

Το ταξίδι του εργαζόμενου στην ψηφιακή εποχή

Κλαίρη Χαριζάνη
Σύμβουλος Ανθρώπινου Δυναμικού



Σύνδεσμος Συμβούλων Επιχειρήσεων

<https://www.sysep.org>



Το ταξίδι του εργαζόμενου περιλαμβάνει :



Recruitment

Προσέλκυση υποψηφίων



Onboarding

Ένταξη/ ενσωμάτωση στην επιχείρηση/ ομάδα



Training

Συνεχής ανάπτυξη δεξιοτήτων



Performance

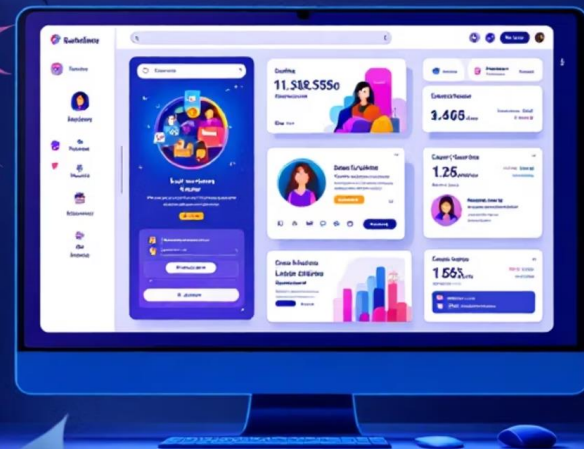
Μέτρηση και βελτίωση



Engagement

Αφοσίωση

Πώς
ο ψηφιακός μετασχηματισμός
μεταμορφώνει
την εμπειρία του εργαζομένου;



Recruitment — Πρόσληψη

Παραδοσιακή προσέγγιση

- Αγγελίες
- Χρονοβόρες διαδικασίες
- Περιορισμένη δεξαμενή υποψηφίων
- Επιλογή με βάση τη διαίσθηση

Ψηφιακή Προσέγγιση

- Online platforms ευρέσεως εργασίας & LinkedIn
- Γρήγορη και άμεση επικοινωνία με υποψηφίους
- Μεγαλύτερη δεξαμενή υποψηφίων
- Εργαλεία διαχείρισης υποψηφίων (ATS)
- Επιλογή με βάση δεδομένα

Onboarding — Ενσωμάτωση

● Παραδοσιακή προσέγγιση

- Έντυπα και χειρόγραφες διαδικασίες
- Ανεπίσημη καθοδήγηση από συναδέλφους
- Ασάφεια ρόλου & προσδοκιών

● Ψηφιακή προσέγγιση

- Digital onboarding (guides, videos)
- Σαφείς πλάνο πρώτων ημερών (roadmap)
- Δομημένη εμπειρία και μείωση άγχους

Ψηφιακό *Onboarding* στην πράξη

Πριν από την Έναρξη

- Ψηφιακά έγγραφα & υπογραφές
- Ενημέρωση πριν την πρώτη μέρα

1

2

Πρώτος Μήνας

- Εκπαίδευση για το ρόλο
 - Πρόσβαση σε υλικό

3

4

Πρώτη Εβδομάδα

- Σύντομα Videos
- Βασικές πληροφορίες

Συνέχεια

- Feedback και αξιολογήσεις

Η πρώτη μέρα ενός εργαζομένου... κάνει τη διαφορά



● Παραδοσιακό Onboarding

- Χαρτιά & οδηγίες χωρίς δομή
- «Πρώτα αν χρειαστείς κάτι»
- Αβεβαιότητα & άγχος από την πρώτη μέρα



● Ψηφιακό Onboarding

- Welcome experience με δομή & ζεστασιά
- Βίντεο, guides
- Ξεκάθαρα βήματα, μηδέν ασάφεια

Δεν είναι θέμα διαδικασίας, αλλά εμπειρίας

Εκπαίδευση & Ανάπτυξη

● Παραδοσιακή προσέγγιση

- Σεμινάρια 1–2 φορές/χρόνο
- Θεωρητική γνώση χωρίς άμεση εφαρμογή
- Υψηλό κόστος, σε χρόνο και πόρους

● Ψηφιακή προσέγγιση

- Συνεχής μάθηση
- On-demand εκπαίδευση με πρακτική εφαρμογή
- Χαμηλότερο κόστος

Οι τεχνολογίες που διευκολύνουν τη ψηφιακή εκπαίδευση



Learning Management Systems (LMS)

Πλατφόρμες διαχείρισης & παρακολούθησης μάθησης



Authoring Tools

Εργαλεία δημιουργίας εκπαιδευτικού περιεχομένου



Συνεργατικά εργαλεία

Επικοινωνία και μάθηση σε ομάδες



Microlearning

Σύντομα μαθήματα (video, 5–10’)



Mobile Learning

Μάθηση από το κινητό οπουδήποτε



VR/AR (προσομοιώσεις)

Εικονική και επανζημένη πραγματικότητα για συναρπαστική εμπειρία εκπαίδευσης (κυρίως σε μεγάλες εταιρείες)

Μέθοδοι Μάθησης

Μικτή Εκπαίδευση (Blended Training)

Συνδυασμός παραδοσιακής εκπαίδευσης
με διαδικτυακά στοιχεία

Προσαρμοστική Εκπαίδευση (Adaptive training)

Εξατομικευμένη μάθηση, βασισμένη σε AI *

Μικρομάθηση (microlearning)

Σύντομες μονάδες μάθησης-κάψουλες γνώσεις-εστιασμένες σε ένα συγκεκριμένο θέμα, podcast, βιντεάκια

Παιχνιδοποίηση (Gamification)

Εφαρμογή παιχνιδιών με βαθμούς, πίνακες κατάταξης, βραβεία





Παράδειγμα 1: Εικονική Πραγματικότητα (VR) : Εκπαίδευση σε θέματα ασφάλειας

Φανταστείτε έναν εργαζόμενο σε μια αποθήκη ή σε ένα εργοστάσιο.

Αντί να του δείξουμε απλά οδηγίες σε χαρτί ή σε PowerPoint, φοράει ένα VR headset και "μπαίνει" σε ένα εικονικό περιβάλλον.

- *Βλέπει πιθανούς κινδύνους σε πραγματικό χρόνο*
- *Παίρνει αποφάσεις και δρα άμεσα*
- *Κάνει λάθη... χωρίς πραγματικό ρίσκο*

✚ **Μαθαίνει βιωματικά.**

Στην εικονική πραγματικότητα, ο εργαζόμενος δεν ακούει, αλλά βιώνει



VR: Βιωματική Εκπαίδευση Ασφάλειας

Πώς λειτουργεί στην πράξη

Ο εργαζόμενος εισέρχεται σε ένα εικονικό περιβάλλον που μιμείται τον πραγματικό χώρο εργασίας.

Εκεί αντιμετωπίζει καταστάσεις υψηλού κινδύνου, παίρνει αποφάσεις και μαθαίνει από τα λάθη του, χωρίς κανένα πραγματικό κίνδυνο.





Παράδειγμα 2: Επαυξημένη Πραγματικότητα (AR) : *Εκπαίδευση σε εξοπλισμό*

Ένας τεχνικός πρέπει να μάθει πώς λειτουργεί ένα μηχάνημα.

Αντί να διαβάζει οδηγίες σε χαρτί ή σε έγγραφο, χρησιμοποιεί ένα tablet ή κινητό τηλέφωνο.

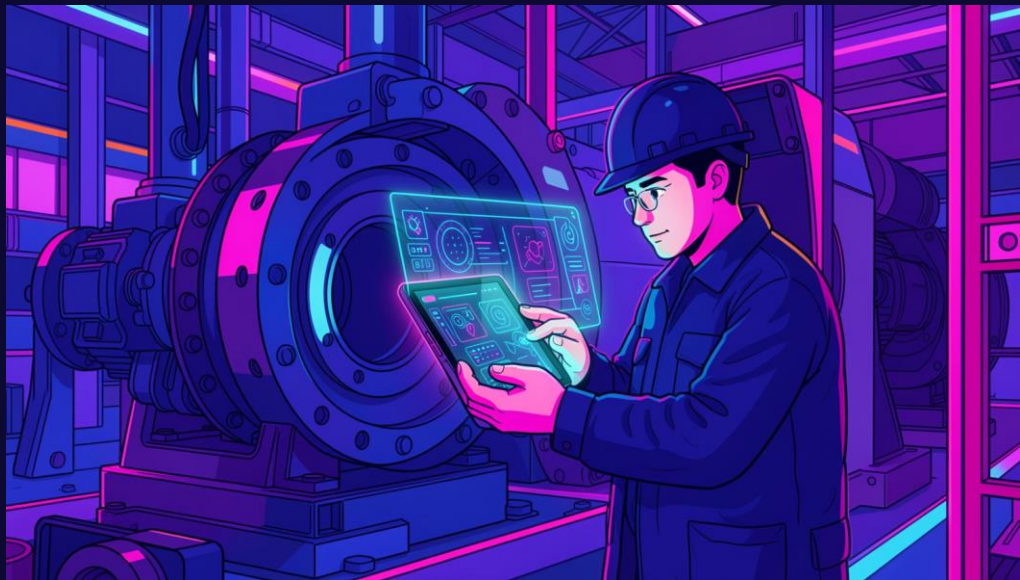
Στρέφει την κάμερα στο μηχάνημα

και βλέπει πάνω στην οθόνη:

- *Οδηγίες βήμα-βήμα για κάθε ενέργεια*
- *Ποια κουμπιά ή μέρη να πατήσει*
- *Τι να αποφύγει και ποιους κινδύνους να προσέξει*

👉 Η πληροφορία εμφανίζεται πάνω στο πραγματικό αντικείμενο.

Στην επαυξημένη πραγματικότητα,
η εκπαίδευση έρχεται πάνω στη δουλειά



AR: Πληροφορία στο Σημείο Δουλειάς

Πώς λειτουργεί στην πράξη

Ο τεχνικός στρέφει την κάμερα του tablet ή του κινητού στο μηχάνημα και βλέπει ψηφιακές οδηγίες να επικαλύπτουν το πραγματικό αντικείμενο.

Η εκπαίδευση γίνεται ακριβώς εκεί που χρειάζεται.



Οφέλη της Ψηφιακής Εκπαίδευσης

Η ψηφιακή εκπαίδευση δεν είναι απλώς εναλλακτική λύση στα παραδοσιακά σεμινάρια. Είναι η βάση για έναν οργανισμό που μαθαίνει, προσαρμόζεται και αναπτύσσεται συνεχώς.



Ευελξία

Πρόσβαση σε εκπαιδευτικό υλικό οποτεδήποτε, οπουδήποτε, στο ρυθμό του κάθε εργαζόμενου



+% Παραγωγικότητας

Άμεση εφαρμογή της γνώσης στην εργασία



+% Αφοσίωσης

Εργαζόμενοι που μαθαίνουν παραμένουν και συμμετέχουν ενεργά



Χαμηλό κόστος

Τεράστια μείωση εξόδων σε σχέση με παραδοσιακές μεθόδους



+% Διατήρηση γνώσης

Microlearning και on-demand περιεχόμενο ενισχύουν τη μνήμη



Μετρήσιμα αποτελέσματα

Παρακολούθηση προόδου και απόδοσης σε πραγματικό χρόνο

Η εκπαίδευση δεν είναι κόστος — είναι επένδυση

Προκλήσεις στη Ψηφιακή Εκπαίδευση

Αντίσταση στην αλλαγή

Οι εργαζόμενοι φοβούνται ότι η τεχνολογία θα τους αντικαταστήσει

Χάσμα δεξιοτήτων

Τα ψηφιακά εργαλεία απαιτούν δεξιότητες που δεν έχουν αναπτυχθεί

Νοοτροπία παλιάς σχολής

Δεν νιώθουν άνετα, φόβος για το άγνωστο, δεν αντιλαμβάνονται τα οφέλη των νέων εργαλείων

Έλλειψη χρόνου

Η εκπαίδευση θεωρείται «πολυτέλεια» και όχι επένδυση → πολλές φορές υπάρχει αναβολή ή εγκατάλειψη

Πολυπλοκότητα εργαλείων

Πάρα πολλά συστήματα χωρίς ενιαία στρατηγική υιοθέτησης

- Απομόνωση -

Η έλλειψη δια ζώσης αλληλεπίδρασης μειώνει τις πιθανότητες ολοκλήρωσης της εκπαίδευσης

Το πρόβλημα δεν είναι η τεχνολογία — είναι η υιοθέτηση

Αντιμετώπιση των προκλήσεων

- Επικοινωνία
- Συμμετοχή
- Εκπαίδευση
- Επιβράβευση

Performance — Αξιολόγηση

Παραδοσιακή προσέγγιση

- Ετήσια αξιολόγηση
- Υποκειμενική κρίση
- Περιορισμένα δεδομένα

Ψηφιακή προσέγγιση

- Συνεχές feedback
- Συμμετοχή εργαζομένων
- Real time δεδομένα

Συμμετοχή & Δέσμευση

● Παραδοσιακή προσέγγιση

- Περιορισμένη επικοινωνία
- Top-down αποφάσεις
- Χαμηλή συμμετοχή

● Ψηφιακή προσέγγιση

- Συνεχής επικοινωνία (digital tools)
- Συμμετοχή εργαζομένων (feedback, surveys)
- Διαφάνεια & Αμφίδρομη Επικοινωνία

παθητικός



ενεργός

Ο ψηφιακός
μετασχηματισμός
δεν είναι project IT.
Είναι
αλλαγή νοοτροπίας



Ο ρόλος του HR στον ψηφιακό μετασχηματισμό



Διαμεσολαβητής

Μεταξύ τεχνολογίας
& ανθρώπων



Change Management

Διαχείριση αλλαγής



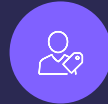
Upskilling

Συνεχής εκπαίδευση



Κουλτούρα

Υιοθέτηση νέων πρακτικών



Employer Branding

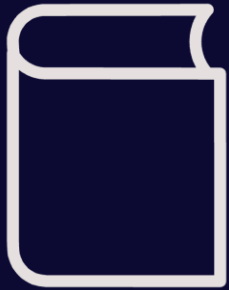
Δημιουργία ελκυστικού
εργασιακού περιβάλλοντος

Η τεχνολογία δίνει τα εργαλεία



Το λογισμικό, οι πλατφόρμες και οι ψηφιακές υποδομές αποτελούν τη βάση του μετασχηματισμού.

Η εκπαίδευση δίνει τις δεξιότητες



Τα προγράμματα εκπαίδευσης εξοπλίζουν
τους εργαζόμενους με τις απαραίτητες δεξιότητες
για την αποτελεσματική χρήση των νέων εργαλείων.

Το HR μετατρέπει την αλλαγή σε καθημερινή πρακτική



Οι στρατηγικές HR ενσωματώνουν νέες συμπεριφορές, αξίες και τρόπους εργασίας στην κουλτούρα του οργανισμού.

Στο τέλος της ημέρας ...

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός
δεν είναι θέμα τεχνολογίας

Είναι θέμα ανθρώπων

Η επιτυχία δεν εξαρτάται από τα εργαλεία που έχουμε, αλλά από το πόσο έτοιμοι είμαστε να τα αξιοποιήσουμε

Στην πραγματικότητα.....

Ο στόχος του τμήματος HR
είναι
οι εργαζόμενοι/-ες:

- να καταλάβουν
- να αποδεχτούν
- να αξιοποιήσουν την αλλαγή

Σας ευχαριστώ
για την προσοχή σας!

