

# 19<sup>η</sup> Συνάντηση

## Δικτύου Επαγγελματιών Εργασιακών Σχέσεων και Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

17 Ιουνίου 2026 Χώρος: ΠΟΕΔ



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

17/06/2026

1



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις  
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



ΟΕΒ

# ΔΕΠΥ (ADHD) στον εργασιακό χώρο

*Από την κατανόηση, στη συμπερίληψη  
& αξιοποίηση ταλέντων*

Δρ. Πέτρος Αντωνίου  
Ψυχίατρος – Ψυχοθεραπευτής  
Εξωτερικός Επιστημονικός Συνεργάτης Συνδέσμου ΔΕΠΥ Κύπρου



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

17/06/2026

2



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις  
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

Η ΔΕΠ/Υ είναι μια **νευροαναπτυξιακή διαταραχή** που ξεκινά στην παιδική ηλικία (**4/6-12**) και χαρακτηρίζεται από **ελλειμματική προσοχή, δυσκολία στη συγκέντρωση, παρορμητικότητα και υπερκινητικότητα**. Οι δυσκολίες που προκύπτουν από τη ΔΕΠ/Υ πρέπει να είναι εμφανείς σε τουλάχιστον **δύο περιβάλλοντα / πτυχές** της ζωής ενός ανθρώπου!

*Η πλήρης κλινική εικόνα της διαταραχής επιμένει και στην ενήλικη ζωή και μπορεί να προκαλέσει σημαντική μείωση της ποιότητας ζωής, λόγω των υποκείμενων συμπτωμάτων καθώς και των επακόλουθων κοινωνικών και ψυχολογικών συνεπειών.*



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

17/06/2026

3



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις  
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



# Βασικές έννοιες

## Πυρήνας (ενήλικες)

- Δυσκολίες στις εκτελεστικές λειτουργίες (σχεδιασμός, ιεράρχηση, έναρξη/ολοκλήρωση)
- Μεταβλητή ρύθμιση προσοχής (διάσπαση ή υπερ-εστίαση ανάλογα με το ενδιαφέρον)
- Παρορμητικότητα/ανυπομονησία και δυσκολία αναμονής ανταμοιβής
- Συχνά συνυπάρχει ευαισθησία σε ερεθίσματα και συναισθηματική δυσρυθμία

## Τι ΔΕΝ είναι

- «Τεμπελιά», έλλειψη νοημοσύνης ή αδιαφορία
- Πρόβλημα που λύνεται μόνο με «πειθαρχία»
- Ένα ενιαίο προφίλ: τα άτομα διαφέρουν πολύ μεταξύ τους

*Στόχος εργοδότη: να μειώσει τα εμπόδια του περιβάλλοντος και να μεγιστοποιήσει την απόδοση μέσω κατάλληλου σχεδιασμού εργασίας.*



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΔΕΠΥ (ADHD) στον εργασιακό χώρο • Από την κατανόηση, στη συμπερίληψη & αξιοποίηση ταλέντων • Δρ. Πέτρος Αντωνίου



Κυπριακή Δημοκρατία

17/06/2026

4



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις  
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

## Γιατί αφορά τους εργοδότες

≈ 2,5–3%  
των ενηλίκων

εκτιμώμενη παγκόσμια συχνότητα της ΔΕΠΥ στους ενήλικες

### Τι σημαίνει πρακτικά

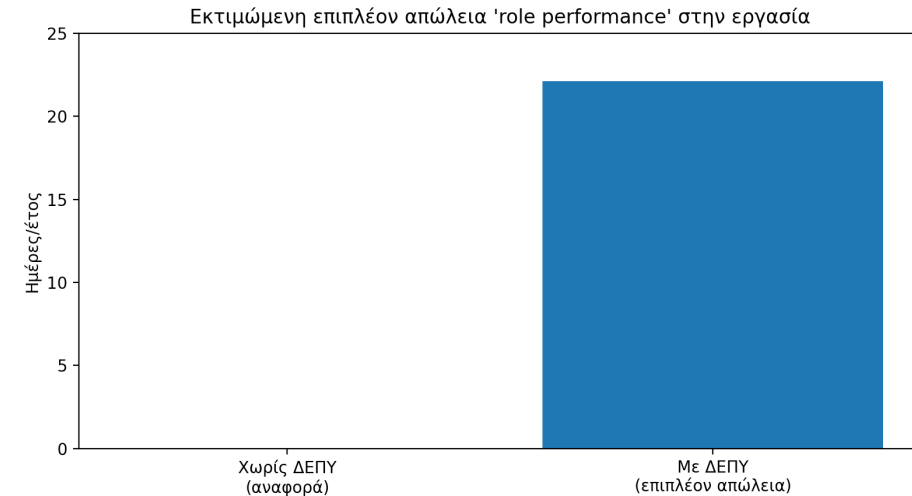
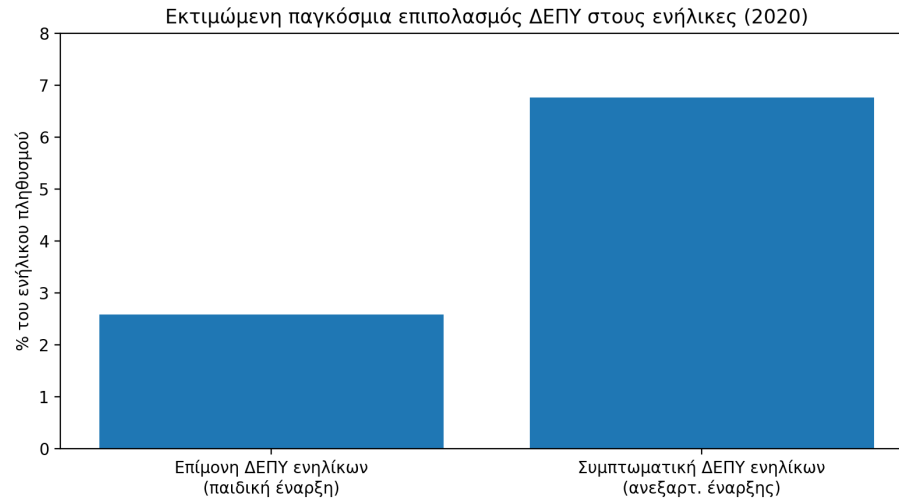
- Θα υπάρχει ΔΕΠΥ σε κάθε μεσαία/μεγάλη ομάδα.
- Συχνά είναι αδιάγνωστη ή μη δηλωμένη → χρειάζεται κουλτούρα υποστήριξης χωρίς στιγματισμό.
- Στο «λάθος» περιβάλλον αυξάνονται τα λάθη, η υπερκόπωση και η αποχώρηση.
- Στο «σωστό» περιβάλλον αυξάνονται η καινοτομία, η ταχύτητα και η δέσμευση.

### Επενδύστε σε υποστήριξη γιατί:

- Οι προσαρμογές συχνά είναι χαμηλού κόστους (π.χ. σαφήνεια, ρουτίνες, εργονομία).
- Βελτιώνουν συνολικά την παραγωγικότητα (όχι μόνο για άτομα με ΔΕΠΥ).
- Μειώνουν νομικό ρίσκο (εύλογη προσαρμογή/μη διάκριση).
- Κίνδυνος υπερκόπωσης, δυσκολίες οργάνωσης/προτεραιοποίησης, αλλά και ισχυρή απόδοση σε υψηλή διέγερση / σαφή στόχους.

Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

# Γιατί αξίζει: τι δείχνουν τα δεδομένα



- Η ΔΕΠ/Υ στους ενήλικες δεν είναι σπάνια — άρα επηρεάζει το ανθρώπινο δυναμικό σε κάθε κλάδο.
- Οι δυσκολίες είναι συχνά «διορθώσιμες» με δομή, σαφήνεια και εύλογες προσαρμογές.
- Μήνυμα προς ηγεσία/HR: στοχεύστε στη λειτουργικότητα — όχι στην ετικέτα.

Song et al., 2021 (global meta-analysis) · de Graaf et al., 2008 (WHO WMH Survey—22.1 ημέρες/έτος)



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

17/06/2026

6



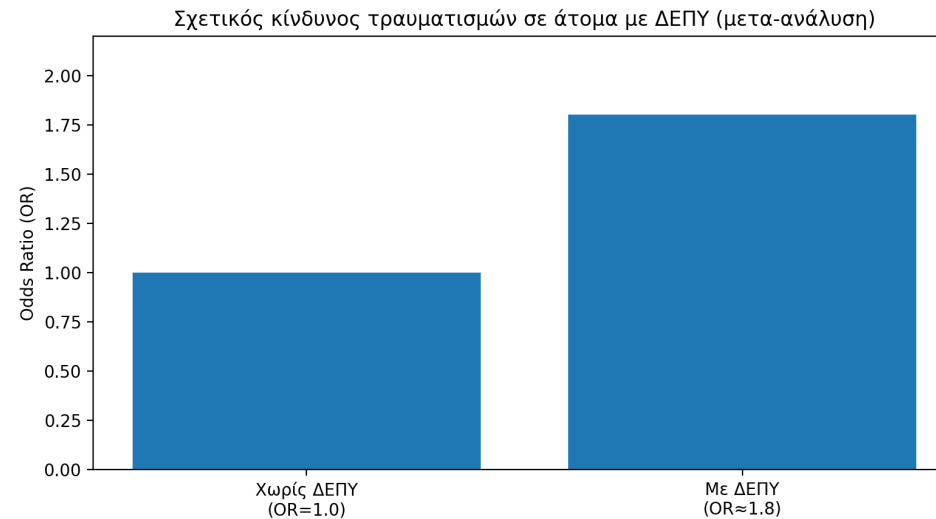
Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις  
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

# Ασφάλεια, υγεία & απόδοση: μετρήσιμα οφέλη από υποστήριξη.



- Η έρευνα δείχνει αυξημένο κίνδυνο τραυματισμών σε άτομα με ΔΕΠ/Υ (OR≈1.8) — σημαντικό για περιβάλλοντα με ασφάλεια, μηχανές, οδήγηση, βάρδιες.
- Οι προσαρμογές μειώνουν λάθη και κόπωση.
- Η συμπερίληψη βελτιώνει: *δέσμευση, retention, employer brand* και *συμμόρφωση με υποχρεώσεις ισότητας*.

Amiri et al., 2017 (meta-analysis για τραυματισμούς και ΔΕΠ/Υ)



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

17/06/2026

7



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις  
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

# Διάγνωση → Αγωγή → Σημαντική βελτίωση απόδοσης

**Ανταπόκριση  
≈ 74,5 %**

## Τι αλλάζει για τον εργαζόμενο

- Βελτίωση προσοχής, συγκέντρωσης και γνωστικού ελέγχου
- Καλύτερη οργάνωση, ιεράρχηση και διαχείριση χρόνου
- Μείωση παρορμητικότητας και λαθών
- Σταθερότερη απόδοση και αυτορρύθμιση
- Μείωση άγχους που σχετίζεται με την εργασιακή λειτουργικότητα

## Οφέλη για τον εργοδότη:

- Αυξημένη παραγωγικότητα και ποιότητα εργασίας
- Λιγότερα λάθη, καθυστερήσεις και ανάγκη μικροδιαχείρισης
- Καλύτερη συνεργασία εντός ομάδων
- Μείωση απουσιών και επαγγελματικής εξουθένωσης - Βέλτιστη αξιοποίηση δεξιοτήτων

# Κύριες δυσκολίες στη δουλειά (συχνά μοτίβα)

## Οργάνωση & χρόνος

- Δυσκολία ιεράρχησης, εκτίμησης χρόνου και τήρησης προθεσμιών
- Αναβλητικότητα/δυσκολία έναρξης (ιδίως σε «βαρετά» καθήκοντα)
- Ξεχνάω μικρά βήματα, διασπώνται οι εργασίες σε πολλά ανοικτά μέτωπα
- Ασυνέπεια όταν δεν υπάρχει σαφής δομή ή ορατή πρόοδος

## Προσοχή, επικοινωνία & ρύθμιση

- Εύκολη διάσπαση από θόρυβο/ειδοποιήσεις και συχνές διακοπές
- Δυσκολία σε μεγάλες συσκέψεις χωρίς ατζέντα/σαφή επόμενα βήματα
- Παρορμητικές απαντήσεις, «κόψιμο» συνομιλητή, βιαστικές αποφάσεις
- Συναισθηματική ένταση: απογοήτευση, άγχος, ευαισθησία σε κριτική

### Κλειδί

Οι δυσκολίες συνήθως αυξάνονται όταν ο ρόλος έχει χαμηλή σαφήνεια, πολλές διακοπές και μη προβλέψιμες προτεραιότητες. Μην «ερμηνεύετε χαρακτήρα»· αξιολογήστε λειτουργικές ανάγκες και χτίστε εξατομικευμένες προσαρμογές.

# Κύρια προτερήματα που φέρνει ένα άτομο με ΔΕΠΥ

Δημιουργικότητα  
& νέες ιδέες

Γρήγορη  
επίλυση προβλημάτων

Υψηλή ενέργεια  
όταν υπάρχει νόημα

Υπερ-εστίαση  
σε ενδιαφέρον έργο

Αντοχή στο ρίσκο  
& επιχειρηματικότητα

Ευελιξία  
& προσαρμοστικότητα

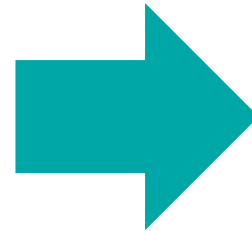
## Σημαντικό

Τα δυνατά σημεία δεν «ακυρώνουν» τις δυσκολίες. Το ζητούμενο είναι ο σωστός συνδυασμός ρόλου, περιβάλλοντος και υποστήριξης (person-environment fit).

# Person–Environment Fit: σχεδιάζουμε για επιτυχία

## Ανάγκες εργαζομένου (ΔΕΠΥ)

- Σαφήνεια
- Δομή
- Ορατά βήματα
- Χαμηλές διακοπές
- Συχνό feedback



Εύλογες  
προσαρμογές

## Μοχλοί του εργοδότη

- 1) Σχεδιασμός ρόλου  
σαφή καθήκοντα, ρεαλιστικός φόρτος, μικρά παραδοτέα
- 2) Περιβάλλον  
ήσυχος χώρος, μειωμένες διακοπές, εργονομία/αισθητηριακή άνεση
- 3) Διαχείριση  
συχνά check-ins, σαφή προτεραιότητες, γραπτές οδηγίες
- 4) Δεξιότητες/υποστήριξη  
coaching, mentoring, εκπαίδευση ομάδας



# Συμπόνια & ψυχολογική ασφάλεια

1

## Καλοσύνη προς τον εργαζόμενο

Αντί για κριτική → ρεαλιστική ενθάρρυνση.

2

## Κοινή ανθρώπινη εμπειρία

Δεν είμαι «μόνος/η» → μειώνεται η ντροπή.

3

## Ενσυνειδητότητα

Παρατήρηση δυσκολίας χωρίς υπερταύτιση.

## Τι μπορεί να κάνει ο εργοδότης

- Μειώστε τον στιγματισμό (γλώσσα/χιούμορ/«τεμπέλης»).
- Δώστε επιλογές: διαφορετικοί τρόποι εργασίας για ίδιο αποτέλεσμα.
- Επιβραβεύστε τη διαφάνεια («τι χρειάζομαι για να αποδώσω»).
- Εκπαιδεύστε managers σε νευρο-συμπεριληπτική επικοινωνία.

# Διεθνές πλαίσιο: Σύμβαση ΟΗΕ για Δικαιώματα ΑμεΑ (CRPD)

## Άρθρο 27 – Εργασία και απασχόληση

- Δικαίωμα σε αγορά εργασίας «ανοικτή, χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμη».
- Απαγόρευση διάκρισης σε πρόσληψη, όρους εργασίας, εξέλιξη, απόλυση.
- Υποχρέωση λήψης κατάλληλων μέτρων, συμπεριλαμβανομένων εύλογων προσαρμογών.
- Προώθηση επαγγελματικής αποκατάστασης, κατάρτισης και υποστηριζόμενης απασχόλησης.

### Σύνδεση με ΔΕΠΥ

Η ΔΕΠΥ μπορεί να εμπίπτει στην έννοια της αναπηρίας όταν δημιουργεί μακροχρόνια λειτουργική δυσκολία. Η πρακτική «εύλογης προσαρμογής» είναι κεντρικό εργαλείο ένταξης.

# Ευρωπαϊκή Ένωση



## Οδηγία 2000/78/ΕΚ (Employment Equality)

Θεσπίζει γενικό πλαίσιο ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση.

Άρθρο 5: οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν «εύλογη προσαρμογή» για άτομα με αναπηρία, εκτός αν επιφέρει δυσανάλογη επιβάρυνση.

## Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ

Άρθρο 21: απαγόρευση διακρίσεων (μεταξύ άλλων λόγω αναπηρίας).

Άρθρο 26: δικαίωμα σε μέτρα για κοινωνική & επαγγελματική ένταξη.

## Κατευθυντήριες οδηγίες (Ευρ. Επιτροπή, 2024)

Πρακτικά παραδείγματα και «καλές πρακτικές» για το πώς υλοποιείται η εύλογη προσαρμογή στην εργασία.

**Σημείο-κλειδί: Η αδικαιολόγητη μη παροχή εύλογης προσαρμογής μπορεί να ισοδυναμεί με διάκριση.**

## Τι είναι «εύλογη προσαρμογή»

### Ορισμός (σε απλά λόγια)

Κάθε αναγκαία αλλαγή στο ρόλο ή στο περιβάλλον εργασίας ώστε ένα άτομο με αναπηρία να μπορεί να έχει πρόσβαση, να συμμετέχει ή να εξελίσσεται στην εργασία – χωρίς δυσανάλογο/αδικοιολόγητο βάρος για τον εργοδότη.

### Παραδείγματα για ΔΕΠΥ

- Γραπτές οδηγίες, σαφή «τι/πότε/πώς» και checklists
- Χρονικά μπλοκ χωρίς διακοπές, μείωση πολυ-tasking
- Ευέλικτη έναρξη/λήξη, περισσότερα μικρά διαλείμματα
- Ήσυχος χώρος, ακουστικά, εργονομία, ελεγχόμενος φωτισμός

### Πώς κρίνεται η «εύλογη»;

- Αποτελεσματικότητα για τις βασικές λειτουργίες της θέσης
- Κόστος & πρακτική δυνατότητα (μέγεθος/πόροι επιχείρησης)
- Επιπτώσεις στην υγεία & ασφάλεια (OSH)
- Διαθεσιμότητα εναλλακτικών λύσεων / επιδοτήσεων
- Δοκιμή – αναθεώρηση (όχι «μία και τέλος»)

# Κύπρος: βασικές υποχρεώσεις εργοδότη



## Ν. 127(I)/2000: «Νόμος για τα Άτομα με Αναπηρίες»

Προβλέπει προστασία/ίσα δικαιώματα και αναφέρεται σε δικαιώματα ΑμεΑ και υποχρεώσεις εργοδοτών στους χώρους εργασίας (μεταξύ άλλων).

## Ν. 58(I)/2004: Ίση μεταχείριση στην απασχόληση/επάγγελμα

Εναρμονίζει (μεταξύ άλλων) με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ. Καλύπτει την ίση μεταχείριση στην εργασία και την προστασία από διακρίσεις.

### Πρακτικές συνέπειες για εργοδότες

- Μη διάκριση σε πρόσληψη, όρους εργασίας, εξέλιξη και απόλυση.
- Εξέταση και παροχή εύλογων προσαρμογών όπου απαιτείται.
- Διαχείριση προσωπικών δεδομένων & εμπιστευτικότητα.
- Τεκμηρίωση της διαδικασίας (αιτήματα, αξιολόγηση, απόφαση, επανεξέταση).

# Πώς υλοποιείται η εύλογη προσαρμογή (6 βήματα)

1

## Αίτημα & εμπιστευτικότητα

Συμφωνήστε τι μοιράζεται και με ποιον.

2

## Χαρτογράφηση καθυκόντων

Ποια είναι τα ουσιώδη καθήκοντα/αποτελέσματα;

3

## Επιλογές προσαρμογών

Καταγράψτε εναλλακτικές (κόστος/όφελος).

4

## Δοκιμή (πυλοτικά)

Σύντομη περίοδος δοκιμής και μικρές διορθώσεις.

5

## Συμφωνία & τεκμηρίωση

Ποιος κάνει τι, μέχρι πότε, πώς μετριέται η επιτυχία.

6

## Επανεξέταση

Τακτικός έλεγχος: δουλεύει; χρειάζεται αλλαγή;

## Καλή πρακτική

Συνεργαστείτε με τον εργαζόμενο για να βρείτε τι «δουλεύει». Η προσέγγιση είναι εξατομικευμένη, αναστρέψιμη και βασίζεται σε δεδομένα (δοκιμή-μέτρηση-βελτίωση).

# Ευελιξία & προσαρμογές που βοηθούν (χαμηλού κόστους)

## Χρόνος & ρυθμός

- Ευέλικτη προσέλευση/αποχώρηση (όπου γίνεται)
- Συμφωνημένα «focus blocks» χωρίς meetings/τηλέφωνα
- Περισσότερα, μικρότερα διαλείμματα
- Σπάσιμο μεγάλων έργων σε εβδομαδιαία παραδοτέα

## Επικοινωνία & προτεραιότητες

- Σύνοψη συσκέψεων (αποφάσεις/ιδιοκτήτες/ημερομηνίες)
- Μία λίστα προτεραιότητας (Top 3) για ημέρα/εβδομάδα
- Σαφείς «κανόνες» διακοπών (chat vs email vs επείγον)

## Υποστήριξη απόδοσης

- Buddy/mentor ή job coach (ιδίως σε onboarding)
- Συχνά σύντομα check-ins (10–15') αντί για σπάνια μεγάλα reviews
- Οπτικοποίηση εργασίας (Kanban/πίνακας) και «done» ορισμός
- Σαφή όρια: τι είναι «αρκετά καλό» (reduce perfectionism)
- Remote/hybrid όταν το open-space αποτυγχάνει

**Mini-tip** Ξεκινήστε με 1–2 αλλαγές, μετρήστε αποτέλεσμα (ποιότητα/χρόνος/στρες) και προσαρμόστε.

# Τροποποιήσεις στο περιβάλλον εργασίας

## Φυσικός χώρος (γραφείο/εργοτάξιο/κατάστημα)

- Ήσυχος χώρος ή «quiet hours»· απομάκρυνση από έντονη κίνηση
- Ακουστικά ακύρωσης θορύβου/white noise όπου επιτρέπεται
- Σταθερός χώρος εργασίας (όχι συνεχές hot-desking) όταν βοηθά
- Έλεγχος φωτισμού (π.χ. αποφυγή έντονου flicker/λάμψης)
- Οπτικά βοηθήματα: πίνακας, σήμανση, χρωματική κωδικοποίηση

## Ψηφιακό περιβάλλον

- «Κανόνες ειδοποιήσεων» (mute, batch, status: focus)
- Πρότυπα εγγράφων: σαφής δομή σε briefs/requirements
- Μείωση παράλληλων καναλιών (ένα «single source of truth»)

### Γιατί δουλεύει

Η ΔΕΠΥ συχνά δυσκολεύεται σε περιβάλλοντα με πολλαπλά ταυτόχρονα ερεθίσματα. Η μείωση «θορύβου» αυξάνει την ποιότητα/σταθερότητα απόδοσης.

# Σχεδιασμός εργασίας που μειώνει «τριβές»

## Σαφή αποτελέσματα

OKRs/στόχοι ανά εβδομάδα. Σαφής ορισμός «done».

## Μικρά βήματα

Breakdown εργασιών, checklists, templates, timeboxing.

## Ορατή πρόοδος

Kanban/πίνακας, περιορισμός WIP, καθημερινές προτεραιότητες.

## Προβλεψιμότητα

Σταθερές ρουτίνες: standup, εβδομαδιαίο planning, σαφείς κανόνες αλλαγών.

**Μάνατζερ-tip** Συμφωνήστε ρητά: 1) ποια είναι η #1 προτεραιότητα σήμερα, 2) τι μπορεί να «περιμένει», 3) πότε γίνεται επανεκτίμηση.

# Νευρο-συμπεριληπτικό HR: πρόσληψη, ένταξη, απόδοση

## Πρόσληψη

- Περιγραφές θέσης με σαφείς «ουσιώδεις» απαιτήσεις.
- Δομημένες συνεντεύξεις· δώστε εκ των προτέρων το πλαίσιο/θέματα.
- Εναλλακτικές αξιολόγησης (work sample, πρακτική δοκιμή).
- Αποφύγετε περιττά «τεστ πίεσης» που δεν σχετίζονται με τη δουλειά.

## Onboarding

- Buddy/μέντορας τις πρώτες 4–8 εβδομάδες.
- Γραπτό πλάνο 30-60-90 ημερών.
- Σταθερές ρουτίνες (π.χ. εβδομαδιαίο check-in).
- Καθαροί κανόνες επικοινωνίας και προτεραιοτήτων.

## Απόδοση & εξέλιξη

- Αξιολόγηση με βάση αποτελέσματα/ποιότητα, όχι «στυλ».
- Συχνό μικρό feedback αντί για σπάνια μεγάλα reviews.
- Συμφωνημένοι μηχανισμοί υπενθυμίσεων (calendar/task board).
- Ευκαιρίες σε ρόλους που ταιριάζουν με strengths (π.χ. ιδεασμός, crisis work).



# Χρήσιμες στρατηγικές feedback (για managers & HR)

## SBI (Situation–Behavior–Impact)

- Situation: ποιο συγκεκριμένο γεγονός;
- Behavior: τι παρατηρήθηκε (χωρίς χαρακτηρισμούς);
- Impact: ποια ήταν η επίδραση/ρίσκο/κόστος;
- Κλείσιμο: «Τι χρειάζεσαι/τι αλλάζουμε για να πετύχει;»

*Για ΔΕΠΥ βοηθά γιατί είναι σαφές, συγκεκριμένο και μειώνει την αμυντικότητα.*

## Ρουτίνα

- 15' εβδομαδιαίο 1:1 (τι πάει καλά / τι κολλάει / τι αλλάζουμε)
- Feedforward: εστίαση στο «επόμενο βήμα» αντί για λάθος του παρελθόντος
- Γραπτή επιβεβαίωση συμφωνιών (action items)
- «Σήματα κινδύνου» για υπερφόρτωση (burnout) και έγκαιρη ανακατανομή
- Ρωτήστε: «Πώς προτιμάς να παίρνεις feedback;»



## Χρήσιμη τεχνολογία & εργαλεία (ενδεικτικά)

### Οργάνωση & διαχείριση χρόνου

- Ημερολόγιο με υπενθυμίσεις (Outlook/Google Calendar)
- Task boards (Trello/Asana/Jira)
- Timers / Pomodoro
- Checklists & templates (Notion/OneNote)

### Εστίαση & αισθητηριακή άνεση

- Noise-cancelling ακουστικά
- White-noise εφαρμογές
- Λειτουργίες «Focus mode»/μην ενοχλείτε
- Οθόνες/φίλτρα φωτισμού & εργονομία

### Υποστήριξη επικοινωνίας

- Speech-to-text / dictation
- Text-to-speech για ανάγνωση
- Υποτιτλισμός/απομαγνητοφώνηση meetings (π.χ. Teams/Zoom)
- Σύνοψη αποφάσεων και action items

### Συμβουλή αγοράς

Προτεραιότητα σε εργαλεία που μειώνουν διακοπές και κάνουν την εργασία «ορατή». Ξεκινήστε με τα ενσωματωμένα εργαλεία που ήδη πληρώνετε.



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

17/06/2026

23



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις  
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



## Executive take-aways (για CEO/HR/Managers)

- **Η ΔΕΠ/Υ είναι συχνή και συχνά «αόρατη» στους ενήλικες** — επενδύστε στη διάγνωση/κατανόηση, όχι σε υποθέσεις για κίνητρα.
- **Οι καλύτερες παρεμβάσεις είναι χαμηλού κόστους:** σαφείς στόχοι, μικρότερες προθεσμίες, *checklists*, ρουτίνες, λιγότεροι περισπασμοί.
- **Εφαρμόστε εύλογες προσαρμογές εξατομικευμένα και τεκμηριωμένα** (νόμος ΕΕ/Κύπρου) — είναι θέμα ισότητας και απόδοσης.
- **Σύστημα ανατροφοδότησης:** συχνό, συγκεκριμένο, σύντομο, γραπτά συμφωνημένο· με *coaching* προσανατολισμένο σε λύσεις.
- **Με σωστή συμπερίληψη, αξιοποιείτε ταλέντα:** δημιουργικότητα, ενέργεια, ταχύτητα επίλυσης, υπερ-εστίαση σε ενδιαφέρον.

