

# EAP: ένας νέος σύμμαχος σε περίοδο κρίσης

Από το 1952 στα πλαίσια της θεωρίας της εκπαίδευσης, ο Havighurst, στο βιβλίο του για την ανθρώπινη ανάπτυξη και παιδεία, αναφέρει: «Ένα αναπτυξιακό έργο είναι ένα έργο που υλοποιείται σε μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή, η οποία και καθιστά δυνατή την επίτευξη των στόχων του. Όταν η χρονική συγκυρία είναι σωστή, η ικανότητα εκμάθησης μιας συγκεκριμένης εργασίας μεγιστοποιείται. Η κατάλληλη χρονική συγκυρία σηματοδοτείται από την προσωπική δέσμευση και το βαθμό ετοιμότητας του ατόμου».

της Αθηνάς Στεφανάτου, Ph.D.Ψυχολόγου, Ergonomia



**Είναι όμως πάντοτε δυνατόν να δημιουργηθούν διδακτικές στιγμές;** Ενδέχεται να προκύψουν σε καταστάσεις ή περιστάσεις που είναι ασυνήθεις, άρα είναι και απίθανο να επαναληφθούν. Τα EAP παρακολουθούν συχνά τέτοιες στιγμές. Είναι το σημείο όπου οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν κρίσεις, είναι το σημείο που επιβάλλονται αλλαγές, αλλά είναι και η συνεχής προσπάθεια για την αυτοβελτίωση και την ποιότητα της ζωής. Μια ερώτηση όλο και πιο συχνή στις συζητήσεις των διοικητικών στελεχών όταν τεκμαίρονται υπέρ της εργασιακής υγείας είναι: Γιατί κάποιες εταιρείες επιβιώνουν και μπορούν ακόμη και να αναπτυχθούν μέσα από τις αντιξοότητες, ενώ άλλες καταρρέουν;

## Ανάπτυξη Ανθεκτικότητας

Η ανθεκτικότητα περιλαμβάνει την αλληλεπίδραση της εσωτερικής και της εξωτερικής μας πραγματικότητας, καθώς προσπαθούμε να ανταποκριθούμε σε ένα στρεσογόνο γεγονός. Είναι η ικανότητα του ατόμου όχι μόνο να ανακάμψει, να επιβιώσει ή να αντιμετωπίσει με επιτυχία την αντιπαλότητα, την αβεβαιότητα, την αλλαγή ή τον κίνδυνο, αλλά να το κάνει δυναμικά και γρήγορα.

Ιστορικά, τα προγράμματα EAP αναπτύχθηκαν ως απόκριση σε αρνητικές περιστάσεις (π.χ. φυσικές καταστροφές, κρίσεις στο χώρο εργασίας και οργανωτικές αλλαγές, ψυχολογικές συγκρούσεις ή τραύμα), με κατάλληλες κάθε φορά παρεμβάσεις.

Και ενώ υπάρχει αξία για τα προγράμματα αυτά στο χώρο εργασίας, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια στροφή από τους ίδιους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως της επαγγελματικής τους θέσης, για ενεργή συμμετοχή σε προγράμματα ανάπτυξης ανθεκτικότητας. Το κέντρο της προσοχής διαφαίνεται να είναι οι **στρατηγικές προετοιμασίας για καινούριες προκλήσεις και αλλαγές και όχι μόνο η διαχείριση του άγχους σε ακραία περιστατικά.**

Τα EAP καλούνται πλέον να απαντήσουν και να προτείνουν λύσεις για την ανάπτυξη του εργαζόμενου μέσα από την ανάπτυξη της κουλτούρας της εταιρείας.

## Ατομική ανθεκτικότητα

Οι έρευνες έχουν προσδιορίσει μια σειρά από παράγοντες που συμβάλλουν στην ανθεκτικότητα του ατόμου. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν: • τη φυσική ικανότητα • ένα υποστηρικτικό κοινωνικό δίκτυο, με ισχυρά και θετικά πρότυπα • την πνευματικότητα • την αποτελεσματική ηγεσία • ένα καλά ανεπτυγμένο ηθικό σύστημα • την εργασία για τη συνοχή της ομάδας • τη δύναμη του εγώ • την αποτελεσματικότητα • την «πραλιστική αισιοδοξία» • τη γνωστική ευελιξία.

Πρόκειται για τους ανθρώπους που μπορούν να δουν το αρνητικό στις εκάστοτε συνθήκες, αλλά δεν πέφτουν στην παγίδα της υπεργένικευσης των απειλών που αντιμετωπίζουν. Η γνωστική ευελιξία αναφέρεται άλλωστε στην ικανότητα να επεξεργαστούμε τα αρνητικά γεγονότα με τέτοιο τρόπο ώστε να παράγονται δημιουργικές επιλογές για την αντιμετώπιση της αντιξοότητας.

## Εταιρική ανθεκτικότητα

Η επιβίωση μιας εταιρείας στον 21ο αιώνα δεν έχει να κάνει τόσο με το πώς αντιμετωπίζει τις κρίσεις αλλά με το πώς προλαβαίνει τις κρίσεις. Τα EAP πλέον καλούνται να εστιάσουν και στην εταιρική ανθεκτικότητα, η οποία ορίζεται ως η ικανότητα ανασύστασης ή αναδιάρθρωσης μετά από μία αντιξοότητα, με τέτοιο τρόπο ώστε η εταιρεία να είναι πλέον πιο ευέλικτη και σε καλύτερη θέση να προσαρμοστεί στις προκλήσεις του μέλλοντος. Κομβικά ερωτήματα προς απάντηση είναι:

➤ **Υπάρχει γνωστική συνειδητότητα;** Έχει η εταιρεία βαθιά επίγνωση του τι αλλάζει, και είναι διαρκώς πρόθυμη να εξετάσει, χωρίς

αλθαζονεία, πώς οι αλλαγές αυτές είναι πιθανό να επηρεάσουν την επιτυχία της;

➤ **Υπάρχει στρατηγική;** Η ελαστικότητα απαιτεί εναλλακτικές λύσεις καθώς και ευαισθητοποίηση στις καινούριες ανάγκες.

➤ **Υπάρχει όραμα;** Ένας οργανισμός πρέπει να είναι σε θέση να επενδύει τους πόρους του σε πρωτοπόρα προγράμματα για το αύριο.

➤ **Υπάρχει ιδεολογικό υπόβαθρο;** Λίγοι οργανισμοί αμφισβητούν το δόγμα της βελτιστοποίησης. Όμως η βελτιστοποίηση, απλώς, ενός επιχειρηματικού μοντέλου που κινδυνεύει αργά ή γρήγορα να καταστεί μη συμβατό με την πραγματικότητα της εταιρείας, δεν μπορεί να διασφαλίσει το μέλλον.

Η συστηματική ανανέωση της εταιρείας σύγχρονα, με τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται, αντί του γνώμονα της επεισοδιακής κρίσης, καλλιεργεί ένα δόγμα που εκτείνεται πέρα από την επιχειρησιακή αριστεία και την άσπογη εκτέλεση.

**Πώς μπορούν οι επιχειρήσεις να γίνουν ανθεκτικές, και πώς θα ξεπεράσουν τις καθημερινές προκλήσεις;** Μέσα από την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων, αυξάνοντας την αυτογνωσία και πιστοποιώντας στρατηγικές. Τα προγράμματα EAP μπορούν να αποτελέσουν χρήσιμο σύμμαχο σε αυτήν την προσπάθεια. Στον 21ο αιώνα η ανθεκτικότητα δεν αποτελεί πλέον επιλογή. Είναι ένα προαπαιτούμενο για τη μακροπρόθεσμη επιβίωση.



**Ergonomia EAP**  
Σύμβουλοι Επαγγελματικής Ασφάλειας & Υγείας

Πληροφορίες:  
Δέκρων 26 142 31 Νέα Ιωνία  
Τ: 210 27 73 327, F: 210 27 73 322  
E: eap@ergonomia.gr  
W: www.ergonomia.gr