

Περιγραφή Θεματικής Ενότητας

Θεματική Ενότητα 1: Κατανόηση του υβριδικού εργασιακού περιβάλλοντος, των δεξιοτήτων και των πρακτικών του

ΤΙΤΛΟΣ ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ	Κατανόηση του υβριδικού εργασιακού περιβάλλοντος, των δεξιοτήτων και των πρακτικών του
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ	140 λεπτά
ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ & ΣΤΟΧΟΣ	Αυτή η θεματική ενότητα παρέχει μια εισαγωγική επισκόπηση του υβριδικού μοντέλου εργασίας, ξεκινώντας από τη βασική ορολογία, τις απαραίτητες δεξιότητες και τις σχετικές πρακτικές. Προσφέρεται μια πρακτική προσέγγιση στα βασικά χαρακτηριστικά των υβριδικών χώρων εργασίας, στα μοντέλα εργασίας με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά τους, καθώς και στη σημασία της οργανωσιακής, κοινωνικής και ατομικής ευελιξίας. Επιπλέον, εξετάζονται οι διάφορες μορφές που μπορεί να λάβει ένας ευέλικτος χώρος εργασίας.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Περιγράφονται οι συγκεκριμένες γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις που θα αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι με την επιτυχή ολοκλήρωση της ενότητας.

Γνώσεις:

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της θεματικής ενότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα:

- Κατανοούν την ορολογία και τα μοντέλα του υβριδικού τρόπου εργασίας
- Εντοπίζουν τους διάφορους τύπους ευελιξίας που απαιτούνται στο υβριδικό εργασιακό περιβάλλον
- Αξιολογούν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των υβριδικών μοντέλων εργασίας
- Έχουν συνολική γνώση σχετικά με τους ευέλικτους χώρους εργασίας

Δεξιότητες:

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της θεματικής ενότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα μπορούν να:

- Αποδίδουν με σαφήνεια και να χειρίζονται την ορολογία και τις βασικές έννοιες του υβριδικού τρόπου εργασίας
- Προσανατολίζονται και να προσαρμόζονται σε διάφορα υβριδικά μοντέλα εργασίας, κατανοώντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά τους

- Αναπτύσσουν δεξιότητες στη διαχείριση των διαφορετικών μορφών ευελιξίας κατά την υιοθέτηση ενός υβριδικού εργασιακού περιβάλλοντος

Στάσεις:

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της θεματικής ενότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα συνεισφέρουν στο να:

- Καλλιεργήσουν μια ευέλικτη νοοτροπία, αναγνωρίζοντας την αξία της ευελιξίας και της ποικιλομορφίας που προσφέρουν τα υβριδικά μοντέλα εργασίας στην ισορροπία μεταξύ εργασίας στο γραφείο και εξ αποστάσεως.
- Προσεγγίζουν διαφορετικά υβριδικά μοντέλα εργασίας με διάθεση κατανόησης των ιδιαίτερων πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων τους, ενισχύοντας μια προσαρμοστική στάση απέναντι σε ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα.
- Αναπτύξουν θετική και ενεργή στάση απέναντι στην αξιοποίηση ευέλικτων χώρων εργασίας, κατανοώντας πώς η σωστή χρήση του χώρου μπορεί να ενισχύσει τη συνεργασία και την αποδοτικότητα στις υβριδικές ομάδες.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Αρχική αξιολόγηση των γνώσεων των εκπαιδευόμενων σχετικά με το υβριδικό εργασιακό περιβάλλον.
- Εισαγωγή στη βασική ορολογία του υβριδικού χώρου εργασίας.
- Διαδραστική δραστηριότητα: Παιχνίδι ρόλων σχετικά με την εφαρμογή της ευελιξίας στο υβριδικό μοντέλο εργασίας.
- Επίσκόπηση των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων της υβριδικής εργασίας, καθώς και των πλέον σύγχρονων πρακτικών.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Barath, M., & Schmidt, D. A. (2022). Offices after the COVID-19 pandemic and changes in perception of flexible office space. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18), 1–17.

Bellmann, Lutz, and Olaf Hübler (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance—robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower* 42(3), 424–441

Chung, H. (2022). *The flexibility paradox - Why flexible working leads to (self-)exploitation*, Bristol University Press.

Dowling, B., Goldstein, D., Park, M., & Price, H. (2022). Hybrid work: Making it fit with your diversity, equity, and inclusion strategy. *The McKinsey Quarterly*.

Grossi, G., Vakkuri, J., & Sargiacomo, M. (2022). Accounting, performance and accountability challenges in hybrid organisations: a value creation perspective. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 35(3), 577–597.

Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
<https://www.bing.com/search?q=digit+collaboration+tools&form=UP97DF&pc=UP97>

Ziegler, M., & Ch. Lütge (2024). Advantages and disadvantages of video conferencing and direct interaction: a conceptual framework for evaluating hybrid work models. *International Journal of Ethics and Systems*. 41(1), 170–194

Kubicek, B., Paskvan, M., & Bunner, J. (2017). The bright and dark sides of job autonomy. In C.Korunka & B.Kubisek (Eds.), *Job demands in a changing world of work: Impact on workers' health and performance and implications for research and practice* (45–63). Cham, Switzerland: Springer.

Lenka, R. M. (2021). Unique Hybrid Work model-The future of remote work. *PalArch's. Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(7), 2687-2697.

Lomas , C. , Burke , M. and Page , C. L. (2008). Collaboration tools . *EDUCAUSE Learning Initiative*, Retrieved from <http://net.educause.edu/ir/library/pdf/ELI3020.pdf>

Parker, L. D. (2020). The COVID-19 office in transition: cost, efficiency and the social responsibility business case. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(8), 1943-1967.

Peprah, E. (2024). Hybrid workplace: current status, positives, negatives, challenges, and team learning. *The Learning Organization*, 31(1), 88-103.

Taylor, H., Florisson, R., & D. Hooper (2021). Making hybrid inclusive-key priorities for policymakers. Chartered Management Institute.

Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., Roll, S.C. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 63(3), 181-190.

YANG, L., et al., (2022). *The effects of remote work on collaboration among information workers*, <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4>



Co-funded by
the European Union

