

Συμβουλές για τον Καθορισμό Ορίων στην Υβριδική και Εξ' αποστάσεως Εργασία

Εισαγωγή

Η εξ' αποστάσεως εργασία προσφέρει ευελιξία και αποδοτικότητα, αλλά εξασθενεί τα όρια μεταξύ εργασίας και σπιτιού. Ο καθορισμός σαφών ορίων είναι απαραίτητος για την πρόληψη της εξουθένωσης, τη διατήρηση της παραγωγικότητας και τη διασφάλιση της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτός ο οδηγός παρέχει πρακτικές στρατηγικές για να βοηθήσει τους απομακρυσμένους εργαζόμενους να καθορίζουν τον χρόνο που αφιερώνουν στην εργασία και την προσωπική τους ζωή, προάγοντας ένα υγιές και βιώσιμο περιβάλλον εξ' αποστάσεως εργασίας.

Κατανόηση του ζητήματος

Ένα από τα πιο πιεστικά ζητήματα στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία είναι το μπέρδεμα των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Χωρίς σαφή διάκριση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, οι υπάλληλοι μπορεί να ασχολούνται διαρκώς με τα εργασιακά τους καθήκοντα, γεγονός που αυξάνει το άγχος και δυσχεραίνει την αποσύνδεση από τη δουλειά μετά τις ώρες εργασίας. Επιπλέον, η προσδοκία να είναι πάντα διαθέσιμοι μπορεί να δημιουργήσει μια κουλτούρα «διαρκούς διαθεσιμότητας», όπου οι υπάλληλοι αισθάνονται την υποχρέωση να απαντούν σε μηνύματα εκτός των προβλεπόμενων ωρών εργασίας.¹ Αυτό μπορεί να συμβάλει στην εξουθένωση και στη μείωση της εργασιακής ικανοποίησης. Επιπλέον, η εργασία από το σπίτι μπορεί συχνά να διακόπτεται από τις οικογενειακές υποχρεώσεις, γεγονός που μπορεί να δυσκολεύει τη διατήρηση της συγκέντρωσης και της παραγωγικότητας.²

Δεδομένης αυτής της πολυπλοκότητας, είναι απαραίτητο να εφαρμοστούν στρατηγικές που προάγουν ένα βιώσιμο και συμπεριληπτικό υβριδικό μοντέλο εργασίας. Ο καθορισμός σαφών ορίων, η υπεύθυνη χρήση της τεχνολογίας, και η προώθηση μιας κουλτούρας που δίνει προτεραιότητα στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μπορούν να βοηθήσουν τις εταιρείες να δημιουργήσουν πιο υγιείς και δίκαιες εμπειρίες στην εξ' αποστάσεως εργασία για όλα τα άτομα.

Πως μπορούν να περιοριστούν αυτοί οι κίνδυνοι

Ο καθορισμός σαφών ορίων δεν αφορά μόνο στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά και στη διασφάλιση ίσης και συμπεριληπτικής μεταχείρισης των υπαλλήλων σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα. Ακολουθούν βασικές στρατηγικές που μπορούν να βοηθήσουν στον καθορισμό αποτελεσματικών ορίων στην εξ' αποστάσεως εργασία και την προώθηση μιας ισχυρής, υποστηρικτικής κουλτούρας εργασίας.

- Καθιερώστε σαφείς πολιτικές εξ' αποστάσεως εργασίας: Ο σαφής καθορισμός των επίσημων ωρών εργασίας είναι κρίσιμος για τη διατήρηση μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Οι εταιρείες πρέπει να εφαρμόζουν δομημένες πολιτικές που να ορίζουν τις ώρες εργασίας και να περιγράφουν ρητά πότε οι υπάλληλοι αναμένεται να είναι διαθέσιμοι για εργασία και πότε πρέπει να αποσυνδέονται. Επιπλέον, οι εταιρείες πρέπει να υποστηρίζουν μια πολιτική «δικαιώματος αποσύνδεσης» που να αποτρέπει τις προσδοκίες για εργασία μετά τις ώρες δουλειάς, διασφαλίζοντας ότι οι υπάλληλοι έχουν καθορισμένο χρόνο για ξεκούραση και μειώνοντας τον κίνδυνο εξουθένωσης.³
- Καταναίμετε ισομερώς τον φόρτο εργασίας: Τα διοικητικά στελέχη πρέπει να διασφαλίζουν τη δίκαιη κατανομή του φόρτου εργασίας, αποφεύγοντας τις προκαταλήψεις απέναντι στους απομακρυσμένους εργαζόμενους που μπορεί να θεωρούνται ότι νιώθουν μικρότερη δέσμευση. Επιπλέον, η απόδοση πρέπει να μετράται με βάση τα αποτελέσματα και όχι τον χρόνο που περνά κάποιος online, διασφαλίζοντας ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες ανάπτυξης καριέρας.⁴
- Κανονικοποιήστε τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τα άτομα που είναι επιφορτισμένα με υποχρεώσεις φροντίδας: Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι που έχουν αναλάβει τη φροντίδα άλλων ατόμων (π.χ. παιδιών, ηλικιωμένων μελών της οικογένειας) θα πρέπει να έχουν ευελιξία για να διαχειρίζονται το ωράριο εργασίας τους χωρίς στιγματισμό. Οι εργοδότες πρέπει να κανονικοποιήσουν τις συζητήσεις για τα προσωπικά ωράρια εργασίας και να διασφαλίσουν ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι —ανεξαρτήτως των υποχρεώσεών τους— δεν θα θεωρούνται λιγότερο αφοσιωμένοι ή παραγωγικοί.
- Ενθαρρύνετε τα τακτικά διαλείμματα: Οι εργοδότες πρέπει να προάγουν τα σύντομα διαλείμματα και τις δραστηριότητες ψυχικής ευημερίας, ενισχύοντας την ιδέα ότι η ανάπαυση βελτιώνει την παραγωγικότητα. Εξίσου σημαντικό είναι να δημιουργηθούν φυσικοί χώροι εργασίας διαφορετικοί από τους προσωπικούς χώρους που να ενισχύουν τον διαχωρισμό της επαγγελματικής από την προσωπική ζωή.

Ενσωματώνοντας αυτές τις αρχές στην κουλτούρα της εταιρείας, οι επιχειρήσεις μπορούν να προάγουν ένα πιο υγιές και ισορροπημένο περιβάλλον εξ' αποστάσεως εργασίας —ένα περιβάλλον που υποστηρίζει την παραγωγικότητα των υπαλλήλων αλλά και την προσωπική τους ευημερία.

Συμπέρασμα

Ο καθορισμός ορίων στην εξ' αποστάσεως εργασία είναι κρίσιμος τόσο για την παραγωγικότητα όσο και για την προσωπική ευημερία. Χωρίς σαφή διάκριση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, οι υπάλληλοι κινδυνεύουν από αυξημένο άγχος, εξουθένωση και δυσαρέσκεια από τη δουλειά. Οι εργοδότες πρέπει να αναλάβουν προληπτικό ρόλο στην προώθηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος μέσω δομημένων πολιτικών, εκπαίδευσης και μέτρων συμπερίληψης. Δημιουργώντας δίκαιη κατανομή του φόρτου εργασίας, σεβόμενες το δικαίωμα αποσύνδεσης, και εφαρμόζοντας ευέλικτες ρυθμίσεις, οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν μια βιώσιμη και συμπεριληπτική κουλτούρα στην εξ' αποστάσεως εργασία.



Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Rizwan, M. N., & Sivasubramanian, C. (2022). Remote work and employee well-being: The blurred work-life boundaries. In Asian Journal of Management and Commerce, Vol. 3, Issue 1, pp. 137–146.
- Perry, S. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wan, M. (Maggie), Thompson, M. J., & The Author(s). (2023). Interruptions in Remote Work: a Resource-based Model of Work and Family Stress. In Journal of Business and Psychology, 38, 1023–1041. DOI: 10.1007/s10869-022-09842-y
- Ward van Zoonen, Anu Sivunen & Ronald E. Rice (2020) Boundary communication: how smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification, Journal of Applied Communication Research, 48:3, 372-392, DOI: 10.1080/00909882.2020.1755050
- Eddleston K. A. & Mulki J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. In SAGE Journal, Vol. 42(3), 346-387. DOI: 10.1177/1059601115619548