

αυτό, μια κεντρική πλατφόρμα αναπτύχθηκε για να παρέχει στους υπαλλήλους όλες τις σχετικές πληροφορίες καθώς και συγκεκριμένη εκπαίδευση για τα διοικητικά στελέχη. Η ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης και η ενδυνάμωση των υπαλλήλων είναι οι δύο κεντρικοί πυλώνες στους οποίους βασίζεται ο νέος αυτός τρόπος διαχείρισης. Σύμφωνα με τη Siemens, μόνο όσοι και όσες αποδέχονται τις αλλαγές και προσαρμόζονται στις νέες μεθόδους θα παραμείνουν ανταγωνιστικοί/ες ως προς τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας στο μέλλον.

Η ομάδα που ήταν υπεύθυνη για το μοντέλο εργασίας «New Normal» συγκέντρωσε τις απόψεις υπαλλήλων από πολλούς διαφορετικούς τομείς: Στρατηγική, Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Πληροφορική, και εκπροσώπων από πολλές επιχειρήσεις, για να καλύψει όσο το δυνατόν περισσότερες ανάγκες.

Από την αρχή της πανδημίας, η Siemens έχει λάβει πολλά μέτρα για να συνεχίσει να προάγει την ενσυναίσθηση, την επικοινωνία και την ομαδική εργασία ακόμα και κατά την εξ' αποστάσεως εργασία. Για παράδειγμα, η Sonja Horpe (Επικεφαλής Επιχειρηματικής Αριστείας στην Siemens IT Applications Platforms & Digital Solutions) εξηγεί:

«Άρχισαμε από νωρίς να δημιουργούμε συχνές προσωπικές και εικονικές αλληλεπιδράσεις και ad-hoc διαδικτυακά καφέ για να κατανοούμε το πως είναι οι συνάδελφοι και να ανταλλάσσουμε εμπειρίες. Επίσης, δημιουργήσαμε έναν εικονικό εκδρομικό τόπο για κοινή μάθηση και διασκέδασης που οργανώθηκε από τα εξαιρετικά δημιουργικά μέλη της ομάδας μας. Η προετοιμασία για το εικονικό μας χριστουγεννιάτικο μαγείρεμα μόλις ξεκίνησε με μια κλήση για αγαπημένες συνταγές από τις διάφορες χώρες των μελών της ομάδας μας.»²

Μια άλλη σημαντική πρωτοβουλία της Siemens στους τομείς της συμπερίληψης, της ενσυναίσθησης και της ψυχικής υγείας ήταν η ένταξη της GROW2GLOW καθοδήγησης³, η οποία εξετάζει προσωπικές ή επαγγελματικές προκλήσεις. Αυτό το δίκτυο που εκτείνεται σε επίπεδο εταιρείας, αρχικά επικεντρωνόταν στην καθοδήγηση γυναικών, αλλά έδωσε εντέλει στους υπαλλήλους όλων των φύλων τη δυνατότητα να λάβουν τρεις ώρες δωρεάν καθοδήγηση όταν ξεκίνησε η κοινωνική αποστασιοποίηση και η εξ' αποστάσεως εργασία.

Όταν μετά το τέλος της πανδημίας άρχισαν να ανακλύπτουν ανησυχίες σχετικά με τις δυνατότητες της υβριδικής εργασίας, όπως οι περιορισμένες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις ή οι ευκαιρίες συνεργασίας, η Siemens εισήγαγε την εφαρμογή «Comfy Flexible Spaces» τον

² G. ADENAU, [Siemens IT teams and the 'new normal' culture: staying connected for mental health and employee wellbeing](#), LinkedIn.com, 2020.

³ An initiative born from a broad-based group of women who met in München and discussed the squandered potential of the company. Many certified coaches were missing a target to spread their knowledge to and many women in the company struggled to climb the corporate ladder. The participation is voluntary and follows the "pull principle": whoever finds the time can contribute and you can leave without pressure. From I. HOFMANN, ['We just started' – The beginning of a grassroots movement](#), blog.siemens.com, 2022.

Ιούνιο του 2022. Η εφαρμογή αυτή στοχεύει στην υποστήριξη των υπαλλήλων κατά την εφαρμογή της πολιτικής NewNormal. Τα κύρια χαρακτηριστικά της περιλαμβάνουν:

1. Προτιμήσεις στο χώρο του Γραφείου: Οι υπάλληλοι μπορούν να δηλώνουν τους προτιμώμενους χώρους εργασίας ή τις ημέρες που θα δουλεύουν από το γραφείο και ταυτόχρονα να βλέπουν τους χώρους που επέλεξαν οι συνάδελφοί τους. Ως αποτέλεσμα, οι αλληλεπιδράσεις εντός της εταιρείας βελτιώθηκαν.
2. Φίλτρο Μέλλοντικής Παρουσίας Συναδέλφου: Οι υπάλληλοι μπορούν να ελέγχουν πότε οι συνάδελφοί τους θα είναι στο γραφείο, βοηθώντας τους να προγραμματίζουν τα ωράριά τους καλύτερα και να διευκολύνουν την προσαρμογή των νεοπροσληφθέντων μέσω της ενίσχυσης των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των μελών της ομάδας.
3. Διαδικασία Κρατήσεων για Συναδέλφους: Αυτή η λειτουργία απλοποιεί τον προγραμματισμό συναντήσεων και κρατήσεων χώρων εργασίας, επιτρέποντας στους υπαλλήλους να κλείνουν χώρους εργασίας για τους συναδέλφους τους.

Εργαλεία όπως αυτή η εφαρμογή είναι χρήσιμα για τη μείωση «του συνδρόμου του άδειου γραφείου» και την ενίσχυση του αισθήματος της κοινότητας μεταξύ των συναδέλφων.

Αποτελέσματα

Για τη Siemens, η μετάβαση στο NewNormal έχει αποφέρει αρκετά οφέλη: Η δυνατότητα εναλλαγής μεταξύ φυσικής και εξ' αποστάσεως εργασίας έχει μετατρέψει το γραφείο σε έναν χώρο όπου οι άνθρωποι συναντώνται και αλληλεπιδρούν, αντί να εργάζονται απλά από τις 9 έως τις 5. Ταυτόχρονα, η εταιρεία αναφέρει ότι η πολιτική NewNormal έχει βελτιώσει την αυτονομία, την ανθεκτικότητα και τη γενική απόδοση των υπαλλήλων. Η επιτρεπόμενη ανεξαρτησία και το αίσθημα ευθύνης ενισχύει τη θετική αύρα της εταιρείας, αυξάνοντας έτσι την ποικιλομορφία των ομάδων της. Αυτό το μοντέλο εργασίας επηρεάζει τους υπαλλήλους της Siemens σε 43 χώρες, πάντα λαμβάνοντας υπόψη το εθνικό νομικό πλαίσιο, όπως τα δικαιώματα των εκπροσώπων των εργαζομένων, τις συγκεκριμένες απαιτήσεις διαφορετικών επαγγελματικών προφίλ, και τις ατομικές ανάγκες των εργαζομένων. Βασίζεται ουσιαστικά σε μια αμοιβαία συμφωνία μεταξύ υπαλλήλων και διοικητικών στελεχών.

Βιβλιογραφικές αναφορές

G. ADENAU, [Siemens IT teams and the 'new normal' culture: staying connected for mental health and employee wellbeing](#), LinkedIn.com, 2020.

S. COLLIS, [How to Prevent Your Office from Becoming a Ghost Town](#), Amicus.com.au, 2024.

I. HOFMANN, [‘We just started’ – The beginning of a grassroots movement](#), blog.siemens.com, 2022.

M. PALMER, [Siemens adds hybrid work collaboration tools to its workplace technology solution: Comfy](#), press.siemens.com, 2022.

K.SOMBORN, [Siemens etabliert mobiles Arbeiten als Kernelement der „neuen Normalität“](#), press.siemens.com, München, 2020.

DR. J. WALLISCH, [Mobiles Arbeiten bei Siemens](#), Changeмент! - Veränderungsprozesse aktiv und erfolgreich gestalten, 2021.

SIEMENS WEBSITE, [Arbeiten bei Siemens: #NewNormal](#), siemens.com, 2024.