



# Εκπαιδευτικές Δραστηριότητες

Βοηθώντας τους εκπαιδευτικούς με  
δυναμικές και ελκυστικές μεθόδους για τη  
διδασκαλία του Προγράμματος PROSPER

[www.prosper-project.eu](http://www.prosper-project.eu)

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. 2021-1-AT01-KA220-VET-000034633



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

## 8 βασικοί θεματικοί τομείς - εισαγωγή και γραφική απεικόνιση όλων των δραστηριοτήτων εδώ

- 01** Μεγιστοποίηση της ψηφιακής παραγωγικότητας στην υβριδική εργασία
- 02** Αποτελεσματική διαχείριση υβριδικών ομάδων
- 03** Ψηφιακή ευημερία και άγχος που σχετίζεται με την εργασία
- 04** Αξιολόγηση και διαχείριση της ευημερίας σε υβριδικά περιβάλλοντα
- 05** Κατανόηση και εφαρμογή της ψηφιακής συμμετοχικότητας
- 06** Εμπειρία των εργαζομένων στον υβριδικό χώρο εργασίας
- 07** Η βιωσιμότητα στο επίκεντρο των υβριδικών εργασιακών πρακτικών
- 08** Ψηφιακή βιωσιμότητα - Ανάλυση δράσης



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. 2021-1-AT01-KA220-VET-000034633



Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0  
International

# 01

## Μεγιστοποίηση της ψηφιακής παραγωγικότητας στην υβριδική εργασία

- 1.1 Επικεφαλής στάση υβριδικής παραγωγικότητας
- 1.2 Οι εχθροί και οι σύμμαχοι της παραγωγικότητάς μου
- 1.3 Εργαλεία παραγωγικότητας Pitch

# Δραστηριότητα 1.1

## Επικεφαλής στάση υβριδικής παραγωγικότητας

## Τύπος Δραστηριότητας Ομαδική

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Σε μικρές ομάδες, αρχικά, οι μαθητές αναπτύσσουν ιδέες για να καταστήσουν ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας όσο το δυνατόν λιγότερο παραγωγικό. Στη συνέχεια, καλούνται να προβληματιστούν σχετικά με το πώς θα μετατρέψουν τις μη παραγωγικές ιδέες σε παραγωγικές.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να κατανοήσουν ποιες πτυχές μπορούν να καταστήσουν ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον παραγωγικό ή μη παραγωγικό.

### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Flipchart, πίνακας ή παρόμοιος και μαρκαδόροι. (εναλλακτικά, διαδικτυακός πίνακας, π.χ. Miro)
- Παρουσίαση PowerPoint «Επικεφαλής υβριδικής παραγωγικότητας»
- Συνημμένο πρότυπο "Υβριδική στάση κεφαλής παραγωγικότητας"
- Στυλό και χαρτί / Η/Υ ή κινητές συσκευές για αυτο-αναστοχασμό.

### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60-90 λεπτά



# Επικεφαλής στάση υβριδικής παραγωγικότητας

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να γνωρίζουν την Ενότητα 1 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-1-productivity-in-the-digital-age/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-2-optimisation-of-organisational-processes/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-3-maximisation-of-high-quality-outputs-in-hybrid-work/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-4-effective-management-of-hybrid-teams/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-5-digital-cybersecurity/>

## Προετοιμασία

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να έχουν γνώση της Ενότητας 1 του PROSPER, Ενότητα 1: Παραγωγικότητα στην ψηφιακή εποχή: <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-1-productivity-in-the-digital-age/>.

Η δραστηριότητα αυτή θα πρέπει να γίνει πριν οι εκπαιδευόμενοι έρθουν αντιμέτωποι με πληροφορίες σχετικά με το τι αυξάνει και τι μειώνει την παραγωγικότητα σε ένα υβριδικό περιβάλλον, καθώς αυτό θα διαστρεβλώσει τις απαντήσεις και θα εμποδίσει τη δημιουργικότητα.

## Εισαγωγή

Αυτή η δραστηριότητα χρειάζεται μόνο μια σύντομη εισαγωγή στη μέθοδο Headstand. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να χρησιμοποιήσουν την παρεχόμενη παρουσίαση PPT και να την προσαρμόσουν ανάλογα με τις ανάγκες.

## Περιγραφή δραστηριότητας

- 1) Προετοιμασία: Προσθέστε μια κάθετη γραμμή για να χωρίσετε το φύλλο/τον πίνακα σε δύο στήλες,
- 2) Εισαγωγή: Εισάγετε τη δραστηριότητα χρησιμοποιώντας το παρεχόμενο PPT.
- 3) Δημιουργία ομάδων: Σχηματίστε τουλάχιστον δύο ομάδες. Ένας αριθμός 3-5 μαθητών ανά ομάδα είναι ιδανικός. Η ύπαρξη περισσότερων από 4 ομάδων θα οδηγήσει σε επαναλαμβανόμενα αποτελέσματα και σε μια διογκωμένη φάση συζήτησης, γι' αυτό οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει

να εξισορροπούν το μέγεθος των ομάδων και τον αριθμό των ομάδων.

- 4) Οι ομάδες ολοκληρώνουν την εργασία 1: "Πώς μπορεί ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον να είναι όσο το δυνατόν λιγότερο παραγωγικό;". Συζητήστε στην ομάδα σας και γράψτε τα σημεία αναφοράς στην αριστερή στήλη". (χρονικό πλαίσιο: 10-20 λεπτά)
- 5) Οι ομάδες παραδίδουν τα αποτελέσματά τους σε μια άλλη ομάδα και ολοκληρώνουν την εργασία 2: "Αναποδογυρίστε τα αποτελέσματα των συναδέλφων σας!" Συζητήστε και γράψτε το αντίθετο των προτάσεών τους στη δεξιά στήλη. (χρονικό πλαίσιο: 10-20 λεπτά)
- 6) Συζήτηση: Κάθε ομάδα παρουσιάζει τα αποτελέσματά της (ή μόνο τα πιο ενδιαφέροντα). Η δεύτερη εργασία θα πρέπει να έχει καταλήξει σε έναν κατάλογο συμβουλών για τη δημιουργία ενός παραγωγικού υβριδικού εργασιακού περιβάλλοντος.

## Ενημέρωση

Ερωτήσεις αυτοαναστοχασμού που πρέπει να απαντηθούν ατομικά:

- ✓ Πώς σας φάνηκε η δραστηριότητα;
- ✓ Τι μάθατε για την παραγωγικότητα σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον;
- ✓ Υπήρχαν διαφορετικές απόψεις στην ομάδα σας ή μεταξύ των ομάδων; Πώς ερμηνεύετε αυτές τις διαφορές;

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Αυτή η δραστηριότητα μπορεί εύκολα να προσαρμοστεί σε μια διαδικτυακή λειτουργία αντικαθιστώντας τα φυσικά flipcharts/πίνακες με ένα ψηφιακό ισοδύναμο (π.χ. Miro). Οι ομαδικές συζητήσεις μπορούν να διευκολυνθούν με τη δημιουργία δωματίων διαλείμματος στο εργαλείο διάσκεψης που χρησιμοποιείται.

# Επικεφαλής στάση υβριδικής παραγωγικότητας

Η μέθοδος Headstand είναι μια τεχνική καταγιγισμού ιδεών που μπορεί να βοηθήσει στην εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε ένα ερώτημα. Το ιδιαίτερο της μεθόδου Headstand είναι ότι αντί να αναζητείται άμεσα μια λύση, σε ένα πρώτο βήμα, η ερώτηση αντιστρέφεται στο αντίθετό της και οι συμμετέχοντες βρίσκουν λύσεις σε αυτή την αντεστραμμένη ερώτηση. Σε ένα δεύτερο βήμα, οι απαντήσεις αντιστρέφονται. Έτσι, βρίσκουν απαντήσεις στην πραγματική ερώτηση.

Η μέθοδος Headstand λειτουργεί για δύο λόγους:

- Ο απροσδόκητος τρόπος διατύπωσης της ερώτησης ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να είναι δημιουργικοί με τις απαντήσεις τους;
- Συχνά είναι ευκολότερο να δει κανείς προβλήματα παρά λύσεις.

## Πώς μπορεί ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον να είναι όσο το δυνατόν λιγότερο παραγωγικό?

Συζητήστε στην ομάδα σας και καταγράψτε τα σημεία στην αριστερή στήλη.

## Ανατρέψτε τα αποτελέσματα των συναδέλφων σας!

Συζητήστε και σημειώστε το αντίθετο των προτάσεων τους στη δεξιά στήλη.

## Συζητήστε τα αποτελέσματά σας!

Ποια είναι τα πιο ενδιαφέροντα αποτελέσματά σας;

## Αυτοαξιολόγηση

Απαντήστε ατομικά στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- 1) Πως σας φάνηκε η δραστηριότητα;
- 2) Τι μάθατε για την παραγωγικότητα σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον;
- 3) Υπήρχαν διαφορετικές απόψεις στην ομάδα σας ή μεταξύ των ομάδων; Ποιοι είναι οι λόγοι που οδήγησαν σε αυτό;
- 4) Ποια είναι τα πιο ενδιαφέροντα αποτελέσματά σας;



# Δραστηριότητα 1.2

## Οι εχθροί και οι σύμμαχοι της παραγωγικότητάς μου

### Τύπος Δραστηριότητας Ατομική / Ομαδική Συζήτηση

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Οι συμμετέχοντες θα κληθούν να προβληματιστούν σχετικά με την εργασιακή τους συμπεριφορά τόσο σε περιβάλλον απομακρυσμένης εργασίας όσο και σε περιβάλλον γραφείου. Προαιρετικά, μετά τον αναστοχασμό μπορεί να διεξαχθεί μια ομαδική συζήτηση, όπου οι συμμετέχοντες μπορούν να μοιραστούν τα συμπεράσματά τους.

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Πρόκειται για μια άσκηση αυτοαναστοχασμού που θα βοηθήσει τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται καλύτερα.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Pinwall, κάρτες και καρφίτσες,
- Flipchart,
- Αυτοκόλλητες σημειώσεις- ή παρόμοια
- Στυλό.
- Για online παράδοση: ψηφιακός πίνακας, π.χ. Miro.

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

30 – 45 λεπτά



# Οι εχθροί και οι σύμμαχοι της παραγωγικότητάς μου

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να γνωρίζουν την Ενότητα 1 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-1-productivity-in-the-digital-age/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-2-optimisation-of-organisational-processes/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-3-maximisation-of-high-quality-outputs-in-hybrid-work/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-4-effective-management-of-hybrid-teams/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-5-digital-cybersecurity/>

## Preparation

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν την Ενότητα 1 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER και να έχουν εμπειρία στην υβριδική εργασία.

## Εισαγωγή

Δε χρειάζεται ιδιαίτερη εισαγωγή.

## Activity ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Ο εκπαιδευτής μοιράζει κάρτες και στυλό στους μαθητές. Ζητείται από τους εκπαιδευόμενους να προβληματιστούν σχετικά με την εργασιακή τους συμπεριφορά (My Productivity Killers / My Productivity Heroes) τόσο σε ένα περιβάλλον απομακρυσμένης εργασίας όσο και σε ένα περιβάλλον εργασίας γραφείου.

- Τι επηρεάζει θετικά/αρνητικά την παραγωγικότητά μου στο σπίτι ή στο γραφείο;
- Υπάρχουν εργασίες που μπορώ να κάνω πιο παραγωγικά στο ένα ή στο άλλο μέρος;

Οι εκπαιδευόμενοι γράφουν τις απαντήσεις τους σε κάρτες και τις καρφίτσουν στον πίνακα, χωρισμένες σε θετικές και αρνητικές επιρροές. Είτε διαβάζουν τις απαντήσεις τους στην ομάδα, είτε ο εκπαιδευτής αναλαμβάνει αυτό το έργο. Όταν όλοι οι εκπαιδευόμενοι καταθέσουν τις απαντήσεις τους, ο εκπαιδευτής διευκολύνει τη συζήτηση στην ομάδα σχετικά με τα αποτελέσματα.

## Ενημέρωση

Ερωτήσεις αυτοαναστοχασμού που πρέπει να απαντηθούν ατομικά:

- Πώς σας φάνηκε η δραστηριότητα;
- Τι μάθατε σχετικά με την παραγωγικότητα/έλλειψη παραγωγικότητας σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον;
- Οι άλλοι εργάζονται διαφορετικά από εμένα;
- Μήπως άλλοι βρήκαν όφελος στις απαντήσεις μου;

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Αυτή η δραστηριότητα μπορεί εύκολα να προσαρμοστεί σε μια διαδικτυακή λειτουργία αντικαθιστώντας τα φυσικά flipcharts/πίνακες με ένα ψηφιακό ισοδύναμο (π.χ. Miro).



# Δραστηριότητα 1.3

## Εργαλεία παραγωγικότητας Pitch

## Τύπος Δραστηριότητας: Ατομική/Ομαδική

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Οι συμμετέχοντες θα ερευνήσουν εργαλεία λογισμικού για τη βελτίωση της παραγωγικότητας σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας και θα τα παρουσιάσουν στους άλλους συμμετέχοντες.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Οι εκπαιδευόμενοι θα αποκτήσουν μια επισκόπηση των εργαλείων παραγωγικότητας που τους βοηθούν να είναι πιο δημιουργικοί σε ένα υβριδικό περιβάλλον.

### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Συσκευές για τη διεξαγωγή διαδικτυακής έρευνας
- Εφαρμογές παρουσίασης (Google Slides, PowerPoint κ.λπ.)
- Προβολέας
- Φλιπχαρτ/πίνακες ζωγραφικής.

### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

15 λεπτά for Εισαγωγή

90-120 λεπτά για ατομική έρευνα και προετοιμασία

Χρόνος παρουσίασης ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων, περίπου 3-5 λεπτά ανά συμμετέχοντα συν 20 λεπτά για συζήτηση.

# Εργαλεία παραγωγικότητας Pitch

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να γνωρίζουν την Ενότητα 1 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-1-productivity-in-the-digital-age/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-2-optimisation-of-organisational-processes/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-3-maximisation-of-high-quality-outputs-in-hybrid-work/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-4-effective-management-of-hybrid-teams/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-5-digital-cybersecurity/>

## Προετοιμασία

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν την Ενότητα 1 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER και να έχουν εμπειρία στην υβριδική εργασία.

## Εισαγωγή

Δεν χρειάζεται ιδιαίτερη εισαγωγή

## Περιγραφή δραστηριότητας

**Εισαγωγή:** Ο εκπαιδευτής εισάγει τους εκπαιδευόμενους στη δραστηριότητα. Κάθε εκπαιδευόμενος θα πρέπει να ερευνήσει ένα εργαλείο λογισμικού που μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον, να προετοιμάσει μια σύντομη παρουσίαση (3 λεπτά) των πλεονεκτημάτων από τη χρήση του εργαλείου και να την παρουσιάσει στον εκπαιδευτή και τους άλλους εκπαιδευόμενους. Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να εμπνευστούν από τα εργαλεία που παρουσιάζονται στην ενότητα 1 του PROSPER ή να βρουν δικά τους παραδείγματα.

**Έρευνα και προετοιμασία:** Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να αφιερώσουν περίπου 1,5 έως 2 ώρες για να ερευνήσουν το επιλεγμένο εργαλείο και να προετοιμάσουν την παρουσίασή τους. Η προετοιμασία μπορεί να γίνει κατά τη διάρκεια μιας

συνεδρίας ή μεταξύ των συνεδριών (εργασία για το σπίτι), ανάλογα με το πλαίσιο του μαθήματος.

**Παρουσιάσεις:** Κάθε μαθητής έχει 3 λεπτά για να παρουσιάσει την παρουσίαση του. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να πείσουν τους συναδέλφους τους γιατί η χρήση του επιλεγμένου εργαλείου θα βελτιώσει την παραγωγικότητα στον οργανισμό MME. Η δραστηριότητα μπορεί να βασίζεται είτε στις ανάγκες πραγματικών επιχειρήσεων MME είτε σε φανταστικά/επινοημένα παραδείγματα. Μια ψηφοφορία μεταξύ των μαθητών αποφασίζει ποια παρουσίαση ήταν η πιο πειστική.

## Ενημέρωση

Ερωτήσεις αυτοαναστοχασμού που πρέπει να απαντηθούν ατομικά:

- Τι μάθατε από τη δραστηριότητα;
- Ποια εργαλεία θα χρησιμοποιούσατε στο μέλλον

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Αυτή η δραστηριότητα μπορεί εύκολα να προσαρμοστεί σε μια διαδικτυακή λειτουργία αντικαθιστώντας τα φυσικά flipcharts/πίνακες με ένα ψηφιακό ισοδύναμο (π.χ. Miro).



# 02

## Αποτελεσματική διαχείριση υβριδικών ομάδων

- 2.1 Καλύτερη κατανόηση της ομάδας σας
- 2.2 Το καλύτερο εργαλείο διαχείρισης φόρτου εργασίας
- 2.3 Επικοινωνία των αναγκών
- 2.4 Βρείτε την ελευθερία της δράσης σας

# Δραστηριότητα 2.1

## Καλύτερη κατανόηση της ομάδας σας

### Τύπος Δραστηριότητας : Ομαδική

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Η δραστηριότητα αυτή διερευνά τους τρόπους με τους οποίους η διοίκηση μιας εταιρείας μπορεί να κατανοήσει καλύτερα τους υπαλλήλους, τους πελάτες και τους συνεργάτες της..

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να:

- Καλύτερη κατανόηση της δυναμικής και των προκλήσεων της διαχείρισης υβριδικών ομάδων
- Εφαρμόστε πελατοκεντρικές προσεγγίσεις για τη διαχείριση υβριδικών ομάδων,
- Εφαρμογή τεχνικών για την ενίσχυση της ομαδικής συνοχής και εμπιστοσύνης σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας.
- Προώθηση μιας κουλτούρας συμμετοχικότητας και ισότητας εντός των υβριδικών ομάδων
- Αντιμετωπίστε πιθανές προκλήσεις και συγκρούσεις που μπορεί να προκύψουν στο πλαίσιο υβριδικών ομάδων και εφαρμόστε στρατηγικές επίλυσης.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Συνημμένο PPT - Κατανοώντας καλύτερα την ομάδα σας
- προβολέας
- flipchart
- post-its
- χαρτί
- στυλό

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

65 λεπτά

# Καλύτερη κατανόηση της ομάδας σας

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Συνιστάται ο εκπαιδευτής να επανεξετάσει τα ακόλουθα μέρη του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

●Ενότητα 1. Ψηφιακή παραγωγικότητα. Ενότητα 4 Αποτελεσματική διαχείριση υβριδικών ομάδων: <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-4-effective-management-of-hybrid-teams/>

●Ενότητα 2. Ψηφιακή ευημερία. Ενότητα 2 Αξιολόγηση και παρακολούθηση της ευημερίας σε υβριδικά περιβάλλοντα: <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-2-assessing-monitoring-well-being-in-hybrid-settingsmodule-2-unit-2/>

Επιπλέον, ο ακόλουθος πόρος μπορεί να είναι χρήσιμος:

●Steve Todd. Η σημασία της κατανόησης των αναγκών των εργαζομένων: Πώς επηρεάζει την επιχείρησή σας:

<https://opensourcedworkplace.com/news/the-importance-of-understanding-employee-needs-how-it-impacts-your-business>

Τα θέματα της ψηφιακής παραγωγικότητας και της ψηφιακής ευημερίας είναι αλληλένδετα. Η διαπίστωση των αναγκών των εργαζομένων είναι το κλειδί όχι μόνο για την ικανοποίησή τους από την ένταξή τους στην ομάδα, αλλά και για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής συνεργασίας εντός της ομάδας. Γι' αυτό ο εκπαιδευτής πρέπει να γνωρίζει τους τρόπους με τους οποίους τα δύο θέματα αλληλεπιδρούν μεταξύ τους.

## Προετοιμασία

Η δραστηριότητα αυτή διερευνά τους τρόπους με τους οποίους η διοίκηση μιας εταιρείας μπορεί να κατανοήσει καλύτερα τους εργαζομένους της. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να επανεξετάσουν την Ενότητα 1 / Ενότητα 4 Αποτελεσματική διαχείριση υβριδικών ομάδων/ Θέμα 1 Εκπαίδευση των διευθυντών. Αυτό μπορεί να γίνει είτε ως εργασία για το σπίτι πριν από την έναρξη της κατάρτισης, είτε μέσω της προβολής του PPT για 10 λεπτά στην αρχή της δραστηριότητας:

<https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-4-effective-management-of-hybrid-teams/>

## Εισαγωγή

Οι συμμετέχοντες κάνουν καταιγισμό ιδεών σχετικά με το ρόλο της μεσαίας διοίκησης (π.χ. των επικεφαλής των ομάδων) στη διασφάλιση της παραγωγικότητας των ομάδων τους. Κάθε συμμετέχων γράφει τις προτάσεις του σε post-it και παρουσιάζει εν συντομία αυτά που θεωρεί σημαντικά. Ο εκπαιδευτής ομαδοποιεί τις απαντήσεις σε κατηγορίες με βάση αυτά που μοιράζονται οι εκπαιδευόμενοι. Τουλάχιστον μία κατηγορία θα πρέπει να εστιάζει στην επικοινωνία και στην καλύτερη κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων. **10 λεπτά.**

## Περιγραφή Δραστηριότητας

Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τις διάφορες μεθόδους για την κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων, χρησιμοποιώντας το PPT που παρέχεται. Οι συμμετέχοντες είναι ευπρόσδεκτοι να προτείνουν περαιτέρω μεθόδους, αν τους έρθουν στο μυαλό. **5 λεπτά.**

Σε ζευγάρια, οι συμμετέχοντες εξετάζουν τις διάφορες μεθόδους. Κάθε ζεύγος επικεντρώνεται σε μία μέθοδο - διαδικτυακό κουίζ, δομημένη και μη δομημένη συνέντευξη, ομάδα εστίασης, παιχνίδι ρόλων και άλλες μέθοδοι που προτείνονται από την ομάδα. Οι συμμετέχοντες πρέπει να επανεξετάσουν:

- τα πλεονεκτήματα της μεθόδου,
- τους περιορισμούς του,
- τις καταστάσεις στις οποίες εφαρμόζεται καλύτερα,
- πώς θα την υλοποιούσαν στο πλαίσιο μιας υβριδικής ομάδας - από την επικοινωνία της ιδέας έως τις πιθανές επακόλουθες ενέργειες

**20 λεπτά**

Κάθε ζεύγος παρουσιάζει τα αποτελέσματα της συζήτησής του. Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες μπορούν να κάνουν ερωτήσεις και να σχολιάσουν. Στο flipchart, ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα αποτελέσματα σε έναν πίνακα με 4 στήλες: μέθοδος, δυνατά σημεία, περιορισμοί, πού μπορεί να χρησιμοποιηθεί;

**20 λεπτά.**

# Καλύτερη κατανόηση της ομάδας σας

## Ενημέρωση

Οι συμμετέχοντες προβληματίζονται σχετικά με το ποιες από τις μεθόδους που εξετάστηκαν λειτούργησαν καλύτερα γι' αυτούς στο παρελθόν και δίνουν παραδείγματα γιατί. Στη συνέχεια, εξετάζουν τι θα μπορούσαν να αλλάξουν στο μέλλον, με βάση τις συζητήσεις αυτής της δραστηριότητας.

**10 λεπτά.**

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα μπορεί να διεξαχθεί διαδικτυακά με μικρές τροποποιήσεις:

- Για καταιγισμό ιδεών, ένας πίνακας Miro θα λειτουργούσε καλά. Εναλλακτικά, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ένα Mentimeter.
- Τα ζευγάρια θα πρέπει να εργάζονται σε αίθουσες διαχωρισμού.
- Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να προετοιμάσει ένα έγγραφο για τη σύνταξη της περίληψης - και πάλι, το Miro μπορεί να είναι αποτελεσματικό, ή, εναλλακτικά, ένας απλός πίνακας στο PowerPoint.

# Καλύτερη κατανόηση της ομάδας σας

## ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟ ΚΟΥΙΖ

Εάν θέλετε να μάθετε λεπτομέρειες για μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων, ένα διαδικτυακό κουίζ είναι η προεπιλεγμένη επιλογή. Δεν απαιτεί σημαντική επένδυση χρόνου για να ολοκληρωθεί και παρέχει δομημένες απαντήσεις που μπορούν εύκολα να συγκεντρωθούν σε μια βάση δεδομένων. Λειτουργεί επίσης αρκετά καλά όταν τα ίδια δεδομένα πρέπει να συγκεντρωθούν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

Η κλειστή δομή των ερωτήσεων περιορίζει την ποιότητα των αποτελεσμάτων. Οι ανοικτές ερωτήσεις συχνά αγνοούνται, απαντώνται επιφανειακά ή οδηγούν σε μη υποβολή, αν γίνουν υποχρεωτικές. Αν και γρήγορο και προσιτό, το κουίζ δεν πρέπει να θεωρείται καθολική λύση για όλα τα προβλήματα.

## ΔΟΜΗΜΕΝΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Η συνέντευξη είναι μια συζήτηση ή συνομιλία με έναν εργαζόμενο ή πελάτη. Μια δομημένη συνέντευξη ακολουθεί ένα σύνολο ερωτήσεων που καθοδηγούν τη συζήτηση. Αυτό επιτρέπει πιο συνεπή αποτελέσματα όταν παίρνουν συνέντευξη περισσότερα από ένα άτομα. Παρέχει επίσης την ευκαιρία να επικεντρωθεί κανείς σε διάφορες βασικές πτυχές και να μη χαθεί σε μία που φαίνεται να είναι πιο πιεστική.

Μια δομημένη συνέντευξη είναι μια εξαιρετική αφορμή για συζήτηση για τους πιο ντροπαλούς, καθώς παρέχει μια σαφή κατεύθυνση της συζήτησης. Αυτή η προκαθορισμένη κατεύθυνση, ωστόσο, μπορεί επίσης να είναι περιοριστική, κατά κάποιον τρόπο υποδηλώνοντας ήδη ορισμένες από τις απαντήσεις. Οι πιο ανοιχτές μορφές επιτρέπουν περισσότερο αυθορμητισμό.

## ΜΗ ΔΟΜΗΜΕΝΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Αν θέλετε να πάρετε περισσότερες από τις τυπικές απαντήσεις και να αποκαλύψετε πτυχές ενός προβλήματος που δεν είχαν φανεί προηγουμένως, μια μη δομημένη συνέντευξη μπορεί να είναι ο κατάλληλος τρόπος. Στις μη δομημένες συνεντεύξεις, η συζήτηση γίνεται διαλογικά και αυθόρμητα. Αυτό απαιτεί μεγαλύτερη προσπάθεια τόσο από την πλευρά του ερωτώμενου όσο και από την πλευρά του συνεντευκτή.



## ΜΗ ΔΟΜΗΜΕΝΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Ο υπεύθυνος της συνέντευξης πρέπει να διασφαλίσει τη δημιουργία μιας φιλόξενης, ανοιχτής ατμόσφαιρας και να ενθαρρύνει την έκφραση τυχόν μη-τοξικών απόψεων. Ωστόσο, πρέπει επίσης να κρατήσει τη συζήτηση εστιασμένη και να μη χαθεί σε ψυλοκουβέντες. Μια μη δομημένη συνέντευξη είναι ιδανική για όσους αγαπούν να εκφράζονται, αλλά μπορεί να αποθαρρύνει ορισμένους ανθρώπους, οι οποίοι θα προτιμούσαν μια πιο δομημένη προσέγγιση.

## FOCUS GROUP

Το focus group είναι μια ερευνητική τεχνική που χρησιμοποιείται για τη συλλογή δεδομένων μέσω ομαδικής αλληλεπίδρασης. Οι συμμετέχοντες πρέπει να επιλέγονται προσεκτικά, έτσι ώστε όλοι να είναι σε θέση να συζητήσουν το εν λόγω θέμα, προσθέτοντας παράλληλα μια διαφορετική οπτική γωνία σε αυτό. Οι ομάδες εστίασης εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την ενεργό διευκόλυνση. Αν και σπάνια επιτυγχάνεται η ισότιμη συμμετοχή όλων των παρευρισκομένων, πρέπει να υπάρχει ισορροπία μεταξύ περισσότερο και λιγότερο ενεργών συμμετεχόντων. Ένα άλλο σημείο ισορροπίας είναι αυτό μεταξύ μιας προκαθορισμένης γραμμής ερωτήσεων και νέων πτυχών που αποκαλύπτονται αυθόρμητα κατά τη συζήτηση. Συνιστάται ιδιαίτερα η χρήση ενός ειδικού σημειωτή ή η καταγραφή και η ανάλυση ολόκληρης της αλληλεπίδρασης σε μεταγενέστερο στάδιο.

## ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΡΟΛΩΝ

Τα παιχνίδια ρόλων παίζουν πολύτιμο ρόλο στην αποκάλυψη προηγούμενων απρόβλεπτων πτυχών μιας αλληλεπίδρασης. Δεδομένου ότι εμπλέκουν τους συμμετέχοντες όχι μόνο σε γνωστικό επίπεδο, αλλά και σε συναισθηματικό και σε επίπεδο δράσης, μπορούν να προσφέρουν μια νέα οπτική γωνία για ένα πρόβλημα και να λειτουργήσουν ως δοχεία για δημιουργική ιδεοληψία. Τα παιχνίδια ρόλων υπερέχουν όταν βοηθούν την αλληλεπίδραση των συμμετεχόντων που γνωρίζουν σχετικά λίγα ο ένας για τον άλλον και θα ήταν πρόκληση να αλληλεπιδράσουν σε μια κλασική συζήτηση. Τα παιχνίδια ρόλων μπορεί να είναι πολύ απαιτητικά για τους συμμετέχοντες, δεν είναι άμεσα κατάλληλα για όλους και απαιτούν επαγγελματική διευκόλυνση. Αν τα πάρουμε πολύ ελαφρά, μπορεί να οδηγήσουν σε αίσθημα ανασφάλειας και να δημιουργήσουν ένταση μεταξύ των συμμετεχόντων.





## Δραστηριότητα 2.2

### Το καλύτερο εργαλείο διαχείρισης φόρτου εργασίας

### Τύπος Δραστηριότητας: Ομαδική

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Πρόκειται για μια ομαδική δραστηριότητα κατά την οποία οι συμμετέχοντες καθορίζουν από κοινού τα "πρέπει" και "δεν πρέπει" της διαχείρισης του φόρτου εργασίας και εξετάζουν διάφορα ψηφιακά εργαλεία.

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- να είναι σε θέση να προσαρμόζει τις πρακτικές διαχείρισης ώστε να ηγείται και να παρακινεί αποτελεσματικά υβριδικές ομάδες,
- να είναι σε θέση να αξιοποιεί τεχνολογικές πλατφόρμες για την υποστήριξη της συνεργατικής εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης της απομακρυσμένης συνεργασίας και της διαχείρισης ομάδων,
- να έχει κίνητρο να εξερευνήσει διαφορετικά εργαλεία για να ανταποκριθεί καλύτερα στις ανάγκες της εταιρείας.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER.
- Flipcharts
- Post-its
- Μαρκαδόροι και στυλό
- Φορητοί υπολογιστές / Smartphones για τους συμμετέχοντες

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60 λεπτά. + 20 λεπτά για εισαγωγή/ενημέρωση

# Το καλύτερο εργαλείο διαχείρισης φόρτου εργασίας

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Συνιστάται στον εκπαιδευτή να εξοικειωθεί με το θέμα της διαχείρισης του φόρτου εργασίας. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι ακόλουθοι πόροι:

- Runn, 2022 "Everything You Need to Know About Workload Management": <https://www.runn.io/blog/workload-management>
- Epilogue Systems, 2022 "Πώς μπορείτε να επιλέξετε τα καλύτερα εργαλεία διαχείρισης φόρτου εργασίας;": <https://www.epiloguesystems.com/blog/how-can-you-choose-your-best-workload-management-tools/>

## Προετοιμασία

Συνιστάται οι συμμετέχοντες να είναι εξοικειωμένοι με την έννοια της ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ πριν από τη συμμετοχή τους σε αυτή τη δραστηριότητα. Επίσης, δεδομένου ότι περιλαμβάνει ομαδική συνεργασία, πρέπει να προηγηθεί μια εισαγωγή των συμμετεχόντων και μια δραστηριότητα που θα σπάσει τον πάγο.

## Εισαγωγή

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να επανεξετάσουν την Ενότητα 1 / Ενότητα 4 Αποτελεσματική διαχείριση υβριδικών ομάδων/ Θέμα 2 Ψηφιακά εργαλεία για τη διαχείριση του φόρτου εργασίας: <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-4-effective-management-of-hybrid-teams/>.

Αυτό μπορεί να γίνει είτε ως εργασία για το σπίτι πριν από την έναρξη της κατάρτισης, είτε μέσω προβολής του PPT για 10 λεπτά στην αρχή της δραστηριότητας.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

1. Τα "πρέπει" και "δεν πρέπει" της διαχείρισης του φόρτου εργασίας. Σε ξεχωριστό post-it, κάθε συμμετέχων γράφει τι θεωρεί απαραίτητο όσον αφορά τη διαχείριση του φόρτου εργασίας και τι πρέπει να αποφεύγεται. Στη συνέχεια, τα post-it ομαδοποιούνται σε δύο flipchart - ένα για τα πρέπει και ένα για τα μη πρέπει. Η ομάδα συζητά τα προτεινόμενα και πρέπει να συμφωνήσει στα 5 κορυφαία "πρέπει" και "δεν πρέπει", τα οποία γράφονται σε ξεχωριστό flipchart. **15 λεπτά**

2. Η ομάδα χωρίζεται σε ζεύγη. Κάθε ζεύγος λαμβάνει ως αποστολή την εξέταση ενός εργαλείου διαχείρισης του φόρτου εργασίας. Πρέπει να προετοιμάσουν μια σύντομη παρουσίαση για την ομάδα, προσπαθώντας να "πουλήσουν" τα πλεονεκτήματα του εργαλείου, παρουσιάζοντας παράλληλα και τους περιορισμούς του. Τα ζεύγη μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις υπάρχουσες διαδικτυακές κριτικές, τα βίντεο και οποιαδήποτε προσωπική εμπειρία έχουν με τα εργαλεία, αλλά πρέπει να κάνουν οι ίδιοι την παρουσίαση.

Οι παρουσιάσεις θα πρέπει να ακολουθούν την ίδια δομή:

1. Σύντομη παρουσίαση του εργαλείου
2. Ποιοι είναι οι χρήστες-στόχοι
3. Κύριες λειτουργίες
4. Δυνατά σημεία
5. Περιορισμοί
6. Πιθανές εναλλακτικές λύσεις
7. Γιατί επιλέξατε αυτό το εργαλείο έναντι των εναλλακτικών επιλογών;

Τα εργαλεία που πρέπει να επανεξεταστούν μπορεί να περιλαμβάνουν (εκτός από οποιαδήποτε άλλα που ο εκπαιδευτής και οι συμμετέχοντες θα ήθελαν να συμπεριλάβουν):

[Asana](#)

[ClickUp](#)

[Jira](#)

[Monday](#)

[Open Project](#)

[Team Work](#)

[Zoho Projects](#)

[Wrike](#)

3. Κάθε ζεύγος παρουσιάζει το εργαλείο που εξέτασε. Σε ένα flipchart, καταγράφουν τα κύρια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα του εργαλείου τους. Στη συνέχεια, η ομάδα συζητά τις διάφορες προτάσεις και προσπαθεί να καταλήξει σε μια κοινή προτίμηση.

**15 λεπτά**

# Το καλύτερο εργαλείο διαχείρισης φόρτου εργασίας

## Ενημέρωση

Οι συμμετέχοντες μοιράζονται την προηγούμενη εμπειρία τους με εργαλεία διαχείρισης του φόρτου εργασίας - πότε τους παρουσιάστηκε ένα, γιατί το επέλεξαν και πώς το αντιλήφθηκαν. Στη συνέχεια, συζητούν αν έχουν καλύτερη κατανόηση τώρα που έχουν συγκρίνει διαφορετικά εργαλεία και αν σκέφτονται να προσαρμόσουν/αλλάξουν σε ένα από αυτά. **10 λεπτά.**

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Εάν η κατάρτιση παρέχεται μέσω διαδικτύου, δώστε στους συμμετέχοντες το PPT, καθώς και τις πρόσθετες πηγές ανάγνωσης που παρέχονται στους εκπαιδευτές πριν από την έναρξη της δραστηριότητας.

Για το βήμα 1, χρησιμοποιήστε έναν πίνακα συνεργασίας, όπως το Miro.com. Φροντίστε να προετοιμάσετε τα τμήματα του πίνακα πριν από την έναρξη της δραστηριότητας.

Για το βήμα 2, τα ζευγάρια πρέπει να χωριστούν σε αίθουσες διαχωρισμού στο Zoom ή σε παρόμοιο περιβάλλον, ενώ συνεχίζουν να εργάζονται στον πίνακα Miro. Η προετοιμασία ειδικών παρουσιάσεων, όπως στο Canva ή στο PPT, είναι επίσης αποδεκτή, αλλά σε αυτή την περίπτωση πρέπει να διατεθεί επιπλέον χρόνος - τουλάχιστον 15 λεπτά.

Για το βήμα 3 και τον απολογισμό, όλοι οι συμμετέχοντες επιστρέφουν στην κοινή συνεδρία.

# Δραστηριότητα 2.3

## Επικοινωνία αναγκών

## Τύπος Δραστηριότητα: Ομαδική

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Πρόκειται για μια ομαδική δραστηριότητα κατά την οποία οι συμμετέχοντες εξασκούνται στο να επικοινωνούν τις ανάγκες τους σε άλλα τμήματα με σαφή και ξεκάθαρο τρόπο.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Κατανοήστε τη δυναμική και τις προκλήσεις της διαχείρισης υβριδικών ομάδων.
- Να είναι σε θέση να διατυπώνει και να επικοινωνεί με σαφήνεια τις ανάγκες εργασίας.
- Ανάπτυξη στρατηγικών για αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία στο πλαίσιο υβριδικών ομάδων.
- Εφαρμογή τεχνικών για την ενίσχυση της ομαδικής συνοχής και εμπιστοσύνης σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας.
- Να είναι σε θέση να ξεπερνά τα όρια των τμημάτων και να κατανοεί τις ανάγκες των άλλων τμημάτων.
- Αντιμετωπίστε πιθανές προκλήσεις και συγκρούσεις που μπορεί να προκύψουν στο πλαίσιο υβριδικών ομάδων και εφαρμόστε στρατηγικές επίλυσης.
- Δημιουργήστε εμπιστοσύνη και μειώστε τα επίπεδα απογοήτευσης καθώς εξαλείφονται οι προκαταλήψεις και οι φήμες.

### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- post-its
- χαρτί
- στυλό

### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

65 λεπτά.

# Επικοινωνία Αναγκών

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Η επικοινωνία είναι το κλειδί για την αποτελεσματική ομαδική εργασία. Ωστόσο, αποτελεί επίσης πηγή παρεξηγήσεων, απογοήτευσης και χαμένων προσπαθειών. Ένας τρόπος αντιμετώπισης αυτού του ζητήματος είναι να δώσετε τη δυνατότητα στους εργαζόμενους σε διαφορετικές θέσεις (και από διαφορετικά τμήματα) να επικοινωνούν με σαφήνεια τι χρειάζονται ο ένας από τον άλλον προκειμένου να εκπληρώσουν αποτελεσματικά τον ρόλο τους. Διατυπώνοντας με σαφήνεια τι χρειάζεται για την επίτευξη κοινών στόχων, μπορούν να επιλυθούν παρεξηγήσεις και προκαταλήψεις που έχουν αναπτυχθεί με την πάροδο του χρόνου. Οι εργαζόμενοι πρέπει να μάθουν πώς να διατυπώνουν τις βασικές τους ανάγκες και πώς να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των άλλων. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργούνται σαφήνεια, ακεραιότητα και διαφάνεια, ενώ παράλληλα προάγεται η συνοχή και ο συντονισμός πέρα από τα πειθαρχικά όρια.

Η δραστηριότητα βασίζεται στη δραστηριότητα "Τι χρειάζομαι από εσένα" από τον ιστότοπο Liberating Structures (στα γερμανικά):

<https://liberatingstructures.de/liberating-structures-menue/what-i-need-from-you-winfy/>

Ο εκπαιδευτής θα μπορούσε επίσης να επωφεληθεί από την εξοικείωση με τις αρχές της μη βίαιης επικοινωνίας:

- Βασικά στοιχεία της μη βίαιης επικοινωνίας:

<https://baynvc.org/basics-of-nonviolent-communication/>

- Βίντεο για τη μη βίαιη επικοινωνία:

<https://www.youtube.com/playlist?list=PL6wEzJfZzqvrCPoOqs0uNdx8dG-L0ORJo>

## Προετοιμασία

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να επανεξετάσουν την Ενότητα 1 / Ενότητα 4 Αποτελεσματική διαχείριση υβριδικών ομάδων/ Θέμα 3 Επικοινωνία και ανατροφοδότηση:

<https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-4-effective-management-of-hybrid-teams/>

Αυτό μπορεί να γίνει είτε ως εργασία για το σπίτι πριν από την έναρξη της κατάρτισης, είτε μέσω προβολής του PPT για 10 λεπτά στην αρχή της δραστηριότητας.

## Εισαγωγή

Εξηγήστε το σκοπό της δραστηριότητας. Σε αυτή τη δραστηριότητα, οι εκπαιδευόμενοι θα εργαστούν με

παραδείγματα από την πραγματική ζωή που προέρχονται από την πραγματική τους εργασιακή εμπειρία. Εάν η ομάδα αποτελείται από συμμετέχοντες από διαφορετικές εταιρείες, πρέπει να τους ανατεθούν ρόλοι, ιδανικά κοντά στους πραγματικούς τους. Ενδεικτικοί ρόλοι θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν (για κάθε μικρή ομάδα/τμήμα):

- Ανθρώπινοι πόροι
- IT
- Προμήθειες και Logistics
- Μάρκετινγκ
- Χρηματοοικονομικά και Λογιστική
- Διοίκηση

Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να μοιραστούν τις ανάγκες τους με σαφήνεια και σαφήνεια με το τι χρειάζονται από τους άλλους. Στις απαντήσεις τους πρέπει επίσης να είναι ειλικρινείς και ξεκάθαροι (έτσι αν δεν μπορούν να ικανοποιήσουν ένα αίτημα, είναι προτιμότερο να το κάνουν ανοιχτά, παρά να λένε "Θα κάνουμε ό,τι μπορούμε" και να αποτυγχάνουν να το ικανοποιήσουν").

## Περιγραφή Δραστηριότητας

1. Εάν υπάρχουν συμμετέχοντες από τα ίδια τμήματα (με παρόμοιους ρόλους), σχηματίζουν μικρές ομάδες. Μια μικρή ομάδα μπορεί να έχει 3 ή περισσότερα μέλη. Όλες οι ομάδες (τμήματα) και οι αρμοδιότητές τους πρέπει να είναι σαφείς σε όλους τους συμμετέχοντες - σε περίπτωση που υπάρχουν και νεότεροι εργαζόμενοι, μπορεί να είναι χρήσιμο να παρουσιαστούν όλοι εν συντομία.

Με λιγότερους συμμετέχοντες, αυτό το βήμα μπορεί να παραλειφθεί και το επόμενο να γίνει ατομικά. **5 λεπτά**

2. Στις μικρές ομάδες, οι συμμετέχοντες συζητούν τι χρειάζονται από κάθε ομάδα. Όλες οι ιδέες συλλέγονται σε post-it και συγκεντρώνονται. Στη συνέχεια, η ομάδα προσπαθεί να τις οργανώσει σε τομείς, όπως αυτές σχετίζονται με άλλες ομάδες/τμήματα. Αφού οργανωθούν οι ιδέες, πρέπει να αξιολογηθούν σε μια κλίμακα σκοπιμότητας/χρόνου:

- πόσο σημαντικό είναι το εν λόγω σημείο για την εκπλήρωση του ρόλου της ομάδας,
- πόσο επείγουσα είναι η ανάγκη.

Αφού αξιολογηθούν οι ιδέες, αυτές που κρίνονται ζωτικής σημασίας πρέπει να διατυπωθούν με σαφήνεια στο έντυπο: "Αυτό που χρειάζομαι από εσάς είναι...". Η διατύπωση θα πρέπει να περιέχει

# Communicating Needs

Αφού αξιολογηθούν οι ιδέες, αυτές που κρίνονται ζωτικής σημασίας πρέπει να διατυπωθούν με σαφήνεια στο έντυπο: "Αυτό που χρειάζομαι από εσάς είναι...". Η διατύπωση θα πρέπει να περιέχει:

- τι ζητείται (Α)
- ποιος πρέπει να το κάνει (Β)
- πότε πρέπει να είναι έτοιμο (C)
- γιατί χρειάζεται (Δ)

Η τελική πρόταση θα πρέπει να έχει τη μορφή: "Αυτό που χρειάζομαι από εσάς (Β) είναι (Α). Χρειάζομαι από (Γ), λόγω (Δ). Μπορείτε να το κάνετε;". Η μορφή αυτή προσκαλεί σε μια σαφή απάντηση με ναι ή όχι.

Η ομάδα επιλέγει έναν ομιλητή για να απευθυνθεί στις άλλες ομάδες.

**20 λεπτά**

3. Οι ομιλητές συγκεντρώνονται σε μικρό κύκλο. Κάθε ομιλητής απευθύνεται στους υπόλοιπους με τη σειρά του. Όσο αυτός/αυτή μιλάει, οι άλλοι δεν μπορούν να κάνουν διευκρινιστικές ερωτήσεις ή να απαντήσουν με οποιονδήποτε τρόπο. Τους επιτρέπεται να κρατούν σημειώσεις.

**10 λεπτά.**

4. Οι ομιλητές κάθε ομάδας απαντούν στα αιτήματα που έλαβαν με:

- Ναι, εγώ (Β) θα κάνω (Α) μέχρι (Γ).
- Όχι, δεν μπορώ να κάνω το (Α) με το (Γ), διότι.
- Δεν κατάλαβα το αίτημα.

**10 λεπτά.**

5. Εάν υπήρξαν απαντήσεις τύπου "δεν κατάλαβα", οι μικρές ομάδες συζητούν και επαναδιατυπώνουν το αίτημα, ο ομιλητής το επαναλαμβάνει και η άλλη πλευρά απαντά ξανά.

**10 λεπτά.**

## Ενημέρωση

Οι συμμετέχοντες μοιράζονται:

- Πόσο δύσκολη ήταν η ιεράρχηση των αιτημάτων;
- Τι βοήθησε να γίνουν τα αιτήματα σαφή και συγκεκριμένα;
- Ήταν δύσκολο να ακούσετε χωρίς να μπορείτε να κάνετε ερωτήσεις;
- Αισθάνεστε ότι τα αιτήματά σας εισακούστηκαν;

**10 λεπτά**

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα μπορεί να διεξαχθεί σε ηλεκτρονική μορφή χωρίς σημαντικές τροποποιήσεις. Οι μικρές ομάδες εργάζονται σε αίθουσες διαλείμματος. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης των ομιλητών, συνιστάται στους μη ομιλητές να απενεργοποιούν τις κάμερές τους.

## Δραστηριότητα 2.4

### Βρείτε την ελευθερία της δράσης σας

### Τύπος Δραστηριότητα: Ομαδική

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Σε αυτή τη δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες εντοπίζουν απλές, συγκεκριμένες ενέργειες που μπορούν να αναλάβουν άμεσα για να βελτιώσουν το έργο της ομάδας τους.

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι μαθητές θα επιτύχουν τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Κατανόηση της δυναμικής και των προκλήσεων της διαχείρισης υβριδικών ομάδων.
- Ανάπτυξη στρατηγικών για αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία στο πλαίσιο υβριδικών ομάδων.
- Εφαρμογή τεχνικών για την ενίσχυση της συνοχής και της εμπιστοσύνης της ομάδας σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον.
- Ενίσχυση μιας κουλτούρας συμμετοχικότητας και ισότητας εντός των υβριδικών ομάδων, εξασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες και υποστήριξη τόσο για τα μέλη των ομάδων που εργάζονται δια ζώσης όσο και για τα μέλη των ομάδων που εργάζονται εξ αποστάσεως.
- Να αισθάνονται εξουσιοδοτημένοι να ενεργούν σε εντοπισμένα ζητήματα που δημιουργούν αναποτελεσματικότητα στην ομάδα.
- Να υιοθετούν προληπτική στάση όσον αφορά την ανακάλυψη και την επίλυση προβλημάτων.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- post-its
- Στυλό

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

65 λεπτά.

# Βρείτε την ελευθερία της δράσης σας

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Συχνά θεωρείται ότι η πραγματική ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων απαιτεί δραστική αναδιάρθρωση ενός οργανισμού, με σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση της ομάδας, στις δραστηριότητες, στις διαδικασίες κ.λπ. Επειδή τις περισσότερες φορές αυτό δεν είναι εφικτό, οι ομάδες λιμνάζουν. Υπάρχει, ωστόσο, μια εναλλακτική λύση - δεν χρειάζεται όλες οι αλλαγές να είναι σημαντικές.

Υπάρχουν ορισμένες ενέργειες που μπορούν να πραγματοποιηθούν άμεσα από οποιονδήποτε. Μπορεί να μην λύνουν όλα τα προβλήματα, αλλά αποτελούν έναν τρόπο αντιμετώπισής τους. Μικρές αλλαγές, που πραγματοποιούνται συστηματικά, μπορεί να βελτιώσουν σημαντικά την κατάσταση και είναι πολύ προτιμότερες από το να μην κάνουμε τίποτα.

Στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να καταδείξει ότι όλα τα προβλήματα έχουν λύση και ότι δεν χρειάζεται να περιμένει κανείς ανήμπορος να συμβεί η αλλαγή - μπορεί να την επιφέρει. Βοηθάει να καθοριστεί τι μπορεί να ελέγξει το άτομο και τι όχι. Όταν επικεντρώνονται στο τι είναι πραγματικά εφικτό να κάνουν, τα μέλη της ομάδας μπορούν να ανακαλύψουν απλές λύσεις σε περίπλοκα προβλήματα και να συγκεντρώσουν πολλά μικρά βήματα σε μια σημαντική βελτίωση.

Η δραστηριότητα βασίζεται στη δομή Liberating που ονομάζεται 15% Solutions:

<https://liberatingstructures.de/liberating-structures-menu/15-solutions/>

## Προετοιμασία

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 1 / Ενότητα 4 Αποτελεσματική διαχείριση υβριδικών ομάδων του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER: <https://course.prosper-project.eu/module-1-unit-4-effective-management-of-hybrid-teams/>

Οι εκπαιδευόμενοι δεν χρειάζονται καμία προετοιμασία, εκτός από μια γενική επίγνωση των εργασιακών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν.

## Εισαγωγή

Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει την αρχή πίσω από τη δραστηριότητα. Στη συνέχεια ζητείται από τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν μία πρωτοβουλία που ανέλαβαν τους τελευταίους μήνες και η οποία οδήγησε σε βελτίωση της εργασίας τους. Αυτό δεν χρειάζεται να είναι μια σημαντική ενέργεια, αλλά -σε κάθε περίπτωση- κάτι που προήλθε από αυτούς, όπως

η πρόταση να πάνε μαζί για φαγητό, να τηρούν καλύτερα τα αρχεία, να μοιράζουν τα καθήκοντα πιο αποτελεσματικά κ.λπ. **10 λεπτά.**

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 1.** Οι συμμετέχοντες γράφουν σε post-it για να προσδιορίσουν διάφορες αιτίες απογοήτευσης στην εργασιακή τους ζωή. Οι αιτίες αυτές δεν χρειάζεται να αφορούν ολόκληρη την ομάδα, αλλά μόνο τους ίδιους προσωπικά. Σε αυτό το στάδιο, κάθε ιδέα είναι ευπρόσδεκτη, όσο μεγάλη ή μικρή κι αν είναι. **10 λεπτά.**

**Βήμα 2.** Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε μικρές ομάδες (των 3-4 ατόμων). Εκεί, πρέπει να επιλέξουν μερικές προκλήσεις από αυτές που έχουν ήδη απαριθμήσει και να τις αντιμετωπίσουν μέσω της ερώτησης:

Πού είναι η ελευθερία δράσης σας; Πού είναι οι περιοχές όπου κάνετε ό,τι αποφασίζετε; Τι μπορείτε να κάνετε χωρίς να χρειάζεται να ζητήσετε πρόσθετους πόρους ή άδεια; Οι συμμετέχοντες έχουν μερικά λεπτά για να σκεφτούν μόνοι τους, και στη συνέχεια συζητούν στη μικρή ομάδα. Οι άλλοι συμμετέχοντες μπορούν να κάνουν ερωτήσεις και να παρέχουν προτάσεις. **30 λεπτά.**

Στη μεγάλη ομάδα, κάθε συμμετέχων μοιράζεται εν συντομία μια δράση που έχει εντοπίσει και μπορεί να αναλάβει άμεσα. **10 λεπτά.**

## Ενημέρωση

Οι συμμετέχοντες συζητούν τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Εντοπίσατε μια ουσιαστική λύση σε ένα πρόβλημα που είχατε;
- Τι είναι διαφορετικό τώρα; Γιατί δεν κάνατε κάτι νωρίτερα για να αντιμετωπίσετε το πρόβλημα;
- Πώς μπορείτε να κάνετε την ενεργητικότητα συνήθεια στην ομάδα σας; **5 λεπτά.**

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Κατ' αρχήν, η δραστηριότητα δεν απαιτεί σημαντική προσαρμογή για μια διαδικτυακή παράδοση, εκτός από την εργασία σε αίθουσες διαχωρισμού για τις μικρές ομάδες. Ωστόσο, επειδή αυτή η δραστηριότητα επικεντρώνεται τόσο πολύ στην ενδυνάμωση των συμμετεχόντων να είναι προληπτικοί, λειτουργεί πολύ καλύτερα σε ζωντανό περιβάλλον. Η ανταλλαγή εμπειριών είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματικότητά της, και οι συμμετέχοντες είναι λιγότερο πιθανό να μοιραστούν προσωπικές ιστορίες όταν εργάζονται online.



# 03

## Ψηφιακή ευημερία και άγχος που σχετίζεται με την εργασία

- 3.1 Η πρόκληση του καθαρού γραφείου
- 3.2 Μεσημεριανές συνεδρίες Mindfulness
- 3.3 Γεύμα/ ώρα καφέ της εικονικής ομάδας

# Δραστηριότητα 3.1

## Η πρόκληση του καθαρού γραφείου

### Τύπος Δραστηριότητας: Ομαδική/Ατομική

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Ο διαγωνισμός Clean Desk Challenge έχει σχεδιαστεί για την προώθηση της ψηφιακής ευημερίας και τη μείωση του εργασιακού άγχους, ενθαρρύνοντας τους απομακρυσμένους υπαλλήλους να διατηρούν τακτοποιημένους χώρους εργασίας. Οι συμμετέχοντες θα ανεβάζουν φωτογραφίες ή σύντομα βίντεο κλιπ με τα οργανωμένα γραφεία τους σε ένα διαδικτυακό κανάλι ή μια φόρμα. Η δραστηριότητα στοχεύει να διαπιστώσει τη σχέση μεταξύ ενός καθαρού χώρου εργασίας, υψηλότερης συγκέντρωσης και μειωμένων περισπασμών, συμβάλλοντας στη συνολική ισορροπία της ψηφιακής ζωής.

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Κατανοήστε τη σημασία της διατήρησης ενός καθαρού χώρου εργασίας για καλύτερη συγκέντρωση και μείωση του άγχους.
- Αναπτύξτε συνήθειες για τακτική οργάνωση του γραφείου.
- Συναναστρέψτε με συναδέλφους σε ένα διασκεδαστικό περιβάλλον που μειώνει το άγχος.
- Χρήση ψηφιακών πλατφορμών για την κοινοποίηση της προόδου και την ενθάρρυνση μιας κοινότητας ευεξίας.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Ένα γραφείο ή χώρο εργασίας
- Φωτογραφική μηχανή για λήψη φωτογραφιών/εγγραφή βίντεο κλιπ
- Ένα επιλεγμένο διαδικτυακό φόρουμ για τη μεταφόρτωση περιεχομένου. Μια καλή επιλογή που προτείνεται να είναι το Google Forms
- Ψηφιακές δωροκάρτες για ανταμοιβές (ή μια εναλλακτική επιλεγμένη ανταμοιβή)

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

Αρχικός χρόνος εγκατάστασης: 1 ώρα

Σε εξέλιξη: (ανάλογα με το πόσο συχνά θέλετε να το κάνετε!) για την τακτοποίηση του γραφείου και το ανέβασμα περιεχομένου.

# Η πρόκληση του καθαρού γραφείου

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Ενότητα 2, Ενότητα 1 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

<https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-1-digital-wellbeing-and-work-related-stress/>

Η διατήρηση ενός καθαρού χώρου εργασίας μπορεί να επηρεάσει θετικά την ψυχική ευεξία, να μειώσει το άγχος και να αυξήσει την παραγωγικότητα. Η ιδέα αυτή υποστηρίζεται από διάφορες ψυχολογικές και οργανωτικές μελέτες που δείχνουν ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της ψυχικής κατάστασης του ατόμου, ιδίως σε μια απομακρυσμένη εργασία.

## Προετοιμασία

Δημιουργήστε το διαδικτυακό κανάλι ή φόρουμ όπου οι συμμετέχοντες θα ανεβάζουν περιεχόμενο.

Δημιουργήστε κατευθυντήριες γραμμές που να εξηγούν τι συνιστά "καθαρό γραφείο".

Αποφασίστε τη συχνότητα των μεταφορτώσεων (μπορεί να είναι καθημερινή ή εβδομαδιαία ή ακόμη και μηνιαία!). Στη συνέχεια, αποφασίστε για τις ανταμοιβές.

Τέλος, ανακοινώστε την πρόκληση στους υπαλλήλους σας και δώστε τους οδηγίες για τον τρόπο συμμετοχής.

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 2, Ενότητα 1, 2, 3 και 4 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER, καθώς η δραστηριότητα αυτή απαιτεί τη συνολική κατανόηση της ενότητας:

- <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-1-digital-wellbeing-and-work-related-stress/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-2-assessing-monitoring-well-being-in-hybrid-settingsmodule-2-unit-2/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-3-work-related-stress-prevention-and-actions/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-4-on-the-spot-interventions/>

## Εισαγωγή

Παρουσιάστε την Πρόκληση Καθαρού Γραφείου σε μια ομαδική συνάντηση ή μέσω ενός ομαδικού email. Εξηγήστε τον σκοπό, τις κατευθυντήριες γραμμές και τις ανταμοιβές. Ενθαρρύνετε όλους να συμμετάσχουν για χάρη τόσο της ψηφιακής όσο και της ψυχικής τους ευεξίας.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

Θεωρητική εισαγωγή σχετικά με τον τρόπο μέτρησης της αίσθησης του ανήκειν και της συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον.

### Βήμα 1: Κατανόηση της σημασίας

Συζητήστε με τους συμμετέχοντες γιατί ένας καθαρός χώρος εργασίας είναι απαραίτητος για καλύτερη συγκέντρωση και μείωση του στρες. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να καταγράψουν ή να σχεδιάσουν σύμβολα για τους κύριους παράγοντες που πιστεύουν ότι συμβάλλουν σε μια ισορροπημένη ψηφιακή ζωή και στη μείωση του στρες. Αυτά θα μπορούσαν να συγκεντρωθούν εικονικά ή να καταγραφούν σε ένα κοινό έγγραφο

### Βήμα 2: Στρατηγικές οργάνωσης γραφείου

Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες. Κάθε ομάδα αναλαμβάνει να σκεφτεί διαφορετικές μεθόδους για τη διατήρηση ενός γραφείου καθαρού και οργανωμένου. Οι στρατηγικές θα μπορούσαν να βασίζονται στους τύπους ακαταστασίας (π.χ. ακαταστασία χαρτιού, ψηφιακή ακαταστασία) ή να βασίζονται στη συχνότητα (π.χ. καθημερινός, εβδομαδιαίος καθαρισμός). Κάθε ομάδα θα πρέπει επίσης να προτείνει ποιες ανταμοιβές θα μπορούσαν να βοηθήσουν στη διατήρηση αυτών των συνηθειών

### Βήμα 3: Παρουσίαση της στρατηγικής

Στη συνέχεια, οι ομάδες θα παρουσιάσουν τις στρατηγικές οργάνωσης των γραφείων τους στην ευρύτερη ομάδα, περιγράφοντας τις μεθόδους και τις ανταμοιβές που επέλεξαν. Κάθε παρουσίαση μπορεί να διαρκεί έως 5 λεπτά

# Η πρόκληση του καθαρού γραφείου

## Περιγραφή Δραστηριότητας

### Βήμα 4: Ψηφοφορία για τις βέλτιστες πρακτικές

Αφού παρουσιάσουν όλες οι ομάδες, οι συμμετέχοντες μπορούν να ψηφίσουν ποιες μεθόδους και ανταμοιβές θεωρούν πιο αποτελεσματικές ή ελκυστικές. Οι στρατηγικές με τις περισσότερες ψήφους θα υιοθετηθούν για την πρόκληση.

### Βήμα 5: Δημιουργία Οδηγιών Υποβολής

Οι συμμετέχοντες αποφασίζουν συλλογικά τους κανόνες για την υποβολή φωτογραφιών ή βίντεο από τα καθαρά γραφεία τους. Αυτοί θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν πτυχές όπως από ποιες γωνίες πρέπει να λαμβάνονται οι φωτογραφίες ή ποιες είναι οι ελάχιστες απαιτήσεις για να θεωρηθεί ένα γραφείο "καθαρό".

### Βήμα 6: Ξεκινήστε την πρόκληση

Αφού καθοριστούν οι κατευθυντήριες γραμμές και οι στρατηγικές, ξεκινά η πρόκληση Καθαρού Γραφείου. Οι συμμετέχοντες θα αρχίσουν να εφαρμόζουν τις επιλεγμένες μεθόδους και θα ανεβάζουν φωτογραφίες ή βίντεο από τα καθαρά γραφεία τους στο καθορισμένο διαδικτυακό κανάλι ή φόρμα.

### Βήμα 7: Εβδομαδιαίος γύρος και ανταμοιβές

Στο τέλος κάθε εβδομάδας, θα πραγματοποιείται μια ανασκόπηση για να παρουσιάζονται οι καθαρότεροι και πιο βελτιωμένοι χώροι εργασίας. Οι συμμετέχοντες μπορούν επίσης να μοιραστούν συμβουλές ή κόλπα που βρήκαν χρήσιμα. Θα δίνονται ανταμοιβές όπως ψηφιακές δωροκάρτες με βάση τη συμμετοχή ή άλλα αποφασισμένα κριτήρια.

### Βήμα 8: Αναστοχασμός στο τέλος της πρόκλησης

Αφού ολοκληρωθεί η πρόκληση, συγκεντρώστε τους συμμετέχοντες για να συζητήσουν τη συνολική εμπειρία. Ρωτήστε τους τι έμαθαν, ποιες συνήθειες πιστεύουν ότι θα συνεχίσουν και πώς θα μπορούσε να βελτιωθεί η πρόκληση για μελλοντικές επαναλήψεις.

## Ενημέρωση

Μοιραστείτε τις επιτυχίες της πρόκλησης στο τέλος κάθε εβδομάδας ή στο τέλος της πρόκλησης. Επισημάνετε τα αξιοσημείωτα καθαρά γραφεία, τις βελτιώσεις που έγιναν ή τυχόν συμβουλές και κόλπα που μάθατε κατά τη διάρκεια της πρόκλησης.

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα είναι φυσικά κατάλληλη για διαδικτυακή συμμετοχή. Αν χρειαστεί, μπορούν να δημιουργηθούν περιοδικές βιντεοκλήσεις για να δείξουν οι συμμετέχοντες τα καθαρά γραφεία τους και να συζητήσουν συλλογικά τα οφέλη που έχουν βιώσει από τη διατήρηση ενός πιο καθαρού χώρου εργασίας.

## Δραστηριότητα 3.2

### Μεσημεριανές συνεδρίες Mindfulness

Τύπος  
Δραστηριότητας:  
Κατάλληλο για  
ομαδικές/πρόσω  
πο με  
πρόσωπο/διαδικτ  
υακές ρυθμίσεις

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Η δραστηριότητα αυτή περιλαμβάνει καθημερινές 15λεπτες συνεδρίες διαλογισμού και βασικές ασκήσεις γιόγκα που απευθύνονται σε απομακρυσμένους υπαλλήλους και σε όσους βρίσκονται στο γραφείο. Με την προτροπή μιας ειδοποίησης, κάθε συνεδρία έχει σχεδιαστεί για να καθοδηγείται είτε από έναν συμμετέχοντα υπάλληλο είτε από ένα προεπιλεγμένο βίντεο. Στόχος είναι να παρέχεται μια δομημένη ευκαιρία στους απομακρυσμένους εργαζόμενους να κάνουν ένα διάλειμμα από τις οθόνες και να ασχοληθούν με δραστηριότητες που προάγουν την ψυχική και σωματική υγεία.

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ανάπτυξη τεχνικών mindfulness για τη διαχείριση του άγχους.
- Ενισχύει την εστίαση και τη συγκέντρωση.
- Προωθήστε την καλύτερη σωματική υγεία μέσω βασικών διατάσεων και γιόγκα.
- Προωθήστε μια κουλτούρα ευημερίας μεταξύ των απομακρυσμένων εργαζομένων.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Στρώματα γιόγκα (αν είναι δια ζώσης)
- Zoom ή παρόμοιο λογισμικό τηλεδιάσκεψης
- Προεπιλεγμένα βίντεο διαλογισμού και γιόγκα ή έναν πρόθυμο υπάλληλο να σας καθοδηγήσει
- Λογισμικό ειδοποίησης για να υπενθυμίζει στους υπαλλήλους να συμμετάσχουν στη συνεδρία

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

15 λεπτά ανά συνεδρία, κατά προτίμηση καθημερινά το μεσημέρι

# Μεσημεριανές συνεδρίες Mindfulness

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Ενότητα 2 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-1-digital-wellbeing-and-work-related-stress/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-2-assessing-monitoring-well-being-in-hybrid-settingsmodule-2-unit-2/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-3-work-related-stress-prevention-and-actions/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-4-on-the-spot-interventions/>

Μελέτες έχουν δείξει ότι τα τακτικά διαλείμματα από την εργασία και τον χρόνο χρήσης της οθόνης μπορούν να μειώσουν το άγχος, να ενισχύσουν την παραγωγικότητα και να αποτρέψουν τις αρνητικές επιπτώσεις της παρατεταμένης χρήσης της οθόνης, όπως ο ψηφιακός εθισμός, το άγχος και η κατάθλιψη. Μετά την ολοκλήρωση της Ενότητας 2, οι διευθυντές θα κατανοήσουν τη σημασία των τακτικών διαλειμμάτων για τη μείωση του άγχους και την αύξηση της παραγωγικότητας. Θα δουν την αξία της προσθήκης συνεδριών mindfulness κατά τη διάρκεια της μέσης ημέρας για τους εργαζόμενους στο διαδίκτυο. Αυτές οι συνεδρίες μπορούν να κάνουν τους εργαζόμενους πιο ευτυχισμένους και πιο συγκεντρωμένους, ωφελώντας ολόκληρη την επιχείρηση.

## Προετοιμασία

Επιλέξτε ή δημιουργήστε υλικό βίντεο διαλογισμού και γιόγκα.

Προγραμματίστε τακτικές υπενθυμίσεις ειδοποιήσεων. Ενημερώστε τα μέλη της ομάδας για την πρωτοβουλία και τον τρόπο συμμετοχής.

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 2, Ενότητα 1, 2, 3 και 4 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER, καθώς η δραστηριότητα αυτή απαιτεί τη συνολική κατανόηση της ενότητας.

## Εισαγωγή

Στην αρχή κάθε συνεδρίας, αφιερώστε ένα λεπτό για να υπενθυμίσετε στους συμμετέχοντες τη σημασία της ψηφιακής ευημερίας και τι θα περιλαμβάνει η συνεδρία. Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να παραμερίσουν όλα τα άλλα καθήκοντα και να αφοσιωθούν πλήρως στη συνεδρία.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

Θεωρητική εισαγωγή σχετικά με τον τρόπο μέτρησης της αίσθησης του ανήκειν και της συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον.

Όταν η ειδοποίηση ενεργοποιηθεί, οι συμμετέχοντες μπαίνουν σε μια καθορισμένη αίθουσα Zoom ή, για όσους βρίσκονται σε ένα φυσικό γραφείο, συγκεντρώνονται σε έναν καθορισμένο ανοιχτό χώρο. Η συνεδρία αρχίζει με ένα λεπτό προσανατολισμού για να υπενθυμίσει στους συμμετέχοντες να αφήσουν στην άκρη όλους τους περισπασμούς, όπως τα κινητά τηλέφωνα και τις τρέχουσες εργασίες, και να αφοσιωθούν πλήρως στη συνεδρία.

Το πρώτο τμήμα της συνεδρίας είναι 7 λεπτά καθοδηγούμενου διαλογισμού. Οι συμμετέχοντες θα οδηγηθούν σε αναπνευστικές ασκήσεις που θα τους βοηθήσουν να χαλαρώσουν και να αποβάλουν οποιαδήποτε ένταση. Η καθοδήγηση μπορεί να προέλθει είτε από ένα προεπιλεγμένο βίντεο είτε από έναν υπάλληλο εξειδικευμένο σε τεχνικές διαλογισμού. Ο στόχος είναι να επικεντρωθούν όλοι στην παρούσα στιγμή, βοηθώντας τους να απεμπλακούν από το εργασιακό άγχος και την κόπωση της οθόνης.

Το δεύτερο τμήμα αποτελείται από 7 λεπτά διατάσεων και στάσεων γιόγκα που αποσκοπούν στην ανακούφιση από τη μυϊκή ένταση και την προαγωγή της σωματικής ευεξίας. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει βασικές στάσεις όπως η στάση του βουνού, ο προς τα κάτω σκύλος και η καθιστή στροφή προς τα εμπρός. Και πάλι, αυτές οι δραστηριότητες μπορούν να καθοδηγούνται είτε από ένα εκπαιδευτικό βίντεο είτε από έναν υπάλληλο με εμπειρία στη γιόγκα.

Μεταξύ των δύο τμημάτων, θα μεσολαβεί χρόνος μετάβασης ενός λεπτού. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι συμμετέχοντες μπορούν να προσαρμόσουν τις θέσεις τους, να πιουν μια γουλιά νερό ή απλά να συνεχίσουν με βαθιές αναπνοές. Αυτό χρησιμεύει ως ρυθμιστικός παράγοντας για την ομαλή μετάβαση από την ήσυχη, ακίνητη φύση του διαλογισμού στις πιο ενεργητικές διατάσεις γιόγκα.

Η συνεδρία ολοκληρώνεται με ένα σύντομο κλείσιμο, όπου οι συμμετέχοντες καθοδηγούνται να πάρουν βαθιές αναπνοές και να ανοίξουν αργά τα μάτια τους, αν τα είχαν κλείσει κατά τη διάρκεια του διαλογισμού, έτοιμοι να ασχοληθούν ξανά με τη δουλειά τους πιο αποτελεσματικά και με προσοχή.

# Μεσημεριανές συνεδρίες Mindfulness

## Ενημέρωση

Μετά τη δραστηριότητα, αφιερώστε λίγο χρόνο για να αναγνωρίσετε τις προσπάθειες που καταβλήθηκαν και να ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να συνεχίσουν αυτές τις υγιεινές συνήθειες και μετά τη συνεδρία. Υπενθυμίστε τους ότι οι μικρές, συνεπείς ενέργειες κάνουν μεγάλη διαφορά στην ευημερία τους.

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Εάν διεξάγεται διαδικτυακά, φροντίστε να παρέχετε στους συμμετέχοντες συνδέσμους για τα απαραίτητα βίντεο και ψηφιακές αίθουσες εκ των προτέρων. Οι συμμετέχοντες μπορούν επίσης να ενθαρρυνθούν να χρησιμοποιήσουν εικονικά υπόβαθρα που προκαλούν ηρεμία ή φύση για να βελτιώσουν περαιτέρω την εμπειρία.

## Δραστηριότητα 3.3

### Γεύμα/ ώρα καφέ της εικονικής ομάδας

### Τύπος Δραστηριότητας: Κατάλληλο για Online ρυθμίσεις

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Πρόκειται για μια τακτικά προγραμματισμένη διαδικτυακή συνάντηση όπου τα μέλη της ομάδας μοιράζονται ένα γεύμα ή ένα φλιτζάνι καφέ μέσω βιντεοκλήσης. Ο στόχος είναι να παρέχεται ένας χώρος στους υπαλλήλους για να κοινωνικοποιηθούν, να χαλαρώσουν και να ενισχύσουν την αίσθηση της κοινότητας, συμβάλλοντας έτσι στη βελτίωση της ευημερίας και της συνοχής της ομάδας.

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ενίσχυση των σχέσεων της ομάδας.
- Αύξηση του ηθικού των εργαζομένων και της ικανοποίησης από την εργασία.
- Παρέχουν ένα ψυχικό διάλειμμα από την εργασία, βοηθώντας στη διαχείριση του άγχους.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Λογισμικό τηλεδιάσκεψης (π.χ. Zoom, Microsoft Teams)
- Προαιρετικά: Προεπιλεγμένα θέματα ή ερωτήσεις που σπάνε τον πάγο

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

30 με 60 λεπτά



# Γεύμα/ ώρα καφέ της εικονικής ομάδας

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Ενότητα 2 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:  
<https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-1-digital-wellbeing-and-work-related-stress/>

Η ενότητα τους εκπαιδεύει στον τρόπο αξιολόγησης της ευημερίας των εργαζομένων και αντιμετώπισης του εργασιακού στρες σε ένα υβριδικό περιβάλλον. Αυτή η γνώση θα καταστήσει σαφές ότι η εφαρμογή προγραμμάτων mindfulness είναι απαραίτητη για να διατηρούνται οι εργαζόμενοι ευτυχισμένοι, παραγωγικοί και λιγότερο πιθανό να υποφέρουν από επαγγελματική εξουθένωση

## Προετοιμασία

Προγραμματίστε την εκδήλωση σε ώρα κατάλληλη για όλα τα μέλη της ομάδας.

Στείλτε μια πρόσκληση ημερολογίου με τον σύνδεσμο βιντεοκλήσης.

Προαιρετικά: Ετοιμάστε έναν κατάλογο θεμάτων ή ερωτήσεων για να ξεκινήσετε τη συζήτηση.

## Εισαγωγή

Ξεκινήστε τη συνάντηση καλωσορίζοντας όλους τους συμμετέχοντες και περιγράφοντας τον σκοπό της εικονικής συνάντησης. Εξηγήστε ότι πρόκειται για έναν απλό χώρο για να χαλαρώσουν και να κοινωνικοποιηθούν όλοι.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

Τα μέλη της ομάδας συμμετέχουν στη βιντεοκλήση την προγραμματισμένη ώρα με το γεύμα ή τον καφέ τους.

Προαιρετικά: Ο οικοδεσπότης μπορεί να ξεκινήσει τη συζήτηση χρησιμοποιώντας τα προεπιλεγμένα θέματα ή τις ερωτήσεις παγοθραύστη.

Επιτρέψτε την ελεύθερη ροή της συζήτησης, εξασφαλίζοντας ότι όλοι θα έχουν την ευκαιρία να μιλήσουν.

## Ενημέρωση

Προς το τέλος, ευχαριστήστε όλους για τη συμμετοχή τους και ζητήστε τυχόν σχόλια ή προτάσεις για μελλοντικές συνεδρίες. Αναφέρετε την ημερομηνία και την ώρα της επόμενης εικονικής συνάντησης.

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Χρησιμοποιήστε αίθουσες διαχωρισμού για μεγαλύτερες ομάδες για να διασφαλίσετε ότι όλοι θα έχουν την ευκαιρία να μιλήσουν.

Εάν τα μέλη της ομάδας βρίσκονται σε διαφορετικές ζώνες ώρας, σκεφτείτε να εγγράψετε σύντομα μηνύματα βίντεο που μπορούν να μοιραστούν και να παρακολουθηθούν σε κατάλληλη ώρα.

Χρησιμοποιήστε διαδραστικές λειτουργίες όπως δημοσκοπήσεις ή emojis για να διατηρήσετε τη συζήτηση ζωντανή

# 04

## Αξιολόγηση και διαχείριση της ευημερίας σε υβριδικά περιβάλλοντα

- 4.1 Προσέξτε τη στάση του σώματός σας
- 4.2 Αξιολόγηση του κινδύνου από άγχος
- 4.3 Βαθιά εμφάθυνση στις αιτίες του εργασιακού στρες και πιθανές ενέργειες

## Δραστηριότητα 4.1

### Προσέξτε τη στάση του σώματός σας

#### Τύπος

#### Δραστηριότητας:

#### Ομάδα (ή ζευγάρι)

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Πρόκειται για μια ομαδική δραστηριότητα κατά την οποία οι συμμετέχοντες παρατηρούν ο ένας τον άλλον και, πιο συγκεκριμένα, τον τρόπο με τον οποίο κάθονται μπροστά στις οθόνες τους (PC ή smartphones) για να αναδείξουν τα πιο συνηθισμένα λάθη που επηρεάζουν την ευημερία.

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- να αποκτήσουν μεγαλύτερη επίγνωση των συνεπειών της κακής στάσης του σώματος μπροστά από έναν προσωπικό υπολογιστή για μεγάλο χρονικό διάστημα κατά τη διάρκεια της εργασίας.
- να συνειδητοποιήσετε καλύτερα τη στάση του σώματός σας.
- βελτίωση και διατήρηση της σωστής στάσης του σώματος.
- να είστε σε θέση να βλέπετε κριτικά τη στάση του σώματος κάποιου και να εντοπίζετε τα συνηθισμένα λάθη.
- να είναι σε θέση να προτείνουν στην ομάδα τους πώς να βελτιώσει τη στάση του σώματός της.
- να ενθαρρύνονται να "δοκιμάζουν" και να προτείνουν στο πλαίσιο της επιχείρησής τους ένα νέο προφίλ ενεργώντας ως "φύλακας ή πρεσβευτής ευεξίας".

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Συνημμένο PPT - Προσέξτε τη στάση του σώματός σας
- Κινητά τηλέφωνα μαθητών
- (καρέκλες, τραπέζι, προσωπικοί υπολογιστές / φορητοί υπολογιστές)
- Flipchart με κατάλληλους μαρκαδόρους

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

50 λεπτά + 30 λεπτά για εισαγωγή/ενημέρωση

# Προσέξτε τη στάση του σώματός σας

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Συνιστάται ο εκπαιδευτής να εξοικειωθεί με το θέμα της σχέσης μεταξύ της στάσης του σώματος μπροστά στην οθόνη και της ευεξίας.

Μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι ακόλουθοι πόροι:

- Montare Behavioral Health “How posture influences your physical and mental health” <https://montarebehavioralhealth.com/posture-and-mental-health/>
- Salman Gurung, 2023, “How long should you sit in front of a computer” <https://thenaturehero.com/sit-in-front-of-computer/>
- People Magazine Staff, 2020, Average U.S. Adult Will Spend Equivalent of 44 Years of Their Life Staring at Screens: Poll <https://people.com/human-interest/average-us-adult-screens-study/>
- Southern California Orthopedic Institute (SCOI), FRANK J. D'AMBROSIO <https://www.scoi.com/services/physical-therapy/importance-good-posture>

## Προετοιμασία

Συνιστάται οι συμμετέχοντες να είναι εξοικειωμένοι με την έννοια της ευημερίας και με το τι μπορεί να την επηρεάσει από μια πιο “φυσική άποψη” πριν συμμετάσχουν σε αυτή τη δραστηριότητα. Επίσης, δεδομένου ότι περιλαμβάνει ομαδική συνεργασία, πρέπει να προηγηθεί μια εισαγωγή των συμμετεχόντων και μια δραστηριότητα που θα σπάσει τον πάγο.

## Εισαγωγή

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να επανεξετάσουν τα ακόλουθα μέρη του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- Module 2 / Unit 2 “Αξιολόγηση και παρακολούθηση της ευημερίας σε υβριδικά περιβάλλοντα”: <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-2-assessing-monitoring-well-being-in-hybrid-settingsmodule-2-unit-2/>
- Module 2 / Unit 3 “Πρόληψη του εργασιακού στρες και δράσεις”: <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-3-work-related-stress-prevention-and-actions/>

Αυτό μπορεί να γίνει είτε ως εργασία για το σπίτι πριν από την έναρξη της κατάρτισης, είτε μέσω προβολής

του PPT για 15 λεπτά στην αρχή της δραστηριότητας.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 1)** Ο εκπαιδευτής χωρίζει την ομάδα σε ζευγάρια (3 έως 5). Ζητά από το μέλος A να τραβήξει μια φωτογραφία του μέλους B (μέρος του ίδιου ζεύγους) ενώ κάθεται μπροστά από τον υπολογιστή /smartphone/ σημειώσεις με το smartphone του μέλους B για να αποφευχθεί οποιαδήποτε ανησυχία για την ιδιωτικότητα (με αυτόν τον τρόπο οι φωτογραφίες που τραβήχτηκαν αποθηκεύονται στο κινητό του ατόμου που τραβήχτηκε). Ιδανικά η φωτογραφία θα πρέπει να τραβηχτεί όταν το άτομο έχει μπροστά του την οθόνη και χρησιμοποιεί τα χέρια για να εργαστεί στον υπολογιστή. Συνιστάται η λήψη τριών φωτογραφιών: μία από πίσω από το άτομο, μία πλευρικά και μία από μπροστά. Εάν δεν υπάρχει διαθέσιμος υπολογιστής, οι φωτογραφίες μπορούν να γίνουν με το άτομο απλά καθισμένο σε ένα τραπέζι. Στη συνέχεια, το μέλος B βγάζει μια φωτογραφία του μέλους A χρησιμοποιώντας το smartphone του/της για να αποφύγει οποιαδήποτε ανησυχία για την ιδιωτικότητα.

Εάν υπάρχουν μόνο 3 - 4 μαθητές, μια πολύ παρόμοια δραστηριότητα μπορεί να διεξαχθεί σε μια ομάδα. Σε αυτή την περίπτωση τα κινητά ανταλλάσσονται μεταξύ των συμμετεχόντων και ο καθένας βγάζει ιδανικά τρεις φωτογραφίες του ατόμου που έχει το κινητό στα χέρια του. Στόχος είναι κάθε μαθητής/τρια να έχει στο έξυπνο κινητό του/της τρεις φωτογραφίες του εαυτού του/της να κάθεται μπροστά σε μια οθόνη.

**5 λεπτά.**

**Βήμα 2)** Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει αυτό που είναι γραμμένο στο υποστηρικτικό PPT για αυτή τη δραστηριότητα που δείχνει την επιθυμητή σωστή στάση του σώματος ενώ κάθεται μπροστά σε μια οθόνη.

**10 λεπτά.**

# Προσέξτε τη στάση του σώματός σας

**Βήμα 3)** Ο εκπαιδευτής δίνει τις ακόλουθες οδηγίες στους εκπαιδευόμενους.

- Πάλι σε ζευγάρια το ένα μέλος εξηγεί στο σύντροφο πώς να κάθεται σωστά με προφορικές οδηγίες, όπως μάθαμε προηγουμένως από το PPT. Αυτός που δίνει τις οδηγίες βγάζει κάποιες φωτογραφίες του ατόμου, ώστε στο μέλλον όταν τις βλέπει να θυμάται αμέσως ποια είναι η καλύτερη στάση.

Στη συνέχεια ανταλλάσσονται οι ρόλοι.  
10 λεπτά.

- Σε περίπτωση μικρότερων ομάδων οι οδηγίες δίνονται π.χ. από δύο άτομα και ένα τρίτο φωτογραφίζει το άτομο που βρίσκεται υπό "παρατήρηση" για τη βελτίωση της στάσης του.

Όλοι πρέπει να κάθονται και να ακολουθούν τις προφορικές οδηγίες των συντρόφων για το πώς να κάθονται σωστά.

15 λεπτά.

- Ένας προς έναν ο καθένας πηγαίνει στο flipchart και γράφει/σχεδιάζει ένα σκίτσο ενός μεγάλου "λάθους" σε σχέση με τις υποδείξεις που παρουσιάζονται στο PPT.

20 λεπτά

## Ενημέρωση

- 1) Επισημάνετε τα πιο συνηθισμένα λάθη στάσης του σώματος και προτείνετε πιθανές λύσεις (π.χ. ρυθμιζόμενο τραπέζι ή/και καρέκλα - εργονομική, βάλτε βιβλία κάτω από την οθόνη/τον φορητό υπολογιστή, καθίστε πιο κοντά ή μακριά από το τραπέζι, ...).
- 2) Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους ποια είναι η πιο "δύσκολη" υπόδειξη που πρέπει να ακολουθήσουν και γιατί
- 3) Ενθαρρύνετε τους να κρεμάσουν στο γραφείο ή δίπλα στη μηχανή του καφέ κάποιες εικόνες / μηνύματα που να υπενθυμίζουν στους ανθρώπους να κάθονται σωστά για να προάγουν την ευημερία.
- 4) Ανά πάσα στιγμή οι άνθρωποι μπορούν επίσης να ρίξουν μια ματιά στις εικόνες (πριν και μετά το μάθημα) στα δικά τους κινητά τηλέφωνα.
- 5) Προτείνετε να επιλεγεί / βραβευτεί / ονομαστεί ένας συνάδελφος στην επιχείρηση ως "φύλακας ή πρεσβευτής ευεξίας". Το άτομο αυτό μπορεί να οργανώνει κάθε τόσο την ίδια δραστηριότητα που γίνεται στην τάξη ή να ενθαρρύνει τους συναδέλφους να κάνουν διαλείμματα και ασκήσεις.

6) Ενημερώστε τους μαθητές ότι υπάρχουν διαθέσιμες διάφορες εφαρμογές για την ευημερία τους. Ένα συγκεκριμένο παράδειγμα είναι: <https://smartposture.net>

7) Βάλτε τους να σηκωθούν όρθιοι και προτείνετε κάποιες εύκολες ασκήσεις stretching όπως καθιστή γάτα-αγελάδα

15 - 20 λεπτά

## Σωστή και ακατάλληλη στάση του σώματος



Πηγή: [Mitindo.it](https://www.mitindo.it)

## Προσέξτε τη στάση του σώματός σας

Ξοδεύουμε όλο και περισσότερο χρόνο καθισμένοι σε ένα γραφείο μπροστά από έναν υπολογιστή ή smartphone. Ο μέσος ενήλικας στις ΗΠΑ ξοδεύει 44 χρόνια από τη ζωή του κοιτάζοντας οθόνες. Οι άνθρωποι ξοδεύουν περισσότερες από 17 ώρες την ημέρα σε οθόνες κατά τη διάρκεια της κανονικής τους ζωής!

Η σωστή στάση του σώματος είναι επομένως το κλειδί για την πρόληψη και την αποφυγή της καταπόνησης των ματιών, του αυχένα, των ώμων και της πλάτης. Προσέξτε ότι η σωστή στάση του σώματος είναι επίσης ευεργετική για τα μάτια σας και, συνολικά, για την ευεξία σας (και, συνεπώς, για την παραγωγικότητά σας).

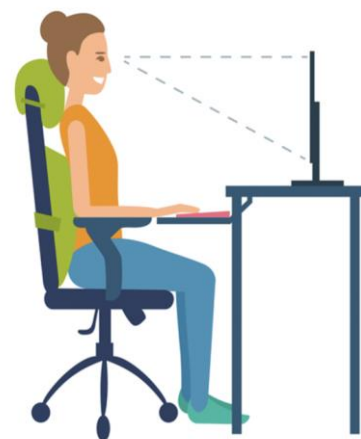


### 7 συμβουλές για σωστή στάση του σώματος

- 1) Κρατήστε την πλάτη σας ίσια! Μην σκύβετε ούτε να καμπουριάζετε. Μια εργονομική καρέκλα μπορεί να σας βοηθήσει.
- 2) Κρατήστε το κεφάλι σας ψηλά, τους ώμους σας χαλαρούς και τα μάτια σας σε ευθυγράμμιση με την οθόνη του υπολογιστή και τους ώμους σας "ανοιχτούς". Αν ο υπολογιστής σας είναι πολύ χαμηλά και αυτό δεν σας επιτρέπει να είστε άνετα, επωφεληθείτε από τα βιβλία ή την ανυψωτική βάση για φορητούς υπολογιστές.
- 3) Ακουμπήστε τα πόδια σας στο έδαφος. Η καλύτερη θέση που πρέπει να διατηρείτε όταν βρίσκεστε στον υπολογιστή είναι να πατάτε τα πόδια σας σταθερά στο έδαφος, με τα πόδια σας να σχηματίζουν γωνία 90 μοιρών.
- 4) Επιλέξτε τη σωστή καρέκλα και ρυθμίστε την σωστά.
- 5) Οι αγκώνες πρέπει να σχηματίζουν γωνία 90-100 μοιρών και να είναι ευθυγραμμισμένοι με τους καρπούς.
- 6) Διατηρήστε τη σωστή απόσταση μεταξύ των ματιών και της οθόνης.
- 7) Κάντε τακτικά διαλείμματα και ασκήσεις.



### Σωστή στάση του σώματος



Πηγή: [PostureNet](#)

## Δραστηριότητα 4.2

### Αξιολόγηση του κινδύνου από άγχος

### Τύπος Δραστηριότητας: Ατομικά (ή σε ζεύγη - ΜΜΕ / Προϊστάμενος και εργαζόμενος)

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Η δραστηριότητα συνίσταται στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία της διενέργειας αξιολόγησης του κινδύνου άγχους για την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται εντός της ΜΜΕ. Ο εκπαιδευτής παρέχει ορισμένα συγκεκριμένα παραδείγματα που μπορούν να προσαρμόσουν και να χρησιμοποιήσουν στις δικές τους επιχειρήσεις οι Διευθυντές ΜΜΕ / Προϊσταμένους.

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- να έχουν επίγνωση των συνεπειών τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες μιας κατάστασης δυσφορίας/ανησυχίας στο εργασιακό περιβάλλον.
- να γνωρίζουν τη σημασία της παρακολούθησης του άγχους με τη χορήγηση ερωτηματολογίων.
- να είναι σε θέση να δημιουργούν και να εκτελούν ερωτηματολόγια αξιολόγησης κινδύνου.
- να είναι σε θέση να επεξεργάζεται δεδομένα, να τα αποθηκεύει και να σχεδιάζει μελλοντικές δράσεις που πρέπει να παρακολουθεί.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Συνημμένο PPT: Αξιολόγηση Κινδύνου
- Ψηφιακά ή/και εκτυπωμένα αντίγραφα των φυλλαδίων αυτής της δραστηριότητας (π.χ. υποδείγματα ερωτηματολογίων και υποδείγματα σχεδίων δράσης).

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60-65 λεπτά + 15 λεπτά για εισαγωγή/ενημέρωση.

# Αξιολόγηση του κινδύνου από άγχος

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Συνιστάται ο εκπαιδευτής να εξοικειωθεί με το θέμα της δημιουργίας αποτελεσματικών ερωτηματολογίων, τις αιτίες του άγχους σε υβριδικά περιβάλλοντα, την έννοια και τη χρήση των σχεδίων δράσης.

Μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι ακόλουθοι πόροι:

- IMotions, “How to design a questionnaire, <https://imotions.com/blog/learning/best-practice/design-a-questionnaire/>
- Pew Research Centre, Writing survey questions, <https://www.pewresearch.org/our-methods/u-s-surveys/writing-survey-questions/>
- Resourceful Scholars Hub, A comprehensive guide for designing and administering a questionnaire, <https://resourcefulscholarshub.com/comprehensive-guide-for-designing-and-administering-questionnaire/>
- Condeco, The link between hybrid working and positive mental health, <https://www.condecsoftware.com/blog/positive-mental-health/>
- Better Health Channel, Work-related stress, <https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/healthy-living/work-related-stress>
- European Agency for Safety and Health at Work, Managing stress and psychosocial risks E-guide, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eguide\\_stress\\_ENGLISH.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eguide_stress_ENGLISH.pdf)
- European Agency for Safety and Health at Work, Campaign toolkit, <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/tools-and-publications/campaign-toolkit>
- European Agency for Safety and Health at Work, OiRA: free and simple tools for a straightforward risk assessment process, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/oira>

## Προετοιμασία

Συνιστάται οι συμμετέχοντες να είναι εξοικειωμένοι με το εργασιακό άγχος και τις αιτίες του (και τις πιθανές λύσεις/δράσεις που μπορούν να εφαρμοστούν). Θα πρέπει επίσης να έχουν κάποιες γνώσεις σχετικά με το πώς να δημιουργήσουν ένα αποτελεσματικό ερωτηματολόγιο, πώς να επικοινωνήσουν την απόδοσή του, πώς να συντάξουν ένα σχέδιο δράσης.

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να επανεξετάσουν τα ακόλουθα μέρη του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- Module 2 / Unit 1 “Ψηφιακή ευημερία και άγχος που σχετίζεται με την εργασία”: <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-1-digital-wellbeing-and-work-related-stress/>
- Module 2 / Unit 2 “Αξιολόγηση και παρακολούθηση της ευημερίας σε υβριδικά περιβάλλοντα”: <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-2-assessing-monitoring-well-being-in-hybrid-settingsmodule-2-unit-2/>
- Module 2 / Unit 3 “Πρόληψη του εργασιακού στρες και δράσεις”: <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-3-work-related-stress-prevention-and-actions/>

Αυτό μπορεί να γίνει ως εργασία για το σπίτι πριν από την έναρξη της κατάρτισης.

## Εισαγωγή

Ο εκπαιδευτής μπορεί να θελήσει να κάνει μια γρήγορη ανακεφαλαίωση των 3 Μονάδων που έπρεπε να μελετήσουν οι εκπαιδευόμενοι ως προπαρασκευαστική εργασία. Αυτό μπορεί να γίνει σε μια συνεδρία ερωτήσεων και απαντήσεων ή μέσω προβολής του PPT για 15 λεπτά στην αρχή της δραστηριότητας.



# Αξιολόγηση του κινδύνου από άγχος

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 1)** Εάν οι εκπαιδευόμενοι και ο εκπαιδευτής δεν γνωρίζονται μεταξύ τους, είναι σκόπιμο να συστηθούν. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το θέμα των μαθημάτων, αλλά, πριν υπεισέλθει σε περισσότερες λεπτομέρειες προβάλλοντας και συζητώντας το ειδικό PPT, ρωτά τους συμμετέχοντες αν παρακολουθούν ποτέ το άγχος των εργαζομένων στην εργασία τους, αν ναι πώς και ποια είναι τα μέτρα που λαμβάνουν για τη μείωσή του. Πρόκειται για ένα είδος συζήτησης ανταλλαγής γνώσεων που σπάει τον πάγο.

**25 λεπτά**

### Βήμα 2)

- Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το PPT και τα παραδείγματα προτύπων ερωτηματολογίων.
- Ο εκπαιδευτής δίνει έμφαση στο θέμα των ερωτήσεων, στον τρόπο κατασκευής τους, στον τρόπο διατύπωσης των απαντήσεων για να υπογραμμίσει κάποια πιθανά τεχνάσματα για ένα αποτελεσματικό ερωτηματολόγιο.
- Ο εκπαιδευτής εφιστά επίσης την προσοχή των μικρομεσαίων επιχειρήσεων / διευθυντών γραμμής στη σημασία της τήρησης καλά οργανωμένων αρχείων, της σύνταξης ενός σχεδίου δράσης και της παρακολούθησης των αλλαγών που ενδεχομένως συμβαίνουν.

**40 λεπτά**

## Ενημέρωση

- 1) Επισημάνετε τα συνηθέστερα λάθη κατά τη σύνταξη και τη διαχείριση ερωτηματολογίων και προτείνετε πιθανές λύσεις (αλλαγή τύπων ερωτήσεων και τύπων απαντήσεων).
- 2) Υπενθυμίστε τη σημασία της ύπαρξης (και ενδεχομένως της κοινοποίησης στην ομάδα) ενός σχεδίου δράσης.
- 3) Υπενθυμίστε να χορηγείτε πάντα ερωτηματολόγια σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα.

**15 λεπτά**

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Εάν η εκπαίδευση παρέχεται διαδικτυακά, παρέχετε στους συμμετέχοντες το PPT και, μόνο στο τέλος, τα συνημμένα αρχεία, ώστε να μη χάνεται η προσοχή των εκπαιδευομένων κατά τη διάρκεια της παρουσίασης.

Δεν απαιτούνται σημαντικές αλλαγές.

## Αξιολόγηση του κινδύνου από άγχος

Υπάρχουν πολλές πηγές άγχους (όπως για παράδειγμα τα οικονομικά προβλήματα, η εργασία, οι προσωπικές σχέσεις, η ανατροφή των παιδιών, η καθημερινότητα και η πολυάσχολη ζωή, η προσωπικότητα, η υγεία), αλλά η πιο σημαντική είναι ο χώρος εργασίας.

Το άγχος έχει σημασία

- Για τους εργαζόμενους επηρεάζει την ευτυχία τους, την παραγωγικότητά τους, τον τρόπο που συμπεριφέρονται και επικοινωνούν με τους συναδέλφους τους, το πόσο τρώνε (το 46% των γυναικών είναι πιο επιρρεπείς από τους άνδρες - 27% - στην υπερκατανάλωση τροφής κατά την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους - σύμφωνα με μια έκθεση Randstad το 2029), την αίσθηση ότι ανήκουν σε μια εταιρεία και πολλά άλλα
- Για τους εργοδότες καθώς υπάρχει υψηλή εναλλαγή εργαζομένων, χαμηλά επίπεδα δημιουργικότητας και παραγωγικότητας, αυξημένες απουσίες

### Οι παράγοντες άγχους μπορεί να περιλαμβάνουν

1. φόρτος εργασίας
2. έλλειψη υποστήριξης
3. αλλαγές στην εργασία
4. στενές προθεσμίες
5. πολλές ώρες εργασίας
6. πάρα πολλές ευθύνες
7. έλλειψη διοικητικής υποστήριξης
8. χαμηλοί μισθοί
9. αδυναμία να είναι ο εαυτός τους στην εργασία (ιδίως για τους Millennials και Gen Zs)



## Κόστος του εργασιακού στρες

- Η αποτελεσματική διαχείριση του άγχους μειώνει το κόστος απουσίας λόγω ασθένειας έως και 20%. (StressManagementSociety, 2016)
- Οι αγχωμένοι εργαζόμενοι επιβαρύνονται με διπλάσιο κόστος υγειονομικής περίθαλψης από τους άλλους εργαζόμενους. (HealthAdvocate, 2009)
- Οι συνέπειες των ασθενειών που σχετίζονται με το άγχος κοστίζουν στις επιχειρήσεις περίπου 200 έως 300 δισεκατομμύρια δολάρια ετησίως σε απώλεια παραγωγικότητας. (HealthAdvocate, 2018)
- Η απουσία από την εργασία λόγω κατάθλιψης κοστίζει στην οικονομία περίπου 23,3 δισεκατομμύρια δολάρια ετησίως. (APA, 2015)
- 12,8 εκατομμύρια εργάσιμες ημέρες χάνονται ετησίως λόγω εργασιακού στρες, κατάθλιψης ή άγχους. (HSE, 2019)
- Το 12% των ερωτηθέντων έχει δηλώσει ασθένεια λόγω εργασιακού άγχους. (Maximize Success Academy, 2020)
- Το εργασιακό άγχος οδηγεί σε 50% αύξηση του εθελοντικού κύκλου εργασιών. (HBR, 2015)

## Χρήσιμοι ορισμοί... ας ανανεώσουμε μερικές βασικές ιδέες

Ένας κίνδυνος είναι κάτι που έχει τη δυνατότητα να προκαλέσει βλάβη (π.χ. ολισθηρά δάπεδα, δραστηριότητες ανύψωσης, ηλεκτρισμός, χημικές ουσίες κ.λπ.) Ένας καρχαρίας έχει τη δυνατότητα να προκαλέσει βλάβη! Ο κίνδυνος είναι η πιθανότητα και η συνέπεια της πραγματοποίησης αυτής της βλάβης. Ο κίνδυνος επίθεσης καρχαριών στο νερό μπορεί να είναι υψηλός. Ο κίνδυνος επίθεσης καρχαριών στην παραλία μπορεί να είναι χαμηλός/ανύπαρκτος.

Η εκτίμηση κινδύνου άγχους είναι μια συστηματική διαδικασία για τον εντοπισμό πιθανών στρεσογόνων παραγόντων στον χώρο εργασίας και την αξιολόγηση των κινδύνων που ενέχουν για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.



## Χρήσιμοι ορισμοί... ας ανανεώσουμε μερικές βασικές ιδέες

Οι σκοποί της αξιολόγησης κινδύνου πίεσης είναι οι εξής:

- για τον εντοπισμό τομέων εντός της εταιρείας που ενδέχεται να συμβάλλουν σε αυξημένα επίπεδα εργασιακού στρες. Παραδείγματα είναι ο φόρτος εργασίας, το χρονοδιάγραμμα εργασίας, το επίπεδο ελέγχου της εργασίας, οι σχέσεις στην εργασία, ο ρόλος εντός του οργανισμού και οι αλλαγές στην εργασία.
- να θεσπίσει στρατηγικές παρέμβασης για τον περιορισμό του άγχους που σχετίζεται με την εργασία, ευνοώντας έτσι ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον και κλίμα.

## Εκτέλεση εκτίμησης κινδύνου από το εργασιακό στρες

- Αναζητήστε τους κινδύνους στην εργασία
- Αποφασίστε ποιος μπορεί να υποστεί βλάβη και πώς - καθορίστε τον κίνδυνο που πρέπει να στοχεύσετε και προσαρμόστε την αξιολόγησή σας.
- Αξιολογήστε τον κίνδυνο και αποφασίστε αν οι υπάρχουσες προφυλάξεις είναι επαρκείς ή αν πρέπει να γίνουν περισσότερα (παρακολουθήστε το σε ένα σχέδιο δράσης).
- Καταγραφή και κοινοποίηση των σημαντικών ευρημάτων (συμπεριλαμβανομένων των ενεργειών που πρέπει να αναληφθούν)
- Να επανεξετάζετε την αξιολόγηση και να την αναθεωρείτε, εάν χρειάζεται, σε κατάλληλα χρονικά διαστήματα.

## Πιθανοί ψυχολογικοί κίνδυνοι

Οι ακόλουθοι έξι πιθανοί ψυχολογικοί κίνδυνοι αναφέρονται λεπτομερώς στα Πρότυπα διαχείρισης της Εκτελεστικής Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας του Συμβουλίου της Κομητείας του Οξφορντσάιρ, τα οποία προτείνουμε ως πιθανή βάση για τη διεξαγωγή ερωτηματολογίων που σχετίζονται με το άγχος στην εργασία (παρέχεται επίσης ένα υπόδειγμα).



## Πιθανοί ψυχολογικοί κίνδυνοι

The following six potential psychological hazards are as detailed in the Health and Safety Executive Management Standards of the Oxfordshire County Council which we propose as a potential baseline for carrying out work relates stress questionnaires (one template is also provided).

### 1. Έλεγχος

Αυτός είναι ο λόγος που έχει το άτομο στον τρόπο με τον οποίο κάνει τη δουλειά του.

### 2. Υποστήριξη

Περιλαμβάνει την ενθάρρυνση, τη χορηγία και τους πόρους που παρέχονται από τον οργανισμό, τη διοίκηση και τους συναδέλφους.

### 3. Σχέσεις

Περιλαμβάνει την προώθηση της θετικής εργασίας για την αποφυγή συγκρούσεων και την αντιμετώπιση απαράδεκτης συμπεριφοράς.

### 4. Ρόλος

Κατά πόσον οι άνθρωποι κατανοούν το ρόλο τους εντός του οργανισμού και κατά πόσον ο οργανισμός διασφαλίζει ότι το άτομο δεν έχει αντικρουόμενους ρόλους

### 5. Αλλαγή

Με αυτόν τον τρόπο γίνεται η διαχείριση και η επικοινωνία της οργανωτικής αλλαγής (μεγάλης ή μικρής) στον οργανισμό.

### 6. Απαιτήσεις

Περιλαμβάνει θέματα όπως η υπερφόρτωση/υπερφόρτωση εργασίας, τα πρότυπα εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον.



## Πρότυπα που μπορείτε να προσαρμόσετε και να χρησιμοποιήσετε

Οι εταίροι του PROSPER σας παρέχουν δύο πρότυπα που μπορείτε να προσαρμόσετε στον οργανισμό σας και ίσως σε συγκεκριμένους στρεσογόνους παράγοντες που έχετε εντοπίσει.

Να θυμάστε πάντα το OIRA: δωρεάν και απλή εργαλεία για μια απλή διαδικασία εκτίμησης κινδύνων, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/oira> που αναπτύχθηκε από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία.

Η πρόταση είναι να διαχειριστείτε τα ερωτηματολόγια κατά προτίμηση σε ψηφιακή μορφή για να διευκολύνετε την ανάκτηση των αποτελεσμάτων και την αποθήκευσή τους, διαφορετικά μπορείτε να τα διαχειριστείτε κατά τη διάρκεια μιας διμερούς τηλεφωνικής επικοινωνίας με τους υπαλλήλους σας ή να τους δώσετε την έντυπη έκδοση και να τους αφήσετε να τα συμπληρώσουν.

Αφού αξιολογήσετε τα αποτελέσματα, μπορείτε να καθορίσετε κάποιες πιθανές ενέργειες προς υλοποίηση που περιγράφονται σε ένα σχέδιο δράσης (διατίθεται και υπόδειγμα). Παράλληλα ή ως επακόλουθο του σχεδίου δράσης, οι ΜΜΕ / προϊστάμενοι γραμμής μπορούν επίσης να προχωρήσουν σε μια πολιτική για το άγχος (βλ. Ενότητα 2, Ενότητα 3 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER).

Μην ξεχνάτε να εκτελείτε τακτικά το εργασιακό άγχος και να επικοινωνείτε συνεχώς με την ομάδα σας για να μειώσετε τους στρεσογόνους παράγοντες και να βελτιώσετε τη συνολική ευεξία και συνεπώς την παραγωγικότητα!

## Τι μπορούμε να κάνουμε για να αποφύγουμε το εργασιακό άγχος;

Πρώτα απ' όλα ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΤΕ την υφιστάμενη κατάσταση και στη συνέχεια ΔΡΑΣΤΕ!



## Δραστηριότητα 4.3

**Βαθιά  
εμβάθυνση στις  
αιτίες του  
εργασιακού στρες  
και πιθανές  
ενέργειες**

**Τύπος  
Δραστηριότητας:  
Ομάδα - μόνο σε  
απευθείας  
σύνδεση, για  
παράδειγμα  
μέσω του  
Gather.Town**

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Πρόκειται για μια ομαδική δραστηριότητα κατά την οποία οι συμμετέχοντες περιγράφουν τι συμβαίνει στο χώρο εργασίας τους όσον αφορά έξι αιτίες άγχους στην εργασία και, ταυτόχρονα, μοιράζονται τι κάνουν επί του παρόντος για την αντιμετώπιση αυτών των αιτιών, βελτιώνοντας έτσι το εργασιακό περιβάλλον.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- να γνωρίζουν τις έξι αιτίες του εργασιακού άγχους.
- να γνωρίζουν ότι οι ενέργειές τους μπορεί να βελτιώσουν ή να επιδεινώσουν το εργασιακό άγχος της ομάδας τους.
- να είναι σε θέση να παρατηρούν τι συμβαίνει σύμφωνα με μια ασφαλή και υγιή εργασιακή κουλτούρα.
- να είναι σε θέση να επινοεί/επιλέγει δράσεις που θα εφαρμόσει για τη μείωση του άγχους στην εργασία.

### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Συνημμένο PPT: Εμβάθυνση στα αίτια του εργασιακού στρες
- Προσωπικός υπολογιστής συνδεδεμένος στο Διαδίκτυο
- Ένα avatar που δημιουργήθηκε στο Gather.Town

### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

30 λεπτά + 120 λεπτά (μέγιστο) + 60 λεπτά για ενημέρωση.

# Βαθιά εμπάθυση στις αιτίες του εργασιακού στρες και πιθανές ενέργειες

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Συνιστάται ο εκπαιδευτής να εξοικειωθεί με το θέμα των αιτιών του εργασιακού στρες (από μια πιο ψυχοκοινωνική άποψη) και τις πιθανές ενέργειες μετριασμού που μπορεί να εφαρμόσει ο διευθυντής.

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με το Gather.Town (<https://www.gather.town/blog/guide-getting-started>).

Μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι ακόλουθοι πόροι:

- University of Cambridge (Human resources), “Causes of work related stress”, <https://www.hr.admin.cam.ac.uk/policies-procedures/managing-stress-and-promoting-wellbeing-work-policy/policy-statement/causes-work>
- Concordia University, St. Paul, “Work Stress: Causes, Symptoms, and Solutions” <https://online.csp.edu/resources/article/work-stress/>

## Προετοιμασία

Συνιστάται οι συμμετέχοντες να είναι εξοικειωμένοι με την έννοια της ευημερίας και με το τι μπορεί να την επηρεάσει από μια πιο “φυσική άποψη” πριν συμμετάσχουν σε αυτή τη δραστηριότητα. Επίσης, είναι σημαντικό να γνωρίζουν ότι υπάρχουν κάποιες ενέργειες που μπορούν να κάνουν.

Καθώς η δραστηριότητα διεξάγεται εξ ολοκλήρου διαδικτυακά, οι συμμετέχοντες καλούνται, πριν από αυτήν, να παρακολουθήσουν το σεμινάριο του Gather.Town για να μάθουν τι μπορούν να κάνουν σε αυτή τη συνεργατική διαδικτυακή πλατφόρμα.

Πριν από τη δραστηριότητα οι εκπαιδευόμενοι θα έχουν λάβει πρόσκληση από τον εκπαιδευτή στο Gather.Town και θα δημιουργήσουν τα avatars τους.

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να επανεξετάσουν τα ακόλουθα μέρη του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- Module 2 / Unit 1 “Ψηφιακή ευημερία και άγχος που σχετίζεται με την εργασία”: <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-1-digital-wellbeing-and-work-related-stress/>
- • Module 2 / Unit 2 “Αξιολόγηση και παρακολούθηση της ευημερίας σε υβριδικά περιβάλλοντα”: <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-2-assessing-monitoring-well-being-in-hybrid-settingsmodule-2-unit-2/>
- • Module 2 / Unit 3 “Πρόληψη του εργασιακού στρες και δράσεις”: <https://course.prosper-project.eu/module-2-unit-3-work-related-stress-prevention-and-actions/>

Αυτό μπορεί να γίνει ως εργασία για το σπίτι πριν από την έναρξη της κατάρτισης.

## Εισαγωγή

Ο εκπαιδευτής μπορεί να θελήσει να κάνει μια γρήγορη ανακεφαλαίωση των 3 Μονάδων που έπρεπε να μελετήσουν οι εκπαιδευόμενοι ως προπαρασκευαστική εργασία. Αυτό μπορεί να γίνει σε μια συνεδρία ερωτήσεων και απαντήσεων ή μέσω προβολής του PPT για 15 λεπτά στην αρχή της δραστηριότητας.



# Βαθιά εμπάθυση στις αιτίες του εργασιακού στρες και πιθανές ενέργειες

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 1)** Ο εκπαιδευτής δείχνει τι μπορούν να κάνουν οι εκπαιδευόμενοι μέσα στο Gather.Town ειδικά για όσους δεν είναι εξοικειωμένοι με το εργαλείο και τους αφήνει να συστηθούν.

**10 λεπτά**

**Βήμα 2)** Στο Gather.Town ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το PPT αυτής της δραστηριότητας.

**20 λεπτά**

**Βήμα 3)** Ενημερώστε τους συμμετέχοντες ως εξής:

- Ο εκπαιδευτής έχει δημιουργήσει 6 δωμάτια (ένα για κάθε αιτία άγχους που περιγράφεται). Σε κάθε δωμάτιο υπάρχει ένας πίνακας όπου οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να μοιραστούν τις τρέχουσες καταστάσεις του εργασιακού τους περιβάλλοντος / τι έχουν βιώσει σε σχέση με τη συγκεκριμένη αιτία άγχους.
- Όλοι μαζί θα συμφωνήσουν σε δύο ραντεβού (καθένα από τα οποία διάρκειας 1 ώρας) κατά τα οποία οι μαθητές θα πάνε στο Gather.Town και θα συζητήσουν με τους συντρόφους τους σε σχέση με μια δεδομένη αιτία άγχους. Ο στόχος είναι να μπορέσει ο καθένας να μοιραστεί τις σκέψεις του/της και τις επιχειρηματικές του/της υποθέσεις με τους άλλους μαθητές. Ο καθένας καλείται επίσης να γράψει κάποιες σημειώσεις ή ερωτήσεις στους πίνακες που βρίσκει σε μια συγκεκριμένη αίθουσα. Είναι σαν μια υποδοχή "ελεύθερης εισόδου". Ο εκπαιδευτής είναι παρών και λειτουργεί ως προπονητής και φίλος πληροφορικής αν χρειαστεί.
- Οι προαναφερθείσες ανταλλαγές πρέπει να πραγματοποιούνται εντός 2 εβδομάδων για να μη χαθεί η δυναμική.

## Ενημέρωση

1. The group meets and discusses what is written down in all boards in a closing / recapping happening lasting one hour in Gather.Town.
2. The trainer leaves the outcomes in a chosen place within Gather.Town when pupils for X weeks after can go, see and exchange with the other mates.

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Εάν η κατάρτιση πραγματοποιείται πρόσωπο με πρόσωπο, δώστε στους συμμετέχοντες έξι χαρτάκια (ένα για κάθε αιτία άγχους που αναλύεται).

Ο εκπαιδευτής καλεί τους συμμετέχοντες να πάνε και να ανταλλάξουν για 40 λεπτά σχετικά με το θέμα της άσκησης. Στόχος είναι να έχει ο καθένας λόγο και για τις έξι αιτίες του στρες που απεικονίζονται.

Εν τω μεταξύ, ο εκπαιδευτής κρατάει σημειώσεις ώστε να είναι σε θέση να παρουσιάσει τα αποτελέσματα εκτός από όλη την τάξη κατά τη διάρκεια του απολογισμού.

Τέλος, πραγματοποιείται η ενημέρωση που δεν διαρκεί περισσότερο από 40 λεπτά.

Ο εκπαιδευτής θα στείλει στους εκπαιδευόμενους φωτογραφίες των γραπτών φύλλων και κάποιες σημειώσεις για να τους υπενθυμίσει τι μπορούν ενδεχομένως να κάνουν για να μετριάσουν το άγχος στην εργασία.

# Βαθιά εμφάθυνση στις αιτίες του εργασιακού στρες και πιθανές ενέργειες

Το άγχος στην εργασία είναι επιζήμιο τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες! Το άγχος δεν γίνεται αντιληπτό εξίσου αλλά εξαρτάται από την ηλικία, την αναπηρία, τις συμπεριφορές, τις δεξιότητες και τις εμπειρίες του ατόμου.

Υπάρχουν κάποιες περιστάσεις που προκαλούν άγχος. Μπορεί κανείς να βρει διάφορους καταλόγους, αλλά στο διαδικτυακό μας μάθημα ακολουθούμε την προσέγγιση του Health and Safety Executive, η οποία είναι αρκετά σταθερή και περιλαμβάνει πολλούς τομείς (έξι) που μπορούν να οδηγήσουν σε εργασιακό στρες, αν δεν γίνει σωστή διαχείριση.

<https://www.hse.gov.uk/stress/causes.htm>  
Πηγή: Δρ: Παράρτημα 5 της πολιτικής για το άγχος στην εργασία ([https://portal.oxfordshire.gov.uk/content/public/corporate/hr/hr\\_toolkits/policies/StressatWorkOct2010.pdf](https://portal.oxfordshire.gov.uk/content/public/corporate/hr/hr_toolkits/policies/StressatWorkOct2010.pdf))

Η Health and Safety Executive είναι η εθνική ρυθμιστική αρχή της Βρετανίας για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας. Για να σας δώσουμε ένα άλλο παράδειγμα, μπορείτε επίσης να ρίξετε μια ματιά στο τι απειριμεί το Καναδικό Κέντρο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία ως ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου: [https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mh/mentalhealth\\_risk.html](https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mh/mentalhealth_risk.html)

## Αιτίες άγχους στην εργασία:

## Ψυχολογικός κίνδυνος – Απαιτήσεις

Περιλαμβάνει θέματα όπως υπερφόρτωση/υποφόρτωση εργασίας, πρότυπα εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον.



## Αιτίες άγχους στην εργασία:

### Ψυχολογικός κίνδυνος – Απαιτήσεις

Αυτό που πρέπει να συμβαίνει στην εταιρεία είναι το εξής:

- ο οργανισμός παρέχει στους εργαζόμενους επαρκείς και εφικτές απαιτήσεις σε σχέση με τις συμφωνημένες ώρες εργασίας
- οι δεξιότητες και οι ικανότητες των ατόμων αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας
- οι θέσεις εργασίας είναι σχεδιασμένες ώστε να ανταποκρίνονται στις δυνατότητες των εργαζομένων
- οι ανησυχίες των εργαζομένων για το εργασιακό τους περιβάλλον αντιμετωπίζονται.

### Ψυχολογικός κίνδυνος - Έλεγχος

Αυτός είναι ο λόγος που το άτομο έχει λόγο στον τρόπο που κάνει τη δουλειά του. Περιλαμβάνει την ουσιαστική διακριτική ευχέρεια σχετικά με το πώς, πότε και πού γίνεται η εργασία.

Οι εργαζόμενοι στερούνται έλεγχου στην εργασία τους όταν αισθάνονται ότι έχουν ελάχιστο ή καθόλου λόγο για τον τρόπο με τον οποίο εκτελούν τα καθημερινά τους καθήκοντα, υπόκεινται σε υπερβολικά επίπεδα εποπτείας ή επιτήρησης ή δεν μπορούν να προβλέψουν λογικά το πρόγραμμά τους από εβδομάδα σε εβδομάδα.

Αυτό που πρέπει να συμβαίνει σε μια επιχείρηση είναι το εξής:

- όπου είναι δυνατόν, οι εργαζόμενοι έχουν τον έλεγχο του ρυθμού εργασίας τους
- οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν τις δεξιότητες και την πρωτοβουλία τους για την εκτέλεση της εργασίας τους
- όπου είναι δυνατόν, οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αναπτύξουν νέες δεξιότητες για να τους βοηθήσουν να αναλάβουν νέες και απαιτητικές εργασίες
- ο οργανισμός ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους
- οι εργαζόμενοι έχουν λόγο για το πότε μπορούν να κάνουν διαλείμματα
- οι εργαζόμενοι συμβουλευονται τους σχετικά με τον τρόπο εργασίας τους.



## Αιτίες άγχους στην εργασία:

### Ψυχολογικός κίνδυνος - Υποστήριξη

Αυτό που πρέπει να συμβαίνει σε μια επιχείρηση είναι το εξής:

- ο οργανισμός διαθέτει πολιτικές και διαδικασίες για την επαρκή υποστήριξη των εργαζομένων
- υπάρχουν συστήματα που επιτρέπουν και ενθαρρύνουν τους διευθυντές να υποστηρίζουν το προσωπικό τους
- υπάρχουν συστήματα που επιτρέπουν και ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να υποστηρίζουν τους συναδέλφους τους
- οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ποια υποστήριξη είναι διαθέσιμη και πώς και πότε να έχουν πρόσβαση σε αυτήν
- οι εργαζόμενοι γνωρίζουν πώς να έχουν πρόσβαση στους απαιτούμενους πόρους για να κάνουν τη δουλειά τους- και
- οι εργαζόμενοι λαμβάνουν τακτική και επικοινωνιακή ανατροφοδότηση

Περιλαμβάνει την ενθάρρυνση, τη χορηγία και τους πόρους που παρέχονται από τον οργανισμό, τη διεύθυνση γραμμής και τους συναδέλφους. Η υποστήριξη βοηθά τους εργαζόμενους να διαχειριστούν τις εσωτερικές και εξωτερικές πιέσεις στον εργασιακό χώρο.



## Αιτίες άγχους στην εργασία:

### Ψυχολογικός κίνδυνος - Σχέσεις

Περιλαμβάνει την προώθηση της θετικής εργασίας για την αποφυγή συγκρούσεων και την αντιμετώπιση απαράδεκτης συμπεριφοράς.

Οι εργασιακές σχέσεις είναι οι ανθρώπινες αλληλεπιδράσεις που λαμβάνουν χώρα σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Πρέπει πάντα να βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και τον σεβασμό.

Αυτό που πρέπει να συμβαίνει σε μια επιχείρηση είναι το εξής:

- ο οργανισμός προωθεί θετικές συμπεριφορές στην εργασία για την αποφυγή συγκρούσεων και τη διασφάλιση της δικαιοσύνης
- οι εργαζόμενοι μοιράζονται πληροφορίες σχετικές με την εργασία τους
- ο οργανισμός έχει συμφωνήσει πολιτικές και διαδικασίες για την πρόληψη ή την επίλυση απαράδεκτης συμπεριφοράς
- υπάρχουν συστήματα που επιτρέπουν και ενθαρρύνουν τους διευθυντές να αντιμετωπίζουν τις απαράδεκτες συμπεριφορές που μπορούν να αναφερθούν από τους εργαζόμενους.



## Αιτίες άγχους στην εργασία:

### Ψυχολογικός κίνδυνος - Ρόλος

Κατά πόσον οι άνθρωποι κατανοούν το ρόλο τους εντός του οργανισμού και κατά πόσον ο οργανισμός διασφαλίζει ότι το άτομο δεν έχει αντικρουόμενους ρόλους.

Οι ρόλοι αναφέρονται στη θέση κάποιου σε μια ομάδα. Κάθε μέλος της ομάδας έχει να παίξει έναν ρόλο που καθορίζεται από τις δεξιότητες και την εμπειρία του. Το θέμα είναι ότι όλοι οι ρόλοι έχουν την αξία τους στη συνεργασία μιας ομάδας.

Αυτό που πρέπει να συμβαίνει σε μια επιχείρηση είναι το εξής:

- ο οργανισμός διασφαλίζει ότι, στο μέτρο του δυνατού, οι διαφορετικές απαιτήσεις που θέτει στους εργαζομένους είναι συμβατές
- ο οργανισμός παρέχει πληροφορίες που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να κατανοήσουν το ρόλο και τις ευθύνες τους
- ο οργανισμός διασφαλίζει ότι, στο μέτρο του δυνατού, οι απαιτήσεις που θέτει στους εργαζομένους είναι σαφείς.
- υπάρχουν συστήματα που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να εκφράζουν ανησυχίες σχετικά με τυχόν αβεβαιότητες ή συγκρούσεις που έχουν στο ρόλο και τις αρμοδιότητές τους.



## Αιτίες άγχους στην εργασία:

### Ψυχολογικός κίνδυνος - Αλλαγή

Αυτό που πρέπει να συμβαίνει σε μια επιχείρηση είναι το εξής:

- ο οργανισμός παρέχει στους εργαζόμενους έγκαιρη πληροφόρηση ώστε να μπορούν να κατανοήσουν τους λόγους των προτεινόμενων αλλαγών
- ο οργανισμός εξασφαλίζει επαρκή διαβούλευση με τους εργαζομένους για τις αλλαγές και παρέχει στους εργαζομένους ευκαιρίες να επηρεάσουν τις προτάσεις
- οι εργαζόμενοι είναι ενήμεροι για τις πιθανές επιπτώσεις τυχόν αλλαγών στις θέσεις εργασίας τους. Εάν είναι απαραίτητο, οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται για να υποστηρίξουν τυχόν αλλαγές στις θέσεις εργασίας τους
- οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τα χρονοδιαγράμματα των αλλαγών
- οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε σχετική υποστήριξη κατά τη διάρκεια των αλλαγών.

Με αυτόν τον τρόπο γίνεται η διαχείριση και η επικοινωνία της οργανωτικής αλλαγής (μεγάλης ή μικρής) στον οργανισμό.

### Αντιμετώπιση των αιτιών του άγχους στην εργασία

Έχοντας κατανοήσει ποιες είναι οι κύριες γενικές κατηγορίες που προκαλούν άγχος στην εργασία, υπάρχουν ορισμένες ενέργειες και "στυλ εργασίας" που μπορούν να εφαρμόσουν οι διευθυντές για να μειώσουν όσο το δυνατόν περισσότερο τις αιτίες που περιγράφηκαν μέχρι τώρα.

Να τι μπορεί να κάνει ένας διευθυντής:

- να είναι παρών για την ομάδα του/της και να τους αφήνει να μιλούν
- αναθέστε καθήκοντα ανάλογα με τις δεξιότητες και τις ικανότητες των ατόμων χωρίς να τους υπερφορτώνετε.
- να αναγνωρίζουν τα επιτεύγματα των ανθρώπων και να προσπαθούν να εξασφαλίσουν μια μακροχρόνια και δίκαια αμειβόμενη εργασία
- να ενθαρρύνει τη δια βίου μάθηση
- προώθηση μιας κουλτούρας συνεργασίας
- να προωθήσει μια υγιή, αποτελεσματική και αποδοτική επικοινωνία
- να δώσετε προτεραιότητα στο onboarding
- να εξασφαλίζουν καλή ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής.



# 05

## Κατανόηση και εφαρμογή της ψηφιακής συμμετοχικότητας

- 5.1 Η καλύτερη και η χειρότερη εμπειρία
- 5.2 Κατανοήστε τους ανθρώπους σας
- 5.3 Μέτρηση της αίσθησης συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας
- 5.4 Δημιουργήστε ένα σενάριο για ένα βίντεο



# Δραστηριότητα 5.1

## Η καλύτερη και η χειρότερη εμπειρία

## Τύπος Δραστηριότητας: Ατομικά ή ομαδικά

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Σε αυτή τη δραστηριότητα οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να:

- να διερευνήσουν τις δικές τους θετικές και αρνητικές εργασιακές εμπειρίες από την αρχή της ηλεκτρονικής ή υβριδικής εργασίας και να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στο πώς μια συγκεκριμένη εμπειρία επηρέασε την αίσθηση του ανήκειν στην ομάδα και τον οργανισμό,
- να προσδιορίσουν τους παράγοντες που τους επηρέασαν περισσότερο,
- να βγάλουν τα δικά τους συμπεράσματα σχετικά με το τι σημαίνει ψηφιακή (υβριδική) συμμετοχικότητα και γιατί έχει σημασία.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- να γνωρίζουν την ποικιλία των παραγόντων που επηρεάζουν την αίσθηση του ανήκειν σε ένα υβριδικό περιβάλλον.
- να είναι σε θέση να αντιστοιχίζουν τα συναισθήματα και τις ανάγκες (ιδίως εκείνες που δεν ικανοποιούνται).
- (εάν εργάζονται σε ομάδα) να είναι σε θέση να ανταλλάξουν ιδέες και να εμπλουτίσουν τη δική τους κατανόηση του πεδίου εφαρμογής της ψηφιακής ενσωμάτωσης.
- να είναι σε θέση να κατανοήσουν και να καθορίσουν τους τομείς για περαιτέρω κατάρτιση και ανάπτυξη των ατόμων του οργανισμού.

### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Για τη συνεδρία εκτός σύνδεσης: flipchart, δείκτες, αυτοκόλλητες σημειώσεις, λευκά χαρτιά, μολύβια, στυλό, ταινία
- Για τη διαδικτυακή συνεδρία: Διαδικτυακό μάθημα PROSPER, Παρουσίαση PPT (δεν περιλαμβάνεται), διαδικτυακή πλατφόρμα συναντήσεων, μικρόφωνο και ακουστικά, φορητό υπολογιστή / PC με κάμερα, ισχυρή σύνδεση στο διαδίκτυο, συνεργατική πλατφόρμα όπως το Miro.com.

### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

40 - 50 λεπτά, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων.

# Η καλύτερη και η χειρότερη εμπειρία

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Διαδικτυακό μάθημα PROSPER, Ενότητα 3, Ενότητες 1 και 2:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- τη σημασία της αίσθησης του ανήκειν στον οργανισμό
- τους παράγοντες που επηρεάζουν την αίσθηση του ανήκειν
- ο κίνδυνος έλλειψης ή κακής αίσθησης του ανήκειν
- Η θεωρία SCARF για τη δέσμευση των εργαζομένων, βασισμένη στις ανακαλύψεις της Νευροεπιστήμης για τη συμπεριφορά των ανθρώπων.
- Ορισμένες στατιστικές και έρευνες, που περιλαμβάνονται στην Ενότητα 3.
- Μερικά παραδείγματα ή μελέτες περίπτωσης (κατά προτίμηση τοπικά και διεθνή).

## Προετοιμασία

Αυτή η δραστηριότητα μπορεί να διεξαχθεί ως εισαγωγή στην Ενότητα 3 της πλατφόρμας μάθησης. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 3, την Ενότητα 1 και την Ενότητα 2.

Μια χρήσιμη προσθήκη στην προετοιμασία, προκειμένου να μπορέσουμε να υποστηρίξουμε τους συμμετέχοντες στη διερεύνηση των εμπειριών, των συναισθημάτων, των αναγκών και των πιθανών ενεργειών τους, θα ήταν η θεωρία και η πρακτική της μη βίαιης επικοινωνίας του Marshall Rosenberg.

- Το Κέντρο Μη Βίαιης Επικοινωνίας - <https://www.cnvc.org/>

Η μέθοδος Mind Mapping μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη σύνοψη των αποτελεσμάτων της συζήτησης:

- Πώς να φτιάξετε έναν χάρτη μυαλού - <https://www.mindmapping.com/>

## Εισαγωγή

Η ίδια η δραστηριότητα είναι σαν προθέρμανση για την Ενότητα 3 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER - Ψηφιακή Συμμετοχικότητα. Είναι ένας συνδυασμός αυτοαναστοχασμού, ανταλλαγής απόψεων και συζήτησης.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

### Βήμα 1. Ανάκληση αναμνήσεων

Ο εκπαιδευτής θα καλέσει τους συμμετέχοντες να σκεφτούν 5 θετικές και 5 αρνητικές εμπειρίες κατά τη διάρκεια της πανδημίας, που σχετίζονται με την προσωπική τους αίσθηση ότι ανήκουν σε μια ομάδα ή έναν οργανισμό.

Σε αυτό το στάδιο οι άνθρωποι εργάζονται μόνοι τους, γράφοντας τις αναμνήσεις τους, χρησιμοποιώντας αυτοκόλλητες σημειώσεις (αν εργάζονται παρουσία) ή την πλατφόρμα Miro.com και τις εικονικές αυτοκόλλητες σημειώσεις της.

Τα ερωτήματα που μπορούν να τεθούν:

- Όταν μιλάτε για υβριδικό έργο, τι σας έρχεται πρώτα στο μυαλό;
- Ήταν θετικό ή αρνητικό για εσάς;
- Τι το έκανε τέτοιο / Ποιοι ήταν οι κύριοι παράγοντες;
- Πόσο συνδεδεμένος νιώσατε με την ομάδα και τον οργανισμό σας στην κλίμακα από το 0 έως το 100. Γιατί;
- Προσθέστε περισσότερα θετικά και αρνητικά παραδείγματα που επηρέασαν την αίσθηση του ανήκειν στην εταιρεία (ή την ομάδα σας) κατά τη διάρκεια της πανδημίας και της υβριδικής εργασίας!
- Πώς ξεπεράσατε την αρνητική επιρροή και την έλλειψη/απώλεια της αίσθησης του ανήκειν; Ποιες ήταν οι στρατηγικές σας;

### Βήμα 2. Μοιραστείτε στην ομάδα

Ζητήστε από τους ανθρώπους να επιλέξουν τα 3 παραδείγματα που είναι τα πιο σημαντικά για αυτούς. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να υποστηρίξει την ομάδα να βρει τους βασικούς παράγοντες και τις πιο αποτελεσματικές στρατηγικές που μοιράζονται οι άνθρωποι και να τις καταγράψει (σε ένα flipchart ή σε μια διαδικτυακή πλατφόρμα).

### Βήμα 3. Ομαδοποίηση και σύνοψη

Αφού ο εκπαιδευτής έχει τους κύριους παράγοντες και στρατηγικές, μπορεί να τους ομαδοποιήσει με βάση κάποια χαρακτηριστικά, όπως αξίες, στόχους κ.λπ., που αντιπροσωπεύουν την επιχείρηση γενικά.

Ο εκπαιδευτής μπορεί να χρησιμοποιήσει τη μέθοδο χαρτογράφησης του νου, αν τη θεωρεί κατάλληλη για τις ανάγκες της άσκησης.

# The best and the worst experience

## Περιγραφή Δραστηριότητας

### Βήμα 4. Αυτοαναστοχασμός και συμπεράσματα

Ο εκπαιδευτής καλεί τους συμμετέχοντες να καταγράψουν κάποιες ιδέες, συμπεράσματα, ιδέες σχετικά με τη σημασία και τη σημασία της αίσθησης του ανήκειν στο υβριδικό περιβάλλον για την αποτελεσματικότητα της ομάδας, την προσωπική ευημερία και τα συνολικά επιχειρηματικά αποτελέσματα.

Μετά την ανταλλαγή των συμπερασμάτων, οι συμμετέχοντες μπορούν να κληθούν να αναπτύξουν τον δικό τους ορισμό της ψηφιακής ενσωμάτωσης και της αίσθησης του ανήκειν σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον.

## Ενημέρωση

Στο τέλος της δραστηριότητας ο εκπαιδευτής θα πρέπει να καλέσει τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν την εμπειρία και να:

- καταγράψτε πρώτα τις εντυπώσεις, τις ιδέες, τα νέα πράγματα που κατανοήσατε ή μάθατε κ.λπ.
- δεύτερον, να μοιραστείτε με την ομάδα.
- τρίτον, ο εκπαιδευτής μπορεί να ομαδοποιήσει τις δηλώσεις ανάλογα με την ομοιότητα και τη σημασία τους. Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα οπτικό αρχείο ή ένα flipchart, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί περαιτέρω στην εκπαίδευση.

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα είναι κατάλληλη τόσο για online όσο και για offline εκδηλώσεις. Για τη διαδικτυακή συνάντηση θα ήταν καλό να υπάρχει:

- μικρές ομάδες - μεταξύ 5 και 8 ατόμων, ώστε να εξασφαλίζεται χώρος και χρόνος για τη συμμετοχή όλων και την ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων.
- διαδικτυακή πλατφόρμα για ομαδική εργασία Miro.com.
- διαδικτυακές πλατφόρμες συναντήσεων όπως Zoom, Google Meet ή άλλες, και δυνατότητα για μεγαλύτερες συνεδρίες (όχι μόνο 40 λεπτά).

- Ατζέντα και χρονοδιαγράμματα, ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση του χρόνου και των αποτελεσμάτων, καθώς η δραστηριότητα αυτή αποτελεί μόνο μέρος της κατάρτισης και όχι την ίδια την κατάρτιση.
- Μια σύντομη παρουσίαση με οδηγίες για κάθε φάση, ώστε οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν κάθε στιγμή το θέμα πάνω στο οποίο εργάζονται.
- Λίγες φυσικές δραστηριότητες / icebreakers για να διατηρηθεί η εστίαση των ανθρώπων.

# Δραστηριότητα 5.2

## Κατανοήστε τους ανθρώπους σας

### Τύπος Δραστηριότητας: Ομάδα / άτομο

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Με βάση τη μέθοδο Design Thinking, οι συμμετέχοντες θα κληθούν να δημιουργήσουν 3 διαφορετικές προσωποποιήσεις των υπαλλήλων ή/και των διευθυντών τους:

- εκείνοι που εργάζονται μόνο από απόσταση,
- εκείνους που εργάζονται υβριδικά

Ο στόχος είναι να εξερευνήσουμε διάφορες πτυχές αυτών των προσωπικοτήτων, να κατανοήσουμε τα προβλήματα, τις ανάγκες, τις δυνατότητες, τις ευκαιρίες, την αίσθηση ότι ανήκουν στην ομάδα και την εταιρεία τους. Με βάση αυτό οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να δημιουργήσουν ιδέες για το πώς να αναπτύξουν προγράμματα και δραστηριότητες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των ανθρώπων τους προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της αίσθησης του ανήκειν στην ομάδα και στον οργανισμό..

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- θα κατανοήσουν πώς να χρησιμοποιούν το μοντέλο Design Thinking για να διερευνήσουν την προσωπικότητα και τις ανάγκες.
- θα είναι σε θέση να δημιουργήσουν στοχευμένα και εξατομικευμένα προγράμματα και μέτρα για την αντιμετώπιση των δικών τους αναγκών όσον αφορά την ανάπτυξη και τη διατήρηση της αίσθησης του ανήκειν και της ψηφιακής ενσωμάτωσης

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Για τη συνεδρία εκτός σύνδεσης: flipchart, λευκοί πίνακες μαρκαδόροι, αυτοκόλλητες σημειώσεις, λευκά χαρτιά, μολύβια, στυλό, ταινία, Μοντέλο προσωπικοτήτων σχεδιαστικής σκέψης - <https://www.designabetterbusiness.tools/tools/persona-canvas>
- Για τη διαδικτυακή συνεδρία: Διαδικτυακό μάθημα PROSPER, Παρουσίαση PPT, (δεν περιλαμβάνεται), διαδικτυακή πλατφόρμα συναντήσεων, μικρόφωνο και ακουστικά, φορητό υπολογιστή / PC με κάμερα, ισχυρή σύνδεση στο διαδίκτυο, συνεργατική πλατφόρμα όπως το Miro.com, Μοντέλο προσωπικοτήτων σχεδιαστικής σκέψης..

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60 έως 90 λεπτά, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων

# Κατανοήστε τους ανθρώπους σας

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Διαδικτυακό μάθημα PROSPER:

Ενότητα 3, Κεφάλαια 1 και 2:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- τη σημασία της αίσθησης του ανήκειν στον οργανισμό
- τους παράγοντες που επηρεάζουν την αίσθηση του ανήκειν
- ο κίνδυνος έλλειψης ή κακής αίσθησης του ανήκειν
- Η θεωρία SCARF για τη δέσμευση των εργαζομένων, βασισμένη στις ανακαλύψεις της Νευροεπιστήμης για τη συμπεριφορά των ανθρώπων.
- Ορισμένες στατιστικές και έρευνες, που περιλαμβάνονται στην Ενότητα 3.
- Μερικά παραδείγματα ή μελέτες περίπτωσης (κατά προτίμηση τοπικά και διεθνή).

### Ενότητα 3, Κεφάλαιο 3:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>
- Εφαρμογή της αίσθησης του ανήκειν στο πλαίσιο της εμπειρίας των εργαζομένων
- Πολυπολιτισμική πτυχή και ψηφιακή ενσωμάτωση στην υβριδική πραγματικότητα

### Ενότητα 3, Κεφάλαιο 4

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- Δημιουργικές μέθοδοι προσέγγισης προβλημάτων και νέων καταστάσεων - Design Thinking

Πρόσθετες πληροφορίες μπορείτε να λάβετε εδώ:

- Πρόσωπα – Μια απλή Εισαγωγή, <https://www.interaction-design.org/literature/article/personas-why-and-how-you-should-use-them>

## Προετοιμασία

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 3, τις Ενότητες 1, 2, 3 και 4 του διαδικτυακού

μαθήματος PROSPER, καθώς η δραστηριότητα αυτή απαιτεί τη συνολική κατανόηση της ενότητας.

Μια χρήσιμη προσθήκη στην προετοιμασία θα μπορούσε να είναι πρόσθετα διαδικτυακά σεμινάρια για τον τρόπο χρήσης και εφαρμογής της μεθόδου Design Thinking.

Design Thinking Full Course - <https://www.youtube.com/watch?v=4nTh3AP6knM>

## Εισαγωγή

Η δραστηριότητα θα μπορούσε να εισαχθεί με κάποιες επιτυχημένες ιστορίες ή ένα εμπνευσμένο βίντεο.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

Οι personas είναι φανταστικοί χαρακτήρες. Οι συμμετέχοντες θα τις δημιουργήσουν ερευνώντας τους διάφορους τύπους μοντέλων εργασίας και τους εργαζόμενους που εμπλέκονται σε αυτά.

Ο κύριος στόχος είναι να αναγνωρίσετε ότι οι διαφορετικοί άνθρωποι έχουν διαφορετικές ανάγκες και προσδοκίες, επομένως πρέπει να εφαρμόσετε διαφορετικές λύσεις.

Το κύριο ερώτημα είναι: "Τι χρειάζεται να βιώσει και να έχει αυτή η προσωπικότητα, για να νιώσει μια ισχυρή αίσθηση του ανήκειν και της συμμετοχικότητας σε ένα απομακρυσμένο ή σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον;".

# Κατανοήστε τους ανθρώπους σας

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 1:** Σχηματίστε ομάδες (αν εργάζεστε σε ομάδες) ή απλά αφήστε τον κάθε συμμετέχοντα να επιλέξει μια προσωπικότητα στην οποία θέλει να επικεντρωθεί.

**Βήμα 2:** Σύντομη θεωρητική εισαγωγή στη μεθοδολογία Design Thinking και στον τρόπο περιγραφής μιας προσωπικότητας.

**Βήμα 3:** Εργασία σε μικρές ομάδες / ή ο εκπαιδευτής συνεργάζεται στενά με τον κάθε συμμετέχοντα. Ακολουθήστε τον καμβά της persona και περιγράψτε όλα τα πεδία. Κάντε κάποια συμπεράσματα και μοιραστείτε τα.

**Βήμα 4:** Ιδεολογήστε: προσπαθήστε να δημιουργήσετε όσο το δυνατόν περισσότερες διαφορετικές ιδέες για το πώς να αντιμετωπίσετε τις ανάγκες της συγκεκριμένης προσωπικότητας όσον αφορά τη βελτίωση της αίσθησης του ανήκειν στην εταιρεία/ομάδα.

**Βήμα 5:** Μοιραστείτε και κατατάξτε τις καλύτερες ιδέες που είναι απλές και εύκολα υλοποιήσιμες.

**Βήμα 6:** Σχολιάστε πόσο ιδιαίτερα θα συμμετείχε ο καθένας από τους συμμετέχοντες στην υλοποίηση ορισμένων από αυτές.

- μικρές ομάδες - μεταξύ 5 και 8 ατόμων, ώστε να εξασφαλίζεται χώρος και χρόνος για τη συμμετοχή όλων και την ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων.
- μια διαδικτυακή πλατφόρμα για ομαδική εργασία στη γραμμή Miro.com.
- διαδικτυακές πλατφόρμες συναντήσεων όπως Zoom, Google Meets ή άλλες, και δυνατότητα για μεγαλύτερες συνεδρίες (όχι μόνο 40 λεπτά).
- Ατζέντα και χρονοδιαγράμματα, ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση του χρόνου και των αποτελεσμάτων, καθώς η δραστηριότητα αυτή αποτελεί μόνο μέρος της κατάρτισης και όχι την ίδια την κατάρτιση.
- Μια σύντομη παρουσίαση με οδηγίες για κάθε φάση, ώστε οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν κάθε στιγμή το θέμα πάνω στο οποίο εργάζονται.
- Λίγες φυσικές δραστηριότητες / icebreakers για να διατηρηθεί η εστίαση των ανθρώπων.
- Ο καμβάς Persona της μεθόδου Design Thinking ως ξεχωριστό αρχείο που μπορεί να σταλεί στις μικρές ομάδες για περαιτέρω περιγραφή της persona που επιλέχθηκε.

## Ενημέρωση

Στο τέλος της δραστηριότητας ο εκπαιδευτής θα πρέπει να καλέσει τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν την εμπειρία και να:

- καταγράψτε πρώτα τις εντυπώσεις, τις ιδέες, τα νέα πράγματα που κατανοήσατε ή μάθατε κ.λπ.
- δεύτερον, να μοιραστείτε με την ομάδα.
- τρίτον, ο εκπαιδευτής μπορεί να ομαδοποιήσει τις δηλώσεις ανάλογα με την ομοιότητα και τη σημασία τους. Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα οπτικό αρχείο ή ένα flipchart, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί περαιτέρω στην εκπαίδευση

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα είναι κατάλληλη τόσο για online όσο και για offline εκδηλώσεις. Για τη διαδικτυακή συνάντηση θα ήταν καλό να υπάρχει:

## Δραστηριότητα 5.3

# Μέτρηση της αίσθησης συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας

Τύπος  
Δραστηριότητας:  
Ομάδα / άτομο

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Η δραστηριότητα αποσκοπεί στην ανάπτυξη καλύτερης κατανόησης του τρόπου δημιουργίας ενός ερωτηματολογίου για τη μέτρηση της αίσθησης της ενσωμάτωσης και του ανήκειν σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον, εξετάζοντας μια επιλογή των κύριων παραγόντων και βασιζόμενοι σε αληθινές ιστορίες.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η δραστηριότητα αποσκοπεί στην ανάπτυξη καλύτερης κατανόησης του τρόπου δημιουργίας ενός ερωτηματολογίου για τη μέτρηση της αίσθησης της ενσωμάτωσης και του ανήκειν σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον, εξετάζοντας μια επιλογή των κύριων παραγόντων και βασιζόμενοι σε αληθινές ιστορίες.

### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Για τη συνεδρία εκτός σύνδεσης: flipchart, δείκτες, αυτοκόλλητες σημειώσεις, λευκά χαρτιά, μολύβια, στυλό, ταινία, Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Για τη διαδικτυακή συνεδρία: Παρουσίαση PPT (δεν περιλαμβάνεται), διαδικτυακή πλατφόρμα συναντήσεων, μικρόφωνο και ακουστικά, φορητό υπολογιστή / PC με κάμερα, ισχυρή σύνδεση στο διαδίκτυο, συνεργατική πλατφόρμα όπως το Miro.com, Μοντέλο προσωπικοτήτων σχεδιαστικής σκέψης.

### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60 - 80 λεπτά, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων.

# Μέτρηση της αίσθησης συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Ενότητα 3, Ενότητα 2 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- τους παράγοντες που επηρεάζουν την αίσθηση του ανήκειν,
- τον κίνδυνο έλλειψης ή κακής αίσθησης του ανήκειν,
- τη θεωρία SCARF για τη δέσμευση των εργαζομένων, η οποία βασίζεται στις ανακαλύψεις των νευροεπιστημών για τη συμπεριφορά των ανθρώπων,
- Εμπειρία των εργαζομένων (EX) στον υβριδικό χώρο εργασίας
- Ορισμένες στατιστικές και έρευνες, που περιλαμβάνονται στην Ενότητα 3.
- Μερικά παραδείγματα ή μελέτες περίπτωσης (κατά προτίμηση τοπικά και διεθνή).
- Πριν ξεκινήσετε τη μέτρηση της ψηφιακής συμμετοχικότητας/αίσθησης του ανήκειν.
- Μέτρηση της ψηφιακής συμμετοχικότητας/αίσθησης του ανήκειν
- Μέθοδοι και εργαλεία για διαδικτυακές έρευνες

## Προετοιμασία

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 3, τις Ενότητες 1, 2, 3 και 4 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER, καθώς η άσκηση αυτή απαιτεί τη συνολική κατανόηση της ενότητας.

## Εισαγωγή

Η δραστηριότητα θα μπορούσε να εισαχθεί με έναν καταγισμό ιδεών σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες για να νιώσουν οι συμμετέχοντες μια ισχυρή αίσθηση του ανήκειν και να συλλέξουν θετικές ιστορίες.

Κατά προτίμηση, ο εκπαιδευτής μπορεί να καθοδηγήσει τους συμμετέχοντες να εξετάσουν τους 3 πυλώνες της υβριδικής συμμετοχικότητας - τεχνική συνδεσιμότητα, αίσθημα συμμετοχής στην ομάδα/στην εταιρεία, το σύνολο των δεξιοτήτων που απαιτούνται για τα στελέχη και τους εργαζόμενους. Ή να αφήσει

τους συμμετέχοντες να επικεντρωθούν στα πιο σημαντικά για αυτούς θέματα.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

Θεωρητική εισαγωγή σχετικά με τον τρόπο μέτρησης της αίσθησης του ανήκειν και της συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον.

**Βήμα 1:** Καταιγισμός ιδεών σχετικά με τους κύριους παράγοντες για να αισθάνονται οι συμμετέχοντες ότι συμπεριλαμβάνονται και ότι είναι περήφανοι που ανήκουν στην ομάδα/εταιρεία τους. Μπορείτε να ζητήσετε από τους συμμετέχοντες να σχεδιάσουν ένα σύμβολο για καθέναν από αυτούς και να τα συγκεντρώσουν εικονικά ή σε ένα flipchart.

**Βήμα 2:** Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες. Κάθε ομάδα πρέπει να επιλέξει τουλάχιστον έναν από τους παράγοντες για να σχηματίσει ένα ερωτηματολόγιο.

**Βήμα 3:** Αφήστε τις ομάδες να συντάξουν ένα ερωτηματολόγιο και ένα κλειδί για αυτό.

**Βήμα 4:** Ανταλλάξτε τα ερωτηματολόγια μεταξύ των ομάδων και αφήστε τις να τα δοκιμάσουν και να δώσουν ανατροφοδότηση.

**Βήμα 5:** Εάν χρειάζεται - αφήστε τις ομάδες να κάνουν κάποιες διορθώσεις.

**Βήμα 6:** Κάθε ομάδα θα δημιουργήσει τη δική της στρατηγική επικοινωνίας για να παρουσιάσει και να εμπλέξει τους υπαλλήλους της στη διαδικασία.

**Βήμα 7:** Σχολιάστε τα αποτελέσματα.

## Ενημέρωση

Στο τέλος της δραστηριότητας ο εκπαιδευτής θα πρέπει να καλέσει τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν την εμπειρία και να:

- καταγράψτε πρώτα τις εντυπώσεις, τις ιδέες, τα νέα πράγματα που κατανοήσατε ή μάθατε κ.λπ.
- δεύτερον, να μοιραστείτε με την ομάδα.
- τρίτον, ο εκπαιδευτής μπορεί να ομαδοποιήσει τις δηλώσεις ανάλογα με την ομοιότητα και τη σημασία τους. Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα οπτικό αρχείο ή ένα flipchart, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί περαιτέρω στην εκπαίδευση.



# Μέτρηση της αίσθησης συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα είναι κατάλληλη τόσο για online όσο και για offline εκδηλώσεις. Για τη διαδικτυακή συνάντηση θα ήταν καλό να υπάρχει:

- μικρές ομάδες - μεταξύ 5 και 8 ατόμων, ώστε να εξασφαλίζεται χώρος και χρόνος για τη συμμετοχή όλων και την ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων.
- Μια διαδικτυακή πλατφόρμα για ομαδική εργασία στη γραμμή Miro.com.
- διαδικτυακές πλατφόρμες συναντήσεων όπως Zoom, Google Meet ή άλλες, και δυνατότητα για μεγαλύτερες συνεδρίες (όχι μόνο 40 λεπτά).
- Ατζέντα και χρονοδιαγράμματα, ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση του χρόνου και των αποτελεσμάτων, καθώς η δραστηριότητα αυτή αποτελεί μόνο μέρος της κατάρτισης και όχι την ίδια την κατάρτιση.
- Μια σύντομη παρουσίαση με οδηγίες για κάθε φάση, ώστε οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν κάθε στιγμή το θέμα πάνω στο οποίο εργάζονται.
- Λίγες φυσικές δραστηριότητες / icebreakers για να διατηρηθεί η εστίαση των ανθρώπων.
- Ορισμένα πρότυπα ερωτηματολογίων.
- Εάν είναι δυνατόν – δοκιμάστε mentimeter.com

## Δραστηριότητα 5.4

### Δημιουργήστε ένα σενάριο για ένα βίντεο

### Τύπος Δραστηριότητας: Ομάδα / άτομο

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Με βάση την Ενότητα 3 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER, και κατά προτίμηση τις άλλες δραστηριότητες (1, 2 και 3), οι συμμετέχοντες θα κληθούν να δημιουργήσουν ένα σενάριο για ένα βίντεο που θα προωθεί την υβριδική ένταξη στην εταιρεία και θα χρησιμεύσει ως εργαλείο για τη βελτίωση της επωνυμίας του εργοδότη - εσωτερικά και εξωτερικά.

Στην καλύτερη περίπτωση, το σενάριο του βίντεο θα βασίζεται στις ιστορίες που μοιράστηκαν (καλά παραδείγματα και αρνητικά), στα συμπεράσματα, στον καμβά Persona από τη μέθοδο Design Thinking και άλλα.

Κατά τη διάρκεια της άσκησης μπορούν να χρησιμοποιηθούν ορισμένες δημιουργικές μέθοδοι και τεχνικές για να παραχθούν περισσότερες και καλύτερες ιδέες (αν εργάζεστε σε ομάδα).

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- να είναι σε θέση να εφαρμόζουν διαφορετικές δημιουργικές προσεγγίσεις για την εξεύρεση λύσης που θα βελτιώσει το brand του εργοδότη.
- να είστε σε θέση να γράψετε ένα σενάριο βίντεο για μελλοντικές ανάγκες.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Για τη συνεδρία εκτός σύνδεσης: flipchart, δείκτες, αυτοκόλλητες σημειώσεις, λευκά χαρτιά, μολύβια, στυλό, ταινία
- Για τη διαδικτυακή συνεδρία: Διαδικτυακό μάθημα PROSPER, Παρουσίαση PPT (δεν περιλαμβάνεται), διαδικτυακή πλατφόρμα συναντήσεων, μικρόφωνο και ακουστικά, φορητό υπολογιστή / PC με κάμερα, ισχυρή σύνδεση στο διαδίκτυο, συνεργατική πλατφόρμα όπως το Miro.com.

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60 - 80 λεπτά, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων.

# Δημιουργήστε ένα σενάριο για ένα βίντεο

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Ενότητα 3, Ενότητα 4 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- Διεξαγωγή δημιουργικών συνεδριών σε υβριδικό περιβάλλον
- Τεχνικές καταϊγισμού ιδεών για καλύτερη υβριδική εμπειρία

Πρόσθετες πληροφορίες για το πώς να γράψετε εντυπωσιακά σενάρια μπορείτε να βρείτε εδώ:

- <https://blog.hubspot.com/marketing/how-to-write-a-video-script-ht>

## Προετοιμασία

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 3, Ενότητα 4 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER.

Επίσης, θα βοηθούσε πολύ αν έχουν συλλέξει επιτυχημένες ή σημαντικές ιστορίες (story telling) κατά τη διάρκεια των αλληλεπιδράσεων με το κοινό τους.

## Εισαγωγή

Η δραστηριότητα θα μπορούσε να εισαχθεί με ένα εμπνευσμένο βίντεο σχετικά με το θέμα της υβριδικής/ψηφιακής συμμετοχικότητας.

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτό από την Ενότητα 3, Ενότητα 2 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER - Inclusion Starts With I, από την Accenture, <https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcg>

Ή βρείτε ένα παρόμοιο ή άλλο κατάλληλο βίντεο για να ανοίξετε τη συζήτηση σχετικά με τη σημασία της προβολής και χρήσης βίντεο στις προσπάθειές σας να δημιουργήσετε ένα ισχυρό αίσθημα συμμετοχής και ενσωμάτωσης στην εταιρεία σας.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 1:** Παγοθραύστης με το βίντεο + συζήτηση σχετικά με την πιο δυνατή στιγμή του βίντεο και τα μηνύματα που περιέχει.

**Βήμα 2:** Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ζευγάρια/ομάδες. Κάθε ομάδα πρέπει να επιλέξει έως και 3 παράγοντες στους οποίους θα ήθελε να εστιάσει στο βίντεό της. Αυτοί οι παράγοντες θα πρέπει να έχουν νόημα και να είναι σημαντικοί για τους συμμετέχοντες αυτή τη στιγμή.

**Βήμα 3:** Αφήστε τις ομάδες να συνθέσουν ένα σενάριο για ένα βίντεο διάρκειας όχι μεγαλύτερης των 2 λεπτών (ή μικρότερης).

**Βήμα 4:** Εάν είναι δυνατόν, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να το παίξουν. Μπορεί να χρειαστείτε κάποιο επιπλέον υλικό αν η εκπαίδευση γίνεται αυτοπροσώπως. Αν είναι διαδικτυακή - ζητήστε από τις ομάδες να δείξουν διαφορετικές εικόνες για να κάνουν μια σύντομη παρουσίαση του σεναρίου τους.

**Βήμα 5:** Παρουσιάστε και μοιραστείτε τις εντυπώσεις.

## Ενημέρωση

Στο τέλος της δραστηριότητας ο εκπαιδευτής θα πρέπει να καλέσει τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν την εμπειρία και να:

- καταγράψτε πρώτα τις εντυπώσεις, τις ιδέες, τα νέα πράγματα που κατανοήσατε ή μάθατε κ.λπ.
- δεύτερον, να μοιραστείτε με την ομάδα.
- τρίτον, ο εκπαιδευτής μπορεί να ομαδοποιήσει τις δηλώσεις ανάλογα με την ομοιότητα και τη σημασία τους. Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα οπτικό αρχείο ή ένα flipchart, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί περαιτέρω στην εκπαίδευση.
- αντλήστε περισσότερες ιδέες για νέα βίντεο.

# Δημιουργήστε ένα σενάριο για ένα βίντεο

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα είναι κατάλληλη τόσο για online όσο και για offline εκδηλώσεις. Για τη διαδικτυακή συνάντηση θα ήταν καλό να υπάρχει:

- μικρές ομάδες - μεταξύ 5 και 8 ατόμων, ώστε να εξασφαλίζεται χώρος και χρόνος για τη συμμετοχή όλων και την ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων.
- μια διαδικτυακή πλατφόρμα για ομαδική εργασία στη γραμμή Miro.com.
- διαδικτυακές πλατφόρμες συναντήσεων όπως Zoom, Google Meets ή άλλες, και δυνατότητα για μεγαλύτερες συνεδρίες (όχι μόνο 40 λεπτά).
- Ατζέντα και χρονοδιαγράμματα, ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση του χρόνου και των αποτελεσμάτων, καθώς η δραστηριότητα αυτή αποτελεί μόνο μέρος της κατάρτισης και όχι την ίδια την κατάρτιση.
- Μια σύντομη παρουσίαση με οδηγίες για κάθε φάση, ώστε οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν κάθε στιγμή το θέμα πάνω στο οποίο εργάζονται.

# 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.

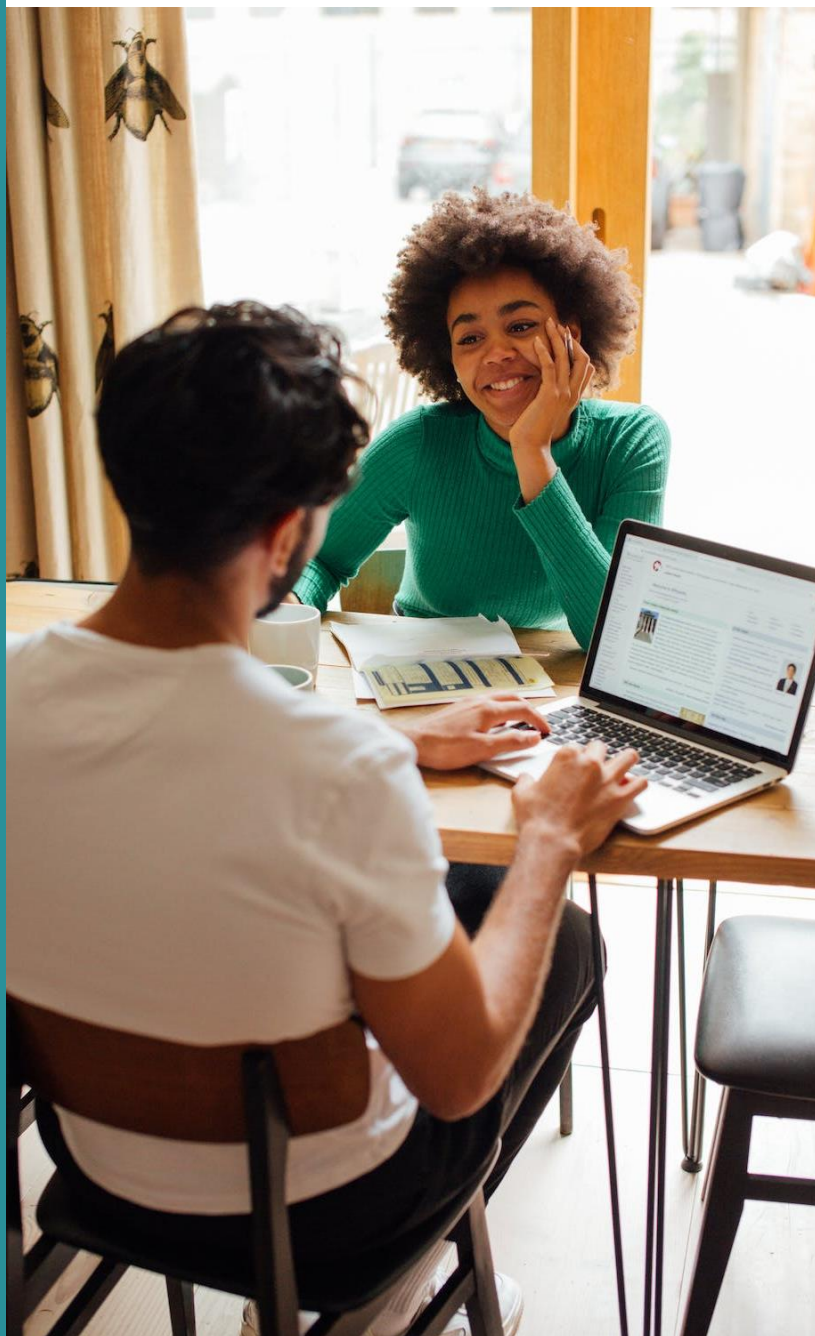
## Κατευθυντήριες γραμμές δραστηριότητας

### 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 πολυπολιτισμικών 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: \_\_\_\_\_

# 07

## Η βιωσιμότητα στο επίκεντρο των υβριδικών εργασιακών πρακτικών

7.1 Eco-Footprint Explorer: Υβριδικό αντίκτυπο: Εντοπίζοντας τον υβριδικό σας αντίκτυπο

7.2 Hackathon βιωσιμότητας - πώς μπορεί η υβριδική εργασία να προσφέρει έξυπνη βιωσιμότητα

7.3 Χαρτογράφηση ενσυναίσθησης για έναν πιο πράσινο υβριδικό χώρο εργασίας



# Δραστηριότητα 7.1

## Eco-Footprint Explorer: Υβριδικό αντίκτυπο: Εντοπίζοντας τον υβριδικό σας αντίκτυπο

### Τύπος Δραστηριότητας: Ατομική

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Σε αυτή τη δραστηριότητα που καθοδηγείται από τον μέντορα, ο εκπαιδευόμενος θα αποκτήσει γνώσεις σχετικά με τις δικές του υβριδικές πρακτικές εργασίας, θα κατανοήσει τους τομείς βελτίωσης που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα και θα καταρτίσει ένα σχέδιο δράσης με την καθοδήγηση του μέντορα

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά από αυτή τη δραστηριότητα, ο μαθητής θα είναι σε θέση να:

- Αναλύστε τις προσωπικές υβριδικές εργασιακές συνήθειες και τις επιπτώσεις τους στη βιωσιμότητα.
- Εντοπίζουν τομείς βελτίωσης για να καταστήσουν το υβριδικό τους έργο πιο βιώσιμο.
- Να δημιουργήσουν ένα σχέδιο δράσης για την ενσωμάτωση της βιωσιμότητας στις εργασιακές τους συνήθειες.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Φύλλο εργασίας Insight (επισυνάπτεται)
- Υπόδειγμα σχεδίου δράσης (επισυνάπτεται)

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

30 λεπτά προετοιμασίας και 120 λεπτά παράδοσης

# Εντοπίζοντας τον υβριδικό σας αντίκτυπο

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Στο πλαίσιο της βιωσιμότητας, η Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη τονίζει την επείγουσα ανάγκη υιοθέτησης πιο βιώσιμων πρακτικών σε όλους τους τομείς της ζωής μας, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών μας συνηθειών. Η υβριδική εργασία, η συγχώνευση της εργασίας εξ αποστάσεως και της εργασίας στο γραφείο, προσφέρει μια μοναδική ευκαιρία από αυτή την άποψη. Η εγγενής ευέλικτη φύση της μπορεί να αξιοποιηθεί για τη μείωση του περιβαλλοντικού αντίκτυπου, αλλά συνοδεύεται επίσης από προκλήσεις όπως τα ψηφιακά απόβλητα και η κατανάλωση ενέργειας.

Η ενσωμάτωση αυτών των γνώσεων σε μια διαδραστική δραστηριότητα επιτρέπει στον εκπαιδευόμενο όχι μόνο να κατανοήσει αλλά και να "ζήσει" την εμπειρία της λήψης βιώσιμων επιλογών σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον. Στόχος είναι να εμπεδωθεί η ιδέα ότι η βιωσιμότητα δεν είναι ένας μακρινός, αφηρημένος στόχος αλλά μια απτή, εφικτή φιλοδοξία που μπορεί να ενσωματωθεί στην καθημερινή εργασιακή μας ζωή.

## Προετοιμασία

Πριν από την έναρξη, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με:

- Οι αρχές των βιώσιμων υβριδικών πρακτικών εργασίας.
- Τεχνικές αυτοανάλυσης και αυτοαξιολόγησης.
- Μεθοδολογίες καθορισμού στόχων και σχεδιασμού δράσης - χρησιμοποιήστε το πρότυπο που παρέχεται

Ανατρέξτε στις 3 μονάδες βιωσιμότητας του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-1-digital-sustainability-in-context-of-hybrid-working/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-2-digital-sustainability-taking-action/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-3-digital-sustainability-tools-for-smes/>

## Εισαγωγή

Ξεκινήστε εξηγώντας τη σημασία της ενσωμάτωσης της βιωσιμότητας στις υβριδικές εργασιακές πρακτικές. Δώστε έμφαση στα προσωπικά και οργανωτικά οφέλη των βιώσιμων εργασιακών συνηθειών.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

### 1. Αυτογνωσία

Παραδώστε το φύλλο εργασίας για την ενόραση στον μαθητή.

Ζητήστε τους να το συμπληρώσουν, αναλύοντας τις τρέχουσες εργασιακές τους συνήθειες. **30 λεπτά**

### 2. Συζήτηση και ανατροφοδότηση

Ο μαθητής μοιράζεται τις ιδέες του με τον μέντορα.

Ο μέντορας παρέχει πληροφορίες και μοιράζεται βέλτιστες πρακτικές σχετικά με τη βιωσιμότητα στην υβριδική εργασία. **30 λεπτά**

### 3. Χαρτογράφηση δράσης

Με την καθοδήγηση του μέντορα, ο εκπαιδευόμενος δημιουργεί ένα βιώσιμο σχέδιο δράσης για την υβριδική εργασία. Το σχέδιο αυτό θα πρέπει να περιγράφει λεπτομερώς τα συγκεκριμένα βήματα, τους απαιτούμενους πόρους, τις πιθανές προκλήσεις και τους τρόπους μέτρησης της προόδου. **45 λεπτά**

### 4. Δέσμευση και επόμενα βήματα

Ενθαρρύνετε τον εκπαιδευόμενο να δεσμευτεί για την εφαρμογή του σχεδίου δράσης. Συζητήστε πιθανές συνεδρίες παρακολούθησης για την παρακολούθηση της προόδου και την αντιμετώπιση των προκλήσεων. **15 λεπτά**

## Ενημέρωση

Ολοκληρώστε τη δραστηριότητα συνοψίζοντας τα κύρια συμπεράσματα και τονίζοντας τη σημασία της συνεχούς ανάλυσης και προσαρμογής για να γίνουν οι υβριδικές πρακτικές εργασίας πιο βιώσιμες. Αυτή η ατομική δραστηριότητα επιτρέπει την εξατομικευμένη ανατροφοδότηση και δημιουργεί ένα χώρο για τον εκπαιδευόμενο να συζητήσει ανοιχτά τις προκλήσεις και τους τομείς βελτίωσης. Ο εκπαιδευτής/μέντορας μπορεί να προσαρμόσει και να εξατομικεύσει την προσέγγιση με βάση τις συγκεκριμένες ανάγκες και το πλαίσιο του εκπαιδευόμενου.

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Ο εξερευνητής οικολογικού αποτυπώματος: Tracing Your Hybrid Impact μπορεί εύκολα να προσαρμοστεί για διαδικτυακή παράδοση, χρησιμοποιώντας εργαλεία όπως πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης και ψηφιακούς πίνακες.

# Eco-Footprint Explorer: Εντοπίζοντας τον υβριδικό σας αντίκτυπο

Αυτό το φύλλο εργασίας έχει σχεδιαστεί για να σας βοηθήσει να αναλύσετε τις τρέχουσες υβριδικές πρακτικές εργασίας σας και να εντοπίσετε τομείς για βελτίωση της βιωσιμότητας. Σκεφτείτε τις καθημερινές σας δραστηριότητες και συμπληρώστε τις παρακάτω ενότητες

## ΜΕΡΟΣ 1: Αυτογνωσία

- Καταγράψτε τις καθημερινές σας δραστηριότητες εργασίας (τόσο εξ αποστάσεως όσο και εντός του γραφείου).
- Δίπλα σε κάθε δραστηριότητα, σημειώστε τους πόρους που χρησιμοποιήθηκαν (ενέργεια, χαρτί, ψηφιακή τεχνολογία κ.λπ.).
- Εκτιμήστε τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις αυτών των πόρων (χαμηλές, μεσαίες, υψηλές).

## ΜΕΡΟΣ 2: Τομείς Βελτίωσης

Επανεξετάστε τις δραστηριότητες που καταγράψατε και τις επιπτώσεις τους.- Προσδιορίστε ποιες δραστηριότητες έχουν τις μεγαλύτερες περιβαλλοντικές επιπτώσεις.- Προτείνετε αλλαγές για τη μείωση των επιπτώσεων

## ΜΕΡΟΣ 3: Συζήτηση και Ανατροφοδότηση

Μετά την ολοκλήρωση των Μερών 1 και 2, συζητήστε τα συμπεράσματά σας με έναν συνάδελφό σας.- Σημειώστε τυχόν πρόσθετες ιδέες ή προτάσεις που σας έδωσε ο συνάδελφός σας.



# Eco-Footprint Explorer: Εντοπίζοντας τον υβριδικό σας αντίκτυπο

## ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

- 1. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΣΤΟΧΩΝ:-** Καθορίστε σαφείς και εφικτούς στόχους βιωσιμότητας για τις υβριδικές πρακτικές εργασίας σας.
- 2. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΗΣ:-** Με βάση τις γνώσεις από το φύλλο εργασίας, απαριθμήστε συγκεκριμένες δράσεις που μπορείτε να αναλάβετε για να επιτύχετε τους στόχους σας για τη βιωσιμότητα.
- 3. ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΙ ΠΟΡΟΙ:-** Προσδιορίστε τυχόν πόρους ή εργαλεία που θα χρειαστείτε για την υλοποίηση των στοιχείων δράσης σας.
- 4. ΠΙΘΑΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ:-** Προβλέψτε τις προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσετε και σχεδιάστε πώς θα τις αντιμετωπίσετε.
- 5. ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΟΔΟΥ:-** Αποφασίστε πώς θα μετράτε την αποτελεσματικότητα των ενεργειών σας και πώς θα παρακολουθείτε την πρόοδό σας με την πάροδο του χρόνου.
- 6. ΔΕΣΜΕΥΣΗ:-** Γράψτε μια δήλωση δέσμευσης για την εφαρμογή του σχεδίου δράσης σας.
- 7. ΣΥΝΕΧΕΙΣ ΣΥΝΕΧΕΙΑΣ:-** Ορίστε ημερομηνίες για συνεδρίες παρακολούθησης για να επανεξετάσετε την πρόοδο με τον μέντορά σας.

Παρακαλούμε χρησιμοποιήστε τις γνώσεις από τις διαδικτυακές ενότητες του μαθήματος PROSPER για την ψηφιακή βιωσιμότητα ως οδηγό καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας.



# Δραστηριότητα 1: Φύλλο εργασίας αυτογνωσίας (Ημερολόγιο δραστηριοτήτων εργασίας)

Όνομα: \_\_\_\_\_

Τμήμα: \_\_\_\_\_

Ημερομηνία: \_\_\_\_\_

Οδηγίες: Σκεφτείτε τις καθημερινές υβριδικές εργασιακές σας δραστηριότητες και εξετάστε τον αντίκτυπό τους στη βιωσιμότητα. Χρησιμοποιήστε αυτό το φύλλο εργασίας για να καταγράψετε τα συμπεράσματά σας, τα οποία θα χρησιμοποιηθούν αργότερα για τη δημιουργία ενός σχεδίου δράσης για πιο βιώσιμες εργασιακές πρακτικές. Παρακαλείστε να συμπληρώσετε αυτό το φύλλο εργασίας με προσοχή και να το φέρετε στη συνεδρία σας με καθοδήγηση από τον μέντορά σας για περαιτέρω συζήτηση και σχεδιασμό δράσης.

<b>Αναφέρετε τις τυπικές σας εργασιακές δραστηριότητες, τόσο εξ αποστάσεως όσο και εντός του γραφείου.</b>	<b>Καταγράψτε τα ψηφιακά εργαλεία, την ενέργεια και τους πόρους που χρησιμοποιείτε για κάθε εργασία.</b>	<b>Εκτίμηση επιπτώσεων στη βιωσιμότητα</b> <b>Αξιολογήστε τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων αυτών στη βιωσιμότητα.</b> <b>Εξετάστε παράγοντες όπως η κατανάλωση ενέργειας, η χρήση ψηφιακών πόρων και τα φυσικά απόβλητα.</b>	<b>Ευκαιρίες βελτίωσης</b> <b>Προσδιορίστε ποιες συνήθειες θα μπορούσαν να τροποποιηθούν για καλύτερη βιωσιμότητα.</b> <b>Εξετάστε πιθανές αλλαγές στη ρουτίνα ή τα εργαλεία σας που θα μπορούσαν να μειώσουν το οικολογικό σας αποτύπωμα.</b>

## Δραστηριότητα 2: Θέσπιση στόχων ψηφιακής βιωσιμότητας και σχέδιο δράσης για MME

Αυτό το πρότυπο έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τις MME να θέσουν συγκεκριμένους στόχους και να δημιουργήσουν ένα λεπτομερές σχέδιο δράσης για τη βελτίωση της ψηφιακής βιωσιμότητας. Ακολουθεί τα κριτήρια SMART - Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound. Το υπόδειγμα μπορεί να προσαρμοστεί ανάλογα με τις ανάγκες ώστε να ταιριάζει στις συγκεκριμένες ανάγκες και το πλαίσιο της MME σας. Να θυμάστε ότι το ταξίδι προς την ψηφιακή βιωσιμότητα είναι διαρκές και απαιτεί συνεχή προσπάθεια και προσαρμογή.

### Μέρος 1: Καθορισμός στόχων

#### 1. Συγκεκριμένοι Στόχοι:

Παράδειγμα Στόχος	Ο στόχος σας
Μείωση των αναγκών ψηφιακής αποθήκευσης κατά 20%	

#### 2. Μετρησιμότητα:

Παράδειγμα κριτηρίων για τη μέτρηση	Ο στόχος σας
Παρακολούθηση του όγκου των δεδομένων που αποθηκεύονται μηνιαίως	

#### 3. Επιτευξιμότητα:

Επιτευξιμότητα	Ο στόχος σας
Χρήση λύσεων αποθήκευσης στο cloud που προσφέρουν συμπίεση δεδομένων	

**4. Συνάφια:** Επιβεβαιώστε ότι οι στόχοι ευθυγραμμίζονται με τους ευρύτερους στόχους βιωσιμότητας της MME σας.

Επιτευξιμότητα	Ο στόχος σας
Ευθυγράμμιση της μείωσης της ψηφιακής αποθήκευσης με τις συνολικές στρατηγικές μείωσης του αποτυπώματος άνθρακα	

**5. Προθεσμία:** Ορίστε μια λογική αλλά φιλόδοξη προθεσμία για την επίτευξη κάθε στόχου

Προθεσμία	Ο στόχος σας
Επίτευξη μείωσης κατά 20% των αναγκών ψηφιακής αποθήκευσης εντός ενός έτους	

## ACTIVITY 2: Digital Sustainability Goal Setting and Action Plan for SMEs

### Μέρος 2: Σχεδιασμός δράσης

1. **Σημεία δράσης:** Διαχωρίστε κάθε στόχο σε μικρότερα, διαχειρίσιμα καθήκοντα.

Δράσεις	Ο στόχος σας
Διενέργεια ελέγχου της τρέχουσας αποθήκευσης και χρήσης δεδομένων	

2. **Απαιτούμενοι πόροι:** Καθορίστε ποιοι πόροι ή αλλαγές είναι αναγκαίοι για την υλοποίηση κάθε στοιχείου δράσης.

Απαιτούμενοι πόροι	Ο στόχος σας
Επενδύστε σε έναν πάροχο υπηρεσιών cloud με πράσινα διαπιστευτήρια. Διατιθέμενος προϋπολογισμός 5.000 ευρώ	

3. **Πιθανές προκλήσεις:** Προσδιορίστε τα πιθανά εμπόδια και πώς θα τα ξεπεράσετε.

Προκλήσεις + ξεπεράσμά τους	Ο στόχος σας
Αντίσταση στην αλλαγή των πρακτικών αποθήκευσης δεδομένων.  Ξεπεράστε το με εκπαίδευση και επίδειξη των πλεονεκτημάτων.	

4. **Παρακολούθηση προόδου:** Αποφασίστε πώς θα παρακολουθείτε την πρόοδο κάθε στοιχείου δράσης προς τους στόχους σας.

Παρακολούθηση	Ο στόχος σας
Μηνιαίες αναφορές σχετικά με τη χρήση δεδομένων και την αποδοτικότητα της αποθήκευσης.	

5. **Επανεξέταση και προσαρμογή:** Προγραμματίστε τακτικά σημεία επανεξέτασης για την αξιολόγηση της προόδου και την πραγματοποίηση των απαραίτητων προσαρμογών.

Επιτευξιμότητα	Ο στόχος σας
Προγραμματίστε την πρώτη συνεδρίαση επανεξέτασης τρεις μήνες από την ημερομηνία έναρξης του σχεδίου δράσης για την παρακολούθηση της προόδου και την αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων.  Συνεχείς τριμηνιαίες συνεδριάσεις επανεξέτασης με τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του σχεδίου δράσης και την προσαρμογή του ανάλογα με τις ανάγκες.	

## Δραστηριότητα 7.2

# Hackathon βιωσιμότητας - πώς μπορεί η υβριδική εργασία να προσφέρει έξυπνη βιωσιμότητα

## Τύπος Δραστηριότητας: Ομαδική

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Το Sustainability Hackathon είναι μια διαδραστική και συνεργατική δραστηριότητα που εμπλέκει τους εκπαιδευόμενους σε καταιγισμό ιδεών και σχεδιασμό καινοτόμων λύσεων για την προώθηση της βιωσιμότητας σε υβριδικά εργασιακά περιβάλλοντα. Ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα, την κριτική σκέψη και την ομαδική εργασία, ενώ παράλληλα αντιμετωπίζει τις προκλήσεις της βιωσιμότητας. Η δραστηριότητα αυτή προάγει την ενεργό μάθηση, την ομαδική εργασία και τις δεξιότητες δημιουργικής επίλυσης προβλημάτων, ενώ παράλληλα ενισχύει την κατανόηση των προκλήσεων της βιωσιμότητας στο πλαίσιο της υβριδικής εργασίας. Παρέχει στους εκπαιδευόμενους μια πλατφόρμα για να διερευνήσουν καινοτόμες λύσεις και τους ενθαρρύνει να γίνουν ενεργητικοί παράγοντες αλλαγής στη δημιουργία βιώσιμων εργασιακών περιβαλλόντων.

Υπάρχουν δύο επιλογές παράδοσης:

1. Μπορεί να υλοποιηθεί σε ομαδικό πλαίσιο μιας μεμονωμένης εταιρείας, όπου μια ομάδα από μια μεμονωμένη εταιρεία μπορεί να διερευνήσει και να θέσει στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος τις υφιστάμενες υβριδικές πρακτικές εργασίας της και να εντοπίσει τομείς βελτίωσης ευθυγραμμισμένους με τη βιωσιμότητα. Εστιάζοντας στη μοναδική δυναμική, δομή και τις ανάγκες της εταιρείας τους, μπορούν να δημιουργήσουν εξειδικευμένες στρατηγικές που επηρεάζουν άμεσα το δικό τους ειδικό αποτύπωμα βιωσιμότητας.
2. Με πολλές εταιρείες, π.χ. στο πλαίσιο ενός εμπορικού επιμελητηρίου, όπου πολλές εταιρείες συναντώνται, μοιράζονται τις ατομικές τους βέλτιστες πρακτικές και συνεργάζονται για να βρουν λύσεις. Αυτή η αλληλοεπικοινωνία ιδεών μπορεί να οδηγήσει σε καινοτόμα μάθηση και λύσεις που μπορούν να υιοθετηθούν σε όλους τους κλάδους. Μπορεί επίσης να προωθήσει μια συλλογική δέσμευση για τη βιωσιμότητα μεταξύ της κοινότητας των επιχειρήσεων, ενισχύοντας την αφοσίωση της τοπικής οικονομίας σε φιλικές προς το περιβάλλον και κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές.

60 min. preparation and 180 min. Hackathon delivery



## Δραστηριότητα 7.2

### Hackathon βιωσιμότητας - πώς μπορεί η υβριδική εργασία να προσφέρει έξυπνη βιωσιμότητα

### Τύπος Δραστηριότητας: Ομαδική

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:
- Να κατανοήσετε την έννοια και τη σημασία της βιωσιμότητας στο πλαίσιο της υβριδικής εργασίας.
- Ανάλυση της συμβολής της υβριδικής εργασίας στους ΣΒΑ και τους ΣΒΑ.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- PPT ως οδηγός Hackathon (επισυνάπτεται)

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60 λεπτά προετοιμασίας και 180 λεπτά. Παράδοση Hackathon

# Hackathon βιωσιμότητας - πώς μπορεί η υβριδική εργασία να προσφέρει έξυπνη βιωσιμότητα

## Πηγές

Είναι σημαντικό για τον εκπαιδευτή/διαμεσολαβητή του hackathon να κατανοήσει τη σημασία των υβριδικών πρακτικών εργασίας για την προώθηση της βιωσιμότητας. Η στροφή προς την υβριδική εργασία μπορεί να μειώσει σημαντικά το αποτύπωμα άνθρακα μιας εταιρείας, να ελαχιστοποιήσει τα απόβλητα χαρτιού με ψηφιακές διαδικασίες και να δημιουργήσει ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς που σέβεται την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Πώς όμως μπορεί να συμβάλει όλη η ομάδα; Η κατανόηση της ευθυγράμμισης των υβριδικών εργασιακών πρακτικών με τους ΣΒΑΑ και τους ΣΒΑΑ θα είναι κομβικής σημασίας για τον εκπαιδευτή/διαμορφωτή.

## Προετοιμασία

Ολοκλήρωση 3 μονάδων του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER

- <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-1-digital-sustainability-in-context-of-hybrid-working/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-2-digital-sustainability-taking-action/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-3-digital-sustainability-tools-for-smes/>

Διαβάστε τον Οδηγό για τον Hackathon Βιωσιμότητας - πώς μπορεί η υβριδική εργασία να προσφέρει έξυπνη βιωσιμότητα

## Εισαγωγή

Η δραστηριότητα θα παρουσιαστεί στους ΜΑΘΗΤΕΣ με μια σύντομη εισαγωγή σχετικά με τη σημασία της βιωσιμότητας στον σημερινό κόσμο, εστιάζοντας στον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες λαμβάνουν μέτρα για να διασφαλίσουν ότι πληρούν τους ΣΒΑ. Στη συνέχεια, η φόρμουλα του Hackathon θα καθοδηγήσει τη μετάβαση σε μια συζήτηση σχετικά με το πώς η υβριδική εργασία μπορεί να αποτελέσει εργαλείο για τη βιωσιμότητα, τον συλλογικό καταϊγισμό ιδεών και την παρουσίαση ιδέας σχετικά με το πώς η στροφή στην υβριδική εργασία μπορεί να συμβάλει στη βιωσιμότητα.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

### 1. Εισαγωγή:

- Ξεκινήστε τη δραστηριότητα παρέχοντας μια επισκόπηση των προκλήσεων βιωσιμότητας σε υβριδικά περιβάλλοντα εργασίας. Παρουσιάστε τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης και τους στόχους ESG και δώστε παραδείγματα.
- Εξηγήστε τον σκοπό του "Sustainability Hackathon" ως ευκαιρία για τους μαθητές να αναπτύξουν δημιουργικές και πρακτικές λύσεις.
- Χωρίστε τους μαθητές σε μικρές ομάδες των 4-6 ατόμων

**15 λεπτά**

### 2. Προσδιορισμός του προβλήματος : Στις ομάδες τους,

- Καθοδηγήστε τους εκπαιδευόμενους να εντοπίσουν συγκεκριμένες προκλήσεις ή ευκαιρίες βιωσιμότητας που σχετίζονται με την υβριδική εργασία.
- Ενθαρρύνετε τους να εξετάσουν πτυχές όπως η κατανάλωση ενέργειας, η διαχείριση αποβλήτων, το αποτύπωμα άνθρακα, η χρήση των πόρων και η ευημερία των εργαζομένων.
- Παρέχετε σχετικούς πόρους από το πρόγραμμα PROSPER, συμπεριλαμβανομένων μελετών περιπτώσεων, για να βοηθηθούν στη διαδικασία εντοπισμού των προβλημάτων τους.

**30 λεπτά**

# Hackathon βιωσιμότητας - πώς μπορεί η υβριδική εργασία να προσφέρει έξυπνη βιωσιμότητα

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**3. Ανάπτυξη λύσεων:** Κάθε ομάδα θα εργαστεί από κοινού για τον καταγισμό ιδεών και τον σχεδιασμό καινοτόμων λύσεων για την αντιμετώπιση των εντοπισμένων προκλήσεων βιωσιμότητας.

- Ενθαρρύνετε την εξωστρεφή σκέψη και τις δημιουργικές προσεγγίσεις επίλυσης προβλημάτων.
- Υπενθυμίστε στους μαθητές να εξετάσουν τη σκοπιμότητα, την αποτελεσματικότητα και τον πιθανό αντίκτυπο των λύσεών τους

**60 λεπτά**

**4. Διάλυμα Pitch:** Δώστε σε κάθε ομάδα την ευκαιρία να παρουσιάσει τις λύσεις της στην τάξη.

- Κάθε ομάδα θα πρέπει να προετοιμάσει μια σύντομη παρουσίαση που θα αναδεικνύει το πρόβλημα, την καινοτόμο λύση και τα πιθανά οφέλη της.
- Ενθαρρύνετε τη χρήση οπτικών βοηθημάτων, πρωτοτύπων ή τεχνολογικών εργαλείων για τη βελτίωση της παρουσίασης.

**30 λεπτά**

**5. Ομαδική συζήτηση και αξιολόγηση:** Διευκολύνετε μια ομαδική συζήτηση μετά από κάθε παρουσίαση για να ενθαρρύνετε την ανατροφοδότηση, τις ερωτήσεις και την περαιτέρω διερεύνηση των προτεινόμενων λύσεων.

- Ενθαρρύνετε τους μαθητές να παρέχουν επικοινωνιακή ανατροφοδότηση και προτάσεις για βελτίωση.
- Τονίστε τη σημασία της εξέτασης της βιωσιμότητας, της πρακτικότητας και της επεκτασιμότητας κατά την αξιολόγηση των λύσεων

**30 λεπτά**

# Hackathon βιωσιμότητας - πώς μπορεί η υβριδική εργασία να προσφέρει έξυπνη βιωσιμότητα

## Ενημέρωση

Αναστοχασμός και συνεργασία: Ολοκληρώστε τη δραστηριότητα με τη διευκόλυνση μιας συνεδρίας προβληματισμού, όπου οι μαθητές μοιράζονται τα βασικά συμπεράσματα και τις ιδέες τους από το Sustainability Hackathon.

- Ενθαρρύνετε τους να συζητήσουν πώς οι καινοτόμες λύσεις που παρουσιάστηκαν θα μπορούσαν να εφαρμοστούν σε πραγματικά υβριδικά περιβάλλοντα εργασίας.
  - Προωθήστε τη συνεργασία, ενθαρρύνοντας τους μαθητές να ανταλλάξουν στοιχεία επικοινωνίας και να συνεχίσουν να συνεργάζονται σε πρωτοβουλίες βιωσιμότητας πέρα από την αίθουσα διδασκαλίας
- 15 λεπτά.**

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Το Sustainability Hackathon μπορεί να προσαρμοστεί για διαδικτυακή διεξαγωγή, χρησιμοποιώντας εργαλεία όπως πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης, ψηφιακούς πίνακες και αίθουσες διαλέξεως:

1. Εισαγωγή: Ξεκινήστε τη συνεδρία σε μια πλατφόρμα τηλεδιάσκεψης (όπως Zoom, Microsoft Teams κ.λπ.). Ξεκινήστε με μια σύντομη επισκόπηση των προκλήσεων βιωσιμότητας που θέτουν τα υβριδικά περιβάλλοντα εργασίας. Εξηγήστε τον στόχο του "Χάκαθον βιωσιμότητας". Αξιοποιήστε τη λειτουργία της αίθουσας διαχωρισμού για να χωρίσετε τους συμμετέχοντες σε μικρότερες ομάδες των 4-6 μελών.
- 15 λεπτά**

2. Προσδιορισμός του προβλήματος (30 λεπτά): Σε αίθουσες διαλέξεως: Ζητήστε από τις ομάδες να εντοπίσουν συγκεκριμένες προκλήσεις βιωσιμότητας που σχετίζονται με την υβριδική εργασία. Ενθαρρύνετε την εξέταση τομέων όπως η χρήση ενέργειας, η διαχείριση αποβλήτων, το αποτύπωμα άνθρακα, η αποδοτικότητα των πόρων και η ευημερία των εργαζομένων. Χρησιμοποιήστε κοινόχρηστους συνδέσμους ή μια διαδικτυακή πλατφόρμα για να παρέχετε στους συμμετέχοντες σχετικούς πόρους και μελέτες περιπτώσεων για να καθοδηγήσουν τη σκέψη τους.

**30 λεπτά**

3. Ανάπτυξη λύσης : Σε αίθουσες διαλέξεως:

- Κατευθύνετε τις ομάδες για καταγισμό ιδεών και δημιουργία καινοτόμων λύσεων.
- Προτρέψτε τις ομάδες να σκεφτούν δημιουργικά και να επικεντρωθούν στη λύση.
- Ενθαρρύνετε τους ελέγχους σκοπιμότητας των λύσεών τους

**60 λεπτά.**

4. Λύση Pitch: Επιστροφή στην κύρια βιντεοκλήση: Κάθε ομάδα παρουσιάζει τη λύση της μέσω κοινής χρήσης οθόνης. Ζητήστε τους να είναι συνοπτικοί, περιγράφοντας λεπτομερώς το πρόβλημα, την προτεινόμενη λύση και τα πλεονεκτήματά της. Προωθήστε τη χρήση ψηφιακών εργαλείων (όπως το PowerPoint, το Google Slides κ.λπ.) για να κάνουν τις παρουσιάσεις ελκυστικές.

**30 λεπτά**

5. Ομαδική συζήτηση και αξιολόγηση: Στην κύρια αίθουσα: Μετά από κάθε παρουσίαση, κάντε μια ανοιχτή συζήτηση, επιτρέποντας ερωτήσεις, προτάσεις και βαθύτερη εμβάθυνση στις λύσεις. Ενθαρρύνετε τους μαθητές να προσφέρουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση. Τονίστε τη σημασία της βιωσιμότητας, της πρακτικότητας και της επεκτασιμότητας για την αξιολόγηση

**30 λεπτά**

6. Αναστοχασμός και συνεργασία (15 λεπτά): Ολοκληρώστε με μια συνεδρία αναστοχασμού, ανταλλάσσοντας ιδέες και βασικά συμπεράσματα. Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να συζητήσουν την εφαρμογή των προτεινόμενων λύσεων στον πραγματικό κόσμο. Καθώς πρόκειται για ένα διαδικτυακό περιβάλλον, παροτρύνετε τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τα στοιχεία επικοινωνίας τους στη συνομιλία ή μέσω ενός κοινού εγγράφου Google Doc για την προώθηση της συνεργασίας πέραν της συνεδρίας.

**15 λεπτά**

# Τι είναι το Hackathon?

Μια εκδήλωση συνεργασίας όπου τα άτομα ενώνουν τις δεξιότητές τους για να λύσουν προβλήματα ή να δημιουργήσουν πρωτότυπα σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Γιατί έχουν σχέση με την Αειφορία;

Τα hackathons φέρνουν καινοτομία, ταχύτητα και πνεύμα συνεργασίας, γεγονός που τα καθιστά ιδανικά για την αντιμετώπιση των προκλήσεων βιωσιμότητας στο υβριδικό μοντέλο εργασίας.

Βασικές αρχές:

- **Καινοτομία:** Ενθάρρυνση της εξωστρεφούς σκέψης για την ανάπτυξη νέων λύσεων.
- **Συνεργασία:** Συγκέντρωση διαφορετικών μυαλών και δεξιοτήτων για έναν κοινό σκοπό.
- **Ένταση:** Εργασία υπό χρονικούς περιορισμούς για την παραγωγή γρήγορων λύσεων.
- **Ανοιχτότητα:** Να μοιράζεσαι ιδέες ελεύθερα, επιτρέποντας ανατροφοδότηση και επαναληπτικές βελτιώσεις.

Το υβριδικό μοντέλο εργασίας ήρθε για να μείνει. Με την ενσωμάτωση της βιωσιμότητας, αντιμετωπίζουμε τις μελλοντικές προκλήσεις μετωπικά. Με την εστίαση στη βιωσιμότητα στον υβριδικό χώρο εργασίας, ο hackathon ευθυγραμμίζεται με τους ευρύτερους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης του ΟΗΕ και το προφανές όφελος για την εταιρεία είναι τόσο οικονομικό όσο και ευημερίας, καθώς η ομάδα θα αισθάνεται πιο δεσμευμένη και θα επενδύει σε πρωτοβουλίες με γνώμονα τον σκοπό, όπως η βιωσιμότητα.

## Πώς μπορεί λοιπόν η ομάδα μας να επωφεληθεί από αυτή την πρόκληση του Sustainability Hackathon?

Η μορφή του hackathon

- ενθαρρύνει τη διαλειτουργική ομαδική εργασία, τον συνεργατικό καταιγισμό ιδεών και καλλιεργεί μια κουλτούρα ανοιχτής επικοινωνίας.
- οδηγεί σε λύσεις για την εξοικονόμηση κόστους, τη βελτίωση των διαδικασιών, ακόμη και σε νέες πηγές εσόδων. Έτσι, μπορεί να έχει άμεσο αντίκτυπο στην κατώτατη γραμμή, καθιστώντας την επιχείρηση πιο ανθεκτική και έτοιμη για το μέλλον.



## Πώς μπορεί λοιπόν η ομάδα μας να επωφεληθεί από αυτή την πρόκληση του Sustainability Hackathon?

Η μορφή του hackathon

- ανοίγει το δρόμο για νέες λύσεις βιωσιμότητας που μπορούν να εφαρμοστούν στο χώρο εργασίας, προσφέροντας στις εταιρείες ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.
- δίνει μια απτή ευκαιρία στην εταιρεία να αναλάβει σαφή δέσμευση για παγκόσμιες πρωτοβουλίες βιωσιμότητας.

## 5 κορυφαίες συμβουλές για πολύτιμη συμμετοχή στο Hackathon

Τα Hackathons δεν αφορούν μόνο την εξεύρεση μιας λύσης, αλλά το ταξίδι της συνεργασίας, της καινοτομίας και της συνεχούς μάθησης, γεγονός που τα καθιστά ιδανικές πλατφόρμες για τις προκλήσεις της βιωσιμότητας στον εξελισσόμενο κόσμο της υβριδικής εργασίας.

1. Αγκαλιάστε τη συνεργατική νοοτροπία: Ένας χάκαθον ευδοκιμεί όταν συναντώνται διαφορετικές σκέψεις και δεξιότητες. Θέλουμε τη συμβολή όλων των μελών της ομάδας και σεβόμαστε τις διαφορετικές απόψεις. Η συλλογική σας νοημοσύνη είναι πιο ισχυρή από το να εργάζεστε σε σιλό.

2. Έρευνα και προετοιμασία: Αν και τα hackathons αφορούν την καινοτομία, η βασική γνώση του θέματος θα καθοδηγήσει τη διαδικασία ιδεοληψίας μας. Πριν από την εκδήλωση, εμβαθύνετε στις αποχρώσεις της βιωσιμότητας στην υβριδική εργασία. Εξοικειωθείτε με το διαδικτυακό μάθημα PROSPER Μονάδες βιωσιμότητας

- Ενότητα 4 / Κεφάλαιο 1 Ψηφιακή βιωσιμότητα στο πλαίσιο της υβριδικής εργασίας <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-1-digital-sustainability-in-context-of-hybrid-working/>
- Ενότητα 4 / Κεφάλαιο 2 Ψηφιακή βιωσιμότητα - ανάληψη δράσης <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-2-digital-sustainability-taking-action/>
- Ενότητα 4 / Κεφάλαιο 3 Εργαλεία ψηφιακής βιωσιμότητας για MME | course.prosper-project <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-3-digital-sustainability-tools-for-smes/>



## 5 Top Tips for Valuable Hackathon Participation

3. Μείνετε ευέλικτοι: Η ευελιξία είναι το κλειδί σε ένα hackathon. Είναι πραγματικά σύνηθες να συνειδητοποιούμε στα μισά της διαδρομής ότι υπάρχει μια καλύτερη προσέγγιση ή λύση. Έτσι, η κορυφαία συμβουλή μας είναι: "Αν δεν έχετε την ευκαιρία να το κάνετε αυτό, θα πρέπει να το κάνετε: Μην είστε υπερβολικά προσκολλημένοι σε μια ιδέα. Αν βρείτε αδιάσειστα στοιχεία ή ανατροφοδότηση από άλλο μέλος της ομάδας, μη φοβηθείτε να προτείνετε αλλαγή κατεύθυνσης, να είστε ευέλικτοι και να προσαρμόζεστε.

4. Η διαχείριση του χρόνου είναι ζωτικής σημασίας: Τα hackathons έχουν σφιχτό χρονοδιάγραμμα, καθιστώντας ζωτικής σημασίας την αποτελεσματική κατανομή του χρόνου. Έχουμε χωρίσει αυτόν τον Hackathon σε 5 τμήματα - καταιγισμός ιδεών, έρευνα, ανάπτυξη λύσεων, προετοιμασία παρουσίασης και ανατροφοδότηση. Έχουμε θέσει σαφή χρονικά όρια για το καθένα, ώστε να αποφύγουμε τις βιασύνες της τελευταίας στιγμής.

5. Η δύναμη των διαλειμάτων: <Είναι ζωτικής σημασίας να διατηρήσετε την υγεία και την ψυχική σας ευεξία, οπότε το πρόγραμμά μας περιλαμβάνει μικρά διαλείμματα για να τεντωθείτε, να ενυδατωθείτε και να καθαρίσετε το μυαλό σας. Αυτό όχι μόνο αποτρέπει την εξουθένωση, αλλά συχνά οδηγεί και σε πιο καθαρή και δημιουργική σκέψη.

Το κλειδί για μια πολύτιμη εμπειρία hackathon βρίσκεται στην προετοιμασία, τη συνεργασία, την προσαρμοστικότητα και την αυτοφροντίδα. Έχετε αυτά κατά νου, και είστε έτοιμοι για ένα παραγωγικό και εμπλουτιστικό ταξίδι!



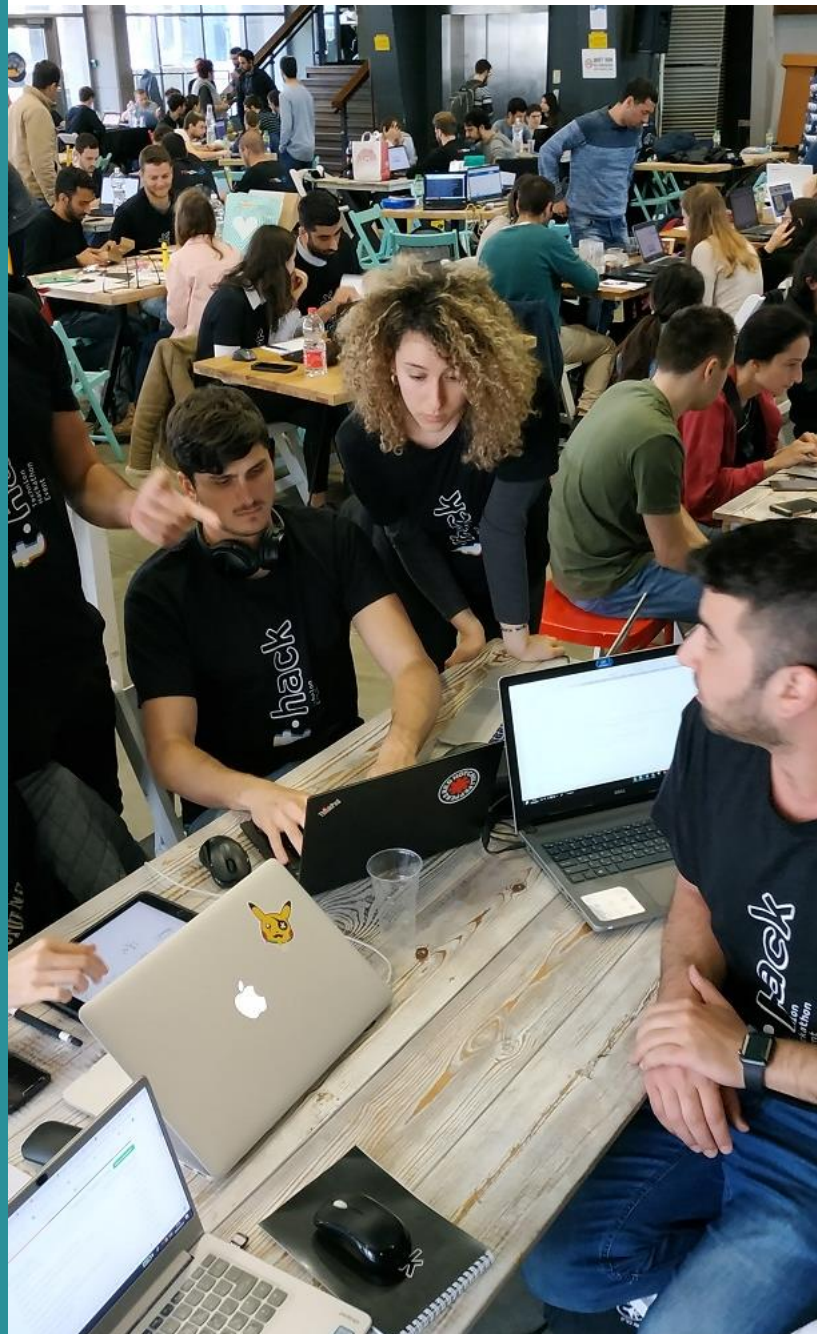
# Παράδειγμα καλής πρακτικής - Hackathon μετασχηματισμού πράσινου γραφείου

**Πλαίσιο:** Ένα μεσαίου μεγέθους πρακτορείο ψηφιακού μάρκετινγκ με ένα μείγμα εργαζομένων εντός και εκτός γραφείου αναγνώρισε την αυξανόμενη σημασία των βιώσιμων πρακτικών στους χώρους γραφείων. Με το υβριδικό μοντέλο εργασίας σε ισχύ, ήθελαν να βελτιστοποιήσουν τόσο το φυσικό γραφείο όσο και τις ψηφιακές πρακτικές τους, ώστε να ευθυγραμμιστούν με τους στόχους βιωσιμότητας.

**Στόχος:** Στόχος του hackathon ήταν η ανάπτυξη εφαρμόσιμων στρατηγικών και πρωτοβουλιών για να γίνει η υβριδική εργασία στον οργανισμό πιο βιώσιμη. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τόσο απτές αλλαγές στο χώρο του γραφείου όσο και προσαρμογές στις ψηφιακές συνήθειες εργασίας για τη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος.

## Πώς λειτούργησε:

- **Δέσμευση:** Η εταιρεία κάλεσε όλους τους εργαζόμενους να συμμετάσχουν, τονίζοντας την κοινή ευθύνη και τα οφέλη ενός βιώσιμου χώρου εργασίας και την ανάγκη ανάπτυξης εφαρμόσιμων στρατηγικών και πρωτοβουλιών. Δημιουργήθηκαν ομάδες
- **Φάση έρευνας:** Οι ομάδες ανέλαβαν να ερευνήσουν και να αναλύσουν τις τρέχουσες περιβαλλοντικές επιπτώσεις των εργασιακών τους συνηθειών, από τη χρήση χαρτιού έως το ψηφιακό αποτύπωμα άνθρακα.
- **Εκδήλωση Hackathon:** Κατά τη διάρκεια μιας ειδικής "Πράσινης Ημέρας", οι ομάδες έκαναν καταιγισμό ιδεών και πρότειναν πρωτοβουλίες





# Παράδειγμα καλής πρακτικής - Hackathon μετασχηματισμού πράσινου γραφείου

Αυτές περιλαμβάνουν:

- Εφαρμογή λύσεων ψηφιακής υπογραφής για τη μείωση της χρήσης χαρτιού.
- Υιοθέτηση λύσεων cloud που χρησιμοποιούν κέντρα δεδομένων με πράσινη ενέργεια
- Δημιουργία κήπων ή χώρων πρασίνου στα γραφεία για τη βελτίωση της ποιότητας του αέρα και της ευεξίας των εργαζομένων.
- Πρόταση για "ημέρες χωρίς μετακινήσεις", όπου όλες οι συνεδριάσεις πραγματοποιούνται εικονικά, ώστε να μειωθούν οι εκπομπές που σχετίζονται με τις μεταφορές.
- Έναρξη μιας "Ημέρας Ψηφιακού Καθαρισμού" για την αποσυμφόρηση και τη διαγραφή μη αναγκαίων αρχείων, μειώνοντας έτσι το κόστος αποθήκευσης και ενέργειας.

Οι ιδέες αξιολογήθηκαν με βάση τη σκοπιμότητα, τον περιβαλλοντικό αντίκτυπο, το κόστος και τη δυνατότητα δέσμευσης των εργαζομένων.

Η πρωτοβουλία που κέρδισε ήταν η "Ημέρα Ψηφιακού Καθαρισμού", η οποία συμπληρώθηκε από εκπαιδευτικά σεμινάρια σχετικά με αποτελεσματικές πρακτικές ψηφιακής αποθήκευσης και τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις της μαζικής ψηφιακής αποθήκευσης.

**Αυτό το παράδειγμα δείχνει ότι ένας hackathon βιωσιμότητας δεν χρειάζεται πάντα να παράγει ένα νέο προϊόν ή τεχνολογία. Αντίθετα, μπορεί να αποδώσει αποτελεσματικές στρατηγικές για την εμπέδωση βιώσιμων συνηθειών και πρακτικών στην καθημερινή εργασία**



# Ας ξεκινήσουμε

Ελάτε μαζί μας για να προωθήσουμε τη βιώσιμη αλλαγή στον υβριδικό εργασιακό μας χώρο!

## Γιατί είμαστε εδώ;

Θέλουμε να χρησιμοποιήσουμε τη μορφή του hackathon για να δημιουργήσουμε καινοτόμες λύσεις που ενισχύουν τη βιωσιμότητα στα υβριδικά εργασιακά μας περιβάλλοντα.

## Πώς θα το κάνουμε αυτό;

3 θέματα, 48 ώρες από το brainstorming μέχρι την τελική παρουσίαση με σημεία ελέγχου στην πορεία.

## Στόχος:

Να αναπτύξουμε εφαρμόσιμες λύσεις που μπορούν να εφαρμοστούν για να καταστήσουμε το υβριδικό μοντέλο εργασίας μας πιο βιώσιμο.

## 3 προτεινόμενα θέματα

- Ενεργειακή απόδοση: Λύσεις για τη μείωση της κατανάλωσης ενέργειας στο σπίτι και στο γραφείο.
- Διαχείριση αποβλήτων: Στρατηγικές για την ελαχιστοποίηση των αποβλήτων από υβριδικές εργασίες.
- Πράσινη μετακίνηση: Ιδέες για την προώθηση φιλικών προς το περιβάλλον επιλογών μετακίνησης

## Ομαδική συνεργασία!

Διαμορφώστε την ομάδα σας με ένα ποικίλο μείγμα δεξιοτήτων από όλη την εταιρεία.

Δημιουργήστε ένα ειδικό διαδικτυακό κανάλι επικοινωνίας (π.χ. μέσω Teams ή κοινόχρηστου Google Drive) και όταν βρίσκεστε στο γραφείο, αφιερώστε χρόνο για να συναντιέστε και να συνεργάζεστε με την ομάδα σας. Χρησιμοποιήστε εργαλεία συνεργατικής επεξεργασίας όπως τα Έγγραφα και τα Φύλλα Google για ταυτόχρονη εργασία.

Συμφωνήστε σε ωράρια εργασίας που να ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ζώνες ώρας για τις παγκόσμιες ομάδες. Να ενημερώνετε όλη την ομάδα για την πρόοδο ώστε να διατηρείται η συλλογική εστίαση.

Αναθέστε σαφείς ρόλους για να διασφαλίσετε την αποτελεσματική ομαδική εργασία, με έναν επικεφαλής της ομάδας να συντονίζει τις προσπάθειες.

- Λειτουργεί ως σημείο επαφής μεταξύ της ομάδας
- Διευκολύνει τις ομαδικές συνεδριάσεις και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων



# Ανάπτυξη ιδεών

## Εξερευνήστε:

Βυθιστείτε στην καθημερινή ρουτίνα των υβριδικών εργαζομένων. Πού γίνεται η σπατάλη; Τι καταναλώνει την περισσότερη ενέργεια;

## Καταιγισμός ιδεών:

Με οδηγό τη βιωσιμότητα, κάντε καταιγισμό ιδεών για να βρείτε τομείς για βελτίωση. Σκεφτείτε εφαρμογές εξοικονόμησης ενέργειας, διαδικασίες μείωσης των αποβλήτων ή πράσινες επιλογές μετακίνησης.

## Αποφασίστε:

Αξιολόγησε ιδεών με βάση τον πιθανό αντίκτυπο στη βιωσιμότητα σε υβριδικά περιβάλλοντα και τη σκοπιμότητα. Χρησιμοποιήστε εργαλεία όπως πίνακες επιπτώσεων-προσπάθειας για να επιλέξετε την καλύτερη.

## Matrix Επιπτώσεων-Προσπάθειας

Αυτή η οπτική αναπαράσταση βοηθά τις ομάδες να δουν γρήγορα ποιες ιδέες πρέπει να ιεραρχήσουν και να αντιμετωπίσουν πρώτες. Καταγράψτε όλες τις ιδέες και, στη συνέχεια, τοποθετήστε τις στο τεταρτημόριο που περιγράφει καλύτερα τον αντίκτυπο και την προσπάθειά τους. .

### 1. Υψηλός αντίκτυπος, χαμηλή προσπάθεια (Γρήγορα κέρδη):

Αυτές οι εργασίες ή ιδέες θα έχουν σημαντικό θετικό αποτέλεσμα και είναι σχετικά εύκολο να εφαρμοστούν. Παράδειγμα: Εφαρμογή μιας πολιτικής για την απενεργοποίηση όλων των ηλεκτρονικών συσκευών όταν δεν χρησιμοποιούνται για εξοικονόμηση ενέργειας.

### 2. Υψηλός αντίκτυπος, υψηλή προσπάθεια (μεγάλα έργα):

Αυτά είναι καθήκοντα ή ιδέες που θα έχουν σημαντικό θετικό αποτέλεσμα, αλλά θα απαιτήσουν πολλούς πόρους και χρόνο για την υλοποίησή τους.

Παράδειγμα: Ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου προγράμματος ανακύκλωσης που περιλαμβάνει την κομποστοποίηση και τα ηλεκτρονικά απόβλητα.



## Matrix Επιπτώσεων-Προσπάθειας

Αυτή η οπτική αναπαράσταση βοηθά τις ομάδες να δουν γρήγορα ποιες ιδέες πρέπει να ιεραρχήσουν και να αντιμετωπίσουν πρώτες. Καταγράψτε όλες τις ιδέες και, στη συνέχεια, τοποθετήστε τις στο τεταρτημόριο που περιγράφει καλύτερα τον αντίκτυπο και την προσπάθειά τους. .

### 1. Υψηλός αντίκτυπος, χαμηλή προσπάθεια (Γρήγορα κέρδη):

Αυτές οι εργασίες ή ιδέες θα έχουν σημαντικό θετικό αποτέλεσμα και είναι σχετικά εύκολο να εφαρμοστούν. Παράδειγμα: Εφαρμογή μιας πολιτικής για την απενεργοποίηση όλων των ηλεκτρονικών συσκευών όταν δεν χρησιμοποιούνται για εξοικονόμηση ενέργειας.

### 2. Υψηλός αντίκτυπος, υψηλή προσπάθεια (μεγάλα έργα):

Αυτά είναι καθήκοντα ή ιδέες που θα έχουν σημαντικό θετικό αποτέλεσμα, αλλά θα απαιτήσουν πολλούς πόρους και χρόνο για την υλοποίησή τους.

Παράδειγμα: Ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου προγράμματος ανακύκλωσης που περιλαμβάνει την κομποστοποίηση και τα ηλεκτρονικά απόβλητα.

### 3. Χαμηλός αντίκτυπος, χαμηλή προσπάθεια (Fill-Ins):

Αυτές οι εργασίες ή ιδέες μπορεί να μην έχουν τεράστιο αποτέλεσμα, αλλά είναι εύκολο να γίνουν και μπορούν να καλύψουν κενά στο σχέδιο βιωσιμότητάς σας.

Παράδειγμα: Αλλαγή σε φιλικά προς το περιβάλλον είδη γραφείου

### 4. Χαμηλός αντίκτυπος, υψηλή προσπάθεια (άχαρη εργασία):

Αυτές είναι εργασίες ή ιδέες που απαιτούν μεγάλη προσπάθεια αλλά δεν συμβάλλουν σημαντικά στους στόχους σας.

Παράδειγμα: Ανακαίνιση ολόκληρου του συστήματος θέρμανσης για ελάχιστη εξοικονόμηση ενέργειας.



# Βιώσιμη πρωτοτυποποίηση

Η δημιουργία βιώσιμων πρωτοτύπων είναι ένα κρίσιμο βήμα στη διαδικασία ανάπτυξης, διότι επιτρέπει στις ομάδες να εξερευνήσουν και να δοκιμάσουν τις ιδέες τους με έμφαση στη βιωσιμότητα. Χρησιμοποιήστε ένα από τα ακόλουθα εργαλεία

- Οπτικοποιήστε την ιδέα σας με γρήγορα σκίτσα/χάρτη που περιγράφουν τα βιώσιμα χαρακτηριστικά της λύσης σας.
- Δημιουργήστε ένα βασικό μοντέλο χρησιμοποιώντας βιώσιμα υλικά ή διαμορφώστε μια ψηφιακή διεπαφή που ενθαρρύνει τις βιώσιμες συνήθειες των υβριδικών εργαζομένων."
- Οι δοκιμές είναι σημαντικές σε αυτό το στάδιο. Λάβετε ανατροφοδότηση από τους υβριδικούς εργαζόμενους, βελτιώστε το μοντέλο σας για να αυξήσετε τη βιωσιμότητα και εξασφαλίστε την πρακτικότητα τόσο στο σπίτι όσο και στο γραφείο.

## Έλεγχος της προόδου σας

Πρώτο ορόσημο: Μοιραστείτε την ιδέα σας και λάβετε ανατροφοδότηση σχετικά με τη βιωσιμότητα και τη βιωσιμότητά της σε μια σύντομη παρουσίαση.

Ανασκόπηση του Mid-Hackathon: Επιδείξτε το μοντέλο εργασίας σας. Κάνει την υβριδική εργασία πιο πράσινη; Συγκεντρώστε ανατροφοδότηση και βελτιώστε την προσέγγισή σας.

Προ-τελικό Pitch: Προετοιμάστε την παρουσίασή σας, εστιάζοντας στη βιωσιμότητα της λύσης στο υβριδικό έργο και να είστε έτοιμοι να την επαναλάβετε με βάση την τελική ανατροφοδότηση.



# Βιώσιμη πρωτοτυποποίηση

## Μερικές συμβουλές για τη διεξαγωγή ενός βιώσιμου hackathon

1. ΧΩΡΟΣ: Επιλέξτε έναν εικονικό ή χαμηλής όχλησης χώρο για να ελαχιστοποιήσετε το περιβαλλοντικό αποτύπωμα.
2. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ: Χρήση ψηφιακών εργαλείων συνεργασίας για τη διευκόλυνση της εξ αποστάσεως συμμετοχής, μειώνοντας τις εκπομπές που σχετίζονται με τα ταξίδια.
3. ΥΛΙΚΑ: Προτιμήστε το ψηφιακό υλικό έναντι του έντυπου. Εάν είναι απαραίτητο το φυσικό υλικό, επιλέξτε ανακυκλωμένες ή βιώσιμες επιλογές.
4. ΕΝΕΡΓΕΙΑ: Εάν είναι προσωπική, ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να χρησιμοποιούν τα μέσα μαζικής μεταφοράς ή να χρησιμοποιούν το αυτοκίνητο.
5. CATERING: Παρέχετε τοπικές, βιολογικές ή φυτικές επιλογές τροφίμων.
6. ΑΠΟΒΛΗΤΑ: Εφαρμογή πολιτικής μείωσης των αποβλήτων, συμπεριλαμβανομένων σταθμών ανακύκλωσης και ελάχιστης χρήσης αναλώσιμων υλικών.
7. ΜΑΘΗΣΗ: Ενσωματώστε στην εκδήλωση εκπαιδευτικές συνεδρίες σχετικά με τη βιωσιμότητα.
8. ΜΟΙΡΑΖΟΜΑΣΤΕ: Μετά την εκδήλωση, μοιραστείτε τα αποτελέσματα και συνεχίστε να εμπλέκεστε με τους συμμετέχοντες στο θέμα της βιωσιμότητας.



# Η προσέγγιση του Hackathon

Εξασφαλίστε ότι οι ομάδες θα έχουν χρόνο να τελειοποιήσουν τις λύσεις τους για την προετοιμασία της τελικής παρουσίασης/παρουσίασης.

Ενημερώστε τις ομάδες σχετικά με τη διαδικασία παρουσίασης της λύσης που ανέπτυξαν στην κριτική επιτροπή και τη συνολική ομάδα.

Οι κριτές θα πρέπει να αξιολογήσουν τις τελικές συμμετοχές με βάση τα προκαθορισμένα κριτήρια, για παράδειγμα:

- Καινοτομία: Πρωτοτυπία της λύσης και της προσέγγισής της στη βιωσιμότητα.
- Επιπτώσεις: Η δυνατότητα της λύσης να βελτιώσει σημαντικά τη βιωσιμότητα σε υβριδικά περιβάλλοντα εργασίας.
- Βιωσιμότητα: Η εφικτότητα εφαρμογής της λύσης σε πραγματικές συνθήκες.
- Επεκτασιμότητα: Κλιμάκωση: Η δυνατότητα επέκτασης της λύσης για ευρύτερη εφαρμογή.
- Εμπειρία χρήστη: Η ευκολία χρήσης και η ποιότητα σχεδιασμού της λύσης από την οπτική γωνία του χρήστη.

Οι κριτές επιλέγουν τους νικητές. Στη συνέχεια, θα πρέπει να απονεμηθούν οικολογικά βραβεία ή βραβεία στις ομάδες με τις καλύτερες λύσεις.

Συνεδρία απολογισμού όπου οι συμμετέχοντες μπορούν να αναστοχαστούν πάνω σε όσα έμαθαν και να συζητήσουν τις δυνατότητες εφαρμογής των λύσεων βιωσιμότητας σε πραγματικά σενάρια υβριδικής εργασίας. Για τις υποσχόμενες λύσεις, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει συζητήσεις σχετικά με την περαιτέρω ανάπτυξη, τη δυνητική χρηματοδότηση ή πιλοτικά έργα για τη δοκιμή της λύσης σε πραγματικό περιβάλλον.



## Δραστηριότητα 7.3

### Χαρτογράφηση ενσυναίσθησης για έναν πιο πράσινο υβριδικό χώρο εργασίας

### Τύπος Δραστηριότητας: Ομάδα (μπορεί να προσαρμοστεί για άτομα)

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Μέσω αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα συμμετάσχουν σε χαρτογράφηση ενσυναίσθησης για να κατανοήσουν καλύτερα πώς οι βιώσιμες πρακτικές επηρεάζουν τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τις ενέργειες των εργαζομένων σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον. Στόχος της είναι να αποκαλύψει γνώσεις σχετικά με την ανθρωποκεντρική πλευρά της αειφορίας

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά από αυτή τη δραστηριότητα, ο μαθητής θα είναι σε θέση να:

- Αποκτήστε βαθύτερη κατανόηση των προοπτικών των εργαζομένων σχετικά με τη βιωσιμότητα σε υβριδικά εργασιακά περιβάλλοντα.
- Προσδιορισμός τομέων βελτίωσης για την ενσωμάτωση βιώσιμων πρακτικών που ευθυγραμμίζονται με τις ανάγκες και τις φιλοδοξίες των εργαζομένων.
- Να κατανοήσουν τις συναισθηματικές και πρακτικές επιπτώσεις της βιωσιμότητας στην καθημερινή υβριδική εργασιακή ζωή.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Πρότυπο χαρτογράφησης ενσυναίσθησης (σε χαρτί ή ψηφιακά)
- Αυτοκόλλητες σημειώσεις (φυσικές ή ψηφιακές για διαδικτυακές συνεδρίες)

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

30 λεπτά προετοιμασίας και 150 λεπτά παράδοσης



# Χαρτογράφηση ενσυναίσθησης για έναν πιο πράσινο υβριδικό χώρο εργασίας

## Πηγές

Η χαρτογράφηση της ενσυναίσθησης, που προέρχεται από τις αρχές του Design Thinking, είναι ένα εργαλείο που προσφέρει μια βαθιά κατάδυση στις ανάγκες, τις επιθυμίες και τα συναισθήματα των χρηστών. Παρέχει μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο ορισμένες ενέργειες ή συνθήκες επηρεάζουν τα άτομα. Ενσωματώνοντας αυτό το εργαλείο με την αειφορία σε υβριδικό έργο, μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τόσο τις ανθρώπινες όσο και τις περιβαλλοντικές συνιστώσες των αειφόρων πρακτικών

## Προετοιμασία

Πριν από την έναρξη, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με:

- Οι αρχές των βιώσιμων υβριδικών πρακτικών εργασίας.
- Τεχνικές αυτοανάλυσης και αυτοαξιολόγησης.
- Εάν επιθυμείτε, εξατομικεύστε το πρότυπο χάρτη ενσυναίσθησης.

Ανατρέξτε στις 3 ενότητες βιωσιμότητας του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER

- <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-1-digital-sustainability-in-context-of-hybrid-working/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-2-digital-sustainability-taking-action/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-3-digital-sustainability-tools-for-smes/>

## Εισαγωγή

Αυτή η δραστηριότητα επικεντρώνεται σε μια διαφορετική πτυχή της βιωσιμότητας, γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ της κατανόησης της ανθρώπινης πλευράς και της εφαρμογής αποτελεσματικών πρακτικών βιωσιμότητας.

- Εξηγήστε τη σημασία της ενσωμάτωσης της βιωσιμότητας στις υβριδικές πρακτικές εργασίας.
- Τονίστε τα προσωπικά και οργανωτικά οφέλη των βιώσιμων εργασιακών συνηθειών.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

### 1. Εισαγωγή:

Εισαγωγή της έννοιας της χαρτογράφησης ενσυναίσθησης και της σημασίας της για την κατανόηση της βιωσιμότητας από μια ανθρωποκεντρική προοπτική σε υβριδικά εργασιακά πλαίσια.

**10 λεπτά.**

### 2. Κατανόηση του χάρτη ενσυναίσθησης:

Περπατήστε με τους συμμετέχοντες σε κάθε τμήμα του χάρτη ενσυναίσθησης (π.χ. Σκέψου και νιώσε, άκου, δες, πες και κάνε, πόνος και κέρδος).

Συζητήστε το πλαίσιο: Πώς αισθάνονται οι εργαζόμενοι για τη βιωσιμότητα στον υβριδικό χώρο εργασίας τους;

**20 λεπτά.**

### 3. Ομαδική συνεδρία χαρτογράφησης:

- Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες.
- Κάθε ομάδα επιλέγει μια υποθετική προσωπικότητα εργαζομένου ή χρησιμοποιεί εμπειρίες από την πραγματική ζωή.
- Οι ομάδες συμπληρώνουν τον χάρτη ενσυναίσθησης με βάση την κατανόηση ή τις εμπειρίες τους σχετικά με τις πρακτικές βιωσιμότητας στο πλαίσιο της υβριδικής εργασίας

**60 λεπτά**

### 4. Κοινή χρήση πληροφοριών:

- Οι ομάδες μοιράζονται τους χάρτες ενσυναίσθησης.
- Συζητήστε τις ομοιότητες, τις διαφορές και τις ξεχωριστές ιδέες.

**30 λεπτά.**

### 5. Δραστικές συστάσεις:

- Με βάση τα αποτελέσματα της χαρτογράφησης της ενσυναίσθησης, κάθε ομάδα παραθέτει τρεις εφαρμόσιμες συστάσεις για την ενίσχυση της βιωσιμότητας λαμβάνοντας υπόψη την ανθρώπινη πτυχή.
- Μοιραστείτε τις συστάσεις με την ευρύτερη ομάδα.

**30 λεπτά**

# Empathy Mapping for a Greener Hybrid Workplace

## Ενημέρωση

- Αναλογιστείτε τη σημασία της κατανόησης του ανθρώπινου στοιχείου κατά την ενσωμάτωση της βιωσιμότητας στην υβριδική εργασία.
- Ενθαρρύνετε τον συνεχή διάλογο μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι βιώσιμες πρακτικές είναι ολιστικές, καλύπτοντας τόσο τις περιβαλλοντικές όσο και τις ανθρώπινες ανάγκες.

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

- Κρατήστε τις βιντεοκάμερες ανοιχτές (αν είναι δυνατόν) για να διατηρήσετε τη δέσμευση και να ενισχύσετε την αίσθηση της σύνδεσης.
- Χρησιμοποιήστε διαδραστικά χαρακτηριστικά του εργαλείου τηλεδιάσκεψης, όπως δημοσκοπήσεις ή αντιδράσεις, για να διατηρήσετε την ενέργεια σε υψηλά επίπεδα.
- Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να χρησιμοποιούν τη λειτουργία συνομιλίας για ερωτήσεις ή σχόλια, αν δεν θέλουν να διακόψουν.
- Έχετε έναν συν-διαμορφωτή για να διαχειρίζεται τυχόν τεχνικά ζητήματα, ώστε ο κύριος συντονιστής να μπορεί να επικεντρωθεί στη δραστηριότητα.
- Προγραμματίστε μικρά διαλείμματα για να αποφύγετε την κόπωση από το διαδίκτυο.
- Να θυμάστε ότι η διεξαγωγή δραστηριοτήτων στο διαδίκτυο προσφέρει ένα μοναδικό σύνολο προκλήσεων και πλεονεκτημάτων. Είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλίσετε ότι όλοι οι συμμετέχοντες αισθάνονται άνετα και συμμετέχουν καθ' όλη τη διάρκεια της συνεδρίας.

## Χαρτογράφηση ενσυναίσθησης για έναν πιο πράσινο υβριδικό χώρο εργασίας (Διαδικτυακή προσαρμογή)

ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ (Online):

- Εργαλείο ή πλατφόρμα ψηφιακής χαρτογράφησης ενσυναίσθησης (π.χ. Miro, MURAL).
- Εργαλείο τηλεδιάσκεψης (π.χ. Zoom, Microsoft Teams) για ζωντανές συζητήσεις.

## Προετοιμασία:

- Ρυθμίστε τα πρότυπα του ψηφιακού χάρτη ενσυναίσθησης στην επιλεγμένη πλατφόρμα.
- Βεβαιωθείτε ότι όλοι οι συμμετέχοντες έχουν πρόσβαση στην πλατφόρμα και γνωρίζουν πώς να χρησιμοποιούν τα βασικά χαρακτηριστικά της. Ένα σύντομο σεμινάριο μπορεί να είναι χρήσιμο.
- Στείλτε προσκλήσεις για τη συνεδρία τηλεδιάσκεψης, μαζί με οδηγίες που έχουν διαβαστεί εκ των προτέρων.

## Εισαγωγή:

- Ξεκινήστε τη βιντεοκλήση, εξασφαλίζοντας ότι όλοι είναι συνδεδεμένοι και μπορούν να βλέπουν και να ακούν ο ένας τον άλλον.
- Εισαγωγή της έννοιας της χαρτογράφησης ενσυναίσθησης και της διαδικτυακής προσαρμογής της.

**15 λεπτά**

# Empathy Mapping for a Greener Hybrid Workplace

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

### Περιγραφή δραστηριότητας (online):

#### 1. Κατανόηση του ψηφιακού χάρτη ενσυναίσθησης:

- Μοιραστείτε την οθόνη σας και ξεναγήστε τους συμμετέχοντες σε κάθε τμήμα του ψηφιακού χάρτη ενσυναίσθησης.
- Συζητήστε το διαδικτυακό πλαίσιο: Πώς μπορεί να αισθάνονται οι εργαζόμενοι σχετικά με τη βιωσιμότητα στον υβριδικό χώρο εργασίας τους όταν εργάζονται εξ αποστάσεως;

20 λεπτά.

#### 2. Ομαδική συνεδρία χαρτογράφησης:

- Δημιουργήστε αίθουσες διαχωρισμού για τους συμμετέχοντες ώστε να χωριστούν σε μικρότερες ομάδες.
- Κάθε ομάδα επιλέγει ένα πρόσωπο από τις εμπειρίες της πραγματικής ζωής που παρέχονται
- Οι ομάδες συμπληρώνουν τον διαδικτυακό χάρτη ενσυναίσθησης χρησιμοποιώντας ψηφιακές αυτοκόλλητες σημειώσεις, κείμενα ή άλλα στοιχεία που προσφέρει η πλατφόρμα.

60 λεπτά.

#### 3. Κοινή χρήση πληροφοριών:

- Συγκεντρωθείτε εκ νέου στην κύρια αίθουσα τηλεδιάσκεψης.
- Οι ομάδες μπορούν να παρουσιάσουν μοιράζοντας τις οθόνες τους ή καθοδηγώντας τους άλλους να δουν τον ψηφιακό χάρτη ενσυναίσθησης στην πλατφόρμα.
- Διευκολύνετε μια συζήτηση σχετικά με τις ιδέες, σημειώνοντας ομοιότητες, διαφορές και ενδιαφέροντα ευρήματα.

30 λεπτά

#### 4. Δραστικές συστάσεις:

- Χρησιμοποιώντας την ψηφιακή πλατφόρμα, κάθε ομάδα καταγράφει τρεις προτάσεις που μπορούν να υλοποιηθούν.
- Αυτά μπορούν να προστεθούν σε έναν κοινόχρηστο

ψηφιακό πίνακα ή σε μια διαφάνεια.

- Μοιραστείτε και συζητήστε τις συστάσεις με την ευρύτερη ομάδα.

30 λεπτά

#### 5. Συμπέρασμα:

- Σκεφτείτε τα οφέλη και τις προκλήσεις της διεξαγωγής αυτής της δραστηριότητας στο διαδικτυο.
- Επισημαίνουν τη σημασία της ενσωμάτωσης ανθρωποκεντρικών προσεγγίσεων για τη βιωσιμότητα, ακόμη και σε απομακρυσμένες περιοχές.
- Ενθάρρυνση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων για τη συνεχή συνεργασία σε πρωτοβουλίες βιωσιμότητας.

15 λεπτά.

# 08

## Ψηφιακή βιωσιμότητα - Ανάληψη δράσης

- 8.1 Στρατηγικά σενάρια για τη βιωσιμότητα
- 8.2 Γνωρίστε το "γιατί" σας για να το κάνετε πραγματικότητα
- 8.3 Αντιστοίχιση στόχων βιωσιμότητας και ψηφιακών εργαλείων

# Δραστηριότητα 8.1

## Στρατηγικά σενάρια για τη βιωσιμότητα

### Τύπος Δραστηριότητας: Group

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Σε αυτή τη δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες συζητούν πιθανές μελλοντικές στρατηγικές προκειμένου να ανταποκριθούν σε πιθανές προκλήσεις που σχετίζονται με τους στόχους βιωσιμότητας της εταιρείας.

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να:

- κατανοήσουν τη σημασία της ενσωμάτωσης της βιωσιμότητας στις στρατηγικές των εταιρειών και τις περιβαλλοντικές ευθύνες που έχουν οι επιχειρήσεις στο πλαίσιο της υβριδικής εργασίας.
- μάθουν για την ευθυγράμμιση των στόχων της βιωσιμότητας με τους επιχειρηματικούς στόχους και τις ηθικές εκτιμήσεις που σχετίζονται με τις περιβαλλοντικές ευθύνες.
- κατανοήσουν το ρόλο της ηγεσίας στην προώθηση πρωτοβουλιών βιωσιμότητας και στην προώθηση μιας κουλτούρας περιβαλλοντικής υπευθυνότητας.
- προσαρμόζουν με ευελιξία τη στρατηγική βιωσιμότητας της επιχείρησης σε απρόβλεπτες προκλήσεις
- επινοούν διάφορες στρατηγικές και σενάρια προκειμένου να επιτύχει τους καθορισμένους στόχους βιωσιμότητας
- διευρύνουν το ρεπερτόριο των στρατηγικών τους επιλογών.
- αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους στην αντιμετώπιση απρόβλεπτων εξελίξεων

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- χαρτί
- στυλό
- post-it
- flipchart
- μαρκαδόροι

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

75 λεπτά

# Στρατηγικά σενάρια για τη βιωσιμότητα

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Στρατηγικές και σχέδια για μελλοντική δράση - έχουν δημιουργηθεί υπό ορισμένες υποθέσεις για το μέλλον. Ωστόσο, οι συνθήκες συχνά αλλάζουν και πρέπει να ληφθούν υπόψη νέοι, απρόβλεπτοι παράγοντες. Για το λόγο αυτό τα στελέχη πρέπει να είναι σε θέση να ελέγχουν τη βιωσιμότητα των τρεχουσών στρατηγικών και να τις υιοθετούν γρήγορα ως απάντηση στις μελλοντικές προκλήσεις.

Η εξέταση διαφορετικών πιθανών σεναρίων δεν αποσκοπεί στην παραγωγή ενός λεπτομερούς σχεδίου εφαρμογής, αλλά μάλλον στην αύξηση της ανθεκτικότητας: την ικανότητα να διαμορφώνεται ενεργά το σύστημα και να είναι κανείς έτοιμος να ανταποκριθεί στις εκπλήξεις. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να είναι σε θέση να επανεξετάζει τη συνολική κατάσταση, να προσδιορίζει τους βασικούς παράγοντες που την επηρεάζουν, να καθορίζει τα πιθανά αποτελέσματα και να ενεργεί προσαρμοστικά ως απάντηση στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Διατηρεί τη συνολική εστίαση στο στόχο, ενώ προσαρμόζει ανάλογα τα μέσα.

Η δραστηριότητα βασίζεται στη δομή Liberating που ονομάζεται Κρίσιμες Αβεβαιότητες: <https://liberatingstructures.de/critical-uncertainties/>

## Προετοιμασία

Η δραστηριότητα προϋπέθετε ότι το θέμα της αειφορίας είναι ήδη γνωστό στους μαθητές και ο σκοπός της δεν χρειάζεται επεξήγηση. Προϋποθέτει επίσης ότι η εταιρεία έχει ήδη καθορίσει στόχους βιωσιμότητας.

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με το διαδικτυακό μάθημα PROSPER, Ενότητα 4, Κεφάλαιο 1. Ψηφιακή βιωσιμότητα στο πλαίσιο της υβριδικής εργασίας <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-1-digital-sustainability-in-context-of-hybrid-working/>

και Ενότητα 4, Ενότητα 2. Ψηφιακή βιωσιμότητα - ανάλυση δράσης: <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-2-digital-sustainability-taking-action/>

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει επίσης να είναι εξοικειωμένοι με την Ενότητα 2 - που μοιράστηκε ως εργασία για το σπίτι πριν από την παράδοση της δραστηριότητας.

Επιπλέον, τα ακόλουθα άρθρα παρέχουν το πλαίσιο σχετικά με το γιατί και πώς η βιωσιμότητα συνδέεται με τη στρατηγική της εταιρείας, εάν ο εκπαιδευτής κρίνει απαραίτητο να ενημερώσει περαιτέρω τους εκπαιδευόμενους:

- Γιατί η βιωσιμότητα δεν είναι μόνο για τις πράσινες εταιρείες  
<https://www.weforum.org/agenda/2020/01/sustainability-green-companies-business-partnership/>

- Βιωσιμότητα με γνώμονα τη λειτουργία:

<https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/operations-driven-sustainability>

## Εισαγωγή

Η ομάδα ξεκινά με τη δήλωση των κύριων πυλώνων βιωσιμότητας της εταιρείας: ποιοι στόχοι έχουν καθοριστεί και ποιες στρατηγικές έχουν τεθεί σε εφαρμογή για την επίτευξή τους. Τα κύρια σημεία τοποθετούνται σε ένα flipchart και παρέχουν ένα ευρύτερο περιεχόμενο της δραστηριότητας.

**10 λεπτά**

## Περιγραφή Δραστηριότητας

Βήμα 1. Χωρίστε την ομάδα σε 4 μικρές ομάδες (ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων, μπορεί να χρειαστεί να μείνετε με λιγότερους και να δώσετε προτεραιότητα στα σενάρια για τις κουρτίνες). Στις μικρές ομάδες, οι συμμετέχοντες προσπαθούν να απαντήσουν στην ακόλουθη ερώτηση γράφοντας σε post-it:

Ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν τη στρατηγική βιωσιμότητας της εταιρείας και δεν μπορούν να προβλεφθούν ή να ελεγχθούν;

**5 λεπτά**

Βήμα 2. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες απαντούν σε post-it στην ερώτηση:

Ποιοι παράγοντες απειλούν την ικανότητα της εταιρείας να υλοποιήσει τη στρατηγική της για τη βιωσιμότητα;

**5 λεπτά**

# Strategic scenarios for sustainability

Βήμα 3. Στη συνέχεια, οι ομάδες αξιολογούν τους παράγοντες που εντόπισαν και επιλέγουν τον παράγοντα που επιφέρει τη μεγαλύτερη αβεβαιότητα (ερώτηση 1) και τον παράγοντα που ενέχει τον μεγαλύτερο κίνδυνο (ερώτηση 2).

Σε ένα flipchart, δημιουργήστε ένα πλέγμα με δύο άξονες, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν την παρουσία/απουσία ενός παράγοντα. Ο οριζόντιος άξονας αντιπροσωπεύει την αβεβαιότητα (ερώτηση 1): στην αριστερή πλευρά, ο παράγοντας είναι παρών και στη δεξιά πλευρά, ο παράγοντας απουσιάζει σε μεγάλο βαθμό. Για παράδειγμα, εάν ο αβέβαιος παράγοντας είναι η ενεργός δέσμευση της ομάδας, στην αριστερή πλευρά, η δέσμευση είναι χαμηλή, ενώ στη δεξιά πλευρά, η δέσμευση είναι υψηλή.

Ο κάθετος άξονας αντιπροσωπεύει τον κίνδυνο. Στην επάνω πλευρά, ο παράγοντας απουσιάζει, ενώ στην κάτω πλευρά, ο παράγοντας απουσιάζει σε μεγάλο βαθμό. Για παράδειγμα, αν ο παράγοντας κινδύνου είναι η εξάρτηση από ένα πρόγραμμα δημόσιας χρηματοδότησης, στο πάνω τεταρτημόριο η χρηματοδότηση είναι διαθέσιμη χωρίς διακοπές, ενώ στο κάτω το πρόγραμμα χρηματοδότησης ακυρώνεται.

**Υπάρχουν τέσσερα τεταρτημόρια:**

υψηλή αβεβαιότητα, χαμηλός κίνδυνος	χαμηλή αβεβαιότητα, χαμηλός κίνδυνος
υψηλή αβεβαιότητα, υψηλός κίνδυνος	χαμηλή αβεβαιότητα, υψηλός κίνδυνος

**5 λεπτά**

Βήμα 4. Σε κάθε ομάδα ανατίθεται ένα τεταρτημόριο και αναπτύσσει ένα κατάλληλο σενάριο-παράδειγμα - τι θα συμβεί στη στρατηγική βιωσιμότητας της εταιρείας υπό αυτές τις συνθήκες. Εάν υπάρχουν λιγότερες από τέσσερις ομάδες, τα σενάρια με έναν μόνο παράγοντα κινδύνου/αβεβαιότητας (χαμηλή αβεβαιότητα, υψηλός κίνδυνος ή υψηλή αβεβαιότητα, χαμηλός κίνδυνος) έχουν προτεραιότητα.

**10 λεπτά**

Βήμα 5. Αφού αναπτυχθεί το σενάριο, οι ομάδες αναπτύσσουν τρεις στρατηγικές που μπορούν να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που εντοπίστηκαν. Μετά την ανάπτυξη του σεναρίου, οι

ομάδες αναπτύσσουν τρεις στρατηγικές που μπορούν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που εντοπίστηκαν.

**10 λεπτά**

Βήμα 6. Οι ομάδες μοιράζονται τα σενάρια και τις στρατηγικές τους στη μεγαλύτερη ομάδα. Μαζί προσπαθούν να εντοπίσουν τις στρατηγικές που μπορούν να είναι αποτελεσματικές για περισσότερα από ένα σενάρια. Ορισμένες στρατηγικές μπορεί να είναι κατάλληλες για ένα μόνο σενάριο, αλλά παρ' όλα αυτά διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην αποτροπή της κατάρρευσης της πολιτικής βιωσιμότητας της εταιρείας.

**10 λεπτά**

Βήμα 7. Με βάση τις στρατηγικές που έχουν επιλεγεί, η ομάδα μπορεί να σχεδιάσει πιθανά επόμενα βήματα και αρμοδιότητες.

**10 λεπτά**

## Ενημέρωση

Οι συμμετέχοντες μοιράζονται τις απαντήσεις τους στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Αισθάνεστε τώρα πιο δυνατοί να αντιμετωπίσετε αβέβαια μελλοντικά σενάρια;
- Ποια από τις στρατηγικές που καθορίστηκαν ήταν πιο χρήσιμη για εσάς ως μαθησιακή εμπειρία;
- Αν έπρεπε να ορίσετε άλλους παράγοντες αβεβαιότητας/κινδύνου, ποιοι θα ήταν αυτοί;

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα μπορεί να πραγματοποιηθεί σε διαδικτυακό περιβάλλον με μικρές τροποποιήσεις. Οι μικρές ομάδες πρέπει να εργάζονται σε αίθουσες διαλέξεως. Το κομμάτι της συγγραφής σε κάθε βήμα θα ήταν πιο αποτελεσματικό αν είχε στηθεί εκ των προτέρων ένας πίνακας Miroboard, αλλά ελλείψει χρόνου προετοιμασίας, οι προτάσεις μπορούν εύκολα να συγκεντρωθούν στο Padlet.

## Δραστηριότητα 8.2

**Γνωρίστε το  
"γιατί" σας για να  
το κάνετε  
πραγματικότητα**

**Τύπος  
Δραστηριότητας:  
Ομαδική**

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Σε αυτή τη δραστηριότητα, οι εκπαιδευόμενοι ξεκινούν από την κατανόηση του ευρύτερου σκοπού της βιωσιμότητας στις δραστηριότητες της εταιρείας, επεξεργάζονται τον δικό τους σκοπό και αναπτύσσουν συγκεκριμένα βήματα για να κάνουν αυτόν τον σκοπό πραγματικότητα..

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να:

- επιδεικνύουν ηθικές εκτιμήσεις κατά τη λήψη βιώσιμων αποφάσεων, να ξεετάζουν τον αντίκτυπο των επιχειρηματικών πρακτικών στο περιβάλλον και να αξιολογούν τις ηθικές επιπτώσεις των πρωτοβουλιών βιωσιμότητας.
- κατανοούν πώς να εμπλέκουν τους εργαζόμενους στους στόχους της βιωσιμότητας, να προωθούν μια κουλτούρα περιβαλλοντικής ευθύνης και να ενδυναμώνουν τα άτομα να συμβάλλουν σε βιώσιμες πρακτικές στο χώρο εργασίας.
- αναπτύσσουν δεξιότητες στην επιλογή των κατάλληλων διαύλων επικοινωνίας, στη διαμόρφωση ελκυστικών αφηγήσεων για τη βιωσιμότητα και στη μεταφορά της σημασίας της βιωσιμότητας στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη.
- οραματίζονται ένα κοινό μέλλον για την ομάδα.
- νιώθουν κίνητρα και ενδυνάμωση, κατανοώντας τον ευρύτερο σκοπό αυτού που κάνουν.
- συμμετέχουν σε μια συμμετοχική και αποκεντρωμένη διαδικασία υλοποίησης ενός στρατηγικού οράματος.
- αναπτύσσουν όλα τα στοιχεία που απαιτούνται για τη συστηματική εμπέδωση ενός στρατηγικού στόχου.

### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- χαρτί
- στυλό
- post-it
- flipchart
- μαρκαδόροι

### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

145 λεπτά



# Γνωρίστε το "γιατί" σας για να το κάνετε πραγματικότητα

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Είναι πολύ σημαντικό η βιωσιμότητα να μη θεωρείται ως μια πρωτοβουλία που υιοθετείται από τα πάνω ή ως απάντηση σε πολιτικές ή διοικητικές απαιτήσεις - να έχει νόημα για όλους τους εμπλεκόμενους εργαζόμενους.

Ο καθορισμός ενός κοινού νοήματος είναι ένα βασικό βήμα προς οποιοδήποτε πρακτικό σχέδιο δράσης και ο καλύτερος τρόπος επικοινωνίας της σημασίας του θέματος. Όταν οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν ενεργά στη συνδιαμόρφωση των διαφόρων στοιχείων της διαδικασίας, δεν χάνουν τη σύνδεση μεταξύ της δράσης τους και του ευρύτερου σκοπού και παραμένουν παρακινήμενοι να αντιμετωπίσουν τις διάφορες προκλήσεις.

Ο γενικός σκοπός της δραστηριότητας ευθυγραμμίζεται στενά με τη φιλοσοφία που περιγράφει ο Simon Sinek στο βιβλίο *Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*:

<https://simonsinek.com/books/start-with-why/>

Η δραστηριότητα βασίζεται στην απελευθερωτική δομή που ονομάζεται Σκοπός-προς-πρακτική:

<https://liberatingstructures.de/purpose-to-practice-p2p/>

## Προετοιμασία

Ενότητα 4, Κεφάλαιο 2 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER. Ψηφιακή βιωσιμότητα - ανάληψη δράσης:

<https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-2-digital-sustainability-taking-action/>

Η ακόλουθη ομιλία του TED μπορεί να είναι χρήσιμη για να σας παρουσιάσει γιατί έχει σημασία να ξεκινάτε με το σκοπό:

[https://www.ted.com/talks/simon\\_sinek\\_how\\_great\\_leaders\\_inspire\\_action?language=en](https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action?language=en)

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει επίσης να είναι εξοικειωμένοι με την Ενότητα 2 - η οποία μοιράστηκε ως εργασία για το σπίτι πριν από την παράδοση της δραστηριότητας

## Εισαγωγή

Παρουσιάστε την ιδέα πίσω από τη δραστηριότητα και τα πέντε στοιχεία που θα εξεταστούν:

- Σκοπός
- Αρχές
- Συμμετέχοντες
- Δομή
- Πρακτικές

Η ομάδα ξεκινά με την ανασκόπηση των κύριων στόχων βιωσιμότητας της εταιρείας: Τα κύρια σημεία τοποθετούνται σε ένα flipchart και παρέχουν ένα ευρύτερο περιεχόμενο της δραστηριότητας.

**10 λεπτά**

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 1.** Σκοπός. Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε μικρές ομάδες (3-5 άτομα). Ένας από αυτούς αναλαμβάνει να κρατήσει σημειώσεις από τη συζήτηση της ομάδας σε ένα flipchart. Οι συμμετέχοντες συσκέπτονται ατομικά για τις ερωτήσεις και καταγράφουν τα βασικά στοιχεία της απάντησής τους:

- Γιατί είναι σημαντική για εσάς η βιωσιμότητα της επιχείρησης; Γιατί έχει σημασία για την ευρύτερη κοινότητα; **5 λεπτά**

**Βήμα 2.** Στη συνέχεια, στη μικρή ομάδα, όλοι μοιράζονται τις ιδέες τους και προσπαθούν να διαμορφώσουν μια κοινή αντίληψη. Επεκτείνουν την ιδέα που επέλεξαν σε μεγαλύτερο βάθος.

**10 λεπτά**

**Βήμα 3.** Όλες οι ομάδες μοιράζονται τις ιδέες τους και προσπαθούν να τις συνδυάσουν σε ένα κοινό όραμα. Είναι σημαντικό η τελική δήλωση να γίνει αποδεκτή από όλους τους συμμετέχοντες.

**10 λεπτά**

**Βήμα 4.** Αρχές. Χρησιμοποιώντας το ίδιο μοντέλο αλληλεπίδρασης όπως και προηγουμένως (5 λεπτά ατομικής διαβούλευσης, 10 λεπτά συζήτησης σε μικρές ομάδες, 10 λεπτά συζήτησης σε μεγάλες ομάδες), οι συμμετέχοντες προσπαθούν να απαντήσουν στο ακόλουθο ερώτημα:

Ποιους κανόνες πρέπει να ακολουθήσουμε για να επιτύχουμε τον σκοπό μας;

**25 λεπτά**

Αυτό είναι το σημείο όπου συνιστάται ένα σύντομο διάλειμμα. Εάν η δραστηριότητα διεξάγεται σε δύο συνεδρίες, εδώ πρέπει να τελειώσει η πρώτη.

# Γνωρίστε το "γιατί" σας για να το κάνετε πραγματικότητα

**Βήμα 5.** Συμμετέχοντες. Χρησιμοποιώντας το ίδιο μοντέλο αλληλεπίδρασης με προηγούμενως, οι συμμετέχοντες προσπαθούν να απαντήσουν στην ακόλουθη ερώτηση:

Ποιος πρέπει να συμμετέχει για να πετύχουμε τον σκοπό μας; Πώς θα παρακινηθούν;

**25 λεπτά**

**Βήμα 6.** Δομή. Χρησιμοποιώντας το ίδιο μοντέλο αλληλεπίδρασης με προηγούμενως, οι συμμετέχοντες προσπαθούν να απαντήσουν στην ακόλουθη ερώτηση:

Πώς πρέπει να οργανώσουμε την ομάδα και τις δραστηριότητές μας και πώς θα κατανέμουμε τις ευθύνες προκειμένου να επιτύχουμε τον σκοπό μας;

**25 λεπτά**

**Βήμα 7.** Πρακτικές. Χρησιμοποιώντας το ίδιο μοντέλο αλληλεπίδρασης όπως και προηγούμενως, οι συμμετέχοντες προσπαθούν να απαντήσουν στα ακόλουθα ερωτήματα:

Ποια θα είναι τα επόμενα βήματά μας; Ποιες δραστηριότητες θα πραγματοποιήσουμε, ποιους πόρους χρειαζόμαστε γι' αυτές και πώς διαμορφώνεται το χρονοδιάγραμμα;

**25 λεπτά**

## Ενημέρωση

Οι συμμετέχοντες μοιράζονται τις απαντήσεις τους στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Αισθάνεστε τώρα περισσότερο συνδεδεμένοι με τη στρατηγική βιωσιμότητας της εταιρείας; Γιατί;
- Αποκάλυψε κάποιο από τα βήματα νέα στοιχεία που δεν σας είχαν περάσει από το μυαλό πριν;
- Χρειάζεστε κάτι άλλο προκειμένου να επιτελέσετε τον ρόλο σας που καθορίστηκε στο τελευταίο βήμα;

**10 λεπτά**

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα μπορεί να διεξαχθεί διαδικτυακά χωρίς σημαντικές προσαρμογές, με τους συμμετέχοντες να εργάζονται σε αίθουσες διαλείμματος. Συνιστάται η χρήση ενός Miroboard ή Padlet για την τήρηση σημειώσεων. Το τελικό προϊόν των συζητήσεων μπορεί να αναπτυχθεί περαιτέρω γραφικά στο Canva και να χρησιμοποιηθεί ως επικοινωνιακό υλικό της στρατηγικής βιωσιμότητας της εταιρείας.

## Δραστηριότητα 8.3

# Αντιστοίχιση στόχων βιωσιμότητας και ψηφιακών εργαλείων

Τύπος  
Δραστηριότητας:  
Ομαδική/  
Διαδικτυακή

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Σε αυτή τη δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες εξετάζουν τα ψηφιακά εργαλεία για την ενεργοποίηση της ψηφιακής βιωσιμότητας σε μια ΜΜΕ και προσπαθούν να τα προσαρμόσουν ώστε να εκπληρώσουν τους στόχους της εταιρείας.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να:

- αξιοποιούν ψηφιακά εργαλεία βιωσιμότητας για ΜΜΕ, κατανοώντας τις λειτουργίες και τα οφέλη των εργαλείων για την ανακύκλωση, τις ηθικές πρακτικές αναζήτησης, την πρόληψη των αποβλήτων τροφίμων, τη μείωση των απορριμμάτων χαρτιού, τη διαχείριση των ESG και του ανθρακικού αποτυπώματος, τα συστήματα περιβαλλοντικής και κτιριακής διαχείρισης, την παρακολούθηση του ανθρακικού αποτυπώματος και την ενθάρρυνση βιώσιμων συμπεριφορών.
- κατανοήσουν πώς να εμπλέξουν τους εργαζόμενους στους στόχους της αειφορίας, να προωθήσουν μια κουλτούρα περιβαλλοντικής υπευθυνότητας και να ενδυναμώσουν τα άτομα να συμβάλουν σε βιώσιμες πρακτικές στον χώρο εργασίας.
- αναπτύσσουν δεξιότητες στην επιλογή των κατάλληλων καναλιών επικοινωνίας, στη διαμόρφωση ελκυστικών αφηγήσεων για τη βιωσιμότητα και στη μεταφορά της σημασίας της βιωσιμότητας στους διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς.
- ανταλλάσσουν απτές πρακτικές εμπειρίες και λαμβάνουν απαντήσεις σε πιεστικά ερωτήματα
- ευθυγραμμίσουν τα ψηφιακά εργαλεία με τους στρατηγικούς στόχους βιωσιμότητας

### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Ηλεκτρονικοί υπολογιστές/φορητοί υπολογιστές
- Προβολέας
- Λευκή οθόνη

### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

80 λεπτά

# Αντιστοίχιση στόχων βιωσιμότητας και ψηφιακών εργαλείων

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Πρόκειται για μια πρακτική δραστηριότητα όπου τα εργαλεία επιλέγονται για να ταιριάζουν σε συγκεκριμένους στόχους. Γι' αυτό είναι σημαντικό να διερευνηθούν πρώτα οι στρατηγικές πτυχές και η δραστηριότητα αυτή να γίνει ως συνέχεια. Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να θεωρείται ως αυτόνομη - εάν οι συμμετέχοντες απλώς εξετάζουν εργαλεία, των οποίων ο σκοπός απουσιάζει, δεν θα μπορέσουν να αντλήσουν σημαντικά οφέλη από τη διαδικασία.

## Προετοιμασία

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να επανεξετάσει το διαδικτυακό μάθημα PROSPER, Ενότητα 4 / Κεφάλαιο 3 Ψηφιακά εργαλεία βιωσιμότητας για ΜΜΕ: <https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-3-digital-sustainability-tools-for-smes/>

Θεωρείται ότι οι συμμετέχοντες είναι ήδη εξοικειωμένοι με τη στρατηγική βιωσιμότητας της εταιρείας, τους στόχους της και τον προσωπικό τους ρόλο σε αυτήν. Τα θέματα αυτά διερευνώνται στις άλλες δραστηριότητες αυτού του μαθησιακού θέματος.

## Εισαγωγή

Η δραστηριότητα ξεκινά με τους συμμετέχοντες να συζητούν την ακόλουθη ερώτηση:

Η ψηφιοποίηση ωφελεί τη συνολική στρατηγική βιωσιμότητας του οργανισμού;

Η ομάδα προσπαθεί να συμφωνήσει σε ορισμένα κοινά σημεία σχετικά με το γιατί η ψηφιοποίηση μπορεί να είναι χρήσιμη.

**5 λεπτά**

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 1.** Η ομάδα χωρίζεται σε ζεύγη. Κάθε ζεύγος λαμβάνει ως αποστολή να εξετάσει ορισμένα ψηφιακά εργαλεία που επικεντρώνονται σε μία από τις ακόλουθες πτυχές της βιωσιμότητας:

- ανακύκλωση,
- ηθική αναζήτηση,
- πρόληψη των αποβλήτων τροφίμων,
- μείωση των απορριμμάτων χαρτιού,
- διαχείριση του περιβαλλοντικού, κοινωνικού και

διακυβερνητικού αποτυπώματος (ESG) και του αποτυπώματος άνθρακα,

- συστήματα περιβαλλοντικής και κτιριακής διαχείρισης
- ενθάρρυνση βιώσιμων συμπεριφορών.

Οι συμμετέχοντες μπορούν να επανεξετάσουν τα εργαλεία που περιλαμβάνονται στο διαδικτυακό μάθημα PROSPER. Ενότητα 4 / Κεφάλαιο 3 Ψηφιακά εργαλεία βιωσιμότητας για ΜΜΕ.

<https://course.prosper-project.eu/module-4-unit-3-digital-sustainability-tools-for-smes/>

Εναλλακτικά, μπορούν να συμπεριλάβουν και άλλα εργαλεία που γνωρίζουν ή έχουν βρει στο διαδίκτυο.

**30 λεπτά**

**Βήμα 2.** Μετά την εξέταση των διαθέσιμων εργαλείων, το ζευγάρι πρέπει να προετοιμάσει μια σύντομη παρουσίαση για την ομάδα, προσπαθώντας να "πουλήσει" τα πλεονεκτήματα του εργαλείου, παρουσιάζοντας ταυτόχρονα τους περιορισμούς του. Τα ζεύγη μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις υπάρχουσες διαδικτυακές κριτικές, τα βίντεο και οποιαδήποτε προσωπική εμπειρία έχουν με τα εργαλεία, αλλά πρέπει να κάνουν οι ίδιοι την παρουσίαση.

Οι παρουσιάσεις πρέπει να ακολουθούν την ίδια δομή:

- Σύντομη παρουσίαση του εργαλείου.
- Ποιοι είναι οι χρήστες-στόχοι
- Κύριες λειτουργίες
- Δυνατά σημεία
- Περιορισμοί
- Πιθανές εναλλακτικές λύσεις
- Γιατί επιλέξατε αυτό το εργαλείο έναντι των εναλλακτικών λύσεων;

Η παρουσίαση μπορεί να λάβει οποιαδήποτε μορφή το ζευγάρι κρίνει κατάλληλη, με το PowerPoint να είναι η προεπιλεγμένη επιλογή.

**20 λεπτά**

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 3.** Κάθε ζεύγος παρουσιάζει το επιλεγμένο εργαλείο χρησιμοποιώντας τον προβολέα και τη λευκή οθόνη. Η μεγάλη ομάδα συζητά αν το εργαλείο είναι εφαρμόσιμο στους συνολικούς στόχους και τη στρατηγική της εταιρείας.

**15 λεπτά**

## Ενημέρωση

Οι συμμετέχοντες μοιράζονται τις απαντήσεις τους στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Έχει αλλάξει η γνώμη σας σχετικά με το πώς η ψηφιοποίηση ωφελεί τη συνολική στρατηγική βιωσιμότητας του οργανισμού;
- Ποιο είναι το εργαλείο που βρήκατε πιο χρήσιμο;
- Για ποιον σκοπό πιστεύετε ότι ένα πρόσθετο εργαλείο αναζήτησης θα μπορούσε να αποφέρει καλύτερα αποτελέσματα;

**10 λεπτά**

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Εάν η εκπαίδευση παρέχεται διαδικτυακά, τα ζευγάρια πρέπει να εργάζονται σε αίθουσες διαλείμματος. Ένας από αυτούς πρέπει να μοιράζεται την οθόνη σε ό,τι επανεξετάζουν.

Οι παρουσιάσεις μπορούν να προετοιμαστούν στο Canva ή στο Powerpoint, αλλά πρέπει να διατεθεί κάποιος επιπλέον χρόνος για να αντισταθμιστεί η δυσκολία συντονισμού.