

06

Εμπειρία των εργαζομένων στον υβριδικό χώρο εργασίας

- 6.1 Ιδανικός σχεδιασμός εμπειρίας υπαλλήλου
- 6.2 Υβριδικός χώρος εργασίας Προκλήσεις και παιχνίδι ρόλων
- 6.3 Αξιολόγηση της αίσθησης του ανήκειν

Δραστηριότητα 6.1

Ιδανικός σχεδιασμός εμπειρίας υπαλλήλου

Τύπος Δραστηριότητας: Ομάδα

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Συνεργασία των εργαζομένων για τον εντοπισμό των προκλήσεων και τον σχεδιασμό λύσεων με στόχο τη βελτίωση της εμπειρίας των εργαζομένων σε έναν υβριδικό χώρο εργασίας.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Κατανοήστε τα βασικά στοιχεία που συμβάλλουν στις θετικές ή αρνητικές εμπειρίες των εργαζομένων σε έναν υβριδικό χώρο εργασίας.
- Μάθετε πώς να εργάζεστε συνεργατικά για να σχεδιάζετε λύσεις.
- Βελτίωση των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων και παρουσίασης.

ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- [PPT Ενότητα 3 Ενότητα 1](#)
- [PPT Ενότητα 3 Ενότητα 3](#)
- Λευκός πίνακας/κοντόγραμμα για ομάδες που συμμετέχουν αυτοπροσώπως ή μια διαδικτυακή πλατφόρμα όπως η Miro για απομακρυσμένες ομάδες.
- Αυτοκόλλητες σημειώσεις
- Στυλό/σημαστές

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

90 λεπτά

Ιδανικός σχεδιασμός εμπειρίας υπαλλήλου

Θεωρητικό Υπόβαθρο

Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να εξοικειωθούν με το περιεχόμενο της Ενότητας 3 Ενότητα 3, το οποίο εστιάζει στους βασικούς παράγοντες της Εμπειρίας των εργαζομένων (ΕΧ) σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον.

<https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>

Η κατανόηση στοιχείων όπως η ποικιλομορφία, η ομαδική επικοινωνία και οι σχέσεις με τους διευθυντές θα προσθέσει βάθος κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας.

Προετοιμασία

Επανεξετάστε το περιεχόμενο του PPT και βεβαιωθείτε ότι οι συμμετέχοντες έχουν πρόσβαση σε αυτό πριν από τη δραστηριότητα. Προετοιμάστε τον πίνακα ή τη διαδικτυακή πλατφόρμα συνεργασίας με ενότητες για τον εντοπισμό του προβλήματος, τη δημιουργία ιδεών και το σχεδιασμό λύσεων.

Εισαγωγή

Ξεκινήστε με μια άσκηση προθέρμανσης όπου όλοι μοιράζονται μια λέξη που τους έρχεται στο μυαλό όταν ακούνε "Εμπειρία εργαζομένων". Παρουσιάστε τη δραστηριότητα και χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες.

Περιγραφή Δραστηριότητας

1. Προσδιορισμός προβλημάτων: Κάθε ομάδα εντοπίζει τις προκλήσεις που επηρεάζουν την ΕΧ σε έναν υβριδικό χώρο εργασίας. Οι προκλήσεις θα μπορούσαν να αφορούν:

- Κενά επικοινωνίας,
- Πρόσβαση σε πόρους,
- ευκαιρίες ανάπτυξης.

15 λεπτά

2. Δημιουργία ιδεών: Οι ομάδες κάνουν καταιγισμό ιδεών για λύσεις και γράφουν τις ιδέες τους σε αυτοκόλλητες σημειώσεις.

20 λεπτά

3. Σχεδιασμός Λύσης: Οι ομάδες χρησιμοποιούν τον πίνακα/την ηλεκτρονική πλατφόρμα για να καταγράψουν την καλύτερη δυνατή λύση.

25 λεπτά

4. Παρουσίαση: Οι ομάδες παρουσιάζουν τις λύσεις τους στην ευρύτερη ομάδα χρησιμοποιώντας πίνακες. Εξηγούν πώς η λύση αντιμετωπίζει το πρόβλημα και ενισχύει το ΕΧ.

20 λεπτά

5. Ψηφοφορία και νικήτρια ιδέα: Α
Μετά τις παρουσιάσεις, οι ομάδες ψηφίζουν την πιο αποτελεσματική λύση (εκτός από τη δική τους).

10 λεπτά

Ενημέρωση

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να προβληματιστούν σχετικά με ερωτήσεις όπως:

- Τι σας εξέπληξε περισσότερο σε αυτή τη δραστηριότητα;
- Πώς έχει εξελιχθεί η αντίληψή σας για την ΕΧ σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον;
- Ποιο είναι ένα στοιχείο δράσης που θα πάρετε μαζί σας;

Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Χρησιμοποιήστε αίθουσες διαλείμματος για ομαδικές δραστηριότητες στο Zoom ή σε παρόμοιες πλατφόρμες.

Χρησιμοποιήστε διαδικτυακούς πίνακες συνεργασίας όπως το Miro ή το MURAL για καταιγισμό ιδεών και δημιουργία πρωτοτύπων.

Πραγματοποιήστε παρουσιάσεις και ψηφοφορίες στην κύρια αίθουσα ηλεκτρονικών συνεδριάσεων

Δραστηριότητα 6.2

Υβριδικός χώρος εργασίας Προκλήσεις και παιχνίδι ρόλων

Τύπος Δραστηριότητας: Ομαδική

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Οι συμμετέχοντες συμμετέχουν σε παιχνίδια ρόλων με βάση υβριδικά σενάρια εργασίας, διερευνώντας τις προκλήσεις και τις στρατηγικές που σχετίζονται με την ΕΧ και την ψηφιακή ενσωμάτωση.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Αποκτήστε πρακτική εμπειρία στην πλοήγηση σε σενάρια ψηφιακής ενσωμάτωσης και ΕΧ.
- Ανάπτυξη στρατηγικών για την ενίσχυση της συμμετοχικότητας σε υβριδικά περιβάλλοντα.
- Κατανοήστε τον αντίκτυπο των τεχνικών επικοινωνίας και συνεργασίας στην προώθηση της συμμετοχικότητας.

ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαφάνειες PPT
- Στο PPT υπάρχουν κάρτες σεναρίων που περιγράφουν λεπτομερώς υβριδικές καταστάσεις στο χώρο εργασίας.
- Προβολέας και οθόνη.

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

90 λεπτά

Υβριδικός χώρος εργασίας Προκλήσεις και παιχνίδια ρόλων

Θεωρητικό Υπόβαθρο

Έννοιες της εμπειρίας των εργαζομένων, της αίσθησης του ανήκειν και της ψηφιακής ενσωμάτωσης. Η έννοια της εμπειρίας των εργαζομένων στον υβριδικό χώρο εργασίας.

Η σημασία της ψηφιακής ενσωμάτωσης και ο αντίκτυπός της στην ΕΧ.

Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και οι διευθυντές σε υβριδικά περιβάλλοντα. Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να εξοικειωθούν με την Ενότητα 3 Κεφάλαιο 1 και την Ενότητα 3 Κεφάλαιο 3.

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>

Θα μπορούσαν επίσης να εξοικειωθούν με την Ενότητα 3 Κεφάλαιο 2 και την Ενότητα 3 Κεφάλαιο 4 για να ενισχύσουν όλες τις πτυχές της υβριδικής ενσωμάτωσης.

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>

Προετοιμασία

Εκτυπώστε τις κάρτες σεναρίων που απεικονίζουν καταστάσεις που αναδεικνύουν τις προκλήσεις της ΕΧ και της ψηφιακής ενσωμάτωσης.

Εισαγωγή

Ξεκινήστε με μια ερώτηση προθέρμανσης: "Ποιες προκλήσεις που σχετίζονται με τη συμμετοχικότητα έχετε αντιμετωπίσει ή παρατηρήσει σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον;

Περιγραφή Δραστηριότητας

1. Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες και τους διανέμεται ένα σενάριο από το PPT.
2. Οι ομάδες μπορούν να επιλέγουν σενάρια και να αναθέτουν ρόλους. Μπορούν να επινοηθούν περισσότερα σενάρια.
3. Οι ομάδες έχουν στη διάθεσή τους 20 λεπτά για να προετοιμαστούν για το παιχνίδι ρόλων, δίνοντας έμφαση σε τομείς εστίασης όπως ο αντίκτυπος της ψηφιακής ενσωμάτωσης, οι στρατηγικές για την ενσωμάτωση και οι τεχνικές επικοινωνίας.

4. Οι ομάδες έχουν στη διάθεσή τους συνολικά 40 λεπτά για να εκτελέσουν τα σενάρια ρόλων τους μπροστά στην τάξη.
5. Ο εκπαιδευτής διευκολύνει την ενημέρωση μετά από κάθε παιχνίδι ρόλων, παρέχοντας ανατροφοδότηση και συζητώντας τις λύσεις που παρουσιάστηκαν
6. Η δραστηριότητα ολοκληρώνεται με περίληψη των βασικών ευρημάτων.

Ενημέρωση

Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να προβληματιστούν σχετικά με:

- Τι ήταν αποτελεσματικό για την αντιμετώπιση των προκλήσεων στο παιχνίδι ρόλων τους;
- Πώς τα παιχνίδια ρόλων αντικατοπτρίζουν τις πραγματικές προκλήσεις του υβριδικού χώρου εργασίας;
- Ποιες στρατηγικές ήταν πιο επιτυχημένες;
- Πώς αισθανθήκατε κατά την πλοήγηση στο σενάριο;
- Υπήρχαν στιγμές που νιώσατε έλλειψη συμμετοχικότητας;
- Ποιες συγκεκριμένες αλλαγές θα εφαρμόζατε σε μια πραγματική κατάσταση;

Ενθαρρύνετε τον διαμοιρασμό:

- Ανοιχτός λόγος για ανταλλαγή εμπειριών, παρατηρήσεων και μελλοντικών στρατηγικών.

(Προαιρετικά) Κωδικός QR:

- Δημιουργήστε έναν κωδικό QR που οδηγεί σε μια φόρμα Google ή άλλο εργαλείο έρευνας, όπου οι συμμετέχοντες μπορούν να απαντήσουν ανώνυμα στις ερωτήσεις προβληματισμού και να παρέχουν πρόσθετα σχόλια.

Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία!

- Χρησιμοποιήστε αίθουσες διαλείμματος για ομαδικές συζητήσεις και προετοιμασία σεναρίων.
- Μοιραστείτε κάρτες σεναρίων ψηφιακά.
- Οι ομάδες μπορούν να παρουσιάσουν τα παιχνίδια ρόλων τους χρησιμοποιώντας χαρακτηριστικά βίντεο, διασφαλίζοντας ότι κάθε μέλος θα έχει την ευκαιρία να συνεισφέρει. Ο απολογισμός μπορεί να γίνει στην κύρια συνεδρία με τη συμμετοχή μεγαλύτερης ομάδας.

Υβριδικός χώρος εργασίας Προκλήσεις και παιχνίδι ρόλων

Σύντομη Περιγραφή

Μια διαδραστική δραστηριότητα παιχνιδιού ρόλων για την εμβάθυνση στις προκλήσεις και τις λύσεις σχετικά με την Εμπειρία των Εργαζομένων (EX) και την Ψηφιακή Συμμετοχικότητα σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον

Στόχοι

- Κατανοήστε το EX και τα στοιχεία του.
- Εξερευνήστε τη σημασία της ψηφιακής συμμετοχικότητας.
- Αποκτήστε γνώσεις σχετικά με τις προκλήσεις και τις στρατηγικές του πραγματικού κόσμου.

Επισκόπηση καρτών σεναρίων

Δείγμα κάρτας σεναρίου

- Κατάσταση
- Ρόλοι
- Παιχνίδι ρόλων process

Κάρτες σεναρίων (1/3)

Η πρόκληση της επικοινωνίας

- Κατάσταση: Ένα απομακρυσμένο μέλος της ομάδας αισθάνεται αποκλεισμένο κατά τη διάρκεια των ομαδικών συναντήσεων. Δυσκολεύεται να συνεισφέρει λόγω καθυστερήσεων στο χρονοδιάγραμμα και επικαλυπτόμενων συζητήσεων, με αποτέλεσμα να αισθάνεται απογοήτευση
- Ρόλοι: α) Απομακρυσμένος υπάλληλος, β) Διευθυντής ομάδας, γ) Μέλη ομάδας
- Διαδικασία: Η ομάδα έχει μια συνάντηση όπου ο απομακρυσμένος εργαζόμενος εκφράζει τις ανησυχίες του. Συζητήστε πώς να βελτιώσετε την επικοινωνία χωρίς αποκλεισμούς στις υβριδικές συναντήσεις. Ο Διευθυντής θα πρέπει να διευκολύνει τη συζήτηση για τον προσδιορισμό των βημάτων για τη συμμετοχικότητα. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να προσφέρουν προτάσεις και να δεσμευτούν για βελτιώσεις όσον αφορά την επικοινωνία..



Υβριδικός χώρος εργασίας Προκλήσεις και παιχνίδι ρόλων

Κάρτες σεναρίων (2/3)

Ψηφιακό κενό

- Κατάσταση: Υπάρχει μια νέα συνεργασία που απαιτεί απομακρυσμένους και εσωτερικούς υπαλλήλους. Τα απομακρυσμένα μέλη της ομάδας αντιμετωπίζουν τεχνικά προβλήματα και αισθάνονται μειονεκτικά σε σχέση με τους συναδέλφους στο γραφείο.
- Ρόλοι: α) Εκπρόσωπος απομακρυσμένης ομάδας, β) Εκπρόσωπος ομάδας στο γραφείο, γ) Διευθυντής, δ) Διευθυντής υποστήριξης πληροφορικής
- Διαδικασία: Ο εκπρόσωπος της απομακρυσμένης ομάδας επικοινωνεί τα τεχνικά ζητήματα. Οι Αντιπρόσωποι κάνουν καταγισμό ιδεών για λύσεις που θα γεφυρώσουν αυτό το ψηφιακό χάσμα. Με την υποστήριξη του Διευθυντή Πληροφορικής βρίσκουν ένα σχέδιο που εξασφαλίζει ισότιμη πρόσβαση στους πόρους.

Κάρτες σεναρίων (3/3)

Εξισορρόπηση της ευελιξίας και της δικαιοσύνης

- Κατάσταση: Λόγω του ευέλικτου ωραρίου εργασίας αυτής της ομάδας, ορισμένα μέλη της απομακρυσμένης ομάδας αισθάνονται ότι οι συνάδελφοί τους στο γραφείο έχουν περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και αλληλεπίδραση με την ηγεσία.
- Ρόλοι: α) Απομακρυσμένος υπάλληλος, γ) Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού
- Διαδικασία: Ο απομακρυσμένος εργαζόμενος απευθύνει τις ανησυχίες του, επισημαίνοντας παραδείγματα άδικης μεταχείρισης. Ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού διευθύνει μια συζήτηση προσανατολισμένη στη λύση που οδηγεί σε μια στρατηγική για την επαγγελματική ανάπτυξη όλων των εργαζομένων.



Σημεία προβληματισμού για το παιχνίδι ρόλων

Points of Consideration for Role Play

Επίδραση της ψηφιακής ενσωμάτωσης στην ΕΧ

- Πώς επηρεάζει η έλλειψη ψηφιακών εργαλείων τους απομακρυσμένους εργαζόμενους;
- Τι είδους ψηφιακές λύσεις μπορούν να βελτιώσουν την ΕΧ;

Για παράδειγμα, σε μια συνάντηση, εξετάστε αν όλοι έχουν ίση πρόσβαση στις ψηφιακές πλατφόρμες και αν αισθάνονται άνετα να τις χρησιμοποιούν.

Αποτελεσματικές τεχνικές επικοινωνίας

- Η σημασία της σαφούς ημερήσιας διάταξης και των ανακεφαλαιώσεων.
- Εργαλεία και πλατφόρμες που ενισχύουν την επικοινωνία.

Για παράδειγμα, προσέξτε τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την επικοινωνία- μπορεί να μην είναι όλοι άνετοι ή εξοικειωμένοι με ένα συγκεκριμένο λογισμικό

Στρατηγικές για την ενίσχυση της συμμετοχικότητας

- Σκέψεις προγραμματισμού.
- Χρήση εργαλείων συνεργασίας.

Για παράδειγμα, όταν σχεδιάζετε μια ομαδική συνάντηση, βεβαιωθείτε ότι λαμβάνονται υπόψη όλες οι ζώνες ώρας για να συμπεριλάβετε τα απομακρυσμένα μέλη της ομάδας.

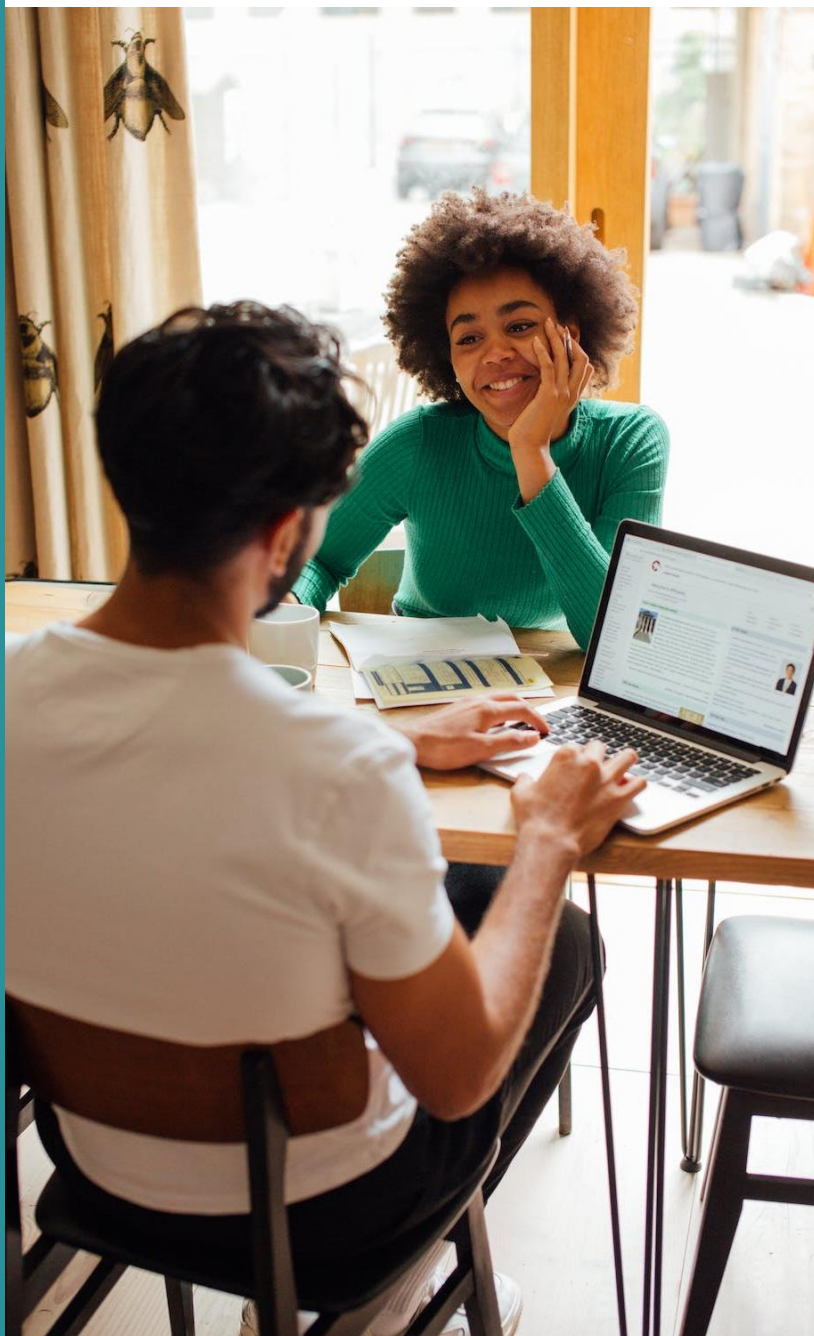
Κατευθυντήριες γραμμές δραστηριότητας

Κατανομή χρόνου

- Ενημέρωση και προθέρμανση: 5 λεπτά
- Επιλογή σεναρίου και διαχωρισμός ομάδων: 10 λεπτά
- Προετοιμασία παιχνιδιού ρόλων: 20 λεπτά
- Απόδοση παιχνιδιού ρόλων: 40 λεπτά
- Απολογισμός και συζήτηση: 15 λεπτά

Βήματα παιχνιδιού ρόλων

- Επιλέξτε σενάριο και ρόλους.
- Προετοιμάστε το σενάριο και τις δράσεις.
- Πραγματοποιήστε παιχνίδι ρόλων.



Δραστηριότητα 6.3

Αξιολόγηση της αίσθησης του ανήκειν

Τύπος Δραστηριότητας: Ατομική

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Πρόκειται για μια συνεδρία για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με την ΕΧ ενός ατόμου σε έναν υβριδικό χώρο εργασίας.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Ενδείξεις σχετικά με τους ατομικούς αγώνες και τις εμπειρίες που έχουν οι άνθρωποι όταν εργάζονται σε μικτά περιβάλλοντα.
- Καθορισμός των δυνατοτήτων του ΕΧ για περαιτέρω βελτιώσεις.

ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Μάθημα PROSPER
- Ερωτηματολόγιο ή υπόδειγμα έρευνας,
- υλικό σημειώσεων

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60 λεπτά

Αξιολόγηση της αίσθησης του ανήκειν

Θεωρητικό Υπόβαθρο

Οι εκπαιδευτές πρέπει να κατανοούν σε βάθος την πολυπλοκότητα της εμπειρίας των εργαζομένων (EX) και τον ρόλο που παίζει το αίσθημα του ανήκειν στην εμπειρία αυτή. Θα πρέπει να γνωρίζουν τις ιδιαίτερες δυσκολίες που θέτουν οι υβριδικοί χώροι εργασίας και τη σημασία της ανατροφοδότησης όσον αφορά τη βελτίωση της συνολικής εμπειρίας της εργασίας για την εταιρεία. Ως εκ τούτου, οι εκπαιδευτές θα πρέπει να εξοικειωθούν με την Ενότητα 3, Ενότητα 3.

<https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>

Προετοιμασία

Βεβαιωθείτε ότι ο συμμετέχων έχει συμπληρώσει ένα ερωτηματολόγιο πριν από τη συνεδρία σχετικά με τις γενικές εμπειρίες του σε έναν υβριδικό χώρο εργασίας.

Εισαγωγή

Ο εκπαιδευτής είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση του στόχου της συνεδρίας και τη διατήρηση της εμπιστευτικότητας της συνεδρίας.

Περιγραφή Δραστηριότητας

1. Επισκόπηση της συνεδρίας. Οι εκπαιδευτές μπορούν να ξεκινήσουν εξηγώντας τη σημασία της διεξαγωγής αυτής της αξιολόγησης, εξασφαλίζοντας την εμπιστευτικότητα και ζητώντας ειλικρινή ανατροφοδότηση.
2. Συμπληρώστε την έρευνα. Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να δώσουν στους συμμετέχοντες τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης των εμπειριών τους σε έναν υβριδικό χώρο εργασίας.
3. Ανοιχτή συζήτηση και ανατροφοδότηση. Οι εκπαιδευτές διευκολύνουν μια συζήτηση με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, επιτρέποντας στους συμμετέχοντες να αναπτύξουν τις απόψεις τους και προσφέροντας πληροφορίες σχετικά με τις συγκεκριμένες προκλήσεις τους

Ενημέρωση

Ερωτήσεις αυτοαναστοχασμού σχετικά με το πώς

μπορεί να βελτιωθεί η εμπειρία τους.

- Πώς επηρεάζει η συμμετοχικότητα την αίσθηση του ανήκειν;
- Ποιες βασικές πτυχές μπορούν να προκύψουν από τη συζήτηση;
- Πώς μπορούν αυτά τα ευρήματα να επηρεάσουν τις πρακτικές και τις πολιτικές εντός των οργανισμών;
- Ποια μέτρα μπορούν να ληφθούν για την αντιμετώπιση τυχόν προκλήσεων;

Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Χρησιμοποιήστε ψηφιακές πλατφόρμες όπως το Zoom για την ατομική συνάντηση. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν ψηφιακά εργαλεία έρευνας για ανατροφοδότηση.

Αξιολόγηση της αίσθησης του ανήκειν

Assessment Questionnaire

Δημογραφικά στοιχεία (προαιρετικά, αλλά μπορούν να παράσχουν πλαίσιο):

Ρόλος/θέση: _____

Έτη στον οργανισμό: _____

Κύριο περιβάλλον εργασίας (π.χ. σπίτι, γραφείο, μικτό):

1) Σε κλίμακα 1-10, πώς θα βαθμολογούσατε τη συνολική εμπειρία σας από την εργασία σε υβριδικό περιβάλλον;

(το 1 είναι εξαιρετικά αρνητικό και το 10 εξαιρετικά θετικό)

2) Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι συμμετέχετε ψηφιακά στις δραστηριότητες και τις συζητήσεις της ομάδας;

Πάντα
Συχνά
Μερικές φορές
Σπάνια
Ποτέ

3) Θεωρείτε ότι ο οργανισμός παρέχει επαρκή εργαλεία και πλατφόρμες για την υποστήριξη της ψηφιακής συμμετοχικότητας;

Συμφωνώ απόλυτα
Συμφωνώ
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Διαφωνώ
Διαφωνώ απόλυτα

4) Πόσο εύκολο είναι για εσάς να έχετε πρόσβαση και να χρησιμοποιείτε τις ψηφιακές πλατφόρμες/εργαλεία που παρέχει η εταιρεία;

Πολύ εύκολο
Εύκολο
Ουδέτερο
Δύσκολο
Πολύ δύσκολο

5) Τον τελευταίο μήνα, αντιμετωπίσατε προκλήσεις που σχετίζονται με την ψηφιακή ενσωμάτωση; Εάν ναι, παρακαλούμε περιγράψτε.

Ναι (διευκρινίστε): _____
Όχι

6) Θεωρείτε ότι η ηγεσία του οργανισμού σας προωθεί ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και με συμμετοχή στο υβριδικό μοντέλο;

Strongly Agree
Agree
Neutral
Disagree
Strongly Disagree

7) Πόσο συχνά αισθάνεστε την αίσθηση ότι ανήκετε στην ομάδα ή τον οργανισμό ενώ εργάζεστε σε ένα υβριδικό περιβάλλον;

Πάντα
Συχνά
Μερικές φορές
Σπάνια
Ποτέ

8) Πόσο σημαντική πιστεύετε ότι είναι η κατανόηση των πολιτισμικών ευκαιριών για την ενίσχυση της ΕΞ σε ένα υβριδικό περιβάλλον;

Εξαιρετικά σημαντική
Πολύ σημαντική
Μέτρια σημαντική
Ελαφρώς σημαντική
Καθόλου σημαντική

9) Έχετε νιώσει ποτέ ότι παραγκωνιστήκατε ή δεν συμπεριληφθήκατε σε αποφάσεις ή συζητήσεις της ομάδας λόγω του πολιτισμικού σας υπόβαθρου ή της τοποθεσίας σας;

Πάντα
Συχνά
Μερικές φορές
Σπάνια
Ποτέ

10) Κατά τη γνώμη σας, τι μπορεί να γίνει καλύτερα για την ενίσχυση της ψηφιακής ενσωμάτωσης και της συνολικής εμπειρίας των εργαζομένων στον υβριδικό εργασιακό μας χώρο;

Ανοιχτή απάντηση: _____