

# Ιδέες Αναγνώρισης για Εργαζόμενους με Τηλεργασία

## Εισαγωγή

Όταν τα μέλη μιας ομάδας εργάζονται εξ' αποστάσεως, η διατήρηση της δέσμευσης μπορεί να είναι αρκετά δύσκολη. Επομένως, είναι απαραίτητο να αναγνωρίζεται η αξία τους στη θέση εργασίας που κατέχουν. Η αναγνώριση αποτελεί μία σημαντική αξία της κουλτούρας των εταιρειών που διασφαλίζει ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον, αλλά και την καλή επίδοση των εξ' αποστάσεως εργαζομένων. Αυτός ο οδηγός παρέχει στρατηγικές βελτίωσης της αναγνώρισης των εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως.



## Ποιοι είναι οι κίνδυνοι της έλλειψης αναγνώρισης στην εξ αποστάσεως εργασία;

### Ασαφείς προσδοκίες

Η μη συμμετοχή των υπαλλήλων στον καθορισμό των στόχων και της πορείας της εταιρείας, μπορεί να οδηγήσει σε ελλιπή ενημέρωση αλλά και σε έλλειμα ταύτισης των υπαλλήλων με τις προσδοκίες των διοικητικών στελεχών. Επίσης, αυτή η έλλειψη επικοινωνίας και σαφών κατευθυντήριων γραμμών μπορεί να οδηγήσει σε παρεξηγήσεις και απογοήτευση, επηρεάζοντας την παρακίνηση, τον ενθουσιασμό και την απόδοση των εργαζομένων στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.

### Ελλιπή δέσμευση

Η έλλειψη προσωπικής αλληλεπίδρασης μπορεί να κάνει τους υπαλλήλους να νιώθουν αποσυνδεδεμένοι από την κουλτούρα και τις αξίες της εταιρείας, κάτι που μπορεί να επηρεάσει την αφοσίωση και την παρακίνηση τους.

### Εργασιακό άγχος

Η εξ' αποστάσεως εργασία μπορεί να οδηγήσει σε μη ρεαλιστικές προθεσμίες και υπερβολικό φόρτο εργασίας, με την πιθανότητα να προκαλέσει άγχος στους υπαλλήλους. Όταν οι υπάλληλοι δεν λαμβάνουν θετική ανατροφοδότηση ή αναγνώριση, μπορεί να αρχίσουν να αμφιβάλλουν για τις ικανότητές τους, αυξάνοντας το άγχος τους για την αποτελεσματικότητά τους ή την αξιολόγηση που θα λάβουν για τα καθήκοντά τους. Αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο στην ψυχική τους υγεία και την προσωπική τους ζωή.

### Επαγγελματική στασιμότητα

Η επαγγελματική ανάπτυξη και η πρόοδος αποτελούν σημαντικούς παράγοντες παρακίνησης των υπαλλήλων. Χωρίς ευκαιρίες ανάπτυξης, οι υπάλληλοι δεν έχουν κάτι σημαντικό να προσδοκούν και επομένως μπορεί να χάσουν την παρακίνησή τους.



## Πώς μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τους κινδύνους για τους εξ' αποστάσεως υπαλλήλους;

### Δημόσια αναγνώριση

Πρόκειται για μία από τις πιο αποτελεσματικές μεθόδους, αναγνωρίζοντας τη δουλειά των υπαλλήλων στις ομαδικές συναντήσεις, στα εσωτερικά ενημερωτικά δελτία ή στα ομαδικά **email**. Αυτού του τύπου η αναγνώριση δεν αναδεικνύει μόνο τα ατομικά επιτεύγματα αλλά εμπνέει και τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.

### Βραβεία και διακρίσεις

Η καθιέρωση ενός συστήματος για την απονομή βραβείων στην εταιρεία, π.χ. «Εργαζόμενοι του Μήνα» ή ειδική αναφορά για ένα άριστα εκτελεσμένο έργο, μπορεί να παρακινήσει και τους υπόλοιπους υπαλλήλους να φτάσουν στο ίδιο επίπεδο αριστείας.

### Ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης

Η επένδυση σε εκπαιδευτικά προγράμματα για την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων, εκτός από την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους σηματοδοτεί και το ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται για την ανάπτυξη και την πρόοδό τους.

## Ποιος είναι ο ρόλος των Διοικητικών Στελεχών και των Επαγγελματιών Ανθρωπίνων Πόρων;

### Διοικητικά Στελέχη



- Διευκολύνετε μία εργασιακή κουλτούρα που αντικατοπτρίζει τους μηχανισμούς αναγνώρισης της εταιρείας για τους εξ' αποστάσεως υπαλλήλους.
- Διασφαλίστε την ευημερία των εξ' αποστάσεως υπαλλήλων μέσω της παρακίνησης.

### Επαγγελματίες Ανθρωπίνων Πόρων



- Επιτρέψτε στους υπαλλήλους σας να καταλάβουν ότι η εργασία τους εκτιμάται.
- Αναπτύξτε ένα ηγετικό στυλ βασισμένο στην εμπιστοσύνη, την αναγνώριση και τη διαφάνεια.

## Συμπέρασμα

Η αναγνώριση των εξ' αποστάσεως υπαλλήλων αποτελεί ισχυρό εργαλείο για τη δημιουργία ενός θετικού και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι υπάλληλοι χρειάζεται να ξέρουν ότι η εργασία τους εκτιμάται. Η εφαρμογή μορφών αναγνώρισης θα βελτιώσει το εργασιακό περιβάλλον και θα ενισχύσει την αφοσίωση, βοηθώντας στη διατήρηση ταλαντούχων ατόμων στην εταιρεία.



## Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Rusin, Natalia, and Tomasz Szandała. "The Power of Peer Recognition Points: Does It Really Boost Employee Engagement?" *Strategic HR Review*, vol. 24, no. 1, July 2024, pp. 2–10, <https://doi.org/10.1108/SHR-06-2024-0040>. world.
- Ahmad, Naveed Rafaqat. "Exploring the relationship between leadership styles and employee motivation in remote work environments." *Al-Aasar*, vol. 2, no. 1, Feb. 2025, pp. 21–32, <https://al-aasar.com/index.php/Journal/article/view/34>.