

Πρόγραμμα κατάρτισης και καθοδήγησης THRIVE@WORK – Μελέτες περιπτώσεων εφαρμογής σε διάφορους κλάδους

Αυτή η πρόσθετη εργαλειοθήκη περιέχει πρακτικές εφαρμογές όλων των κεφαλαίων του προγράμματος κατάρτισης και καθοδήγησης. Αυτή η επιλογή των περιπτώσεων μελετών και ασκήσεων βασίζεται στα σημαντικότερα σχόλια που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια των πιλοτικών εργαστηρίων και στις 5 χώρες εταίρους, όσο αφορά τη βελτίωση του προγράμματος.

Κεφάλαιο 1 - Μελέτη περίπτωσης: Εφαρμογή Μοντέλου PERMA στην εργασία

Ένα παράδειγμα βέλτιστης πρακτικής μιας εταιρείας που εφαρμόζει πρακτικές Θετικής Ψυχολογίας είναι ο όμιλος CARDET στην Κύπρο (CARDET, Ινστιτούτο Ανάπτυξης, Innovade). Ο όμιλος CARDET είναι ένα κέντρο εκπαίδευσης και κατάρτισης που έχει αναπτυχθεί, χρησιμοποιώντας το μοντέλο PERMA, το πρόγραμμα «Ευχάριστος και παραγωγικός εργασιακός χώρος ευημερίας». Συγκεκριμένα, το πρόγραμμα αυτό περιλαμβάνει τόσο διαδικτυακά όσο και δια ζώσης εργαστήρια που αφορούν την ευημερία, όπως η οικοδόμηση ανθεκτικότητας, η διαχείριση του άγχους και η θετική ηγεσία (PERMA-Lead). Μέσω αυτού του προγράμματος, οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να παρακολουθήσουν δωρεάν συνεδρίες συμβουλευτικής και ενσυνειδητότητας. Η CARDET διαθέτει ακόμη έναν Chief Happiness Officer, καθώς και μια Επιτροπή Ευημερίας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την προώθηση μιας θετικής οργανωσιακής κουλτούρας και τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα αυξήσει τα επίπεδα ευτυχίας και ευημερίας όλων των εργαζομένων. Επιπλέον, η CARDET παραδίδει μαθήματα σε διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, διευθύνοντες συμβούλους και εκπαιδευτές ΕΕΚ (Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης), σε θέματα που σχετίζονται με την ευημερία των εργαζομένων, όπως η οικοδόμηση θετικών σχέσεων στο χώρο εργασίας, η ανταμοιβή και η αναγνώριση, η ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων, καθώς και ένα μάθημα σχετικά με τον τρόπο προώθησης της εργασιακής ευημερίας και ευτυχίας στην εργασία με βάση τεκμηριωμένες πρακτικές και παρεμβάσεις Θετικής Ψυχολογίας στο χώρο εργασίας (Πώς να γίνετε Chief Happiness Officer). Τα μαθήματα αυτά χρηματοδοτούνται από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού της Κύπρου (ΑΝΑΔ).

Πιο συγκεκριμένα, η CARDET υλοποίησε τις ακόλουθες δραστηριότητες για κάθε διάσταση του μοντέλου PERMA:

Θετικά συναισθήματα:

- Εκπαίδευση της ηγετικής ομάδας και όλου του προσωπικού σχετικά με τον τρόπο καλλιέργειας θετικών συναισθημάτων, για παράδειγμα μέσω δραστηριοτήτων ευγνωμοσύνης (τοίχος ευγνωμοσύνης) και ανάπτυξης μιας νοοτροπίας προόδου.
- Εκπαίδευση σχετικά με το πώς να είστε συμπονετικοί ηγέτες (π.χ. πώς να δείχνετε ενσυναίσθηση).



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- Κατευθυντήριες γραμμές για το πώς να δείχνετε εκτίμηση μεταξύ των συναδέλφων και να δημιουργείτε μια κουλτούρα εκτίμησης.

Δέσμευση:

- Ανάθεση στους εργαζόμενους καθηκόντων που τους επιτρέπουν να εφαρμόζουν τα δυνατά τους σημεία και τα ενδιαφέροντά τους.
- Οι διευθυντές και οι επικεφαλής των ομάδων βοηθούν τους εργαζόμενους να καταλάβουν ποια είναι τα δυνατά τους σημεία και τι τους αρέσει περισσότερο να κάνουν, χρησιμοποιώντας βασικά εργαλεία.
- Εκπαίδευση των διευθυντών για το πώς να παρέχουν ανατροφοδότηση με βάση τα δυνατά σημεία των εργαζομένων.

Σχέσεις:

- Οργάνωση κοινωνικών εκδηλώσεων, ομαδικά γεύματα και δείπνα, δραστηριότητες για σύνδεση της ομάδας.
- Πρόγραμμα καθοδήγησης.
- Εκπαίδευση για το πώς να είστε συμπονετικοί ηγέτες (π.χ. πώς να δείχνετε ενσυναίσθηση και συμπόνια).
- Σεμινάριο για τον τρόπο καλλιέργειας θετικών σχέσεων.

Σημασία:

- Οι ηγέτες ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να προβληματιστούν σχετικά με τη διαφορά που θα φέρουν στην κοινωνία και πώς οι προσπάθειές τους επηρεάζουν τον οργανισμό και τους πελάτες τους.
- Εκπαίδευση των διευθυντών και όλου του προσωπικού σχετικά με το πώς να βρίσκουν νόημα και να εκτιμούν τον αντίκτυπο που έχει η εργασία τους στην κοινωνία.
- Κουλτούρα εργασίας με γνώμονα τον σκοπό.
- Βρίσκοντας το νόημα μέσω του εθελοντισμού.

Επιτεύγματα:

- Καθορισμός στόχων SMART
- Εορτασμός των επιτευγμάτων

Κεφάλαιο 2 - Μελέτη περίπτωσης: Πώς να σχεδιάσετε ένα υγιές πρόγραμμα ευημερίας

Μια βέλτιστη πρακτική της προσέγγισης των οκτώ βημάτων για τον σχεδιασμό ενός υγιούς προγράμματος ευημερίας παρουσιάζεται πολύ καλά από την Proximus, ηγέτη της αγοράς στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών στο Βέλγιο. Το πρόγραμμα feel great@Proximus είναι μια ολοκληρωμένη πρωτοβουλία που αφορά την ευημερία, η οποία ξεκινά από την αποσαφήνιση του οράματος της εταιρείας για την ευημερία σε ευθυγράμμιση με το στρατηγικό όραμα της εταιρείας, τη συνεργασία με τους αρμόδιους



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

εξωτερικούς εμπειρογνώμονες και τη βέλτιστη αξιοποίηση των εσωτερικών πόρων, μέχρι την εφαρμογή και την αξιολόγηση των σχεδίων δράσης. Στην επόμενη ενότητα περιγράφεται η εφαρμογή των οκτώ βημάτων.

Βήμα 1 - Κατανόηση των στρατηγικών οραμάτων

Το πρώτο βήμα για την ανάπτυξη ενός ισχυρού προγράμματος ευημερίας στην Proximus περιελάμβανε την ευθυγράμμιση των πρωτοβουλιών με τα στρατηγικά οράματα της εταιρείας, τονίζοντας τη σημασία της σύνδεσης των προσπαθειών ευημερίας με τη συνολική στρατηγική και κουλτούρα. Με επίκεντρο την αντιμετώπιση των προκλήσεων που θέτει ο διαρκώς αυξανόμενος ρυθμός καινοτομίας, η Proximus επιδίωξε να ενισχύσει τη δέσμευση και την ανθεκτικότητα των εργαζομένων μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης ψυχοκοινωνικής ευημερίας. Η προσέγγιση αυτή αποτελούνταν από δύο συνιστώσες: 1) το ταξίδι Feelgreat@Proximus, δίνοντας έμφαση στην ανθεκτικότητα των εργαζομένων, και 2) μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος, εξετάζοντας παράγοντες όπως ο φόρτος εργασίας, τα κίνητρα, η ομαδική εργασία, η ηγεσία και οι παράγοντες του περιβάλλοντος που επηρεάζουν τους εργαζόμενους.

Βήμα 2 - Ορισμός υπεύθυνων μερών

Στο δεύτερο βήμα, εντοπίστηκαν τα άτομα που είναι υπεύθυνα και πιο σημαντικά για την ευημερία των εργαζομένων. Στην Proximus, ξεκίνησε μια ομάδα εργασίας, αποτελούμενη από εξωτερικούς εμπειρογνώμονες της Pulso, τον σύμβουλο της κοινωνικής μονάδας, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και τον σύμβουλο πρόληψης, οι οποίοι καθόρισαν από κοινού τα διάφορα βήματα για την προσέγγιση της ευημερίας.

Βήμα 3 - Αξιολόγηση ικανοτήτων

Το τρίτο βήμα περιλαμβάνει την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εμπειρίας των υπευθύνων για την ευημερία, συμπεριλαμβανομένης της εμπειρογνωμοσύνης τους στην ανάλυση ψυχοκοινωνικών κινδύνων, το άγχος, την επαγγελματική εξουθένωση, την παρενόχληση και τη διαχείριση έργων. Ως πρώτο βήμα για την προσέγγιση της ευημερίας, η Proximus διεξάγει ανάλυση ψυχοκοινωνικού κινδύνου σε οργανωτικό επίπεδο. Ωστόσο, κατά την αξιολόγηση των δυνατοτήτων των αρμόδιων φορέων, αναγνώρισαν την ανάγκη για έναν εξωτερικό συνεργάτη με το απαιτούμενο επιστημονικό και ακαδημαϊκό υπόβαθρο που θα τους καθοδηγούσε και θα τους βοηθούσε. Με βάση την τεχνογνωσία και τη φήμη στον τομέα της ψυχοκοινωνικής ευημερίας, η Proximus επέλεξε να συνεργαστεί με την Pulso.

Βήμα 4 - Αξιολόγηση αναγκών

Εργαλεία όπως οι αναλύσεις ψυχοκοινωνικών κινδύνων, οι έρευνες δέσμευσης και οι έρευνες ικανοποίησης βοηθούν τους οργανισμούς να εντοπίσουν τις ανάγκες των εργαζομένων τους καθώς και τους παράγοντες της εργασιακής κατάστασης που έχουν αντίκτυπο στην ευημερία των εργαζομένων. Στην Proximus, η Pulso διεξήγαγε μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση της ψυχοκοινωνικής ευημερίας σε οργανωτικό επίπεδο. Η ομάδα εργασίας, σε συνεργασία με την Pulso, επανεξέτασε και προσαρμοσε το ερωτηματολόγιο στην ομάδα-στόχο βάσει συνεντεύξεων με εργαζόμενους άμεσων πωλήσεων από διάφορα καταστήματα. Τα αποτελέσματα που συλλέχθηκαν κατά την



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

αξιολόγηση παρέχουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει την ευημερία, τα κίνητρα και την απόδοση των εργαζομένων και, ως εκ τούτου, αποτελούν το τεκμηριωμένο θεμέλιο για την ανάπτυξη στοχευμένων δράσεων.

Βήμα 5 - Πεδίο εφαρμογής του προγράμματος ευημερίας

Το πεδίο εφαρμογής του προγράμματος ευημερίας μπορεί να οριστεί με τον καθορισμό γενικών και ειδικών στόχων, καθώς και συγκεκριμένων δράσεων (χρονοδιάγραμμα, αρμοδιότητες, προϋπολογισμός κ.λπ.). Στην Proximus, αφού γνώρισε τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της ψυχοκοινωνικής ευημερίας, η ομάδα εργασίας μετέτρεψε τις γνώσεις σε εξατομικευμένες λύσεις για κάθε υποομάδα. Διεξήχθησαν εργαστήρια σε περιφερειακό επίπεδο και καταστήματα για τη διαμόρφωση συγκεκριμένων σχεδίων δράσης, με βάση τα δικά τους αποτελέσματα, κυρίως για τις υποομάδες που είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε πιθανούς παράγοντες που σχετίζονται με το άγχος. Με αυτόν τον τρόπο, το πεδίο εφαρμογής του προγράμματος ευημερίας προσαρμόζεται στη συγκεκριμένη κατάσταση κάθε υποομάδας.

Βήμα 6 - Επικοινωνία

Η επικοινωνία είναι αναπόσπαστο στοιχείο σε όλη τη διαδικασία και μπορεί να θεωρηθεί ως ένα γενικότερο βήμα. Πρωταρχικός στόχος είναι η αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την ευημερία στο χώρο εργασίας και το συνεχιζόμενο πρόγραμμα. Η Proximus δημιούργησε ένα βίντεο με τον σύμβουλο πρόληψης και τον επικεφαλής πωλήσεων να παρουσιάζουν την αξιολόγηση της ψυχοκοινωνικής ευημερίας. Μετά την ανάλυση της κατάστασης, η Proximus μοιράστηκε ένα άλλο βίντεο με όλους τους εργαζόμενους, παρουσιάζοντας τα αποτελέσματα και τα σχέδια δράσης.

Βήμα 7 - Εφαρμογή

Για την αποτελεσματική εφαρμογή του σχεδίου δράσης, είναι σημαντική η προώθηση της ευαισθητοποίησης, η παρακολούθηση της προόδου, η συλλογή ανατροφοδότησης από τους διευθυντές και το προσωπικό για προσαρμογές, η εφαρμογή ενός σχεδίου διαχείρισης κινδύνων και η ενδυνάμωση των φορέων υλοποίησης. Στην Proximus, η φάση εκτέλεσης διήρκεσε από έξι έως δώδεκα μήνες, η οποία παρακολουθήθηκε μέσω ενός **βαρομέτρου**. Η εταιρεία διοργάνωσε διάφορες δραστηριότητες για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και συνεργάστηκε με την Pulso για την ενδυνάμωσή τους με εργαλεία ανθεκτικότητας. Τα μελλοντικά σχέδια περιλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της ανθεκτικότητας των σχέσεων μέσω εκδηλώσεων που επικεντρώνονται στην εμπιστοσύνη, την αυτονομία, την εκτίμηση και τη σύνδεση.

Βήμα 8 - Αξιολόγηση

Στο όγδοο βήμα, αξιολογείται ο αντίκτυπος που έχει το πρόγραμμα ευημερίας, κάτι που γίνεται καλύτερα καθ' όλη τη διάρκεια της φάσης της εφαρμογής, με καθορισμένα μέτρα απόδοσης που συνδέονται με την ευημερία. Η Proximus χρησιμοποίησε ένα βαρόμετρο για να μετρήσει τα αποτελέσματα των ενεργειών της στο συνολικό επίπεδο δέσμευσης εντός της εταιρείας. Παρόλο που μπορεί να χρειαστούν αρκετοί μήνες για να παρατηρηθούν θετικά αποτελέσματα, η μετρήσιμη αύξηση της αφοσίωσης των



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

εργαζομένων κατέδειξε την αξία του προγράμματος, οδηγώντας τους διευθυντές να αναγνωρίσουν τον συνολικό αντίκτυπό του.

Εν κατακλείδι, είναι πολύ σημαντικό να γίνει κατανοητή η σημασία όλων των βημάτων που εμπλέκονται στην ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού προγράμματος ευημερίας, αναγνωρίζοντας παράλληλα ότι αυτά τα οκτώ βήματα μπορεί να μην ακολουθούν αυστηρά μια σταθερή σειρά και να ποικίλλουν ανάλογα με τη συγκεκριμένη κατάσταση της εταιρείας. Για παράδειγμα, στην Proximus η επικοινωνία περιελάμβανε ένα βίντεο, τόσο πριν από τις αναλύσεις κινδύνου για την εισαγωγή, όσο και μετά την ανάλυση για την επικοινωνία των αποτελεσμάτων. Με παρόμοιο τρόπο, η αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε όχι μόνο στο τέλος, αλλά καθ' όλη τη διάρκεια του σταδίου της εφαρμογής, για να εκτιμηθεί εάν χρειάζονται προσαρμογές στο πρόγραμμα ευημερίας. Επιπλέον, ορισμένες εταιρείες είναι πιο ώριμες από άλλες όσον αφορά τη στρατηγική τους για την ευημερία, γεγονός που καθιστά δυνατή την παράλειψη ορισμένων βημάτων.

Κεφάλαιο 3 – Μελέτη περίπτωσης: Η σημασία των ηγετικών δεξιοτήτων στην εφαρμογή ενός προγράμματος ευημερίας στο χώρο εργασίας

Η United Utilities, μια εταιρεία ύδρευσης στο Ηνωμένο Βασίλειο, αποτελεί μια επιτυχημένη ιστορία ενός οργανισμού στον οποίο εφαρμόστηκε ένα πρόγραμμα ευημερίας. Παρόλο που υπήρχε ήδη μια κουλτούρα υγείας και ευημερίας, η εταιρεία ήθελε αυτή η κουλτούρα να διατηρηθεί και να βελτιωθεί. Συνεπώς, σχεδιάστηκε και εφαρμόστηκε ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα ευημερίας, συμπεριλαμβανομένων διαφόρων νέων πρωτοβουλιών, με τη βοήθεια ενός συμβούλου υγείας στο χώρο εργασίας, την Health@work, αλλά και με την ενεργό συμμετοχή και εμπλοκή των ανώτατων διοικητικών στελεχών του οργανισμού, εξασφαλίζοντας έτσι ένα ασφαλές και ευχάριστο περιβάλλον για τους εργαζόμενους, καθιστώντας τον οργανισμό ένα «Εξαιρετικό περιβάλλον εργασίας» (κέντρο Healthatwork).

Η Lendlease, μια πολυεθνική κατασκευαστική και κτηματομεσιτική εταιρεία, μετατόπισε το ενδιαφέρον της το 2019 προς στην προώθηση της ευημερίας στο χώρο εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην ψυχική υγεία. Στόχος της εταιρείας ήταν να αυξήσει την ευαισθητοποίηση και να παράσχει εκτεταμένη υποστήριξη σε διάφορες πτυχές της ευημερίας, μέσω μιας σειράς πρωτοβουλιών και εκδηλώσεων. Οι εργαζόμενοι απέκτησαν πρόσβαση σε διάφορα εργαλεία ευημερίας, όπως Yulife, Headspace, Sleepfit κ.λπ., ενώ οι συζητήσεις σχετικά με την απόδοση επικεντρώνονταν πλέον στην ψυχική υγεία και ευημερία. Η πρωτοβουλία αυτή έλαβε θερμή ανταπόκριση από τους εργαζόμενους. Ο κύριος στόχος και το μήνυμα, που ήταν η προώθηση της ανοικτής επικοινωνίας ως το πρώτο βήμα προς την αναζήτηση κατάλληλης υποστήριξης, είχε μεγάλη απήχηση. Μια αξιοσημείωτη αύξηση της τάξης του 4-6% έχει παρατηρηθεί στον αριθμό των εργαζομένων που ένιωθαν πλέον άνετα να συζητήσουν με τους προϊσταμένους τους θέματα που σχετίζονται με την ευημερία τους, να διαχειριστούν το άγχος που σχετίζεται με την εργασία, να αντιληφθούν τον χώρο εργασίας τους ως ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, με τους διευθυντές να δείχνουν ενδιαφέρον σχετικά με το υπόβαθρο και τις εμπειρίες των εργαζομένων. Επίσης, η μείωση του αριθμού των ημερών απουσίας των εργαζομένων από 28 σε 15 δείχνει την αποδοτικότητα αυτής της πρωτοβουλίας της εταιρείας για ενίσχυση της ευημερίας και ψυχικής υγείας.



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η εταιρεία Mr. Cooper Group Inc., μια κορυφαία εταιρεία ενυπόθηκων δανείων, ξεκίνησε, μετά το ξέσπασμα του Covid-19, την έρευνα για την εξεύρεση τρόπων μετατροπής των συμβατικών προγραμμάτων ευημερίας σε ολοκληρωμένους πόρους ευημερίας, προσαρμοσμένους στις ανάγκες των μελών της ομάδας, προωθώντας τη σύνδεση και τη δέσμευση με τον οργανισμό. Η εταιρεία δημιούργησε και υλοποίησε ένα πρόγραμμα Wellbeing360, η επιτυχία του οποίου μπορεί να αποδοθεί, μεταξύ άλλων, σε μια ισχυρή και συνεπή επικοινωνιακή προσέγγιση. Η επικοινωνιακή στρατηγική που σχεδιάστηκε, εφαρμόστηκε με διάφορες καμπάνιες και πρωτοβουλίες, συμπεριλαμβανομένης της εκτελεστικής ηγετικής ομάδας. Οι ηγέτες της εταιρείας συμμετείχαν ενεργά και ασχολήθηκαν με την προώθηση των πλεονεκτημάτων του προγράμματος ευημερίας, μέσω της δημιουργίας διασκεδαστικών βίντεο, ενώ τα μέλη της ομάδας μοιράστηκαν διάφορες ιστορίες επιτυχίας και προσωπικές εμπειρίες, ενθαρρύνοντας τη συνεχή συμμετοχή στο πρόγραμμα. Χάρη στην αφοσιωμένη ηγετική ομάδα, το πρόγραμμα σημείωσε αύξηση 22% στη συμμετοχή της ομάδας από το ένα έτος στο άλλο.

Πηγές:

<https://healthatworkcentre.org.uk/our-success-stories/united-utilities/>

<https://helloworldbenefex.com/case-study/the-lendlease-europe-success-story>

<https://www.limeade.com/customer-stories/mr-cooper-group/>

Κεφάλαιο 4 – Πρακτικές ασκήσεις: Καθοδήγηση (Mentoring)

Άσκηση 1 – Χαρακτηριστικά των καθοδηγούμενων

Χωριστείτε σε ομάδες και συζητήστε πώς μπορείτε να προσεγγίσετε τις ακόλουθες καταστάσεις ως μέντορας, προκειμένου να αυξήσετε την ευημερία του καθοδηγούμενου:

α) Ο καθοδηγούμενος 1 αναζητά εναγωνίως συμβουλές από τον μέντορά του και δεν έχει καθόλου αυτοπεποίθηση. Περιμένει από τον μέντορά του να του δώσει συγκεκριμένες λύσεις, δεν παίρνει πρωτοβουλίες και δεν δείχνει αποφασιστικότητα.

β) Ο καθοδηγούμενος 2 έχει μεγάλη αυτοπεποίθηση, πιστεύει ότι «τα ξέρει όλα» και δεν διστάζει να διαφωνήσει ή να αντιμετωπίσει τον μέντορά του. Έχει μια αλαζονική στάση και ο μέντοράς του δυσκολεύεται να επικοινωνήσει αποτελεσματικά μαζί του.

γ) Ο καθοδηγούμενος 3 εργάζεται σκληρά αλλά έχει υπερβολικό άγχος. Κάθε φορά που κάνει ένα λάθος, επικρίνει τον εαυτό του πολύ σκληρά. Έχει πολλές δυνατότητες, αλλά ασκεί υπερβολική πίεση στον εαυτό του και απογοητεύεται με όλα όσα πάνε στραβά.

Άσκηση 2 – Τυπικές περιπτώσεις: Μέντορες

Χωριστείτε σε ομάδες και συζητήστε πώς η συμπεριφορά του μέντορα μπορεί να επηρεάσει την ευημερία του καθοδηγούμενου. Τι κίνδυνο εντοπίζετε σε κάθε περίπτωση; Πώς θα προτείνατε στο μέντορα να δράσει;



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

α) Ο Μέντορας 1 περνά πολύ χρόνο με τον καθοδηγούμενο του και θέλει πραγματικά να τον βοηθήσει. Ωστόσο, ο καθοδηγούμενός του θέλει να γίνει ο «κλώνος» του, να συμφωνεί σε όλα και να ακολουθεί το παράδειγμά του.

β) Ο Μέντορας 2 είναι ένα πολύ έμπειρο στέλεχος με πολύτιμη εμπειρία για να μοιραστεί με τον καθοδηγούμενο του. Ωστόσο, έχει περιορισμένο διαθέσιμο χρόνο, καθυστερεί να απαντήσει στα μηνύματα του καθοδηγούμενού του, οι συναντήσεις τους έχουν μεγάλα χρονικά κενά και, μερικές φορές, τις ξεχνά ή τις ακυρώνει.

γ) Ο Μέντορας 3 θέλει να προετοιμάσει τον καθοδηγούμενό του για δύσκολες καταστάσεις, οπότε του ασκεί μεγάλη πίεση. Πιστεύει ότι «η ζωή είναι δύσκολη», γι' αυτό επιλέγει να είναι σκληρός με τον καθοδηγούμενό του, απαιτητικός και να του μιλάει με αυστηρό τρόπο.

Άσκηση 3 – Ρόλοι που έχει ένας μέντορας

Στόχοι:

- Οι συμμετέχοντες πρέπει να προσδιορίσουν τα χαρακτηριστικά που έχουν οι καλοί μέντορες
- Οι συμμετέχοντες θα διερευνήσουν τους ρόλους που μπορεί να έχουν στη ζωή και την ευημερία ενός νεοεισερχόμενου ατόμου στο χώρο εργασίας

Διάρκεια: 30 λεπτά

Υλικά:

- Post-it σημειώσεις
- Πίνακας παρουσιάσεων
- Μαρκαδόροι

Βήματα:

1. Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα μια κάρτα. Ζητήστε τους να φέρουν στο μυαλό τους την περίοδο κατά την οποία ξεκινούσαν την καριέρα τους και να σκεφτούν τα ακόλουθα:

- Ένα άτομο που ενήργησε ως μέντορας για αυτούς
- Γιατί αυτό το άτομο ήταν σημαντικό για αυτούς και πώς τους βοήθησε.
- Ανακαλέστε τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας αυτού του ατόμου και γράψτε 2 ή 3 χαρακτηριστικά στο καρτελάκι

2. Ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα να αναφέρει εν συντομία τον μέντορά του και να μοιραστεί αυτά που έγραψε στα καρτελάκια. Καθώς μιλάει κάθε άτομο, σημειώστε τα λόγια που αναφέρει ως σημαντικά χαρακτηριστικά. Κάθε φορά που επαναλαμβάνεται μια λέξη, βάλτε έναν αστερίσκο δίπλα της.

3. Μαζί με τους συμμετέχοντες, κοιτάξτε τη λίστα και προσδιορίστε ποια καρτελάκια αναφέρονται πιο συχνά. Στη συνέχεια, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν ποια από αυτά που αναφέρθηκαν πιο συχνά μπορούν να



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ομαδοποιηθούν κάτω από τον τίτλο «δεξιότητες επικοινωνίας» (π.χ. καλός ακροατής, δεν κρίνει τους άλλους, κάνει πολλές ερωτήσεις κ.λπ.).

4. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να γυρίσουν πίσω στο χρόνο και να προσδιορίσουν τους ρόλους που μπορεί να διαδραματίσει ένας μέντορας στη ζωή ενός νέου επαγγελματία (π.χ. μεγάλος αδελφός/αδελφή, πρότυπο, οδηγός, μέντορας κ.λπ.). Καταγράψτε τις απαντήσεις τους στον πίνακα. Βεβαιωθείτε ότι οι συμμετέχοντες καταλαβαίνουν ότι ένας μέντορας δεν είναι γονέας, δάσκαλος, ψυχολόγος, αφεντικό.

5. Δώστε στους συμμετέχοντες χρόνο να μιλήσουν για τις προσδοκίες και τις ανησυχίες τους στο νέο τους ρόλο. Για παράδειγμα, ποια χαρακτηριστικά/δεξιότητες θαύμαζαν στους μέντορές τους που πιστεύουν ότι έχουν και οι ίδιοι; Πώς σκοπεύουν να βελτιωθούν; Τι τους φοβίζει στο νέο τους ρόλο;

Κεφάλαιο 5 – Μελέτη περίπτωσης – Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

YETTEL BULGARIA - «Σε ό, τι και αν κάνουμε, βάζουμε τους ανθρώπους στο επίκεντρο»

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί μέρος της συνολικής πολιτικής της Yettel Bulgaria. Πιο κάτω αναφέρονται ορισμένες κύριες δραστηριότητες και πρωτοβουλίες από την Έκθεση Αειφορίας 2022 της Yettel Bulgaria που υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων της.

Yettel Ideathon Challenge

Την αναδημιουργία της εταιρικής ταυτότητας της εταιρείας στις αρχές του 2022 ακολούθησε μια πορεία πολιτιστικής αλλαγής που προετοιμάστηκε για όλους τους υπαλλήλους, με σκοπό να τους εμπλέξει στην κατανόηση και τη συν-δημιουργία της επωνυμίας, της κουλτούρας και των αξιών της Yettel. *Πιστεύουμε ότι δεν εργαζόμαστε απλά και μόνο για την επωνυμία – είμαστε η επωνυμία, γι' αυτό και προσκαλέσαμε τους υπαλλήλους μας να τη δημιουργήσουν μαζί μας.* Μέσα από το πρώτο μας Yettel Ideathon Challenge, εμπλέξαμε τους υπαλλήλους μας σε μια σειρά εργαστηρίων με βάση τη μεθοδολογία σχεδιαστικής σκέψης. Οι συμμετέχοντες εργάστηκαν σε ομάδες και δημιούργησαν ιδέες σε μία από τις ακόλουθες τρεις κατηγορίες:

1. «Σε ισορροπία με τη ζωή»
2. «Να είσαι ο εαυτός σου και να έχεις αντίκτυπο»
3. «Σε ισορροπία με τη φύση».

Εντός τεσσάρων εβδομάδων, οι ομάδες εργάστηκαν πάνω στις ιδέες τους, οι οποίες στη συνέχεια παρουσιάστηκαν στην ηγετική εκτελεστική ομάδα. Τέσσερις ιδέες έχουν προταθεί ως νικήτριες:

1. Δημιουργία ενός πράσινου περιβάλλοντος εργασίας, φέροντας τη φύση στον εργασιακό μας χώρο.
2. Δημιουργία συλλόγων όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να συγκεντρώνονται βάσει ενδιαφερόντων.



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

3. Σύστημα απονομής από συναδέλφους προς άλλους συναδέλφους οι οποίοι αναγνωρίζουν και υποστηρίζουν διαλειτουργικά έργα.
4. Ένα πρόγραμμα καθοδήγησης για την ενδυνάμωση των εργαζομένων της Yettel.

Όλες οι ιδέες επικεντρώθηκαν στο πώς μπορούμε να κάνουμε την Yettel ένα καλύτερο χώρο εργασίας και να διασφαλίσουμε ότι το εργασιακό μας περιβάλλον είναι ένα περιβάλλον, μέσα στο οποίο μπορούν οι εργαζόμενοι να ευδοκιμήσουν και να έχουν αντίκτυπο, δίνοντας τον καλύτερό τους εαυτό στη δουλειά, διατηρώντας παράλληλα την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Δύο από αυτές τις πρωτοβουλίες – το *Yettel Jungle* από την κατηγορία «Σε ισορροπία με τη φύση» και το *Yettel Club* από την κατηγορία «Σε ισορροπία με τη ζωή», έχουν ήδη υλοποιηθεί, ενώ οι άλλες δύο βρίσκονται υπό εξέλιξη.

Πρωτοβουλία Yettel Clubs

Το Yettel Clubs είναι μια συναρπαστική νέα πρωτοβουλία, που γεννήθηκε κατά τη διάρκεια του Yettel Ideathon Challenge, κάτω από η κατηγορία «Σε ισορροπία με τη ζωή», η οποία προωθεί τη δημιουργία συλλόγων ενδιαφέροντος - στενών κοινοτήτων που βασίζονται σε κοινά ενδιαφέροντα και χόμπι, στις οποίες μπορούν να ενταχθούν οι εργαζόμενοι. Η πρωτοβουλία αυτή δίνει τη δυνατότητα να ανακαλύψετε ένα νέο πάθος, να μοιραστείτε ένα παλιό χόμπι με συναδέλφους ή να δημιουργήσετε νέες φιλίες.

Η Yettel Clubs ξεκίνησε με 4 συλλόγους, καθένας από τους οποίους διοικείται από έναν πρόεδρο ο οποίος είναι υπεύθυνος για την οργάνωση των δραστηριοτήτων και για τον προϋπολογισμό. Μετά από απόφαση των μελών και του προέδρου, κάθε σύλλογος μπορεί να διοργανώνει τακτικές συναντήσεις, τόσο κατά τη διάρκεια όσο και μετά τις εργασιακές ώρες.

Προς το παρόν, υπάρχει ένας σύλλογος πεζοπορίας για εκείνους που μοιράζονται ένα πάθος για τα βουνά και τη φύση, ένας φωτογραφικός σύλλογος για άτομα που αγαπούν να απαθανατίζουν μοναδικές στιγμές, ένας μαγειρικός σύλλογος για εκείνους που απολαμβάνουν να δημιουργούν αριστουργήματα φαγητού και ένας σύλλογος επιτραπέζιων παιχνιδιών για τους ανταγωνιστικούς που βρίσκονται ανάμεσά μας.

Yettel Jungle

Η Yettel Jungle ήταν μια από τις πρωτοβουλίες που γεννήθηκαν κατά τη διάρκεια του Yettel Ideathon Challenge, υπό την κατηγορία «Σε ισορροπία με τη φύση», εμπνευσμένη από την ιδέα μιας από τις ομάδες για ανάπτυξη της επιχείρησής μας, εξασφαλίζοντας παράλληλα ότι ενεργούμε σε ισορροπία με τη φύση. Περνάμε σημαντικό μέρος του χρόνου μας στο γραφείο και γι' αυτό θεωρούμε πολύ σημαντικό να δημιουργήσουμε έναν άνετο και εμπνευστικό χώρο εργασίας που πραγματικά θα απολαμβάνουν οι εργαζομενοί μας.

Με την πρωτοβουλία μας Yettel Jungle, φέραμε ένα μικρό κομμάτι της φύσης στο γραφείο μας για να το μετατρέψουμε σε ένα πιο πράσινο και υγιές περιβάλλον. Πάνω από 300 νέα φυτά τοποθετήθηκαν γύρω από το κεντρικό μας κτίριο για να αξιοποιήσουμε τα ευρέως γνωστά οφέλη των πράσινων χώρων εργασίας - αυξημένη δημιουργικότητα, βελτιωμένη συγκέντρωση και εστίαση και καλύτερη παραγωγικότητα.



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Επιπλέον, περισσότεροι από 60 εργαζόμενοι συμμετείχαν στο εργαστήριο Mini Jungle όπου έμαθαν για την καλλιέργεια κάκτων, την οποία εφάρμοσαν στην πράξη αργότερα, συμβάλλοντας στην δημιουργία μιας μίνι ζούγκλας στο γραφείο μας.

Πρόσθετα οφέλη

Γνωρίζουμε ότι η αναγνώριση δεν μπορεί πάντα να μετρηθεί με αριθμούς. Γι' αυτό τον λόγο, η προσφορά ενός πακέτου πρόσθετων παροχών στους εργαζόμενούς μας είναι ο τρόπος να εκφράσουμε την εκτίμησή μας. Με αυτό το πακέτο, *θέλουμε να βοηθήσουμε τους εργαζόμενούς μας να διατηρήσουν μια καλή κατάσταση σωματικής και ψυχικής ευημερίας*. Εκτός από τα ευρέως χρησιμοποιούμενα προνόμια, όπως κουπόνια διατροφής και πρόσθετη ασφάλιση υγείας, παρέχουμε στους εργαζόμενούς μας τη δυνατότητα να απευθυνθούν σε ψυχολόγο εάν το έχουν ανάγκη, αφού θεωρούμε την ψυχική υγεία και ευημερία ως ζήτημα υψίστης σημασίας. Μεταξύ άλλων, στο πακέτο που προσφέρουμε περιλαμβάνονται τα ακόλουθα προνόμια:

 Standard retirement benefit plans as per the Bulgarian Labor Code	 Health insurance	 Additional accident insurance	 One-off gift amount for new baby born	 Book a car get/return to Sofia	 Book a bike get/return to Sofia
 Consultation with company psychologist	 Consultation with finance consultant	 Preferential terms for purchasing additional health insurance for family members	 LinkedIn Learning subscription	 Opportunity to participate in tailored training & talent development programs	 Sport cards at discounted prices
 Discounts from retailers and special conditions from banks and insurance companies					

Ευημερία των εργαζομένων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Εμείς στη Yettel θεωρούμε ότι η ψυχολογική ευημερία είναι εξίσου σημαντική με τη σωματική υγεία. Επιδιώκουμε να προωθήσουμε τη σημασία της ψυχικής υγείας και να παρέχουμε υποστήριξη στους εργαζόμενούς μας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, για να



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

τους βοηθήσουμε να διατηρήσου μια ισορροπία στην καθημερινότητά τους. Στόχος μας είναι να βελτιώσουμε την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων μέσω ποικίλων πρωτοβουλιών, στο πλαίσιο ενός ευρέος προγράμματος ευημερίας. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει συνεδρίες και δραστηριότητες αγωγής υγείας που υποστηρίζουν τη θετική αλλαγή του τρόπου ζωής, ενισχύοντας έτσι τα κίνητρα των εργαζομένων μας και βελτιώνοντας την απόδοσή τους. Διαθέτουμε μια ομάδα ισορροπίας που αποτελείται από εργαζόμενους οι οποίοι ανέλαβαν εθελοντικά το έργο της δημιουργίας και οργάνωσης τέτοιων πρωτοβουλιών. Έχουμε επίσης εισαγάγει ένα πρόγραμμα παροχών που καλύπτει, αλλά δεν περιορίζεται σε, θέματα όπως η ευημερία των εργαζομένων μας, τόσο σωματικά όσο και ψυχικά. Μεταξύ άλλων, τα εργαστήρια και τα σεμινάρια που διοργανώνουμε, επικεντρώνονται επίσης σε πρόσθετες δεξιότητες που σχετίζονται με τη ζωή, όπως οι χρηματοοικονομικές γνώσεις.

Οι εργαζόμενοί μας μπορούν να απευθυνθούν σε έναν ψυχολόγο ανά πάσα στιγμή, αφού θεωρούμε την ψυχική υγεία ένα ζήτημα υψίστης σημασίας. Το 2022, εισαγάγαμε μια διαφορετική πρωτοβουλία για κάθε μήνα, συμπεριλαμβανομένων ενημερωτικών συνεδριάσεων, σεμιναρίων, αθλητικών εκδηλώσεων κ.λπ., με στόχο την καλύτερη ευημερία των εργαζομένων μας. Εκτός από αυτές τις πρωτοβουλίες, διοργανώνουμε τακτικά προπονήσεις και μασάζ στο γραφείο, καθώς και μια μηνιαία πρωτοβουλία για συγκεντρώσεις με συναδέλφους που δεν σχετίζονται με την εργασία.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

January	February	March
<ul style="list-style-type: none"> • What to expect on the financial markets 2022-2025 	<ul style="list-style-type: none"> • How to cope with the uncertainties of our time? • Harmony in the family 	<ul style="list-style-type: none"> • The Post-COVID syndrome • General macroeconomic framework • Financial planning
April	May	June
<ul style="list-style-type: none"> • Safety in the mountain • Electrical safety at home • Burnout prevention • Skin damage due to prolonged sun exposure • Cardiovascular diseases • Correct posture and office gymnastics • Male health and prevention • Female health and prevention • #BalancedBody 	<ul style="list-style-type: none"> • Negotiations and cultural differences • 10,000 steps challenge • RUN2GETHER initiative 	<ul style="list-style-type: none"> • Dangers on the roads in Bulgaria and how to prepare for them • Personal finances for beginners • The rehab method - what is upright posture and why is it important to our quality of life • Vitosha mountain hike • Charity football tournament
July	August	September
<ul style="list-style-type: none"> • Generational shifts and challenges in the business environment 	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop on first aid • Interactive lecture series on stroke prevention • Information on the development of COVID-19 and Monkeypox 	<ul style="list-style-type: none"> • Who goes to school - kids or parents? • How to manage our finances in times of growing inflation? • Tennis tournament
October	November	December
<ul style="list-style-type: none"> • How to select the right credit product? • Wizz Air Sofia Marathon 	<ul style="list-style-type: none"> • Online seminar on the topic "Men and Well-being" 	<ul style="list-style-type: none"> • Fruit and tea recharging regimen

Απ : Συμμετοχή στο πρόγραμμα

Για την υποστήριξη των εργαζόμενων που πηγαίνουν ή επιστρέφουν από παρατεταμένη άδεια από την εργασία τους, η ομάδα που σχετίζεται με το Περιβάλλον, την Κοινωνία και



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

τη Διακυβέρνηση (ESG Crew), καθώς και η δική μας ομάδα για την Ισορροπία, ένωσαν τις δυνάμεις τους και ετοίμασαν πολύτιμους πόρους για αυτούς τους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι που αποχωρούν για γονική άδεια μπορούν επίσης να επωφεληθούν από αυτούς τους πόρους που στοχεύουν να τους υποστηρίξουν κατά τη διάρκεια αυτής της όμορφης αλλά ταυτόχρονα και δύσκολης διαδικασίας του να γίνουν γονείς.

Δημιουργήσαμε μια εσωτερική σελίδα – μια ενιαία πηγή πληροφοριών, αφιερωμένη σε εκείνους τους συναδέλφους που πρόκειται να πάνε ή επιστρέφουν από μεγάλη άδεια, την οποία μπορούν να επισκεφτούν ώστε να βρουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με την προετοιμασία τους για την περίοδο της απουσίας τους, καθώς και για τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν πριν και μετά την άδεια τους.

Επιπλέον, υπάρχουν πληροφορίες ειδικά για τους διευθυντές και τους συναδέλφους που θέλουν να τους στηρίξουν. Επίσης, πραγματοποιήθηκε ένα διαδικτυακό σεμινάριο που καλύπτει εκτενείς πληροφορίες σχετικά με το θέμα των επόμενων βημάτων πριν και μετά από μεγάλες απουσίες.

EduGrants

Το πρόγραμμα Educational Grants είναι ένα από τα κύρια προγράμματα ανάπτυξης προσωπικού στη Yettel, σκοπός του οποίου είναι να υποστηρίξει τις ατομικές ανάγκες μάθησης και ανάπτυξης των εργαζομένων μας. Το πρόγραμμα είναι ένας πολύ καλός τρόπος για τους εργαζόμενους να επωφεληθούν από υπάρχοντα εξωτερικά προγράμματα για ανώτερα προσόντα, με την οικονομική υποστήριξη της εταιρείας.

Μεταξύ άλλων, οι εργαζόμενοί μας μπορούν να υποβάλουν αίτηση για ένα Executive MBA, mini-MBA, πιστοποιήσεις επαγγελματικών προσόντων ή άλλη εκπαίδευση προσόντων σε εξαιρετικά αναγνωρισμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Το προσωπικό αίτημα ενός υπαλλήλου συζητείται με τον διευθυντή του για να αποφασιστεί εάν το επιλεγμένο πρόγραμμα ανταποκρίνεται στις ανάγκες του ατόμου, του τμήματος καθώς και των συνολικών επιχειρηματικών στόχων.

Το 2022, υπήρχαν τέσσερις κατηγορίες επιχορηγήσεων για τις οποίες οι εργαζόμενοί μας μπορούσαν να υποβάλουν αίτηση:

1. Executive MBA: 1 επιχορήγηση έως 20.000 BGN

- Προγράμματα MBA σε συνεργαζόμενα πανεπιστήμια όπως το AUBG, το Cotrugli και το Sheffield
- Ενδεχόμενη επέκταση σε άλλα πανεπιστήμια
- Διάρκεια προγράμματος: 12+ μήνες

2. Mini-MBA: 3-5 επιχορηγήσεις έως 5.000 BGN

- Mini-MBA που επικεντρώνονται σε τμήματα του EMBA και μπορούν να παρέχουν πιστώσεις για EMBA.
- Προγράμματα σε συνεργαζόμενα πανεπιστήμια όπως το AUBG, το Cotrugli, το Sheffield και επίσης το London School of Business and Finance και το Business Institute.
- Η διάρκεια του προγράμματος μπορεί να ποικίλλει από μερικές ημέρες έως μερικούς μήνες.

3. Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων: 3-5 επιχορηγήσεις έως 10.000 BGN



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- Επαγγελματικά προσόντα όπως ACCA, CISSP, ISC, CIPD, NSE, MCE, CompTIA, PCM, CIM
- Η διάρκεια του προγράμματος μπορεί να ποικίλλει από μερικές ημέρες έως μερικούς μήνες.

4. Πιστοποίηση Προσόντων Εμπειρογνώμονα 5-7 Επιχορηγήσεις έως 3.000 BGN

- Κάθε μάθημα που αναπτύσσει περαιτέρω τα υπάρχοντα προσόντα ή επιτρέπει την απόκτηση νέων δεξιοτήτων σε έναν συγκεκριμένο τομέα.
- Μαθήματα που απαιτούνται για την υποστήριξη των καθημερινών καθηκόντων των εργαζομένων και αφορούν την αναβάθμισή τους ή συνάδουν με το προσωπικό τους σχέδιο καριέρας.
- Η διάρκεια μπορεί να ποικίλλει από μερικές ώρες έως μερικούς μήνες

Το 2022, 18 άτομα επωφελήθηκαν από το πρόγραμμα EduGrant, με τον αριθμό να αυξάνεται σταθερά τα τελευταία χρόνια.

Πρωτοβουλία 10.000 Βημάτων

Τα οφέλη της τακτικής κίνησης κατά τη διάρκεια της ημέρας, ή ακόμα και απλώς του να σηκώνεστε και να τεντώνεστε, είναι αδιαμφισβήτητα. Ως εκ τούτου, η πρωτοβουλία μας τον Μάιο του 2022 στόχευε στην ενθάρρυνση των εργαζομένων μας να δημιουργήσουν υγιεινές συνήθειες προκαλώντας τους να περπατούν 10.000 βήματα την ημέρα. Πάνω από 160 εργαζόμενοι συγκεντρώθηκαν σε 42 ομάδες για να συμμετάσχουν στην πρόκληση. Από αυτές, 34 ομάδες κατάφεραν να ανταποκριθούν στην πρόκληση. Αυτή η πρωτοβουλία είναι μια από τις πιο αγαπημένες προκλήσεις μεταξύ των εργαζομένων μας και γι' αυτό έχει γίνει μια δραστηριότητα που διεξάγεται κάθε χρόνο.

Φιλανθρωπικές και κοινωνικές επενδύσεις

Θέμα: Τοπικές κοινότητες

Δεδομένης της κλίμακας με βάση την οποία λειτουργούμε, συνειδητοποιούμε ότι με τη σωστή προσέγγιση, οι ενέργειές μας μπορούν να έχουν εξαιρετικά θετικό αντίκτυπο στις τοπικές μας κοινότητες. Θέλουμε να εμπλέξουμε τους εργαζόμενούς μας στην αποστολή μας να είμαστε μια κοινωνικά υπεύθυνη και βιώσιμη εταιρεία που θα εξυπηρετεί τους άλλους.

Σύμφωνα με τον στόχο μας, αυτή τη στιγμή εργαζόμαστε για την ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου προγράμματος εθελοντισμού, το οποίο θα παρέχει στους εργαζόμενούς μας τη δυνατότητα να επιλέξουν από ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων για να συμμετάσχουν και, με αυτόν τον τρόπο, να υποστηρίξουν τις ανάγκες των τοπικών κοινοτήτων τους. Κατά την ολοκλήρωση του προγράμματος τον Μάιο του 2023, πραγματοποιήσαμε ήδη την πρώτη μας εθελοντική δραστηριότητα. 120 εθελοντές συνολικά – οι εργαζόμενοι της Yettel μαζί με τα μέλη της οικογένειας και τους φίλους τους, αφιέρωσαν 248 ώρες εθελοντικής εργασίας για τον σκοπό αυτό και ως αποτέλεσμα, όλοι μαζί καταφέραμε να φυτέψουμε 1200 φυτά που θα γίνουν το «Νέο Δάσος της Σόφιας».

Αυτός ο πράσινος αστικός χώρος όχι μόνο θα βελτιώσει την ποιότητα του αέρα, αλλά θα έχει επίσης πολλά οφέλη για την υγεία των πολιτών της Σόφιας. Αυτή η πρωτοβουλία αποτέλεσε ένα εξαιρετικό παράδειγμα της δύναμης της συλλογικής δράσης και του τρόπου με τον οποίο μαζί μπορούμε να συμβάλουμε σε ένα καλύτερο περιβάλλον για εμάς και τα παιδιά μας.

Πηγές:



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Κεφάλαιο 6 – Πρακτική άσκηση: Διαχείριση εργασιακού άγχους

Σε αυτό το κεφάλαιο, προτείνουμε μια πρόσθετη άσκηση που μπορεί να συμπεριληφθεί στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ή στην εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους. Η άσκηση ονομάζεται «άσκηση εικονογράφησης» και βασίζεται στις αρχές της Γνωσιακής Συμπεριφορικής Θεραπείας.

Η Γνωσιακή-Συμπεριφορική Θεραπεία (ΚΣΘ) είναι μια θεραπευτική παρέμβαση που συνδυάζει γνωστικές και συμπεριφορικές προσεγγίσεις που σχεδιάστηκαν από τον Aaron Beck στα τέλη της δεκαετίας του 1960 (Chand, 2023). Προκαλεί δυσλειτουργικά πρότυπα σκέψης, συναισθημάτων και συμπεριφοράς, χρησιμοποιώντας στρατηγικές γνωστικής αναδιάρθρωσης που οδηγούν σε αλλαγή συμπεριφοράς (Nash, 2023).

Πως λειτουργεί

Οι άνθρωποι συνήθως βιώνουν αυθόρμητες σκέψεις και συναισθήματα που συνοδεύονται από εσωτερικές εικόνες. Αυτές οι σκέψεις μπορεί να προκαλέσουν το αίσθημα του στρες και του άγχους με πολύ παρόμοιο τρόπο με το να βιώνει κανείς πραγματικά αυτή την κατάσταση.

Αυτό συμβαίνει επειδή ο ανθρώπινος εγκέφαλος θεωρεί ότι είναι σχεδόν αδύνατο να διακρίνει τη φανταστική εμπειρία και την πραγματικότητα, με αποτέλεσμα συχνά να αντιδρούμε στη φαντασία μας τόσο έντονα όσο αν επρόκειτο για πραγματικό γεγονός (De Paolis et al., 2019 στο Nash, 2023).

Αυτό μπορεί να απεικονιστεί με ένα παράδειγμα από το εργασιακό περιβάλλον. Ένας εργαζόμενος **προσδοκεί** μια συνάντηση με τον διευθυντή του, όπου σκοπεύει να διαπραγματευτεί μια πιθανή προαγωγή και αύξηση μισθού. Η συνάντηση δεν έχει πραγματοποιηθεί ακόμα, αλλά το μυαλό του εργαζόμενου έχει ήδη δημιουργήσει την εικόνα μιας άβολης κατάστασης, μιας αποτυχημένης διαπραγμάτευσης ή απόρριψης και έχει αντιδράσει με **αρνητικά συναισθήματα** που οδηγούν σε αυξανόμενο **στρες** και **ανησυχία**, δημιουργώντας επίσης **σωματικά συμπτώματα** όπως δύσπνοια, ταχυκαρδία, ξηροστομία και ιδρώτα, σαν να συμβαίνει πραγματικά αυτή η συνάντηση.

Το άγχος που προέρχεται από τέτοιες σκέψεις και νοητικές εικόνες μπορεί να **μειωθεί**, εάν **εξερευνήσουμε και παρατηρήσουμε** τη σχέση του ατόμου με αυτές, κάνοντας μια **γνωστική αναδιάρθρωση της ερμηνείας τους**. Η εικόνα μπορεί να μοιάζει τόσο αληθινή στο μυαλό, επομένως η δημιουργία εικόνων εκ των προτέρων μπορεί να αναδομήσει τις σκέψεις και τα συναισθήματα και να επαναπροσδιορίσει το άγχος (Sutton, 2020).

Επιπλέον, αυτή η τεχνική μπορεί, όχι μόνο να **ανακουφίσει το άγχος**, αλλά είναι επίσης και ένας εξαιρετικός τρόπος **υποστήριξης της ανάπτυξης των δεξιοτήτων αντιμετώπισης**.

Ας ξεκινήσουμε

Φανταστείτε μια τυπική αγχωτική κατάσταση στην επαγγελματική σας ζωή ή μια πρόκληση που καλείστε να αντιμετωπίσετε. Κατά προτίμηση, σκεφτείτε ένα κοινό σενάριο από την καθημερινή σας ζωή και όχι βαθιά προσωπικές ή τραυματικές εμπειρίες.



Εάν προτιμάτε να μην δουλέψετε χρησιμοποιώντας ένα προσωπικό παράδειγμα, οραματιστείτε την κατάσταση που περιγράφεται παραπάνω, που αφορά μια συζήτηση με τον διευθυντή σας για προαγωγή και αύξηση μισθού.

Παρακάτω θα βρείτε μερικές βασικές ερωτήσεις που μπορούν να αποτελέσουν τη βάση μιας συζήτησης, ώστε να δημιουργήσετε μια νοητική εικόνα. Αν η άσκηση γίνεται **ομαδικά**, οι παρακάτω ερωτήσεις θα αποτελέσουν **τον οδηγό** της συζήτησης. Μπορεί επίσης να πραγματοποιηθεί **ατομικά** ή μέσα σε **ζευγάρια**. Οι συμμετέχοντες μπορούν να πουν **φωναχτά** τις απαντήσεις τους, ή να πραγματοποιήσουν έναν **εσωτερικό διάλογο**.

Σε περίπτωση ομαδικής άσκησης, ο συντονιστής πρέπει να εξασφαλίσει έναν **ασφαλή χώρο**, όπου όλοι οι συμμετέχοντες θα πρέπει να σέβονται και να τους διέπει η **εμπιστευτικότητα**.

1. Βρείτε μια άνετη θέση.
2. Κλείστε τα μάτια σας, πάρτε μερικές βαθιές αναπνοές και χαλαρώστε.
3. Χρησιμοποιήστε τη φαντασία σας και οραματιστείτε την κατάσταση.
4. Δώστε προσοχή σε όλες τις αισθήσεις σας. Τι βλέπετε, ακούτε και μυρίζετε;
5. Τώρα, προσπαθήστε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις για να διερευνήσετε περισσότερα σχετικά με την κατάσταση: <ul style="list-style-type: none">▪ Πώς μπορεί να μοιάζει το αφεντικό σας όταν ρωτήσατε για την προαγωγή;▪ Τι λέει;▪ Πως σας κάνει να αισθάνεστε;▪ Μπορείτε να φανταστείτε τι θα συμβεί στη συνέχεια; Και μετά;▪ Ποιο είναι το χειρότερο πράγμα που μπορεί να γίνει ή να ειπωθεί;▪ Πως σας κάνει να αισθάνεστε; Αφιερώστε χρόνο για να εξερευνήσετε τα συναισθήματά σας.▪ Προσπαθήστε να προσδιορίσετε τι ακριβώς προκαλεί την αντίδρασή σας στο στρες.▪ Μπορείτε να παρατηρήσετε κάποια σωματική εκδήλωση άγχους;▪ Τι σας κάνει να νιώθετε άγχος;▪ Είναι αληθινό αυτό που σας προκαλεί το άγχος;▪ Είναι η αντίδρασή σας επαρκής;▪ Η αντίδραση του στρες και το αρνητικό συναίσθημα συμβάλλουν στη βελτίωση της κατάστασης;▪ Τι πρέπει να συμβεί για να νιώσετε καλύτερα;▪ Τι θα μπορούσατε να κάνετε για να δημιουργηθεί μια πιο άνετη για εσάς κατάσταση;▪ Πώς θα εξελισσόταν η κατάσταση αν μπορούσατε να παραμείνετε ήρεμοι και γαλήνιοι;▪ Νιώθετε καλύτερα στη νέα εικόνα που δημιουργήσατε παρά στην προηγούμενη;▪ Ας αναθεωρήσουμε από το στάδιο της χειρότερης εικόνας μέχρι την ολοκλήρωση.
6. Εστιάστε ξανά στην αναπνοή σας και κρατήστε για λίγο στο μυαλό σας τη θετική ψυχική εικόνα.



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ο σκοπός αυτής της άσκησης δεν είναι να επιλύσει πραγματικά το πρόβλημα, αλλά να παρατηρήσει και να εξερευνήσει τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τα συμπτώματα του στρες κάποιου ατόμου. Εκφράστε τα συναισθήματα σας, παρατηρήστε τα, βιώστε τα και στη συνέχεια αφήστε τα να φύγουν. Μπορεί επίσης να είστε σε θέση να εντοπίσετε τους παράγοντες που προκαλούν την αντίδραση στο στρες και αναγνωρίζοντάς τους να μπορείτε να αλλάξετε την αντίδρασή σας ανάλογα, την επόμενη φορά που θα βρεθείτε αντιμέτωποι με μια πρόκληση.

Πηγές:

Chand SP, Kuckel DP, Huecker MR. Cognitive Behavior Therapy. [Updated 2023 May 23]. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2023 Jan-. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470241/>

De Paolis, G., Naccarato, A., Cibelli, F., D'Alete, A., Mastroianni, C., Surdo, L., Casale, G., & Magnani, C. (2019). The effectiveness of progressive muscle relaxation and interactive guided imagery as a pain-reducing intervention in advanced cancer patients: A multicentre randomised controlled non-pharmacological trial. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 34, 280–287.

Nash, J., (2023). Guided Imagery in Therapy: 20 Powerful Scripts and techniques. *PositivePsychology.com*. <https://positivepsychology.com/guided-imagery-scripts/>

Sutton, J., (2023,). 16 Effective Stress-Management Activities and Worksheets.

PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/stress-management-activities-worksheets/#manage>



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης