

ΔΕΣΜΗ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΖΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, ΤΩΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΩΝ, ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ, ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ

BE OLD – Better Work in Old Age: Supporting older workers and organizational environment in coping with age transitions and work requirements' is an Erasmus + Strategic Partnerships in Adult Education project, financed by the European Commission through A.N.P.C.D.E.F.P. It has a duration of 2 years (2017-2019)
Project Number: 2017-1-RO01-KA204-037228

ΔΕΣΜΗ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, ΤΩΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΩΝ, ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ, ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ



ASOCIATIA HABILITAS
Centru de resurse si formare profesionala



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Ενότητα 1: Νέος/Ηλικιωμένος: Πώς να χειρίζεστε τις ετικέτες	4
Δραστηριότητα 1.1 Ενισχύοντας τα Παραδείγματα Θετικής Ηλικίας	4
Δραστηριότητα 1.2 Αλλαγή του Λεξιλογίου	6
Δραστηριότητα 1.3 Αυτοεπίγνωση	8
Δραστηριότητα 1.4 Εφαρμογή των Γνώσεων	9
Συμπληρωματικό Υλικό	19
Ενότητα 2: Διαγενεακές Δραστηριότητες και Συμβουλευτική Καθοδήγηση – Πώς να Επωφεληθείτε από τις Ικανότητες των Εργαζόμενων Μεγαλύτερης Ηλικίας	20
Δραστηριότητα 2.1 Ανακαλύψτε τον ρόλο σας για να χτίσετε γέφυρες επικοινωνίας!	20
Δραστηριότητα 2.2 Ανάγκες και Μετάδοση Γνώσεων: Εκτίμηση Αναγκών και Ενίσχυση Δεξιοτήτων	22
Δραστηριότητα 2.3 Επιτυχημένα Προγράμματα Συμβουλευτικής Καθοδήγησης	24
Δραστηριότητα 2.4 Πλεονεκτήματα του Προγράμματος Συμβουλευτικής Καθοδήγησης	26
Τι είναι η Αντίστροφη Συμβουλευτική Καθοδήγηση (Reverse Mentoring - Chronus LLC, 2018);	31
Συμπληρωματικό Υλικό	33
Ενότητα 3: Διαχείριση Ηλικίας εντός Οργανισμών	34
Δραστηριότητα 3.1 Αυτοαξιολόγηση και Επίγνωση	34
Δραστηριότητα 3.2 Προσλήψεις και Δίκαιη Απασχόληση	38
Δραστηριότητα 3.3 Ηλικιακή Ποικιλομορφία	40
Δραστηριότητα 3.4 Εφαρμογή των Γνώσεων: Οι 5 Βασικοί Τομείς στη Διαχείριση της Ηλικίας	45
Συμπληρωματικό Υλικό	49
Ενότητα 4: Εργασιακό Περιβάλλον και οι Προσαρμογές του για τους Εργαζόμενους Μεγαλύτερης Ηλικίας	50
Δραστηριότητα 4.1 Παραδείγματα Ευέλικτης Εργασίας	50
Δραστηριότητα 4.2 Παραδείγματα Επανασχεδιασμού Εργασίας	54
Δραστηριότητα 4.3 Ευημερία στον Χώρο Εργασίας	56
Δραστηριότητα 4.4 Καθοδηγούμενος Διαλογισμός και Ενσυνειδητότητα	60
Συμπληρωματικό Υλικό	63

Εισαγωγή

Το μέρος αυτό έχει ως στόχο να προσφέρει κατευθυντήριες γραμμές και εισηγήσεις στους Εκπαιδευτές για το Κομμάτι των Δραστηριοτήτων.

Στις ακόλουθες σελίδες θα βρείτε 4 διαφορετικές Δραστηριότητες και αρκετές εναλλακτικές, προτεινόμενες Οδηγίες και τα Μαθησιακά αποτελέσματα. Συνήθως το κομμάτι των Δραστηριοτήτων διαρκεί περίπου 60' λεπτά. Ωστόσο, στο ακόλουθο εγχειρίδιο θα βρείτε πολλές Δραστηριότητες, εκ των οποίων μπορείτε να επιλέξετε όσες θεωρείτε πιο κατάλληλες και να κανονίσετε αναλόγως τη διάρκεια και τη δομή του Κομματιού των Δραστηριοτήτων.

Επιπλέον, σας ενθαρρύνουμε να μεταβάλετε και να εφαρμόσετε τις Δραστηριότητες σύμφωνα με τους δικούς σας συγκεκριμένους στόχους ή περιορισμούς (διαθέσιμος χρόνος, συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της ομάδας των μαθητευόμενων, διαθέσιμο υλικό, επιθυμητά μαθησιακά αποτελέσματα, χαρακτηριστικά του ίδιου του διευκολυντή)

Λάβετε υπόψη, ότι οι Εκπαιδευτές θα πρέπει να είναι σε θέση να απαντήσουν τυχόν ερωτήσεις και να συμμετάσχουν σε πολυσύνθετες συζητήσεις μεταξύ των ιδίων και των συμμετεχόντων. Ως εκ τούτου, συνιστούμε ανεπιφύλακτα στους Εκπαιδευτές να διαβάσουν προσεκτικά το υλικό που τους προσφέρθηκε, καθώς επίσης και να διεξάγουν τη δική τους υποστηρικτική έρευνα.



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Ενότητα 1: Νέος/Ηλικιωμένος: Πώς να χειρίζεστε τις ετικέτες

ΝΕΟΣ/ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΣ: ΠΩΣ ΝΑ ΧΕΙΡΙΖΕΣΤΕ ΤΙΣ ΕΤΙΚΕΤΕΣ

Πρόσωπο με Πρόσωπο

Δραστηριότητα 1.1 Ενισχύοντας τα Παραδείγματα Θετικής Ηλικίας
Δραστηριότητα 1.2 Αλλαγή του Λεξιλογίου
Δραστηριότητα 1.3 Αυτοεπίγνωση
Δραστηριότητα 1.4 Εφαρμογή των Γνώσεων

Δραστηριότητα 1.1 Ενισχύοντας τα Παραδείγματα Θετικής Ηλικίας	
Τίτλος	Ενισχύοντας τα Παραδείγματα Θετικής Ηλικίας
Σκοπός	Εξάλειψη των αντιλήψεων/ των στερεοτύπων. Αλλαγή του τρόπου με τον οποίο οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται τα Άτομα Μεγαλύτερης Ηλικίας.
Οδηγίες	Παρακολούθηση βίντεο/ Ομαδική συζήτηση
Μέθοδος	Διαδικτυακά Βίντεο
Πόροι	Οι πιο κάτω προσφερόμενες ιστοσελίδες
Διάρκεια	20 - 30 λεπτά
<p>Υλικό: Διαδικτυακά βίντεο</p> <p>Οδηγίες:</p> <p>Βήμα 1: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν μια σειρά εμπυχωτικών βίντεο και/ή φωτογραφιών και ανοίξουν το μυαλό τους σε εικόνες, βίντεο και σε περιγραφές αξιοθαύμαστων ατόμων, τα οποία προέρχονται από διαφορετικά υπόβαθρα. Επίσης, μπορείτε να τους παρουσιάσετε συζητήσεις, οι οποίες έχουν σχέση με την εξάλειψη των στερεοτύπων.</p> <p>Βήμα 2: Αφού προβάλετε το βίντεο, αρχίστε μια συζήτηση.</p> <p>Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις ακόλουθες κατευθυντήριες γραμμές:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Πώς αντιμετωπίζετε τα Άτομα Μεγαλύτερης Ηλικίας τώρα, αφού παρακολουθήσατε τα σχετικά βίντεο; - Παρατηρήσατε οποιαδήποτε αλλαγή στο τρόπο με τον οποίο τους βλέπατε πριν να λάβετε μέρος στη κατάρτιση ή πριν να παρακολουθήσετε το βίντεο; - Πώς μπορεί η νεοανακαλυφθείσα αυτή εικόνα να εφαρμοστεί στην εργασία; 	

Μαθησιακά Αποτελέσματα: να μεταβληθεί ο τρόπος, με τον οποίο οι συμμετέχοντες βλέπουν τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, να καταρριφθούν τα στερεότυπα, να οικοδομηθούν πιο θετικές αντιλήψεις σχετικά με τα γηρατειά.

Πιο κάτω θα βρείτε μια λεπτομερή λίστα με προτεινόμενα βίντεο.

Η συνολική τους διάρκεια είναι περίπου 75' λεπτά, ωστόσο μπορείτε να επιλέξετε αυτά τα οποία θεωρείτε, ότι ταιριάζουν στη περίπτωση σας και να αφήσετε 5 περίπου λεπτά για συζήτηση.

1.1 ΛΙΣΤΑ ΤΩΝ ΒΙΝΤΕΟ

ΒΙΝΤΕΟ: "Millennials Show Us What 'Old' Looks Like".

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 4:08

<https://www.youtube.com/watch?v=lydNjrUs4NM&feature=youtu.be>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: «Ποια ηλικία θεωρείτε ως μεγάλη;» Οι δημιουργοί του βίντεο θέτουν αυτή την ερώτηση σε παιδιά της χιλιετίας και ζητούν απ' αυτά να τους δείξουν πώς φαίνεται κάποιος γερασμένος. Στη συνέχεια, τους σύστησαν σε ορισμένα άτομα πραγματικά «μεγάλης ηλικίας» και προς έκπληξη των παιδιών, οι αρχικές τους πεποιθήσεις δεν αντιστοιχούσαν στη πραγματικότητα.

ΒΙΝΤΕΟ: "10 Grandparents You Won't Believe Exist".

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 3:38

<https://www.youtube.com/watch?v=UBajK5yKw5M>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Αν και τα πλείστα άτομα φοβούνται να γεράσουν, φαίνεται ότι ορισμένοι άνθρωποι έχουν ανακαλύψει το μυστικό της επιτυχίας και της ομορφιάς, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους. Το βίντεο έχει ως στόχο την κατάρριψη των στερεοτύπων, παρουσιάζοντας εικόνες και ιστορίες των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, οι οποίοι αισθάνονται και φαίνονται υγιείς και όμορφοι.

ΒΙΝΤΕΟ: "Meet Les D'Arcy, a 91-year-old weightlifter and poet, going for the gold".

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 1:39

<http://www.pbs.org/pov/pingpong/video-pingpong-meeting-les/>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Η Ιστορία του Les D'Arcy, ο οποίος παρά τα 91 του χρόνια, τρέφει ακόμη πάθος για τα πράγματα που αγαπά και δε φοβάται τη περαιτέρω ανάπτυξη και ανέλιξη των δεξιοτήτων του.

ΒΙΝΤΕΟ: "Jacinto Bonilla, a 73-Year-Old CrossFitter".

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 5:59

<https://www.youtube.com/watch?v=NeLVMgz-yUo>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Το βίντεο παρουσιάζει τη περίπτωση του Jacinto Bonilla, ενός 73χρονου κροσφίττερ, επιζήσαντα από το καρκίνο του προστάτη, ο οποίος είναι αθλητής και πρότυπο έμπνευσης.

ΒΙΝΤΕΟ: What if age is just a state of mind? | Bruce Grierson | TEDxPSU.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 9:12

<https://www.youtube.com/watch?v=56JMahuMlvE>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Στο παρόν TEDTalk, ο συγγραφέας για θέματα κοινωνικών επιστημών, Bruce Grierson, βασίζεται σε μια έρευνα-αιχμής και στο παράδειγμα της αθλήτριας, Olga Kotelko, τα κατορθώματα της οποίας αφηφούν την ηλικίας της και αποκλίνουν εξαιρετικά από αυτό που θεωρείται ως νόρμα. Επιπρόσθετα, ο Grierson διερευνά την αντίληψη, ότι οι σκέψεις μας έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη διαδικασία γήρανσης που ακολουθούν τα σώματα μας.

ΒΙΝΤΕΟ: "96-Year-Old Fashion Icon Iris Apfel".

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 3:42

<https://www.youtube.com/watch?v=Uxvy2qEVvaQ>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ:

Η Donna Farizan (Donnadorable) παίρνει συνέντευξη από το θρυλικό είδωλο της μόδας Iris Apfel, η οποία, στην ηλικία των 96 ετών, διατηρεί ανέπαφο το πάθος της για τη μόδα και το ηθικό της υψηλό.





ΒΙΝΤΕΟ: "I used to be you" Kyoko Hamada Age Project.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 3:15

<https://www.kickstarter.com/projects/iusedtobeyou/i-used-to-be-you>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Η Kyoko Hamada φωτογραφίζει από το 2012 τον εαυτό της ως το ηλικιωμένο της άλλο εαυτό, σε μια προσπάθεια να αντιμετωπίσει τη γήρανση, τη θνητότητα, και την ίδια της την υστεροφημία. Η καλλιτέχινδα, θέλει να περάσει το μήνυμα, ότι τα πάντα βρίσκονται σε μια συνεχή κατάσταση εξέλιξης, και ελπίζει να μας υπενθυμίσει, ότι η ζωή είναι μια εμπειρία που βασίζεται στο χρόνο/χρονική εμπειρία.

Δραστηριότητα 1.2 Αλλαγή του Λεξιλογίου

Τίτλος	Αλλαγή του Λεξιλογίου
Σκοπός	Αντίληψη / Ευαισθητοποίηση ή Ενημέρωση / Γνωστική διαδικασία. Να αλλαχτούν οι λέξεις που χρησιμοποιείτε για να περιγράψετε τα Άτομα Μεγαλύτερης Ηλικίας, ώστε να μεταβληθεί η νοητική εικόνα που διατηρείτε γι' αυτούς.
Οδηγίες	Η συγγραφή μιας λίστας με θετικά επίθετα, για να περιγράψετε τα Άτομα Μεγαλύτερης Ηλικίας.
Μέθοδος	Ζωντανά. Ατομική/ Ομαδική
Διάρκεια	10 λεπτά  ASOCIATIA HABILITAS Centru de resurse si formare profesionala  UNIVERSITATEA DIN BUCURESTI VIRTUTE ET SAPIENTIA  Anziani e non solo  documenta Società cooperativa INSTITUTO EUROPEO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO

Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Υλικό:

- Φύλλα χαρτί
- Στυλό/ Μολύβια

Οδηγίες:

Βήμα 1: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να καταγράψουν μια λίστα με τουλάχιστον 10 επίθετα, τα οποία να περιγράφουν τα Άτομα Μεγαλύτερης Ηλικίας.

Βήμα 2: Παρακινήστε τους συμμετέχοντες να διαβάσουν τις λίστες τους και να κάνουν αυτοκριτική.

Παραλλαγή: Μπορείτε να τους ζητήσετε, είτε να διαβάσουν δυνατά τις λίστες τους, είτε απλά να αρχίσετε μια συζήτηση μεταξύ των συμμετεχόντων, σχετικά με τη λίστα τους, τις αντιλήψεις και την ευαισθητοποίηση/ενημέρωση τους.

Μαθησιακά Αποτελέσματα: Οι λέξεις είναι ένα ισχυρό εργαλείο και σύμφωνα με το ακαδημαϊκό περιοδικό Psychology and Neuroscience, μπορούν να οικοδομήσουν τις σκέψεις μας, οι οποίες διαμορφώνουν τη πραγματικότητα, στην οποία ζούμε. Για τη κατάρριψη των στερεοτύπων είναι σημαντικός ο τρόπος με τον οποίο εκφράζουμε τα πράγματα, τα άτομα και τις περιστάσεις.

Δραστηριότητα 1.3 Αυτοεπίγνωση	
Τίτλος	Αυτοεπίγνωση
Σκοπός	Αντίληψη / Ευαισθητοποίηση ή Ενημέρωση / Γνωστική διαδικασία.
Οδηγίες	Αναλογισμός και Αξιολόγηση των αρνητικών σκέψεων, τις οποίες κάνουν οι συμμετέχοντες για τους Εργαζομένους Μεγαλύτερης Ηλικίας.
Μέθοδος	Ζωντανά Ατομική/ Ομαδική
Πόροι	Διαδικτυακά βίντεο / Συζήτηση
Διάρκεια	20 - 25 λεπτά

Υλικό:

- Φύλλα χαρτί
- Στυλό/ Μολύβια

Οδηγίες:

Βήμα 1: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να καταγράψουν μια/ένα Αρνητική/ό- Μη πολιτικά ορθή/ό σκέψη/ ιδέα/στερεότυπο που κάνουν/έχουν για τους Εργαζομένους Μεγαλύτερης Ηλικίας.

Βήμα 2:

ΒΙΝΤΕΟ: Prospects of Older Workers | Made in Germany

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 03:45

<https://www.youtube.com/watch?v=HwNvlrZ8ueA>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Σταδιακά, η ηλικία συνταξιοδότησης στη Γερμανία πλησιάζει τα 67.

Η Γερμανία σταδιακά πλησιάζει την ηλικία. Ακόμη και σήμερα, οι εργαζόμενοι άνω των 50 συχνά είναι παραμελημένοι και αναφέρουν, ότι έχουν βιώσει διακρίσεις λόγω ηλικίας.

Διάρκεια του βίντεο: 3:45

Βήμα 3: Μετά την προβολή του βίντεο, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να ανατρέξουν στις σημειώσεις τους, να διαβάσουν την «Αρνητική Σκέψη/Αποψη», την οποία κατέγραψαν προηγουμένως και να κάνουν αυτοκριτική. Ρωτήστε τους κατά πόσο έχουν αλλάξει γνώμη μετά τη προβολή βίντεο ή ακόμη και μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης.

Σιγουρευτείτε, όπως ξεκαθαρίσετε, ότι και οι δύο απαντήσεις είναι αποδεκτές και ότι αυτός είναι ένας ασφαλής χώρος για αυτούς, όπου μπορούν να συζητούν τα πραγματικά τους αισθήματα ή σκέψεις χωρίς να δέχονται κριτική.

Οι επιστήμονες υποστηρίζουν, ότι δε θα πρέπει να αποφεύγουμε ή να απορρίπτουμε τις μη πολιτικά ορθές σκέψεις, τις οποίες θεωρούμε «λάθος». Αντιθέτως, όταν εξοικειώνουμε τους εαυτούς μας με μη πολιτικά ορθές σκέψεις μπορούμε στη πραγματικότητα να τις ανασυγκροτήσουμε, χρησιμοποιώντας τη λογική περισσότερο αντί τη παρορμητικότητα μας.

Μαθησιακά Αποτελέσματα: Αυτοεπίγνωση των συμμετεχόντων και επίγνωση των πραγματικών τους αισθημάτων και σκέψεων σχετικά με τους Εργαζομένους Μεγαλύτερης Ηλικίας. Μόνο όταν είμαστε πλήρως ενημερωμένοι και ειλικρινείς με τους εαυτούς μας αναφορικά με τις σκέψεις, τα αισθήματα και της πεποιθήσεις μας, μπορούμε να τα αξιολογήσουμε πραγματικά και να τα αλλάξουμε εάν κριθεί απαραίτητο.

Δραστηριότητα 1.4 Εφαρμογή των Γνώσεων	
Τίτλος	Εφαρμογή των Γνώσεων
Σκοπός	Ευαισθητοποίηση ή Ενημέρωση/ Στρατηγικός Σχεδιασμός/ Καταιγισμός ιδεών Να δοθεί στους μαθητευόμενους ένα παράδειγμα/μια αρχή, με βάση την οποία μπορούν να εργαστούν και να εφαρμόσουν στο μέλλον.
Οδηγίες	Συγγραφή ενός προσχεδίου πολιτικής
Μέθοδος	Ζωντανά. Ατομική/Ομαδική
Διάρκεια	30 λεπτά

Υλικό:

- Φύλλα χαρτί
- Στυλό/ Μολύβια

Οδηγίες:

Παρακινείτε τους συμμετέχοντες να διαβάσουν το Παράδειγμα Πολιτικής- Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, το οποίο προσφέρεται στις ακόλουθες σελίδες.

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να σχεδιάσουν και να καταγράψουν ένα σύντομο προσχέδιο για μια πολιτική, η οποία αφορά τις Διακρίσεις λόγω Ηλικίας. Το προσχέδιο θα μπορούσε να υλοποιηθεί από τον οργανισμό τους (για παράδειγμα, θα μπορούσε να αφορά την αποφυγή της αναφοράς του Ορίου Ηλικίας κατά τη πρόσληψη ή δημοσίευση μιας αίτησης εργασίας για μια συγκεκριμένη θέση).

Μαθησιακά Αποτελέσματα: Δίνεται η ευκαιρία στους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν ένα προσχέδιο, το οποίο μπορούν να σκεφτούν και να επεκτείνουν.



Καλές πρακτικές, καλές επιχειρήσεις

Υπόδειγμα πολιτικής κατά των διακρίσεων και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας¹

Υπόβαθρο του υποδείγματος αυτού

Το υπόδειγμα αυτό θα σας βοηθήσει να δημιουργήσετε τη δική σας πολιτική κατά των διακρίσεων και της παρενόχλησης. Καλύπτει θέματα σχετικά με τους ακόλουθους Ομοσπονδιακούς νόμους:

- *Νόμος περί Διακρίσεων λόγω φύλου του 1984 (Cth)*
- *Νόμος περί Φυλετικών διακρίσεων του 1975 (Cth)*
- *Νόμος περί Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας του 1992 (Cth)*
- *Νόμος περί Διακρίσεων λόγω ηλικίας του 2004 (Cth)*
- *Νόμος της Αυστραλιανής Επιτροπής περί Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του 1986 (Cth).*

Ίσως ισχύουν και άλλοι Ομοσπονδιακοί και πολιτειακοί/εδαφικοί νόμοι στο χώρο εργασία σας.

Μπορεί να θέλετε να προσαρμόσετε, να προσθέσετε ή να αφαιρέσετε θέματα.

Διαβάστε τις παρακάτω οδηγίες, για να δημιουργήσετε το δικό σας έγγραφο και διαγράψτε τη σελίδα αυτή από την τελική σας έκδοση.

¹ Reproduced with permission from the Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission 'Right Smart Employers' Toolkit available at: www.humanrightscscommission.vic.gov.au



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Οδηγία

1. Όπου βλέπετε <Εταιρική επωνυμία> αντικαταστήστε με την επίσημη εμπορική επωνυμία της επιχείρησής σας. Ο συντομότερος τρόπος για να το κάνετε αυτό είναι μέσω της λειτουργίας Επεξεργασία > Αντικατάσταση.
2. Όπου βλέπετε [Επεξηγηματική σημείωση (διαγράψτε στη συνέχεια)], διαβάστε το κείμενο και μετέπειτα διαγράψτε το. Έχουμε προσθέσει επεξηγηματικές σημειώσεις, ώστε να σας βοηθήσουμε να ολοκληρώσετε το υπόδειγμα. Δεν προορίζονται ως κομμάτια για τη τελική σας έκδοση.
3. Αφού ολοκληρώσετε το υπόδειγμα σας, διαγράψτε τη παρούσα σελίδα οδηγιών.
4. Τέλος, ανανεώστε τον αριθμό σελίδων στον πίνακα περιεχομένων. Κάντε δεξί κλικ στον πίνακα περιεχομένων> επιλέξτε «Ενημέρωση πεδίου»> επιλέξτε «Ενημέρωση ολόκληρου του πίνακα».
5. Ίσως να θέλετε να εκτυπώσετε το έγγραφο αυτό σε επιστολόχαρτο ή να προσθέσετε το λογότυπό σας.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: ΔΙΑΓΡΑΨΤΕ ΤΗ ΠΑΡΟΥΣΑ ΣΕΛΙΔΑ ΑΦΟΥ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΕΤΕ ΤΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ.

< Εταιρική επωνυμία >

Πολιτική κατά των διακρίσεων και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

1. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική ισχύει για:

- μέλη του διοικητικού συμβουλίου
- όλο το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών και των προϊσταμένων, του προσωπικού πλήρους απασχόλησης, του προσωπικού μερικής ή περιστασιακής απασχόλησης, του προσωρινού ή μόνιμου προσωπικού, των υποψηφίων εργαζομένων, των τοποθετήσεων σπουδαστών, των μαθητευομένων, των εργολάβων, των υπεργολάβων και των εθελοντών
- τον τρόπο με τον οποίο η <Εταιρική επωνυμία> παρέχει υπηρεσίες στους πελάτες της και τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρά με το κοινό
- για όλες τις πτυχές της απασχόλησης, της πρόσληψης και της επιλογής, για τις συνθήκες και τα οφέλη, για τη κατάρτιση και τη προώθηση, τη κατανομή καθηκόντων, τις βάρδιες, τις ώρες εργασίας, το καθεστώς που διέπει τις άδειες, το φόρτο εργασίας, τον εξοπλισμό και τις μεταφορές



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

- επί τόπου, εκτός του χώρου εργασίας ή μετά από τις κανονικές ώρες εργασίας, για τις κοινωνικές λειτουργίες που σχετίζονται με την εργασία, για συνέδρια - οπουδήποτε και οπουδήποτε βρίσκεται το προσωπικό ως αποτέλεσμα των καθηκόντων του για την <Εταιρική επωνυμία>.
- την μεταχείριση προσωπικού από πλευράς του υπολοίπου προσωπικού, από πλευράς των πελατών και από πλευράς του κοινού που συναντούν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους για την <Εταιρική επωνυμία>.

2. Στόχοι

[Επεξηγηματική σημείωση (διαγράψτε στη συνέχεια): Για το μέρος αυτό θα μπορούσατε να αναφερθείτε άμεσα σε σχετικά αποσπάσματα από το όραμα της επιχείρησής σας, την αποστολή ή τις αξίες σας.]

<Εταιρική επωνυμία> δεσμεύεται στη παροχή ενός ασφαλούς, ευέλικτου και πλήρες σεβασμού περιβάλλον για τους εργαζόμενους και τους πελάτες, καθώς και ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από κάθε μορφής διάκρισης, εκφοβισμού ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

Απαιτείται από όλο το προσωπικό της <Εταιρική επωνυμία> να φέρεται στους άλλους με αξιοπρέπεια, ευγένεια και σεβασμό.

Με την αποτελεσματική εφαρμογή της Πολιτικής κατά των διακρίσεων και της παρενόχλησης μας, θα προσελκύσουμε και θα διατηρήσουμε το ταλαντούχο προσωπικό και θα δημιουργήσουμε ένα θετικό περιβάλλον για τους υπαλλήλους.

3. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του προσωπικού

Όλα τα μέλη του προσωπικού έχουν δικαίωμα να/σε:

- λαμβάνουν μέρος στις αποφάσεις πρόσληψης και επιλογής, οι οποίες βασίζονται σε αξιολογητικά κριτήρια και δεν επηρεάζονται από άσχετα προσωπικά χαρακτηριστικά
- εργάζονται απαλλαγμένοι από τις διακρίσεις, τον εκφοβισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση
- εγείρουν ένα θέμα, να διενεργήσουν μια έρευνα ή να υποβάλουν μια καταγγελία κατά τρόπο συνετό και σεβάσιμο χωρίς να υποστούν βία
- ένα βαθμό ευελιξίας όσον αφορά τις ρυθμίσεις εργασίας, ιδιαίτερα όταν χρειάζεται για την κάλυψη των οικογενειακών ευθυνών, μιας αναπηρίας, των θρησκευτικών πεποιθήσεων ή των πολιτιστικών αναγκών.

Όλα τα μέλη του προσωπικού πρέπει:

- να ακολουθούν τα πρότυπα συμπεριφοράς που περιγράφονται στη παρούσα πολιτική
- να προσφέρουν στήριξη σε άτομα, τα οποία υφίστανται διακρίσεις, εκφοβισμό ή σεξουαλική παρενόχληση, περιλαμβανομένου της παροχής πληροφοριών αναφορικά με τον τρόπο υποβολής καταγγελίας
- να αποφεύγουν το κουτσομπολιό και να σέβονται την εμπιστευτικότητα των διαδικασιών διαχείρισης καταγγελιών



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

- να φέρονται σε όλους με αξιοπρέπεια, ευγένεια και σεβασμό.

3.1 Επιπρόσθετες αρμοδιότητες των διευθυντών και των προϊστάμενων

Οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι θα πρέπει επίσης:

- να επιδεικνύουν τα κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς
- να λάβουν μέτρα για να εκπαιδεύσουν και να ενημερώσουν το προσωπικό, αναφορικά με τις υποχρεώσεις του υπό τα πλαίσια της πολιτικής αυτής και του νόμου
- να επεμβαίνουν γοργά και κατάλληλα, όταν πληροφορούνται για ακατάλληλες συμπεριφορές.
- να δρουν δίκαια για την επίλυση ζητημάτων και την επιβολή των προτύπων συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας, διασφαλίζοντας την ακρόαση των ενδιαφερόμενων μερών
- να βοηθούν το προσωπικό να επιλύει τις καταγγελίες ανεπίσημα
- να υποβάλλουν επίσημες καταγγελίες στον αρμόδιο υπεύθυνο διαχείρισης καταγγελιών, οι οποίες αφορούν παραβιάσεις της παρούσας πολιτικής
- να διασφαλίζουν, ότι δε θα στοχοποιηθούν τα μέλη του προσωπικού, τα οποία θίγουν ένα ζήτημα ή υποβάλλουν μια καταγγελία
- να διασφαλίζουν, ότι οι αποφάσεις πρόσληψης βασίζονται σε αξιοκρατικά κριτήρια και ότι δεν υποβάλλονται μεροληπτικά αιτήματα για πληροφορίες
- να λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τα αιτήματα που υποβάλλονται για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.

4. Απαράδεκτες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο

Οι διακρίσεις, ο εκφοβισμός και η σεξουαλική παρενόχληση είναι απαράδεκτα στην <Εταιρική επωνυμία> και παράνομα με βάση τις ακόλουθες νομοθεσίες:

- *Νόμος περί Διακρίσεων λόγω φύλου του 1984 (Cth)*
- *Νόμος περί Φυλετικών διακρίσεων του 1975 (Cth)*
- *Νόμος περί Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας του 1992 (Cth)*
- *Νόμος περί Διακρίσεων λόγω ηλικίας του 2004 (Cth)*
- *Νόμος της Αυστραλιανής Επιτροπής περί Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του 1986 (Cth).*

Το προσωπικό (συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών) που διαπιστώνεται ότι έχει εμπλακεί σε αυτού του είδους τη συμπεριφορά μπορεί να δεχτεί συμβουλευτική υποστήριξη, προειδοποιήσεις ή πειθαρχικές ποινές. Οι σοβαρές ή οι επανειλημμένες παραβάσεις μπορεί να οδηγήσουν σε επίσημες πειθαρχικές κυρώσεις, περιλαμβανομένου της απόλυσης.



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

4.1 Διακρίσεις

Ο όρος «διακρίσεις» σημαίνει το να μεταχειρίζεται κανείς τους άλλους δυσμενώς, ή να το εισηγείται αυτό, λόγω των προσωπικών χαρακτηριστικών των ατόμων, τα οποία προστατεύονται βάσει του νόμου, όπως το βιολογικό φύλο, η ηλικία, η φυλή ή η αναπηρία.

Οι διακρίσεις μπορεί να εκφραστούν:

Άμεσα, όταν το άτομο ή η ομάδα δέχονται δυσμενή μεταχείριση σε σύγκριση με άλλα άτομα ή άλλες ομάδες που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση, λόγω ενός προσωπικού χαρακτηριστικού τους, το οποίο προστατεύεται βάσει του νόμου (βλέπε τη πιο κάτω λίστα).

Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος παρενοχλείται και εξευτελίζεται λόγω της φυλής του

ή

Ένας εργαζόμενος χάνει τη προαγωγή του, επειδή είναι «πολύ μεγάλης ηλικίας»

Έμμεσα, όταν επιβάλλεται μια αδικαιολόγητη απαίτηση, ένας αδικαιολόγητος όρος ή μια αδικαιολόγητη πρακτική, που έχουν ή θα μπορούσαν να έχει ως αποτέλεσμα φέρει σε μειονεκτική θέση άτομα με προσωπικά χαρακτηριστικά, τα οποία προστατεύονται με βάση το νόμο (βλέπε τη πιο κάτω λίστα).

Παραδείγματος χάριν, η απόλυση αποφασίζεται με βάση τα άτομα, τα οποία υπέβαλαν αξιώσεις εργατικής αποζημίωσης, αντί με βάση αξιολογικά κριτήρια.

Τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τα οποία προστατεύονται από τον Ομοσπονδιακό Νόμο κατά των Διακρίσεων, περιλαμβάνουν:

- την αναπηρία, την ασθένεια ή τον τραυματισμό, συμπεριλαμβανομένου τραυματισμού, ο οποίος σχετίζεται με την εργασία
- το καθεστώς του γονέα ή το καθεστώς του φροντιστή, για παράδειγμα, διότι είναι υπεύθυνοι για τη φροντίδα των παιδιών ή των υπολοίπων μελών της οικογένειας
- τη φυλή, το χρώμα δέρματος, τη γενεαλογική καταβολή, την εθνική καταγωγή ή το εθνικό υπόβαθρο
- την ηλικία, ανεξαρτήτως αν το άτομο είναι νεαρό ή ηλικιωμένο, ή γενικά λόγω ηλικίας
- το βιολογικό φύλο
- τη βιομηχανική δραστηριότητα, περιλαμβανομένου της συμμετοχής σε μια βιομηχανική οργάνωση, όπως μια συνδικαλιστική οργάνωση, ή τη συμμετοχή σε μια βιομηχανική δραστηριότητα, είτε την απόφαση μη συμμετοχής στην οργάνωση
- τη θρησκεία
- την εγκυμοσύνη και το θηλασμό
- το γενετήσιο προσανατολισμό, τη μεσοφυλική κατάσταση ή τη ταυτότητα φύλου, συμπεριλαμβανομένου των γκέι, των λεσβίων, των αμφιφυλόφιλων, των τρανσέξουαλ, των transgender, των queer και των ετεροφυλόφιλων

- την οικογενειακή κατάσταση, είτε το άτομο είναι παντρεμένο, διαζευγμένο ή ανύπαντρο, ή αν βρίσκεται σε μια σταθερή σχέση ή σε μια ομόφυλη σχέση
- τις πολιτικές απόψεις
- τη κοινωνική προέλευση
- το ιατρικό αρχείο
- μια σχέση με κάποιον, ο οποίος έχει ή θεωρείται να έχει, ένα εκ των χαρακτηριστικών αυτών, όπως για παράδειγμα, να είναι ο γονέας ενός παιδιού με αναπηρία.

Επίσης, η δυσμενής μεταχείριση ενός ατόμου, επειδή υποθέτουμε, ότι έχει ένα προσωπικό χαρακτηριστικό ή ότι μπορεί να το αποκτήσει σε κάποια στιγμή στο μέλλον, αντιβαίνει στο νόμο.

4.2 Εκφοβισμός

Αν κάποιος υφίσταται εκφοβισμό, λόγω ενός προσωπικού του χαρακτηριστικού, το οποίο προστατεύεται από την νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης, αυτό αποτελεί μια μορφή διακρίσεων.

Ο εκφοβισμός μπορεί να λάβει πολλές μορφές, όπως είναι τα αστεία, τα πειράγματα, τα ψευδώνυμα, τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, οι εικόνες, τα μηνύματα κειμένου, η κοινωνική απομόνωση ή το να αγνοεί κανείς τους άλλους ή οι αθέμιτες εργασιακές πρακτικές.

Σύμφωνα με τον Ομοσπονδιακό νόμο, η συμπεριφορά αυτή δε χρειάζεται να επαναληφθεί για να θεωρηθεί διάκριση, θα μπορούσε να ήταν ένα μεμονωμένο γεγονός.

Οι συμπεριφορές, οι οποίες θα μπορούσαν να συνιστούν εκφοβισμό περιλαμβάνουν:

- την ειρωνεία και άλλες μορφές υποτιμητικών σχολίων
- τις απειλές, τη κακοποίηση και τις φωνές
- τον εξαναγκασμό
- την απομόνωση
- την ακατάλληλη επίρριψη ευθυνών
- την ομαδική συσπείρωση έναντι κάποιου
- τη συνεχή μη εποικοδομητική κριτική
- τη σκόπιμη παρακράτηση πληροφοριών ή εξοπλισμού που χρειάζεται ένα άτομο κατά την εργασία του ή για να αποκτήσει πρόσβαση στα δικαιώματά του
- την αδικαιολόγητη άρνηση αιτημάτων για άδεια, κατάρτιση ή άλλα εργασιακά οφέλη.

Ο εκφοβισμός είναι απαράδεκτος στην <Εταιρική επωνυμία> και θα μπορούσε επίσης, να αντιβαίνει το νόμο περί της υγείας και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο.

4.3 Σεξουαλική παρενόχληση



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μια συγκεκριμένη και σοβαρή μορφή παρενόχλησης. Είναι μια ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά, η οποία αναμένεται να κάνει το θύμα να αισθανθεί προσβεβλημένο, εξευτελισμένο ή τρομοκρατημένο. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι σωματικής, λεκτικής ή γραπτής μορφής. Δύναται να περιλαμβάνει:

- τα σχόλια αναφορικά με τη προσωπική ζωή του θύματος και την εμφάνιση του
- τη συμπεριφορά, η οποία ενέχει σεξουαλικά υπονοούμενα, όπως λάγνα και επίμονα βλέμματα
- το άγγιγμα, το ακούμπισμα, το χαίδεμα/θώπευμα και το αγκάλιασμα
- τα σχόλια ή τα αστεία, τα οποία κρύβουν σεξουαλικά υπονοούμενα
- την ανάρτηση προσβλητικών προγραμμάτων προφύλαξης οθόνης, φωτογραφιών, ημερολογίων ή αντικειμένων
- τις επανειλημμένες ανεπιθύμητες προτάσεις για ραντεβού
- τις προτάσεις για συνουσία
- τις αναρτήσεις σεξουαλικού περιεχομένου στις ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης
- την πρόσβαση σε ιστοσελίδες με σεξουαλικό περιεχόμενο
- τις συμπεριφορές, οι οποίες μπορεί επίσης να συνιστούν αδικήματα με βάση το ποινικό δίκαιο, όπως η σωματική επίθεση, η προσβολή δημοσίας αιδούς, η σεξουαλική κακοποίηση, η παρακολούθηση και οι χυδαίες συνομιλίες.

Απλώς επειδή, κάποιος δεν αντιτίθεται στην ανάρμοστη συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο τη στιγμή της εκδήλωσης της, αυτό δε σημαίνει, ότι συναινεί με τη συμπεριφορά αυτή.

Η σεξουαλική παρενόχληση λαμβάνει χώρα στον εργασιακό χώρο, όταν συμβαίνει στην εργασία, σε εκδηλώσεις που σχετίζονται με την εργασία, μεταξύ ατόμων που μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας ή μεταξύ συναδέλφων σε περιβάλλοντα πέραν του χώρου εργασίας.

Όλα τα μέλη του προσωπικού και οι εθελοντές έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση.

Ένα μεμονωμένο περιστατικό είναι αρκετό για να αποτελέσει σεξουαλική παρενόχληση.

Όλα τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, ανεξαρτήτως του πόσο σοβαρά ή όχι είναι και του ποιον εμπλέκουν, χρειάζεται να αντιμετωπίζονται γοργά και κατάλληλα από πλευράς των εργοδοτών και των διευθυντικών στελεχών.

Η <Εταιρική επωνυμία> αναγνωρίζει, ότι υπάρχουν σχόλια και συμπεριφορές, τα οποία ενώ δεν αποτελούν προσβολή για ένα άτομο, μπορούν να προσβάλουν κάποιο άλλο. Η παρούσα πολιτική απαιτεί από όλα τα μέλη του προσωπικού και τους εθελοντές να σέβονται τα όρια των άλλων ατόμων.

4.4 Θυματοποίηση

Ο όρος «θυματοποίηση» σημαίνει την «υποδούλωση» κάποιου σε επιζήμιο βαθμό ή την απειλή της «υποδούλωσης» κάποιου επειδή έχουν επικαλεσθεί τα δικαιώματα που τους παρέχει ο νόμος περί ίσων ευκαιριών, έχουν υποβάλει μια



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

καταγγελία, έχουν βοηθήσει κάποιον άλλο να υποβάλει μια καταγγελία ή έχουν αρνηθεί να κάνουν κάτι, διότι θεωρείται διάκριση, σεξουαλική παρενόχληση ή θυματοποίηση. Η θυματοποίηση αντιβαίνει το νόμο.

Θυματοποίηση θεωρείται επίσης, η έκφραση απειλών σε βάρος κάποιου (π.χ. ενός μάρτυρα), ο οποίος μπορεί να συμμετέχει στην διαδικασία διερεύνησης μιας ανησυχίας ή μιας καταγγελίας σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες.

Η θυματοποίηση αποτελεί πολύ σοβαρή παραβίαση της παρούσας πολιτικής και ενδέχεται (με βάση τη σοβαρότητα του περιστατικού και τις συνθήκες) να έχει ως αποτέλεσμα την απόδοση επίσημων ποινών σε βάρος του δράστη.

Η <Εταιρική επωνυμία> εφαρμόζει μια προσέγγιση μηδενικής ανοχής όσον αφορά τη θυματοποίηση.

4.5 Κουτσομπολιό

Είναι ανεπίτρεπτο για το προσωπικό της <Εταιρική επωνυμία> να συζητά με άλλα μέλη του προσωπικού, τους πελάτες ή τους προμηθευτές σχετικά με καταγγελίες για δυσμενή διάκριση ή για σεξουαλική παρενόχληση.

Η παραβίαση της εμπιστευτικότητας μιας επίσημης διαδικασίας διερεύνησης καταγγελιών ή η ακατάλληλη αποκάλυψη προσωπικών πληροφοριών, οι οποίες αποκτήθηκαν στα πλαίσια του επαγγελματικού ρόλου (π.χ. ως διευθυντικό στέλεχος) αποτελούν μια σοβαρή παραβίαση της παρούσας πολιτικής και πιθανόν να οδηγήσουν στην απόδοση επίσημων ποινών.

5. Αξιολογικά κριτήρια στη(ν) <Εταιρική επωνυμία>

Όλες οι αποφάσεις πρόσληψης και επιλογής θέσεων εργασίας στη(ν) <Εταιρική επωνυμία> θα γίνονται με βάση αξιολογικά κριτήρια, δη τις δεξιότητες και τις ικανότητες του υποψηφίου για τη θέση, όπως μετρώνται σε σχέση με τις εγγενείς απαιτήσεις της θέσης αυτής, ανεξαρτήτως των προσωπικών χαρακτηριστικών του ατόμου.

Είναι ανεπίτρεπτο και πιθανόν αντιβαίνει το νόμο το να θέτει κανείς ερωτήσεις στους υποψηφίους για τις θέσεις εργασίας, ή να ψάχνει με οποιοδήποτε άλλο τρόπο πληροφορίες, αναφορικά με τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, εκτός και αν μπορεί να αποδειχθεί, ότι αυτό σχετίζεται άμεσα με μια πραγματική απαίτηση της θέσης εργασίας.

6. Επιλύοντας προβλήματα στη(ν) <Εταιρική επωνυμία>

Η <Εταιρική επωνυμία> ενθαρρύνει θερμά όλα τα μέλη του προσωπικού, τα οποία θεωρούν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις, εκφοβισμό, σεξουαλική παρενόχληση ή θυματοποίηση να αναλάβουν τη κατάλληλη δράση μέσω [Επεξηγηματική σημείωση (διαγράψτε στη συνέχεια): εξηγείστε τον τρόπο υποβολής μιας καταγγελίας και παρέχετε τα στοιχεία του υπεύθυνου επικοινωνίας].

Τα μέλη του προσωπικού, τα οποία δεν αισθάνονται ασφάλεια ή σιγουριά ώστε να αναλάβουν δράση, μπορούν να ζητήσουν βοήθεια μέσω των πιο κάτω εμπειρογνομόνων [Επεξηγηματική σημείωση (διαγράψτε στη συνέχεια)]: λίστα επαφών] για συμβουλή και στήριξη ή την ανάληψη δράσης από πλευράς τους.



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

6.1 Πρόγραμμα παροχής βοήθειας σε εργαζομένους

[Επεξηγηματική σημείωση (διαγράψτε στη συνέχεια): κρατήστε το κομμάτι αυτό, σε περίπτωση που είναι σχετικό]

Το προσωπικό της <Εταιρική επωνυμία> έχει δικαίωμα σε ένα συγκεκριμένο αριθμό δωρεάν, συνεδριών συμβουλευτικής υποστήριξης με επαγγελματίες, μέσω του προγράμματος παροχής βοήθειας σε εργαζομένους. Για την απόκτηση πρόσβασης στο πρόγραμμα παροχής βοήθειας σε εργαζομένους, παρακαλώ επικοινωνήστε με τα πιο κάτω άτομα [Επεξηγηματική σημείωση (διαγράψτε στη συνέχεια): παρέχετε τα στοιχεία επικοινωνίας για την απόκτηση πρόσβασης στην υπηρεσία αυτή.

Οι συνεδρίες συμβουλευτικής υποστήριξης στα πλαίσια του προγράμματος παροχής βοήθειας στους εργαζομένους είναι εμπιστευτικές και καμία πληροφορία περί των όσων συζητηθούν με το σύμβουλο δε θα δοθεί στην <Εταιρική επωνυμία>. Οι συνεδρίες συμβουλευτικής υποστήριξης στα πλαίσια του προγράμματος παροχής βοήθειας στους εργαζομένους διατίθενται δωρεάν στα μέλη του προσωπικού της <Εταιρική επωνυμία>, ανεξαρτήτως εάν το ζήτημα αφορά προβλήματα στον εργασιακό χώρο ή άλλα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος.

7. Άλλες σχετικές πολιτικές της <Εταιρική επωνυμία>

Τα μέλη του προσωπικού, με ιδιαίτερη αναφορά στα διευθυντικά στελέχη και τους προϊσταμένους, ενθαρρύνονται να διαβάσουν τη παρούσα πολιτική σε συνάρτηση με άλλες σχετικές πολιτικές της <Εταιρική επωνυμία>, περιλαμβανομένου [Επεξηγηματική σημείωση (διαγράψτε στη συνέχεια)]: λίστα με τις σχετικές πολιτικές.]

- Πολιτική περί της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο
- Πολιτική περί των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας
- Πολιτική περί της εγκυμοσύνης και των διαδικασιών εργασίας
- Πολιτική περί της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας
- Πολιτική και διαδικασία περί της διαχείρισης καταγγελιών στον εργασιακό χώρο
- Διαδικασία επιβολής ποινών
- Δηλώσεις περί της αποστολής, του οράματος και των αξιών της εταιρίας
- Συμφωνίες συλλογικών συμβάσεων [Επεξηγηματική σημείωση (διαγράψτε στη συνέχεια): λίστα με τις σχετικές συμφωνίες.]
- Συμφωνία παροχής υπηρεσιών [Επεξηγηματική σημείωση (διαγράψτε στη συνέχεια): κάθε έγγραφο, το οποίο περιγράφει τα δικαιώματα των πελατών για την υποβολή καταγγελιών αναφορικά με την υπηρεσία που λαμβάνουν.]

8. Περαιτέρω πληροφόρηση

Αν έχετε οποιοσδήποτε ερωτήσεις αναφορικά με τη παρούσα πολιτική ή χρειάζεστε περαιτέρω πληροφόρηση, παρακαλώ επικοινωνήστε μαζί μας [Επεξηγηματική σημείωση (διαγράψτε στη συνέχεια): λίστα επαφών].



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

9. Λεπτομέρειες ανασκόπησης

Η παρούσα πολιτική υιοθετήθηκε από <Εταιρική επωνυμία> στις [εισαγωγή ημερομηνίας]

Η παρούσα πολιτική ενημερώθηκε για τελευταία φορά στις [εισαγωγή ημερομηνίας]

Συμπληρωματικό Υλικό

Cedefop (2015). *Increasing the value of age: guidance in employers' age management strategies*. Luxembourg:

Publications Office of the European Union. Cedefop Research Paper; No 44.

Chiu, W. C. K., Chan A. W., Snape E., & Redman T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54, 629-661.

Levy, B. R., & Banaji, M. R. (2002). Implicit Ageism. In T.D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. Cambridge, MA: The MIT Press.

Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61, 207-221.

Palmore, E. (2001). The Ageism Survey: First Findings. *The Gerontologist*, 41, 207-221.

Thomas, W. H. N., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating Six Common Stereotypes about Older Workers with Meta-Analytical Data. *Personnel Psychology*, 65.

WHO – World Health Organisation (2012). Ageing and Life-Course: Fighting Stereotypes. Retrieved from:

http://www.who.int/ageing/about/fighting_stereotypes/en/



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Ενότητα 2: Διαγενεακές Δραστηριότητες και Συμβουλευτική Καθοδήγηση – Πώς να Επωφεληθείτε από τις Ικανότητες των Εργαζόμενων Μεγαλύτερης Ηλικίας

ΔΙΑΓΕΝΕΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ

ΠΩΣ ΝΑ ΕΠΩΦΕΛΗΘΕΙΤΕ ΑΠΟ ΤΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

E-learning

Δραστηριότητα 2.1 Ανακαλύψτε τον ρόλο σας για να χτίσετε γέφυρες επικοινωνίας!
Δραστηριότητα 2.2 Ανάγκες και Μετάδοση Γνώσεων: Εκτίμηση Αναγκών και Ενίσχυση Δεξιοτήτων
Δραστηριότητα 2.3 Επιτυχημένα Προγράμματα Συμβουλευτικής Καθοδήγησης
Δραστηριότητα 2.4 Πλεονεκτήματα του Προγράμματος Συμβουλευτικής Καθοδήγησης

Δραστηριότητα 2.1 Ανακαλύψτε τον ρόλο σας για να χτίσετε γέφυρες επικοινωνίας!	
Τίτλος	Διευθυντής ή Μέντορας;
Διδακτικοί στόχοι	Επίγνωση / Αναστοχασμός
Οδηγίες	Σημειώσεις στο Τετράδιο
Μέθοδος διδασκαλίας	Ατομικός Αναστοχασμός
Διάρκεια	30 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Τετράδια
- Στιλό / Μολύβια

Οδηγίες:

Αρχικά, να ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να εντοπίσουν τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ ενός διευθυντή / προϊστάμενου και ενός μέντορα. Για παράδειγμα, η διαδικασία της συμβουλευτικής καθοδήγησης περιγράφει μία ιδιαίτερη σχέση ανάμεσα σε δύο άτομα, η οποία στηρίζεται στη δέσμευση προς την εν λόγω διαδικασία, σε κοινούς στόχους και προσδοκίες, εστίαση κατά τη διάρκειά της, αμοιβαία εμπιστοσύνη και σεβασμό. Οι συμμετέχοντες πρόκειται να εργαστούν σε μικρές ομάδες. Κάθε ομάδα θα πρέπει να ορίσει έναν/μία εκπρόσωπο που θα αναλάβει να παρουσιάσει τα αποτελέσματα της δραστηριότητας της ομάδας του/της στις υπόλοιπες ομάδες.

Κάθε άτομο θα πρέπει να συζητήσει και να γράψει στο τετράδιό του τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ ενός διευθυντή / προϊστάμενου και ενός μέντορα: Ποιες αρμοδιότητες, ικανότητες και δεξιότητες έχει ένας μέντορας σε σχέση με έναν διευθυντή / προϊστάμενο;

Μαθησιακά αποτελέσματα: Αν κατανοήσετε τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα σε έναν διευθυντή / προϊστάμενο και έναν μέντορα, έχετε αυξημένες πιθανότητες να υλοποιήσετε με επιτυχία ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής καθοδήγησης. Οι συμμετέχοντες αναμένεται να κατανοήσουν ότι η σχέση καθοδηγητή-καθοδηγούμενου αποτελεί έναν καθοριστικό παράγοντα για επαγγελματική (και προσωπική) ανάπτυξη, ενώ παράλληλα και οι δύο πλευρές πρόκειται να επωφεληθούν ποικιλοτρόπως από την εν λόγω δυνατότητα.

Δραστηριότητα 2.2 Ανάγκες και Μετάδοση Γνώσεων: Εκτίμηση Αναγκών και Ενίσχυση Δεξιοτήτων	
Τίτλος	Συζήτηση των Συνεπειών για την επιτυχή μετάδοση διαπροσωπικών (soft skills) και τεχνικών δεξιοτήτων (hard skills)
Διδακτικοί στόχοι	Επίγνωση / Αναστοχασμός / Συζήτηση
Οδηγίες	Σημειώσεις στο Τετράδιο
Μέθοδος διδασκαλίας	Ατομικός Αναστοχασμός
Διάρκεια	30 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Τετράδια
- Στιλό / Μολύβια

Οδηγίες:

Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να αναστοχαστούν ως προς τις συνέπειες που θα μπορούσε να έχει εντός ενός οργανισμού ένα επιτυχημένο πρόγραμμα συμβουλευτικής καθοδήγησης.

(α) Ποιες είναι οι βασικές ανάγκες των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας (εκτίμηση αναγκών);

(β) Πώς μπορούν οι εργαζόμενοι νεότερης ηλικίας να μεταδώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους στους μεγαλύτερους σε ηλικία συναδέλφους τους και να τους βοηθήσουν να ενισχύσουν τις δικές τους;

(γ) Πώς μπορούν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας να μεταδώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους στους νεότερους σε ηλικία συναδέλφους τους και να τους βοηθήσουν να ενισχύσουν τις δικές τους; (εκτίμηση αναγκών);

Μαθησιακά αποτελέσματα: Οι συμμετέχοντες αναμένεται να χρησιμοποιήσουν την τεχνική της εκτίμησης αναγκών με στόχο, πρώτα, να ανακαλύψουν και έπειτα, να ενισχύσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες (διαπροσωπικές και τεχνικές δεξιότητες) των μεγαλύτερων και των νεότερων σε ηλικία εργαζόμενων. Η εκτίμηση αναγκών θα βοηθήσει τόσο τον καθοδηγητή όσο και τους καθοδηγούμενους να αναπτύξουν και να διατηρήσουν μία σχέση συμβουλευτικής καθοδήγησης που θα ωφελήσει και τις δύο πλευρές αντίστοιχα. Μετά την ολοκλήρωση της Δραστηριότητας, μπορείτε να διανείμετε στους συμμετέχοντες τα έντυπα: (Α) «Ένα Σαφές και Ολοκληρωμένο Μοντέλο Εκτίμησης Αναγκών» και (Β) «Πώς

Μετά την ολοκλήρωση της Δραστηριότητας 2.2, παρουσιάστε στους συμμετέχοντες τις πληροφορίες που θα βρείτε παρακάτω και παρακινήστε τους να τις αξιοποιήσουν. Ας προχωρήσουμε από τη Θεωρία στην Πράξη!

(Α) Ένα Σαφές και Ολοκληρωμένο Μοντέλο Εκτίμησης Αναγκών:

Ο McKillip (1987) εισήγαγε ένα Μοντέλο Εκτίμησης Αναγκών, το οποίο αποτελείται από τρεις φάσεις:

- Στοχοθεσία – προσδιορισμός του στόχου.
- Απόδοση - μέτρηση που καθορίζει τον βαθμό της αποτελεσματικής εκπλήρωσης του στόχου.
- Εντοπισμός απόκλισης – ιεράρχηση διαφορών μεταξύ του στόχου και της αποτελεσματικής εκπλήρωσής του.

(Β) Πώς μπορείτε να κάνετε τους στόχους σας Σαφείς και Μετρήσιμους:

Καθορισμός Στόχων:

Συγκεκριμένος (Specific)

Μετρήσιμος (Measurable)

Επιτεύξιμος (Attainable)

Ρεαλιστικός (Realistic)

Έγκαιρος (Timely)

Needs Analysis (Ανάλυση Αναγκών):

https://1pdf.net/needs-analysis-what-is-needs-analysis-assessment_58d2a494f6065de1282f51bc

Needs Analysis: How to determine training needs (Ανάλυση Αναγκών: Πώς να προσδιορίσετε τις ανάγκες κατάρτισης):

<https://hr-guide.com/data/G510.htm>

Top Achievement Self Improvement and Personal Development Community (Top Achievement:

Κοινότητα Αυτοβελτίωσης και Προσωπικής Ανάπτυξης): <http://topachievement.com/smart.html>

Δραστηριότητα 2.3 Επιτυχημένα Προγράμματα Συμβουλευτικής Καθοδήγησης	
Τίτλος	Επιτυχημένα Προγράμματα Συμβουλευτικής Καθοδήγησης
Διδακτικοί στόχοι	Προτάσεις / Στρατηγικός Σχεδιασμός / Δημιουργικότητα / Καινοτομία
Οδηγίες	Καταιγισμός Ιδεών
Μέθοδος διδασκαλίας	Ατομικός Αναστοχασμός
Πηγές	Οι 5 Κορυφαίοι Τύποι Προγραμμάτων Συμβουλευτικής Καθοδήγησης για τον Χώρο Εργασίας (The Top 5 Workplace Mentoring Program Types - Chronus LLC, 2018)
Διάρκεια	30 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Τετράδια
- Στιλό / Μολύβια

Οδηγίες:

Βήμα 1: Μετά το τέλος της Ενότητας 2, μοιράστε στους συμμετέχοντες φυλλάδια με πληροφορίες για πέντε διαφορετικά Μοντέλα Συμβουλευτικής Καθοδήγησης:

- Career Mentoring for Improved Employee Career Development (Συμβουλευτική Καθοδήγηση Καριέρας για Βελτίωση της Επαγγελματικής Πορείας των Εργαζόμενων),
- High Potential Mentoring for Leadership Development (Συμβουλευτική Καθοδήγηση Εργαζόμενων Υψηλών Δυνατοτήτων για Ανάπτυξη Ηγετικών Ικανοτήτων),
- Diversity Mentoring for an Inclusive Workplace (Συμβουλευτική Καθοδήγηση με γνώμονα τη Διαφορετικότητα για έναν Συμπεριληπτικό Χώρο Εργασίας),
- Reverse Mentoring for Efficient Knowledge Sharing (Αντίστροφη Συμβουλευτική Καθοδήγηση για Αποτελεσματική Ανταλλαγή Γνώσεων), και
- Mentoring Circles for Collaborative Learning (Κύκλοι Συμβουλευτικής Καθοδήγησης για Συνεργατική Μάθηση).

Βήμα 2: Ζητήστε τους να σκεφτούν: (α) ποιο πρόγραμμα συμβουλευτικής καθοδήγησης θα ήταν καλύτερο για τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται, (β) ποια είναι τα κύρια χαρακτηριστικά και οι συνέπειες των προγραμμάτων συμβουλευτικής καθοδήγησης που έχουν ήδη επιλέξει, επειδή καλύπτουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις ανάγκες του οργανισμού στον οποίο εργάζονται.

Βήμα 3: Ολοκληρώστε τη δραστηριότητα με την προβολή του παρακάτω video.

VIDEO: Five Mentoring Programmes Best Practices (Οι Πέντε Βέλτιστες Πρακτικές των Προγραμμάτων Συμβουλευτικής Καθοδήγησης)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 01:13

<https://www.youtube.com/watch?v=IGi8DBQf6fQ>

*ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Το video προβάλλει την άποψη ότι τα προγράμματα συμβουλευτικής καθοδήγησης αποτελούν έναν εξαιρετικό τρόπο για την ενίσχυση της εξέλιξης, της δέσμευσης και της διατήρησης των εργαζομένων σε κάθε οργανισμό. Παρακολουθώντας το video θα μάθετε 5 βέλτιστες πρακτικές για προγράμματα συμβουλευτικής καθοδήγησης που μπορείτε να υιοθετήσετε αντίστοιχα: *Define your Objects (Όρισε τους Στόχους σου) | Find a Stone Program Manager (Βρες έναν Ισχυρό Υπεύθυνο Προνοήματος) |**

Δραστηριότητα 2.4 Πλεονεκτήματα του Προγράμματος Συμβουλευτικής Καθοδήγησης	
Τίτλος	Η Σημασία της Συμβουλευτικής Καθοδήγησης
Διδακτικοί στόχοι	Προτάσεις / Στρατηγικός Σχεδιασμός / Δημιουργικότητα / Καινοτομία
Οδηγίες	Προβολή Video
Μέθοδος διδασκαλίας	Μέσω του Διαδικτύου
Πηγές	Διαδικτυακά Videos
Διάρκεια	20 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Διαδικτυακά Videos

Οδηγίες:

Βήμα 1: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να δουν έναν Κατάλογο με Video για τη Συμβουλευτική Καθοδήγηση.

Βήμα 2: Ξεκινήστε μία συζήτηση με τους συμμετέχοντες. Μπορείτε να τους θέσετε τις παρακάτω ερωτήσεις:

- Ποιες από τις προτάσεις μας σας φαίνονται περισσότερο χρήσιμες;
- Πώς και γιατί θα χρησιμοποιούσατε τη Στρατηγική Συμβουλευτικής Καθοδήγησης για να ενισχύσετε την παραγωγικότητα;

Μαθησιακά αποτελέσματα: Αναστοχασμός και συζήτηση για το πώς οι καθοδηγητές, οι καθοδηγούμενοι και οι οργανισμοί μπορούν να επωφεληθούν από τα προγράμματα συμβουλευτικής καθοδήγησης.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ VIDEO

VIDEO: TEDxOverlake - Karen Russell - Modern Mentoring: The Good, The Bad and The Better (Σύγχρονη Συμβουλευτική Καθοδήγησης: Η Καλή, η Κακή και η Καλύτερη)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 9:26

<https://www.youtube.com/watch?v=SSZRtx8m3Z8>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Η Karen Russell είναι δικηγόρος, απόφοιτος του Πανεπιστημίου Harvard και εργάζεται στο δικηγορικό γραφείο Davis Wright Tremaine. Σε αυτό το video μιλά για τη Σύγχρονη Συμβουλευτική Καθοδήγηση και τις βέλτιστες πρακτικές. Είναι Υπεύθυνη Πρωτοβουλιών.

Διαφορετικότητας (*Manager of Diversity Initiatives*) σε επίπεδο επιχείρησης. Επίσης, εργάζεται ως σύμβουλος συμπερίληψης (*inclusion consultant*) και βοηθά τους πελάτες της να αναπτύξουν προληπτικές στρατηγικές (βέλτιστες πρακτικές) για τη διαχείριση της συμπερίληψης, της διαφορετικότητας και λοιπών διαπολιτισμικών ζητημάτων.

VIDEO: The power of mentoring (Η δύναμη της συμβουλευτικής καθοδήγησης): Lori Hunt at TEDxCCS.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 4:58

<https://www.youtube.com/watch?v=Atme26C0I5E>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Η Lori Hunt είναι Διευθύντρια Διαπολιτισμικών Υπηρεσιών και Κοινωνικής Δράσης (*Director of Multicultural Services and Outreach*) στο *Srokanne Community College (SCC)*. Είναι απόφοιτος κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου *Gonzaga* και κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος στην εκπαιδευτική ηγεσία του Πανεπιστημίου *Washington State*. Είχε εργαστεί στον χώρο της εκπαίδευσης για περισσότερα από 12 χρόνια σε πανεπιστήμια της περιοχής προτού εδραιωθεί στο *CCS*. Είναι μέλος του *American Association of Women in Community Colleges* και μέλος του συμβουλίου *Washington Council for Higher Education*.

VIDEO: The importance of mentoring (Η σημασία της Συμβουλευτικής Καθοδήγησης)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 1.28

<https://www.youtube.com/watch?v=836-noR3DO8>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: [Ένα video για τα πλεονεκτήματα της Συμβουλευτικής Καθοδήγησης και πώς μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα των εργαζόμενων και να συμβάλει στην επιτυχή λειτουργία των οργανισμών.](#)

Ενότητα 2:



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Όλο το παρακάτω ενημερωτικό υλικό θα πρέπει να εκτυπωθεί και να διανεμηθεί στους συμμετέχοντες αμέσως μετά το τέλος της Δραστηριότητας 2.3.:

Τι είναι η Συμβουλευτική Καθοδήγηση Καριέρας (Career Mentoring - Chronus LLC, 2018);

Η καθοδήγηση σταδιοδρομίας είναι μακράν το πιο συνηθισμένο πρόγραμμα συμβουλευτικής καθοδήγησης που συναντάμε στον εργασιακό χώρο. Αυτή η παραδοσιακή σχέση καθοδήγησης μεταξύ δύο ατόμων μπορεί να διαρκέσει 6-12 μήνες.

Η Συμβουλευτική Καθοδήγηση Καριέρας επιτρέπει τόσο την εξέλιξη της σταδιοδρομίας όσο και την ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων, ώστε να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να νιώσουν αφοσιωμένοι προς τους συναδέλφους τους και τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται. Ενθαρρύνοντας μια κουλτούρα μάθησης μέσω της συμβουλευτικής καθοδήγησης, οι εταιρείες διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν ενεργό ρόλο στη διάδοση γνώσεων και βέλτιστων πρακτικών στο σύνολο της επιχείρησης. Όλοι αυτοί οι παράγοντες οδηγούν σε πιο ευτυχημένους υπαλλήλους και σε ένα καλύτερο ποσοστό διατήρησης για μία ισχυρότερη και πιο αποδοτική επιχείρηση.

Με τη βοήθεια της Συμβουλευτικής Καθοδήγησης Καριέρας μπορείτε:

- Να βελτιώσετε τη διατήρηση των εργαζομένων,
- Να δώσετε στους υπαλλήλους τη δυνατότητα να αυτενεργήσουν με στόχο την προσωπική τους ανάπτυξη, και
- Να πραγματοποιήσετε συμφέροντα από οικονομικής άποψης, κλιμακούμενα προγράμματα με περιορισμένους Ανθρώπινους Πόρους.

Οι εργαζόμενοι αποκτούν μία ευκαιρία για μάθηση και ανάπτυξη, γεγονός που μπορεί να βοηθήσει στην προώθηση της σταδιοδρομίας τους και να τους εμποδίσει από το να αισθάνονται στάσιμοι στους ρόλους τους. Προσφέροντας στους υπαλλήλους σας ένα



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

επίσημο πρόγραμμα συμβουλευτικής καθοδήγησης καριέρας δείχνετε με έναν χειροπιαστό τρόπο ότι επενδύετε στην καριέρα τους. Ο συνεργατικός χαρακτήρας της συμβουλευτικής καθοδήγησης συμβάλλει στην προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων αλλά και στην ανάπτυξη των μεταξύ τους διαπροσωπικών δεσμών. Στην ουσία, οι εργαζόμενοι οξύνουν τις δεξιότητές τους, αποκτούν νέες και μπορούν ακόμη να δημιουργήσουν φιλίες στον χώρο εργασίας, οι οποίες με τη σειρά τους οδηγούν σε αυξημένο ενδιαφέρον και διάθεση για λήψη αποφάσεων.

Τι είναι η Συμβουλευτική Καθοδήγηση Εργαζόμενων Υψηλών Δυνατοτήτων (High Potential Mentoring - Chronus LLC, 2018);

Η Συμβουλευτική Καθοδήγηση Εργαζόμενων Υψηλών Δυνατοτήτων συνδέει τα ανερχόμενα αστέρια με ηγετικά στελέχη και υπαλλήλους με κορυφαίες επιδόσεις. Αυτή η ένας-προς-έναν συμβουλευτική καθοδήγηση ενισχύει την αλυσίδα της ηγεσίας σε μία εταιρεία.

Οι εργαζόμενοι υψηλών δυνατοτήτων αποτελούν ένα εξαιρετικά πολύτιμο κεφάλαιο για όλες τις επιχειρήσεις, αλλά συχνά είναι δύσκολο να διατηρηθούν. Με προσεκτική καλλιέργεια, οι εταιρείες μπορούν να αυξήσουν τη διατήρηση ικανών υπαλλήλων, ώστε να είναι σε θέση να διορίσουν κατάλληλους ηγέτες όταν χρειαστεί, κάτι που θεωρείται κρίσιμης σημασίας για την ευημερία και το μέλλον κάθε οργανισμού. Είναι επιτακτική η ανάγκη να δεσμεύονται αυτά τα ανερχόμενα αστέρια, ενώ παράλληλα να δοκιμάζονται σε διαφορετικούς τομείς της επιχείρησης, να αναπτύσσουν τις ηγετικές τους ικανότητες και να διασφαλίζεται ότι μαθαίνουν ό,τι χρειάζεται για να διαπρέψουν σε πιθανούς νέα εργασιακά καθήκοντα. Όλα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα την ενίσχυση της δέσμευσης, μεγαλύτερη παραγωγικότητα σε λιγότερο χρόνο και μικρότερο ποσοστό αποχωρήσεων.

Με τη βοήθεια της Συμβουλευτικής Καθοδήγησης Εργαζόμενων Υψηλών Δυνατοτήτων, μπορείτε:



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

- Να βελτιώσετε τη διατήρηση βασικών συντελεστών,
- Να αυξήσετε τη δύναμη της ηγεσίας σας, και
- Να παρέχετε σπουδαίες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης των υπαλλήλων.

Η Συμβουλευτική Καθοδήγηση Εργαζόμενων Υψηλών Δυνατοτήτων τους προσφέρει προσωπική αντιμετώπιση, καθοδήγηση και δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης. Αυτό το είδος συμβουλευτικής καθοδήγησης επιτρέπει στους υπαλλήλους που διαθέτουν ικανότητες και δεξιότητες υψηλού επιπέδου να μάθουν ταχύτερα και να προετοιμαστούν ώστε να αναλάβουν θέσεις ηγεσίας σε συντομότερο χρονικό διάστημα. Αυτός ο τύπος εξατομικευμένης ανάπτυξης έχει ενδιαφέρον για τους υπαλλήλους και παρέχει μία απτή απόδειξη ότι ο εργοδότης τους επενδύει στην καριέρα τους.

Τι είναι η Συμβουλευτική Καθοδήγηση με γνώμονα τη Διαφορετικότητα (Diversity Mentoring - Chronus LLC, 2018);

Η δημοτικότητα της Συμβουλευτικής Καθοδήγησης που λαμβάνει υπόψη τη διαφορετικότητα έχει αυξηθεί στις εταιρείες που επιθυμούν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν κορυφαία ταλέντα. Αυτό το μοντέλο συνδέει έναν μαθητευόμενο με έναν μέντορα, ο οποίος συμβουλεύει και καθοδηγεί με στόχο την πρόσληψη και την εξέλιξη συγκεκριμένων υποσυνόλων εργαζομένων, ενώ μπορεί να διαρκέσει 6-12 μήνες.

Η καλλιέργεια ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος, εντός του οποίου ακούγονται ποικίλες απόψεις, ενθαρρύνει την καινοτομία και τη δημιουργικότητα που επηρεάζουν το κέρδος. Το εν λόγω είδος καθοδήγησης βοηθά όχι μόνο τους οργανισμούς να αναπτύξουν και να διατηρήσουν διαφορετικά ταλέντα, αλλά επίσης συμβάλλει στην οικοδόμηση μιας ισχυρής κοινότητας που θα αποτελείται από πολλούς και διαφορετικούς ταλαντούχους ανθρώπους, οι οποίοι θα είναι σε θέση να εξυπηρετήσουν μελλοντικές ανάγκες.



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Προσφέροντας ένα πρόγραμμα καθοδήγησης με γνώμονα τη διαφορετικότητα, οι επιχειρήσεις διαφοροποιούνται από τους ανταγωνιστές τους παρέχοντας μακροπρόθεσμη υποστήριξη στους υπαλλήλους τους.

Με τη βοήθεια της Συμβουλευτικής Καθοδήγησης με γνώμονα τη Διαφορετικότητα, μπορείτε:

- Να βελτιώσετε τη διαφορετικότητα στην ηγεσία ή σε συγκεκριμένους λειτουργικούς τομείς,
- Να προσελκύσετε ευκολότερα και να διατηρήσετε υπαλλήλους, και
- Να συνδέσετε διαφορετικούς πληθυσμούς μεταξύ τους για να μάθετε και να ανταλλάσετε εμπειρίες.

Η συμβουλευτική καθοδήγηση με γνώμονα τη διαφορετικότητα δίνει τη δυνατότητα σε ένα ευρύ φάσμα εργαζομένων να μοιράζονται τις απόψεις, τις ιδέες, τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους με ίσους όρους ανταγωνισμού. Μέσα από πρωτοβουλίες διαφορετικότητας, οι εργαζόμενοι μαθαίνουν την έννοια της πολιτισμικής συνείδησης με στόχο τη δημιουργία μίας εταιρικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς. Η καθοδήγηση που λαμβάνει υπόψη τη διαφορετικότητα δημιουργεί ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης, ένταξης, κατανόησης, υποστήριξης και ενθάρρυνσης για ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό. Προσφέρει στους εργαζόμενους την ευκαιρία να εκφράσουν τις ανησυχίες τους, να ξεπεράσουν εμπόδια και να βρουν λύσεις. Επομένως, εμπνέει τους υπαλλήλους να αποδίδουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους.

Τι είναι η Αντίστροφη Συμβουλευτική Καθοδήγηση (Reverse Mentoring - Chronus LLC, 2018);

Η αντίστροφη συμβουλευτική καθοδήγηση δεν είναι απλώς μια ευκαιρία πρόσληψης και εξέλιξης των εργαζομένων. Συμβάλλει στην ανάπτυξη δεσμών μεταξύ υψηλόβαθμων στελεχών και υπαλλήλων χαμηλότερων βαθμίδων στην εταιρική ιεραρχία. Μέσω της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν σε διαφορετικές γενεές γίνεται ανταλλαγή κριτικών γνώσεων, με αποτέλεσμα το εργατικό δυναμικό να είναι πιο καλά ενημερωμένο και ευέλικτο και εν τέλει, να εργάζεται απρόσκοπτα.



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Με τη βοήθεια της Αντίστροφης Συμβουλευτικής Καθοδήγησης, μπορείτε:

- Να ενεργοποιήσετε την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των γενεών των baby boomers και των millennials,
- Να βελτιώσετε τις σχέσεις μεταξύ υπαλλήλων και ανώτερων στελεχών, και
- Να αξιοποιήσετε όσο το δυνατόν περισσότερο τους υπαλλήλους όλων των γενεών.

Η αντίστροφη καθοδήγηση ενδυναμώνει τη σχέση μεταξύ των ανώτερων στελεχών μίας επιχείρησης και των εκτελεστικών ομάδων, παρέχοντάς τους γνώσεις τόσο για τους millennials όσο και για τις νέες τεχνολογίες. Οι εργαζόμενοι νεότερης ηλικίας από την άλλη αποκτούν γνώσεις από την εμπειρία των παλαιότερων όσο αφορά ζητήματα διοίκησης και λειτουργίας της επιχείρησης. Η αντίστροφη καθοδήγηση μπορεί να αποτελέσει έναν άριστο τρόπο για αφοσίωση των millennials στον οργανισμό σας παρέχοντάς τους ουσιαστικούς και ικανοποιητικούς δεσμούς με ανώτερα στελέχη.

Τι είναι ένας Κύκλος Συμβουλευτικής Καθοδήγησης για Συνεργατική Μάθηση (Mentoring Circle for Collaborative Learning - Chronus LLC, 2018);

Ένας κύκλος συμβουλευτικής καθοδήγησης είναι ένας τύπος ομότιμης σύνδεσης που επιτρέπει στους υπαλλήλους να βρουν συναδέλφους τους με τους οποίους έχουν κοινά συμφέροντα ή μαθησιακούς στόχους και αναπτύσσονται μαζί ως ομάδα. Κάθε κύκλος έχει έναν υπεύθυνο (έναν υπάλληλο), ο οποίος καθορίζει τον αριθμό των συμμετεχόντων και θέτει τις προσδοκίες για το πώς, πότε και γιατί τα άτομα που απαρτίζουν τον κύκλο θα συναντηθούν. Σας προτείνουμε να περιορίσετε τον αριθμό των μελών σε 5-8 υπαλλήλους ανά κύκλο.

Χάρη στο κίνημα “Lean In” της Sheryl Sandberg, οι κύκλοι καθοδήγησης γίνονται όλο και πιο δημοφιλείς. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι οι εργοδότες υιοθετούν αυτό το μοντέλο. Δεδομένου ότι οι υπάλληλοι είναι υπεύθυνοι για τη διαχείριση των κύκλων, αυτός ο τύπος προγράμματος είναι αρκετά ήπιος από πλευράς διαχείρισης. Οι κύκλοι προωθούν τη διατηρηματική ανταλλαγή γνώσεων, η οποία διευρύνει τη δεξαμενή των φυλετικών γνώσεων.



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Τι αποτέλεσμα έχουν; Βελτιωμένη καινοτομία μέσω της διασύνδεσης ατόμων με διαφορετικά προσόντα που ενδιαφέρονται να επιλύσουν την ίδια πρόκληση.

Με τη βοήθεια των Κύκλων Συμβουλευτικής Καθοδήγησης, μπορείτε:

- Να αναπτύξετε ενδοεταιρικές διαπροσωπικές σχέσεις,
- Να διευκολύνετε τη συνεργατική μάθηση και την ανταλλαγή γνώσεων, και
- Να δώσετε ώθηση στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των υπαλλήλων ενισχύοντας την εμπειρογνώσια και το σύνολο των δεξιοτήτων τους.

Οι υπάλληλοι συνήθως επικοινωνούν με συναδέλφους τους με τους οποίους έχουν τα ίδια ενδιαφέροντα. Ο χώρος εργασίας βοηθά στη σύναψη δεσμών μεταξύ ανθρώπων που υπό άλλες συνθήκες ίσως να μην είχαν αλληλεπιδράσει. Πολλοί οργανισμοί έχουν δημιουργήσει κύκλους για συγκεκριμένους πληθυσμούς εργαζομένων, όπως για βετεράνους, γυναίκες στις Φυσικές Επιστήμες, την Τεχνολογία, την Επιστήμη των Μηχανικών και τα Μαθηματικά (STEM), ΛΟΑΤΚ υπαλλήλους κοκ.

Συμπληρωματικό Υλικό

Chronus LLC. (2018). The Top 5 Workplace Mentoring Program Types (E- Book). Retrieved from:

<https://chronus.com/how-to-use-mentoring-in-your-workplace>

Heathfield, S. M. (2018). Use Mentoring to Develop Employees. The Balance Careers Retrieved from:

<https://www.thebalancecareers.com/use-mentoring-to-develop-employees-1918189>

Leadership & Performance Development. Mentoring in the workplace. Retrieved from:

<https://leadershipmanagement.com.au/mentoring-in-the-workplace/>

Singapore National Employers Federation (2013). *Responsible Employers, Sustainable Business*. Retrieved from:

<https://snef.org.sg/wp-content/uploads/2016/10/AgeManagementToolkit.pdf>

Walker, A. (2002). The Emergence of Age Management in Europe. *International Journal of Organisational Behaviour*, Volume 10, 685-697.

Worman, D. & McCartney, C. (2015). Managing an Age-Diverse workforce: What employers need to know. *CIPD*.

Retrieved from: https://www.cipd.co.uk/Images/managing-an-age-diverse-workforce_2015-what-employers-need-to-know_tcm18-10832.pdf



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Ενότητα 3: Διαχείριση Ηλικίας εντός Οργανισμών

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΗΛΙΚΙΑΣ ΕΝΤΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

E-learning

Δραστηριότητα 3.1 Αυτοαξιολόγηση και Επίγνωση
Δραστηριότητα 3.2 Προσλήψεις και Δίκαιη Απασχόληση
Δραστηριότητα 3.3 Ηλικιακή Ποικιλομορφία
Δραστηριότητα 3.4 Εφαρμογή των Γνώσεων

Δραστηριότητα 3.1 Αυτοαξιολόγηση και Επίγνωση	
Τίτλος	Αυτοαξιολόγηση και Επίγνωση
Διδακτικοί στόχοι	Αξιολόγηση της τρέχουσας κατάστασης / Επίγνωση / Λίστα μέτρων για περαιτέρω μελέτη
Οδηγίες	Λίστα Ελέγχου προς συμπλήρωση
Μέθοδος διδασκαλίας	Ζωντανή / Ατομική / Ομαδική Συζήτηση
Πηγές	Εκτυπωμένα Φυλλάδια της Λίστας Ελέγχου
Διάρκεια	30 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Εκτυπωμένα Φυλλάδια της Λίστας Ελέγχου
- Στιλό / Μολύβια

Οδηγίες:

Βήμα 1: Προετοιμάστε τις Λίστες Ελέγχου με όλα τα προαναφερθέντα κύρια σημεία και μοιράστε τες στους συμμετέχοντες. Στη συνέχεια, ζητήστε τους να τις διαβάσουν και να σημειώσουν με τικ

(v) τα κατάλληλα κουτάκια.

Βήμα 2: Ξεκινήστε μία συζήτηση με τους συμμετέχοντες για τα κύρια σημεία που περιλαμβάνει η Λίστα Ελέγχου. Αν θέλετε, σας προτείνουμε να χρησιμοποιήσετε τις παρακάτω ερωτήσεις:

- Ο/Η οργανισμός/εταιρεία στον/στην οποίο/α εργάζεστε υιοθετεί καμία από αυτές τις πολιτικές/προτάσεις;
- Ποιες από αυτές θεωρείτε περισσότερο σημαντικές και ποιες λιγότερο επείγουσες; Να αιτιολογήσετε την απάντησή σας.
- Υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο μέτρο που θα σας φαινόταν δύσκολο να προτείνετε/υποστηρίξετε ενώπιον των διοικητικών στελεχών του οργανισμού;
- Υπάρχουν άλλα μέτρα που θα θέλατε να προτείνετε;

Μαθησιακά αποτελέσματα: Οι συμμετέχοντες θα έχουν την ευκαιρία να αναστοχαστούν και να αποκτήσουν επίγνωση του τι χρειάζεται να γίνει προκειμένου να εξαλειφθούν οι διακρίσεις λόγω ηλικίας στον χώρο εργασίας. Η Λίστα Ελέγχου θα τους δώσει μερικά παραδείγματα των βασικών σημείων που απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΗΛΙΚΙΑΣ ΕΝΤΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

Προσλήψεις και Δίκαιη Απασχόληση

- Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε κοινοποιεί στις αγγελίες για θέσεις απασχόλησης ότι προσλαμβάνει ώριμους εργαζόμενους;
- Ο/Η Υπεύθυνος/η Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) έχει ελέγξει τις αγγελίες που δημοσιεύονται για θέσεις απασχόλησης και τις αιτήσεις των υποψηφίων για να βεβαιωθεί ότι όντως παρέχουν τις κατάλληλες πληροφορίες;
- Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε χρησιμοποιεί τα κατάλληλα κανάλια προσλήψεων, ώστε να προσεγγίζει ώριμους εργαζόμενους;

Διαχείριση της Απόδοσης

- Έχει πραγματοποιηθεί μία κατάλληλη αξιολόγηση για τον καθορισμό των αναγκών των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας;
- Η αξιολόγηση της απόδοσης ενός εργαζόμενου βασίζεται σε μία σειρά δίκαιων, αντικειμενικών και αξιοκρατικών κριτηρίων με γνώμονα τη διαχείριση της ηλικίας;
- Λαμβάνετε υπόψη τα χαρακτηριστικά της ηλικίας, όταν επικοινωνείτε με ώριμους εργαζόμενους για την αξιολόγηση της απόδοσής τους;



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Πρόγραμμα Κατάρτισης για Εργαζόμενους Μεγαλύτερης Ηλικίας

- Παρέχετε πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ηλικίας ή ετών απασχόλησης;
- Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε ενθαρρύνει πρωτοβουλίες δια βίου μάθησης και επιμόρφωσης;
- Παρακολουθείτε το επίπεδο εκπαίδευσης κάθε εργαζόμενου σε συνδυασμό με την κατάρτισή του στο σύνολο των δεξιοτήτων που διαθέτει;

Στρατηγικές Διατήρησης Εργαζόμενων Μεγαλύτερης Ηλικίας

- Παρέχετε στους εργαζόμενους Ευέλικτα Ωράρια Εργασίας;
- Παρέχετε Εξατομικευμένα Προγράμματα όσο αφορά την προσωπική ανάπτυξη και τον μισθό κάθε εργαζόμενου;
- Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε δίνει σημασία σε ό,τι «δίνει νόημα στην εργασία» και στη «συνεισφορά στην κοινωνία»;

Στρατηγικές Εξόδου από την Απασχόληση και Μετάβασης προς τη Συνταξιοδότηση

- Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε ενθαρρύνει και υποστηρίζει προπαρασκευαστικά μέτρα για τη συνταξιοδότηση των εργαζόμενων;
- Παρέχετε τη δυνατότητα σταδιακής συνταξιοδότησης;



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Δραστηριότητα 3.2 Προσλήψεις και Δίκαιη Απασχόληση	
Τίτλος	Προσλήψεις και Δίκαιη Απασχόληση
Διδακτικοί στόχοι	Αξιολόγηση της τρέχουσας κατάστασης / Επίγνωση / Λίστα μέτρων για περαιτέρω μελέτη
Οδηγίες	Προβολή Video / Σημειώσεις
Μέθοδος διδασκαλίας	Διαδικτυακά Videos
Πηγές	Διαδικτυακά Videos
Διάρκεια	35 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Διαδικτυακά Videos

Οδηγίες:

Βήμα 1: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να δουν έναν Κατάλογο με Videos για τη διαφορετικότητα και πώς να αποφεύγουν τις διακρίσεις ή άλλα κοινά σφάλματα κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων ή προσλήψεων γενικά.

Βήμα 2: Ζητήστε τους να σκεφτούν τις παρακάτω ερωτήσεις:

- Ποια είναι, κατά τη γνώμη σας, η πιο χρήσιμη πρόταση που αποκομίσατε από τα videos;
- Μήπως πιάσατε τον εαυτό σας να έχει κάνει στο παρελθόν συνειδητά ή ασυνείδητα κάτι παρόμοιο με αυτό που μόλις παρακολουθήσαμε;
- Αν ναι, τι θα κάνατε για να επανορθώσετε;

Μαθησιακά αποτελέσματα: Η δραστηριότητα αυτή έχει ως στόχο να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να αποφεύγουν να είναι προκατειλημμένοι κατά την πρόσληψη ενός υποψηφίου ειδικά σε ό,τι αφορά διακρίσεις λόγω ηλικίας. Επιπλέον, αποσκοπεί να τους εμπνεύσει να προσλαμβάνουν υπαλλήλους κυρίως με βάση τα προσόντα που διαθέτουν.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ VIDEO

VIDEO: Unconscious bias: Stereotypical hiring practices (Ασυναίσθητη προκατάληψη: Στερεοτυπικές πρακτικές προσλήψεων) | Gail Tolstoi-Miller | TEDxLincolnSquare

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 10:32

<https://www.youtube.com/watch?v=QCFb4BiDDcE>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Η Gail Tolstoi-Miller είναι ένα gothic κορίτσι που ζούσε στο East Village της Νέας Υορκής και πλέον εργάζεται στον χώρο των επιχειρήσεων. Αφηγείται την προσωπική εμπειρία προκατάληψης που βίωσε και πώς τη δίδαξε να λέει: «Και τι έγινε;»

VIDEO: Age Discrimination in Recruitment: The job Interview. (Διακρίσεις λόγω Ηλικίας κατά την πρόσληψη: Συνέντευξη εργασίας)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 06:15

https://www.youtube.com/watch?v=T_2TsJOqe8I

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Αυτό το δραματοποιημένο σενάριο αναφέρεται στις ηλικιακές διακρίσεις κατά τη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης υπαλλήλων. Εξετάζει την υπόθεση ότι η ώριμη ηλικία ενός/μίας υποψήφιου/ας αποτελεί αυτομάτως ανασταλτικό παράγοντα για την πρόσληψη του/της. Ακόμη, παρουσιάζει την απροθυμία ενός από τους δύο χαρακτήρες να συνεργαστεί με έναν εργαζόμενο μεγαλύτερης ηλικίας και την αντίληψη ότι δεν αξίζει να επενδύει κανείς χρήματα στην κατάρτιση μεγάλων σε ηλικία υπαλλήλων. Τέλος, προβάλλει μία καλή πρακτική για συνέντευξη εργασίας.

VIDEO: Conducting a Compliant Interview: Rule 1 – Avoid Discrimination. (Διεξαγωγή Συνέντευξης βάσει Κανόνων Δεοντολογίας: Κανόνας 1 – Να Αποφεύγετε τις Διακρίσεις.)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 3:06

<https://www.youtube.com/watch?v=FQ83Hs3bFKM>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Αυτό το video περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να διεξάγετε συνεντεύξεις σύμφωνα με κανόνες δεοντολογίας, δηλ. χωρίς να θέτετε ερωτήσεις στον/στην υποψήφιο/α που θα μπορούσαν να εισαγάγουν διακρίσεις κατά την πρόσληψή του/της.

VIDEO: Employment Applications: What to Include and What to Avoid. (Αιτήσεις Απασχόλησης: Τι να Συμπεριλάβετε και Τι να Αποφύγετε.)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 2:15

<https://www.yourerc.com/blog/post/employment-applications-what-to-include-and-what-to-avoid.aspx>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: [Το Βιογραφικό Σημείωμα](#) αποτελεί ένα πολύτιμο βοήθημα κατά τη διαδικασία πρόσληψης ενός/μίας υπαλλήλου. Συστήνεται να χρησιμοποιείτε αιτήσεις απασχόλησης, επειδή προσφέρουν νομικά και πρακτικά πλεονεκτήματα.

Δραστηριότητα 3.3 Ηλικιακή Ποικιλομορφία	
Τίτλος	Ηλικιακή Ποικιλομορφία
Διδακτικοί στόχοι	Κίνητρα για Πολιτικές και Πρακτικές Ηλικιακής Ποικιλομορφίας / Παραδείγματα
Οδηγίες	Προβολή Video / Μελέτη Περίπτωσης
Μέθοδος διδασκαλίας	Διαδικτυακά Videos
Πηγές	Διαδικτυακά Videos
Διάρκεια	35 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Διαδικτυακά Videos
- Μελέτη Περίπτωσης / Εκτυπωμένα Φυλλάδια για τους Συμμετέχοντες

Οδηγίες:

Βήμα 1: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να δουν έναν Κατάλογο με Video που περιγράφουν παραδείγματα με τρόπους με τους οποίους η Ηλικιακή Ποικιλομορφία μπορεί να ωφελήσει έναν οργανισμό.

Βήμα 3: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να διαβάσουν τη Μελέτη Περίπτωσης.

Βήμα 2: Έπειτα, ζητήστε τους να αναλογιστούν τα εξής:

- Πώς θα σχεδιάζατε μία πολιτική με στόχο την προώθηση της Ηλικιακής Ποικιλομορφίας;
- Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα πλεονεκτήματα μίας Κουλτούρας Ηλικιακής Ποικιλομορφίας σε έναν χώρο εργασίας;
- Πώς θα παρουσιάζατε τις ιδέες σας για μία Κουλτούρα Ηλικιακής Ποικιλομορφίας στα διοικητικά στελέχη του οργανισμού όπου εργάζεστε;

Μαθησιακά αποτελέσματα: Η δραστηριότητα αυτή στοχεύει να τροφοδοτήσει τους συμμετέχοντες με ιδέες και παραδείγματα, ώστε να υποστηρίξουν και να εφαρμόσουν ένα Σχέδιο Στρατηγικής Διαχείρισης της Ηλικίας καθώς και να ενσωματώσουν την έννοια αυτή στην κουλτούρα του οργανισμού όπου εργάζονται.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ VIDEO

VIDEO: Boomers: Not shy and not retiring. (Boomers: Ούτε ντροπή, ούτε συνταξιοδότηση)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 2:15

<https://www.cnb.com/video/2016/08/19/boomers-not-shy-and-not-retiring.html>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Το video αυτό παρουσιάζει το παράδειγμα της γενιάς των “Baby Boomers” (σημείωση: παιδιά που γεννήθηκαν μετά τον Β’ Παγκόσμιο Πόλεμο (1945-1964)). Αντί να συνταξιοδοτηθούν ή να παραιτηθούν, έχουν επιλέξει να εργάζονται λιγότερο αξιοποιώντας τα Ευέλικτα Ωράρια Εργασίας.

VIDEO: Becoming an Age Friendly Environment. (Δημιουργία ενός Περιβάλλοντος Φιλικού προς τους Εργαζόμενους Μεγαλύτερης Ηλικίας)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 1:51

<https://www.ageing-better.org.uk/news/being-age-friendly-employer>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Το εν λόγω video προτείνει τρόπους με τους οποίους μπορείτε να δημιουργήσετε ένα Περιβάλλον Φιλικό προς τους Εργαζόμενους Μεγαλύτερης Ηλικίας καθώς και μερικές χρήσιμες συμβουλές προς τους υπαλλήλους.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ (πραγματικές μελέτες περιπτώσεων με χρήση ψευδώνυμων)

Adams Food

Η εταιρεία Adams Food αντιμετωπίζει πολύ σοβαρά τη δημογραφική γήρανση σε όλη την Ευρώπη, τόνισε ο David Fairhurst, Ανώτερος Αντιπρόεδρος, Διευθύνων Σύμβουλος της Βρετανίας και της Βόρειας Ευρώπης του ομίλου εφοδιασμού τροφίμων λιανικής πώλησης. Όπως δήλωσε χαρακτηριστικά: «Καθώς βγαίνουμε από την ύφεση, υπάρχουν όλο και περισσότερα στοιχεία που δείχνουν ότι η συνεχής ανάκαμψη μπορεί να τεθεί σε κίνδυνο από την ταχεία μείωση του μεγέθους του εργατικού δυναμικού. Με άλλα λόγια, το εργατικό δυναμικό διατρέχει μεγάλο κίνδυνο». Παράλληλα, ο Fairhurst αναφέρθηκε σε μία πρόσφατη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με το αναπτυξιακό δυναμικό των ανθρώπινων πόρων της ΕΕ και τις πολιτικές επιπτώσεις για τη μελλοντική οικονομική ανάπτυξη ("Growth Potential of EU Human Resources and Policy Implications for Future Economic Growth"), σύμφωνα με την οποία η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να διατηρήσει την ετήσια αύξηση της απασχόλησης με ρυθμό 1% πριν από την ύφεση «όχι μετά το 2019, παρά τα σημερινά υψηλά επίπεδα των αχρησιμοποίητων αποθεμάτων εργασίας». Διαφορετικά κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα φτάσουν στο χείλος της καταστροφής του εργατικού δυναμικού σε διαφορετικές χρονικές στιγμές, επισημαίνει ο Fairhurst, «γεγονός που αρχίζει να εξηγεί μερικές από τις απροσδόκητα διαφορετικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Adams Food ως εργοδότης 425.000 ατόμων σε 38 ευρωπαϊκές αγορές.

Ένας από τους τρόπους με τους οποίους οι Ευρωπαίοι εργοδότες μπορούν να καθυστερήσουν τον αντίκτυπο αυτής της μείωσης του εργατικού δυναμικού είναι η αύξηση της συμμετοχής του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, υποστηρίζει ο Fairhurst: «Πρέπει να εξετάσουμε το ένα στα πέντε άτομα του ενεργού πληθυσμού που είναι οικονομικά ανενεργά. Ειδικότερα, πρέπει να αυξήσουμε τη συμμετοχή των εργαζόμενων νεότερης ηλικίας, των γυναικών και των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας».

Επιπλέον, υπογράμμισε ότι «οι εργοδότες πρέπει να κάνουν περισσότερα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι νεαρής ηλικίας είναι έτοιμοι να εισέλθουν στον κόσμο της εργασίας». Η Adams Food πρόσφατα καινοτόμησε πραγματοποιώντας εργαστήρια με τίτλο 'How to Get Hired' («Πώς να προσληφθείτε») στο Ηνωμένο Βασίλειο, που φέρνουν τους νέους σε επαφή με συνομηλίκους τους που βρήκαν εργασία. Εκτός από αυτό, διοργανώνει το πρόγραμμα "Work Inspiration" (Εμπνευση Εργασίας), το οποίο φιλοξενεί νέους/νέες στα εστιατόρια του ομίλου για δέκα ημέρες και τους δίνει μία εικόνα για το πώς είναι να δουλεύουν στην εταιρεία Adams Food. Όπως σημειώνει ο Fairhurst: «Είναι εξίσου σημαντικό να δώσουμε στις γυναίκες που επιστρέφουν στην εργασία τους πιο ευέλικτες και προσδευτικές πρακτικές στον χώρο εργασίας. Ας μην ξεχνάμε, επίσης, πόσο σπουδαία είναι η συμβολή των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό».

Η επένδυση της Adams Food στη μάθηση και την ανάπτυξη έχει αποδειχθεί ελκυστική εξίσου για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης και νεότερης ηλικίας, σχολιάζει ο Fairhurst. Για την ακρίβεια: «Η επένδυσή μας στην κατάρτιση και την εξέλιξη ακολουθεί ανοδική τάση. Στο Adams Food University έχετε τη δυνατότητα να μελετήσετε όλες τις πτυχές της ηγετικής συμπεριφοράς. Λαμβάνουμε σοβαρά υπόψη την εκπαίδευση και μάλιστα φέτος το 82% των υπαλλήλων της Adams Food έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης». Η Adams Food διαθέτει ακόμη, μία ηλεκτρονική πύλη που ονομάζεται 'our lounge', η οποία αρχικά δημιουργήθηκε για να φιλοξενεί προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης, τα οποία θα επιτρέπουν στους υπαλλήλους να σπουδάζουν online για εθνικά αναγνωρισμένα προσόντα, όπως το Γενικό Πιστοποιητικό Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αγγλικών (GCSE) ή Μαθηματικών. Ο διαδικτυακός τόπος έχει πλέον εξελιχθεί, με αποτέλεσμα να έχει γίνει ο βασικός τρόπος με τον οποίο ο οργανισμός επικοινωνεί και ασχολείται με το εργατικό δυναμικό του από πλευράς επιχειρησιακών μηνυμάτων, διαγωνισμών και εταιρικών ειδήσεων.

Αποτελεί μέρος του DNA μας να ανταλλάσσουμε γνώσεις και αυτό το πετυχαίνουμε μέσω διαδικτυακών φόρουμ υπαλλήλων. Για παράδειγμα, όταν ένας εργαζόμενος παρακολουθεί ένα πρόγραμμα, υπάρχει μία

διαδικτυακή κοινότητα μαθητευόμενων που σχετίζεται με αυτό το πρόγραμμα, ώστε η ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των υπαλλήλων να είναι ευρεία.

Οι ευέλικτες και προοδευτικές εργασιακές πρακτικές βοήθησαν την Adams Food να προσελκύσει εργατικό δυναμικό που ανήκει σε διάφορες ηλικιακές ομάδες, συμπλήρωσε ο Fairhurst:

«Γνωρίζουμε ότι οι εργαζόμενοι νεότερης ηλικίας εκτιμούν την ευελιξία μας το ίδιο όσο και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας. Όταν κάποιος υποβάλει αίτηση για δουλειά στην Adams Food, προσλαμβάνεται σύμφωνα με τη συμπεριφορά του, και στο πλαίσιο της διαδικασίας πρόσληψης, τον ρωτάμε ποιες ώρες θα ήθελε να εργαστεί και στη συνέχεια, κανονίζουμε αυτές τις ώρες ανάλογα με τις ατομικές τους ανάγκες. Δεν είμαστε προσκολλημένοι στο παραδοσιακό οκτάωρο 9:00-17:00».

Από τα 1,2 εκατομμύρια άτομα που απασχολεί παγκοσμίως, τα τρία τέταρτα από αυτά είναι ηλικίας κάτω των 30 ετών: «Ο κόσμος μας εκλαμβάνει ως εργοδότη ατόμων νεαρής ηλικίας, αν και υπάρχει ευρεία γκάμα στις ηλικίες των υπαλλήλων μας. Ενδεικτικά, στο Ηνωμένο Βασίλειο ο αρχαιότερος υπάλληλος μας είναι 88 ετών. Βέβαια, κάποιες θέσεις εργασίας είναι περισσότερο ελκυστικές για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας και κυρίως αυτές που σχετίζονται με την εξυπηρέτηση πελατών». Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η Adams Food διαθέτει έναν ισχυρό πυρήνα εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, με περίπου τα δύο πέμπτα από τα εστιατόρια να απασχολούν προσωπικό ηλικίας 60 ετών και άνω. Πριν λίγα χρόνια, η Adams Food διεξήγαγε έρευνα σε συνεργασία με τη Σχολή Διοίκησης του Πανεπιστημίου Lancaster, σύμφωνα με την οποία τα επίπεδα εξυπηρέτησης πελατών ήταν κατά 20% υψηλότερα σε εστιατόρια με προσωπικό ηλικίας 60 ετών και άνω. Πιο αναλυτικά, πάνω από τα δύο τρίτα των προϊστάμενων της Adams Food ανέφεραν ότι οι υπάλληλοι ώριμης ηλικίας έχουν υψηλά επίπεδα ενσυναίσθησης και επικοινωνούν καλά με τους πελάτες. Επιπρόσθετα, σχεδόν οι μισοί προϊστάμενοι δήλωσαν ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας έχουν τη δυνατότητα να καταβάλλουν επιπρόσθετη προσπάθεια και να προσφέρουν την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση πελατών. Η τεράστια αυτή επιχείρηση που πρωτοστατεί στον τομέα του λιανικού εμπορίου τροφίμων έχει αποδείξει ότι οι υπάλληλοι μεγαλύτερης ηλικίας κάνουν τη διαφορά σε ό,τι αφορά στην εξυπηρέτηση πελατών στα καταστήματα της αλυσίδας, πρόσθεσε ο Fairhurst: «Οι προϊστάμενοι γνωρίζουν πλήρως τα εμπορικά οφέλη που προκύπτουν από την απασχόληση υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας στα καταστήματά μας και μοιραζόμαστε αυτή την πληροφορία μαζί τους στο πλαίσιο του προγράμματος για την προσωπική τους ανάπτυξη».

Η Adams Food πραγματοποιεί το μεγαλύτερο μέρος των προσλήψεων μέσω του Διαδικτύου, αναφέρει ο Fairhurst: «Έχουμε λάβει 1 εκατομμύριο ηλεκτρονικές αιτήσεις, αλλά οι υποψήφιοι έρχονται επίσης, και στα καταστήματά μας και συζητούν με τους προϊστάμενους σχετικά με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Η συνήθης τακτική των υποψηφίων μεγαλύτερης ηλικίας είναι να προσέρχονται στα καταστήματα της αλυσίδας μας».

Ένα σημαντικό μέρος της διαδικασίας πρόσληψης και επιλογής είναι η «Εμπειρία μέσω της Εργασίας» (On Job Experience) της Adams Food, η οποία δίνει την ευκαιρία στην εταιρεία και στους αιτούντες να αξιολογήσουν εάν το εργασιακό περιβάλλον είναι κατάλληλο για αυτούς: «Αυτό είναι το καλύτερο μέρος της ημέρας και δίνει στους υποψήφιους υπαλλήλους την ευκαιρία να εργαστούν σε διάφορα τμήματα της επιχείρησης». Η εισαγωγή της πρακτικής αυτής είχε σοβαρό αντίκτυπο στον βραχυπρόθεσμο κύκλο εργασιών, λέει ο Fairhurst: «Ο βραχυπρόθεσμος κύκλος εργασιών μας έχει μειωθεί περισσότερο από το μισό τα τελευταία τρία χρόνια».

Η δημιουργία μίας επωνυμίας εργοδότη που είναι ελκυστική για τους υπαλλήλους διαφορετικών ηλικιών συνδέεται άρρηκτα με την ανάπτυξη μίας επωνυμίας πελατών που απευθύνεται σε πολλές γενιές, παρατήρησε ο Fairhurst : «Το μάρκετινγκ των καταναλωτών μας έχει σημαντικό αντίκτυπο στο πώς μας εκλαμβάνει ο κόσμος ως οργανισμό στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γαλλία. Έχουμε οργανώσει εκστρατείες στις οποίες η εταιρεία Adams Food θεωρείται ως ένας χώρος για ανθρώπους από όλα τα κοινωνικά στρώματα».

Η Adams Food έχει, επίσης, αντιμετωπίσει ανησυχίες που είχαν εκφραστεί σχετικά με το εργασιακό της περιβάλλον από τους υπαλλήλους μεγαλύτερης ηλικίας, λέει ο Fairhurst: «Υπήρχαν αντιληπτά εμπόδια στην πρόσληψη υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας, όπως ο γρήγορος ρυθμός της δουλειάς και ορισμένοι από αυτούς τους εργαζόμενους δεν ένιωθαν αρκετά άνετα με τη χρήση καπέλων μπέιζμπολ. Γι' αυτό, επεκτείνουμε τις επιλογές για τη στολή μας, ώστε οι άνθρωποι να αισθάνονται άνετα».

Καθώς η οικονομική ανάκαμψη συνεχίζεται σε ολόκληρη την Ευρώπη, ο Fairhurst εντοπίζει δύο κύριες προκλήσεις για την Adams Food, οι οποίες συνδέονται με την ηλικιακή ποικιλομορφία:

«Για να ωθήσουμε το εργατικό δυναμικό όσο περισσότερο μπορούμε, βοηθώντας πολλούς ανθρώπους από τον ενεργό πληθυσμό στην απασχόληση και στη συνέχεια, να διασφαλίσουμε ότι αυτές οι ομάδες είναι εξοπλισμένες ώστε να πετύχουν τα προβλεπόμενα επίπεδα παραγωγικότητας, θα πρέπει να διατηρήσουμε την οικονομική μας ευρωστία με τρόπο που να είναι βιώσιμος μακροπρόθεσμα».

Υποστήριξη ενός ηλικιακά διαφοροποιημένου εργατικού δυναμικού: οι πέντε κορυφαίες συμβουλές

- Αξιολογήστε τον αντίκτυπο που έχουν οι διαφορετικές ηλικιακές ομάδες στην απόδοση της επιχείρησης και ενημερώστε την επιχείρηση.
- Οι άνθρωποι έχουν διαφορετικές ανάγκες σε διαφορετικές φάσεις της ζωής τους. Να είστε προσεκτικοί όταν αναπτύσσετε πολιτικές και πρακτικές που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό.
- Δώστε στους ανθρώπους την ευκαιρία να αποκτήσουν μία πρώτη εμπειρία στον χώρο εργασίας ως μέρος της διαδικασίας πρόσληψης.
- Να είστε ευέλικτοι σε ό,τι σχετίζεται με τις ώρες εργασίας και τα προγράμματα.
- Επενδύστε στην κατάρτιση και την ανάπτυξη όλων των υπαλλήλων - οι αποδόσεις της επένδυσης αυτής είναι υπαρκτές σε κάθε ηλικία (Worman, & McCartney, 2015).

Δραστηριότητα 3.4 Εφαρμογή των Γνώσεων: Οι 5 Βασικοί Τομείς στη Διαχείριση της Ηλικίας	
Τίτλος	Εφαρμογή των Γνώσεων: Οι 5 Βασικοί Τομείς στη Διαχείριση της Ηλικίας
Διδακτικοί στόχοι	Ατομικός Αναστοχασμός / Στρατηγικός Σχεδιασμός
Οδηγίες	Σημειώσεις στο Τετράδιο
Μέθοδος διδασκαλίας	Ατομική εργασία
Διάρκεια	20 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Χαρτιά
- Στυλό / Μολύβια

Οδηγίες:

Βήμα 1: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν μερικές Στρατηγικές για τη Διαχείριση της Ηλικίας που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν στον οργανισμό που εργάζονται.

Βήμα 2: Στη συνέχεια, ζητήστε τους να τις καταγράψουν και να αναλύσουν πώς σχεδιάζουν να τις εφαρμόσουν.

Μαθησιακά αποτελέσματα: Η δραστηριότητα αυτή αποσκοπεί να δώσει την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν ένα προσχέδιο που θα μπορούσαν να επεξεργαστούν και να προσαρμόσουν ανάλογα στην επαγγελματική τους ζωή.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΗΛΙΚΙΑΣ ΕΝΤΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

Δραστηριότητα 3.4 Εφαρμογή των Γνώσεων

Οι 5 Βασικοί Τομείς στη Διαχείριση της Ηλικίας:

1. Δίκαιη Απασχόληση
2. Σχεδιασμός της Εργασίας
3. Ευέλικτα Ωράρια Εργασίας
4. Διαχείριση της Απόδοσης
5. Ευημερία στα Προγράμματα Εργασίας

Παρακάτω, μπορείτε να δείτε τους 5 Βασικούς Τομείς που θεωρούνται αποφασιστικής σημασίας για την επιτυχή Διαχείριση της Ηλικίας στο πλαίσιο της λειτουργίας ποικίλων Οργανισμών.

Καταρχάς, σημειώστε όσες συναφείς Πολιτικές έχετε στο μυαλό σας σχετικά με τη Διαχείριση της Ηλικίας. Κατόπιν, μπορείτε να γράψετε δύο (2) ιδέες για στρατηγικές που, κατά τη γνώμη σας, θα μπορούσαν να βελτιώσουν τους προαναφερθέντες Βασικούς Τομείς. Αν θέλετε, μπορείτε να κρατήσετε τη Λίστα Ιδεών που θα δημιουργήσετε για περαιτέρω επεξεργασία ή να συζητήσετε τις ιδέες σας με την Ομάδα Διοίκησης του Οργανισμού στον οποίο εργάζεστε.

1. Δίκαιη Απασχόληση

➤ Τρέχουσα/ες Πολιτική/ές:

➤ Πρόταση Α:

➤ Πρόταση Β:



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

2. Σχεδιασμός της Εργασίας

➤ Τρέχουσα/ες Πολιτική/ές:

➤ Πρόταση Α:

➤ Πρόταση Β:

3. Ευέλικτα Ωράρια Εργασίας

➤ Τρέχουσα/ες Πολιτική/ές:

➤ Πρόταση Α:

➤ Πρόταση Β:

4. Διαχείριση της Απόδοσης



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

➤ Τρέχουσα/ες Πολιτική/ές:

➤ Πρόταση Α:

➤ Πρόταση Β:

5. Ευημερία στα Προγράμματα Εργασίας

➤ Τρέχουσα/ες Πολιτική/ές:

➤ Πρόταση Α:

➤ Πρόταση Β:

Συμπληρωματικό Υλικό

Chiu, W. C. K., Chan A. W., Snape E., & Redman T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54, 629-661.

Ilmarinen, J. E. (2001). Aging Workers. *Occupational Environmental Medicine*. Retrieved from:

<https://oem.bmj.com/content/58/8/546>

Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61, 207-221.

Singapore National Employers Federation (2013). *Responsible Employers, Sustainable Business*. Retrieved from:

<https://snef.org.sg/wp-content/uploads/2016/10/AgeManagementToolkit.pdf>

Worman, D. & McCartney, C. (2015). Managing an Age-Diverse workforce: What employers need to know. CIPD.

Retrieved from: https://www.cipd.co.uk/Images/managing-an-age-diverse-workforce_2015-what-employers-need-to-know_tcm18-10832.pdf



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Ενότητα 4: Εργασιακό Περιβάλλον και οι Προσαρμογές του για τους Εργαζόμενους Μεγαλύτερης Ηλικίας

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ ΤΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Δια ζώσης εκπαιδεύσεις

Δραστηριότητα 4.1 Παραδείγματα Ευέλικτης Εργασίας
Δραστηριότητα 4.2 Παραδείγματα Επανασχεδιασμού Εργασίας
Δραστηριότητα 4.3 Ευημερία στον Χώρο Εργασίας
Δραστηριότητα 4.4 Καθοδηγούμενος Διαλογισμός και Ενσυνειδητότητα

Δραστηριότητα 4.1 Παραδείγματα Ευέλικτης Εργασίας	
Τίτλος	Παραδείγματα Ευέλικτης Εργασίας
Διδακτικοί στόχοι	Προτάσεις / Στρατηγικός Σχεδιασμός / Δημιουργικότητα / Καινοτομία
Οδηγίες	Προβολή Video / Ανάγνωση Μελέτης Περίπτωσης / Ομαδική Συζήτηση
Μέθοδος διδασκαλίας	Διαδικτυακά Videos / Δια ζώσης διδασκαλία
Πηγές	Σύνδεσμοι (links) για τα Διαδικτυακά Videos / Εκτυπωμένα Φυλλάδια της Μελέτης Περίπτωσης
Διάρκεια	20-25 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Διαδικτυακά Videos
- Μελέτη Περίπτωσης / Εκτυπωμένα Φυλλάδια για τους Συμμετέχοντες

Οδηγίες:

Βήμα 1: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν μία σειρά από video που παρουσιάζουν παραδείγματα ευέλικτης εργασίας. Επίσης, μοιράστε στους συμμετέχοντες φυλλάδια μίας Μελέτης Περίπτωσης για ανάγνωση και καταγραφή σημειώσεων.

Βήμα 2: Αφού ολοκληρώσετε την προβολή των video και την προσεκτική ανάγνωση της μελέτης περίπτωσης, ξεκινήστε μία συζήτηση με τους συμμετέχοντες. Αν θέλετε, μπορείτε να θέσετε στους συμμετέχοντες τις παρακάτω ερωτήσεις:

- Θεωρείτε ότι μία αντίστοιχη πρωτοβουλία θα είχε αποτέλεσμα στον οργανισμό που εργάζεστε; Να αιτιολογήσετε την απάντησή σας.
- Αν όχι, υπάρχει κάτι που θα μπορούσατε να κάνετε για να αλλάξετε αυτή την κατάσταση;
- Κατά τη γνώμη σας, ο Γενικός Διευθυντής θα ενέκρινε μία τέτοια πρωτοβουλία;
- Τι θα αλλάζατε σε αυτή την πρωτοβουλία για να εφαρμοστεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στον οργανισμό που εκπροσωπείτε;

Μαθησιακά αποτελέσματα: Αναστοχασμός και συζήτηση, δημιουργικότητα και στρατηγικός σχεδιασμός.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ VIDEO

VIDEO: Flexible work hours benefit businesses: Study (Τα ευέλικτα ωράρια εργασίας ωφελούν τις επιχειρήσεις: Μελέτη)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 2:57

<https://www.youtube.com/watch?v=yCqKDEy23fY>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Σύμφωνα με μία αυστραλιανή μελέτη, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητα του προσωπικού των επιχειρήσεων. Σε αυτό το video, θα ανακαλύψετε μερικές ενδιαφέρουσες προτάσεις για το πώς μπορείτε να πετύχετε αυτό τον στόχο.

VIDEO: Flexible working: The way of the future? (Ευέλικτη εργασία: Ο δρόμος του μέλλοντος;) | Dr Heejung Chung | Think Kent.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 9:57

<https://www.youtube.com/watch?v=xWTBCsLmsOg>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Ο Dr Heejung Chung από το Πανεπιστήμιο του Kent εξετάζει τα πλεονεκτήματα της ευέλικτης εργασίας και τις ενδεχόμενες αρνητικές συνέπειες που μπορεί να έχουν στους εργαζόμενους.

VIDEO: The benefits of offering employees flexible work options. (Τα οφέλη της παροχής ευέλικτων ωραρίων εργασίας προς τους υπαλλήλους.)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 3:14

<https://www.youtube.com/watch?v=MOcQYLm-Ao>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Όπως υποστηρίζουν πρόσφατες έρευνες, το 72% των Αυστραλών εργαζόμενων επιθυμεί να έχει τη δυνατότητα να εργάζεται με ευέλικτο ωράριο. Ας μάθουμε από τους υπαλλήλους της τράπεζας ANZ πώς αξιοποιούν το εύρος των επιλογών ευέλικτης εργασίας (π.χ. άδεια εργασίας για συμμετοχή σε εθελοντικές δράσεις, άδεια προσαρμοσμένη στον τρόπο ζωής των υπαλλήλων).

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

ΑΛΥΣΙΔΑ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ JAMES

ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Η Αλυσίδα Εστιατορίων James είναι ένα παραδοσιακό εστιατόριο με θαλασσινά που ιδρύθηκε το 1987. Μετά από αρκετά χρόνια επέκτασης και εμπειρίας διαχείρισης εστιατορίων, η Αλυσίδα James περιλαμβάνει τώρα έξι διαφορετικές ιδέες εστιατορίων που σερβίρουν πάνω από 4.000 γεύματα καθημερινά, ενώ απασχολεί περισσότερους από 700 υπαλλήλους.

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΡΕ)

Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας εισήχθησαν για πρώτη φορά το 2010, λόγω της εξουθένωσης των υπαλλήλων στα εστιατόρια. Στην Αλυσίδα Εστιατορίων James, η διοίκηση θεωρεί ότι οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας πρέπει να είναι ρευστές και εξατομικευμένες. Υπάρχουν ποικίλες ΕΡΕ που είναι πλέον διαθέσιμες για τις επιχειρήσεις και το προσωπικό της υπηρεσίας, συμπεριλαμβανομένων των μόνιμων επιλογών μερικής απασχόλησης, όπου το προσωπικό του εστιατορίου μπορεί να επιλέξει τον αριθμό των ημερών που εργάζονται καθημερινά. Επί του παρόντος, πάνω από το 10% των υπαλλήλων τους είναι μερικής απασχόλησης.

Η κα King παρατηρεί ότι μία τέτοια εξομάλυνση των ωρών εργασίας σε συνδυασμό με τον προσεκτικό σχεδιασμό των θέσεων εργασίας, επέτρεψε στο εστιατόριο να αξιοποιήσει τις λιγότερο χρησιμοποιούμενες πηγές εργασίας. Μία τέτοια πηγή είναι οι μητέρες και οι γιαγιάδες που θέλουν να έχουν μία επιπλέον πηγή εισοδήματος, αλλά μπορούν να δουλέψουν μόνο, ενώ τα παιδιά που φροντίζουν είναι στο σχολείο. Το πεδίο εργασίας τους περιλαμβάνει την προετοιμασία, το πλύσιμο πιάτων και την προετοιμασία της αποθήκης λίγο πριν εμφανιστούν οι πελάτες για το μεσημεριανό και το βραδινό τους γεύμα και το δείπνο, ώστε να μπορούν να βρίσκονται στο σπίτι με την οικογένειά τους την ώρα του φαγητού.

Η δέσμευση του οργανισμού να παρέχει ευέλικτες επιλογές εργασίας για όλους τους υπαλλήλους φαίνεται επίσης στις πολιτικές που εφαρμόζει σε θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΔ). Οι υπάλληλοι που σκέφτονται να παραιτηθούν ενθαρρύνονται να μετατρέψουν το καθεστώς της εργασίας τους σε μερική απασχόληση αντί να παραιτηθούν. Το ΑΔ ενημερώνει τακτικά τους διευθυντές εστιατορίων για τα οφέλη των ΕΡΕ και τους εκπαιδεύει, ώστε να εξηγούν τις ευέλικτες επιλογές εργασίας στους υποψήφιους υπαλλήλους κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων εργασίας. Οι διευθυντές αναμένεται να συγκεντρώνουν μηνιαία ανατροφοδότηση από τις ομάδες τους σχετικά με τις υπάρχουσες επιλογές ευελιξίας και να προτείνουν οποιαδήποτε βελτίωση των πολιτικών. Η δέσμευση της επιχείρησης να καταστήσει βιώσιμη τη μερική απασχόληση για το προσωπικό έχει οδηγήσει τους τελευταίους μήνες σε ένα αυξημένο ποσοστό απορρόφησης μερικής απασχόλησης μεταξύ των νέων προσλήψεων. Η εφαρμογή των ρυθμίσεων εργασίας μερικής απασχόλησης δημιούργησε αρχικά δυσκολίες για όλη την ομάδα.

Σε πρώιμα στάδια, η διοίκηση διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι ήταν απρόθυμοι να αξιοποιήσουν την επιλογή της ευέλικτης εργασίας, διότι πίστευαν εσφαλμένα ότι δεν θα λάμβαναν κανένα από τα επιδόματα προσωπικού. Το ΑΔ και η διοίκηση έσπευσαν γρήγορα να εξηγήσουν ότι όλοι οι υπάλληλοι ήταν μέλη της οικογένειας James και ότι τα επιδόματα για τους μερικώς απασχολούμενους θα πληρωθούν κατ' αναλογία. Παράλληλα, έδωσαν λεπτομέρειες για το πώς θα υπολογίζονται τα επιδόματα. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι που εργάζονται τουλάχιστον 20 ώρες την εβδομάδα δικαιούνται παροχές, όπως τα δελτία γενεθλίων και ετήσια άδεια ίση με αυτή των υπαλλήλων πλήρους απασχόλησης. Τα μπόνους που παρέχονται στο προσωπικό πλήρους απασχόλησης δίνονται κατ' αναλογία και στους μερικώς απασχολούμενους. Η κα. King θεωρεί ότι αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να είναι πλέον πολύ ευέλικτοι και πρόθυμοι να εργαστούν με καθεστώς μερικής απασχόλησης, αντί να παραιτηθούν από τη δουλειά τους.

ΟΦΕΛΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΡΕ)

Εκτός από την παροχή μεγαλύτερης ευελιξίας στην επιχείρηση, οι ΕΡΕ ωφέλησαν ακόμη τους υπαλλήλους της Αλυσίδας Εστιατορίων James. Αυτό μπορεί να διαπιστωθεί στην περίπτωση της κυρίας Χ, μιας υπαλλήλου ώριμης ηλικίας (50 ετών), που άρχισε να εργάζεται σε ένα εστιατόριο James το 2007 με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Με την πάροδο του χρόνου, κατάφερε να γίνει ένα από τα πολύτιμα μέλη της ομάδας της. Ωστόσο, εμφάνισε ένα πρόβλημα υγείας. Το χέρι της πρηζόταν και την πονούσε πολύ. Επειδή ο χώρος εργασίας της ήταν κλειστός χωρίς πολύ περιθώριο για να κινήσει το χέρι της, της προκάλεσε μεγάλη δυσφορία και επηρέασε την απόδοσή της στη δουλειά. Μετά από συζήτηση με τον προϊστάμενό της, η διοίκηση της πρόσφερε μια νέα θέση σε διαφορετικό υποκατάστημα με μεγαλύτερο χώρο εργασίας.

Αργότερα, η κυρία Χ σκέφτηκε να παραιτηθεί, διότι η μητέρα της διαγνώστηκε με καρκίνο. Ωστόσο, η διοίκηση πρότεινε να μετακινηθεί η κυρία Χ σε μία μόνιμη συμφωνία μερικής απασχόλησης, η οποία της επέτρεψε να φροντίζει τη μητέρα της αλλά και να λαμβάνει εισόδημα. Αυτή η ρύθμιση εργασίας βελτιώθηκε περαιτέρω, όταν οι υποχρεώσεις της για παροχή φροντίδας προς τη μητέρα της αυξήθηκαν με την πάροδο των ετών. Όπως δήλωσε χαρακτηριστικά: «Είμαι ευτυχής που μου πρότειναν αυτή τη ρύθμιση ευέλικτης εργασίας. Είναι η σωστή ρύθμιση που μου επιτρέπει να φροντίζω τη μητέρα μου μετά την επιστροφή της από το κέντρο ημέρας, τα Σαββατοκύριακα καθώς και τις αργίες». Η κα Χ υπογραμμίζει ότι τα μακροπρόθεσμα οφέλη υπερέβησαν το κόστος για την Αλυσίδα Εστιατορίων James. Η διοίκηση της επιχείρησης Jumbo έχει ενσωματώσει με επιτυχία την ευελιξία στην οργανωσιακή της κουλτούρα, προσελκύνοντας και διατηρώντας με αυτό τον τρόπο τους ποιοτικούς υπαλλήλους σε ένα δύσκολο κλίμα προσλήψεων και αποδεικνύοντας ότι η δημιουργία μιας ευέλικτης κουλτούρας μπορεί να επιβραβεύει - τόσο τον εργοδότη όσο και τους υπαλλήλους: «Έχουμε καλύτερες επιλογές και είναι ευκολότερο να προσλαμβάνουμε υπαλλήλους. Όταν προσφέρεις μεγαλύτερη ευελιξία, υπάρχει μία μεγαλύτερη δεξαμενή ταλέντων από την οποία μπορείς να επιλέξεις». (Singapore National Employers Federation, 2013).

Δραστηριότητα 4.2 Παραδείγματα Επανασχεδιασμού Εργασίας	
Τίτλος	Παραδείγματα Επανασχεδιασμού Εργασίας
Διδακτικοί στόχοι	Προτάσεις / Στρατηγικός Σχεδιασμός / Δημιουργικότητα / Καινοτομία / Ενσυναίσθηση
Οδηγίες	Προβολή Video / Ομαδική Συζήτηση
Μέθοδος διδασκαλίας	Διαδικτυακά Videos / Δια ζώσης διδασκαλία
Πηγές	Σύνδεσμοι (links) για τα Διαδικτυακά Videos
Διάρκεια	10 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Διαδικτυακά Videos

Οδηγίες:

Βήμα 1: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν μία σειρά από video που παρουσιάζουν παραδείγματα επανασχεδιασμού θέσεων εργασίας, ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας.

Βήμα 2: Αφού ολοκληρώσετε την προβολή των video και την προσεκτική ανάγνωση της μελέτης περίπτωσης, ξεκινήστε μία συζήτηση με τους συμμετέχοντες. Αν θέλετε, μπορείτε να τους θέσετε τις παρακάτω ερωτήσεις:

- Πόσο έχετε αλλάξει από τότε που ξεκινήσατε την επαγγελματική σας σταδιοδρομία;
- Θεωρείτε ότι μία αντίστοιχη πρωτοβουλία θα είχε αποτέλεσμα στον οργανισμό που εργάζεστε; Να αιτιολογήσετε την απάντησή σας.
- Έχετε υπόψη κάποιους συγκεκριμένους υπαλλήλους ή θέσεις εργασίας στους/στις οποίους/ες θα μπορούσατε να εφαρμόσετε την εν λόγω πρωτοβουλία;
- Κατά τη γνώμη σας, ο Γενικός Διευθυντής θα ενέκρινε μία τέτοια πρωτοβουλία;
- Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη οι Υπεύθυνοι/ες Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (HR Managers) για να εκπληρώσουν με επιτυχία αυτό τον στόχο;

Μαθησιακά αποτελέσματα: Αναστοχασμός και συζήτηση, δημιουργικότητα, στρατηγικός σχεδιασμός και ενσυναίσθηση.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ VIDEO

VIDEO: Adapt and Grow (Προσαρμογή και Ανάπτυξη) – WorkPro.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 3:29

<https://www.youtube.com/watch?v=wg6MOV1pFC4>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Ο οργανισμός WorkPro προωθεί τους προοδευτικούς χώρους εργασίας και ενισχύει το εργατικό δυναμικό των εργαζόμενων πολιτών της Σιγκαπούρης.

ενθαρρύνει τους εργοδότες να διαμορφώνουν χώρους εργασίας φιλικούς προς τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας μέσω του επανασχεδιασμού θέσεων εργασίας και της υιοθέτησης κατάλληλων πρακτικών για την ορθή διαχείριση της ηλικίας.

VIDEO: How BMW cope with Aging Workforce. (Πώς αντιμετωπίζει η BMW το γηράσκον εργατικό δυναμικό;)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 2:39

<https://www.youtube.com/watch?v=dIuzaXvvBV0>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Οι Αμερικανοί άνω των 65 ετών θα αποτελούν πάνω από το 16% του πληθυσμού της χώρας ως το 2010. Ο Richard Roth περιγράφει τι κάνουν εταιρείες όπως η BMW με το ολοένα αυξανόμενο γηράσκον εργατικό δυναμικό.

Δραστηριότητα 4.3 Ευημερία στον Χώρο Εργασίας	
Τίτλος	Ευημερία στον Χώρο Εργασίας
Διδακτικοί στόχοι	Προτάσεις / Στρατηγικός Σχεδιασμός / Δημιουργικότητα / Καινοτομία / Προσωπική Ανάπτυξη
Οδηγίες	Προβολή Video / Ανάγνωση Μελέτης Περίπτωσης / Ομαδική Συζήτηση
Μέθοδος διδασκαλίας	Διαδικτυακά Videos / Εκτυπωμένα Φυλλάδια της Μελέτης Περίπτωσης / Δια ζώσης διδασκαλία
Πηγές	Σύνδεσμοι (links) για τα Διαδικτυακά Videos
Διάρκεια	20-25 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Διαδικτυακά Videos
- Μελέτη Περίπτωσης / Εκτυπωμένα Φυλλάδια για τους Συμμετέχοντες

Οδηγίες:

Βήμα 1: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν μία σειρά από video που παρουσιάζουν παραδείγματα ευημερίας που συναντώνται σε εργασιακές πρακτικές και τα οφέλη τους.

Βήμα 2: Μοιράστε τα φυλλάδια της Μελέτης Περίπτωσης στους συμμετέχοντες και ζητήστε τους να τη διαβάσουν προσεκτικά.

Βήμα 3: Ξεκινήστε μία συζήτηση με τους συμμετέχοντες. Αν θέλετε, μπορείτε να τους θέσετε τις εξής ερωτήσεις:

- Στην προσωπική σας ζωή υιοθετείτε κάποιες συγκεκριμένες πρακτικές που εμπίπτουν στην κατηγορία «Ευημερία»;
- Αν ναι, παρατηρήσατε κάποια θετικά αποτελέσματα που επηρέασαν αντίστοιχα την απόδοση και την παραγωγικότητά σας στη δουλειά;
- Ποιες πρακτικές θεωρείτε ότι ταιριάζουν καλύτερα με την κουλτούρα, τη δομή και το προσωπικό του οργανισμού στον οποίο εργάζεστε;

Μαθησιακά αποτελέσματα: Ατομικός αναστοχασμός, στρατηγικός σχεδιασμός και ενθάρρυνση της καινοτομίας.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ VIDEO

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Αυτό το video δείχνει πώς ορισμένες πρακτικές ευημερίας μπορούν να βελτιώσουν το εργασιακό περιβάλλον και την αφοσίωση των εργαζόμενων.

VIDEO: Putting Well-being to Work Animated Infographic. (Αναπαράσταση της Ευημερίας στην Εργασία σε Πληροφοριακό Γράφημα με Κινούμενα Σχέδια)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 1:58

<https://www.knoll.com/knollnewsdetail/putting-well-being-to-work-animated-infographic>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Μία σύντομη οπτική αναπαράσταση της ερευνητικής μελέτης του Knoll με τίτλο "What's Good for People", η οποία εξετάζει καλές πρακτικές για τη βελτίωση της ευημερίας στον χώρο εργασίας.

VIDEO: Improving Workplace Well-Being Is Crucial for a Winning Culture (Η Βελτίωση της Ευημερίας στον Χώρο Εργασίας είναι Απαραίτητη για μία Κουλτούρα Νίκης.)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 3:07

<http://www.futureofbusinessandtech.com/sponsored/improving-workplace-well-being-is-crucial-for-a-winning-culture>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Σε αυτό το video, προβάλλεται η άποψη ότι για να έχει μία επιχείρηση πιο ευτυχημένους, υγιείς και παραγωγικούς εργαζόμενους, θα πρέπει να φροντίσει ώστε η ενσωμάτωση προγραμμάτων ευεξίας να αποτελέσει βασική προτεραιότητα για τα διευθυντικά και τα διοικητικά της στελέχη.

VIDEO: PwC: Be well, work well. (Είμαι καλά, εργάζομαι καλά.)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 1:37

<https://www.youtube.com/watch?v=dSgCkvWFQsg>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Η εταιρεία PwC έχει αναλάβει την πρωτοβουλία "Be well, work well." σε επίπεδο επιχείρησης με στόχο να ενδυναμώσει τους υπαλλήλους της να θέτουν σε προτεραιότητα την προσωπική τους ευημερία μέσω των τεσσάρων διαστάσεων της ενέργειας. Το σλόγκαν "Be well, work well." είναι κάτι παραπάνω από το να πηγαίνεις απλώς στο γυμναστήριο και να τρως υγιεινά. Σχετίζεται με την τροφοδότηση των υπαλλήλων με ενέργεια, ώστε να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό τόσο στη δουλειά όσο και στο σπίτι.

VIDEO: Mindfulness at Work - How to be Mindful at Work Tips (Συμβουλές για Ενσυνειδητότητα στην Εργασία)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 7:39

https://www.youtube.com/watch?v=d_CrcJI960w

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Η υιοθέτηση ενσυνειδητότητας στον χώρο που εργαζόμαστε αποτελεί μία εξαιρετική ιδέα. Πώς μπορούμε, όμως, να τα καταφέρουμε στην πράξη; Με τη βοήθεια της ενσυνειδητότητας μπορούμε να κάνουμε θετικές αλλαγές στην ιδιωτική και την επαγγελματική μας ζωή. Σε αυτό το video, θα μάθετε 5 «κόλπα» για μία πιο υγιεινή, πιο παραγωγική και λιγότερο αγχωτική ημέρα μέσω της χρήσης πρακτικών ενσυνειδητότητας στη δουλειά: 1) Mindful Minute (Ενσυνείδητη Στιγμή) 2) Breathing Mindful (Ενσυνείδητη Αναπνοή) 3) Mindful Listening (Ενσυνείδητη Ακρόαση) 4) Mindful Walking (Ενσυνείδητο Βάδισμα) 5) Mindful Interaction (Ενσυνείδητη Αλληλεπίδραση)

VIDEO: Mindfulness at Work - Desk Exercises (Ενσυνειδητότητα στην Εργασία - Ασκήσεις Γραφείου)| Mindfulness Exercises (Ασκήσεις Ενσυνειδητότητας)| Aetna

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 3:29

<https://www.youtube.com/watch?v=tH4OibEPIb8>

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ: Παρακολουθήστε την Cheryl Jones να δείχνει ασκήσεις ενσυνειδητότητας για το γραφείο και να ενθαρρύνει τους τηλεθεατές να κάνουν σχετική εξάσκηση για να βελτιώσουν την κυκλοφορία του αίματος στο σώμα και τα επίπεδα ενέργειάς τους.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Η Εταιρεία Steel Ltd

Η εταιρεία Steel Company Ltd Holdings είναι ένας από τους κορυφαίους προμηθευτές χάλυβα στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού. Είναι θυγατρική της Tata Steel. Απασχολεί περισσότερους από 3.000 υπαλλήλους σε όλη τη Σιγκαπούρη, την Κίνα, την Ταϊλάνδη, το Βιετνάμ, τις Φιλιππίνες και την Αυστραλία. Η Steel Company Ltd παράγει πάνω από 2 εκατομμύρια τόνους προϊόντων χάλυβα υψηλής ποιότητας για τον κατασκευαστικό κλάδο στην περιοχή σε ετήσια βάση.

Πρόγραμμα ευεξίας

Η Εταιρεία Steel Ltd υιοθετεί ένα ολιστικό πρόγραμμα για να εξασφαλίσει την κοινωνική, σωματική και πνευματική ευεξία των εργαζομένων της. Κλειδιά για την επιτυχία του προγράμματος ευεξίας της εταιρείας χάλυβα είναι ο Σύλλογος Άθλησης και Ψυχαγωγίας (ΣΑΨ), η Μονάδα Επαγγελματικής Υγείας (ΜΕΥ), καθώς και το τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων (ΑΠ), τα οποία συνεργάζονται για να σχεδιάσουν και να οργανώσουν πολυάριθμες δραστηριότητες καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Η ΣΑΨ προωθεί τη δημιουργία κοινωνικών δεσμών μεταξύ των συναδέλφων και τη σωματική άσκηση μέσω των δραστηριοτήτων του, ορισμένες από τις οποίες οργανώνονται πολύ συχνά, π.χ. σε εβδομαδιαία βάση. Οι δραστηριότητες αυτές περιλαμβάνουν εκδηλώσεις, όπως η Δραστήρια Ημέρα. Πρόκειται για μία εκπληκτική πρόκληση αγώνων ταχύτητας όπου το προσωπικό χωρίζεται σε ομάδες για να συμμετάσχει στον αγώνα. Διεξάγεται αρκετές φορές τον χρόνο, δημιουργώντας με αυτό τον τρόπο, κοινωνικούς δεσμούς μεταξύ των μελών του προσωπικού. Επιπλέον, διοργανώνονται εβδομαδιαίες αθλητικές δραστηριότητες και προπονήσεις για την εκμάθηση νέων αθλημάτων. Οι υπαίθριες αθλητικές δραστηριότητες περιλαμβάνουν μαθήματα μπάντμιντον, γκολφ, αναρρίχηση, τζοβολία, ενώ οι δραστηριότητες εσωτερικού χώρου περιλαμβάνουν το μεσημεριανή γιόγκα, επιτραπέζια παιχνίδια κλπ. Λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία της χαλάρωσης και της διασκέδασης που θα πρέπει να βιώνει παράλληλα με την εργασία, η ΣΑΨ συμμετέχει στον εορτασμό φεστιβάλ, όπως η Κινέζικη Πρωτοχρονιά, τα Χριστούγεννα κλπ, διότι συμβάλλει στη βελτίωση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων.

Εκτός από αυτό, οι ΜΕΥ και ΑΠ συνιστούν στους εργαζομένους να ακολουθούν υγιεινό και δραστήριο τρόπο ζωής μέσα από το ολοκληρωμένο πρόγραμμα υγείας τους στον χώρο εργασίας. Η εταιρεία διαθέτει εξειδικευμένο ιατρικό προσωπικό, όπως γιατρούς και νοσηλεύτες, σε κλινική εντός της επιχείρησης για την παροχή άμεσης ιατρικής περίθαλψης και παροχής συμβουλών προς τους εργαζόμενους. Επιπλέον, η έρευνα για εξετάσεις υγείας και του τρόπου ζωής διεξάγονται ετησίως για τους υπαλλήλους μεγαλύτερης ηλικίας και ανά διαστήματα για όσους είναι κάτω των 40 ετών. Μετά από υγειονομικούς ελέγχους, σε περιπτώσεις όπου τα εξατομικευμένα δεδομένα δείχνουν ότι ένας υπάλληλος έχει θέματα υγείας, η ΜΕΥ θα εφαρμόσει συγκεκριμένα προγράμματα για να βοηθήσει το επηρεαζόμενο προσωπικό και επίσης, θα παρακολουθεί την πορεία της υγείας του με την πάροδο του χρόνου. Προγράμματα υγείας, όπως για τη διακοπή του καπνίσματος, τη διαχείριση του σωματικού βάρους, τον έλεγχο της χοληστερόλης κλπ. διοργανώνονται για να βοηθήσουν το προσωπικό να ακολουθήσει έναν πιο υγιεινό τρόπο ζωής. Πραγματοποιούνται εργαστήρια για τη σωματική και την ψυχική υγεία που αποσκοπούν στην ενημέρωση των υπαλλήλων. Οι ομιλίες που διεξάγονται περιλαμβάνουν θεματολογία σχετική με την ενημέρωση των υπαλλήλων για τον καρκίνο, την ευαισθητοποίησή τους ως προς τον HIV, τη διαχείριση του άγχους και την υγιεινή μαγειρική. Επιπλέον, Η ΜΕΥ και οι ΑΠ εξασφαλίζουν την τροφοδοσία της καντίνας της επιχείρησης με άφθονα υγιεινά τρόφιμα και ποτά.

Κατά τον καθορισμό του χρονοδιαγράμματος των δραστηριοτήτων όλου του έτους, οι ΣΑΨ και οι ΜΕΥ εξασφαλίζουν ακόμη, ότι υπάρχει συνδυασμός δραστηριοτήτων χαμηλής και υψηλής έντασης, ώστε να εξυπηρετούνται διαφορετικές ομάδες προσωπικού.



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Οι δραστηριότητες οργανώνονται σε τακτική βάση και σύμφωνα με διαφορετικά χρονοδιαγράμματα, ώστε να διευκολύνεται η συμμετοχή σημαντικού αριθμού εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας που εργάζονται σε βάρδιες.

Οφέλη Ενός Προγράμματος Ευεξίας

Μέσω ενός ολοκληρωμένου προγράμματος ευεξίας, η εταιρεία Steel Company Ltd Holdings είναι σε θέση να διατηρεί την καλή υγεία των υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας, ούτως ώστε να μπορούν να συνεχίσουν να εργάζονται αποτελεσματικά. Επί του παρόντος, το 22% του προσωπικού που απασχολεί η επιχείρηση είναι εργαζόμενοι ώριμης ηλικίας 40 έως 54 ετών και το 7% είναι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, δηλαδή 55 ετών και άνω. Με αυτόν τον τρόπο, ο πλούτος της γνώσης και η πείρα που διαθέτουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας πρόκειται να διατηρηθούν εντός της εταιρείας.



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Δραστηριότητα 4.4 Καθοδηγούμενος Διαλογισμός και Ενσυνειδητότητα	
Τίτλος	Καθοδηγούμενος Διαλογισμός και Ενσυνειδητότητα
Διδακτικοί στόχοι	Προσωπική Ανάπτυξη / Ρύθμιση Συναισθήματος / Ψυχική Ανθεκτικότητα / Γνωστική Λειτουργία
Οδηγίες	Καθοδήγηση
Μέθοδος διδασκαλίας	Δια ζώσης διδασκαλία / Διαδικτυακό Video Μουσικής
Πηγές	Σύνδεσμοι (links) για τα Διαδικτυακά Videos
Διάρκεια	10 λεπτά

Υλικοτεχνικός εξοπλισμός:

- Διαδικτυακό Video Μουσικής
- Κείμενο με οδηγίες για τον/την εκπαιδευτή/δευτέρα ή ηχογραφημένο κείμενο.

Οδηγίες

Βήμα 1: Καθοδηγήστε τους συμμετέχοντες σε μια κατάσταση διαλογισμού. Προσπαθήστε να τους ενθαρρύνετε να συνδεθούν με την αναπνοή τους και να αφήσουν στην άκρη οποιαδήποτε πίεση ή άγχος νιώθουν. Διδάξτε τους απλές τεχνικές ενσυνειδητότητας που μπορούν να εξασκήσουν οποιαδήποτε στιγμή και οπουδήποτε για να βελτιώσουν την ευεξία τους και να μειώσουν τα επίπεδα του στρες. Η διαδικασία αυτή θα μπορούσε να εφαρμοστεί δια ζώσης, να μαγνητοσκοπηθεί ή να ηχογραφηθεί.

Μαθησιακά αποτελέσματα: Ψυχική ανθεκτικότητα και ένας αποτελεσματικός μηχανισμός αντιμετώπισης προβλημάτων που μπορεί να φανεί χρήσιμος για την προσωπική και την επαγγελματική εξέλιξη των υπαλλήλων.

ΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΘΟΔΗΓΟΥΜΕΝΟΥ ΔΙΑΛΟΓΙΣΜΟΥ

Πάρτε μια άνετη στάση και αφήστε να περάσουν λίγα λεπτά για να μπορέσετε να χαλαρώσετε. Όσο περισσότερη εξάσκηση κάνετε, τόσο πιο εύκολα θα χαλαρώνετε υπό πίεση.

Σε αυτή την άσκηση θα εξετάσουμε τρεις τρόπους για να χαλαρώνετε όταν είστε αγχωμένοι, μεταξύ των οποίων είναι η ήρεμη αναπνοή, χαλάρωση των τεταμένων μύων και η ήρεμη σκέψη.

Ξεκινήστε εστιάζοντας στην αναπνοή σας. Εισπνεύστε ... και εκπνεύστε.

Βαθιά μέσα ... και αργά έξω.

Μέσα ... έξω.

Συνεχίστε να αναπνέετε έτσι αργά. Μπορείτε να επιβραδύνετε την αναπνοή σας ακόμη περισσότερο μετρώντας. Εισπνεύστε μέχρι το τέσσερα ... κρατήστε μέχρι το τρία ... και εκπνεύστε μέχρι το πέντε ...

Εισπνεύστε ... 2 ... 3 ... 4 ... κρατήστε ... 2 ... 3 ... εκπνεύστε... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ...

Εισπνεύστε... κρατήστε... εκπνεύστε...

Εισπνεύστε... και εκπνεύστε...

Συνεχίστε να εισπνέετε ... αφήνοντας την αναπνοή σας να επιβραδύνεται χαλαρά.

Τώρα, μαθαίνετε πώς μπορείτε να χαλαρώνετε επιβραδύνοντας τον ρυθμό της αναπνοής σας. Μπορείτε όντως να αισθανθείτε ότι χαλαρώνετε καθώς αναπνέετε ήρεμα και αργά. Αυτή η ήρεμη αναπνοή σας βοηθά να εστιάζετε, να βρίσκεστε σε εγρήγορση και να είστε χαλαροί. Επίσης, μαθαίνετε πώς να χαλαρώνετε, όταν έχετε άγχος.

Συνεχίστε να αναπνέετε αργά, και που και που, παρατηρήστε την αναπνοή σας. Επικεντρωθείτε στο να αφήσετε την αναπνοή σας να επιβραδύνεται.

Τώρα επικεντρωθείτε στους μύες σας. Μπορεί να παρατηρήσετε ότι υπάρχει ένταση στους μύες σας. Δώστε ιδιαίτερη προσοχή στους ώμους, στα χέρια και στο σαγόνι σας.

Συνειδητά, χαμηλώστε τους ώμους σας. Αφήστε τους ώμους και τους μύες σας να χαλαρώσουν. Αυτή η κίνηση χαλάρωσης των ώμων σας επιτρέπει να έρθετε σε κατάσταση ηρεμίας, επειδή τοποθετεί το σώμα σας σε μια χαλαρή, εύκολη θέση αντί σε μία τεταμένη.

Παρατηρήστε τα χέρια σας. Αφήστε τα να είναι ανοιχτά, ήρεμα και χαλαρά. Αφήστε τα χέρια σας να ξεκουραστούν τοποθετώντας τα στο πλάι του κορμού, αφήνοντας όλη την ένταση να φύγει και απλώς χαλαρώστε. Τώρα, μαθαίνετε πώς να χαλαρώνετε, όταν έχετε άγχος.

Εστιάζετε στο σαγόνι σας. Χαλαρώστε το σαγόνι σας απαλά, έτσι ώστε τα δόντια σας να μην ακουμπούν μεταξύ τους. Αφήστε το στόμα σας να είναι ήρεμο και γαλαρό.

Τώρα, σκανάρετε νοητικά το σώμα σας, παρατηρώντας οποιοσδήποτε περιοχές είναι τεταμένες. Όταν παρατηρείτε ένταση σε μία περιοχή, επικεντρωθείτε στη χαλάρωση της. Αφήστε τους μύες σας να διώξουν την ένταση που έχουν κρατήσει. Αφήστε το σώμα σας να χαλαρώσει. Τώρα, μαθαίνετε πώς να χαλαρώνετε, όταν έχετε άγχος.

Επικεντρωθείτε ξανά στην αναπνοή σας ... παρατηρώντας ... χαλαρώνοντας. Μετρήστε κάθε αναπνοή ξανά, αν θέλετε, αναπνέοντας μέχρι το τέσσερα ... κρατώντας μέχρι το τρία... και εκπνέοντας στο πέντε.

(Παύση)

Τώρα επικεντρωθείτε στις σκέψεις σας. Φανταστείτε κάθε δήλωση βεβαιότητας που ακολουθεί και πιστέψτε ότι όλες αληθεύουν. Μπορεί να θέλετε να επαναλάβετε την καθεμία φράση σιωπηλά στο μυαλό σας. Τώρα, μαθαίνετε πώς να χαλαρώνετε, όταν έχετε άγχος.

Είμαι ήρεμος.

Είμαι χαλαρός.

(Παύση)

Κάθε φορά που έχετε άγχος, θυμηθείτε να ακολουθείτε τις τρεις τεχνικές χαλάρωσης που μόλις μάθατε:

Αναπνεύστε ήρεμα.

Χαλαρώστε τους μύες σας.

Χαλαρώστε τις σκέψεις σας.

Μπορείτε να χαλαρώσετε οποιαδήποτε στιγμή θέλετε. Η χαλάρωση θα σας βοηθήσει να συγκεντρωθείτε και να διατηρήσετε τον εγκέφαλό σας σε όσο το δυνατόν καλύτερη λειτουργία.

Το παραμικρό αίσθημα νευρικότητας σας δεν σας εμποδίζει από το να χαλαρώνετε.

Μπορείτε να χαλαρώνετε κάθε μέρα, σε κάθε περίπτωση.

Επαναλάβετε τις ασκήσεις χαλάρωσης όσες φορές το χρειάζεστε.

Αναπνεύστε βαθιά. Χαλαρώστε τους μύες σας. Χαλαρώστε τις σκέψεις σας.

(Παύση)

Αναπνεύστε βαθιά. Χαλαρώστε.

Όταν χαλαρώνετε, οι καταστάσεις αυτές μοιάζουν λιγότερο αγχωτικές.

Τώρα, μόλις ολοκληρώσατε την άσκηση χαλάρωσης. Μπορείτε να χαλαρώσετε ξανά κάθε φορά που το έχετε ανάγκη. Εάν κάνετε εξάσκηση σε καθημερινή βάση, θα αποκομίσετε τα μέγιστα οφέλη από αυτή τη διαδικασία.

Ας επιστρέψουμε τώρα στον κόσμο του συνειδητού. Ξυπνήστε αργά το μυαλό και το σώμα σας και βρεθείτε σε εγρήγορση παραμένοντας, όμως, χαλαροί και ήρεμοι. Ανοίξτε τα μάτια σας και κοιτάξτε γύρω σας. Αν θέλετε, μπορείτε να τεντωθείτε. Καθίστε ήσυχα για λίγα λεπτά μέχρι να ξυπνήσετε ολοκληρωτικά.

Μόλις βρεθείτε σε κατάσταση πλήρους εγρήγορσης, μπορείτε να συνεχίσετε τις συνήθειες δραστηριότητές σας, νιώθοντας πλέον ήρεμοι και αναζωογονημένοι.

Συμπληρωματικό Υλικό

Baptiste, N. R. (2007). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. A new dimension for HR. Retrieved from: www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm

Katz, S. (2001). *Growing Older Without Aging? Positive Aging, Anti-Agingism and Anti-Aging*. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/281423000_Growing_older_without_aging_Positive_aging_anti-ageism_and_anti-aging

Singapore National Employers Federation (2013). *Responsible Employers, Sustainable Business*. Retrieved from: <https://snef.org.sg/wp-content/uploads/2016/10/AgeManagementToolkit.pdf>

Walker, A. (2002). The Emergence of Age Management in Europe. *International Journal of Organisational Behaviour*, Volume 10, 685-697.

Worman, D. & McCartney, C. (2015). Managing an Age-Diverse workforce: What employers need to know. *CIPD*. Retrieved from: https://www.cipd.co.uk/Images/managing-an-age-diverse-workforce_2015-what-employers-need-to-know_tcm18-10832.pdf



Το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα έκδοση αντιπροσωπεύει τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δε δύναται να θεωρηθεί υπεύθυνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

