική ευεξία.



Εικόνα από το stockking στο Freepik.



### **Παραγωγικότητα και αποδοτικότητα:**

Παραδόξως, η υπερβολική συνδεσιμότητα μπορεί να βλάψει την παραγωγικότητα. Μελέτες έχουν δείξει ότι η συνεχής διακοπή από μηνύματα και ειδοποιήσεις που σχετίζονται με την εργασία μπορεί να διαταράξει τη συγκέντρωση και να μειώσει την αποδοτικότητα (Sonnentag, 2012). Με την προώθηση του δικαιώματος στη διακοπή της σύνδεσης, οι

εργοδότες μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που

Εικόνα από το nikitabuida στο Freepik.





επιτρέπει στους εργαζόμενους να επικεντρώνονται στα καθήκοντά τους κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας και να επαναφορτίζονται κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους, οδηγώντας σε βελτιωμένη συνολική παραγωγικότητα.

#### **Νομικές και κανονιστικές εξελίξεις:**

Ορισμένες χώρες και δικαιοδοσίες έχουν αναγνωρίσει τη σημασία του δικαιώματος αποσύνδεσης και έχουν εφαρμόσει νόμους ή κανονισμούς για την προστασία των εργαζομένων. Το γεγονός αυτό επέστησε μεγαλύτερη προσοχή στο θέμα και προκάλεσε συζητήσεις σε όλο τον κόσμο σχετικά με την ανάγκη αντιμετώπισης των πιθανών αρνητικών επιπτώσεων της συνεχούς συνδεσιμότητας.



Αρκετές χώρες έχουν λάβει μέτρα για την αναγνώριση και την προστασία του δικαιώματος αποσύνδεσης. Για παράδειγμα, το 2017, η Γαλλία θέσπισε νόμο που απαιτεί από τις εταιρείες με περισσότερους από 50 υπαλλήλους να διαπραγματευτούν με το εργατικό δυναμικό τους για να καθορίσουν ένα πλαίσιο για το πότε οι εργαζόμενοι μπορούν να αποσυνδεθούν από τις ψηφιακές συσκευές (Couffe & Pralong, 2017). Στη γαλλική νομοθεσία, η παράγραφος "Δικαίωμα αποσύνδεσης" εμφανίζεται στο άρθρο 55 στο πλαίσιο του κεφαλαίου II "Προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στην ψηφιακή εποχή", άρθρο L2242-8 του Εργατικού Κώδικα. Ομοίως, άλλες χώρες, όπως η Ιταλία και η Ισπανία, έχουν επίσης εφαρμόσει νόμους ή κανονισμούς για τη διασφάλιση του δικαιώματος αποσύνδεσης.

## Προκλήσεις και εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα άτομα και οι οργανισμοί κατά την εφαρμογή του

Η εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης μπορεί να παρουσιάσει αρκετές προκλήσεις και εμπόδια τόσο για τα άτομα όσο και για τους οργανισμούς. Ορισμένες από αυτές τις προκλήσεις περιλαμβάνουν:

- 1. Πολιτιστικά και οργανωτικά πρότυπα:** Σε πολλούς χώρους εργασίας, μπορεί να επικρατεί η κουλτούρα των μεγάλων ωρών εργασίας, της συνεχούς διαθεσιμότητας και των υψηλών προσδοκιών ανταπόκρισης. Η μετατόπιση αυτών των κανόνων και η θέσπιση νέων ορίων μπορεί να αντιμετωπίσει την αντίσταση των εργαζομένων που έχουν συνηθίσει να είναι πάντα συνδεδεμένοι. Παρομοίως, οι οργανισμοί μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αλλαγή μακροχρόνιων πρακτικών και στη δημιουργία μιας κουλτούρας που να υποστηρίζει το δικαίωμα στην αποσύνδεση.
- 2. Έλλειψη ευαισθητοποίησης και κατανόησης:** Πολλά άτομα και οργανισμοί μπορεί να μην έχουν επίγνωση των αρνητικών επιπτώσεων της συνεχούς συνδεσιμότητας ή να μην κατανοούν πλήρως τα οφέλη της αποσύνδεσης από την εργασία. Η εκπαίδευση των εργαζομένων και της διοίκησης σχετικά με τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, της ψυχικής υγείας και της παραγωγικότητας μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στην εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση.
- 3. Εξάρτηση από την τεχνολογία:** Οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται υποχρεωμένοι να παραμένουν συνδεδεμένοι για να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους. Η υπέρβαση της εξάρτησης από την τεχνολογία και η εξεύρεση εναλλακτικών λύσεων που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αποσυνδέονται χωρίς να εμποδίζουν την παραγωγικότητα μπορεί να αποτελέσει πρόκληση.
- 4. Αντίσταση από τη διοίκηση:** Τα διευθυντικά στελέχη και οι ηγέτες μπορεί να έχουν ανησυχίες σχετικά με τον αντίκτυπο της εφαρμογής του δικαιώματος αποσύνδεσης στην παραγωγικότητα, την ανταπόκριση στους πελάτες ή τους πελάτες και τις συνολικές επιχειρηματικές λειτουργίες. Η πειθώ της διοίκησης για τα μακροπρόθεσμα οφέλη και η αντιμετώπιση των ανησυχιών της μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για να κερδίσει την υποστήριξη της στην εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης.
- 5. Ευελιξία και απομακρυσμένη εργασία:** Η αύξηση της εξ αποστάσεως εργασίας και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να καταστήσει πιο δύσκολο τον καθορισμό των ορίων σχετικά με τις ώρες εργασίας και τη διαθεσιμότητα. Χωρίς σαφείς κατευθυντήριες γραμμές και προσδοκίες, οι εργαζόμενοι μπορεί να δυσκολεύονται να αποσυνδεθούν από την εργασία, ιδίως όταν οι χώροι εργασίας τους είναι και προσωπικοί τους χώροι.
- 6. Εφαρμογή και λογοδοσία:** Η θέσπιση πολιτικών ή κατευθυντήριων γραμμών για το δικαίωμα αποσύνδεσης είναι ένα πράγμα, αλλά η διασφάλιση της συμμόρφωσης και της λογοδοσίας μπορεί να αποτελέσει άλλη πρόκληση. Οι οργανισμοί μπορεί να χρειαστεί να αναπτύξουν μηχανισμούς για την παρακολούθηση και την αντιμετώπιση των παραβιάσεων, να παρέχουν υποστήριξη στους εργαζόμενους που αισθάνονται πιεσμένοι να είναι συνεχώς συνδεδεμένοι και να καθιστούν τους διευθυντές και τους ηγέτες



υπόλογους για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

## Δραστηριότητες

<b>Δραστηριότητα 1 - Προκλήσεις και εμπόδια</b>	
<b>Διάρκεια της δραστηριότητας</b>	10 λεπτά
<b>Στόχος της δραστηριότητας</b>	Στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να βοηθήσει τους επαγγελματίες και τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού να προβληματιστούν και να καταγράψουν τις προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζει ο οργανισμός τους στην εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση.
<b>Οδηγίες</b>	Αφιερώστε λίγο χρόνο και σκεφτείτε τις προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζει ο οργανισμός σας στην εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης. Σημειώστε τρία εμπόδια/προκλήσεις.

<b>Δραστηριότητα 2 - Ξεπερνώντας προκλήσεις και εμπόδια</b>	
<b>Διάρκεια της δραστηριότητας</b>	10 λεπτά
<b>Στόχος της δραστηριότητας</b>	Στόχος της δραστηριότητας αυτής είναι να βοηθήσει τους επαγγελματίες και τα στελέχη του τομέα των ανθρώπινων πόρων να σκεφτούν πιθανές λύσεις για τις προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζει ο οργανισμός τους στην εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση.
<b>Οδηγίες</b>	Σημειώστε τρεις πιθανές λύσεις για τις προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζει ο οργανισμός τους στην εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης. Προσπαθήστε να είστε όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένοι όταν περιγράφετε τις λύσεις σας.

## Αξιολόγηση

Ερώτηση 1	
<b>Τύπος εργαλείου αξιολόγησης</b>	Επιλέξτε μία επιλογή: <ul style="list-style-type: none"><li>Ερώτηση πολλαπλής επιλογής</li></ul>
<b>Ερωτήσεις</b>	Σε τι αναφέρεται το "δικαίωμα αποσύνδεσης";
<b>Πιθανές απαντήσεις</b>	a) Το δικαίωμα απενεργοποίησης των ηλεκτρονικών συσκευών. b) Το δικαίωμα αποσύνδεσης από την επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία εκτός ωραρίου εργασίας. c) Το δικαίωμα να κάνουν διαλείμματα κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. d) Το δικαίωμα αποσύνδεσης από το διαδίκτυο.

Ερώτηση 2	
<b>Τύπος εργαλείου αξιολόγησης</b>	Επιλέξτε μία επιλογή: <ul style="list-style-type: none"><li>Ερώτηση πολλαπλής επιλογής</li></ul>
<b>Ερωτήσεις</b>	Πώς μπορεί να επιβληθεί και να διατηρηθεί το δικαίωμα στην αποσύνδεση στους οργανισμούς;
<b>Πιθανές απαντήσεις</b>	a) Ανάπτυξη σαφών πολιτικών και κατευθυντήριων γραμμών. b) Παροχή κατάρτισης και εκπαίδευσης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. c) Παρακολούθηση και αντιμετώπιση των παραβιάσεων. d) Όλα τα παραπάνω.



## Αναφορές

Becker, W. J., Belkin, L., & Tuskey, S. (2018, July). Killing me softly: Electronic communications monitoring and employee and spouse well-being. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 12574). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Couffe, C. and Pralong, J. (2017), "Le droit à la déconnexion, une avancée pour les collaborateurs ?", Harvard Business Review, [online] Διαθέσιμο στο:

<http://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2017/07/16369-droit-a-deconnexion-avancee-collaborateurs/>

Johnson, S. Robertson, I. and Cooper, C. (2018), *Well-being: productivity & happiness at work*, 2η έκδοση. London: Palgrave Macmillan.

Sonnentag, S. (2012). Ψυχολογική αποδέσμευση από την εργασία κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου: Τα οφέλη της διανοητικής απεμπλοκής από την εργασία. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118.

## Σύντομη περίληψη και βασικά μαθήματα για το σπίτι

Το "δικαίωμα αποσύνδεσης" αναφέρεται στο δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται από την επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία τους εκτός ωραρίου εργασίας.

- > Αντιμετωπίζει τις αρνητικές επιπτώσεις της συνεχούς συνδεσιμότητας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην ψυχική ευημερία.
- > Οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν καταστήσει τη συνεχή συνδεσιμότητα πιο διαδεδομένη στο σύγχρονο χώρο εργασίας.
- > Το δικαίωμα στην αποσύνδεση αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία λόγω των ανησυχιών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ψυχική υγεία και την παραγωγικότητα.
- > Χώρες όπως η Γαλλία έχουν εφαρμόσει νόμους για την προστασία του δικαιώματος αποσύνδεσης.
- > Η εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση αντιμετωπίζει προκλήσεις όπως η πολιτισμική αντίσταση, η εξάρτηση από την τεχνολογία και οι ανησυχίες για την παραγωγικότητα.
- > Οι οργανισμοί μπορούν να επιβάλουν και να διατηρήσουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση μέσω σαφών πολιτικών, κατάρτισης και παρακολούθησης.

Το δικαίωμα στην αποσύνδεση προάγει την ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

## Κεφάλαιο 2α: Ο ρόλος των εργοδοτών στην προώθηση του δικαιώματος στην αποσύνδεση - Βέλτιστες πρακτικές & στρατηγικές

### Βασικά σημεία - Μαθησιακοί στόχοι

- > Ενημερωθείτε για το ρόλο του εργοδότη στην προώθηση του δικαιώματος στην αποσύνδεση.
- > Κατανόηση των πλεονεκτημάτων της ύπαρξης σαφών πολιτικών σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης.
- > Εξοικειωθείτε με τις βέλτιστες πρακτικές για την προώθηση του δικαιώματος στην αποσύνδεση.
- > Εφαρμόστε πρακτικές επικοινωνίας και τεχνολογίας για να βοηθήσετε το δικαίωμα στην αποσύνδεση.
- > Να μάθουν πώς να συμπεριλάβουν στην οργανωτική τους κουλτούρα πρακτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερίας.
- > Να μάθουν πώς να υποστηρίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων τους στην αποσύνδεση.

### Ευθύνες των εργοδοτών και των επαγγελματιών/διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού στην προώθηση του δικαιώματος στην αποσύνδεση

Κατά την προώθηση του δικαιώματος στην αποσύνδεση, οι κύριες ευθύνες των εργοδοτών και των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνουν τη δημιουργία και την εφαρμογή πολιτικών που καθορίζουν σαφή όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μεταξύ άλλων, αυτό περιλαμβάνει τον καθορισμό εύλογων ωρών εργασίας, την ενθάρρυνση των εργαζομένων να κάνουν διαλείμματα και διακοπές και την αποθάρρυνση της επικοινωνίας μετά την εργασία ή των υπερβολικών υπερωριών. Θα πρέπει επίσης να παρέχουν επαρκή κατάρτιση και πόρους για να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τον φόρτο εργασίας τους και να θέτουν ως προτεραιότητα την ευημερία τους. Επιπλέον, οι

## SWITCHOFF: Υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων κατά την απομακρυσμένη εργασία

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



εργοδότες και οι επαγγελματίες/διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να δίνουν το παράδειγμα, προωθώντας μια εταιρική κουλτούρα που σέβεται την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και υποστηρίζει τους εργαζόμενους στη διατήρηση υγιών ορίων μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Προωθώντας ενεργά το δικαίωμα στην αποσύνδεση, οι εργοδότες και οι επαγγελματίες/διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού συμβάλλουν σε ένα πιο βιώσιμο και ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον.

Παρακάτω παρουσιάζονται παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών που θα μπορούσαν να εφαρμόσουν οι εργοδότες όταν προωθούν το δικαίωμα των εργαζομένων τους στην αποσύνδεση.

## Βέλτιστες πρακτικές σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης

<b>LiveWell: η εφαρμογή της Ζυρίχης που προωθεί την ευημερία και την ευτυχία των εργαζομένων</b>	
<b>Θέμα/Περιοχή</b>	Ευημερία των εργαζομένων
<b>Τύπος βέλτιστης πρακτικής</b>	Διαδικτυακά εργαλεία, εφαρμογές ή πλατφόρμα
<b>Ημερομηνία κυκλοφορίας</b>	Μάιος 2022
<b>Συνεργάτες/δίκτυο</b>	α) Ζυρίχη Πορτογαλία β) Πορτογαλία γ) Εργοδότης
<b>Περιγραφή των μεθόδων/προσεγγίσεων</b>	Μέσω της εφαρμογής LiveWell, η Zurich Portugal - εταιρεία που δραστηριοποιείται στον ασφαλιστικό τομέα - σκοπεύει να ενισχύσει το ενδιαφέρον της για την ολιστική ευημερία των εργαζομένων της σε διάφορες διαστάσεις, δηλαδή σωματική, ψυχική, κοινωνική και οικονομική. Με την εφαρμογή, η εταιρεία θέλει να είναι πιο κοντά στους υπαλλήλους της, συμβάλλοντας με απλό, πρακτικό και χαλαρό τρόπο στην ενίσχυση ή την εισαγωγή μικρών καθημερινών κινήσεων, ώστε να γίνουν υγιεινές και χαρούμενες ρουτίνες, όχι μόνο για τους υπαλλήλους αλλά και για τις οικογένειές τους. Η εφαρμογή περιέχει εξατομικευμένες συμβουλές και περιεχόμενο, για να είναι πιο ελκυστική. Στην πράξη, καλεί τους χρήστες να θέσουν έναν από τους πέντε διαθέσιμους στόχους υγείας - ενέργεια, φυσική κατάσταση, ευτυχία, απώλεια βάρους ή άγχος - και να ορίσουν τα κύρια ενδιαφέροντά τους, όπως ο ύπνος, η οικονομική υγεία, η ψυχική υγεία, οι σχέσεις, η ανατροφή των παιδιών ή η εναλλακτική ιατρική, καθώς και τους δείκτες που θα μετρήσουν.
<b>Σκοπός/στόχος</b>	Με την εφαρμογή LiveWell, η Zurich Portugal στοχεύει στην προώθηση ενός υγιεινού τρόπου ζωής για τους 500 υπαλλήλους της και στην ευαισθητοποίηση για τη σημασία μιας ενεργού ζωής. Σκοπεύει επίσης να επιτύχει έναν προσαρμοσμένο συνδυασμό μεταξύ της προσωπικής, της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, καθώς κατανοεί ότι αυτό είναι απαραίτητο για την ευτυχία των εργαζομένων.
<b>Επισκόπηση των διδαγμάτων που αφορούν το έργο</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Προτεραιότητα στην ευημερία και την ευτυχία των εργαζομένων με την ενίσχυση υγιών συνηθειών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως το δικαίωμα στην αποσύνδεση.</li> <li>• Προώθηση του συμβιβασμού της προσωπικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, ενθαρρύνοντάς τους να προγραμματίζουν τις δραστηριότητές τους με βάση το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση.</li> </ul>





<b>Διαδικτυακός σύνδεσμος</b>	<a href="http://www.zurich.com.pt/pt-pt/a-zurich/sala-deimprensa/comunicados-imprensa/2022/30-mai">http://www.zurich.com.pt/pt-pt/a-zurich/sala-deimprensa/comunicados-imprensa/2022/30-mai</a> [ο σύνδεσμος είναι διαθέσιμος μόνο στα πορτογαλικά]
-------------------------------	---

<b>Εκστρατεία EDP "Mind Your Mind"</b>	
<b>Θέμα/Περιοχή</b>	Ευημερία των εργαζομένων
<b>Τύπος βέλτιστης πρακτικής</b>	Εκστρατεία για την ψυχική υγεία στο χώρο εργασίας
<b>Ημερομηνία κυκλοφορίας</b>	2020
<b>Συνεργάτες/δίκτυο</b>	α) Όμιλος EDP β) Πορτογαλία γ) Εργοδότης
<b>Περιγραφή των μεθόδων/προσεγγίσεων</b>	<p>Η εκστρατεία "Mind your Mind" αφορά θέματα ψυχικής υγείας και αναπτύσσεται από τον όμιλο EDP - εταιρεία που δραστηριοποιείται στον τομέα της ενέργειας - για τους σχεδόν 13.000 υπαλλήλους του, προωθώντας κάθε Οκτώβριο διάφορες πρωτοβουλίες σχετικές με το θέμα. Η πρωτοβουλία αυτή αποτελεί μέρος της στρατηγικής ευημερίας της εταιρείας, με πέντε καθορισμένους πυλώνες που επικεντρώνονται στη σωματική, πνευματική, επαγγελματική, οικονομική και συναισθηματική υγεία. Στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής, ο όμιλος EDP προωθεί ομιλίες με ειδικούς σε διάφορα θέματα ψυχικής υγείας και ευημερίας, με στόχο την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τη σημασία της φροντίδας της ψυχολογικής τους ευεξίας. Ο όμιλος EDP διοργανώνει επίσης τακτικά εργαστήρια και προκλήσεις για να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να υιοθετήσουν συνήθειες υγιεινού τρόπου ζωής - συγκεκριμένα σε σχέση με τη σωματική άσκηση, την ενσυνειδητότητα και άλλες πρακτικές που συμβάλλουν στην καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στον έλεγχο του άγχους/συναισθημάτων. Υποστηρίζονται στρατηγικές μικρής κλίμακας, όπως η ενθάρρυνση μικρών διαλειμμάτων ενσυνειδητότητας κατά τη διάρκεια της ημέρας.</p>

<p><b>Σκοπός/στόχος</b></p>	<p>Στόχος της εταιρείας είναι να αποτελέσει παράδειγμα κοινωνικής ευθύνης και να προάγει την ευημερία και την ψυχική υγεία των εργαζομένων της. Ο όμιλος EDP επιθυμεί και άλλες εταιρείες να ακολουθήσουν το παράδειγμά της και να βοηθήσουν τους υπαλλήλους τους να επιτύχουν μια πιο ισορροπημένη ζωή και να νιώσουν ότι υποστηρίζονται από τους θεσμούς τους, ώστε να μπορέσουν με τη σειρά τους να πάρουν στο σπίτι τους τις νέες δεξιότητες για την αντιμετώπιση της ψυχικής υγείας και να βελτιώσουν τη ζωή τους και τη ζωή των οικογενειών τους.</p>
<p><b>Επισκόπηση των διδαγμάτων που αφορούν το έργο</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Η προώθηση στιγμών ενσυνειδητότητας σε μικρά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της ημέρας βοηθά στην απενεργοποίηση του "αυτόματου πιλότου".</li> <li>• Η προώθηση ομιλιών, εργαστηρίων και άλλων πρωτοβουλιών σχετικά με την ψυχική υγεία και τον τρόπο απομάκρυνσης από την εργασία βοηθά τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι υποστηρίζονται και τους δίνει νέες δεξιότητες για να επιτύχουν ευεξία.</li> </ul>
<p><b>Διαδικτυακός σύνδεσμος</b></p>	<p><a href="http://www.edp.com/en/people/well-being-and-benefits">www.edp.com/en/people/well-being-and-benefits</a></p>


## Πρακτικές στρατηγικές σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργοδότες και οι επαγγελματίες/διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού

<p><b>Στρατηγική 1 - Πολιτική προστατευόμενου χρόνου</b></p>	
<p><b>Σύντομη περιγραφή της στρατηγικής</b></p>	<p>Η "πολιτική προστατευόμενου χρόνου" είναι μια πρακτική στρατηγική που μπορούν να εφαρμόσουν οι εργοδότες και οι επαγγελματίες/διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού για να προωθήσουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση των ομάδων τους, εάν δεν υπάρχει πλήρης αυτονομία στη διαχείριση του ωραρίου εργασίας από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Η πολιτική αυτή ορίζει συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια της ημέρας, κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να δίνουν προτεραιότητα σε προσωπικές και μη εργασιακές δραστηριότητες, χωρίς την προσδοκία επικοινωνίας ή εργασιών που σχετίζονται με την εργασία. Τα διαλείμματα και η διάρκειά τους, καθώς και το ποια ώρα της ημέρας πραγματοποιούνται, μπορούν να συμφωνηθούν με τον κάθε εργαζόμενο και τις ανάγκες του. Πρέπει επίσης να καθοριστεί η ώρα έναρξης και λήξης της εργάσιμης ημέρας. Πριν και μετά την ώρα αυτή πρέπει να εξασφαλίζεται η πλήρης απομάκρυνση από την επικοινωνία και τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.</p>



<b>Σκοπός/στόχος της στρατηγικής</b>	Ο σκοπός είναι να δημιουργηθούν ειδικά χρονικά παράθυρα όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να αποσυνδεθούν από την εργασία και να επικεντρωθούν στην προσωπική τους ευημερία, την οικογένεια, τα χόμπι ή άλλες μη εργασιακές υποχρεώσεις. Στόχος είναι να προωθηθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να μειωθεί η κόπωση και η εξουθένωση και να υποστηριχθούν οι εργαζόμενοι στην επίτευξη μιας υγιούς ενσωμάτωσης της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.
--------------------------------------	--

## Στρατηγική 2 - Μονομαχίες αποσύνδεσης

<b>Σύντομη περιγραφή της στρατηγικής</b>	 <p>Οι "Μονομαχίες αποσύνδεσης" είναι μια στρατηγική που μετατρέπει το δικαίωμα στην αποσύνδεση σε έναν ελκυστικό ανταγωνισμό εντός του οργανισμού. Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να συμμετέχουν εθελοντικά σε εβδομαδιαίες "μονομαχίες" όπου ανταγωνίζονται για το ποιος μπορεί να αποσυνδεθεί πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια καθορισμένων ωρών. Στους νικητές μπορούν να δοθούν πόντοι και ανταμοιβές.</p>
<b>Σκοπός/στόχος της στρατηγικής</b>	Στόχος της στρατηγικής "Disconnect Duels" είναι να κάνει το δικαίωμα στην αποσύνδεση διασκεδαστικό και ελκυστικό, ενισχύοντας παράλληλα τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Με τη μετατροπή του σε παιχνίδι, οι εργαζόμενοι παρακινούνται να αποσυνδεθούν από τις ψηφιακές συσκευές και τα εργαλεία επικοινωνίας που σχετίζονται με την εργασία, μειώνοντας την επαγγελματική εξουθένωση, βελτιώνοντας την ευημερία και καλλιεργώντας μια κουλτούρα σεβασμού του προσωπικού χρόνου.

## Δραστηριότητα

### Ενίσχυση του δικαιώματος αποσύνδεσης για τους εργαζόμενους εξ αποστάσεως: συνεργατική διερεύνηση και δράση Υπέρβαση των προκλήσεων και των εμποδίων

<b>Διάρκεια της δραστηριότητας</b>	45 λεπτά
------------------------------------	----------

<p><b>Στόχος της δραστηριότητας</b></p>	<p>Στόχος αυτής της συνεργατικής δραστηριότητας είναι να εμπλέξει τους εργοδότες, τους επαγγελματίες/διευθυντές ανθρωπίνου δυναμικού και τους εργαζόμενους εξ αποστάσεως σε έναν αναστοχαστικό και ανοικτό διάλογο. Στόχος της είναι να εμβαθύνει την κατανόηση των πλεονεκτημάτων και των προκλήσεων που συνδέονται με το δικαίωμα αποσύνδεσης για τους απομακρυσμένους εργαζόμενους, ενώ παράλληλα προωθεί τη δημιουργία πρακτικών στρατηγικών για την υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.</p>
<p><b>Οδηγίες</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Για τη δραστηριότητα αυτή, θα χρειαστείτε έναν εσωτερικό ή εξωτερικό συντονιστή για τη συνεδρία προβληματισμού. Μπορεί να γίνει πρόσωπο με πρόσωπο ή σε ψηφιακή μορφή.</li> <li>• Εισαγωγή και πλαίσιο (5 λεπτά): ο συντονιστής εξηγεί στους συμμετέχοντες τους στόχους της δραστηριότητας, τονίζοντας τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τις μοναδικές εκτιμήσεις για τους εργαζόμενους εξ αποστάσεως όσον αφορά το δικαίωμα στην αποσύνδεση.</li> <li>• Καταιγισμός ιδεών για τα οφέλη και τις προκλήσεις (15 λεπτά): ο συντονιστής ζητά από τους συμμετέχοντες να συγκεντρωθούν σε μικρές ομάδες συζήτησης (4-6 μέλη) και δίνει οδηγίες σε κάθε ομάδα να κάνει καταιγισμό ιδεών και να συζητήσει για 2-3 πιθανά οφέλη από την εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης ειδικά για τους εργαζόμενους εξ αποστάσεως. Ο συντονιστής θα πρέπει να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να αντλήσουν από προσωπικές εμπειρίες και γνώσεις. Κάθε ομάδα θα πρέπει να χρησιμοποιήσει ένα flipchart (αν είναι πρόσωπο με πρόσωπο) ή έναν λευκό πίνακα (αν είναι διαδικτυακός) για να καταγράψει τις ιδέες της.</li> <li>• Ανάπτυξη στρατηγικής (10 λεπτά): Μετά τη συζήτηση σχετικά με τα οφέλη και τις προκλήσεις, ο συντονιστής δίνει εντολή σε κάθε ομάδα να σκεφτεί μια πρακτική στρατηγική ή πρωτοβουλία που μπορεί να εφαρμοστεί σε οργανωτικό επίπεδο για την αντιμετώπιση ενός από τα οφέλη ή τις προκλήσεις που εντοπίστηκαν, τονίζοντας την ανάγκη για εφαρμόσιμες και αποτελεσματικές λύσεις.</li> <li>• Παρουσίαση, συζήτηση και ανακεφαλαίωση (15 λεπτά): κάθε ομάδα επιλέγει έναν επικεφαλής ομιλητή για να παρουσιάσει τα οφέλη, τις προκλήσεις και τις αντίστοιχες στρατηγικές που έχουν εντοπίσει. Ο συντονιστής συνοψίζει τα βασικά συμπεράσματα της δραστηριότητας και ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να δεσμευτούν ότι θα εφαρμόσουν τις στρατηγικές που εντοπίστηκαν, ως σχέδιο δράσης, στον οργανισμό τους για να υποστηρίξουν το δικαίωμα των εργαζομένων εξ αποστάσεως στην αποσύνδεση.</li> </ul>

## Εργαλείο αξιολόγησης



<b>Ερώτηση 1</b>	
<b>Τύπος εργαλείου αξιολόγησης</b>	Ερώτηση πολλαπλής επιλογής
<b>Ερωτήσεις</b>	Από τις ακόλουθες στρατηγικές που προωθούνται από τους μάνατζερ, ποια από αυτές μπορεί να βοηθήσει αποτελεσματικά τους εργαζόμενους να αποσυνδεθούν από την εργασία και να βελτιώσουν την ευημερία τους;
<b>Πιθανές απαντήσεις</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Αποθάρρυνση της μη απαραίτητης επικοινωνίας εκτός ωραρίου εργασίας.</li><li>b) Ρεαλιστική διαχείριση του φόρτου εργασίας των εργαζομένων.</li><li>c) Να επιδεικνύετε αυτοπεποίθηση και να προστατεύετε πάντα τα συμφέροντα του οργανισμού.</li><li>d) Προώθηση και ενθάρρυνση των διαλειμμάτων και των στρατηγικών mindfulness.</li></ul>

<b>Ερώτηση 2</b>	
<b>Τύπος εργαλείου αξιολόγησης</b>	Ερώτηση πολλαπλής επιλογής
<b>Ερωτήσεις</b>	Η εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης από την εργασία δεν ωφελεί μόνο τους εργαζόμενους, αλλά προσφέρει επίσης πολλά πλεονεκτήματα για τους εργοδότες. Από τον παρακάτω κατάλογο, ποια είναι τα τέσσερα οφέλη για τους εργοδότες;
<b>Πιθανές απαντήσεις</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Οργανωσιακή κουλτούρα με επίκεντρο το άτομο και τις ανάγκες του.</li><li>b) Προσέλκυση ταλέντων.</li><li>c) Δέσμευση των εργαζομένων.</li><li>d) Περισσότερες ώρες διαθεσιμότητας των εργαζομένων.</li><li>e) Μειωμένες απουσίες.</li><li>f) Παρουσιασμός.</li><li>g) Βελτιωμένη παραγωγικότητα.</li><li>h) Απουσία μετακινήσεων.</li></ul>



## Αναφορές

Durkovic, L. (2023, 3 Ιανουαρίου). Το δικαίωμα στην αποσύνδεση: Γιατί οι ηγέτες πρέπει να ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους να αποσυνδεθούν. Trello. [blog.trello.com/the-right-to-disconnect](https://blog.trello.com/the-right-to-disconnect).

Fox, K. E., Johnson, S. T., Berkman, L. F., Sianoja, M., Soh, Y., Kubzansky, L. D., & Kelly, E. L. (2021). Οργανωτικές - και ομαδικές παρεμβάσεις στο χώρο εργασίας και η επίδρασή τους σε πολλαπλούς τομείς της ευημερίας των εργαζομένων: Μια συστηματική ανασκόπηση. *Work & Stress*, 0(0), 1-30. [www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2021.1969476](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2021.1969476).

Gruman, J. (n.d.). Πώς οι επιχειρήσεις μπορούν να βοηθήσουν καλύτερα τους εργαζόμενους να αποσυνδεθούν από την εργασία. *The Conversation*. [theconversation.com/how-businesses-can-best-help-employees-disconnect-from-work-174522](https://theconversation.com/how-businesses-can-best-help-employees-disconnect-from-work-174522).

Kelly, E. L., Berkman, L. F., Kubzansky, L. D., Lovejoy, M. (12 Οκτωβρίου 2021). 7 στρατηγικές για να βελτιώσετε την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων σας. *Harvard Business Review*, [hbr.org/2021/10/7-strategies-to-improve-your-employees-health-and-well-being?ab=hero-subleft-1](https://hbr.org/2021/10/7-strategies-to-improve-your-employees-health-and-well-being?ab=hero-subleft-1).

Kelly, E. L., (1/13/2022). Οι εταιρείες πρέπει να αντιμετωπίσουν τον τρόπο με τον οποίο οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν την ευημερία των εργαζομένων τους. *FastCompany*. [www.fastcompany.com/90712607/companies-need-to-confront-how-work-conditions-affect-the-well-being-of-their-employees](https://www.fastcompany.com/90712607/companies-need-to-confront-how-work-conditions-affect-the-well-being-of-their-employees).

Kelly, E. L., (1/20/2022). Happier, Healthier, Hybrid: MIT Research Finds Hybrid Work Schedules Promote Employee Well-being. *Staffing.com*. [www.staffing.com/hybrid-work-schedule-benefits/](https://www.staffing.com/hybrid-work-schedule-benefits/).

Lovejoy, M., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. F. (2021). Επανασχεδιασμός της εργασίας για τον 21ο αιώνα: Promising Strategies for Enhancing Worker Well-Being. *American Journal of Public Health*, e1-e9. [pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34499532/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34499532/).

Mucha, R. (2021, 7 Σεπτεμβρίου). Βοηθώντας τους υπαλλήλους σας να αποσυνδεθούν από την εργασία. *HRMorning*. [www.hrmorning.com/articles/helping-your-employees-disconnect-from-work/](https://www.hrmorning.com/articles/helping-your-employees-disconnect-from-work/).



## Σύντομη περίληψη και βασικά μαθήματα για το σπίτι

- > Οι εργοδότες θα πρέπει να αναγνωρίζουν τη σημασία του δικαιώματος αποσύνδεσης, το οποίο επιτρέπει στους εργαζομένους να αποσυνδέονται από τις επαγγελματικές υποχρεώσεις εκτός ωραρίου εργασίας, προωθώντας την ευημερία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- > Οι εργοδότες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην προώθηση του δικαιώματος στην αποσύνδεση. Θα πρέπει να δίνουν προτεραιότητα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να θεσπίζουν σαφείς πολιτικές και να δίνουν το παράδειγμα για την προώθηση ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος.
- > Η εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών, όπως ο καθορισμός εύλογων ωρών εργασίας, η αντιμετώπιση της επικοινωνίας μετά την εργασία, η παροχή ευελιξίας και η παροχή κατάρτισης, βοηθά τους εργοδότες να υποστηρίξουν αποτελεσματικά το δικαίωμα στην αποσύνδεση.
- > Η προώθηση του δικαιώματος στην αποσύνδεση ωφελεί τους εργοδότες μέσω της βελτιωμένης ευημερίας των εργαζομένων, της αυξημένης διατήρησης και προσέλκυσης ταλέντων, της βελτιωμένης παραγωγικότητας και εστίασης και της θετικής οργανωτικής κουλτούρας.
- > Οι εργοδότες μπορούν να αξιοποιήσουν την τεχνολογία για να υποστηρίξουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση, ελαχιστοποιώντας την επικοινωνία μετά την εργασία, θέτοντας σαφείς προσδοκίες, προωθώντας την ψηφιακή ευημερία και εφαρμόζοντας ευέλικτες τεχνολογικές πολιτικές.
- > Η δημιουργία μιας εργασιακής κουλτούρας που εκτιμά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και δίνει προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων συμβάλλει σε μια θετική οργανωτική κουλτούρα και προάγει τη δέσμευση, την ικανοποίηση και την αφοσίωση των εργαζομένων.

## Κεφάλαιο 3α: Εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών που θα υποστηρίξουν το δικαίωμα στη διακοπή της σύνδεσης

### Βασικοί μαθησιακοί στόχοι

- > Κατανόηση της σημασίας της εφαρμογής πολιτικών για τη διασφάλιση του δικαιώματος αποσύνδεσης των εργαζομένων εξ αποστάσεως στο σημερινό δυναμικό εργασιακό περιβάλλον.
- > Προσδιορισμός των βασικών στοιχείων των αποτελεσματικών οργανωτικών πολιτικών που προωθούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ευημερία των εργαζομένων και μια υποστηρικτική εργασιακή κουλτούρα.
- > Απόκτηση γνώσεων σχετικά με τεκμηριωμένες στρατηγικές και βέλτιστες πρακτικές για την επικοινωνία, την κατάρτιση και την αξιολόγηση των πολιτικών, ώστε να διασφαλιστεί η επιτυχής εφαρμογή και τήρηση.

### Εισαγωγή

Στο σημερινό δυναμικό και ταχέως μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, αναδύονται συνεχώς νέες προκλήσεις. Τα ζητήματα αυτά απαιτούν προληπτικές και προσαρμοστικές προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση των εξελισσόμενων αναγκών των οργανισμών και του εργατικού δυναμικού τους. Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, οι οργανισμοί πρέπει να θεσπίσουν καλά προσαρμοσμένες οργανωτικές πολιτικές που διασφαλίζουν την ευημερία των εργαζομένων, ευθυγραμμιζόμενες με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις απαιτήσεις της εταιρείας.

### Καθορισμός οργανωτικών πολιτικών

Στο οργανωτικό πλαίσιο, οι οργανωτικές πολιτικές αναφέρονται σε **επίσημες κατευθυντήριες γραμμές και αρχές που θεσπίζονται από τους οργανισμούς για τη ρύθμιση διαφόρων πτυχών της εργασίας και της συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο (Petts et al., 2022)**. Εμπειρικά στοιχεία τονίζουν ότι οι οργανωτικές πολιτικές μπορούν να αντιμετωπίσουν διάφορες κρίσιμες πτυχές που, εάν δεν ρυθμίζονται σωστά, μπορούν να αποτελέσουν απειλή για την ευημερία των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα ηθικά ζητήματα, διακρίσεις και παρενοχλήσεις, η αντίληψη οργανωτικής αδικίας, η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ανεξέλεγκτη εργασία εξ αποστάσεως (Mohammad et al., 2019). Αυτό το τελευταίο ζήτημα λαμβάνει μεγάλη προσοχή τελευταία λόγω της εξάπλωσης του τρόπου εργασίας εξ αποστάσεως και δεδομένου ότι η έλλειψη σεβασμού του δικαιώματος των εργαζομένων στην αποσύνδεση μπορεί να οδηγήσει σε διάφορες αρνητικές συνέπειες, όπως η αδυναμία ψυχολογικής αποδέσμευσης από την εργασία, η έλλειψη χρόνου ανάκαμψης και σε ακραίες περιπτώσεις στην επαγγελματική εξουθένωση (Hayes et al., 2021). Ως εκ τούτου, σε αυτό το κεφάλαιο θα παράσχουμε οδηγίες για τον τρόπο εφαρμογής οργανωτικών πολιτικών που διασφαλίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων στην αποσύνδεση. Θα συζητηθούν βασικά στοιχεία





τέτοιων οργανωτικών πολιτικών, όπως το πεδίο εφαρμογής τους, οι στόχοι και οι στρατηγικές εφαρμογής τους.

## **Οφέλη από την εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών που προωθούν την αποσύνδεση: μελέτες που βασίζονται σε στοιχεία**

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών για την υποστήριξη και την ενθάρρυνση της αποσύνδεσης από την εργασία μπορεί να αποφέρει πολλά οφέλη.

1. **Ενισχύει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**, παρέχοντας στους τηλεεργαζόμενους την ευκαιρία να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ταυτόχρονα προωθεί την αποκατάσταση της εργασίας, η οποία είναι απαραίτητη για την επαναφορά τόσο των γνωστικών όσο και των φυσικών πόρων. Η δυνατότητα ανάκαμψης από την εργασία μπορεί δυνητικά να οδηγήσει στη **μείωση του άγχους και στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης** των εργαζομένων, η οποία είναι γνωστό από την επιστημονική βιβλιογραφία ότι είναι ιδιαίτερα συχνή σε σχέση με την τηλεεργασία (Hayes et al., 2020; Hayes et al., 2021).
2. Το να επιτρέπεται στους τηλεεργαζόμενους να αποσυνδέονται και να έχουν καθορισμένο χρόνο εκτός εργασίας μπορεί να **αυξήσει την απόδοση κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας** (Petitta & Ghezzi, 2023). Οι ξεκούραστοι και αποκατεστημένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να είναι **συγκεντρωμένοι, να έχουν κίνητρα και να αποδίδουν καλύτερα** όταν ασχολούνται ενεργά με τα εργασιακά τους καθήκοντα (Bhattacharya et al., 2020).
3. Η ανάπτυξη οργανωτικών πολιτικών για τη διασφάλιση της ευημερίας των εργοδοτών μπορεί επίσης να αποτελέσει ένα **πολύ ανταγωνιστικό πλεονέκτημα** για τη φήμη και το branding της εταιρείας. Προσφέροντας ελκυστικές παροχές για τους εργαζόμενους, ανταγωνιστικά πακέτα αποζημίωσης και ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, οι πολιτικές με γνώμονα την ευημερία, ιδίως εκείνες που σχετίζονται με το δικαίωμα στην αποσύνδεση, έχουν γίνει όλο και πιο σημαντικές για την **προσέλκυση ταλέντων στους οργανισμούς** (Yasin & Huseynova, 2020). Καθώς η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ευημερία των εργαζομένων αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία, οι υποψήφιοι αναζητούν ενεργά εταιρείες που



Εικόνα από wirestock στο Freepik

δίνουν προτεραιότητα σε αυτές τις πτυχές στις οργανωτικές τους πολιτικές (Muraya et al., 2021).

4. Όταν οι εταιρείες επιδεικνύουν τη δέσμευσή τους για δίκαιες πρακτικές πρόσληψης, ίσες ευκαιρίες και ευημερία των εργαζομένων, γίνονται πιο ελκυστικές για όσους αναζητούν εργασία. Τέτοιες οργανωτικές πολιτικές μπορούν επίσης να **ενισχύσουν την ικανοποίηση και την αφοσίωση των εργαζομένων, οδηγώντας σε υψηλότερα ποσοστά διατήρησης** (Rodríguez-Sánchez et al., 2020).

## Τι συμβαίνει εάν μια εταιρεία δεν τηρήσει τον λόγο της σχετικά με την εφαρμογή των πολιτικών;



1. Η μη εφαρμογή των ανακοινωθέντων πολιτικών ή η αγνόηση των υφιστάμενων οργανωτικών πολιτικών μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις για μια εταιρεία. Πέρα από τη **βλάβη της αξιοπιστίας της εταιρείας και τη διάβρωση της εμπιστοσύνης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών**, μπορεί επίσης να οδηγήσει σε **αρνητικές συνέπειες για το ηθικό και τη δέσμευση των εργαζομένων**, επηρεάζοντας τη συνολική απόδοση (Yang et al., 2022).

2. Η μη συμμόρφωση με τις πολιτικές **εκθέτει την εταιρεία σε νομικούς και κανονιστικούς κινδύνους**, που ενδεχομένως οδηγούν σε κυρώσεις ή αγωγές.

3. Μπορεί να έχει εκτεταμένες **επιπτώσεις στην κουλτούρα και τη φήμη της εταιρείας**, δημιουργώντας μια ατμόσφαιρα ασυνέπειας και περιφρόνησης των κανόνων.

4. Στο πλαίσιο της εξ αποστάσεως εργασίας, η αποτυχία εφαρμογής οργανωτικών πολιτικών που διασφαλίζουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση μπορεί να οδηγήσει σε ένα ανησυχητικό φαινόμενο, γνωστό ως **παρουσιασμός** (Rhule et al., 2020). Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται υποχρεωμένοι να συνεχίσουν να εργάζονται ακόμη και όταν είναι άρρωστοι ή δεν αισθάνονται καλά, φοβούμενοι τις αρνητικές συνέπειες ή την εργασιακή ανασφάλεια. Αυτή η συμπεριφορά μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα, επαγγελματική εξουθένωση και μείωση της συνολικής ευημερίας. Για να μετριάσουν τις επιζήμιες 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

Εικόνα από το freepik στο [Freepik](https://www.freepik.com)



απομακρυσμένα εργασιακά περιβάλλοντα. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενθαρρύνονται να δίνουν προτεραιότητα στην ευημερία τους και να παίρνουν τον απαραίτητο χρόνο άδειας για να αναρρώσουν όταν χρειάζεται. Θα πρέπει να παρέχεται επαρκής υποστήριξη και πόροι, όπως πρόσβαση σε παροχές υγειονομικής περίθαλψης και υπηρεσίες ψυχικής υγείας, στους απομακρυσμένους εργαζόμενους για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της ευημερίας τους.

## Ένας οδηγός βήμα προς βήμα για τον τρόπο ανάπτυξης μιας πολιτικής σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης

### Βήμα 1 - Προσδιορισμός του στόχου πολιτικής

- **Διεξαγωγή εκτίμησης αναγκών:** Ξεκινήστε με τη διενέργεια ενδελεχούς αξιολόγησης του υφιστάμενου εργασιακού περιβάλλοντος, των εμπειριών των εργαζομένων και των υφιστάμενων προκλήσεων που σχετίζονται με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τη συνεχή συνδεσιμότητα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη συλλογή δεδομένων μέσω ερευνών, συνεντεύξεων, ομάδων εστίασης ή την ανάλυση της υπάρχουσας έρευνας και βιβλιογραφίας. Προσδιορίστε συγκεκριμένα ζητήματα και προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση.
- **Επανεξέταση των υφιστάμενων οργανωτικών πολιτικών και πρακτικών:** Αξιολογήστε τυχόν υπάρχουσες οργανωτικές πολιτικές, κατευθυντήριες γραμμές ή πρακτικές που εφαρμόζονται ήδη στον οργανισμό. Προσδιορίστε κατά πόσον αντιμετωπίζουν επαρκώς το ζήτημα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και το δικαίωμα στην αποσύνδεση. Προσδιορίστε τυχόν κενά ή τομείς προς βελτίωση που πρέπει να αντιμετωπιστούν στη νέα πολιτική.
- **Εμπλοκή των ενδιαφερομένων μερών: Συμμετοχή των ενδιαφερόμενων φορέων στη διαδικασία χάραξης πολιτικής.** Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει εργαζόμενους, επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές και εκπροσώπους των σχετικών τμημάτων ή ομάδων. Υπάρχουν διάφορες προσεγγίσεις για τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων σε όλη τη διαδικασία. Πρώτον, η διοργάνωση ομάδων εστίασης παρέχει την ευκαιρία για συζητήσεις σε βάθος και διερεύνηση διαφορετικών προοπτικών. Επιπροσθέτως, οι συνεδριάσεις του δημαρχείου με τους ηγέτες και τους εργαζόμενους προάγουν τη διαφάνεια, επιτρέποντας τις ανοιχτές συζητήσεις, την αντιμετώπιση των ανησυχιών και τη λήψη προτάσεων. Τα εργαστήρια ή οι εκπαιδευτικές συνεδρίες μπορούν να εκπαιδεύσουν τους εργαζόμενους σχετικά με τα οφέλη της πολιτικής, ενισχύοντας την υποστήριξη του εργατικού δυναμικού. Οι διαδικτυακές πλατφόρμες συνεργασίας ή οι πύλες intranet δημιουργούν προσβάσιμα φόρουμ συζητήσεων για τους ενδιαφερόμενους φορείς ώστε να συνεισφέρουν ιδέες. Οι κατ' ιδίαν συναντήσεις με τους βασικούς

ενδιαφερόμενους φορείς επιτρέπουν εξατομικευμένες συζητήσεις και ανατροφοδοτήσεις. Η αξιοποίηση διαφόρων διαύλων επικοινωνίας σε μια επικοινωνιακή εκστρατεία διασφαλίζει την καλή ενημέρωση των ενδιαφερόμενων μερών. Τέλος, ο διορισμός εκπροσώπων των εργαζομένων ή μιας ομάδας εργασίας πολιτικής διασφαλίζει ότι λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις των εργαζομένων, προωθώντας μια συνεργατική διαδικασία ανάπτυξης πολιτικής.

- **Καθορίστε τη δήλωση του προβλήματος:** Διατυπώστε με σαφήνεια το πρόβλημα ή το ζήτημα που στοχεύει να αντιμετωπίσει η πολιτική. Χρησιμοποιήστε τις γνώσεις που αποκομίσατε από την αξιολόγηση των αναγκών και τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών για να συντάξετε μια συνοπτική και συγκεκριμένη δήλωση του προβλήματος.
- **Καθορισμός του σκοπού και του πεδίου εφαρμογής της πολιτικής:** Καθορίστε με σαφήνεια το σκοπό και το πεδίο εφαρμογής της πολιτικής. Καθορίστε τους γενικούς σκοπούς και στόχους που προτίθεται να επιτύχει η πολιτική.
- **Εξετάστε τις νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις:** Εξετάστε τυχόν νομικές ή κανονιστικές απαιτήσεις που ενδέχεται να επηρεάσουν τη διαδικασία ανάπτυξης πολιτικής.
- **Συντάξτε την πολιτική και λάβετε έγκριση:** Δημιουργήστε ένα προσχέδιο της πολιτικής και παρουσιάστε το στους βασικούς υπεύθυνους λήψης αποφάσεων, όπως η ανώτερη διοίκηση ή το διοικητικό συμβούλιο, για έγκριση. Αντιμετωπίστε τυχόν ανησυχίες ή ερωτήσεις που εγείρονται κατά τη διαδικασία έγκρισης και κάντε τις απαραίτητες αναθεωρήσεις (Prager et al., 2022).

## Βήμα 2 - Επικοινωνία και εκπαίδευση

- **Καθορίστε ένα σχέδιο διάδοσης:** Αναπτύξτε ένα σχέδιο επικοινωνίας για την αποτελεσματική ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τη νέα πολιτική. Πραγματοποιήστε εκπαιδευτικές συνεδρίες ή εργαστήρια για να διασφαλίσετε ότι οι εργαζόμενοι κατανοούν την πολιτική, τις επιπτώσεις της και τους ρόλους και τις ευθύνες τους όσον αφορά τη συμμόρφωση.
- **Σαφής και συνοπτική τεκμηρίωση της πολιτικής:** Ανάπτυξη ενός καλογραμμένου εγγράφου πολιτικής που είναι σαφές, συνοπτικό και εύκολα κατανοητό.
- **Ανακοίνωση μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή μηνυμένου:** Στείλτε ένα επίσημο email ή υπόμνημα σε όλους τους εργαζόμενους, τους ενδιαφερόμενους και τα σχετικά μέρη για να ανακοινώσετε τη νέα πολιτική.
- **Εκπαιδευτικές συνεδρίες:** Πραγματοποιήστε εκπαιδευτικές συνεδρίες για να διασφαλίσετε ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν όλες τις σχετικές δεξιότητες και γνώσεις που απαιτούνται για την τήρηση της νέας πολιτικής.



- **Διαδραστικά εργαστήρια ή ασκήσεις ρόλων:** Διοργανώστε διαδραστικά εργαστήρια ή ασκήσεις ρόλων για να ενισχύσετε την κατανόηση και την εφαρμογή της πολιτικής. Αυτή η πρακτική προσέγγιση επιτρέπει στους υπαλλήλους να εξασκηθούν στην εφαρμογή της πολιτικής σε ρεαλιστικά σενάρια και ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή και δέσμευση.
- **Οι διευθυντές ως συνήγοροι:** Εκπαιδεύστε τους διευθυντές και τους προϊσταμένους να επικοινωνούν αποτελεσματικά και να ενισχύουν την πολιτική με τις αντίστοιχες ομάδες τους.
- **Συνεχής επικοινωνία:** Διατήρηση τακτικών διαύλων επικοινωνίας για την παροχή ενημερώσεων, υπενθυμίσεων ή διευκρινίσεων σχετικά με την πολιτική. Χρησιμοποιήστε ενημερωτικά δελτία ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, συσκέψεις σε ολόκληρη την εταιρεία ή πλατφόρμες εσωτερικών μηνυμάτων για να ενημερώνετε και να δεσμεύετε τους εργαζόμενους (Petts et al., 2022).

## Βήμα 2 - Παρακολούθηση και αξιολόγηση

- **Έρευνες και ερωτηματολόγια:** Ο σχεδιασμός και η διενέργεια ερευνών ή ερωτηματολογίων σε εργαζόμενους, ενδιαφερόμενους ή σχετικά μέρη μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την ευαισθητοποίηση, την κατανόηση και τις αντιλήψεις τους για την πολιτική. Τα εργαλεία αυτά μπορούν να συλλέξουν ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής, της συμμόρφωσης και των τομέων που χρήζουν βελτίωσης.
- **Συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης:** Η διενέργεια συνεντεύξεων ή ομάδων εστίασης με τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς μπορεί να παράσχει σε βάθος ποιοτικές πληροφορίες σχετικά με τις εμπειρίες, τις προκλήσεις και τις προτάσεις τους όσον αφορά την πολιτική. Αυτές οι μέθοδοι επιτρέπουν ανοιχτές συζητήσεις και τη διερεύνηση διαφορετικών προοπτικών.
- **Βασικοί δείκτες απόδοσης (KPIs) και μετρήσεις:** Ο καθορισμός συγκεκριμένων βασικών δεικτών απόδοσης και μετρήσεων που σχετίζονται με την πολιτική μπορεί να επιτρέψει την ποσοτική μέτρηση του αντίκτυπου και της αποτελεσματικότητάς της.
- **Μελέτες περιπτώσεων και συγκριτική αξιολόγηση:** Η ανάλυση περιπτώσεων μελετών ή η διεξαγωγή ασκήσεων συγκριτικής αξιολόγησης με παρόμοιους οργανισμούς ή βέλτιστες πρακτικές του κλάδου μπορεί να παράσχει πληροφορίες σχετικά με τις επιτυχημένες στρατηγικές εφαρμογής πολιτικών και τους πιθανούς τομείς για βελτίωση (Da et al., 2022).

## Δραστηριότητα

Ανάλυση μελέτης περίπτωσης	
<b>Διάρκεια της δραστηριότητας</b>	30 λεπτά
<b>Στόχος της δραστηριότητας</b>	Στόχος της δραστηριότητας είναι να αναλύσετε και να δώσετε τεκμηριωμένες και υποστηριζόμενες απαντήσεις στα ερωτήματα που παρουσιάζονται στη μελέτη περίπτωσης σχετικά με την εφαρμογή μιας πολιτικής για την εργασία εξ αποστάσεως στην πολυεθνική εταιρεία. Στόχος είναι να εντοπιστούν οι βασικές εκτιμήσεις για τη δημιουργία πολιτικής, να προβλεφθούν πιθανές προκλήσεις, να προταθούν στρατηγικές για την αντιμετώπισή τους, να δοθούν συστάσεις για αποτελεσματική επικοινωνία και εκπαίδευση των εργαζομένων, να αξιολογηθούν τα οφέλη και οι κίνδυνοι της πολιτικής και να αναπτυχθεί σχέδιο δράσης για την επιτυχή εφαρμογή της.
<b>Οδηγίες</b>	<p>Διαβάστε προσεκτικά την ακόλουθη μελέτη περίπτωσης και αναλύστε το σενάριο που παρουσιάζεται. Εφαρμόστε τις γνώσεις και τα βήματα που περιγράφονται στο κεφάλαιο για να απαντήσετε στις ερωτήσεις που ακολουθούν. Εξετάστε τη διαδικασία δημιουργίας και εφαρμογής της πολιτικής, καθώς και τις πιθανές προκλήσεις και τις βέλτιστες πρακτικές που συζητήθηκαν.</p> <p>Ανάλυση περίπτωσης: Πολιτική απομακρυσμένης εργασίας μιας εταιρείας</p> <p>Η εν λόγω εταιρεία, μια πολυεθνική εταιρεία, είναι πρόθυμη να εφαρμόσει μια πολιτική απομακρυσμένης εργασίας για να παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στους υπαλλήλους της και να προσελκύσει κορυφαία talénta. Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού έχει αναλάβει την ανάπτυξη της πολιτικής και τη διασφάλιση της ομαλής εφαρμογής της. Η εκτελεστική ομάδα υποστηρίζει την πρωτοβουλία, αλλά θέλει να διασφαλίσει ότι η παραγωγικότητα και η επικοινωνία διατηρούνται αποτελεσματικά.</p>

## Αξιολόγηση

Ερώτηση 1	
<b>Τύπος εργαλείου αξιολόγησης</b>	Ανοιχτή ερώτηση



<p><b>Ερωτήσεις</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• [Με βάση τα βήματα που περιγράφονται στο κεφάλαιο, προσδιορίστε και εξηγήστε τα βασικά ζητήματα που πρέπει να εξετάσει το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού κατά τη δημιουργία της πολιτικής απομακρυσμένης εργασίας για την εταιρεία.</li><li>• Ποιες είναι ορισμένες πιθανές προκλήσεις/εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίσει η εταιρεία κατά την εφαρμογή της πολιτικής για την εξ αποστάσεως εργασία; Προτείνετε στρατηγικές ή βέλτιστες πρακτικές για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων.</li><li>• Πώς μπορεί η εταιρεία να επικοινωνήσει και να εκπαιδεύσει αποτελεσματικά τους υπαλλήλους σχετικά με την πολιτική απομακρυσμένης εργασίας; Δώστε συγκεκριμένες συστάσεις και μεθόδους για να διασφαλίσετε την κατανόηση, τη δέσμευση και τη συμμόρφωση.</li><li>• Αξιολογήστε τα πιθανά οφέλη και τους κινδύνους από την εφαρμογή της πολιτικής για την εργασία εξ αποστάσεως για την εταιρεία. Εξετάστε παράγοντες όπως η ικανοποίηση των εργαζομένων, η παραγωγικότητα, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η οργανωτική κουλτούρα.</li><li>• Ανάπτυξη σχεδίου δράσης που περιγράφει τα βήματα και το χρονοδιάγραμμα για την επιτυχή εφαρμογή της πολιτικής για την εργασία εξ αποστάσεως στην εταιρεία. Συμπεριλάβετε βασικά ορόσημα, υπεύθυνα μέρη και στρατηγικές επικοινωνίας].</li></ul>
-------------------------	---

## 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.

Da, S., Fladmark, S. F., Wara, I., Christensen, M., & Innstrand, S. T. (2022). Να αλλάξουμε ή να μην αλλάξουμε: μια μελέτη των αλλαγών στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 1982.

Yang, Y., Yan, R., & Meng, Y. (2022). Δεν μπορεί να αποσυνδεθεί ούτε μετά το ωράριο: πώς η συμπεριφορά σύνδεσης στην εργασία μετά το ωράριο επηρεάζει την ευημερία των εργαζομένων στην εργασία και την οικογένεια. *Frontiers in Psychology*, 13, 865776.

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



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

(Αντιλαμβανόμενο άγχος και επαγγελματική εξουθένωση πριν και κατά τη διάρκεια του COVID-19).

Maurya, K. K., Agarwal, M., & Srivastava, D. K. (2021). Αντιλαμβανόμενη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή διαχείριση ταλέντων: διαμεσολαβητικός ρόλος του employer branding. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 24(1), 41-59.

Mohammad, J., Quoquab, F., Halimah, S., & Thurasamy, R. (2019). Αναψυχή στο διαδίκτυο στον χώρο εργασίας και 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.

Prager, F., Rhoads, M., & Martínez, J. N. (2022). Η οικονομική διακοπή λειτουργίας του COVID-19 και το μέλλον των πρακτικών ευέλικτων θέσεων εργασίας στην περιοχή South Bay της κομητείας του Λος Άντζελες. *Transport Policy*, 125, 241-255.

Rodríguez-Sánchez, J. L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2020). Επένδυση χρόνου και πόρων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Η επίδραση στη διατήρηση των ταλέντων. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1920.

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 Organizational Psychology*, 29(3), 344-363.

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.





## Σύντομη περίληψη και βασικά μαθήματα για το σπίτι

- > Η εφαρμογή οργανωτικών πολιτικών για την αποσύνδεση στην απομακρυσμένη εργασία βελτιώνει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μειώνει το άγχος και ενισχύει την απόδοση των εργαζομένων.
- > Η μη τήρηση των οργανωτικών πολιτικών μπορεί να βλάψει τη φήμη μιας εταιρείας, την εμπιστοσύνη και το ηθικό των εργαζομένων.
- > Ένας οδηγός βήμα προς βήμα περιλαμβάνει τον καθορισμό των στόχων πολιτικής, τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών και την έγκριση.
- > Η αποτελεσματική επικοινωνία μέσω εργασθηρίων, εκπαιδευτικών σεμιναρίων και διαδικτυακών πλατφορμών ενισχύει την κατανόηση της πολιτικής.
- > Η παρακολούθηση του αντίκτυπου της πολιτικής με τη χρήση ερευνών, συνεντεύξεων και δεικτών απόδοσης βοηθά στη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων και βελτιώσεων.

## Κεφάλαιο 4: Μελέτες περιπτώσεων

### Βασικοί μαθησιακοί στόχοι

- > Να κατανοήσετε τους παράγοντες που οδηγούν στην ανάπτυξη της έννοιας της αποσύνδεσης από την εργασία
- > Γνωρίστε τους οργανισμούς που έχουν εφαρμόσει με επιτυχία το δικαίωμα στην αποσύνδεση.
- > Εφαρμογή πρακτικών για την αποσύνδεση από την εργασία που εφαρμόζονται ήδη παγκοσμίως
- > Προσδιορισμός των προκλήσεων και των εμποδίων που ενδέχεται να αντιμετωπιστούν κατά την εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης

Σε αυτό το κεφάλαιο, παρουσιάζουμε ορισμένα παραδείγματα από τον πραγματικό κόσμο οργανισμών που έχουν εφαρμόσει με επιτυχία το δικαίωμα αποσύνδεσης, καθώς και μελέτες περιπτώσεων εκείνων που αντιμετώπισαν προκλήσεις ή εμπόδια.

## Επιτυχημένες μελέτες περιπτώσεων

Παρακάτω παρατίθενται ορισμένα παραδείγματα οργανισμών που έχουν εισαγάγει με επιτυχία πολιτικές για την υποστήριξη του δικαιώματος των εργαζομένων τους να αποσυνδέονται:

- 1. Volkswagen:** Το 2021, η γερμανική εταιρεία Volkswagen Group εισήγαγε την πολιτική "Work Smart, Live Smart". Η πολιτική αυτή περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές για τους εργαζόμενους σχετικά με τον τρόπο αποσύνδεσης από την εργασία. Ορισμένα από τα μέτρα που περιλαμβάνονται στην πολιτική σχετίζονται με τη μείωση της συχνότητας της επικοινωνίας μετά την εργασία και την ενθάρρυνση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων για την καλύτερη διαχείριση του φόρτου εργασίας των εργαζομένων. Επιπλέον, εισήχθησαν επίσης προγράμματα κατάρτισης τόσο για τους διευθυντές όσο και για τους εργαζόμενους με στόχο την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τέλος, δρομολογήθηκε ένα πρόγραμμα υποστήριξης εργαζομένων με σκοπό την παροχή τόσο υποστήριξης όσο και σχετικών πόρων στους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν εργασιακό στρες.
- 2. Daimler:** Το 2014, η γερμανική εταιρεία εισήγαγε μια πολιτική με την ονομασία "Mail on Holiday", η οποία εφαρμόστηκε σε μια προσπάθεια να μειωθεί ο αριθμός των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που έλαβαν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια των διακοπών τους. Με αυτή την πολιτική, όλα τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που λάμβαναν κατά τη διάρκεια των διακοπών τους διαγράφονταν αυτόματα.
- 3. Barilla:** Το 2016, η ιταλική εταιρεία εισήγαγε μια συμφωνία που προσέφερε τη δυνατότητα στους υπαλλήλους που είχαν διοριστεί με καθήκοντα που μπορούν να ολοκληρωθούν εξ αποστάσεως, να εργάζονται εκτός των εγκαταστάσεων της εταιρείας. Η δυνατότητα αυτή ξεκίνησε με όριο 32 ώρες μηνιαίως, εκτός από τους εργαζόμενους που έχουν παιδιά ή άλλα καθήκοντα φροντίδας, οι οποίοι μπορούσαν να επεκταθούν σε 64 ώρες μηνιαίως. Οι εργαζόμενοι μπορούσαν να επικοινωνούν μόνο μέσω συσκευών της εταιρείας κατά τις ώρες εργασίας στις εγκαταστάσεις της εταιρείας. Μέρος της συμφωνίας ήταν επίσης η εκπαίδευση, τόσο των εργαζομένων όσο και των διευθυντών σχετικά με τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η παροχή τεχνολογικών εργαλείων για την καλύτερη διαχείριση του φόρτου εργασίας και η καλλιέργεια μιας κουλτούρας που εκτιμά την προσωπική ζωή των εργαζομένων τους.
- 4. Enel:** Το 2016, η ιταλική εταιρεία εισήγαγε ένα πιλοτικό πρόγραμμα και το 2020 την παγκόσμια πολιτική "έξυπνης εργασίας", η οποία περιλαμβάνει σαφείς κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το ωράριο εργασίας και ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να αποσυνδέονται από την εργασία μετά το πέρας του ωραρίου. Μέρος της προσέγγισης είναι επίσης η εκπαίδευση τόσο των διευθυντών όσο και των εργαζομένων σχετικά με τη σημασία της αποσύνδεσης από την εργασία εκτός των καθορισμένων ωρών, η ενθάρρυνση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων (π.χ. ηλεκτρονικά ημερολόγια και εφαρμογές διαχείρισης εργασιών) για την καλύτερη διαχείριση του φόρτου εργασίας και ο καθορισμός σαφών προσδοκιών για τους χρόνους ανταπόκρισης και επικοινωνίας κατά τις μη εργάσιμες ώρες. Ένα άλλο μέρος της προσέγγισης της Enel είναι η "διαχείριση του



άγχους", η οποία περιλαμβάνει την παροχή πόρων και υποστήριξης (π.χ. πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες) στους εργαζομένους για τη διαχείριση του άγχους και τη διατήρηση της ευημερίας τους.

## Προκλήσεις και εμπόδια

Εκτός από όλες τις επιτυχημένες μελέτες περιπτώσεων που αναφέρθηκαν παραπάνω, υπάρχουν επίσης παραδείγματα εταιρειών που αντιμετωπίζουν διάφορες προκλήσεις και εμπόδια που μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τη διαδικασία εισαγωγής δράσεων που υποστηρίζουν την αποσύνδεση από την εργασία. Παραδείγματα τέτοιων εταιρειών παρατίθενται παρακάτω:

**Apple:** Δεδομένης της παγκόσμιας φύσης της αλυσίδας εφοδιασμού της Apple, οι προμηθευτές και οι εργολάβοι βρίσκονται συχνά διασκορπισμένοι σε διαφορετικές ζώνες ώρας. Αυτό δημιουργεί μια κατάσταση όπου τα άτομα και οι ομάδες πρέπει να συνεργάζονται και να επικοινωνούν αποτελεσματικά παρά τις σημαντικές διαφορές ώρας που αντιμετωπίζουν. Ενώ αυτή η διασύνδεση έχει πολλά πλεονεκτήματα, επιφέρει επίσης προκλήσεις, μία από τις οποίες είναι η δυσκολία αποσύνδεσης από την εργασία

**PricewaterhouseCoopers (PwC):** Η εταιρεία προσφέρει τις υπηρεσίες της σε διεθνείς πελάτες και συνήθως οι προθεσμίες των έργων είναι σχετικά στενές. Οι εργαζόμενοι που είναι κυρίως σύμβουλοι και ελεγκτές δυσκολεύονται να αποσυνδεθούν από την εργασία τους, ιδίως κατά τη διάρκεια των οικονομικών ελέγχων, οι οποίοι θεωρούνται περίοδοι αιχμής.

**Bloomberg:** Οι εργαζόμενοι (π.χ. δημοσιογράφοι και αναλυτές) που εργάζονται σε εταιρείες που σχετίζονται με οικονομικές ειδήσεις και δεδομένα, πρέπει να παραμένουν ενημερωμένοι και έτοιμοι να ανταποκριθούν σε έκτακτες ειδήσεις. Έτσι, η φύση των καθηκόντων τους επιβάλλει δυσκολίες στην αποσύνδεση από την εργασία.

## Δραστηριότητες

### Δραστηριότητα 1 - "Σχέδιο δράσης αποσύνδεσης"

Διάρκεια της δραστηριότητας	60 λεπτά
-----------------------------	----------

<p><b>Στόχος της δραστηριότητας</b></p>	<p>Στόχος της δραστηριότητας είναι να αναλύσετε και να δώσετε τεκμηριωμένες και υποστηριζόμενες απαντήσεις στα ερωτήματα που παρουσιάζονται στη μελέτη περίπτωσης σχετικά με την εφαρμογή μιας πολιτικής για την εργασία εξ αποστάσεως στην πολυεθνική εταιρεία. Στόχος είναι να εντοπιστούν οι βασικές εκτιμήσεις για τη δημιουργία πολιτικής, να προβλεφθούν πιθανές προκλήσεις, να προταθούν στρατηγικές για την αντιμετώπισή τους, να δοθούν συστάσεις για αποτελεσματική επικοινωνία και εκπαίδευση των εργαζομένων, να αξιολογηθούν τα οφέλη και οι κίνδυνοι της πολιτικής και να αναπτυχθεί σχέδιο δράσης για την επιτυχή εφαρμογή της.</p>
<p><b>Οδηγίες</b></p>	<p>Διαβάστε προσεκτικά την ακόλουθη μελέτη περίπτωσης και αναλύστε το σενάριο που παρουσιάζεται. Εφαρμόστε τις γνώσεις και τα βήματα που περιγράφονται στο κεφάλαιο για να απαντήσετε στις ερωτήσεις που ακολουθούν. Εξετάστε τη διαδικασία δημιουργίας και εφαρμογής της πολιτικής, καθώς και τις πιθανές προκλήσεις και τις βέλτιστες πρακτικές που συζητήθηκαν.</p> <p>Ανάλυση περίπτωσης: Πολιτική απομακρυσμένης εργασίας μιας εταιρείας</p> <p>Η εν λόγω εταιρεία, μια πολυεθνική εταιρεία, είναι πρόθυμη να εφαρμόσει μια πολιτική απομακρυσμένης εργασίας για να παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στους υπαλλήλους της και να προσελκύσει κορυφαία talenta. Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού έχει αναλάβει την ανάπτυξη της πολιτικής και τη διασφάλιση της ομαλής εφαρμογής της. Η εκτελεστική ομάδα υποστηρίζει την πρωτοβουλία, αλλά θέλει να διασφαλίσει ότι η παραγωγικότητα και η επικοινωνία διατηρούνται αποτελεσματικά.</p>

## Αναφορές

Connley, C. (2017, 17 Αυγούστου). Αυτή η εταιρεία έχει έναν έξυπνο τρόπο να απαλλάσσει τους υπαλλήλους από το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο στις διακοπές. CNBC.

<https://www.cnbc.com/2017/08/17/one-companys-genius-way-to-free-employees-from-email-on-vacation.html>

Το "Good for You" ξεκινά από τη φροντίδα των εργαζομένων (2017, 26 Ιουλίου). Barilla Group.

<https://www.barillagroup.com/en/press-room/press-releases/good-for-you-starts-from-caring-for-the-employees/>

Henshall, A. (2022, 25 Φεβρουαρίου). Μπορεί να υπάρξει το "δικαίωμα στην αποσύνδεση" σε έναν κόσμο απομακρυσμένης εργασίας; <https://www.bbc.com/worklife/article/20210517-can-the-right-to-disconnect-exist-in-a-remote-work-world>

Rosen, R. J. (2014, 14 Αυγούστου). Οι εργαζόμενοι της Daimler μπορούν να ρυθμίσουν τα emails να διαγράφονται αυτόματα κατά τη διάρκεια των διακοπών. The Atlantic.

<https://www.theatlantic.com/business/archive/2014/08/daimlers-german-employees-can-set-emails-to-auto-delete-during-vacation/376068/>.



Πρέπει να διαγραφεί το email διακοπών; (2014, 14 Αυγούστου). BBC News. <https://www.bbc.com/news/magazine-28786117>

Viale, E. (n.d.). *How Enel Is Involving Employees in Future of Work Plans*. www.linkedin.com. <https://www.linkedin.com/pulse/how-enel-involving-employees-future-work-plans-enrico-viale/>

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, φροντίδα των ανθρώπων και εταιρική ευημερία | ΕΚΕ ENEL 2016. (n.d.). <http://enel2016csr.message-asp.com/en/sustainability-report-2016/our-commitment/our-people/work-life-balance-people-care-and-company>

## Σύντομη περίληψη και βασικά μαθήματα για το σπίτι

- ☐ Υπάρχουν αρκετές επιτυχημένες μελέτες περιπτώσεων οργανισμών και εθνικών κυβερνήσεων που έχουν εισαγάγει πολιτικές σχετικά με την αποσύνδεση από την εργασία.
- ☐ Υπάρχουν παράγοντες όπως οι ζώνες ώρας, η φύση των αρμοδιοτήτων, που θέτουν εμπόδια στην υλοποίηση δράσεων για την αποσύνδεση από την εργασία.
- ☐ Ένα σχέδιο δράσης μπορεί να καταρτιστεί εντός διαφορετικών χρονικών πλαισίων, γεγονός που επιτρέπει σε μια εταιρεία να ξεκινήσει με τις άμεσες δράσεις και ταυτόχρονα να έχει τη δυνατότητα να εφαρμόσει πιο απαιτητικές δράσεις στο μέλλον.

## Παράρτημα

### Κεφάλαιο 1 - Εργαλείο αξιολόγησης σωστές απαντήσεις

Ερώτηση 1	
Τύπος εργαλείου αξιολόγησης	Επιλέξτε μία επιλογή: <ul style="list-style-type: none"><li>• Ερώτηση πολλαπλής επιλογής</li></ul>
Ερωτήσεις	Σε τι αναφέρεται το "δικαίωμα αποσύνδεσης";

<b>Πιθανές απαντήσεις</b>	<p>a) Το δικαίωμα απενεργοποίησης των ηλεκτρονικών συσκευών.</p> <p><b>b) Το δικαίωμα αποσύνδεσης από την επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία εκτός ωραρίου εργασίας.</b></p> <p>c) Το δικαίωμα να κάνουν διαλείμματα κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.</p> <p>d) Το δικαίωμα αποσύνδεσης από το διαδίκτυο.</p>
---------------------------	---

<b>Ερώτηση 2</b>	
<b>Τύπος εργαλείου αξιολόγησης</b>	Επιλέξτε μία επιλογή: <ul style="list-style-type: none"><li>Ερώτηση πολλαπλής επιλογής</li></ul>
<b>Ερωτήσεις</b>	Πώς μπορεί να επιβληθεί και να διατηρηθεί το δικαίωμα στην αποσύνδεση στους οργανισμούς;
<b>Πιθανές απαντήσεις</b>	<p>a) Ανάπτυξη σαφών πολιτικών και κατευθυντήριων γραμμών.</p> <p>b) Παροχή κατάρτισης και εκπαίδευσης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.</p> <p>c) Παρακολούθηση και αντιμετώπιση των παραβιάσεων.</p> <p><b>d) Όλα τα παραπάνω.</b></p>

## Κεφάλαιο 2 - Εργαλείο αξιολόγησης σωστές απαντήσεις

<b>Ερώτηση 1</b>	
<b>Τύπος εργαλείου αξιολόγησης</b>	Ερώτηση πολλαπλής επιλογής
<b>Ερωτήσεις</b>	Από τις ακόλουθες στρατηγικές που προωθούνται από τους μάνατζερ, ποια από αυτές μπορεί να βοηθήσει αποτελεσματικά τους εργαζόμενους να αποσυνδεθούν από την εργασία και να βελτιώσουν την ευημερία τους;
<b>Πιθανές απαντήσεις</b>	<p><b>a) Αποθάρρυνση της μη απαραίτητης επικοινωνίας εκτός ωραρίου εργασίας.</b></p> <p><b>b) Ρεαλιστική διαχείριση του φόρτου εργασίας των εργαζομένων.</b></p> <p>c) Να επιδεικνύετε αυτοπεποίθηση και να προστατεύετε πάντα τα συμφέροντα του οργανισμού.</p> <p><b>d) Προώθηση και ενθάρρυνση των διαλειμμάτων και των στρατηγικών mindfulness.</b></p>



	e) Επαφή με τους εργαζόμενους όσο το δυνατόν λιγότερο.
--	--

Ερώτηση 2	
<b>Τύπος εργαλείου αξιολόγησης</b>	Ερώτηση πολλαπλής επιλογής
<b>Ερωτήσεις</b>	Η εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης από την εργασία δεν ωφελεί μόνο τους εργαζόμενους, αλλά προσφέρει επίσης πολλά πλεονεκτήματα για τους εργοδότες. Από τον παρακάτω κατάλογο, ποια είναι τα τέσσερα οφέλη για τους εργοδότες;
<b>Πιθανές απαντήσεις</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Οργανωσιακή κουλτούρα με επίκεντρο το άτομο και τις ανάγκες του.</li> <li>b) <b>Προσέλκυση ταλέντων.</b></li> <li>c) <b>Δέσμευση των εργαζομένων.</b></li> <li>d) Περισσότερες ώρες διαθεσιμότητας των εργαζομένων.</li> <li>e) <b>Μειωμένες απουσίες.</b></li> <li>f) Παρουσιασμός.</li> <li>g) <b>Βελτιωμένη παραγωγικότητα.</b></li> <li>h) Απουσία μετακινήσεων.</li> </ul>

## Κεφάλαιο 4 - Δραστηριότητα 1: Υπόδειγμα σχεδίου δράσης

Δράση	Υπεύθυνο πρόσωπο	Προτεραιότητα α (π.χ. Υψηλή, Μέτρια, Χαμηλή)	Κατάσταση (π.χ. Σε εξέλιξη, Δεν έχει ξεκινήσει, Μπορεί να ξεκινήσει)	Έναρξη	Τέλος	Σημειώσεις

**SWITCHOFF: Υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων κατά την απομακρυσμένη εργασία**



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



[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

