## ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΕΡΓΑΣΙΑ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

## ΟΜΑΔΑ 3Η

**Δραστηριότητα**: Μελετήστε προσεκτικά με την ομάδα σας το παρακάτω άρθρο και προσπαθήστε να απαντήσετε με ακρίβεια στις ερωτήσεις που ακολουθούν. Στη συνέχεια, παρουσιάστε τις πληροφορίες που συλλέξατε στην ολομέλεια της τάξης.

**Η Gen Z Αλλάζει τον Χώρο Εργασίας και πώς οι Εργοδότες Παλεύουν να Ανταποκριθούν;**



Η αγορά εργασίας βρίσκεται σε ένα σημείο καμπής, καθώς η **Generation Z** (γεννημένοι μεταξύ 1997-2012) αρχίζει να κυριαρχεί στο επαγγελματικό περιβάλλον. Πρόκειται για μια γενιά με διαφορετικές αξίες, προσδοκίες και τρόπους εργασίας, γεγονός που φέρνει προκλήσεις αλλά και ευκαιρίες για τους εργοδότες.

Για πρώτη φορά στην ιστορία, **πέντε γενιές** εργάζονται ταυτόχρονα στον ίδιο επαγγελματικό χώρο. Ωστόσο, η Gen Z ξεχωρίζει για την ψηφιακή της κουλτούρα, την αυξημένη ευαισθησία σε θέματα ψυχικής υγείας και την αναζήτηση εργασιακής ισορροπίας.

Η πρόκληση για τις επιχειρήσεις δεν είναι απλώς να προσαρμοστούν στη νέα αυτή πραγματικότητα, αλλά να κατανοήσουν πώς να αξιοποιήσουν τις μοναδικές ικανότητες αυτής της γενιάς.

**Τα Νέα Πρότυπα της Gen Z στην Εργασία**

**1. Η Ευελιξία Είναι Αδιαπραγμάτευτη**

Η Gen Z δίνει έμφαση στην **ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**. Για αυτούς, η εργασία δεν είναι απλώς ένα μέσο επιβίωσης, αλλά ένα κομμάτι της συνολικής τους ευημερίας.

Δεν αρκούνται σε σταθερό μισθό και σταθερό ωράριο, αλλά απαιτούν **ευελιξία**, τόσο σε ωράρια όσο και στο μοντέλο εργασίας (τηλεργασία ή υβριδική εργασία).

Για τις επιχειρήσεις, αυτό σημαίνει ότι η **παραδοσιακή 9-5 εργασία** μπορεί σύντομα να ανήκει στο παρελθόν. Οι εργοδότες που θα προσφέρουν περισσότερη ελευθερία στους εργαζομένους τους θα έχουν μεγαλύτερη επιτυχία στην προσέλκυση ταλέντων.

**2. Αναζητούν Νόημα στην Εργασία τους**

Σε αντίθεση με τις προηγούμενες γενιές, η Gen Z δεν αρκείται απλά σε έναν καλό μισθό. Θέλει η εργασία της να έχει **νόημα και σκοπό**. Οι επιχειρήσεις που ευθυγραμμίζονται με κοινωνικές αξίες, όπως η βιωσιμότητα, η διαφορετικότητα και η ψυχική υγεία, είναι πιο ελκυστικές για αυτή τη γενιά. Αυτό σημαίνει ότι οι εταιρείες πρέπει να αναπτύξουν ισχυρή **εταιρική κοινωνική ευθύνη (CSR)** και να προωθήσουν έναν θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία.

**3. Η Ψυχική Υγεία και η Ευεξία Έρχονται Πρώτα**

Η Gen Z έχει σπάσει τα ταμπού γύρω από την ψυχική υγεία. Σε μια εποχή που το άγχος και η εξουθένωση είναι αυξημένα, οι νέοι εργαζόμενοι δίνουν προτεραιότητα στην **εργασιακή ευημερία**. Για τις εταιρείες, αυτό σημαίνει ότι πρέπει να επενδύσουν σε **προγράμματα ευεξίας**, να παρέχουν καθοδήγηση και να καλλιεργούν ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει τη συνεργασία αντί για την τοξικότητα.

**Οι Προκλήσεις των Εργοδοτών με τη Gen Z**

Οι εργοδότες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη διαχείριση αυτής της νέας γενιάς, καθώς οι προσδοκίες της διαφέρουν δραματικά από τις προηγούμενες. Μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις είναι η **μειωμένη ικανότητα συγκέντρωσης** λόγω της υπερβολικής χρήσης των social media. Οι εργοδότες πρέπει να προσαρμόσουν τα προγράμματα εκπαίδευσης και καθοδήγησης, υιοθετώντας μοντέλα που βασίζονται στη **διαδραστικότητα και τη χρήση ψηφιακών εργαλείων**.

Επιπλέον, η Gen Z **δεν φοβάται να παραιτηθεί** αν δεν νιώθει ικανοποιημένη. Οι εργοδότες πρέπει να κατανοήσουν ότι η **διατήρηση των ταλέντων απαιτεί διαφορετική προσέγγιση**, βασισμένη στον **διάλογο, τη συνεχή εκπαίδευση και τη δημιουργία ουσιαστικών κινήτρων**.

**Πώς Μπορούν να Προσαρμοστούν οι Επιχειρήσεις;**

Για να διατηρήσουν το ταλέντο της Gen Z, οι επιχειρήσεις πρέπει να αναθεωρήσουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν. Ακολουθούν ορισμένες στρατηγικές:

* **Αυθεντική Επικοινωνία**

Οι νέοι εργαζόμενοι προτιμούν την άμεση, ειλικρινή επικοινωνία. Αντί για επίσημες εταιρικές ανακοινώσεις, οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιούν **βίντεο, podcasts και social media** για να επικοινωνούν με την ομάδα τους.

* **Νέα Μοντέλα Εκπαίδευσης**

Η Gen Z **μαθαίνει διαφορετικά** από τις προηγούμενες γενιές. Οι κλασικές μέθοδοι εκπαίδευσης ίσως δεν είναι αποτελεσματικές, οπότε οι εργοδότες πρέπει να ενσωματώσουν **διαδραστικές πλατφόρμες, microlearning και e-learning**.

* **Προώθηση της Ανθεκτικότητας και της Καινοτομίας**

Ο Jonathan Haidt, συγγραφέας του **“The Anxious Generation”**, τονίζει ότι οι εργοδότες πρέπει να εκπαιδεύσουν τη Gen Z στην **αντι-ευθραυστότητα** – δηλαδή, στη δυνατότητα να αναπτύσσονται μέσα από τις δυσκολίες.

Οι νέοι εργαζόμενοι χρειάζονται **προκλήσεις και συνεχή ανατροφοδότηση**, ώστε να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να προσαρμοστούν καλύτερα στον εργασιακό κόσμο.

* **Δημιουργία Ενός Δυναμικού και Συμπεριληπτικού Περιβάλλοντος**

Η Gen Z επιθυμεί ένα **σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον**, όπου η διαφορετικότητα και η ισότητα είναι βασικές αξίες. Οι εταιρείες που καλλιεργούν τέτοιες κουλτούρες θα έχουν μεγαλύτερη επιτυχία στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων.

**Το Μέλλον της Εργασίας με την Gen Z**

Είτε το θέλουν είτε όχι, οι εργοδότες πρέπει να προσαρμοστούν. Μέχρι το **2030**, η Gen Z θα αντιπροσωπεύει **το 30% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού**, ενώ σε εταιρείες όπως η EY, το ποσοστό αυτό μπορεί να φτάσει το **70%**.

Οι επιχειρήσεις που θα αναγνωρίσουν τις ανάγκες αυτής της γενιάς και θα δημιουργήσουν ένα **ευέλικτο, καινοτόμο και συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον**, θα είναι εκείνες που θα διαπρέψουν στο νέο τοπίο της αγοράς εργασίας. Αντί να συγκρίνουμε τις γενιές μεταξύ τους, **πρέπει να μάθουμε να συνεργαζόμαστε**. Και αυτό είναι το κλειδί για το μέλλον της εργασίας.

***Ερωτήσεις***

1.Ποια είναι η Generation Z;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2. Σε ποια σημεία φαίνεται να διαφέρει από προηγούμενες γενιές εργαζομένων;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.Ποιες δυσκολίες – προκλήσεις έχουν να αντιμετωπίσουν οι εργοδότες απέναντι σ’ αυτήν τη νέα γενιά εργαζομένων;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.Ποιες προτάσεις κάνει ο αρθρογράφος προκειμένου να μπορέσουν οι επιχειρήσεις να διατηρήσουν το ταλέντο της Generation Z;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_