

PROUD

Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work

Χάρτης Ψυχικής Ευημε- ρίας στο Χώρο Εργασίας

Project Number:
2022-1-HU01-KA220-000086673



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Αποποίηση ευθυνών

Το PROUD είναι ένα έργο Erasmus+, το οποίο στοχεύει στην ενίσχυση της ατομικής ευημερίας και της επαγγελματικής αριστείας των εργαζόμενων νέων.

Το έργο χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Αυτό το Εγχειρίδιο έχει αναπτυχθεί και επιμεληθεί από:



TREBAG Intellectual Property and Project Manager Ltd., Hungary



WEOPLE
From People to People

Tabela Espontanea Unipessoal Lda.,
Portugal



DEKAPLUS Business Services Ltd.,
Cyprus



astra

ASSOCIATION
FOR INNOVATION
AND DEVELOPMENT

ASTRA - Association for Innovation
and Development, Slovakia



IDEC Business Consultants,
Greece



EMPX Solutions Kft., Hungary



Αυτό το έργο χορηγείται με άδεια Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0. Αναφέρεται σαφώς η αναγνώριση των συντακτών του εγγράφου και όλων των τμημάτων της ειδοποίησης πνευματικών δικαιωμάτων. Όλα τα δικαιώματα διατηρούνται.

Αποποίηση ευθυνών

Αυτό το έγγραφο περιέχει οδηγίες, εργαλεία, χρήσιμες πρακτικές και άλλους πόρους που προορίζονται για μέντορες που συμμετέχουν σε επαγγελματικές σχέσεις μέντορινγκ. Αυτοί οι πόροι στοχεύουν στην προώθηση και ενίσχυση της ψυχικής υγείας και της επαγγελματικής προόδου μεταξύ των καθοδηγούμενων. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το περιεχόμενο θα πρέπει να χρησιμοποιείται αποκλειστικά ως μέσο πρόληψης και όχι ως υποκατάστατο της επαγγελματικής θεραπείας ψυχικής υγείας.

Συνιστάται στους μέντορες να είναι προσεκτικοί και διακριτικοί όταν εφαρμόζουν τις πληροφορίες που περιέχονται σε αυτόν τον οδηγό. Ενώ το περιεχόμενο στοχεύει να προσφέρει καθοδήγηση και υποστήριξη, είναι σημαντικό να αναγνωριστούν οι περιορισμοί αυτού του υλικού για την ολοκληρωμένη αντιμετώπιση θεμάτων ψυχικής υγείας.

Εάν οι μέντορες παρατηρούν καθοδηγούμενους που παρουσιάζουν συμπτώματα ψυχικής ασθένειας, όπως περιγράφεται σε αυτόν τον οδηγό ή με άλλο τρόπο, είναι επιτακτική ανάγκη να τους παραπέμπουν σε ένα εξειδικευμένο επαγγελματία ψυχικής υγείας για περαιτέρω αξιολόγηση και βοήθεια. Οι μέντορες δεν πρέπει να επιχειρούν να διαγνώσουν ή να θεραπεύσουν παθήσεις ψυχικής υγείας με βάση μόνο τις πληροφορίες που παρέχονται σε αυτό το έγγραφο.

Η πρόθεση πίσω από αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές είναι να καλλιεργήσουν ένα θετικό περιβάλλον καθοδήγησης και να παρέχουν στους μέντορες χρήσιμα εργαλεία για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας και της επαγγελματικής ανάπτυξης των καθοδηγούμενων. Ωστόσο, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι οι μέντορες δεν είναι επαγγελματίες ψυχικής υγείας και ότι ο ρόλος τους περιστρέφεται κυρίως γύρω από την παροχή καθοδήγησης, κινήτρων και πόρων για επαγγελματική ανέλιξη.

Χρησιμοποιώντας αυτό το έγγραφο, αναγνωρίζετε και κατανοείτε τους περιορισμούς των παρεχόμενων πληροφοριών και συμφωνείτε να τις εφαρμόζετε υπεύθυνα και όταν είναι απαραίτητο, σε συνδυασμό με τις κατάλληλες υπηρεσίες υποστήριξης ψυχικής υγείας. Οι συντάκτες του εγγράφου, η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο Ευρωπαϊκός Εκτελεστικός Οργανισμός για την Εκπαίδευση και τον Πολιτισμό (EACEA) δεν ευθύνονται για τυχόν ενέργειες που αναλαμβάνονται από μέντορες ή καθοδηγούμενους με βάση το περιεχόμενο αυτού του οδηγού.

Κεφάλαιο 1

Μέντορινγκ και Ευημερία για Νέους εργαζόμενους



1. Μέντορινγκ και Ευημερία για νέους εργαζόμενους: Ορισμός

Το μέντορινγκ είναι μια επαγγελματική σχέση μεταξύ δύο ατόμων, στο πλαίσιο της οποίας ο μέντορας μεταβιβάζει την εμπειρία και τις γνώσεις τους στο καθοδηγούμενο. Το μέντορινγκ μπορεί να είναι μια σχέση μεταξύ ενός έμπειρου υπαλλήλου ή διευθυντή και ενός νέου υπαλλήλου, αλλά και μεταξύ δύο έμπειρων επαγγελματιών με στόχο να αναπτύξουν μια συγκεκριμένη ικανότητα σε έναν συγκεκριμένο τομέα ή να βρουν λύσεις σε συγκεκριμένα προβλήματα και να τονώσουν τη περαιτέρω ανάπτυξη.

Οι καθοδηγούμενοι μπορούν να παρακολουθήσουν προγράμματα μέντορινγκ εντός του οργανισμού τους ή να αναζητήσουν εξωτερικό μέντορινγκ από ειδικούς για διάφορους σκοπούς:

- **Να βρεθεί η κατάλληλη κατεύθυνση** προς μια λύση σε ένα πρόβλημα
- **Να αναπτύξουν τις διαπροσωπικές και επαγγελματικές τους δεξιότητες** και να ενισχύσουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη
- **Να διατηρούν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** στην προσπάθειά τους να αποδίδουν καλύτερα τόσο στην εργασία όσο και στην προσωπική τους ζωή

1. α. Τα οφέλη το μέντορινγκ για νέους εργαζόμενους

Για να επιτύχουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και σταθερής ανάπτυξης σταδιοδρομίας, οι νέοι εργαζόμενοι πρέπει να προσανατολίζονται σε διάφορους παράγοντες, όπως βαρύ φόρτο εργασίας, άκαμπτα χρονοδιαγράμματα, ακυρώνοντας πολύπλοκες εταιρικές κουλτούρες, διατηρώντας παράλληλα συνεπείς πρακτικές αυτοφροντίδας και ανάπτυξης.

Το μέντορινγκ μπορεί να ωφελήσει τους νέους εργαζόμενους και να τους βοηθήσει να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους με διάφορους τρόπους:

- **Ανάπτυξη διαπροσωπικών και εργασιακών δεξιοτήτων:** Για σταθερή ανάπτυξη σταδιοδρομίας και υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι νέοι καθοδηγούμενοι μπορούν να αναπτύξουν δεξιότητες όπως:
 - Ενσυναίσθηση
 - Ενεργητική ακρόαση
 - Οικοδόμηση σχέσεων
 - Ηγεσία
 - Δημιουργικότητα
 - Τη διαχείριση των συγκρούσεων
 - Επίλυση προβλήματος
 - Λήψη αποφάσης
 - Αυτοδιαχείριση
 - Επικοινωνία
 - Ελαστικότητα
 - Ψηφιακή ετοιμότητα
- **Ανάπτυξη Ικανοτήτων Αυτοδιαχείρισης και Αυτοφροντίδας:**
 - Προσδιορισμός και αξιοποίηση των προσωπικών δυνατοτήτων
 - Θετική σκέψη
 - Προσωπική διαχείριση χρόνου
 - Ενσυνειδητότητα
 - Καλλιέργεια ουσιαστικών σχέσεων (προσωπικών και επαγγελματικών)
 - Εσωτερικό Κίνητρο
 - Ανεκτικότητα και αποδοχή
 - Επίγνωση συνήθειας

2. Οι ρόλοι και οι ευθύνες των μεντόρων και των καθοδηγούμενων

2. α. Ρόλοι και Ευθύνες των Μεντόρων

Οι ευθύνες των μεντόρων μπορούν να συνοψιστούν μέσα από την περιγραφή 4 βασικών ρόλων. Συγκεκριμένα, ο μέντορας ενεργεί ως:

- **Coach:** Οι μέντορες παρέχουν επικοινωνητική ανατροφοδότηση, μοιράζονται συμβουλές και δίνουν πληροφορίες για τον συγκεκριμένο κλάδο τους ως ειδικοί με μεγάλη εμπειρία.
- **Ο «Συνήγορος του Διαβόλου»:** Οι μέντορες συχνά καλούνται να αναλάβουν το ρόλο της «αντίπαλης πλευράς», να αμφισβητήσουν τους καθοδηγούμενους προκειμένου να τους

βοηθήσουν να αναπτύξουν τις δεξιότητες λήψης αποφάσεων και την κριτική τους σκέψη.

- **Ένας σύντροφος και υποστηρικτής:** Οι μέντορες είναι «σύντροφοι» των καθοδηγούμενων καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας τους. παρέχουν υποστήριξη κατά τη διάρκεια των αποτυχιών και ενθαρρύνουν, ώστε να παραμείνουν παρακινημένοι να αναπτυχθούν.
- **Ένας πόρος μάθησης και δικτύωσης:** Οι μέντορες χρησιμοποιούν μια πληθώρα εργαλείων για να υποστηρίξουν τους καθοδηγητές τους σε όλη τη σχέση μέντορινγκ και βοηθούν τους καθοδηγούμενους να επεκτείνουν το δίκτυό τους.

2. β. Ρόλοι και ευθύνες των καθοδηγούμενων

Οι ευθύνες των καθοδηγούμενων μπορούν να συνοψιστούν μέσω της περιγραφής 3 βασικών ρόλων που προσφέρουν επιπλέον μια γενική επισκόπηση του τι πρέπει να επιδιώκουν όταν παρακολουθούν προγράμματα μέντορινγκ. Συγκεκριμένα, οι καθοδηγούμενοι ενεργούν ως:

- **The Hero of the Story:** Το μέντορινγκ περιστρέφεται γύρω από την καριέρα και τις ανάγκες τους. Οι καθοδηγούμενοι αναλαμβάνουν τη πρωτοβουλία να φέρουν τις σκέψεις και τις ανησυχίες τους στη συνεδρία μέντορινγκ, να εφαρμόσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες στην καθημερινή εργασία/και στη ζωή τους, καθώς και να δημιουργήσουν βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα σχέδια δράσης.
- **Ερευνητές:** Ως ερευνητές, οι καθοδηγούμενοι είναι υπεύθυνοι για τη συλλογή πληροφοριών που ενημερώνουν τις αποφάσεις τους, να διαχειριστούν συγκρούσεις και άλλες δύσκολες καταστάσεις και που τους επιτρέπουν να διατηρήσουν υψηλό επίπεδο αυτογνωσίας και αυτοπαρακολούθησης.
- **Μαθητευόμενοι:** Τέλος, η τελική ευθύνη των καθοδηγούμενων είναι να μαθαίνουν και να αναπτύσσονται.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να θυμάστε ότι οι μέντορες δεν λένε απλώς στους καθοδηγούμενους τι να κάνουν σε οποιαδήποτε δεδομένη κατάσταση, αλλά αντίθετα τους βοηθούν να γίνουν αυτοδύναμοι επαγγελματίες.

3. Οι βασικές πτυχές της σχέσης Μέντορινγκ

3. α. Οι 3 φάσεις μιας σχέσης μέντορινγκ

Η συνολική πορεία της διαδικασίας μέντορινγκ αποτελείται από 3 φάσεις:

Φάση 1: Έναρξη (3 συνεδρίες)

Η φάση έναρξης σηματοδοτεί την αρχή της σχέσης μέντορινγκ. Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης, οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι δημιουργούν σχέσεις, καθορίζουν στόχους και αποσαφηνίζουν τις προσδοκίες. Οι μέντορες βοηθούν τους καθοδηγούμενους να περιηγηθούν στο νέο περιβάλλον, να κατανοήσουν τον ρόλο τους και να εντοπίσουν τομείς ανάπτυξης. Είναι κρίσιμο να δημιουργηθεί ανοιχτή επικοινωνία και αμοιβαία εμπιστοσύνη σε αυτή τη φάση, καθώς αποτελεί τη βάση για τη σχέση μέντορινγκ. Συνήθως, οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι πρέπει να αφιερώνουν τουλάχιστον 3 συνεδρίες για να συζητήσουν και να αποφασίσουν για τα παραπάνω θέματα.

Μια καλή πρακτική τόσο για τους μέντορες όσο και για τους καθοδηγούμενους είναι να συντάσσουν μια «**Συμφωνία Μέντορινγκ**», η οποία βοηθά στην επισήμοποίηση της σχέσης επιδεικνύοντας την αμοιβαία δέσμευση και συμφωνία τους σχετικά με:

- Τη συχνότητα, ώρα και τόπος συνάντησης
- Τους αρχικούς στόχους
- Θέματα εμπιστευτικότητας
- Τους όροι παραβίασης του απορρήτου (**υπό ποιες συνθήκες πρέπει οι μέντορες ή οι καθοδηγούμενοι να παραβιάσουν το απόρρητο;**)
- Όροι τερματισμού της σχέσης μέντορινγκ

Φάση 2: Κύρια Φάση

Η κύρια φάση επικεντρώνεται στη συνεχή ανάπτυξη και υποστήριξη των καθοδηγούμενων. Οι μέντορες παρέχουν καθοδήγηση, γνώσεις και πόρους για να βοηθήσουν τους καθοδηγούμενους να αποκτήσουν νέες δεξιότητες, να διευρύνουν τις γνώσεις τους και να αναπτύξουν τις δυνατότητες τους. Περιλαμβάνει τακτικές συναντήσεις σύμφωνα με

τη «Συμφωνία Μέντορινγκ», εποικοδομητική ανατροφοδότηση και εξατομικευμένες συμβουλές για την αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών και προκλήσεων των καθοδηγούμενων.

Ο μέντορας μπορεί επίσης να διευκολύνει τις ευκαιρίες για τον καθοδηγούμενο να δικτυωθεί, να αποκτήσει έκθεση και να διευρύνει τους ορίζοντές του. Η κύρια φάση των σχέσεων μέντορινγκ διαρκεί όσο ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος κρίνουν απαραίτητο.

Φάση 3: Αποχωρισμός (3 συνεδρίες)

Η φάση του χωρισμού σηματοδοτεί το φυσικό τέλος ή μετάβαση της σχέσης μέντορινγκ. Σε αυτό το στάδιο, οι καθοδηγούμενοι έχουν αποκτήσει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και αυτοπεποίθηση για να πλοηγηθούν ανεξάρτητα στο επαγγελματικό ή προσωπικό τους ταξίδι.

Η φάση του διαχωρισμού μπορεί να περιλαμβάνει τελικούς προβληματισμούς, και αξιολόγηση των επιτευγμάτων των καθοδηγούμενων. Ενώ η επίσημη σχέση μέντορινγκ μπορεί να τελειώσει, η σύνδεση και η υποστήριξη μεταξύ ενός μέντορα και του/της καθοδηγούμενου/ης μπορεί να συνεχίσει να εξελίσσεται με διαφορετικές μορφές.

Ως γενικός εμπειρικός κανόνας, οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι θα πρέπει να αφιερώνουν 3 συνεδρίες στο κλείσιμο της διαδικασίας μέντορινγκ, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι υπάρχει αρκετός χρόνος για προβληματισμό και μελλοντικό σχεδιασμό.

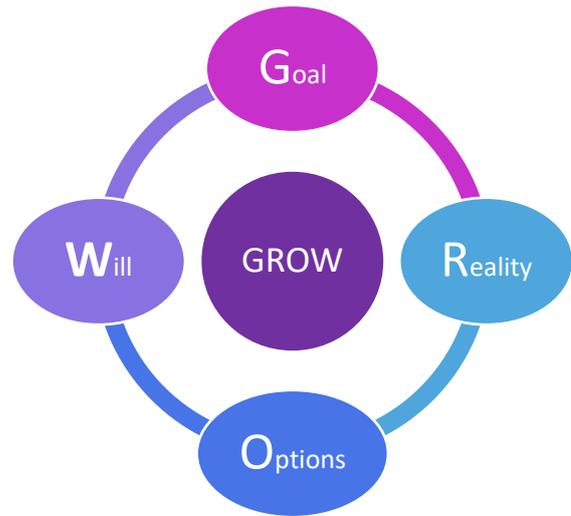
3. β. Η Διαδικασία Μέντορινγκ: Μοντέλο GROW

Το μοντέλο GROW παρέχει ένα πλαίσιο για τη διαδικασία μέντορινγκ και τις συνομιλίες, διευκολύνοντας μια συστηματική προσέγγιση για την επίλυση προβλημάτων, τον καθορισμό στόχων και τον προγραμματισμό δράσης.

Ενθαρρύνει τους καθοδηγούμενους να οικειοποιηθούν την ανάπτυξή τους και τους δίνει τη δυνατότητα να εξερευνήσουν πολλαπλές δυνατότητες πριν δεσμευτούν σε μια συγκεκριμένη πορεία

δράσης. Αυτή η διαδικασία ενισχύει την ανεξαρτησία, τα κίνητρα και την ανθεκτικότητα, επιτρέποντας στους καθοδηγούμενους να συνεχίσουν την ανάπτυξή τους πολύ μετά το τέλος της σχέσης μέντορινγκ. Μεγιστοποιεί επίσης τα οφέλη από το μέντορινγκ και την υποστήριξη του μέντορα, οδηγώντας σε μια πιο ουσιαστική και αποτελεσματική εμπειρία μέντορινγκ.

Οι 4 ενέργειες του μοντέλου GROW είναι:



- **ΣΤΟΧΟΣ;** καθιέρωση ενός σαφούς και συγκεκριμένου στόχου. Ο μέντορας συνεργάζεται με τον/την καθοδηγούμενο/η για να καθορίσει τι θέλουν να επιτύχουν ή να αλλάξουν. Ο στόχος πρέπει να είναι συγκεκριμένος, μετρήσιμος, εφικτός, σχετικός, αξιολογημένος και αναθεωρημένος. Θέτοντας ένα καλά καθορισμένο στόχο, ο/η καθοδηγούμενος/η αποκτά σαφήνεια και κατεύθυνση, κάτι που βοηθά στην εστίαση των προσπαθειών και των ενεργειών του/της.
- **ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ;** Μόλις καθοριστεί ο στόχος, ο καθοδηγούμενος/η και ο/η μέντορας εξετάζουν την τρέχουσα πραγματικότητα ή την τρέχουσα κατάσταση. Αυτό περιλαμβάνει την αξιολόγηση των δυνατών σημείων, των αδυναμιών και των πόρων του/της καθοδηγούμενου/ης, καθώς και των εξωτερικών παραγόντων που επηρεάζουν την κατάσταση. Ο/η μέντορας θέτει ερωτήσεις για να ενθαρρύνει τον προβληματισμό και την αυτογνωσία στον/στην καθοδηγούμενο/η, βοηθώντας στη

κατανόηση των περιστάσεων σε κάθε σημείο της καριέρας του/της.

- **ΕΠΙΛΟΓΕΣ** ; ο/η καθοδηγούμενος/η διερευνά διάφορες επιλογές και στρατηγικές για να πετύχει τον στόχο του/της. Ο/η μέντορας ενθαρρύνει τον καταιγισμό ιδεών και τη δημιουργική σκέψη, βοηθώντας στη δημιουργία μιας σειράς από δυνατότητες. Μαζί, αξιολογούν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα κάθε επιλογής, λαμβάνοντας υπόψη τη σκοπιμότητα, τους πόρους και τα πιθανά εμπόδια.
- **ΘΑ... (Δράση)**; Η τελική φάση του μοντέλου GROW επικεντρώνεται στη δέσμευση για δράση. Ο/η καθοδηγούμενος/η προσδιορίζει τις ενέργειες που είναι διατεθειμένος/η να κάνει για να προχωρήσει προς το στόχο του/της. Ο/η μέντορας βοηθά στη κατάρτιση ενός σχεδίου με συγκεκριμένα βήματα, χρονοδιαγράμματα και μέτρα λογοδοσίας. Θέτοντας ορόσημα και εξετάζοντας τακτικά την πρόοδο, ο μέντορας υποστηρίζει τα κίνητρα του καθοδηγούμενου και διασφαλίζει ότι παραμένουν σε καλό δρόμο.

Το μοντέλο GROW μπορεί να προσαρμοστεί ώστε να ταιριάζει στις ανάγκες του/της καθοδηγούμενου/ης και στο πλαίσιο μέντορινγκ, καθιστώντας το ένα ευέλικτο εργαλείο.

4. Βέλτιστες πρακτικές – Τι κάνει και τι δεν κάνει ένας/μια μέντορας

4.α. Ένας/μια μέντορας...

- Παρέχει **καθοδήγηση** και **υποστήριξη**
- **Μοιράζεται** γνώσεις, τεχνογνωσία και εμπειρίες.
- Συμβουλεύει και προσφέρει **εποικοδομητική ανατροφοδότηση**
- **Ακούει** ενεργά και με ενσυναίσθηση.
- Βοηθά στον καθορισμό **στόχων** και στην ανάπτυξη σχεδίων δράσης.
- **Προκαλεί και ενθαρρύνει** την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.
- **Προσφέρει προοπτική** και διαφορετικές απόψεις.
- Μοιράζεται σχετικούς **πόρους** και δίκτυα.

4.β. Ένας/μια μέντορας δεν...

- **Λαμβάνει αποφάσεις για τον/την καθοδηγούμενο/η**
- **Δίνει όλες τις απαντήσεις** ή λύσεις
- Αναλαμβάνει **την ευθύνη** για τις ενέργειες του καθοδηγούμενου
- **Επιβάλλει προσωπικές πεποιθήσεις ή αξίες** στον/στην καθοδηγούμενο/η
- **Παρέχει θεραπεία ή συμβουλευτική**
- **Παραβιάζει το απόρρητο** ή την εμπιστοσύνη (εκτός εάν οι όροι παραβίασης της εμπιστευτικότητας ορίζουν διαφορετικά)
- **Λύνει όλα τα προβλήματα του καθοδηγούμενου**
- **Εγγυάται συγκεκριμένα αποτελεσμάτα**

Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι οι ευθύνες ενός/μιας μέντορα περιορίζονται στην παροχή καθοδήγησης και υποστήριξης σε επαγγελματικό πλαίσιο.

Οι μέντορες δεν είναι επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Εάν ένας/μια καθοδηγούμενος/η εκφράζει σκέψεις, συμπεριφορές ή συμπτώματα ενδεικτικά ψυχικής ασθένειας, είναι σημαντικό για τον/την μέντορα να αναγνωρίσει τα όρια του ρόλου και της ευθύνης του/της.

Σε τέτοιες περιπτώσεις, ο/η μέντορας πρέπει να δώσει προτεραιότητα στην ευημερία και την ασφάλεια του/της καθοδηγούμενου/ης και να παραβιάσει το απόρρητο. Τα παραπάνω πρέπει να εξηγούνται ρητά και να συμφωνούνται στη Συμφωνία Μέντορινγκ πριν από την έναρξη μιας μακροχρόνιας σχέσης μέντορινγκ.

Το καθήκον των μεντόρων είναι να ενθαρρύνουν τους καθοδηγούμενους να αναζητήσουν επαγγελματική βοήθεια από έναν εξειδικευμένο επαγγελματία ψυχικής υγείας που μπορεί να παρέχει την κατάλληλη διάγνωση, θεραπεία και υποστήριξη. Η παραπομπή του καθοδηγούμενου σε έναν επαγγελματία ψυχικής υγείας διασφαλίζει ότι λαμβάνουν την εξειδικευμένη φροντίδα και την τεχνογνωσία που απαιτούνται για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων ψυχικής υγείας.

5. Πόροι

α) Πρότυπο: Πρότυπο Συμφωνίας Μέντορινγκ

Μια Συμφωνία μέντορινγκ ή «συμβόλαιο» είναι σημαντική καθώς καθορίζει σαφείς προσδοκίες, όρια και δεσμεύσεις τόσο για τους μέντορες όσο και για τους καθοδηγούμενους. Παρέχει ένα πλαίσιο για αποτελεσματική επικοινωνία, συνεργασία και υπευθυνότητα, διασφαλίζοντας μια παραγωγική και επιτυχημένη σχέση μέντορινγκ.

Για άμεση πρόσβαση σε ένα δωρεάν παράδειγμα/πρότυπο Συμφωνίας Μέντορινγκ με δυνατότητα λήψης, σαρώστε τον κωδικό QR:



β) Βίντεο: Συμβουλές για μια ακμάζουσα σχέση μέντορινγκ

Οι μέντορες μπορούν να βοηθήσουν τους καθοδηγούμενους να διαχειριστούν τα εμπόδια που βρίσκονται μπροστά τους και να γίνουν οι καλύτεροι στον τομέα της εξειδίκευσής τους. Για περισσότερες συμβουλές, μπορείτε να παρακολουθήσετε μια

ομιλία TEDx από την Janet T. Phan σαρώνοντας τον κωδικό QR:



6 . Πηγές

CEDEFOP. (2023). *Indicators examples for mentoring and coaching measures - VET toolkit for tackling early leaving Source of support to policy makers and education and training providers.* Available from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/evaluate/choosing-relevantindicators/indicators-examples-mentoring-coaching-measures> [Accessed 23rd June 2023]

CENTER FOR HEALTH LEADERSHIP & PRACTICE. (2003). *Mentoring Guide - a Guide for Mentors,* Public Health Institute. Available from: <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf>, [Accessed 23rd June 2023]

CRONIN N. (2020). *How to Measure the Success of a Mentoring Program.* Available from: <https://guidera.com/blog/how-to-measure-the-success-of-a-mentoring-programme> [Accessed 23rd June 2023]

SINGER, P.A., PELLEGRINO, E.D. & SIEGLER, M. (2001). *Clinical ethics revisited.* BMC Med Ethics. Available from: <https://doi.org/10.1186/1472-6939-2-1> [Accessed 23rd June 2023]

WATERS, S. (2021). *Mentor - Mentee relationship,* Better-Up Blog. Available from: <https://www.betterup.com/blog/mentor-mentee-relationship>, [Accessed 23rd June 2023]

7. Δείγμα Υλικού Προώθησης PROUD

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

**Ξεκλείδωσε
τις
Δυνατότητες
σου!**



Το μέντορινγκ σε βοηθά να...

- 1** Σκέφτεσαι δημιουργικά
- 2** Αξιοποιήσεις τα δυνατά σου σημεία
- 3** Αναπτύξεις διαπροσωπικές δεξιότητες
- 4** Βρεις λύσεις σε εργασιακές προκλήσεις
- 5** Διατηρείς ισορροπία στη ζωή σου
- 6** Έχεις κίνητρο ώστε να φτάσεις τους στόχους σου

Μπορείτε να αποκτήσετε πρόσβαση στις εκδόσεις των αφισών PROUD στη διεύθυνση www.proudproject.eu

Κεφάλαιο 2

Επαγγελματική Εξουθένωση



1. Ορισμός Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια ψυχολογική κατάσταση που εμφανίζεται συνήθως ως αποτέλεσμα παρατεταμένης έκθεσης σε απαιτητικές συνθήκες εργασίας, υψηλών εργασιακών απαιτήσεων και ανεπαρκών πόρων ή υποστήριξης για την κάλυψη αυτών των απαιτήσεων. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να ενισχυθεί από προσωπικούς παράγοντες. Οι ιδιωτικές αιτίες μπορεί να περιλαμβάνουν στρεσογόνους παράγοντες προσωπικής ζωής, έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ατομικούς μηχανισμούς αντιμετώπισης.

2. Συμπτώματα, αιτίες και επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στους νέους εργαζόμενους

Οι νέοι εργαζόμενοι είναι επιρρεπείς στο να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση και ο αντίκτυπος της μπορεί να είναι σημαντικός. Η αναγνώριση και η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε νέους εργαζόμενους είναι ζωτικής σημασίας για την υποστήριξη της ευημερίας, της παραγωγικότητας και της μακροπρόθεσμης σταδιοδρομίας τους.

2. α. Συγκεκριμένοι παράγοντες ενεργοποίησης της επαγγελματικής εξουθένωσης στο Gen Y και Z

Τα μέλη των Gen Y και Z ενδέχεται να αντιμετωπίσουν ειδικές γενετικές αιτίες επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως:

Ψηφιακή εξάρτηση: Τα άτομα Gen Y και Z μπορεί να επιδεικνύουν υπερβολική εξάρτηση από ψηφιακές συσκευές, ελέγχοντας συνεχώς email, μηνύματα και πλατφόρμες μέσων κοινωνικής δικτύωσης ακόμη και εκτός των ωρών εργασίας, οδηγώντας σε αυξημένο άγχος και εξάντληση.

Φόβος απώλειας (Fear of Missing Out - FOMO): Με την επικράτηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, οι νέοι εργαζόμενοι μπορεί να βιώσουν τον φόβο να χάσουν ευκαιρίες σταδιοδρομίας, κοινωνικές εκδηλώσεις ή τάσεις του κλάδου. Αυτός ο φόβος μπορεί να συμβάλει σε άγχος και εξάντληση.

Απαιτήσεις πολλαπλών εργασιών: Τα άτομα Gen Y και Z συχνά αναλαμβάνουν πολλαπλούς επαγγελματικούς ρόλους ή πλευρικές φασαρίες ταυτόχρονα. Η εξουθένωση μπορεί να προκύψει από την ταχυδακτυλουργία αυτών των πολλαπλών ευθυνών, την εμπειρία υπερβολικού φόρτου εργασίας και την έλλειψη χρόνου για αυτοφροντίδα ή προσωπικά ενδιαφέροντα.

Επιχειρηματική απογοήτευση: Πολλά άτομα από το Gen Y και το Z έχουν επιχειρηματική νοοτροπία και φιλοδοξίες. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προκύψει όταν οι επιχειρηματικές τους προσπάθειες αντιμετωπίζουν οπισθοδρομήσεις. Αυτή η απογοήτευση μπορεί να οδηγήσει σε μια αίσθηση απογοήτευσης και εξάντλησης.

Σύγκρουση ιδεαλισμού εναντίον πραγματικότητας: Τα άτομα Gen Y και Z τείνουν να εκτιμούν τη δουλειά που έχει νόημα και τις καριέρες που καθορίζονται με σκοπό. Όταν έρχονται αντιμέτωποι με κοσμικές ή ανεκπλήρωτες εργασίες στη δουλειά τους, μια σύγκρουση μεταξύ των ιδεαλιστικών προσδοκιών τους και της πραγματικότητας της εργασίας τους μπορεί να συμβάλει στην εξουθένωση.

Έλλειψη coaching και μέντορινγκ: Τα άτομα Gen Y και Z συχνά αναζητούν καθοδήγηση και καθοδήγηση για να πλοηγηθούν στην καριέρα τους. Η εξουθένωση μπορεί να συμβεί όταν αντιλαμβάνονται έλλειψη υποστήριξης μέντορινγκ, αισθάνονται χαμένοι, χωρίς υποστήριξη και αβεβαιότητα για την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Θυμηθείτε, αυτοί οι παράγοντες ενεργοποίησης δεν είναι καθολικοί και μπορεί να μην ισχύουν για κάθε άτομο στο Gen Y και Z. Η εξουθένωση επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες.

2. β. Πιο πιθανά συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης στο Gen Y και Z

Τα παρακάτω είναι μερικά από τα πιο χαρακτηριστικά προειδοποιητικά σημάδια:

Κυνισμός και αποστασιοποίηση: Ο υπερβολικός κυνισμός μπορεί να οδηγήσει σε συναισθηματική απόσπαση από τη δουλειά. Ο ενθουσιασμός που είχαν κάποτε μειώνεται και αντικαταστάθηκε από σκεπτικισμό και αρνητικότητα απέναντι στα καθήκοντα, τους συναδέλφους και τους στόχους του οργανισμού.

Χρόνια κόπωση: Οι νέοι εργαζόμενοι που βιώνουν εξουθένωση συχνά παλεύουν με συνεχή κόπωση που υπερβαίνει την τυπική κόπωση. Αυτή η εξάντληση μειώνει την ικανότητά τους να επαναφορτίζονται ακόμα και μετά από ξεκούραστες νύχτες, αφήνοντάς τους σωματικά και ψυχικά στραγγισμένους.

Σωματικές παθήσεις: Το κόστος της επαγγελματικής εξουθένωσης επεκτείνεται και στη σωματική υγεία. Οι νεαροί εργαζόμενοι μπορεί να εμφανίσουν πονοκεφάλους, μυϊκή ένταση και γαστρεντερικά προβλήματα. Αυτές οι ασθένειες είναι συχνά μια εκδήλωση του στρες και της πίεσης που υφίσταται.

Αγώνες ψυχικής υγείας: Η εξουθένωση μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την ψυχική υγεία των νέων εργαζομένων, αυξάνοντας τον κίνδυνο άγχους και κατάθλιψης λόγω παρατεταμένου στρες και εξάντλησης στο χώρο εργασίας.

Η αναγνώριση των συμπτωμάτων ως προειδοποιητικών σημείων απαιτεί τη συμμετοχή επαγγελματιών υγείας αντί να βασίζεται αποκλειστικά στην καθοδήγηση από μέντορες.

2. γ. Επιπτώσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στους Νέους Εργαζόμενους

Οι πιο πιθανές επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης για συγκεκριμένες γενεές είναι οι ακόλουθες:

Μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση: Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να μειώσει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των ατόμων Gen Y και Z. Η έλλειψη ολοκλήρωσης, η εξάντληση και τα αισθήματα της κατάρρευσης μπορεί να διαβρώσουν το πάθος τους για τη δουλειά τους και να επηρεάσουν αρνητικά τα συνολικά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους.

Καθυστερημένη πρόοδος σταδιοδρομίας: Η εξουθένωση μπορεί να αρνηθεί την εξέλιξη της σταδιοδρομίας για τους νέους εργαζόμενους, καθώς η μειωμένη παραγωγικότητα και τα κίνητρα μπορεί να οδηγήσουν σε χαμένες ευκαιρίες.

Απογοήτευση από την οργανωσιακή κουλτούρα: Η εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει τα άτομα των

Gen Y και Z να αμφισβητήσουν τις αξίες και την κουλτούρα των οργανισμών τους. Μπορεί να αισθάνονται αποκομμένοι από την αποστολή ή τον σκοπό της εταιρείας τους, οδηγώντας σε μειωμένη αφοσίωση και αφοσίωση.

Job Hopping: Τα άτομα Gen Y και Z μπορεί να είναι πιο διατεθειμένα να αλλάζουν δουλειά συχνά λόγω των συναισθημάτων ανεκπλήρωσης ή απογοήτευσης στις θέσεις τους. Μπορεί να αναζητήσουν νέες ευκαιρίες για να ξεφύγουν από τα αρνητικά συναισθήματα χωρίς συνειδητά να συνειδητοποιήσουν τα πραγματικά ερεθίσματα που είναι συχνά μέσα τους και όχι εξωτερικές πηγές.

Στελέχη σχέσεων: Η εξουθένωση μπορεί να μεταδοθεί σε προσωπικές σχέσεις, καθώς οι νέοι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν λιγότερη ενέργεια και χρόνο για να διατηρήσουν υγιείς σχέσεις στον χώρο εργασίας και πέρα από αυτό.

Ανισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Η εξουθένωση μπορεί να διαταράξει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους νέους εργαζόμενους, οδηγώντας σε δυσκολίες στον διαχωρισμό της εργασίας από την προσωπική ζωή. Αυτή η ανισορροπία μπορεί να οδηγήσει σε χρόνια στρες και αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν θα βιώσουν όλα τα άτομα στη Gen Y και Z αυτές τις συγκεκριμένες επιπτώσεις, καθώς η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να εκδηλωθεί διαφορετικά για κάθε άτομο. Η κατανόηση και η αντιμετώπιση των μοναδικών επιπτώσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης σε αυτές τις γενιές μπορεί να βοηθήσει τους οργανισμούς και τα άτομα να αναπτύξουν στρατηγικές για πρόληψη και υποστήριξη.

3. Το μέντορινγκ ως μέσο πρόληψης κατά της επαγγελματικής εξουθένωσης

Το μέντορινγκ των νέων εργαζομένων από το Gen Y και Z στο χώρο εργασίας μπορεί να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στην πρόληψη ή την αποφυγή της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ακολουθούν ορισμένες στρατηγικές για μέντορες, για την αποτελεσματική καθοδήγηση και υποστήριξη των καθοδηγούμενων:

Δημιουργήστε μια σχέση εμπιστοσύνης: Δημιουργήστε μια ισχυρή σχέση μέντορα-καθοδηγητή που βασίζεται στην εμπιστοσύνη, την ανοιχτή επικοινωνία και τον αμοιβαίο σεβασμό.

Πρωθήστε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Δώστε έμφαση στη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ενθαρρύνετε τα να θέτουν σαφή όρια μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής για την ευημερία τους, δίνουν προτεραιότητα στην αυτοφροντίδα και συμμετέχουν σε δραστηριότητες εκτός εργασίας που φέρνουν χαρά και χαλάρωση.

Διδάξτε Τεχνικές Διαχείρισης Στρες: Βοηθήστε τους να αναπτύξουν αποτελεσματικές τεχνικές διαχείρισης του άγχους, όπως ενσυνειδητότητα, ασκήσεις βαθιάς αναπνοής.

Πρωθήστε τον καθορισμό στόχων και τη διαχείριση χρόνου: Βοηθήστε τους να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους και να αναπτύξουν σχέδια δράσης. Διδάξτε τους αποτελεσματικές δεξιότητες διαχείρισης χρόνου, συμπεριλαμβανομένης της ιεράρχησης προτεραιοτήτων, της ανάθεσης εργασιών και της οργάνωσης, για να αποτρέψετε τον υπερβολικό φόρτο εργασίας.

Υποστηρίξτε την εξέλιξη της σταδιοδρομίας: Βοηθήστε τους να αναγνωρίσουν τα δυνατά τους σημεία, τα ενδιαφέροντα και τους τομείς ανάπτυξης. Υποστηρίξτε την επαγγελματική τους ανάπτυξη για να βελτιώσετε την εργασιακή ικανοποίηση και τις μελλοντικές προοπτικές.

Πρότυπο για Υγιείς Συμπεριφορές : Δώστε το παράδειγμα και εμπνεύστε τους να δώσουν προτεραιότητα στην ευημερία τους.

Προσφέρετε εποικοδομητική ανατροφοδότηση: Παρέχετε έγκαιρη και εποικοδομητική ανατροφοδότηση: αναγνωρίστε τα επιτεύγματά τους και γιορτάστε τις επιτυχίες τους για να τονώσετε το ηθικό και τα κίνητρα.

Ενθαρρύνετε τον προβληματισμό και την αυτογνωσία: Ενθαρρύνετε τον τακτικό αυτοστοχασμό και την αυτοαξιολόγηση για να τους βοηθήσετε να εντοπίσουν νωρίς τα σημάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πρωθήστε την αυτογνωσία των δικών τους περιορισμών, αναγκών και ορίων.

Πρωθήστε την καθοδήγηση και τη δικτύωση: Ενθαρρύνετε τους να αναζητήσουν ευκαιρίες μέντορινγκ και να συνδεθούν με επαγγελματίες στον τομέα τους.

Θυμηθείτε, η αποτελεσματική καθοδήγηση απαιτεί μια εξατομικευμένη προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη τις μοναδικές ανάγκες και προτιμήσεις κάθε νέου εργαζόμενου. Εφαρμόζοντας αυτές τις στρατηγικές, μπορείτε να βοηθήσετε στην πρόληψη ή τη μείωση του κινδύνου επαγγελματικής εξουθένωσης, δίνοντας τη δυνατότητα στους νέους εργαζόμενους να ευδοκιμήσουν στην καριέρα τους.

4. Βέλτιστες πρακτικές – «DO» και «DON'Ts»

4. α. Τι να κάνετε εάν ένας καθοδηγούμενος εμφανίσει συμπτώματα Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Ως μέντορας, εάν ο/η καθοδηγούμενος/η σας εμφανίζει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο εργασίας, ακολουθεί μια λίστα υποχρεώσεων που θα του παρέχει υποστήριξη και θα τον βοηθήσει να πλοηγηθεί σε αυτήν την προκλητική κατάσταση:

- **Αναγνωρίστε τα σημάδια:** Να είστε σε εγρήγορση και να ενημερωθείτε για τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης για να τα εντοπίσετε στον/στην καθοδηγούμενο/η σας.

- **Δημιουργήστε έναν ασφαλή χώρο:** Δημιουργήστε ένα υποστηρικτικό και μη επικριτικό περιβάλλον όπου ο/η καθοδηγούμενος/η σας αισθάνεται άνετα να συζητά τις προκλήσεις και τις ανησυχίες του/της.

- **Ενεργητική ακρόαση:** Ακούστε προσεκτικά τον/την καθοδηγούμενο/η σας, επιτρέποντάς του/της να εκφράσει τα συναισθήματα, τις απογοητεύσεις και τις εμπειρίες του/της.

- **Επικυρώστε τις εμπειρίες τους:** Διαβεβαιώστε τον/την καθοδηγούμενο/η σας ότι τα συναισθήματά του εξουθένωσης είναι έγκυρα και ότι πολλά άτομα βιώνουν παρόμοιες εμπειρίες.

- **Αξιολόγηση φόρτου εργασίας και πόρων:** Ελέγξτε τον φόρτο εργασίας και τους διαθέσιμους πό-

ρους του/της. Βοηθήστε τον/την να εντοπίσει περιοχές όπου μπορούν να γίνουν προσαρμογές, όπως η ανακατανομή εργασιών ή η αναζήτηση πρόσθετης υποστήριξης.

- **Ενθαρρύνετε τα όρια:** Προωθήστε τη σημασία του καθορισμού ορίων μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής. Βοηθήστε τον/την καθοδηγούμενο/η σας να δημιουργήσει στρατηγικές για να αποσυνδεθεί από την εργασία κατά τις μη εργάσιμες ώρες.

- **Επαναπροσδιορίστε τους στόχους:** Συνεργαστείτε με τον/την καθοδηγούμενο/η σας για να πυροβολήσετε για επιτεύξιμους στόχους. Αναλύστε μεγαλύτερες εργασίες σε μικρότερα, διαχειρίσιμα βήματα για να μειώσετε την υπερφόρτωση.

- **Παρακολούθηση προόδου:** Παρέχετε συνεχή υποστήριξη και προσαρμόστε τις στρατηγικές όπως απαιτείται.

- **Παραπομπή σε επαγγελματίες:** Εάν τα συμπτώματα επιμένουν ή επιδεινωθούν, προτείνετε να αναζητήσει επαγγελματική βοήθεια από ειδικούς ψυχικής υγείας ή συμβούλους.

- **Γιορτάστε την πρόοδο:** Αναγνωρίστε και γιορτάστε τα επιτεύγματα του/της καθοδηγούμενου/ης σας, όσο μικρά κι αν είναι.

Θυμηθείτε, κάθε καθοδηγούμενος/η είναι μοναδικός/ή, επομένως προσαρμόστε την προσέγγισή σας στις συγκεκριμένες ανάγκες του/της. Ο ρόλος σας ως μέντορας είναι να προσφέρετε καθοδήγηση, υποστήριξη και πόρους για να τον/την βοηθήσετε να ξεπεράσει την επαγγελματική εξουθένωση και να ανακτήσει μια αίσθηση ευεξίας στο χώρο εργασίας.

4.β. Τι δεν πρέπει να κάνετε εάν ένας/μία καθοδηγούμενος/η εμφανίσει συμπτώματα Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Ως μέντορας, είναι σημαντικό να γνωρίζετε τι αποφεύγετε όταν υποστηρίζετε ένα/μία καθοδηγούμενο/η από το Gen Y ή το Z που εμφανίζει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ακολουθεί μια λίστα που δεν πρέπει να κάνετε που πρέπει να έχετε κατά νου:

- **Μην υπερβαίνετε τον ρόλο σας:** Θυμηθείτε τον ρόλο σας ως μέντορας και αποφύγετε να αναλάβετε

ευθύνες που θα πρέπει να αναλαμβάνουν επαγγελματίες ψυχικής υγείας, θεραπευτές ή συμβούλους.

- **Μην παρέχετε συμβουλές χωρίς εξουσιοδότηση:** Αποφύγετε να προσφέρετε συμβουλές πέρα από την πείρα ή τα προσόντα σας. Επιμείνετε στην παροχή μέντορινγκ στους τομείς της γνώσης και της εμπειρίας σας.

- **Μην προσφέρετε γρήγορες επιδιορθώσεις:** Αποφύγετε να παρέχετε απλές ή επιφανειακές λύσεις στην εξουθένωση των καθοδηγούμενων. Αναγνωρίστε ότι η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί μια ολοκληρωμένη και εξατομικευμένη προσέγγιση.

- **Μην υποθέτετε μια λύση για όλες τις θεραπείες:** Προσέξτε να υποθέσετε μια ενιαία λύση για όλες τις περιπτώσεις εξουθένωσης.

- **Μην παραμελείτε την εμπιστευτικότητα:** Διατηρήστε την εμπιστευτικότητα και σεβαστείτε το απόρρητο του/της καθοδηγούμενου/ης σας. Αποφύγετε να μοιράζονται τα προσωπικά τους στοιχεία ή να συζητούν τα συμπτώματα εξουθένωσής τους χωρίς τη συγκατάθεσή τους.

- **Μην αγνοείτε τα προειδοποιητικά σημάδια:** Δώστε προσοχή στα προειδοποιητικά σημάδια. Εάν παρατηρήσετε κόκκινες σημαίες, ενθαρρύνετε τον/την καθοδηγούμενο/η σας να αναζητήσει επαγγελματική βοήθεια.

- **Μην απορρίπτετε την εμπειρία τους:** Αποφύγετε να απορρίπτετε ή να υποτιμάτε την εμπειρία εξουθένωσης του/της καθοδηγούμενου/ης σας. Πάρτε σοβαρά τις ανησυχίες του/της και επικυρώστε τα συναισθήματα του/της.

- **Μην απορρίπτετε τις ατομικές ανάγκες:** Αποφύγετε γενικεύσεις και υποθέσεις σχετικά με το τι λειτουργεί για όλα τα άτομα Gen Y ή Z. Προσαρμόστε την υποστήριξή σας σε συγκεκριμένες ανάγκες.

- **Μην αναλαμβάνετε την εργασία των καθοδηγούμενων:** Αντισταθείτε στην παρόρμηση να αναλάβετε καθήκοντα ή ευθύνες από τους καθοδηγούμενους σας. Αντίθετα, δώστε τους τη δυνατότητα να αναπτύξουν τις δικές τους δεξιότητες και στρατηγικές αντιμετώπισης.

- **Μην αγνοείτε τα όρια:** Σεβαστείτε τα προσωπικά και επαγγελματικά όρια. Αποφύγετε την υπέρβαση ή την πίεση του/της καθοδηγούμενου/ης σας να μοιραστεί περισσότερα από αυτά με τα οποία αισθάνεται άνετα.

- **Μην ενεργοποιείτε την εργασιομανία :** Αποφύγετε την ενίσχυση ή την ενεργοποίηση εργασιομανικών τάσεων. Ενθαρρύνετε μια υγιή ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

- **Μην αγνοείτε οργανωτικούς παράγοντες:** Αναγνωρίστε την επίδραση οργανωτικών παραγόντων στην επαγγελματική εξουθένωση. Υποστηρίξτε για αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον εάν είναι απαραίτητο, όπως η αντιμετώπιση υπερβολικού φόρτου εργασίας ή η βελτίωση των συστημάτων υποστήριξης.

Έχοντας υπόψη αυτές τις σκέψεις, μπορείτε να παρέχετε ηθική και κατάλληλη υποστήριξη ως μέντορας, ενώ αναγνωρίζετε επίσης τους περιορισμούς του ρόλου και της εμπειρίας σας.

5. Πόροι

α) Σύσταση βιβλίου

Για να μάθετε περισσότερες περιγραφές, καλές πρακτικές και άλλα σχετικά θέματα της επαγγελματικής εξουθένωσης, δείτε παρακάτω τη σύσταση βιβλίου μας:

- Burnout: The Secret to Unlocking the Stress Cycle από την Emily Nagoski , PhD και την Amelia Nagoski , DMA
- Atomic Habits: Ένας εύκολος και αποδεδειγμένος τρόπος για να χτιστούν καλές συνήθειες και να διακοπούν οι κακές από τον James Clear
- Όταν το σώμα λέει όχι: Το κόστος του κρυφού στρες από τον Gábor O Δρ. Σύντροφος

β) Τεστ: Αυτοέλεγχος εξουθένωσης

Μην παραλείψετε να κάνετε μια αυτοαξιολόγηση για την επαγγελματική εξουθένωση με ένα πρακτικό τεστ, που προσφέρει άμεσο αποτέλεσμα. Μπορείτε να βρείτε τη δοκιμή με τη βοήθεια αυτού του κωδικού QR:



γ) Ο Ορισμός της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Το Burnout μοιράζεται πολλά συμπτώματα με την κατάθλιψη, το άγχος και την εξάντληση, αλλά πώς μπορούμε να διακρίνουμε τη διαφορά; Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον ορισμό του Burnout, σαρώστε τον κωδικό QR:



6. Πηγές

WILMAR B. SCHAUFELI, CHRISTINA MASLACH, TADEUSZ MAREK. (2018). *Professional Burnout: Recent Developments In Theory And Research*

MATTHEW SPENCER FLYNN. (2020). *Overcoming Occupational Burnout: A Practical Guide for Getting Your Life Back*

7. ΠΕΡΗΦΑΝΟΣ Δείγμα διαφημιστικού υλικού

Επαγγελματική Εξουθένωση



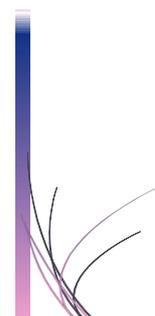
Πρόλαβε την Εξουθένωση και
βρες Ισορροπία: Ανακάλυψε
ένα **Νέο Εαυτό!**



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Μπορείτε να αποκτήσετε πρόσβαση στις εκδόσεις των αφισών PROUD με δυνατότητα λήψης στη διεύθυνση www.proudproject.eu

κεφάλαιο 3 Κατάθλιψη



1. Η κατάθλιψη σε αύξηση μεταξύ των εργαζομένων:

1. α. Ορισμός

Η κατάθλιψη είναι μια επίμονη διαταραχή της διάθεσης, διαφορετική από τις προσωρινές διακυμάνσεις της διάθεσης που αποτελούν ένα φυσιολογικό μέρος της ζωής ή το πένθος. Είναι μια κοινή ψυχική ασθένεια, η οποία περιλαμβάνει χρόνια αισθήματα κενού, θλίψης και απώλειας ενδιαφέροντος ή ευχαρίστησης για δραστηριότητες που κάποτε απολαμβάναμε, που μπορεί να εμφανιστούν χωρίς ξεκάθαρο λόγο. Επηρεάζει αρνητικά τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι σκέφτονται, αισθάνονται και ενεργούν. Η κατάσταση της κατάθλιψης χαρακτηρίζεται επίσης από μειωμένη δραστηριότητα και αυξημένη κούραση. Μακροπρόθεσμα, εμποδίζει τη σωματική υγεία και την υποκειμενική ευεξία.

1. β. Περιστατικό

Δυστυχώς, η καταθλιπτική διαταραχή έχει τη δική της ιστορία επιτυχίας. Πριν από τη δεκαετία του 1960, καταγράφηκαν μόνο λίγες περιπτώσεις κατάθλιψης, που επηρεάζουν κυρίως γυναίκες μέσης ηλικίας. Τότε θεωρήθηκε ως μια «ασυνήθιστη κατάσταση». Αμέσως μετά άρχισε να εξαπλώνεται και μέσα σε μόλις 30 χρόνια έγινε παγκόσμια επιδημία. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, το 3,8% του παγκόσμιου πληθυσμού και το 5% των ενηλίκων πάσχουν από καταθλιπτική διαταραχή (2023). Το 2017 ο αριθμός των Ευρωπαίων που διαγνώστηκαν με κατάθλιψη έφτασε τα 40 εκατομμύρια. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 ο επιπολασμός της καταθλιπτικής διαταραχής εκτοξεύτηκε στα ύψη, σε αρκετές χώρες διπλασιάστηκε ή και τριπλασιάστηκε. Ωστόσο, το σύστημα θεραπείας και φροντίδας δεν συμβάδισε με την έκρηξη. Είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι στις χώρες υψηλού εισοδήματος μόνο ένας στους τέσσερις ανθρώπους που πάσχουν από κατάθλιψη (23%) λαμβάνουν ελάχιστα επαρκή θεραπεία, ενώ η μείζονα καταθλιπτική διαταραχή προβλέπεται να γίνει το υπ' αριθμόν. 1 αιτία αναπηρίας σε όλο τον κόσμο έως το 2030 (ΠΟΥ).

Η Αμερικανική Ψυχιατρική Εταιρεία (APA) επισημαίνει ότι η κατάθλιψη μπορεί να συμβεί σε οποιοδήποτε, ανά πάσα στιγμή, ωστόσο το πρώτο

επεισόδιο εμφανίζεται συχνά κατά την πρώιμη ενήλικη ζωή, μεταξύ της ύστερης εφηβείας και των μέσων της δεκαετίας του '20. Οι ψυχολόγοι επιστούν την προσοχή στο γεγονός ότι οι νεαροί ενήλικες εκτίθενται όλο και περισσότερο στον κίνδυνο κατάθλιψης λόγω υψηλών επιδόσεων και συγκριτικών πιέσεων και απογοήτευσης σταδιοδρομίας, που προκαλεί άγχος και μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο υπεραπόδοσης/εξάντλησης ή χαμηλής απόδοσης /απάθεια.

1. γ. Πυροδοτήσεις

Είναι γνωστό ότι η έκθεση σε επίμονο στρες, αντιξοότητες και πολλαπλές απώλειες μπορεί να λειτουργήσουν ως εναύσματα. Επιπλέον, οι επιστήμονες εντόπισαν ορισμένους παράγοντες που αυξάνουν τον κίνδυνο ανάπτυξης καταθλιπτικών τάσεων.

- **Γενετικά χαρακτηριστικά** (υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα κατάθλιψης μεταξύ των ατόμων των οποίων οι στενοί συγγενείς είχαν κατάθλιψη)
- **Φύλο** (η κατάθλιψη είναι δύο φορές πιο συχνή στις γυναίκες από ό άνδρες . Η διαφορά μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι ορισμένα είδη κατάθλιψης είναι ειδικά για τις γυναίκες, όπως το baby blues ή το PMDD , και οι διακρίσεις λόγω φύλου μπορεί επίσης να είναι ένας άλλος λόγος. Τέλος, οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αναφέρουν κατάθλιψη και να αναζητήσουν βοήθεια, σε σύγκριση με τους άνδρες.)
- **Περιβαλλοντικοί παράγοντες, αρνητικά γεγονότα ζωής** (τραύμα, παραμέληση, φτώχεια)
- **Βιοχημεία** (ορμονικά προβλήματα)
- **Ψυχολογικοί και κοινωνικοί παράγοντες** (π.χ. χαμηλή αυτοεκτίμηση, απαισιοδοξία, έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης, έλλειψη σκοπού)
- **Εποχές** (οι επιστήμονες βρήκαν συσχέτιση μεταξύ της εμφάνισης κατάθλιψης και της έλλειψης ηλιακού φωτός, ειδικά σε χώρες με χειμώνα και φθινόπωρο ιδιαίτερα φτωχό στο φως της ημέρας και την ηλιοφάνεια).

- Η **παρουσία πολλαπλών παραγόντων κινδύνου** αυξάνει περαιτέρω την πιθανότητα εμφάνισης κατάθλιψης.
- **Περαιτέρω ερεθίσματα που μπορούν να αποφευχθούν :**
 - Έντονη έκθεση σε ανησυχητικές ειδήσεις ή μέσα ενημέρωσης (π.χ. η επιθετικότητα επηρεάζει αρνητικά το ανοσοποιητικό σύστημα, π.χ. ακόμη και σε περίπτωση ταινιών δράσης ή τρόμου που μπορεί να απολαύσει κάποιος).
 - Αλκοόλ και ναρκωτικά?
 - Πολύ λίγο ύπνο.

1. β. Τύποι κατάθλιψης

Υπάρχουν διάφοροι τύποι κατάθλιψης, ανάλογα με την εμμονή, την επανεμφάνιση και την αιτία της κατάθλιψης.

- **Καταθλιπτικό επεισόδιο:** η διάγνωση της κατάθλιψης προϋποθέτει την παρουσία συμπτωμάτων για τουλάχιστον δύο εβδομάδες. Η βαρύτητα της κατάθλιψης μπορεί να ποικίλλει, διακρίνονται τρία επίπεδα, ήπια, μέτρια και σοβαρή.
- **Υποτροπιάζουσα καταθλιπτική διαταραχή :** χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενα -αλλά όχι τόσο συχνά- επεισόδια κατάθλιψης. Η διάρκεια των μεμονωμένων επεισοδίων είναι από 3 έως 12 μήνες.
- **Επίμονη καταθλιπτική διαταραχή (PDD):** αυτός ο τύπος κατάθλιψης είναι πιο σπάνιος (π.χ. επηρεάζει το 1,5% των ενηλίκων στις ΗΠΑ), αυτή η διάγνωση δίνεται σε περίπτωση συνεχούς καταθλιπτικής κατάστασης τουλάχιστον 2 ετών.
- **Μείζονα καταθλιπτική διαταραχή (MDP):** είναι ένας πιο συχνός τύπος κατάθλιψης (π.χ. 7,1% των ενηλίκων στις ΗΠΑ), αποτελείται από επαναλαμβανόμενα μείζονα καταθλιπτικά επεισόδια με κενά (τουλάχιστον δύο μήνες μεταξύ των επεισοδίων).
- **Μείζονα καταθλιπτική διαταραχή με εποχιακό πρότυπο, γνωστή και ως εποχιακή συναισθηματική διαταραχή (SAD) :** εμφανίζεται τον χειμώνα ή το φθινόπωρο, λόγω της έλλειψης του απαραίτητου ηλιακού φωτός, ενώ εξαφανίζεται τον υπόλοιπο χρόνο.

- **Επιλόχειος κατάθλιψη (baby blues) :** αυτός είναι ένας πολύ συγκεκριμένος τύπος κατάθλιψης που επηρεάζει γυναίκες μετά τον τοκετό. Ωστόσο, τις περισσότερες φορές εξαφανίζεται μέσα σε λίγες εβδομάδες, μπορεί να επιμείνει για μήνες ή και χρόνια σε περίπτωση που δεν αντιμετωπιστεί.
- **Προεμμηνορροϊκή Δυσφορική Διαταραχή (PMDD) :** Το PMDD υπερβαίνει τα προεμμηνορροϊκά σύνδρομα (PMS). Προκαλεί κατάθλιψη, ευερεθιστότητα, άγχος, εναλλαγές της διάθεσης, μεταξύ άλλων συμπτωμάτων, ήδη μια εβδομάδα πριν ξεκινήσει η έμμηνος ρύση. Η διάγνωση PMDD προϋποθέτει ότι τα συμπτώματα πρέπει να υπάρχουν στους περισσότερους εμμηνορροϊκούς κύκλους για τουλάχιστον ένα χρόνο.

Η θεραπεία της κατάθλιψης απαιτεί χρόνο και απαιτεί επαγγελματική επάρκεια (ψυχολόγος, ψυχίατρος). Είναι γνωστές αρκετές θεραπείες, π.χ. ψυχοθεραπεία, γνωσιακή συμπεριφορική θεραπεία, φαρμακευτική θεραπεία, παρεμβάσεις με βάση τη θετική ψυχολογία, θεραπεία φωτός.

2. Συμπτώματα και επιπτώσεις της κατάθλιψης στους νέους εργαζόμενους

2. α. Συμπτώματα

Τα κύρια συμπτώματα ενός καταθλιπτικού επεισοδίου είναι τα ακόλουθα (ICD-10, Κέντρο Ψυχικής Υγείας της Αμερικής):

- *Μειωμένη συγκέντρωση και προσοχή.*
- *Μειωμένη αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση.*
- *Ιδέες ενοχής και αναξιότητας (ακόμα και σε ένα ήπιο είδος επεισοδίου).*
- *Ζοφερές και απαισιόδοξες απόψεις για το μέλλον.*
- *Ιδέες ή πράξεις αυτοτραυματισμού ή αυτοκτονίας.*
- *Διαταραγμένος ύπνος.*
- *Μειωμένη όρεξη.*

Η Πέμπτη Έκδοση του Διαγνωστικού και Στατιστικού Εγχειριδίου Ψυχικών Διαταραχών (DSM-5)

υποδεικνύει οκτώ κριτήρια. Εάν ένα άτομο εμφανίσει πέντε ή περισσότερα από τα παρακάτω συμπτώματα (συμπεριλαμβανομένης της καταθλιπτικής διάθεσης (1) ή της απώλειας ενδιαφέροντος ή ευχαρίστησης (2)) κατά την ίδια περίοδο δύο εβδομάδων, μπορεί να θεωρηθεί ως κατάθλιψη.

1. Καταθλιπτική διάθεση το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας, σχεδόν κάθε μέρα.
2. Σημαντικά μειωμένο ενδιαφέρον ή ευχαρίστηση για όλες ή σχεδόν όλες τις δραστηριότητες το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας, σχεδόν κάθε μέρα.
3. Σημαντική απώλεια βάρους όταν δεν κάνετε δίαιτα ή αύξηση βάρους ή μείωση ή αύξηση της όρεξης σχεδόν κάθε μέρα.
4. Επιβράδυνση της σκέψης και μείωση της σωματικής κίνησης (παρατηρήσιμη από άλλους, όχι απλώς υποκειμενικά συναισθήματα ανησυχίας ή επιβράδυνσης).
5. Κούραση ή απώλεια ενέργειας σχεδόν κάθε μέρα.
6. Αισθήματα αναξιοτήτας ή υπερβολικής ή ακατάλληλης ενοχής σχεδόν κάθε μέρα.
7. Μειωμένη ικανότητα σκέψης ή συγκέντρωσης, ή αναποφασιστικότητα, σχεδόν κάθε μέρα.
8. Επαναλαμβανόμενες σκέψεις θανάτου, επαναλαμβανόμενοι ιδεασμοί αυτοκτονίας χωρίς συγκεκριμένο σχέδιο ή απόπειρα αυτοκτονίας ή συγκεκριμένο σχέδιο αυτοκτονίας.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η Η διάγνωση της κατάθλιψης δεν μπορεί να προέλθει από συμπτώματα που προκαλούνται από κατάχρηση ουσιών. Ωστόσο, είναι σύνηθες στην περίπτωση των ανδρών ότι η κατάθλιψη αυξάνει την πιθανότητα υπερβολικής κατανάλωσης αλκοόλ. Άλλα συχνά συμπτώματα κατάθλιψης στους άνδρες μπορεί να περιλαμβάνουν (Medical News Today , 2023)

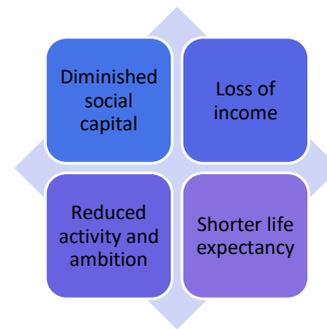
- Κοινωνική απόσυρση συμπεριλαμβανομένων οικογενειακών και άλλων κοινωνικών καταστάσεων.
- « Εργασιομανία », υπερκόπωση.
- Δυσκολεύεται να διαχειριστεί τόσο τις επαγγελματικές όσο και τις οικογενειακές ευθύνες.

- Λανθασμένη κυρίαρχη συμπεριφορά στις σχέσεις (π.χ. ελεγκτική, καταχρηστική).

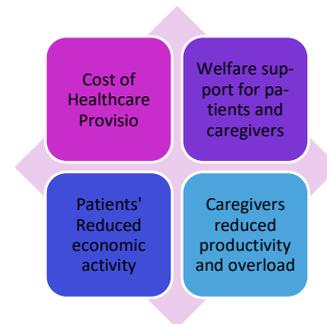
2. β. Επίπτωση

Ο ΠΟΥ θεωρεί την κατάθλιψη ως κύρια αιτία αναπηρίας σήμερα, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής και κοινωνικής αναπηρίας. Η κατάθλιψη δεν χτυπά μόνο τους ασθενείς. Έχει επιβλαβή πολυεπίπεδο αντίκτυπο στην οικονομία, την κοινωνία και τα άτομα.

Για το άρρωστο άτομο, οι συνέπειες της κατάθλιψης περιλαμβάνουν, εκτός από τα παραπάνω συμπτώματα, απώλεια εισοδήματος, μειωμένο κοινωνικό κύκλο και απώλεια φιλοδοξίας και παραγωγικότητας. Μελέτες διαπίστωσαν επίσης ότι η κατάθλιψη συνδέεται με πρώιμη έναρξη της άνοιας και υψηλότερες πιθανότητες αυτοκτονίας και πρόωρου θανάτου.



Τα στενά πρόσωπα και τα μέλη της οικογένειας αντιμετωπίζουν επίσης δυσκολίες, οι κοινωνικές και επαγγελματικές τους φιλοδοξίες και οι προσωπικές τους ανάγκες μπορεί να περιορίζονται από τις ευθύνες τους. Το κόστος της υγειονομικής περίθαλψης, της κοινωνικής υποστήριξης και της απώλειας ενεργού εργατικού δυναμικού καταναλώνει σημαντικό μέρος του ΑΕΠ. Επιπλέον, οι χώροι εργασίας πρέπει να επιβαρύνουν το κόστος της υποκατάστασης, των διακυμάνσεων και της μειωμένης παραγωγικότητας. Το άτομο με κατάθλιψη.



3. Η καθοδήγηση ως μέσο πρόληψης κατά της κατάθλιψης

Το πρώτο καθήκον ενός μέντορα στο πλαίσιο της κατάθλιψης είναι να επικεντρωθεί στην πρόληψη. βοηθώντας τους καθοδηγητές να διαχειριστούν τους στόχους που σχετίζονται με την εργασία, τις προσδοκίες, τις ανησυχίες και το άγχος με βιώσιμο τρόπο. Οι μέντορες θα πρέπει να ενθαρρύνουν την επίγνωση σχετικά με τα πιθανά ερεθίσματα, να συνοδεύουν και να καθοδηγούν τους καθοδηγούμενους στη δημιουργία μιας εφικτής προληπτικής στρατηγικής για τη μείωση των κοινών ερεθισμάτων. Επιπλέον, ο καθορισμός θετικών στόχων παρακίνησης και η εφαρμογή στρατηγικών που δημιουργούν ευτυχία και ανθεκτικότητα στην επαγγελματική ζωή έχει αποδειχθεί αποτελεσματική στην πρόληψη της κατάθλιψης.

Οι ψυχικές ασθένειες, συμπεριλαμβανομένης της κατάθλιψης, εξακολουθούν να στιγματίζονται στις κοινωνίες. Ο φόβος να γίνουν «πολίτης δεύτερης κατηγορίας» εμποδίζει τους πάσχοντες από κατάθλιψη να αναζητήσουν βοήθεια. Η τάση της μυστικότητας είναι πιο κοινή στους άνδρες. Για το λόγο αυτό, είναι σημαντικό οι οργανισμοί να δώσουν προσοχή στον αφοπλισμό του στίγματος γύρω από την κατάθλιψη και να προωθήσουν τη σημασία της πρόληψης, της αυτοφροντίδας, της αμοιβαίας κοινωνικής ευθύνης, της υποστήριξης και της συμπόνιας. Κανείς δεν πρέπει να φοβάται να αναζητήσει βοήθεια και να επικοινωνήσει ανοιχτά όταν αντιμετωπίζει συμπτώματα ή παλεύει με καταθλιπτικά ερεθίσματα.

Υπάρχουν πολλά που μπορεί να κάνει ένας μέντορας για την πρόληψη:

- **Η ευαισθητοποίηση** σχετικά με τους παράγοντες κινδύνου της κατάθλιψης είναι επίσης ζωτικής σημασίας, προκειμένου να διευκολυνθούν οι καθοδηγούμενοι να αξιολογήσουν καλύτερα τη δική τους κατάσταση ευημερίας, και, ενδεχομένως, και των συναδέλφων/αγαπημένων τους.
- **Παροχή υποστήριξης και διακριτικότητας**, μειώνοντας έτσι την κοινωνική απομόνωση και τον φόβο του καθοδηγούμενου να στιγματιστεί επειδή έχει ψυχικά προβλήματα ή δυσκολίες που σχετίζονται με την εργασία.
- **Ενίσχυση των δεξιοτήτων επίλυσης του στρες** (π.χ. μείωση του στρες με βάση την ενσυνειδητότητα, συνειδητή αναπνοή, σωματική άσκηση).
- **Σύσταση υγιεινής διατροφής** που προστατεύει τον οργανισμό από το οξειδωτικό στρες.
- **Προσοχή στη σημασία της αυτοφροντίδας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.**
- **Ενίσχυση δεξιοτήτων ανθεκτικότητας και ευτυχίας**, οι οποίες είναι επιστημονικά αποδεδειγμένες ότι είναι αποτελεσματικές στην πρόληψη και μείωση της κατάθλιψης.
- **Χαρτογράφηση των «ορυχείων»**, καθοδηγώντας τον καθοδηγούμενο στη δημιουργία μιας ανάλυσης SWOT σχετικά με τους πιο σημαντικούς στρεσογόνους παράγοντες και σπατάλη ενέργειας στο παρόν.
- Σε περίπτωση υπερφόρτωσης εργασίας, ενθαρρύνετε τον καθοδηγούμενο να ζητήσει βοήθεια από κάποιον (περιστασιακά), αναδιοργανώνοντας εργασίες (βραχυπρόθεσμη και μεσοπρόθεσμη στρατηγική) ή μιλώντας με τον διευθυντή (μακροπρόθεσμη στρατηγική).
- **Βοηθώντας τους καθοδηγούμενους να θέσουν υγιή όρια** (π.χ. διαχείριση ορίων στα γραφεία στο σπίτι, αυτο-συνηγορία, να λένε «ΟΧΙ» σε πράγματα που υπερβαίνουν τα λογικά όρια).
- **Μοιραστείτε βίντεο που προκαλούν έμπνευση ή προκαλούν σκέψη** σχετικά με το θέμα και προτείνετε τεστ/ερωτηματολόγια με τον καθοδηγούμενο που του δίνουν τη δυνατότητα να αξιολογήσει την υποκειμενική ευημερία, το επίπεδο άγχους, την ανθεκτικότητα και τις δεξιότητες αυτοεξυπηρέτησης.
- **Πρωώθηση της ανοιχτής επικοινωνίας** και της ατμόσφαιρας εμπιστοσύνης, υποστήριξης και ψυχολογικής ασφάλειας μεταξύ των εργαζομένων.
- **Εξάσκηση και προώθηση της συμπόνιας** (προς τον εαυτό μας και προς τους άλλους).
- Προώθηση της τακτικής σωματικής άσκησης, η οποία διεγείρει την έκκριση ενδορφινών που τονώνουν τη διάθεση.
- **Ενίσχυση της οικοδόμησης και διατήρησης υποστηρικτικών κοινωνικών συνδέσεων** εντός

και εκτός του οργανισμού, οι οποίες είναι επιστημονικά αποδεδειγμένο ότι αυξάνουν το επίπεδο υποκειμενικής ευημερίας και υγείας.

4. Βέλτιστες πρακτικές – «DO» και «DON'Ts»

4.α. Τι να κάνετε όταν ένας καθοδηγούμενος εκφράζει ή παρουσιάζει σημάδια κινδύνου κατάθλιψης

- Οι μέντορες πρέπει να κάνουν τους καθοδηγούμενους να αισθάνονται ασφαλείς, αποδεκτοί, να έχουν απόλυτη διακριτικότητα, να καλλιεργούν την εμπιστοσύνη και να δείχνουν συμπόνια. Ενθαρρύνετε την αυτοπεποίθηση του καθοδηγούμενου και παρακολουθείτε τον τακτικά.
- Είναι σημαντικό να απαλύνετε τον φόβο του στιγματισμού και να μοιραστείτε πληροφορίες σχετικά με το πόσο συχνή είναι η κατάθλιψη στις μέρες μας («δεν είστε μόνοι»).
- **Προσανατολίστε τον καθοδηγούμενο προς έναν ικανό επαγγελματία υγείας**, έναν ψυχολόγο ή ψυχίατρο. Αυτό θα πρέπει να γίνεται ήδη σε πρώιμα σημάδια καταθλιπτικής τάσης, ακόμη και με την παρουσία σοβαρών ερεθισμάτων που φαίνονται να είναι επίμονες ή επιβαρυντικές, πριν από την έναρξη της κατάθλιψης.
- **Να είστε διαθέσιμοι** για τον καθοδηγούμενο διασφαλίζοντας ένα μη επικριτικό, υποστηρικτικό περιβάλλον, επιτρέποντάς του/της να αερίζεται, να μοιραστεί ή να συζητήσει για τις ανησυχίες του/της.
- **Προτείνετε τακτική πρακτική ευγνωμοσύνης**. Για παράδειγμα, η καθημερινή άσκηση της συγγραφής ενός ημερολογίου ευγνωμοσύνης (προσδιορίζοντας 3 πράγματα για τα οποία κάποιος αισθάνεται ευγνώμων εκείνη την ημέρα) μπορεί να μειώσει το επίπεδο της κατάθλιψης και να φέρει ανακούφιση εντός 15 ημερών.
- **Δημιουργήστε ηλεκτρονικά/προτείνετε μια παρέμβαση μείωσης του στρες που βασίζεται στη συνείδηση**.
- Δημιουργία/σύσταση προγράμματος ανάπτυξης δεξιοτήτων ανθεκτικότητας και ευτυχίας.

- **Στείλτε τον καθοδηγούμενο σε γενικό έλεγχο υγείας** (π.χ. εξέταση αίματος, ορμονικό πάνελ).
- **Εφαρμόστε τις παρακάτω προτεινόμενες δοκιμές** για να κατανοήσετε καλύτερα τη σοβαρότητα και τον επείγοντα χαρακτήρα της κατάστασης του καθοδηγούμενου.
- Εάν είναι δυνατόν, **προτείνετε επίσης μια ομάδα υποστήριξης**, όπου ο καθοδηγούμενος μπορεί να συναντήσει άτομα στην ίδια κατάσταση.
- Εφαρμόστε τα παραπάνω προληπτικά μέτρα.

4.β. Τι δεν πρέπει να κάνετε όταν ένας καθοδηγούμενος εκφράζει ή παρουσιάζει συμπτώματα κατάθλιψης

- Μην αφήνετε να περάσει πολύς χρόνος. Υποκρίνομαι.
- Μην προσπαθήσετε να επιλύσετε την κατάσταση μόνοι σας.
- Μην εμβαθύνετε σε θέματα που είναι πολύ επώδυνα για τον καθοδηγούμενο, αυτό μπορεί να απαιτεί ψυχολόγο.
- Μην κάνετε διάγνωση στον καθοδηγούμενο.
- Μη φοβάστε να μοιραστείτε τις ανησυχίες σας με τον καθοδηγούμενο και να τον/την παροτρύνετε να αναζητήσει βοήθεια.
- Η ενημέρωση του HR ή των διευθυντών ή των συναδέλφων του καθοδηγούμενου για την κατάσταση του καθοδηγούμενου δεν είναι αρμοδιότητα του μέντορα. Αντίθετα, δεν πρέπει να το κάνει αυτό. Η διακριτικότητα πρώτα.
- Μην αφήνετε τον καθοδηγούμενο να εξαφανιστεί, μείνετε σε επαφή, συνοδεύστε τη διαδικασία (ακόμη και όταν νοσηλεύεται από επαγγελματία υγείας) και απευθυνθείτε. Τα άτομα με κατάθλιψη τείνουν να απομονώνονται κοινωνικά. Επομένως, ο μέντορας πρέπει να είναι πιο ενεργητικός.
- Μην το πάρετε προσωπικά εάν ο καθοδηγούμενος ενεργεί εκνευρισμένος, αλαζονικός ή εξαφανίζεται πάνω σας, η κατάθλιψη μπορεί να προκαλέσει τέτοια συμπτώματα.
- Σε περίπτωση που ο καθοδηγούμενος μοιράζεται σκέψεις αυτοκτονίας, απευθυνθείτε αμέσως σε έναν επαγγελματία ψυχολόγο.

5. Πόροι

α) Ο ορισμός της κατάθλιψης

Για να μάθετε περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τον ορισμό και την περιγραφή της κατάθλιψης, μπορείτε να ανατρέξετε στη βάση δεδομένων Διεθνούς Ταξινόμησης Νοσημάτων (ICD10). Για άμεση πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με την κατά-



θλιψη στο ICD10, σαρώστε τον παρακάτω κωδικό QR:

Οι παρακάτω εξωτερικοί πόροι είναι μόνο στα αγγλικά:

β) Δοκιμές

Η **Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή και η Έρευνα Ευημερίας** είναι χρήσιμα εργαλεία για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την επαγγελματική ζωή και τη ζωή γενικότερα, που μπορεί να είναι ένα πολύ χρήσιμο σημείο εκκίνησης για το σχεδιασμό μιας εξατομικευμένης στρατηγικής μέντορινγκ.

Το **ερωτηματολόγιο CES-D** χρησιμεύει για τη μέτρηση των συμπτωμάτων της κατάθλιψης στο πλαίσιο του μέντορινγκ, σε καταστάσεις SOS, προκειμένου να υπάρχει ένα σημείο αναφοράς για να αποφασίσετε σχετικά με την επείγουσα ανάγκη λήψης περαιτέρω βημάτων (αναζήτηση/σύσταση επαγγελματικής βοήθειας).

Το **Authentic Happiness Inventory** μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μέτρηση του συνολικού επιπέδου ευτυχίας στο πλαίσιο του μέντορινγκ, προκει-

μένου να βοηθήσει τους καθοδηγούμενους να συνειδητοποιήσουν πόσο καλά ή όχι καλά είναι, εάν χρειάζεται να αγκαλιάσουν τις αλλαγές.

Το **Ερωτηματολόγιο Στρες και Ενσυναίσθηση** μπορεί να βοηθήσει στη μέτρηση της συνολικής κατάστασης της υγείας, με ιδιαίτερη έμφαση στο στρες, το οποίο μπορεί να αποτελέσει έναυσμα για την κατάθλιψη.

Τέλος, το Workplace Perma Profiler Test, είναι ένα επιστημονικά επικυρωμένο εργαλείο που παρέχει πληροφορίες για την κατάσταση της ευημερίας του ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον, εστιάζοντας στους βασικούς παράγοντες που καθορίζουν την ευτυχία και την ικανοποίηση από την επαγγελματική ζωή. Λαμβάνοντας το ερωτηματολόγιο θα λάβετε μια σύντομη εξήγηση σχετικά με τη σημασία καθενός από αυτούς τους παράγοντες, η οποία βοηθά στην ερμηνεία της συνάφειας των βαθμολογιών σας.

Για πρόσβαση στα παραπάνω ανοιχτά τεστ από το Authentic Happiness Center του Πανεπιστημίου της Πενσυλβάνια, σαρώστε τον παρακάτω κωδικό QR. Η σελίδα μπορεί να χρησιμοποιηθεί δωρεάν αλλά απαιτεί εγγραφή:



γ) Βίντεο: **Είχα ένα μαύρο σκυλί, το όνομά του ήταν κατάθλιψη:**

Αυτό το 4λεπτο βίντεο κινουμένων σχεδίων του ΠΟΥ καθοδηγεί τα συμπτώματα, τις συνέπειες και τους τρόπους εξόδου από την κατάθλιψη. Μιλάει επίσης για το κοινωνικό στίγμα και τους φόβους που σχετίζονται με αυτό, υποδεικνύοντας μια καλύτερη προσέγγιση με ασημένια επένδυση .



δ) Βίντεο: Η νέα εποχή της θετικής ψυχολογίας:

Σε αυτό το βίντεο διάρκειας 24 λεπτών, ο Dr Martin Seligman, πατέρας της Θετικής Ψυχολογίας και πρώην ερευνητής της κατάθλιψης εξηγεί 3 κλειδιά για να ζήσετε πιο ευτυχισμένοι.



6. Αναφορές

ΠΟΥ (2017) . Κατάθλιψη και άλλες κοινές ψυχικές διαταραχές . Διαθέσιμο από: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf> [πρόσβαση στις 9 Αυγούστου 2023].

ΠΟΥ (2023) . Καταθλιπτική διαταραχή (κατάθλιψη). (Σε σύνδεση). Διαθέσιμο από: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression> [πρόσβαση στις 12 Σεπτεμβρίου 2023].

ΠΟΥ. (2022) Ο ΠΟΥ υπογραμμίζει την επείγουσα ανάγκη μετασχηματισμού της ψυχικής υγείας και της φροντίδας ψυχικής υγείας . Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.who.int/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care> [πρόσβαση στις 3 Αυγούστου 2023].

THE ECONOMIST GROUP (2022) . Η κατάθλιψη στην Ευρώπη. Χτίζοντας ανθεκτικότητα μέσω της ευαισθητοποίησης, της βελτιωμένης πρόσβασης, της ολοκληρωμένης φροντίδας και της ισότητας της εκτίμησης. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://impact.economist.com/projects/depression-in-europe/> [πρόσβαση στις 3 Αυγούστου 2023].

ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΚΕΝΤΡΟ ΑΜΕΡΙΚΗΣ (2023) . Κατάθλιψη. Κριτήρια ICD-10 . Διαθέσιμο από: <https://mentalhealthcenter.com/depression-icd10-criteria/> (διαδικτυακό) [πρόσβαση στις 22 Αυγούστου 2023]

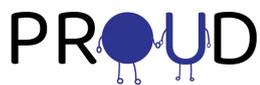
SELIGMAN, M.ΕΡ. (1995) . Το Αισιόδοξο Παιδί. Βοστώνη: Houghton Mifflin Company

LYUBOMIRSKY, S. (2008) . Hoggan legyünk Boldogok ? : életünk atalაკიტასანაკ útjai tudományos megközelítésben . (2008) Βουδαπέστη: Ursus Libri . Διαθέσιμο από: <https://icd.who.int/browse10/2019/en#/F32>

ΙΑΤΡΙΚΑ ΝΕΑ ΣΗΜΕΡΑ (2023) . Τι είναι η κατάθλιψη και τι μπορώ να κάνω για αυτήν; (σε απευθείας σύνδεση) Διαθέσιμο από: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/8933> [πρόσβαση στις 14 Αυγούστου 2023]

ΙΑΤΡΙΚΑ ΝΕΑ ΣΗΜΕΡΑ (2020) . Τι πρέπει να γνωρίζετε για την αποφυγή της κατάθλιψης (σε απευθείας σύνδεση). Διαθέσιμο από: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/320502> [πρόσβαση στις 14 Αυγούστου 2023]

SANDSTON CARE (2023) . Κατάθλιψη σε νεαρούς ενήλικες (διαδικτυακά). Διαθέσιμο από: <https://www.sandstonecare.com/blog/young->



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work

adults-and-depression/ [πρόσβαση στις 14 Αυγού-
στου 2023]



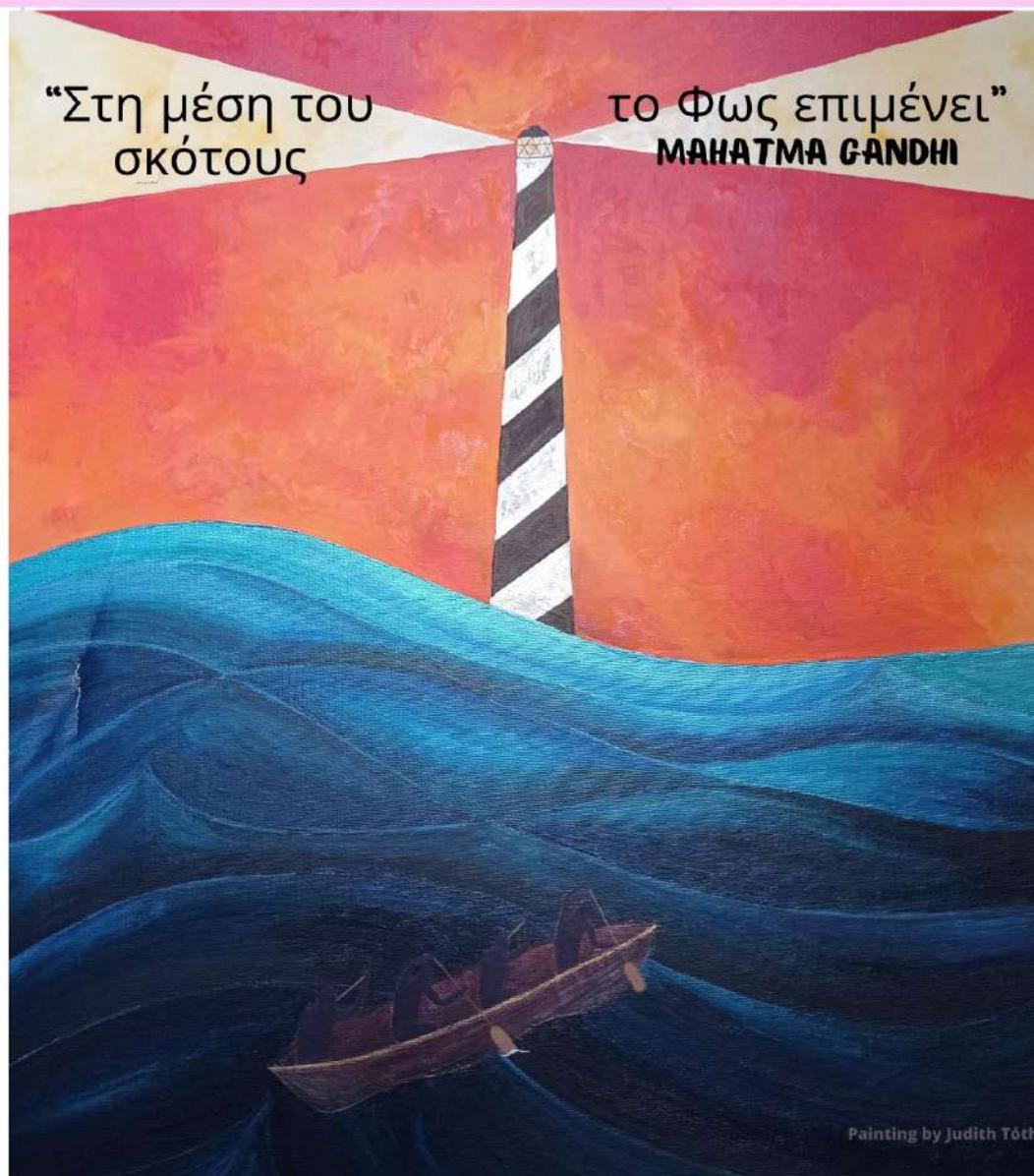
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2022-1-HU01-KA220-000086673

25 | Σελίδα

7. Δείγμα Υλικού Προώθησης PROUD

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Η Κατάθλιψη δεν είναι μειονέκτημα. Είναι μια κατάσταση μέσα από την οποία αναπτύσσεστε. Δεν είστε μόνοι.

Κεφάλαιο 4

Κοινωνική Απομόνωση



1. Ο ορισμός της κοινωνικής απομόνωσης

Η απομόνωση είναι η αίσθηση του χωρισμού από τους άλλους. Αυτό μπορεί να εκδηλωθεί σε φυσική απομόνωση, όπως απομακρυσμένη εργασία, ή σε συναισθηματική απομόνωση όταν κάποιος αισθάνεται αποκομμένος από την κοινότητά του.

Η κοινωνική απομόνωση αναφέρεται σε ένα έλλειμμα στις κοινωνικές σχέσεις.

Η συναισθηματική απομόνωση μπορεί να προκύψει από την κοινωνική απομόνωση, όπου ένα άτομο μπορεί να βιώσει συναισθηματική απόσπαση ακόμα και όταν έχει ένα κοινωνικό δίκτυο. Η συναισθηματική απομόνωση μπορεί μερικές φορές να αναδειχθεί ως αμυντικός μηχανισμός, που χρησιμεύει στην προστασία ενός ατόμου από συναισθηματική δυσφορία.

Η κοινωνική απομόνωση μπορεί να συμβάλει σε αισθήματα μοναξιάς σε ορισμένα άτομα, ενώ άλλα μπορεί να βιώσουν μοναξιά ακόμη και χωρίς να είναι κοινωνικά απομονωμένα.

Η διατήρηση των σχέσεων με άλλους επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ψυχική ευεξία και παρέχει μια προστατευτική ασπίδα ενάντια στο άγχος και την κατάθλιψη.

1α . Συμπτώματα και επιπτώσεις της κοινωνικής απομόνωσης στους νέους εργαζόμενους

Η αίσθηση του ανήκειν είναι θεμελιώδης ανθρώπινη ανάγκη. Στο χώρο εργασίας, οι εργαζόμενοι επιδιώκουν να καλλιεργήσουν αυτό το συναίσθημα, καθώς οδηγεί σε αυξημένη προσπάθεια στην εργασία και αυξημένη απόδοση των εργαζομένων.

Το να 'ανήκουμε' παίζει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της συμπεριληπτικότητας. Όταν οι εργαζόμενοι βιώνουν την ένταξη, αντιλαμβάνονται το γνήσιο ενδιαφέρον του οργανισμού για αυτούς ως άτομα, με αποτέλεσμα την αυξημένη ικανοποίηση, την ευτυχία και την ικανότητα να εκφράζουν τον πραγματικό τους εαυτό.

Η κοινωνική απομόνωση, είτε από συναδέλφους είτε από φίλους, μπορεί να προκαλέσει αι-

σθήματα μοναξιάς και κατάθλιψης μεταξύ των ατόμων. Τα συμπτώματα που σχετίζονται με την κοινωνική απομόνωση περιλαμβάνουν:

Σωματικά συμπτώματα: Αυτά μπορεί να εκδηλωθούν ως πονοκεφάλους, διαταραχές ύπνου, κόπωση, μειωμένα κίνητρα και μειωμένα επίπεδα ενέργειας.

Συνθήκες ψυχικής υγείας: Η κοινωνική απομόνωση μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη κατάθλιψης, άγχους, ακόμη και κρίσεων πανικού.

Διατροφικές συνήθειες: Τα άτομα μπορεί να παρουσιάσουν διαταραχές στα διατροφικά τους πρότυπα, που οδηγούν είτε σε αυξημένη είτε σε μειωμένη κατανάλωση τροφής.

Αρνητικά συναισθήματα: Η κοινωνική απομόνωση προκαλεί συχνά αισθήματα αναξιοσύνης και απελπισίας.

Η απομόνωση στο χώρο εργασίας περιλαμβάνει δύο βασικές παραμέτρους:

α) Απομόνωση συναδέλφων: Αυτή η παράμετρος μετράει τον τρόπο με τον οποίο ένας εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τις αλληλεπιδράσεις του με τους άλλους και τα συναισθήματά του σχετικά με την αναγνώριση από τους συναδέλφους των προσωπικών και επαγγελματικών τους αξιών.

β) Απομόνωση Εταιρείας: Αυτή η διάσταση αφορά την αντίληψη και την πίστη του εργαζομένου στην αναγνώριση από τον οργανισμό των ατομικών συνεισφορών του. (D'Oliveira, TC, & Persico, L. (2023).

Η κοινωνική απομόνωση βιώνεται και από άτομα που εργάζονται εξ αποστάσεως.

Η Έκθεση Νέας Μελλοντικής Εργασίας της Microsoft για το 2022 θρήκε ότι ορισμένοι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι ένιωθαν, «κοινωνικά απομονωμένοι, ένοχοι και προσπαθούσαν να υπεραντισταθμίσουν». Μια άλλη μελέτη του 2023 από το Integrated Benefits Institute κατέληξε επίσης στο συμπέρασμα ότι η εξ αποστάσεως και η υβριδική εργασία σχετίζεται με αυξημένη πιθανότητα εμφάνισης συμπτωμάτων άγχους και κατάθλιψης σε σύγκριση με την προσωπική εργασία.

Οι δείκτες απομόνωσης και μοναξιάς σε απομακρυσμένους εργαζόμενους περιλαμβάνουν:

- ✓ Ξαφνική μείωση της δέσμευσής τους, όπως μειωμένη συμμετοχή στην προσφορά προτάσεων ή συνεισφορά σε συζητήσεις για τον καθορισμό στόχων.
- ✓ Συχνές ανεξήγητες απουσίες από συναντήσεις, που δεν αποδίδονται σε τεχνικά θέματα.
- ✓ Μια αισθητή αλλαγή στις συνομιλίες τους, όπου επικεντρώνονται κυρίως σε θέματα που σχετίζονται με την εργασία, παραμελώντας προσωπικά ή άλλα ενδιαφέροντα.

1.β Γενικές πρακτικές υποστήριξης συναδέλφων για την πρόληψη της απομόνωσης.

- Η **καλλιέργεια της αίσθησης του ομαδικού πνεύματος** είναι πρωταρχικής σημασίας σε κάθε οργανισμό. Τα πλεονεκτήματα της αμοιβαίας υποστήριξης περιλαμβάνουν τη μείωση του άγχους και την αυξημένη παραγωγικότητα.

- Η **αποτελεσματική επικοινωνία** χρησιμεύει ως το θεμέλιο για την καλλιέργεια της συνοχής της ομάδας, που περιλαμβάνει ενέργειες όπως:

- Πέρα από απλές ευχάριστες απολαύσεις, **εκτείνοντας ένα γνήσιο ενδιαφέρον** για την ευημερία και τα συναισθήματα των συναδέλφων σας.

- **Να ακούτε ενεργά, να διατηρείτε οπτική επαφή και να σέβεστε** τα προσωπικά σας όρια, ενώ είστε πολιτισμικά ευαίσθητοι στην επικοινωνία σας.

- Οι έμπειροι υπάλληλοι θα πρέπει **να θυμούνται τις πρώιμες εμπειρίες τους** και να εναρμονίζονται με πιθανούς αγώνες που αντιμετωπίζουν οι νεοεισερχόμενοι, προσφέροντας καθοδήγηση κατά τη φάση προσαρμογής τους.

- Πριν παρέχετε συμβουλές, **ζητάτε πάντα τη συγκατάθεση του συναδέλφου σας**. Εξασκήστε την ενσυναίσθηση, αποφύγετε την κριτική και δείξτε καλοσύνη και ευγένεια.

- Αφιερώστε χρόνο για να **ανακαλύψετε τα προσωπικά ενδιαφέροντα των συναδέλφων σας**, καθώς η συμμετοχή σε περιστασιακές συζητήσεις κατά τη διάρκεια των καθημερινών διαλειμμάτων για καφέ μπορεί να ενισχύσει τις σχέσεις.

- Μια **θετική παρατήρηση**, ακόμη και για μικρά επιτεύγματα, μπορεί να τονώσει την αυτοπεποίθησή τους και να δείξει την εκτίμησή σας.

2. Το μέντορινγκ ως μέσο πρόληψης κατά της κοινωνικής απομόνωσης.

2.α. Η σημασία ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

Ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς είναι ένα περιβάλλον όπου κάθε άτομο αισθάνεται μια βαθιά αίσθηση του ανήκειν, καλλιεργώντας μια ατμόσφαιρα που ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να φέρουν τον αυθεντικό εαυτό τους στο χώρο εργασίας.

Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, η συνεργασία, η διαφάνεια, η δικαιοσύνη, η περιέργεια και η υπευθυνότητα δεν είναι απλώς ιδανικά, αλλά αξίες που προωθούνται ενεργά. Αυτή η περιεκτική κουλτούρα αγκαλιάζει θερμά το πλούσιο υπόβαρο και προοπτικές μεταξύ των εργαζομένων, αξιοποιώντας αυτή την ποικιλομορφία για να ξεκλειδώσει μεγαλύτερο ταλέντο, καινοτομία και δημιουργικότητα.

Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι η τελική επιτυχία μιας επιχείρησης εξαρτάται από τον βαθμό ένταξης και τα επίπεδα ευημερίας και αφοσίωσης των εργαζομένων της. Μια μελέτη που παρουσιάστηκε στο Forbes, η οποία περιελάμβανε 2.000 υπαλλήλους, τόνισε μια σημαντική συσχέτιση μεταξύ υψηλότερης ευημερίας και αφοσίωσης και μεγαλύτερης αίσθησης ένταξης. Επιπλέον, η συμπεριφορά που επιδεικνύουν οι ηγέτες και οι διευθυντές διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των αντιλήψεων των εργαζομένων για τη συμπερίληψη, ενώ οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των συναδέλφων είναι εξίσου καθοριστικές για την προώθηση της συμπεριληπτικότητας.

Η οικοδόμηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς μπορεί να διευκολυνθεί μέσω της εφαρμογής πολιτικών και πρακτικών που προωθούν την αποδοχή και την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι επιχειρηματικές παραδόσεις μπορεί να διαφέρουν μεταξύ διαφορετικών πολιτισμών. Η ενθάρρυνση των εργαζομένων να ενστερνιστούν τη συμπερίληψη στις ενέργειές τους είναι ένα ακόμη ουσιαστικό βήμα προς τη δημιουργία ενός χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Ενισχύοντας ενεργά τη συμπερίληψη μέσω αυτών των μέτρων, οι οργανισμοί μπορούν να ξεκλειδώσουν το πλήρες δυναμικό του εργατικού τους δυναμικού, να οδηγήσουν σε καλύτερα επιχειρηματικά αποτελέσματα και να δημιουργήσουν ένα εργασιακό χώρο όπου κάθε άτομο έχει τη δυνατότητα να ευδοκιμήσει.

2.β. Ξεπερνώντας τα πολιτιστικά εμπόδια με τη γενιά Z, κατανοώντας τα βασικά πολιτισμικά στοιχεία.

Ο πολιτισμός περιλαμβάνει τις παραδόσεις και τις αξίες που πέρασαν από γενεές, καθορίζοντας τον τρόπο ζωής μιας κοινωνίας. Αυτό περιλαμβάνει εθιμοτυπία, ενδυμασία, γλώσσα, θρησκεία, τελετουργίες, τέχνη, κανόνες (όπως νόμος και ηθική) και συστήματα πεποιθήσεων.

Η γενιά Z, που γεννήθηκε μεταξύ 1995 και 2012, ταυτίζεται με όρους όπως "lit", "bruh" και "major key". Η ταυτότητά τους διαμορφώνεται από την ψηφιακή εποχή, τις κλιματικές ανησυχίες, τα μεταβαλλόμενα οικονομικά και τον COVID-19. Συχνά αποκαλούνται «ψηφιακοί ιθαγενείς» λόγω της συνεχούς παρουσίας τους στο Διαδίκτυο.

Η γενιά Z χαρακτηρίζεται από ευελιξία, ανεξαρτησία, ανοιχτό μυαλό, δημιουργικότητα και αγάπη για τη μάθηση. Είναι έμπειροι στην ψηφιακή επικοινωνία, αλλά μπορεί να δυσκολεύονται με τα σημεία στίξης.

Τα χαρακτηριστικά τους επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους στο χώρο εργασίας, θέτοντας ευκαιρίες και προκλήσεις για τους οργανισμούς. Λαχταρούν την πρόοδο, απεχθάνονται τις επαναλαμβανόμενες εργασίες. Το κίνητρο προέρχεται από τη διαφανή επικοινωνία, την ποιότητα ηγεσίας, την αναγνώριση, τα απαιτητικά έργα, τις επαγγελματικές διαδρομές και την υποστήριξη για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη (Racolța-Paina, Nicoleta & Irini, Radu. (2021)

Κάθε γενιά μπορεί να μάθει από την άλλη, επωφελούμενη από τις μοναδικές προσεγγίσεις της.

3. Η σημασία της ανεκτικότητας και της αποδοχής της ατομικότητας των εργαζομένων έναντι της κοινωνικής απομόνωσης.

Η ανεκτικότητα, που ορίζεται ως η προθυμία αποδοχής διαφορετικών συμπεριφορών και πεποιθήσεων, είναι μια ζωτική πτυχή για την προώθηση ενός συνεκτικού και καινοτόμου εργασιακού περιβάλλοντος.

Στο χώρο εργασίας, όπου άτομα με διαφορετικά υπόβαθρα, απόψεις και στυλ συναντώνται, η ανεκτικότητα παίζει καθοριστικό ρόλο. Η προώθηση της ανοιχτής, διεκδικητικής επικοινωνίας, του σεβασμού και της εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων καλλιεργεί την αίσθηση του ανήκειν, το ανοιχτό μυαλό, τη δημιουργικότητα και ενισχύει την αξιοπιστία και την παραγωγικότητα.

Οι διαφορετικές προοπτικές και εμπειρίες που προσφέρουν την καινοτόμο σκέψη, την επίλυση προβλημάτων και τη δημιουργικότητα. Η ανεκτικότητα δεν απαιτεί συμφωνία με τις πεποιθήσεις του άλλου. Έχει να κάνει με το σεβασμό του δικαιώματος να έχεις αυτές τις πεποιθήσεις.

Ενώ ορισμένοι οργανισμοί εφαρμόζουν πολιτικές μηδενικής ανοχής για την πρόληψη περιστατικών, η προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και ισότητας, όπου υποστηρίζεται η διαφορετικότητα, συμβάλλει στην ευημερία, την ανάπτυξη και την αυξημένη ενσυναίσθηση των εργαζομένων.

Οι ηγέτες και οι διευθυντές διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο υποδεικνύοντας την ανεκτικότητα, δημιουργώντας συμπεριληπτικότητα και εκτιμώντας τα μέλη της ομάδας τους, ενισχύοντας τελικά την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα (Von Bergen, CW, & Collier, G., 2013).

4. Βέλτιστες πρακτικές – «DO» και «DON'Ts»

4.α. Τι να κάνετε εάν ένας/μια καθοδηγούμενος/η αισθάνεται αποκλεισμένος

- **Δείξτε ενσυναίσθηση:** Δείξτε κατανόηση και συμπόνια για τα συναισθήματα αποκλεισμού του/της καθοδηγούμενου/ης σας.

- **Να είστε καλός ακροατής:** Ακούστε ενεργά και κάντε ερωτήσεις ανοιχτού τύπου για να τον/την ενθαρρύνετε να μοιραστεί τις σκέψεις και συναισθήματά.
- **Εξηγήστε την υποστήριξή σας:** Διαβεβαιώστε τον/την καθοδηγούμενο/η σας ότι είστε εκεί για αυτόν/η και ότι είστε πρόθυμοι να βοηθήσετε.
- **Δώστε έμφαση στην ποιότητα της σχέσης:** Τονίστε ότι σημασία έχει η ποιότητα των σχέσεων και όχι η ποσότητα.
- **Προσδιορίστε τομείς βοήθειας:** Ρωτήστε πού χρειάζονται βοήθεια οι καθοδηγούμενοι στην προσωπική ή επαγγελματική τους ζωή.
- **Διασφαλίστε την εμπιστευτικότητα:** Ενημερώστε τους καθοδηγούμενους ότι οι συνομιλίες σας θα είναι εμπιστευτικές και ένας ασφαλής χώρος για να συζητήσετε τις ανησυχίες τους.
- **Παρέχετε θετική ανατροφοδότηση:** Αναγνωρίστε τις δεξιότητες και τις δυνατότητές τους, ενισχύοντας την αυτοεκτίμησή τους.
- **Μοιραστείτε τις δικές σας εμπειρίες:** Συζητήστε μια στιγμή που αισθανθήκατε αποκλεισμό και πώς το ξεπεράσατε, χρησιμεύοντας ως παράδειγμα.
- **Δώστε το παράδειγμα:** Δείξτε συμμετοχή στη συμπεριφορά και τις πράξεις σας.
- **Δείξτε καλοσύνη και συμπόνια:** Προσεγγίστε την κατάσταση με κατανόηση και προσοχή.
- **Να είστε ενήμεροι για τη γλώσσα και τον τόνο:** Δώστε προσοχή στις λέξεις που χρησιμοποιείτε και στον τόνο της φωνής σας, διασφαλίζοντας ότι είναι ευαίσθητες και υποστηρικτικές.
- **Εστίαση σε ομοιότητες:** Δώστε έμφαση στα κοινά σημεία και τις κοινές εμπειρίες.
- **Πρωθήστε την ανεκτικότητα στο χώρο εργασίας:** Ενθαρρύνετε μια κουλτούρα ανεκτικότητας και διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας σας.
- **Πρωήθηση κοινωνικών συνδέσεων:** Πρωθήστε την κοινωνικοποίηση προσκαλώντας τους υπαλλήλους σε κοινά γεύματα.

- **Καθιέρωση διαδικασιών αναφοράς:** Δημιουργία εσωτερικών μηχανισμών για να αναφέρουν οι εργαζόμενοι παρενόχληση ή διακρίσεις.

- **Ξεκινήστε συζητήσεις για τη διαφορετικότητα:** Ξεκινήστε τακτικές συζητήσεις (π.χ. "στρογγυλά τραπέζια για τη διαφορετικότητα") για να αντιμετωπίσετε κρίσιμα ζητήματα που σχετίζονται με τη διαφορετικότητα και την ένταξη στην εταιρεία σας.

4.β. Τι δεν πρέπει να κάνετε εάν ένας καθοδηγούμενος αισθάνεται αποκλεισμένος

- **Αποφύγετε την κριτική:** Αποφύγετε να επικρίνετε ή να υποτιμάτε τον/την καθοδηγούμενο/η σας.

- **Αποφύγετε την ειρωνεία:** Αποφύγετε τη χρήση ειρωνικών ή σαρκαστικών παρατηρήσεων που μπορεί να είναι βλαβερές.

- **Μην χρησιμοποιείτε στερεότυπα:** Μην καταφεύγετε ποτέ σε στερεότυπα όταν συζητάτε την κατάσταση του/της καθοδηγούμενου/ης σας.

- **Αποφύγετε τον σαρκασμό :** Αποφύγετε τα σαρκαστικά αστεία, καθώς μπορεί να είναι βλαβερά και να υπονομεύσουν την εμπιστοσύνη.

- **Μην κρίνετε:** Αποφύγετε να κρίνετε τα χαρακτηριστικά ή τις ενέργειες της προσωπικότητας του/της καθοδηγούμενου/ης σας.

- **Μην δίνετε ανεκπλήρωτες υποσχέσεις:** Να είστε ρεαλιστές για το τι μπορείτε να προσφέρετε και αποφύγετε να κάνετε υποσχέσεις που δεν μπορείτε να τηρήσετε.

- **Μην παρέχετε θεραπεία:** Ακόμα κι αν έχετε πιστοποίηση ψυχολογίας, η καθοδήγηση δεν υποκαθιστά την επαγγελματική θεραπεία ή συμβουλευτική. (Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, 2003).

4.γ. Βασικά οφέλη του μέντορινγκ ενάντια στην κοινωνική απομόνωση

1. **Ενισχυμένη αίσθηση του 'ανήκειν':** Η καθοδήγηση κάνει τα άτομα να αισθάνονται αποδεκτά και εκτιμημένα στο επαγγελματικό τους περιβάλλον.

2. Μετριασμός της απομόνωσης: Βοηθά τους καθοδηγούμενους να συνειδητοποιήσουν ότι δεν είναι μόνοι που αντιμετωπίζουν προκλήσεις και αβεβαιότητες, ενισχύοντας την αίσθηση της κοινότητας.

3. Ενισχυμένη αυτοπεποίθηση και δεξιότητες επικοινωνίας: Μέσω του μέντορινγκ, τα άτομα αποκτούν αυτοπεποίθηση για να εκφραστούν αποτελεσματικά και να βελτιώσουν τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες.

4. Αποτελεσματική λήψη ανατροφοδότησης: Οι καθοδηγούμενοι μαθαίνουν πώς να δέχονται την εποικοδομητική ανατροφοδότηση με χάρη και να τη χρησιμοποιούν ως πολύτιμο εργαλείο για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη.

5. Επαγγελματικές Δεξιότητες Σχέσεων: Το μέντορινγκ μεταδίδει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για τη διατήρηση επαγγελματικών σχέσεων, ενισχύοντας την ικανότητα κάποιου να συνεργάζεται και να επιτύχει σε ένα ομαδικό περιβάλλον.

6. Διευρυμένο Δίκτυο: Προσφέρει την ευκαιρία να επεκτείνει κανείς το δίκτυο επαγγελματικών επαφών του, παρέχοντας πρόσβαση σε ένα ευρύτερο φάσμα ευκαιριών και πόρων σταδιοδρομίας.

7. Κατανόηση της εταιρικής κουλτούρας: Η καθοδήγηση επιτρέπει στους καθοδηγούμενους να κατανοήσουν γρήγορα και εύκολα τις αποχρώσεις της κουλτούρας της εταιρείας τους, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να περιηγηθούν σε αυτήν πιο αποτελεσματικά.

Εστιάζοντας σε αυτά τα οφέλη, το μέντορινγκ όχι μόνο αντιμετωπίζει την κοινωνική απομόνωση, αλλά χρησιμεύει επίσης ως ισχυρός καταλύτης για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

5. Πόροι

α) Βίντεο: Γιατί ο οστρακισμός μπορεί να είναι σαν τον θάνατο στο χώρο εργασίας

Συχνά, ο εξοστρακισμός δεν θεωρείται ως κακή συμπεριφορά σε αντίθεση με τον εκφοβισμό ή τη λεκτική/σωματική κακοποίηση. Ωστόσο, ο εξοστρακισμός είναι εξίσου επιβλαβής για ένα άτομο. Για να μάθετε περισσότερα, σαρώστε τον κωδικό QR:



β) Βίντεο: Πώς να ξεκινήσετε να αλλάζετε ένα ανθυγιεινό εργασιακό περιβάλλον:

Το ανθυγιεινό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να έχει καταστροφικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς και των εργοδοτών. Ο Δρ. Glenn D. Rolfson εξηγεί πώς μπορούν να αλλάξουν τα αρνητικά εργασιακά περιβάλλοντα. για να παρακολουθήσετε το TEDx Talk του, σαρώστε τον κωδικό QR:



6. Πηγές

CENTER FOR HEALTH LEADERSHIP & PRACTICE, PUBLIC HEALTH INSTITUTE (2003). *A Guide for Mentors*, Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, Oakland, CA

DE JONG GIERVELD, J., VAN TILBURG, T., DYKSTRA, P. A. (2006). *Loneliness and Social Isolation*. In Vangelisti, A. and Perlman, D (Eds), Cambridge Handbook of Personal Relationships. (pp. 485-500). Retrieved from: <http://www.iscet.pt/sites/default/files/obsolidao/Artigos/Loneliness%20and%20Social%20Isolation.pdf>

D'OLIVEIRA, T.C., & PERSICO, L. (2023). *Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviors*. Applied Ergonomics, 106, 103894. doi:10.1016/j.apergo.2022.103894.

RACOLȚA-PAINA, NICOLETA & IRINI, RADU. (2021). *Generation Z in the Workplace through the Lenses of Human Resource Professionals – A Qualitative Study*. Quality - Access to Success. 22. 78-85. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/352374489>.

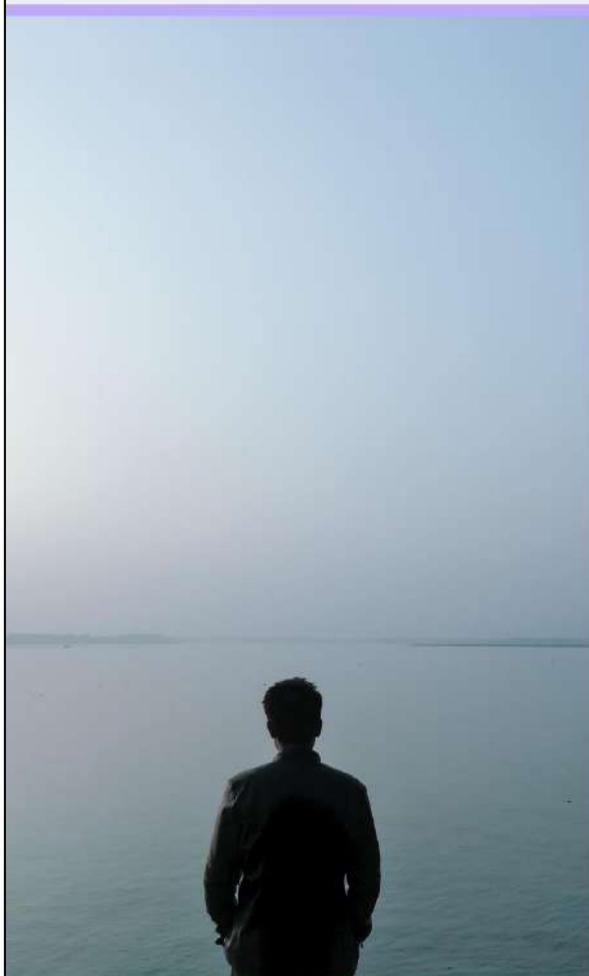
VON BERGEN, C. W., & COLLIER, G. (2013). Tolerance as Civility in Contemporary Workplace Diversity Initiatives. Administrative Issues Journal: Education, Practice, and Research, 3(1), 86-97.

GOOD THERAPY. (2018). *Isolation*. Available from: <https://www.goodtherapy.org/learn-about-therapy/issues/isolation>

7. Δείγμα Υλικού Προώθησης PROUD

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Κοινωνική Απομόνωση



Απόσυρση
Μειωμένη Παραγωγικότητα
Έλλειψη Συνεργασίας
Μειωμένη Επικοινωνία
Συναισθηματικές αλλαγές
Επιδείνωση προβλημάτων υγείας
Δυσκολία στη δημιουργία σχέσεων

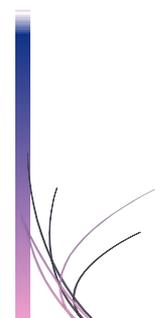
**Μην τα αφήσεις να σε
κυριεύσουν!**

**Μάθε περισσότερα για τη
κοινωνική απομόνωση
εντός και εκτός του
χώρου εργασίας στο @
www.proudproject.eu**

Μπορείτε να αποκτήσετε πρόσβαση στις εκδόσεις των αφισών PROUD στη διεύθυνση

www.proudproject.eu

Κεφάλαιο 5 ‘Αγχος



1. Ο ορισμός του άγχους

Το **άγχος** είναι ένα συναίσθημα που χαρακτηρίζεται από αισθήματα έντασης, ανησυχίας και ανησυχίας και συχνά συνοδεύεται από σωματικές αλλαγές όπως εφίδρωση ή γρήγορους καρδιακούς παλμούς.

Όλοι αισθάνονται άγχος μερικές φορές, είναι απολύτως φυσιολογικό. Το άγχος γίνεται πρόβλημα όταν είναι τόσο παραλυτικό που επηρεάζει τη ζωή κάποιου.

Το **άγχος στο χώρο εργασίας** αναφέρεται σε ανησυχίες για γεγονότα στη δουλειά, σε ένταση ή άγχος για την εργασία ή σε πτυχές που σχετίζονται με την εργασία. Το άγχος στο χώρο εργασίας μπορεί να σχετίζεται με πολλά ζητήματα, από την απόδοση της εργασίας έως την οικονομική ευημερία έως τις σχέσεις με τους συναδέλφους και όχι μόνο και ως εκ τούτου, μπορεί επίσης να βλάψει την προσωπική ζωή και την ευημερία.

1. α. Η διαφορά μεταξύ άγχους, φόβου και κατάθλιψης

Υπάρχει μια κοινή παρανόηση των τριών όρων:

- **Άγχος εναντίον φόβου**

Το άγχος δεν είναι το ίδιο με το φόβο, αλλά συχνά χρησιμοποιούνται εναλλακτικά. Ενώ τόσο το άγχος όσο και ο φόβος έχουν εξελιχθεί για να μας βοηθήσουν να αντιμετωπίσουμε τον κίνδυνο, η κύρια διαφορά μεταξύ των δύο είναι ότι το άγχος είναι **προσανατολισμένο στο μέλλον**, ενώ ο φόβος **προσανατολίζεται στο παρόν**. Το άγχος είναι μια απάντηση σε μια **απροσδιόριστη απειλή**, κάτι όχι τόσο ξεκάθαρο, που μπορεί να συμβεί ή να μην συμβεί (π.χ. υπάρχουν φήμες για πιθανές απολύσεις στην εταιρεία). Ο φόβος είναι μια κατάλληλη απάντηση σε κάτι πολύ **συγκεκριμένο** (ο προϊστάμενός σας έχει τερματίσει την εργασία σας και φοβάστε για το μέλλον σας).

- **Άγχος εναντίον κατάθλιψης**

Το άγχος και η κατάθλιψη συχνά περπατούν χέρι-χέρι και συνοδεύουν το ένα το άλλο. Η κατάθλιψη και το άγχος έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά συμπτώματα, αν και **μερικά επικαλύπτονται**.

Η κατάθλιψη χαρακτηρίζεται από αισθήματα **θλίψης, απελπισίας, έλλειψη ενδιαφέροντος** για πράγματα που κάποτε απολαμβάναμε, **έλλειψη ενέργειας**, **κατανάλωση περισσότερου/λιγότερου φαγητού** από το συνηθισμένο, **πολύ λίγο ή πολύ ύπνο** και **δυσκολία στη σκέψη ή τη συγκέντρωση**. Αυτά τα συναισθήματα είναι επίμονα, διαρκούν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (2 εβδομάδες και περισσότερο) και είναι παρόντα το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας. Από την άλλη πλευρά, το άγχος χαρακτηρίζεται από **ανήσυχο, νευρικό, αίσθημα ανησυχίας ή φόβο**.

Συμπτώματα της υποκειμενικής εμπειρίας κατάθλιψης και άγχους:

Κατάθλιψη	Συνήθη συμπτώματα	Άγχος
Επίμονη θλίψη	Υπερευαισθησία	Ανεπιθύμητες σκέψεις
Απελπισία	Έλλειψη συγκέντρωσης	Κρίσεις πανικού
Ενοχή	Ακανόνιστος ύπνος	Υπερβολική ανησυχία
Έλλειψη ενέργειας	Αυξημένη/μειωμένη όρεξη	Νευρικήτητα
		Αισθήματα επικείμενης καταστροφής

2. Μαθαίνοντας να αναγνωρίζουμε τα συμπτώματα του άγχους στους εργαζόμενους

2. α. Γενικά συμπτώματα άγχους

Είναι σύνηθες οι άνθρωποι να αισθάνονται νευρικοί για πολλά πράγματα, είτε σχετίζονται με την εργασία είτε όχι. Το άγχος είναι ένα πιο ακραίο συναίσθημα, συχνά παραλυτικό και περιέχει επίμονα επίπεδα ανησυχίας και νευρικότητας.

Ακολουθούν ορισμένα γενικά συμπτώματα άγχους που **μπορούν να παρατηρηθούν στους εργαζόμενους**:

- Υπερβολική ανησυχία
- Υπερευαισθησία, ο υπάλληλος χτυπάει τους άλλους, συχνά ενοχλημένος ή με κακή διάθεση
- Εμφανής κόπωση/έλλειψη ενέργειας

- Ανησυχία, ανυπομονησία
- Ανάγκη για τελειότητα
- Δυσκολία στη συγκέντρωση και κακή μνήμη
- Δυσκολία στη λήψη αποφάσεων
- Κρίσεις πανικού ή άγχους
- Τα σωματικά συμπτώματα περιλαμβάνουν εφίδρωση, στομαχικές διαταραχές, ξηροστομία και προβλήματα ύπνου (χωρίς άλλη ιατρική εξήγηση)
- Συμπεριφορά αντιμετώπισης όπως το υπερβολικό κάπνισμα/ποτό

2 . β. Επίδραση του άγχους στην απόδοση των εργαζομένων

Το άγχος όχι μόνο επηρεάζει αρνητικά την προσωπική ζωή και την υγεία κάποιου, αλλά μπορεί επίσης να έχει τεράστιο αντίκτυπο στην καριέρα του.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν αποφάσεις επηρεασμένοι από το άγχος, όπως η άρνηση μιας προαγωγής λόγω φόβου για περισσότερη ευθύνη ή η απόρριψη μεγάλων ευκαιριών επειδή περιλαμβάνει περισσότερη δημόσια ομιλία ή ίσως ταξίδια.

Η εκμάθηση της αναγνώρισης των συμπτωμάτων του άγχους στον εργασιακό χώρο θα βοηθήσει πολύ στην υποστήριξη των εργαζομένων που αγωνίζονται.

Οι πιο ορατές αλλαγές στην **απόδοση των εργαζομένων** περιλαμβάνουν:

- Πτώση στην απόδοση
- Υψηλό ποσοστό σφάλματος
- Αύξηση αναρρωτικών φύλλων
- Μειωμένο ενδιαφέρον/αποδέσμευση στην εργασία
- Κακή παραγωγικότητα εργασίας

2. γ. Οι πιο συχνές αιτίες άγχους στο χώρο εργασίας

Κάθε εργαζόμενος είναι μοναδικός. Αυτό που αγχώνει ένα άτομο μπορεί να δίνει ενέργεια σε ένα άλλο. Είναι πάντα απαραίτητο να υπάρχει επικοινωνία με τους εργαζόμενους και να γίνεται προσπάθεια ανάλυσης των στρεσογόνων παραγόντων.

Οι πιο κοινές αιτίες του εργασιακού άγχους είναι οι εξής:

- Έλλειψη εμπειρίας νέων εργαζομένων
- Πολλές ώρες εργασίας / υπερκόπωση
- Η προσπάθεια επίτευξης ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Υψηλό άγχος/τήρηση προθεσμιών
- Έλλειψη υποστήριξης από τον διευθυντή και/ή τους συναδέλφους
- Εχθρικό εργασιακό περιβάλλον/τοξικές εργασιακές σχέσεις
- Ασφάλεια εργασίας

3. Ο φαύλος κύκλος του άγχους

Παρόλο που η εμπειρία με το άγχος μπορεί να διαφέρει, οι ανήσυχες σκέψεις και συναισθήματα είναι μάλλον καθολικά. Τα άτομα που βιώνουν άγχος μπορούν συχνά να μπουν σε κάτι που ονομάζεται Κύκλος του Άγχους. Η γνώση των σημείων των 4 τυπικών σταδίων μπορεί να βοηθήσει στη διαχείριση των συμπτωμάτων καθώς εμφανίζονται.



Ο κύκλος του άγχους σε ένα παράδειγμα:

1. **Άγχος:** Εμφανίζεται ένα έναυσμα ή στρεσογόνος παράγοντας που προκαλεί σωματικά συμπτώματα. Η σκέψη να παραδοθεί μια παρουσίαση μπροστά στα ανώτερα στελέχη έχει ως αποτέλεσμα ναυτία.
2. **Αποφυγή:** Επιθυμία απόδρασης. Ο υπάλληλος τηλεφωνεί άρρωστος εκείνη την ημέρα.
3. **Σύντομη ανακούφιση:** Εμφανίζονται αισθήματα ανακούφισης λόγω αποφυγής του στρεσογόνου παράγοντα.
4. **Το άγχος εντείνεται:** Η ανακούφιση δεν διαρκεί πολύ. Η συνειδητοποίηση ότι η

παρουσίαση απλώς θα αναβληθεί έχει ως αποτέλεσμα ακόμη μεγαλύτερο άγχος.

Η κατανόηση αυτού του φαύλου κύκλου βοηθά να τον σπάσουμε. Ανεξάρτητα σε ποιο στάδιο του κύκλου άγχους βρίσκεται ένα άτομο, υπάρχουν στρατηγικές που μπορείτε να δοκιμάσετε για να σας βοηθήσουν να αντεπεξέλθετε (δείτε παρακάτω).

4. Διαχείριση άγχους

Το άγχος μπορεί να είναι εξουθενωτικό, αλλά τα καλά νέα είναι ότι υπάρχουν μέτρα που μπορούν να ληφθούν για να αφαιρέσουν τη δύναμή του και να βοηθήσουν να τεθεί υπό έλεγχο. Εδώ παρουσιάζονται μερικά από αυτά.

Γενικές συμβουλές για τη διαχείριση του άγχους:

- **Γνώση ερεθισμάτων:** Η γνώση του τι οδηγεί σε περιόδους οξέος άγχους επιτρέπει σε κάποιον να λάβει τα κατάλληλα μέτρα για να μετριάσει το στρες ή ενδεχομένως να αποφύγει εντελώς τη σκανδάλη. Ένας από τους καλύτερους τρόπους για να το κάνετε αυτό είναι να *γράφετε ημερολόγιο*. Το να κάνετε καθημερινές σημειώσεις και στη συνέχεια να τις αναθεωρήσετε βοηθά στην αποκάλυψη των ερεθισμάτων. Ταυτόχρονα, το ημερολόγιο παρέχει ανακούφιση, καθώς επιτρέπει στο άγχος να «μένει στο χαρτί».
- **Γείωση :** Πολλοί άνθρωποι ανακαλύπτουν ότι το να έχουν ένα σχέδιο για το τι πρέπει να κάνουν όταν είναι ανήσυχοι βοηθά στην ελαχιστοποίηση των σωματικών συμπτωμάτων του άγχους. Πράγματα όπως γρήγορες συνεδρίες διαλογισμού, μια σύντομη βόλτα ή μια κλήση σε ένα φίλο είναι όλα εξαιρετικές τεχνικές για να μάθετε πώς να ξεπερνάτε το άγχος.
- **Τεχνικές χαλάρωσης:** Το άγχος προκαλεί υπερένταση. Ένας πολύ καλός τρόπος για να απαλλαγείτε από αυτή την ένταση είναι να εφαρμόσετε μία ή δύο τεχνικές χαλάρωσης στην καθημερινή σας ρουτίνα. Οι τεχνικές οπτικοποίησης, ο διαλογισμός και η γιόγκα είναι παραδείγματα αυτών των τεχνικών που μπορούν να μειώσουν το άγχος. Ωστόσο, πρέπει να γίνονται τακτικά για να παρέχουν το επιθυμητό αποτέλεσμα.

- **Φυσική δραστηριότητα:** Η άσκηση είναι ένας ισχυρός περιορισμός του στρες. Μπορεί να βελτιώσει τη διάθεση και συμβάλλει στη διατήρηση της υγείας. Η ανάπτυξη μιας ρουτίνας σωματικής δραστηριότητας για τις περισσότερες ημέρες της εβδομάδας βοηθά σημαντικά στη μείωση του άγχους κάνοντας το σώμα να πλημμυρίσει με ενδορφίνες και κρατώντας το μυαλό απασχολημένο.
- **Κατάλληλες συνθήκες :** Μερικές φορές στοιχία στο περιβάλλον μπορούν να προκαλέσουν ή να αποδώσουν σε μεγάλο βαθμό το άγχος. Μικρές αλλαγές, όπως η μείωση της θερμοκρασίας στην κρεβατοκάμαρα, η εργασία με ακουστικά ακύρωσης θορύβου ή η αποφυγή υπερβολικής καφεΐνης κατά τη διάρκεια της ημέρας, μπορούν να κάνουν μεγάλη διαφορά.
- **Μοιραστείτε το βάρος:** Η συζήτηση με ένα μέλος της οικογένειας, φίλο, συνάδελφο, θεραπευτή, ομάδα υποστήριξης, κ.λπ. και η ανταλλαγή της εμπειρίας βοηθά τους ανθρώπους να συνειδητοποιήσουν ότι δεν είναι μόνοι με τα συναισθήματά τους και οι άλλοι άνθρωποι μπορούν να παρέχουν την απαραίτητη άνεση και κατανόηση. Το να μοιράζεσαι σημαίνει ότι νοιάζεσαι.
- **Υγιεινές συνήθειες:** Ο τρόπος ζωής επηρεάζει άμεσα την ψυχική μας ευεξία, γεγονός που επιβεβαιώνεται από πολλές έρευνες, αλλά με χαρά αγνοείται από τους περισσότερους ανθρώπους. Όχι μόνο (αλλά κυρίως) με το άγχος, πρέπει να κοιμόμαστε αρκετά, να παραμένουμε ενυδατωμένοι, να τρώμε υγιεινά και φρέσκα τρόφιμα, να διαχειριζόμαστε την κατανάλωση καφέ και να αποφεύγουμε το κάπνισμα, το αλκοόλ και τα ναρκωτικά. Ωστόσο, η φροντίδα του νου είναι εξίσου σημαντική. Πράγματα όπως η προσπάθεια για ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το να περνάμε χρόνο με την οικογένεια ή να επιδιώκουμε χόμπι μας βοηθούν να διατηρήσουμε την ψυχική μας υγεία.

5. Πώς το μέντορινγκ μπορεί να βοηθήσει με το άγχος

Το μέντορινγκ έχει αποδειχθεί ότι μειώνει τα επίπεδα στρες και άγχους. Παρόλο που το μέντορινγκ σίγουρα δεν αντικαθιστά τη θεραπεία, ένας

καλός μέντορας μπορεί να βοηθήσει ένα/μια καθοδηγούμενο/η να βρει λύσεις σε προκλήσεις σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Μπορεί να βοηθήσει τους καθοδηγούμενους να δουν ότι το πρόβλημα μπορεί να λυθεί και ότι το άγχος μπορεί να αποφευχθεί ή να ελαχιστοποιηθεί.

Πώς το μέντορινγκ βοηθά στη διαχείριση του άγχους:

- Εντοπισμός των προειδοποιητικών σημαδιών:**
 Η συχνή απουσία από την εργασία ή η τάση να μένει κανείς στα χειρότερα σενάρια είναι συχνά δείκτες άγχους. Ένας/μια μέντορας είναι συνήθως σε θέση να προσδιορίσει γρήγορα ότι ο καθοδηγούμενος παλεύει με το άγχος βάσει συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Στη συνέχεια, μπορεί να παρέχει χρήσιμη ανατροφοδότηση συμπεριφοράς και να βοηθήσει στην ανάπτυξη μιας στρατηγικής για τη διαχείριση του άγχους, είτε αυτό σημαίνει προσαρμογή των συνθηκών εργασίας είτε αναζήτηση θεραπευτή.
- Απομόνωση:** Το άγχος μπορεί να κάνει τους ανθρώπους να νιώθουν ότι είναι μόνοι με το πρόβλημα. Το άνοιγμα σε ένα/μια μέντορα και η κοινή χρήση του αισθήματος του άγχους μπορεί να κάνει τους εργαζόμενους να αισθάνονται λιγότερο απομονωμένοι. Οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι αναφέρουν συχνά τη σημασία και την ανακούφιση της ακρόασης – και αναγνωρίζουν ότι άλλοι άνθρωποι περνούσαν παρόμοια προβλήματα, βοηθώντας τους να νιώσουν μεγαλύτερη υποστήριξη.
- Εύρεση πυροδοτήσεων:** Λόγω της φύσης της σχέσης, οι μέντορες είναι συχνά έμπιστοι. Οι καθοδηγούμενοι τους εμπιστεύονται αρκετά ώστε να τους εμπιστευτούν και να μοιραστούν αυτό που τους ενοχλεί. Με τη βοήθεια ενός μέντορα, ο/η καθοδηγούμενος/η μπορεί να εντοπίσει ορισμένα γεγονότα ή ενέργειες ανθρώπων που μπορεί να πυροδοτήσουν άγχος.
- Εύρεση λύσεων:** Οι μέντορες μπορούν να παρέχουν εντελώς διαφορετικές προοπτικές για μια κατάσταση ή ένα πρόβλημα, που πηγάζει από την πλούσια εμπειρία τους. Οι έγκυρες απόψεις τους μπορούν να οδηγήσουν σε μια στρατηγική για ένα/μια καθοδηγούμενο/η που θα τον/την βοηθήσει να απομακρύνει ή να ελαχιστοποιήσει το άγχος.

6. Πόροι

Η αντιμετώπιση του άγχους είναι μια πολύπλοκη και βαθιά υποκειμενική υπόθεση. Ωστόσο, εδώ παρουσιάζονται μερικές επαληθευμένες τεχνικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν οπουδήποτε και που μπορούν να προσφέρουν γρήγορη ανακούφιση. Ωστόσο, κανένα από αυτά δεν είναι υποκατάστατο μιας θεραπείας.

α) Εργαλείο: Τεχνική 4-7-8

Ένα από τα πιο ισχυρά εργαλεία για να βοηθήσουμε με οξύ και χρόνιο άγχος είναι η αναπνοή μας. Όταν εστιάζουμε στην αναπνοή μας τείνουμε να ξεχνάμε τις ανησυχίες μας. Επιπλέον, βοηθά στην ηρεμία της καρδιάς που τρέχει και διεγείρει τις ορμόνες που μας βοηθούν να ηρεμούμε. Μία από τις πιο εύκολες τεχνικές είναι το 4-7-8. Βρείτε τον εύκολο βήμα προς βήμα οδηγό σαρώνοντας τον κωδικό QR:



β) Εργαλείο: κανόνας 333

Όταν αντιμετωπίζετε έντονο άγχος, αυτό που σχεδόν οδηγεί σε κρίση πανικού, το καλύτερο που έχετε να κάνετε είναι να προσγειωθείτε. Είναι μια τεχνική εκτόνωσης που λειτουργεί με βάση την αρχή της απόσπασης της προσοχής από ενοχλητικές σκέψεις. Ο κανόνας 333 είναι ένας γρήγορος σωτήρας σε περιόδους ανάγκης. Λάβετε έναν δωρεάν οδηγό σαρώνοντας τον κωδικό QR παρακάτω:



γ) Εργαλείο: Τεχνική συναισθηματικής ελευθερίας ή Tapping

Το EFT είναι μια εναλλακτική θεραπεία για το άγχος και κάποιες άλλες καταστάσεις (π.χ. PTSD). Βασίζεται στις συνδυασμένες αρχές του αρχαίου κινεζικού βελονισμού και της σύγχρονης ψυχολογίας. Μπορείτε να μάθετε πώς λειτουργεί και να το δοκιμάσετε δωρεάν σαρώνοντας το QR:



δ) Βίντεο: Ψυχική Υγεία στην Εργασία Η «απενεργοποίηση» στη σύγχρονη εποχή θεωρείται συχνά ως πολυτέλεια που πολλοί άνθρωποι δεν μπορούν να αντέξουν οικονομικά. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη σημασία της ψυχικής υγείας στην εργασία και τη διαχείριση του άγχους, σαρώστε τον κωδικό QR:



7 . Πηγές

ADVANCED PSYCHIATRY ASSOCIATES. (2022). How to manage anxiety at work. *Advanced Psychiatry Associates*. <https://advancedpsychiatryassociates.com/resources/blog/how-to-manage-anxiety-at-work/>, [Accessed 2nd August 2023]

KABRICK, S. (2023). 11 tips for coping with an anxiety disorder. *Mayo Clinic Health System*. <https://www.mayoclinichealthsystem.org/hometown-health/speaking-of-health/11-tips-for-coping-with-an-anxiety-disorder>, [Accessed 2nd August 2023]

LAGUAITE, M. (2021). How to deal with anxiety at work. *WebMD*. <https://www.webmd.com/anxiety-panic/features/workplace-anxiety>, [Accessed 2nd August 2023]

MANDRIOTA, M. (2022, MARCH 9). All about the cycle of anxiety: what it is and how to cope. *Psych Central*. <https://psychcentral.com/anxiety/cycle-of-anxiety#how-to-cope>, [Accessed 5th August 2023]

NHS. (2022). Overview - Generalised anxiety disorder in adults. *nhs.uk*. <https://www.nhs.uk/mental-health/conditions/generalised-anxiety-disorder/overview/>, [Accessed 2nd August 2023]

PINDAR, J. (2023). Top 10 causes of stress at Work: 2023. *Champion health*. <https://champion-health.co.uk/insights/top-causes-stress-work/>, [Accessed 2nd August 2023]

8. Δείγμα Υλικού Προώθησης PROUD

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

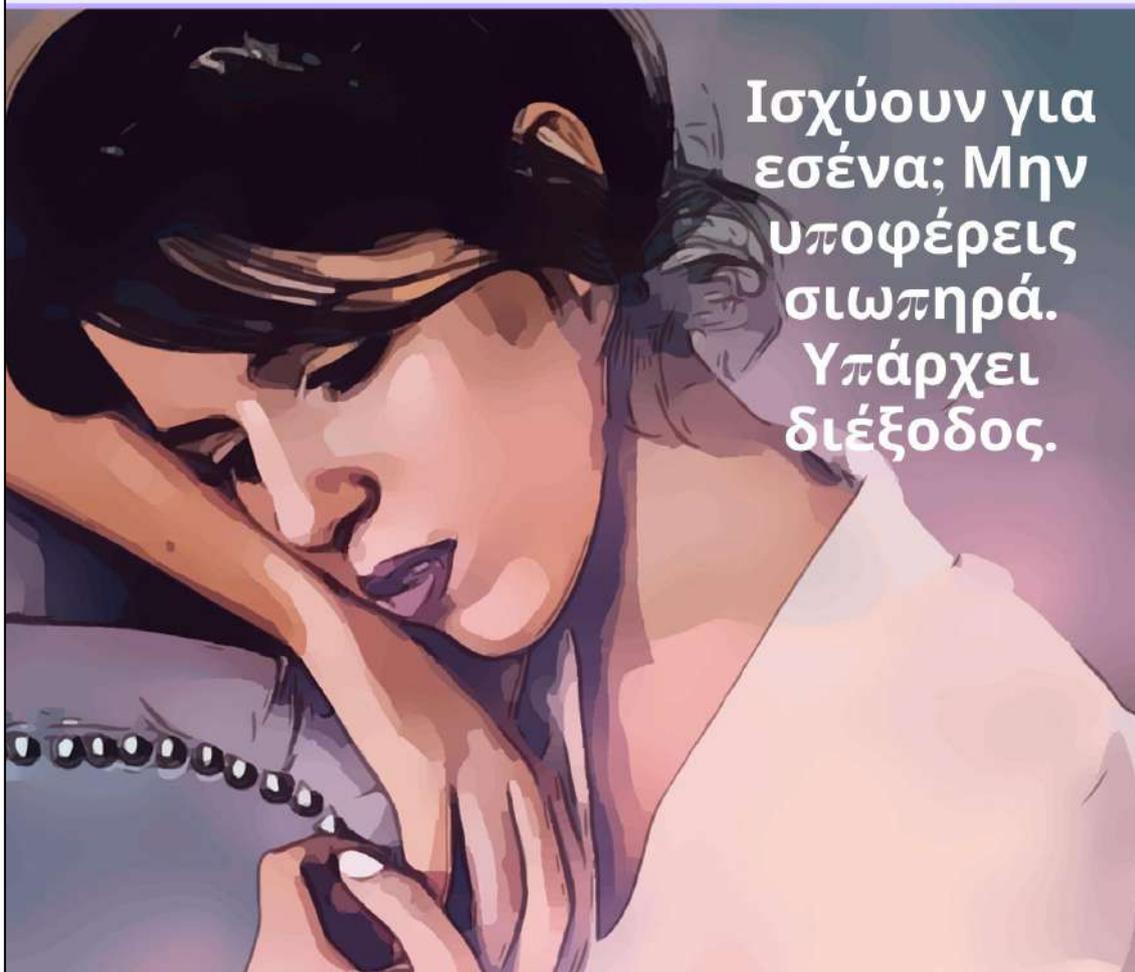
"Τα πράγματα δεν θα πάνε καλά."

"Θα χάσω το σπίτι μου." "Οι συνάδελφοι μου με μισούν."

"Θ αποτύχω." **Άγχος** "Χάνω το μυαλό μου."

"Με πονάει η καρδιά μου."

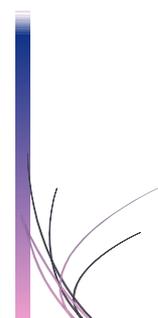
"Η παρουσίαση μου θα είναι χάλια και θα με απολύσουν."



Ισχύουν για
εσένα; Μην
υποφέρεις
σιωπηρά.
Υπάρχει
διέξοδος.

Μπορείτε να αποκτήσετε πρόσβαση στις εκδόσεις των αφισών PROUD στη διεύθυνση
www.proudproject.eu

Κεφάλαιο 6 Εργασιομανία



1. Η εργασιομανία και ο αντίκτυπός της στους νέους εργαζόμενους

Ο όρος *εργασιομανία* χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Wayne Oates (1968). Κατά την άποψή του, η προσωπικότητα ενός εργασιομανούς διαστρεβλώνεται από την εθιστική εργασία, η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχική και σωματική του υγεία. Η χρήση του όρου έγινε ευρέως διαδεδομένη τη δεκαετία του 1990, όταν η μαζική εξουθένωση ιδιαίτερα νέων εργαζομένων έγινε σοβαρό πρόβλημα της κοινωνίας. Οι ερευνητές των συμπεριφορικών εθισμών επεσήμαναν 7 συστατικά στοιχεία του εθισμού στην εργασία (Griffiths 2005). Αυτά είναι:

- Η δουλειά γίνεται υπερβολικά σημαντική, έρχεται πολύ πριν από οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα.
- Ένας εργασιομανής μπορεί να είναι ικανοποιημένος μόνο αν έχει δουλέψει αρκετά, αλλά καθώς συνηθίζει να εργάζεται όλο και περισσότερο, χρειάζεται όλο και περισσότερη δουλειά για να γίνει ικανοποιημένος.
- Αν ένας εργασιομανής είναι στρεσαρισμένος, νευρικός, βαριέται, βρίσκει ανακούφιση στην εργασία. Η εργασία γίνεται ενισχυτικό της διάθεσης.
- Εάν ένας εργασιομανής δεν μπορεί να εργαστεί, έχει ως αποτέλεσμα συμπτώματα στέρησης. Αυτά είναι ψυχικά: άγχος, ανησυχία, νευρικότητα κ.λπ.
- Ένας εργασιομανής συνήθως έρχεται σε προσωπικές συγκρούσεις με την οικογένειά του, τους φίλους του, καθώς δεν έχει χρόνο για αυτούς. Σε ακραίες περιπτώσεις σημαίνει σύγκρουση μέσα στον εαυτό του εργασιομανούς, νιώθει ότι η συμπεριφορά του είναι επιβλαβής για τον εαυτό του και όμως, δεν μπορεί να αλλάξει τη συμπεριφορά του.
- Μετά από κάποιο χρονικό διάστημα, προκύπτουν ψυχικά και σωματικά προβλήματα από την υπερκόπωση, όπως εξάντληση, κατάθλιψη, έλκος στομάχου, καρδιαγγειακά προβλήματα.
- Στο τέλος οι περισσότεροι εργασιομανείς αναγνωρίζουν το πρόβλημά τους και προσπαθούν να σταματήσουν. Το αίσθημα

της ενοχής, η εσωτερική ένταση είναι τόσο ισχυρή μέσα τους που χωρίς τη βοήθεια ειδικών δεν μπορούν να ακολουθήσουν τον δρόμο προς την ανάκαμψη.

Μερικοί δυσκολεύονται να κάνουν διάκριση μεταξύ επιμελούς, αφοσιωμένης εργασίας. Επιπλέον, ορισμένοι θεωρούν την εργασιομανία ως ένα θετικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του εργαζομένου. Τίποτα από αυτά δεν ισχύει για έναν εργασιομανή, που υποφέρει από εθισμό. Το άτομο είναι πιθανότατα εργασιομανής, εάν, μαζί με τα παραπάνω επτά συμπτώματα, υπάρχουν σε αυτόν χαρακτηριστικά προσωπικότητας όπως αυτά (Clark et al. 2020):

- υψηλό επίπεδο τελειομανίας
- απαισιόδοξη αυτοαξιολόγηση
- αρνητική συναισθηματικότητα (το άτομο είναι επιρρεπές να βιώνει πολλά αρνητικά συναισθήματα όπως θυμό, περιφρόνηση, αηδία, ενοχές, φόβο, νευρικότητα κ.λπ.)
- εξαιρετική, καταναγκαστική ευσυνειδησία
- ατελείωτη περισυλλογή σε εκδηλώσεις εργασίας
- Οι παρορμητικοί, εξωστρεφείς υποψήφιοι εθίζονται πιο εύκολα από τους εσωστρεφείς.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο αντίκτυπος της εργασιομανίας μακροπρόθεσμα είναι συνήθως **ψυχικά και σωματικά προβλήματα (burnout, κατάθλιψη, έλκος στομάχου, καρδιαγγειακά προβλήματα), συγκρούσεις στην οικογένεια και με φίλους, χαμηλότερο επίπεδο επιδόσεων στην εργασία, δυσαρέσκεια με την εργασία και τα λοιπά.**

2. Ο ορισμός της αυτοφροντίδας και απλές πρακτικές/συμβουλές

Η αυτοφροντίδα γενικά είναι η απάντηση του ατόμου στο πώς μπορεί να αντιμετωπίσει καλύτερα τους καθημερινούς στρεσογόνους παράγοντες. Στην περίπτωση ενός εργασιομανούς, σημαίνει πώς μπορεί να καταπολεμήσει τον εθισμό του, υποθέτοντας ότι τον έχει αναγνωρίσει και νιώθει πραγματική επιθυμία να τον ξεπεράσει. Υπάρχουν διάφορα κόλπα που μπορεί να βοηθήσουν, αν το άτομο είναι αρκετά δυνατό και επίμονο. Ακολου-

θούν μερικά παραδείγματα που μπορεί να θεωρηθούν χρήσιμο να συμβουλευθούν οι μέντορες (Κun 2022):

- Μερικές φορές μια διαβούλευση με το αφεντικό βοηθά. Προσπαθήστε να καταλήξετε σε μια συμφωνία για έναν πιο βέλτιστο καταμερισμό της εργασίας, ένα πιο ρεαλιστικό πρόγραμμα.
- Μην κάνετε πολλές εργασίες! Σχεδιάστε το πρόγραμμα της καθημερινής σας λίστας υποχρεώσεων και μην ξεχάσετε να προγραμματίσετε διακοπές σε αυτό!
- Είναι χρήσιμο να ομαδοποιήσετε τα στοιχεία στη λίστα υποχρεώσεων κατά σπουδαιότητα. Λιγότερο ζωτικής σημασίας εργασίες ενδέχεται να περιμένουν μέχρι να ολοκληρωθούν οι πιο πιεστικές εργασίες.
- Προσπαθήστε να βρείτε ενδιαφέρουσες, προκλητικές εργασίες και βάλτε τέτοιες στην καθημερινή ρουτίνα των βαρετών. Ένα αφεντικό με κατανόηση μπορεί να βοηθήσει πολύ!
- Καταλάβετε ότι έχετε το δικαίωμα να πείτε ΟΧΙ. Δεν αναμένεται από εσάς να προσφερθείτε εθελοντικά για σχεδόν κάθε εργασία ταυτόχρονα. Να είστε διεκδικητικοί και όταν έχετε πολλά να κάνετε, πείτε όχι στην επόμενη εργασία. Πείτε ΟΧΙ και στον εαυτό σας. Προσπαθήστε να εξισορροπήσετε τον ελεύθερο χρόνο και τον επαγγελματικό σας χρόνο και όταν ο ελεύθερος χρόνος αρχίσει να διαλύεται στον αέρα, πείτε ΟΧΙ στον εαυτό σας και σταματήστε να εργάζεστε.
- Μάθετε να υπομένετε τα λάθη. Τα δικά σου. Το να κάνουμε λάθη είναι ανθρώπινο.
- Μελετήστε τον χώρο εργασίας σας αν σας ωθεί στην εργασιομανία. Αν ναι, προσπαθήστε να βρείτε ένα πιο φιλικό μέρος.
- Θεωρήστε σημαντική την ιδιωτική σας ζωή. Προγραμματίστε δραστηριότητες για τον ελεύθερο χρόνο σας, με φίλους ή οικογένεια. Να είστε ευγενικοί και προσεκτικοί με τους συγγενείς και τους φίλους σας. Ακούστε και το σώμα σας. Εκπληρώστε τις ανάγκες του σώματός σας, π.χ. μην ξεχνάτε να φάτε ή να κοιμάστε.
- Μην κοιτάτε την οθόνη των ψηφιακών σας συσκευών πριν πάτε για ύπνο, κατά τη

διάρκεια των γευμάτων, ενώ μιλάτε με τα παιδιά σας. Κλείστε το κινητό/υπολογιστή σας στον ελεύθερο χρόνο σας.

- Εάν αισθάνεστε χαμένοι στον αγώνα σας, επισκεφτείτε έναν θεραπευτή ή μια ομάδα αυτοβοήθειας!

3. Η σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η κατανόηση της διαφοροποίησης καθώς και η σχέση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής

Μια ουσιαστική, καλά αμειβόμενη, ικανοποιητική δουλειά είναι αναπόσπαστο μέρος της αυτοεκτίμησής μας. Ωστόσο, δεν πρέπει να θυσιάζομαστε στον βωμό της δουλειάς μας, ούτε ψυχικά ούτε σωματικά. Αν το κάνουμε αυτό, όχι μόνο η προσωπική μας ευημερία, αλλά και τα εργασιακά μας επιτεύγματα θα χειροτερέψουν επίσης. Είτε καταφέρουμε να βρούμε την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής μόνοι μας, είτε με τη βοήθεια ενός θεραπευτή, πρέπει να προσκολληθούμε σε αυτήν. Αυτή η ισορροπία είναι η βάση μιας υγιούς οικογενειακής ζωής, το κλειδί για την προσωπική μας ψυχική και σωματική υγεία. Με αυτό, θα μπορούσαμε να μεγαλώσουμε τα παιδιά μας ώστε να γίνουν επιτυχημένοι, υγιείς ενήλικες. Άρα, αξίζει να παλέψουμε για αυτή την ισορροπία. Ενώ εργαζόμαστε, πρέπει να είμαστε αποτελεσματικοί. Όταν τελειώσει ο χρόνος εργασίας, θα πρέπει να επικεντρωθούμε στην αναψυχή, την οικογένεια και τους φίλους. Πρακτικές συμβουλές που μπορεί να βρει χρήσιμο να συμβουλευθεί ένας μέντορας: Μην διαβάζετε email εργασίας στον ελεύθερο χρόνο σας, μην φέρνετε δουλειά γραφείου στο κρεβάτι σας.

4. Βέλτιστες πρακτικές – Τι κάνει και τι δεν κάνει ένας/μια μέντορας

Ένας/μια μέντορας θα πρέπει να έχει επίγνωση του κινδύνου που αντιμετωπίζουν οι νέοι εργαζόμενοι, που αγωνίζονται να διατηρήσουν τις δουλειές τους και να για δείχνουν επιτυχημένοι μερικές φορές γίνονται εργασιομανείς. Εάν ο/η μέντορας ακούει τον καθοδηγούμενο ενεργά και με ενσυναίσθηση και διαπιστώσει ότι ο καθοδηγούμενος έχει συμπτώματα και χαρακτηριστικά

προσωπικότητας όπως αυτά που αναφέρονται στο κεφάλαιο 1 (Ορισμός και αντίκτυπος), μπορεί να προσφέρει στον/στην καθοδηγούμενο/η ένα τεστ αυτοελέγχου (βλ. παρακάτω, στο κεφάλαιο 5 Πόροι). Εάν επιβεβαιωθεί η υποψία, ο/η μέντορας μπορεί να συμβουλευτεί τον/την καθοδηγούμενο/η να χρησιμοποιήσει μερικές από τις πρακτικές συμβουλές (βλ. παραπάνω στο κεφάλαιο 2 Απλές πρακτικές/συμβουλές). Ακόμα κι αν ο/η καθοδηγούμενος/η ΔΕΝ είναι εργασιομανής, αυτές οι πρακτικές συμβουλές μπορεί να βοηθήσουν στη δημιουργία μιας πιο υγιούς ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Αλλά εάν ο/η καθοδηγούμενος/η συνεχίσει να αγωνίζεται και να παραπονιέται ή ο/η μέντορας εμφανίσει περαιτέρω συμπτώματα, μπορεί να αναζητήσει τη διαθεσιμότητα μιας τοπικής ομάδας αυτοβοήθειας ή ενός ψυχολόγου και να συμβουλευτεί τον καθοδηγούμενο να προσπαθήσει να επικοινωνήσει μαζί του.

Είναι επίσης μια πιθανή λύση –και ωφέλιμη για όλους τους εργαζόμενους– η συνεργασία με το αφεντικό για τη δημιουργία μιας υγιούς ατμόσφαιρας στο χώρο εργασίας, όπου μπορεί κανείς να λάβει τακτικά σχόλια για τα επιτεύγματα, θετική ανατροφοδότηση για επιτυχώς τελειωποιημένες εργασίες, όπου υπάρχει μια ευχάριστη ομαδικό πνεύμα, συνεργασία, αξιόπιστο πρόγραμμα εργασίας κ.λπ. Η υγιής ατμόσφαιρα στο χώρο εργασίας είναι επίσης ένα από τα καλύτερα εργαλεία πρόληψης έναντι οποιωνδήποτε ψυχικών ή επαγγελματικών προβλημάτων.

Αυτό που ΔΕΝ πρέπει να κάνει ένας/μια μέντορας είναι να «θεραπεύσει» επιθετικά έναν καθοδηγούμενο που είναι πιθανό να είναι εργασιομανής.

5. Πηγές

α) Τεστ: Τεστ Κινδύνου Εξάρτησης

Πολλά τεστ κινδύνου εθισμού στην εργασία με αξιολόγηση μπορούν να βρεθούν στο διαδίκτυο. Για παράδειγμα μιας τέτοιας δοκιμής στα Αγγλικά, σαρώστε τον κωδικό QR:



Η παρουσία εργασιακού εθισμού μπορεί να εκτιμηθεί από την κλίμακα εργασιακού εθισμού του Bergen (BWAS) (Andreassen et al. 2012). Περιλαμβάνει επτά ερωτήσεις σε κλίμακα Likert. Αυτές είναι οι ερωτήσεις:

- *Σκεφτήκατε πώς θα μπορούσατε να ελευθερώσετε περισσότερο χρόνο για να εργαστείτε;*
- *Ξοδέψατε πολύ περισσότερο χρόνο εργασίας από ότι αρχικά προβλεπόταν;*
- *Δουλέψατε για να μειώσετε τα συναισθήματα ενοχής, άγχους, αδυναμίας και κατάθλιψης;*
- *Άλλοι σας είπαν να μειώσετε τη δουλειά χωρίς να τους ακούσετε;*
- *Αγχώνεστε αν σας έχουν απαγορευτεί να εργαστείτε;*
- *Χόμπι, δραστηριότητες αναψυχής και άσκηση δεν έχουν προτεραιότητα λόγω της δουλειάς σας;*
- *Δουλέψατε τόσο πολύ που επηρέασε αρνητικά την υγεία σας;*

β) Βίντεο: Ο αντίκτυπος της εργασιομανίας

Πόσο είμαστε διατεθειμένοι να θυσιασθούμε για χάρη της δουλειάς μας; Πόσο δύσκολο είναι να συνειδητοποιήσουμε ότι έχουμε πάει πολύ μακριά; Ο

Δρ. Kai-Fu Lee παρουσιάζει την επίδραση της εργασιομανίας στη ζωή του. για να παρακολουθήσετε την παρουσίασή του, σαρώστε τον κωδικό QR:



6. Πηγές

ANDREASSEN, C. S. – GRIFFITH, M. D. – HETLAND, J. – PALLESEN, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), pp 265-272.

CLARK, M. A. – SMITH, R. W. – HAYNES, N. J. (2020). *The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism.* *Journal of Applied Psychology*, 105(11), pp 1281-1300.

GRIFFITHS, M. (2005). *A „components” model of addiction within a biopsychosocial framework.* *Journal of Substance Use*, 10(4), pp 191-197.

KUN, B. (2022). *Munkafüggők. Az önkizsákmányolás lélektana.* Budapest: Athae-neum, pp 259-275.

OATES, W.E. (1968) *On being a workaholic (a serious jest).* *Pastoral Psychology*, 19, pp 16-20.

ROBINSON, B. E. (1998). *Chained to the Desk.* New York NY: New York University Press, pp 52-54 with minor changes

7. Δείγμα Υλικού Προώθησης PROUD

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Εργασιο- Μανία



Ισχύουν για εσένα τα πιο κάτω;

- 1** Η εργασία είναι προτεραιότητα
- 2** Το αίσθημα ικανοποίησης εξαρτάται από το φόρτο εργασίας
- 3** Η εργασία επηρεάζει θετικά τη ψυχική σου κατάσταση
- 4** Αίσθημα άγχους όταν δεν εργάσεσαι
- 5** Η εργασία αποτελεί παράγοντα συγκρούσεων στο σπίτι
- 6** Η εργασία σου έχει ψυχολογικό και σωματικό αντίκτυπο
- 7** Νιώθεις ενοχή όταν δεν καταφέρνεις να παραδώσεις εργασία έγκαιρα

Μπορείτε να αποκτήσετε πρόσβαση στις εκδόσεις των αφισών PROUD στη διεύθυνση

www.proudproject.eu

www.proudproject.eu

