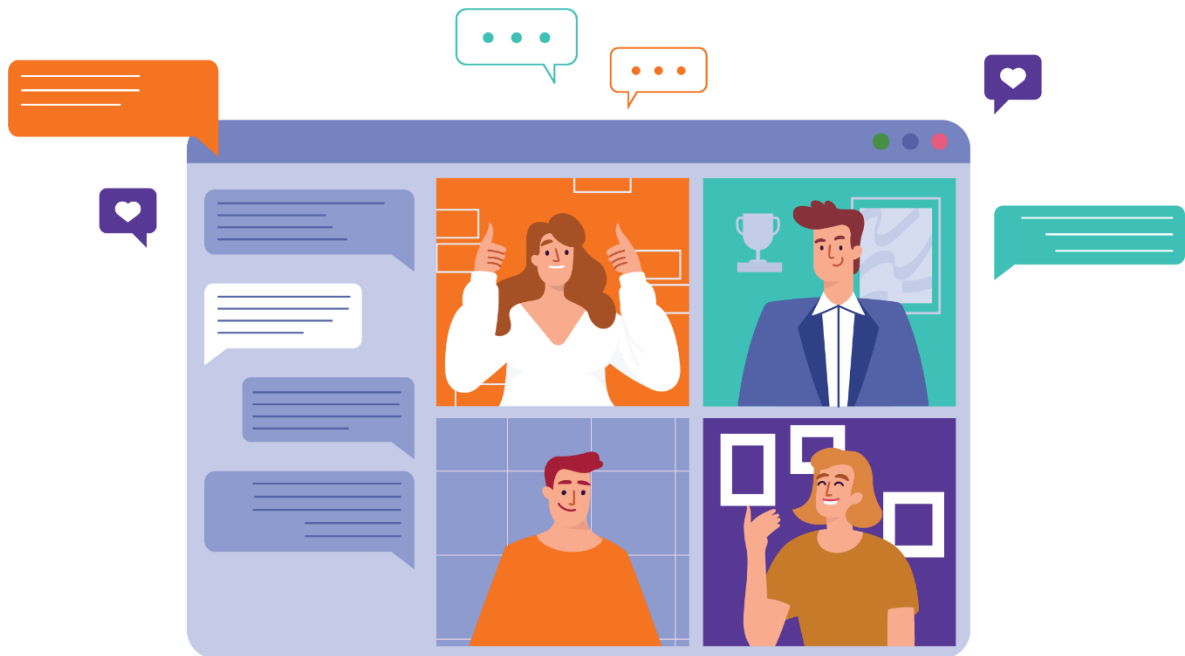




Ενδοϋπηρεσιακή Κατάρτιση για Επαγγελματίες ΕΕΚ

Εκπαίδευση επαγγελματιών HR

ΕΝΟΤΗΤΑ 3



Πίνακας Περιεχομένων

Ενότητα 3 – Πρακτικές ευημερίας και δέσμευσης στην τηλεργασία 3

Σύντομη επισκόπηση της ενότητας	3
Εκτιμώμενη διάρκεια της ενότητας	3
Στόχοι της ενότητας	3
Μαθησιακά αποτελέσματα ενότητας	4
Περιεχόμενο ενότητας	5

Ενότητα 3 – Πρακτικές ευημερίας και δέσμευσης στην τηλεργασία

Σύντομη επισκόπηση της ενότητας

Η 3η ενότητα αυτής της κατάρτισης θα σας παράσχει ένα σύνολο γνώσεων σχετικά με την ευημερία και τη δέσμευση στην εργασία. Η ενότητα θα σας βοηθήσει να κατανοήσετε και να υποστηρίξετε τους τηλεργαζόμενους υπαλλήλους και ειδικότερα να διασφαλίσετε την ευημερία και την υγεία τους.

Θα έχετε πρόσβαση σε διάφορα εργαλεία και συμβουλές για να μεγιστοποιήσετε την υποστήριξή σας στη δημιουργία και εφαρμογή της τηλεργασίας για τους υπαλλήλους σας.

Εκτιμώμενη διάρκεια της ενότητας

3 ώρες

Στόχοι της ενότητας

Οι στόχοι της ενότητας 3 είναι οι εξής:

- Ενίσχυση των δεξιοτήτων των επαγγελματιών Ανθρώπινου Δυναμικού
- Παροχή των απαραίτητων γνώσεων σχετικά με την ευημερία στην τηλεργασία
- Να ανοίξει ο προβληματισμός των επαγγελματιών σχετικά με τις πρακτικές τους
- Παροχή των απαραίτητων δεξιοτήτων στους επαγγελματίες του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού για τη δημιουργία και την εφαρμογή της τηλεργασίας
- Καθορισμός του ρόλου των επαγγελματιών Ανθρωπίνων Πόρων στη διασφάλιση της υγείας, της ασφάλειας και της ευημερίας των εργαζομένων, ιδίως στην τηλεργασία.

Μαθησιακά αποτελέσματα ενότητας

ΕΝΟΤΗΤΑ #	Μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης, οι συμμετέχοντες αναμένεται να ...		
	Γνώση	Δεξιότητες	Ικανότητες
ΕΝΟΤΗΤΑ 3	<ul style="list-style-type: none"> Κατανόηση της ευημερίας του περιβάλλοντος τηλεργασίας Κατανόηση της δέσμευσης των εργαζομένων στην τηλεργασία Το να γνωρίζετε πώς να ορίζετε 	<ul style="list-style-type: none"> Μάθετε πώς να είστε αποτελεσματικός επαγγελματίας Ανθρώπινου Δυναμικού στο πλαίσιο της τηλεργασίας Το να μάθετε πώς να εμπλέξετε τους υπαλλήλους στην τηλεργασία Δημιουργία στρατηγικής για την ευημερία των τηλεεργαζόμενων υπαλλήλων Το να μάθετε πώς να υποστηρίξετε εικονικές ομάδες Το να μάθετε πώς να διασφαλίζετε τη δέσμευση των εργαζομένων. 	<ul style="list-style-type: none"> Βοηθήστε τους εργαζόμενους να φιλοξενήσουν το χώρο εργασίας τους Το να δημιουργήσετε ένα κατάλληλο διαδικτυακό περιβάλλον εργασίας Το να φροντίσετε για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων Το να ορίσετε ένα σχέδιο δράσης για τη διασφάλιση της ευημερίας και της δέσμευσης.

Περιεχόμενο ενότητας

ΜΕΡΟΣ 1 – Η ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΣΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Ο όρος ευημερία συνδέεται όλο και περισσότερο με τον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας. Η τηλεργασία έχει γίνει πιο δημοφιλής τα τελευταία χρόνια και η ευημερία στην εργασία έχει μεταφερθεί στην ιδιωτική σφαίρα.



Άσκηση 1: *Κατά τη γνώμη και την εμπειρία σας, τι σημαίνει ευημερία στην εργασία και ποια είναι τα κριτήρια για τον προσδιορισμό της;*

Η τηλεργασία έχει αλλάξει τη σχέση μας με την εργασία, μεταφέροντας την παραδοσιακή εργασία στην ιδιωτική σφαίρα. Όπως η επαγγελματική εργασία, έτσι και η ευημερία στην εργασία είναι μια σημαντική διάσταση που επηρεάζει τη σχέση μας με την εργασία, το περιβάλλον της, τα κίνητρά μας και την παραγωγικότητά μας. Πολυάριθμες μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι αποδίδουν μεγάλη σημασία στην ευημερία στην εργασία, αλλά και όταν εργάζονται από απόσταση. Ένας εργαζόμενος που αισθάνεται καλά στην εργασία του θα επενδύσει φυσικά τον εαυτό του και θα προσφέρει καλύτερη ποιότητα εργασίας.

Ο ορισμός της ευημερίας κατά την τηλεργασία ή κατά την εργασία στο χώρο εργασίας είναι ένα τεράστιο εγχείρημα, καθώς περιλαμβάνει πολλές διαστάσεις και γίνεται αντιληπτή με διαφορετικό τρόπο από όλα τα άτομα. Η ευημερία στην τηλεργασία μπορεί να οριστεί ως το αίσθημα ικανοποίησης και ολοκλήρωσης στην εργασία και μέσω αυτής. Έτσι, η ευημερία στην εργασία μπορεί να παρατηρηθεί σε δύο σημεία: σωματική ευημερία και ψυχολογική ευημερία. Πράγματι, η ευημερία στην εργασία επιτρέπει στους εργαζόμενους να διατηρούν την ψυχική και σωματική τους υγεία. Αντίθετα, η κακή ευεξία στην εργασία παρουσιάζει πολυάριθμους κινδύνους τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για την επιχείρηση: ασθένεια, κακά αποτελέσματα, απουσίες, κύκλος εργασιών, επαγγελματική εξουθένωση κ.λπ.

Για να προχωρήσουν παραπέρα και κατά τη διάρκεια της ανάπτυξης του έργου των εικονικών ομάδων, οι εταίροι όρισαν την ευημερία στην εργασία βάσει 4 κριτηρίων¹ :

¹ Virtual Teams project (2022). Toolkit for Virtual Team leaders, HR professionals and Managers. Available at <https://virtual-teams.eu/>

Φυσική ευεξία: Η ικανότητα να βελτιώνει κανείς τη λειτουργία του σώματός του μέσω υγιεινής διατροφής, ύπνου και καλών συνηθειών άσκησης (υγιεινή διατροφή, διαχείριση ύπνου, άσκηση).

Συναισθηματική ευεξία: Η ικανότητα προσαρμογής όταν αντιμετωπίζει κανείς αντιξοότητες (ανθεκτικότητα), η διαχείριση των συναισθημάτων του και η παραγωγή συναισθημάτων που οδηγούν σε ευχάριστα συναισθήματα (παραγωγή θετικών συναισθημάτων, χιούμορ, πνευματικότητα, απόλαυση, αισιοδοξία, προσαρμοστικότητα, αυτοσυμπόνια, ενσυνειδητότητα, ψυχική υγεία).

Κοινωνική - ευεξία: Την ικανότητα επικοινωνίας, την ανάπτυξη ουσιαστικών σχέσεων με τους άλλους και τη δημιουργία του δικτύου συναισθηματικής υποστήριξης του ατόμου (ευγνωμοσύνη, συγχώρεση, λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, ενσυναίσθηση, πράξεις καλοσύνης, καθοδήγηση, ποικιλομορφία και ένταξη, κοινωνική σύνδεση στην εργασία, ομαδική εργασία, δραστηριότητες οικοδόμησης ομάδων, διαπροσωπικές δεξιότητες).

Ψηφιακή ευεξία: Περιγράφει τον αντίκτυπο που έχουν οι ΤΠΕ (π.χ. ηλεκτρονικά μηνύματα, άμεσες συνομιλίες) στην ψυχική, συναισθηματική και σωματική υγεία των ανθρώπων.

ΜΕΡΟΣ 2: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ HR ΣΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Ακόμη και από απόσταση, δεν πρέπει να παραβλέπεται η ευημερία των εργαζομένων. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η ευημερία γίνεται αισθητή τόσο σωματικά όσο και ψυχικά. Με την έλευση της τηλεργασίας, οι συνθήκες εργασίας έχουν αλλάξει και ο καθένας είναι ελεύθερος να διαμορφώσει το χώρο εργασίας του όπως επιθυμεί, αλλά οι μυοσκελετικές διαταραχές (ΜΣΔ) και άλλες επαγγελματικές ασθένειες μπορεί να εμφανιστούν εάν δεν εποπτεύονται και δεν ενημερώνονται για την εργονομία του χώρου εργασίας (βλ. ενότητα 2).

Από ψυχική άποψη, το δικαίωμα στην αποσύνδεση είναι κάτι παραπάνω από απαραίτητο, από απόσταση, μπορεί κανείς να είναι πιο ευέλικτος στην οργάνωση του χρόνου εργασίας του, αλλά να προσέχει την υπερκόπωση ή την κατάχρηση. Είναι σημαντικό να επαναπροσδιοριστούν οι ώρες εργασίας και επικοινωνίας.

Για παράδειγμα, τον Μάιο του 2020, ο διευθύνων σύμβουλος της IBM Άρβιν Κρίσνα δημιούργησε μια υπόσχεση οκτώ σημείων για την εργασία² από το σπίτι προς και για τους υπαλλήλους, προκειμένου να διασφαλίσει την ευημερία και την παραγωγικότητά τους:

- Δεσμεύομαι να είμαι πρώτα οικογένεια.
- Δεσμεύομαι να υποστηρίξω την ευελιξία για προσωπικές ανάγκες.
- Δεσμεύομαι να υποστηρίξω τις στιγμές “μη έτοιμη κάμερα” (σε βιντεοκλήσεις).
- Δεσμεύομαι να είμαι ευγενικός.
- Δεσμεύομαι να θέσω όρια και να αποτρέψω την κόπωση από τις οθόνες.
- Δεσμεύομαι να φροντίζω τον εαυτό μου.
- Δεσμεύομαι να ελέγχω συχνά τους ανθρώπους.
- Δεσμεύομαι να είμαι κοινωνικά συνδεδεμένος με τους συναδέλφους μου”.



Άσκηση 2: Περιγράψτε τις συστάσεις/αποφάσεις/δράσεις που λήφθηκαν για την προώθηση της ευημερίας των υπαλλήλων σας κατά την τηλεργασία.

Πώς μπορώ να προωθήσω την εργασιακή ευημερία των υπαλλήλων μου;

ΜΕΡΟΣ 3 - ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΩΝ ΤΗΛΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

Ένα διαδικτυακό εργασιακό περιβάλλον που προάγει την ευημερία των εργαζομένων συμβάλλει στην εξασφάλιση κινήτρων και δέσμευσης στην εργασία. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η δέσμευση ενός εργαζομένου δεν εξασφαλίζει την ευτυχία και την ευημερία του στην εργασία και το αντίστροφο.

Η εργασιακή δέσμευση είναι μια ψυχολογική κατάσταση κινήτρων που αντιστοιχεί στην προσκόλληση που αισθάνεται ένα άτομο προς μια εργασία και τις πρακτικές που συνδέονται με αυτήν³.

Η δέσμευση αναφέρεται στη σχέση μεταξύ του εργαζομένου και του οργανισμού του και στο σύνολο των στοιχείων που προάγουν την προσκόλληση και την

² Arvin Krishna, I pledge to support my fellow IBMers working from home during COVID-19, 2 May 2020, LinkedIn,

<https://www.linkedin.com/pulse/i-pledge-support-my-fellow-ibmers-working-from-home-during-krishna/>

³ Meyer, J. P. et Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. Human Resource Management Review, 11(3), 299-326.

επιθυμία παραμονής. Αποκρυσταλλώνει το αίσθημα χρησιμότητας, ευχαρίστησης, υπερηφάνειας και ολοκλήρωσης του εργαζομένου. Είναι μια προσωπική κατάσταση που βασίζεται σε προσωπικά συναισθήματα και αισθήματα.

Ένας αφοσιωμένος εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά του, από αυτό που κάνει και από την εικόνα του εαυτού του που προβάλλει. Συνήθως στα πιο απλά, βασικά και ασήμαντα πράγματα βρίσκεται η μεγαλύτερη ικανοποίηση, η ευχαρίστηση και το αίσθημα υπερηφάνειας και σκοπού.

Η δέσμευση ενός εργαζομένου στην εργασία του είναι απαραίτητη για την ομαλή λειτουργία του οργανισμού. Η δέσμευση αυτή αποτελεί προϋπόθεση για την ευημερία και την επιτυχία ενός οργανισμού. Ένας αφοσιωμένος εργαζόμενος εξασφαλίζει την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων και προάγει τα κίνητρα και τις επενδύσεις. Ένας εργαζόμενος που επενδύει, δεσμεύεται στον οργανισμό του και αισθάνεται ότι τον υπολογίζουν και τον εκτιμούν.

Πιο συγκεκριμένα, η δέσμευση των απομακρυσμένων εργαζομένων αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι/εκτός έδρας εργαζόμενοι αισθάνονται δεσμευμένοι με την ομάδα, την εργασία τους και την επιχείρηση. Με την εργασία από το σπίτι εδώ για να μείνει, οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι συχνά αισθάνονται λιγότερο δεσμευμένοι και συνδεδεμένοι με την εταιρεία, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τα συνολικά επίπεδα παραγωγικότητας και την απόδοση της επιχείρησης.

Η υγειονομική κρίση έχει ταρακουνήσει τα πράγματα και έχει θέσει ως προοπτική το ρόλο των διευθυντών και του προσωπικού ανθρώπινου δυναμικού στην κατανόηση της ευημερίας και της δέσμευσης των εργαζομένων. Η δέσμευση έχει γίνει μια πρόκληση για την ευημερία των εργαζομένων και όχι μια αναζήτηση επιδόσεων. Η τηλεργασία οδήγησε τις εταιρείες να προωθήσουν τη δέσμευση ως πρόκληση για την ευημερία των εργαζομένων και όχι ως πρόκληση για την απόδοση. Έχει συχνά αναφερθεί κατά τη διάρκεια της επιδημίας του covid-19 ότι η τηλεργασία οδήγησε σε μείωση της δέσμευσης των εργαζομένων. Αυτό δεν έχει αποδειχθεί, αλλά αντίθετα, μια παγκόσμια μελέτη (που διεξήχθη από το Great Place to Work) έδειξε τη θετική επίδραση της τηλεργασίας στη δέσμευση των εργαζομένων.



Άσκηση 3: Ποια πιστεύετε ότι είναι τα χαρακτηριστικά ενός αφοσιωμένου εργαζομένου εξ αποστάσεως;

Κάθε εργαζόμενος είναι διαφορετικός και εκφράζει τη δέσμευσή του με διαφορετικούς τρόπους. Ωστόσο, έχουν εντοπιστεί ορισμένες τάσεις σε όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων 3 βασικών συμπεριφορών (Aon Hewitt) :

- Πείτε: Ο υπάλληλος μιλάει για την εταιρεία του και ξέρει πώς να την προωθήσει. Είναι πρεσβευτής.
- Μείνετε: Ο εργαζόμενος παραμένει και θέλει να παραμείνει στην εταιρεία. Είναι πιστός υπάλληλος. Βλέπει ένα μέλλον στην εταιρεία.
- Stive: Τείνουν να ξεπερνούν τις προσδοκίες, πέρα από τους στόχους που τους έχουν τεθεί.

Η δέσμευση συνδέεται με τη σχέση που έχει ο εργαζόμενος με την εργασία του, τους συναδέλφους του και τον/τους προϊστάμενό/ους του. Επομένως, είναι σημαντικό η σχέση αυτή να διατηρείται εξ αποστάσεως με τον ίδιο τρόπο όπως η εργασία στο γραφείο. Επομένως, εναπόκειται στους ηγέτες, τους διευθυντές και τις ομάδες ανθρώπινου δυναμικού να θέσουν σε εφαρμογή ή/και να ενισχύσουν τους μοχλούς της επαγγελματικής δέσμευσης των εργαζομένων τους.

ΜΕΡΟΣ 4: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ

Το ανθρώπινο δυναμικό παίζει σημαντικό ρόλο στην απομακρυσμένη δέσμευση των εργαζομένων με πολλούς τρόπους. Έχουν σημαντικό ρόλο επειδή μπορούν να επηρεάσουν διάφορους παράγοντες για την προώθηση και την ενίσχυση της δέσμευσης των εργαζομένων, ιδίως στην τηλεργασία. Είναι σημαντικό να εξεταστούν οι ακόλουθοι μοχλοί ως παράγοντες δέσμευσης: (ο κατάλογος δεν είναι εξαντλητικός, αλλά περιέχει τους κύριους μοχλούς).

1.Καλή επικοινωνία:

Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να δημιουργηθεί ένα σύστημα επικοινωνίας που να επιτρέπει την καλύτερη ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με τις αποστολές και τους στόχους του άλλου, αλλά και τις ανάγκες, τις επαγγελματικές φιλοδοξίες κ.λπ. Ως επαγγελματίας του ανθρώπινου δυναμικού, ο ρόλος σας είναι να συνοδεύσετε τον οργανισμό στη δημιουργία αυτής της επικοινωνίας και να διασφαλίσετε ότι παραμένει υγιής και καλοπροαίρετη.



Άσκηση 4: Ποιες ενέργειες μπορείτε να εφαρμόσετε στον οργανισμό σας για να προωθήσετε αυτή την καλή επικοινωνία; π.χ.: ετήσια επαγγελματική συνέντευξη...

2. Θέτοντας τους υπαλλήλους ως επικεφαλής του οργανισμού:

Οι εργαζόμενοι πρέπει να αισθάνονται ότι έχουν ρόλο στον οργανισμό και ότι οι ενέργειές τους έχουν αντίκτυπο. Είναι σημαντικό να τους δείξουμε ότι βρίσκονται στο επίκεντρο της στρατηγικής του οργανισμού.



Άσκηση 5: Ως επαγγελματίας του ανθρώπινου δυναμικού, ποιες ενέργειες μπορείτε να κάνετε με τους υπαλλήλους σας για να ενισχύσετε αυτή την αίσθηση της δράσης και του αντίκτυπου;

3. Φροντίδα της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων ακόμη και από απόσταση:

Είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα υγιές απομακρυσμένο περιβάλλον και να υπάρξει μια στρατηγική ευημερίας. Ο ρόλος του επαγγελματία Ανθρώπινου Δυναμικού εδώ είναι να δημιουργήσει και να προωθήσει αυτό το περιβάλλον. Είναι υπεύθυνος/η να συνοδεύει τους εργαζόμενους ώστε να βρουν τις απαραίτητες λύσεις στην κακουχία τους (ανακατεύθυνση σε εξειδικευμένους επαγγελματίες, συνοδεία στην επίλυση συγκρούσεων κ.λπ.).



Άσκηση 6: Ποια είναι η στρατηγική ευημερίας του οργανισμού σας; Και ποιος είναι ο ρόλος σας ως επαγγελματίας Ανθρώπινου Δυναμικού (με λίγα λόγια);

4. Αναγνωρίστε την δουλειά που έχει γίνει:

Είναι σημαντικό να αναδεικνύετε τα θετικά επιτεύγματα των υπαλλήλων σας και αυτό μπορεί να γίνει με την αναγνώριση της εργασίας τους προφορικά, γραπτά ή με ορισμένες υλικές παροχές.



Άσκηση 7: Έχετε, τους τελευταίους δύο μήνες, εκτιμήσει τα επιτεύγματα, τις επιδόσεις ή τις ενέργειες ενός εργαζομένου; Αν ναι, πώς; Εάν όχι, τι θα μπορούσατε να εκτιμήσετε;

5. Διαδικασία αξιολόγησης:

Επιτρέψτε στους εργαζόμενους να παρέχουν αξιολόγηση σχετικά με τον οργανισμό και ακούστε τα θετικά και αρνητικά σχόλιά τους.



Άσκηση 8: Ποια ψηφιακά εργαλεία μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να συλλέξετε αξιολόγηση από τους υπαλλήλους σας;

ΜΕΡΟΣ 5 - ΠΩΣ ΜΠΟΡΟΥΜΕ ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΟΥΜΕ ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

Η σχέση μεταξύ ευημερίας και δέσμευσης είναι αρκετά στενή, καθώς το ένα επηρεάζει το άλλο. Έτσι, οι δράσεις που αναλαμβάνονται για την προώθηση του ενός θα έχουν αντίκτυπο στο άλλο. Ως εκ τούτου, αυτή η περίοδος ασχολείται με πρακτικές που επιτρέπουν την ευημερία και τη δέσμευση των εργαζομένων ταυτόχρονα, χωρίς διαφοροποίηση. Υπάρχουν, βέβαια, κάποιες ιδιαιτερότητες που θα αναφερθούν, καθώς ο αντίκτυπός τους δεν θα είναι απαραίτητα ο ίδιος.

Η περίοδος 4 ανέδειξε τον ρόλο του επαγγελματία του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού στη δέσμευση απομακρυσμένων εργαζομένων. Η περίοδος 5 προτείνει εργαλεία και δραστηριότητες που πρέπει να εφαρμοστούν για τη δέσμευση των εργαζομένων και την προώθηση της ευημερίας τους στην εργασία.

1. Ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος, του αισθήματος ένταξης σε μια ομάδα.

Υπάρχουν πολλά διαθέσιμα εργαλεία για την ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος και για να μπορέσει ο καθένας να βρει και να πάρει τη θέση του σε μια απομακρυσμένη ομάδα. Τα περισσότερα από αυτά τα εργαλεία είναι διαθέσιμα με τη μορφή δραστηριοτήτων οικοδόμησης ομάδας που ενισχύουν τη

συντροφικότητα, την επικοινωνία και τις ηγετικές δεξιότητες. Όλη η ομάδα συναντιέται διαδικτυακά σε ένα περιβάλλον που ενισχύει τις ομαδικές σχέσεις και καθιστά τη συνεργασία πιο αποτελεσματική.

Ακολουθεί μια επιλογή βίντεο με διάφορες δραστηριότητες οικοδόμησης ομάδας/ομαδικής εργασίας που μπορείτε εύκολα να εφαρμόσετε με την ομάδα

σας.  Βίντεο με άλλες ασκήσεις:

- 5 Zoom, Virtual, or Team Building Activities: [IDEAS FOR VIRTUAL OR REMOTE TEAMS]: <https://youtu.be/-KfIXKhN2Uc>
- Example: Quick Virtual Team Activity - You Rock! <https://youtu.be/kfml14lcl7w>
- Best Virtual Team Building Activities | Simple Team Building Activities for Remote Work https://youtu.be/gSXX32_H2SQ

2. Δημιουργία ενός δομημένου διαδικτυακού περιβάλλοντος εργασίας

Η διαχείριση μιας διαδικτυακής ομάδας απαιτεί τον καθορισμό ενός πλαισίου δραστηριοτήτων και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που επιτρέπει την ανταλλαγή και την απόδοση των εργαζομένων. Σε αυτό το σημείο μπαίνει στο παιχνίδι η εφαρμογή εργαλείων διαχείρισης και επικοινωνίας. Για να εξασφαλίσετε τη δέσμευση των υπαλλήλων σας, είναι απαραίτητο να διασφαλίσετε ότι διαθέτουν όλα τα τεχνικά και πρακτικά μέσα για την εκτέλεση των αποστολών τους και την ενίσχυση της απόδοσής τους.

Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει:

- Επιλογή των καταλληλότερων μέσων επικοινωνίας(email, Zoom, Microsoft teams, etc.).
- Καθορισμός της συχνότητας επικοινωνίας/συναντήσεων
- Δημιουργία χώρου για την ανταλλαγή πληροφοριών και περιεχομένου... κ.λ.π

Αυτή η εκπαίδευση είναι γεμάτη συμβουλές που θα σας βοηθήσουν να δημιουργήσετε ένα φιλικό προς την τηλεργασία περιβάλλον που προάγει την ευημερία και την απόδοση των υπαλλήλων σας. Επιπλέον, η εργαλειοθήκη για τους επικεφαλής εικονικών ομάδων, τους επαγγελματίες του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού και τους διευθυντές περιέχει διάφορα εργαλεία που θα σας βοηθήσουν να δημιουργήσετε το κατάλληλο περιβάλλον για την ομάδα σας και τους στόχους σας.

3. Ενθαρρύνετε την υγεία και την ευεξία (π.χ. διαδικτυακή αθλητική συνεδρία)

Ενθαρρύνετε την υγεία και την ευεξία (π.χ. διαδικτυακή αθλητική συνεδρία) Η υγεία της ομάδας σας θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα. Αν οι υπάλληλοί σας αρρωσταίνουν ή δεν αισθάνονται καλά, θα αποδώσουν άσχημα ή καθόλου. Επιπλέον, όλες οι μελέτες δείχνουν ότι η υγιεινή διατροφή και η άσκηση είναι σημαντικές για την καλή υγεία. Ως επαγγελματίας ανθρώπινου δυναμικού, μπορείτε να προτείνετε τη δημιουργία διαδικτυακών δραστηριοτήτων για την προώθηση υγιεινών συνηθειών. Αυτό θα μπορούσε να είναι η δημιουργία ενός προγράμματος ευεξίας για την ομάδα σας (30 ημέρες γιόγκα, ένας μήνας καθημερινών περιπάτων κ.λπ.) ή η δημιουργία μιας ομαδικής στιγμής, όπως μια διαδικτυακή αθλητική συνεδρία ή ένα μάθημα μαγειρικής.

Αυτές οι δραστηριότητες θα δείξουν ότι ενδιαφέρεστε για την υγεία τους και θα φέρουν επίσης τους εργαζόμενους πιο κοντά, διατηρώντας παράλληλα την υγεία τους.

4. Προσφορά διαδικτυακής κατάρτισης και ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης

Η δια βίου μάθηση αποτελεί μοχλό δέσμευσης στην εργασία, επιτρέποντας στους εργαζομένους να έχουν κίνητρα και να οικοδομούν το επαγγελματικό τους μέλλον. Για να ληφθούν υπόψη οι επιθυμίες του κάθε ατόμου και να ευθυγραμμιστούν με τη στρατηγική της εταιρείας, είναι απαραίτητο να διεξαχθεί μια πολιτική ανθρώπινου δυναμικού που να περιλαμβάνει πραγματική διαχείριση ταλέντων. Το άνοιγμα της δυνατότητας συνεχούς εκπαίδευσης στους υπαλλήλους σας θα ενισχύσει τις δεξιότητές τους, οι οποίες θα αξιοποιηθούν εντός της εταιρείας.

Πολλά online συστήματα διαχείρισης μάθησης σας επιτρέπουν να τοποθετήσετε το εκπαιδευτικό σας περιεχόμενο στο διαδίκτυο και να το διανείμετε στους υπαλλήλους σας ή να έχετε πρόσβαση σε σχετικό εκπαιδευτικό περιεχόμενο. Μπορείτε να προσφέρετε εκπαίδευση σύμφωνα με τις ανάγκες, τις επιθυμίες και τις απαιτήσεις των υπαλλήλων σας. Ένας καλός, παραγωγικός τρόπος για να απασχοληθείτε είναι να παρακολουθείτε και να ολοκληρώνετε κάθε εκπαίδευση που επιβάλλεται από την εταιρεία. Αυτό μπορεί να επιτρέψει στους υπαλλήλους σας να προχωρήσουν στην καριέρα τους με τρόπους που θα τους βοηθήσουν να επιτύχουν τους στόχους τους.

Επιπλέον, οι υπάλληλοί σας πρέπει να γνωρίζουν τις πιθανές ευκαιρίες εξέλιξης εντός της εταιρείας. Είναι σημαντικό να ενημερώσετε τους υπαλλήλους ότι μπορούν να ανελιχθούν στην οργάνωσή σας, είτε βρίσκονται στο γραφείο είτε στην άλλη άκρη του κόσμου. Η απομακρυσμένη εργασία δεν αποτελεί εμπόδιο για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και μπορεί ακόμη και να μειώσει τον κύκλο εργασιών των εργαζομένων και να προάγει αντίθετα τη δέσμευση.

5. Διαθέστε έναν προϋπολογισμό για να βοηθήσετε στη διακόσμηση του γραφείου στο σπίτι

Είναι απαραίτητο να παρέχονται εργαλεία εργασίας προσαρμοσμένα στα καθήκοντα που ανατίθενται. Ένας ανεπαρκώς εξοπλισμένος εργαζόμενος γνωρίζει εκ των προτέρων ότι δεν θα είναι σε θέση να εκτελέσει την εργασία.

Ο κατάλογος των πραγμάτων που πρέπει να σκεφτείτε για να προωθήσετε τη δέσμευση στην εργασία :

- επαρκής χώρος,
- άνετη θέση (καρέκλα),
- λειτουργικό γραφείο,
- έναν υπολογιστή ο οποίος δεν “καταρρέει”,
- αποτελεσματικό λογισμικό,
- κ.λ.π.

6. Αμοιβές

Ανάλογα με την περίπτωση (πρόσληψη ή προαγωγή), η διοίκηση και η ομάδα ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να έχουν έναν οικονομικό μοχλό παρακίνησης:

- αύξηση του μισθού,
- μπόνους παρουσίας ή μπόνους βάσει στόχων,
- οφέλη,
- ή οποιουδήποτε άλλου είδους μπόνους θα πρέπει να είναι δυνατό να προσφερθεί ένα ελκυστικό και παρακινητικό πακέτο.

Όταν ένας εργαζόμενος που είναι αφοσιωμένος στην εργασία του επιτυγχάνει συγκεκριμένα αποτελέσματα, αλλά βλέπει την αμοιβή του να παραμένει στάσιμη για πολύ καιρό, μπορεί να μπει στον πειρασμό να απευθυνθεί αλλού για να ικανοποιηθεί.



Συμβουλές

Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα πρακτικών που μπορούν να ενισχύσουν την ευημερία και τη δέσμευση των εργαζομένων. Ο κατάλογος αυτός δεν είναι εξαντλητικός.

Μη διστάσετε να αναζητήσετε και άλλες δραστηριότητες, εργαλεία ή δράσεις που μπορείτε να εφαρμόσετε με τις ομάδες σας.



www.website.org