



ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ
ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ
ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΟ ΣΠΙΤΙ:

ΟΙ ΨΗΦΙΑΚΟΙ ΝΟΜΑΔΕΣ ΓΙΝΟΝΤΑΙ Η ΝΕΑ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑ

Working from home:

Digital Nomads becoming the new norm

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: κα Αλεξίου Αγγελική

Φοιτητής: Α.Μ. ΜΚΚ2134

Ντούλας Γεώργιος

Δήλωση Πνευματικών Δικαιωμάτων

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα Διπλωματική Εργασία με τίτλο **“Working from home: Digital Nomads becoming the new norm”** καθώς και τα ηλεκτρονικά αρχεία και οι πηγαίοι κώδικες που αναπτύχθηκαν ή τροποποιήθηκαν στα πλαίσια αυτής της εργασίας και αναφέρονται ρητώς μέσα στο κείμενο που συνοδεύουν και η οποία έχει εκπονηθεί στο Τμήμα Ψηφιακών Συστημάτων του Πανεπιστημίου Πειραιώς αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο, αρχεία ή / και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και

η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήσιμη εργασία για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Copyright (C) Ντούλας Γεώργιος , 2022 , Πειραιάς
Υπογραφή Φοιτητή:

Περίληψη

Η τεχνολογική “έκρηξη” που συντελέστηκε τα τελευταία χρόνια παγκοσμίως, καθώς και το ξέσπασμα του COVID-19 καθόρισε σημαντικά την ανθρωπότητα. Η έννοιες όπως εργασία από το σπίτι, τηλεργασία, digital nomads και εργασία εξ αποστάσεως αναπτύχθηκαν αρκετά τα τελευταία 3 έτη και έγιναν ο **νέος κανόνας -the new norm** . Μέσα από αυτή την διπλωματική εργασία θα προσπαθήσω να αναλύσω αυτές τις παραπάνω έννοιες που εργαζόμενοι και επιχειρήσεις προσπαθούν να αφομοιώσουν και να ανταποκριθούν και στο τέλος να τις υιοθετήσουν. Αρχικά θα καθοριστούν οι έννοιες εργασία από το σπίτι -working from home , τηλεργασία , digital nomads (αυτός ο νέος ορός που έχει μπει τα τελευταία χρόνια στην ζωή μας και όλο περισσότεροι εργαζόμενοι το προτιμούν.) Επίσης θα εξηγήσουμε τι είναι η εργασία εξ αποστάσεως και ποια τεχνολογικά επιτεύγματα έχουν συντελέσει ώστε η εργασία να γίνεται ευέλικτα χωρίς να χρειάζεται να υπάρχει ο τυπικός χώρος εργασίας. Πως η εργασία μετονομάζεται τελικά σε ψηφιακή εργασία-digital work . Ποια είναι τα «κλειδιά» αυτά που θα πρέπει οι επιχειρήσεις να υιοθετήσουν ώστε να είναι παραγωγικές σε μια συνεχώς εξελισσόμενη ψηφιακή εποχή. Πως ο COVID-19 έφερε μια νέα κανονικότητα στο πως σκέφτονται και εργάζονται οι άνθρωποι οδηγώντας τους στο να επανα- προσδιορίσουν τις ανάγκες τους και στην μετά COVID-19 εποχή . Ένα άλλο σημαντικό σκέλος που θα αναλύσω είναι το περιβαλλοντικό αντίκτυπο-αποτύπωμα που έχει αυτή η στροφή των ανθρώπων να εργάζονται εξ αποστάσεως καθώς και μακροπρόθεσμα πως θα βοηθήσει στην αποκέντρωση από τα μεγάλα αστικά κέντρα του κόσμου επαναπροωθώντας τους ανθρώπους πίσω στην φύση. Πως το Metaverse ,η τεχνική νοημοσύνη (AI) και τα ψηφιακά εργαλεία θα μπορούσαν μελλοντικά να συνεισφέρουν σε μια τελείως ψηφιακή πραγματικότητα σχετικά με την εργασία του αύριο . Τι είναι zoomshock και η Μεγάλη Παραίτηση- The Great Resignation που ωθεί όλο ένα και περισσότερους νέους να παραιτηθούν από τις συμβατικές δουλείες τους και να γίνουν Digital Nomads και να μετατρέψουν το όνειρο τους σε μια κερδοφόρα επιχείρηση;

Η ψηφιακή εργασιακή μεταστροφή- αλλαγή είναι εδώ και θα αλλάξει τα πάντα όσα ξέραμε για την παραδοσιακή εργασία.

Λέξεις κλειδιά: digital nomads, Ψηφιακός νομαδισμός, Working from home, τηλεργασία , metaverse, εξ αποστάσεως εργασία, virtual machines, COVID-19, πανδημία, AI

Abstract

The technological "explosion" that took place in recent years worldwide, as well as the outbreak of COVID-19, significantly defined humanity. Concepts such as working from home, telecommuting, digital nomads and remote work have developed quite a lot in the last 3 years and have **become the new norm**. Through this thesis I will try to analyze these above concepts that employees and companies try to assimilate and respond to and in the end adopt them. First, we will define the concepts of working from home, telework, digital nomads (this new term that has entered our lives in recent years and more and more workers prefer it.) We will also explain what remote work is and what technological advances have enabled work to be done flexibly without the need for the standard workplace. How work is finally renamed digital work. What are the "keys" that businesses should adopt in order to be productive in a constantly evolving digital age. How COVID-19 brought a new normality to how people think and work, leading them to redefine their needs in the post-COVID-19 era. Another important strand I will analyze is the environmental impact-footprint that this shift of people to working remotely has and in the long term how it will help decentralize from the world's major urban centers by pushing people back to nature. How the Metaverse, artificial intelligence (AI) and digital tools could in the future contribute to a completely digital reality about the work of tomorrow. What is zoomshock and The Great Resignation that pushes more and more young people to quit their conventional jobs and become Digital Nomads and turn their dream into a profitable business?

The digital workplace revolution is here and it will change everything we know about traditional work.

Keywords: digital nomads, Digital nomadism, Working from home, telework, metaverse, remote work, virtual machines, COVID-19, pandemic, AI

Περιεχόμενο Εικόνων

Εικόνα 1:Μπορούμε να προωθήσουμε την ίδια εργασιακή κουλτούρα και τα ίδια πρότυπα επικοινωνίας μέσω μιας συνομιλίας μέσω βίντεο;	11
Εικόνα 2: Οι ψηφιακοί νομάδες χρειάζονται μόνο έναν υπολογιστή και μια σύνδεση στο διαδίκτυο για να εργαστούν από οπουδήποτε στον κόσμο.	12
Εικόνα 3: Το Fiverr δημιουργήθηκε το 2009 και αρχικά είχε υπηρεσίες προς πώληση όπως μεταφράσεις, σχεδιασμός λογοτύπου, προγραμματισμό και video editing. Σήμερα έχει αυτά και σχεδόν ότι μπορείς να φανταστείς. Κατατάσσεται μέσα στα 150 πιο δημοφιλή site παγκοσμίως ..	14
Εικόνα 4: Μέχρι το 2035 θα υπάρχουν 1 δισεκατομμύριο ψηφιακοί νομάδες	15
Εικόνα 5: Μια σύντομη ιστορία του μέλλοντος από τον Jacques Attali.....	16
Εικόνα 6: Το μέλλον της ψηφιακής εργασίας βασίζεται στους ανθρώπους, όχι μόνο στην τεχνολογία	21
Εικόνα 7: The World Turning Digital/ Πηγή: www.statista.com	23
Εικόνα 8: Τι είναι το Slack και πώς λειτουργεί / Πηγή : www.lifewire.com	24
Εικόνα 9: Median Mobile Internet Connection Speeds by Country January 2022/ Πηγή: DataReportal.....	25
Εικόνα 10:My Hacker Paradise Traveling Review - Becoming a Digital Nomad/ Πηγή: www.toptal.com	29
Εικόνα 11:Τηλεργασία κατά την πανδημία COVID-19, 2020/Πηγή: www.oecd.org	31
Εικόνα 12: Teleworking peaks during the COVID-19 pandemic, by industry/ Πηγή : www.oecd.org	32
Εικόνα 13: Σύγκριση εργασίας από το σπίτι κατά την διάρκεια της πανδημίας στην Ε.Ε. /Πηγή: www.statist.org.....	33
Εικόνα 14: Σπίτι ή γραφείο; Η έρευνα δείχνει απόψεις σχετικά με την εργασία μετά τον COVID-19/ Πηγή: www.weforum.org	35
Εικόνα 15: Οι άνθρωποι στις ΗΠΑ που εργάζονται από το σπίτι είναι περισσότερο με υψηλές εκπαιδευτικές γνώσεις και νεότεροι.....	37
Εικόνα 16: Το πρώτο ψηφιακό χωριό νομάδων στη Λατινική Αμερική//Πηγή: anydesk.com	41
Εικόνα 17: Τι είναι τελικά το 5G/ Πηγή: www.cnn.gr.....	43
Εικόνα 18:Video conferencing/ Πηγή: huawei.com/gr.....	44
Εικόνα 19:Το expensify.com είναι μια εφαρμογή που βοηθάει στην τηλεργασία/	45
Εικόνα 20: Εφαρμογή Slack που δείχνει την παραγωγικότητα ανά ημέρα / Πηγή:www.workast.com	46
Εικόνα 21: Εφαρμογή Slack που δείχνει την ποσά email και ποσά slack είχες ανά ημέρα Πηγή:www.workast.com.....	46
Εικόνα 22: Εφαρμογή Baremetrics που παρέχει πληροφορίες πολύτιμες για τους πελάτες./www.workast.com.....	46
Εικόνα 23:Αναλυση του Cloud / Πηγή: Cloud Academy	47
Εικόνα 24: Το BigMarker / /Πηγή: www.bigmarker.com	48
Εικόνα 25: Ερμηνεία του Metaverse όπως φαντάστηκε ο Neal Stephenson	49
Εικόνα 26: Το Metaverse θα γεφυρώσει προσωπικά και απομακρυσμένη εργασία /	50
Εικόνα 27: Εικονική διάσκεψη μέσω του metaverse / Πηγή: www.reward-strategy.com	51
Εικόνα 28: Ψηφιακός βοηθός καθοδηγούμενος από το AI / Πηγή: sixdegreesmed.com	52
Εικόνα 29: Θετικά περιβαλλοντικά οφέλη της εξ αποστάσεως εργασίας / Πηγή: virtualvocations.com.....	53
Εικόνα 30: Μέση επίπεδα ρύπανσης από NO2 (τροποσφαιρική κάθετη στήλη) το 2019 και το 2020, μετρημένα από το σύστημα TROPOMI επί του δορυφόρου Sentinel-5P / Πηγή: www.here.com.....	54
Εικόνα 32: Η επιρροή της τηλεργασίας στις εκπομπές κατά τη μετακίνηση συνδέεται με τις λειτουργίες της κυβέρνησης του Καναδά σ. (Σχεδιαστής: Naomi Devine/SSG) / Πηγή: www.ssg.coop	57



Εικόνα 33: Πιθανές μελλοντικές ανάγκες χώρου για τις επιχειρήσεις της κυβέρνησης του Καναδά στο NCR μετά τον εκσυγχρονισμό και την τηλεργασία, συμπεριλαμβανομένου ενός buffer 12% για τον ελάχιστο απαιτούμενο χώρο δαπέδου/ Πηγή: www.ssg.coop	58
Εικόνα 34: Bikeshare στο Μιλάνο, Οκτ. 2019./ Πηγή: Guilhem Vellut (CC BY 2.0).....	60
Εικόνα 35: Σύγκριση CO2 εκπομπών αερίου για την μετακίνηση με το αμάξι σε σχέση με την εργασία από το σπίτι κατά την διάρκεια του COVID-19 / Πηγή: IEA.....	61
Εικόνα 36: Work From Home Co2 Emissions Statistics / Πηγή : www.alliancevirtualoffices.com	62
Εικόνα 37: Το πιο σημαντικό ποσό εκπομπών πιθανότατα παράγεται μόνο από το 1% του παγκόσμιου πληθυσμού – εκείνους που ταξιδεύουν ως μέρος της δουλειάς τους. Η πτήση σε business class, πρώτης θέσης ή σε σουίτα πολυτελείας αυξάνει το αποτύπωμα άνθρακα του επιβάτη κατά 5,3, 9,2 και 14,8 φορές, αντίστοιχα (Gössling & Humpe, 2020). / Πηγή: www.alliancevirtualoffices.com	63
Εικόνα 38: The world's digital carbon footprint/ Πηγή: www.raconteur.net	64
Εικόνα 39: Ηλεκτρονικά απορρίμματα/ Πηγή: theroundup.org	65
Εικόνα 40: Τρόποι για να παραμείνετε «πράσινοι» ενώ εργάζεστε από το σπίτι	65
Εικόνα 41: Οι πυλώνες μιας κουλτούρας βιωσιμότητας/ Πηγή: taigacompany.com	67
Εικόνα 42: Οι πολιτικές από μόνες τους δεν θα κρατήσουν τους υπαλλήλους ...Αλλά ένα υποστηρικτικό περιβάλλον θα μπορέσει / Πηγή: www.onedigital.com	68
Εικόνα 43: Χρήση τρόπων μεταφοράς (ποσοστό ισοδύναμης ημέρας ή εβδομάδας) / Πηγή: www.economicsobservatory.com	70
Εικόνα 44: Εργασία από το σπίτι (τρέχουσες και μελλοντικές προτιμήσεις) / Πηγή: YouGov.....	72
Εικόνα 45: Οι 10 καλύτερες χώρες για Digital Nomads / Πηγή: www.gooverseas.com	73
Εικόνα 46: Αριθμός ατόμων που εγκαταλείπουν τη δουλειά τους στις Η.Π.Α/ Πηγή: statista.org	75
Εικόνα 47: Παγκόσμια ερευνά της Μεγάλης Παραίτησης ανά τον κόσμο. / Πηγή: statista.org	76
Εικόνα 48 : Οι Αμερικανοί παραιτούνται για πολλούς λόγους/ Πηγή: digital.com	77
Εικόνα 49:Γιατί οι Αμερικανοί θέλουν να αρχίσουν την δικιά τους επιχείρηση ./ Πηγή: Digital.com	78
Εικόνα 50: Οι κορυφαίοι κλάδοι που επιλέγουν οι επιχειρηματίες για να ξεκινήσουν την δική τους επιχείρηση /Πηγή: Digital.com	79
Εικόνα 51: Γιατί οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι είναι η κατάλληλη στιγμή για να ξεκινήσουν την δικιά τους επιχείρηση. /Πηγή: Digital.com	80
Εικόνα 52: Στατιστικά συμπεράσματα που εξηγεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό digital nomads που γίνονται επιχειρηματίες είναι νέοι/ Πηγή: www.mborpartners.com	81
Εικόνα 53: Στατιστική ερευνάς που αναδεικνύει ότι οι digital nomdas που υιοθετούν έναν ανεξάρτητο τρόπο ζωής που τους επιτρέπει να εργάζονται οπουδήποτε και να ζουν παντού. Είναι πιο ευχαριστημένοι /	82
Εικόνα 54: Ποιο είναι το μέλλον της εργασίας από το σπίτι; / Πηγή: techherald.in	83
Εικόνα 55: Ερευνά της <i>prudential.com</i> . Ένας στους τρεις Αμερικανούς εργαζομένους δεν θα ήθελε να εργαστεί σε έναν εργοδότη που τους απαιτούσε να είναι στο χώρο του πλήρους απασχόλησης.	84
Εικόνα 56: Σύγκριση πριν και μελλοντικές προσδοκίες ων εργαζομένων σχετικά με το ποσό χρόνο θέλουν να περνάνε στον χώρο εργασίας./ Πηγή: www.mckinsey.com	86
Εικόνα 57: Οι μακροχρόνιες διαμονές αντιστοιχούν σε σημαντικά ποσοστά των διανυκτερεύσεων που κρατήθηκαν το 2021. / Πηγή: airbnb.com	87
Εικόνα 58: Ερευνά της <i>Paycom</i> , που διεξήχθη από το OnePoll, σε 1.000 Αμερικανούς υπαλλήλους, πολλοί από τους οποίους εργάζονται αυτήν τη στιγμή από το σπίτι. / Πηγή: www.paycom.com ..	88
Εικόνα 59: Ερευνά της <i>Paycom</i> που δείχνει μόνο το 18% μπόρεσε να χρησιμοποιήσει λογισμικό εξελεγχόμενο την εργασία του, πράγμα που σημαίνει ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες εξακολουθούσαν να χρησιμοποιούν έντυπα, emails ή άλλη αρχαιωμένη, μη αυτόματη μέθοδο, που πιθανότατα είχε ως αποτέλεσμα διπλό έργο και υψηλό κίνδυνο για σφάλματα δεδομένων./Πηγή: www.paycom.com	89
Εικόνα 60: Ερευνά για λογαριασμό του Harvard Business Review, σχετικά με την εμπιστοσύνη να διαχειρίζονται τους εργαζομένους που δουλεύουν από το σπίτι. /Πηγή: hbr.org	90



Περιεχόμενο Πινάκων

Πίνακας 1: Πέντε βασικοί τρόποι που αποτυπώνουν την επαγγελματική ζωή των ψηφιακών νομάδων	17
--	----

Περιεχόμενα

Συντομογραφίες	9
Εισαγωγή.....	10
1. Τηλεργασία και Digital Nomads.....	11
1.1 Τι είναι η τηλεργασία;	11
1.2 Πώς ορίζουμε τον όρο «Digital nomads».....	12
1.3 Η ανάπτυξη του ψηφιακού νομαδισμού -digital nomadism	13
1.4 Η ρευστότητα της έννοιας digital nomadism	17
2. Τεχνολογία, ψηφιακή εποχή και εργασία	20
2.1 Digital work	22
2.2 Gig work*.....	26
3.Τηλεργασία πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας- COVID-19.....	29
3.1 Τεχνολογία και τηλεργασία	29
3.2 Τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19	30
3.3 Τηλεργασία μετά την πανδημία	34
4. Οργάνωση , εργασία και άτομα	36
4.1 Πλαισιοποίηση του ψηφιακού νομαδισμού ως μορφή επαγγελματικής ζωής	40
5. Τεχνολογία, τηλεργασία και Smart working	41
5.1 Οι 6 απομακρυσμένες τεχνολογίες που αλλάζουν τον τρόπο της εργασίας εξ αποστάσεως. – Smart working	42
5.1.1 5G	42
5.1.2 VR and IM communication	43
5.1.3 Διοικητικός αυτοματισμός- Administrative automation	44
5.1.4 Παραγωγικοί βοηθοί - Productive assistants.....	45
5.1.5 Αποθήκευση στο cloud και υπολογιστές -Cloud storage and computing	47
5.1.6 Εργαλεία εξ αποστάσεως εκπαίδευσης - Remote training tools.....	47
5.2 Πώς θα μπορούσε το Metaverse να αλλάξει την εργασία εξ αποστάσεως.	48
5.2.1 Πως λειτουργεί το Metaverse.....	49
5.2.2 Ομαδικότητα και Συνεργασία στο Metaverse.....	51
5.2.3 Παρουσίαση του ψηφιακού συναδέλφου.	52
6. Η οικολογική επίπτωση της τηλεργασίας.....	53

6.1 Η επίπτωση της εργασίας εξ αποστάσεως στο περιβάλλον.....	55
6.2 Οι οικολογικές επιπτώσεις της εργασίας από το σπίτι κατά την διάρκεια του COVID-19	58
6.3 Ποιες συμπεριφορές εργαζομένων του WFH (Working from Home) πρέπει να λάβουν υπόψη οι εταιρείες;	61
6.4 Πώς μπορούν οι εταιρείες να κάνουν το WFH (Working from Home) περιβαλλοντικά πιο βιώσιμο	65
7. Εργασία από το σπίτι και digital nomads, zoomschock και οι ευκαιρίες για αποκέντρωση από τα μεγάλα αστικά κέντρα	69
7.1. Zoomschock	70
7.1.1 Πώς έχουν αλλάξει τα πρότυπα εργασίας;.....	70
7.1.2 Το zoomshock θα είναι μόνιμο;.....	71
7.1.3 Υπάρχουν άλλες συνέπειες του zoomshock;.....	72
7.2 Ευκαιρίες για αποκέντρωση από τα μεγάλα αστικά κέντρα.....	73
8. Μεγάλη παραίτηση , επιχειρηματικότητα και η νέα γενιά των Digital Nomads	74
8.1 Τι είναι η Μεγαλη Παραιτηση (The Great Resignation);.....	74
8.2 Επιχειρηματικότητα	77
8.2.1 Οι επιχειρηματικοί ψηφιακοί νομάδες είναι η επόμενη γενιά των επιχειρήσεων.....	81
9. Τέσσερις (4) Προβλέψεις για το μέλλον της εξ αποστάσεως εργασίας ή της εργασίας από το σπίτι	82
9.1 Η απομακρυσμένη εργασία είναι εδώ για να μείνει	83
9.2 Οι εταιρείες θα προχωρήσουν σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας.....	85
9.3 Περισσότεροι άνθρωποι θα εργάζονται ως «Digital Nomads».....	87
9.4 Οι εταιρείες θα επενδύσουν στα σωστά εργαλεία και εκπαίδευση.....	88
10. Συμπεράσματα.....	91
Βιβλιογραφία -Πηγές	92

Συντομογραφίες

ΤΠΕ =Τεχνολογία Πληροφορικής Επικοινωνιών

DN = Digital Nomads

NWW =New ways of Work

CPU = Central Processing Unit

VR =Virtual Reality

IM =Instant Messenger

RTT = Remote Training Tools

AI =Artificial Intelligent

WFH = Working From Home

CO2 = Carbon Dioxide

PwC = PricewaterhouseCoopers

Wi Fi = Wireless Network Protocols

Εισαγωγή

Στον σημερινό παγκοσμιοποιημένο, ταχέως κινούμενο επιχειρηματικό κόσμο, οι εταιρίες βρίσκονται υπό πίεση να γίνουν πιο ανταγωνιστικές και ευέλικτες. Ως μέρος της μετάβασης προς μια δικτυωμένη εταιρία, δημιουργούν ομάδες αποτελεσματικών εικονικών ομάδων. Ένας τρόπος για να ανταποκριθεί κανείς σε αυτήν την πρόκληση είναι να παρέχει ένα ευνοϊκό περιβάλλον για τους υπαλλήλους τους - ένα περιβάλλον που επιτρέπει την εκτέλεση της εργασίας, ως επί το πλείστον, ανεξάρτητα από τον χρόνο και την τοποθεσία. Επιπλέον, οι εταιρείες συνειδητοποιούν όλο και περισσότερο ότι οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να δημιουργήσουν «χώρους εργασίας» για τον εαυτό τους που επιτρέπουν έναν πιο δυναμικό τρόπο εργασίας. Ήδη το 2003, οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να διαμορφώσουν οι ίδιοι μόνοι τους μη συμβατικούς χώρους ώστε να είναι κατάλληλοι για τις εργασιακές τους δραστηριότητες εκτός του παραδοσιακού χώρου εργασίας. Η εργασία από το σπίτι (WFH) ή τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας εξελίχτηκε σε μια δημοφιλή και δυναμικά σημαντική εναλλακτική λύση σε μια κανονική τοποθεσία γραφείου. Με στοιχεία από πολλές στατιστικές να υποδηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι προτιμούν την συνθήκη της εργασίας εξ αποστάσεως. Προς έκπληξη πολλών, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες έχουν προσαρμοστεί εξαιρετικά καλά στην αναγκαστική τηλεργασία με πολλά πλεονεκτήματα να γίνονται φανερά. Εκτός λοιπόν από την εργασία στο σπίτι (WFH), υπάρχει ένα μια μεγάλη μερίδα εργαζομένων που φέρουν μια νέα τάση στο χώρο εργασίας με την εξέλιξη των ΤΠΕ. Αυτή η μερίδα εργαζομένων θέλουν να εργαστούν οποτεδήποτε και οπουδήποτε.

Αυτοί οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι δεν περιορίζονται σε επαγγελματίες της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ), αλλά καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων, για παράδειγμα μαθηματικούς, ψυχολόγους ή μηχανικούς. Ως αποτέλεσμα των προαναφερθέντων τάσεων - ένας συνδυασμός της ανάγκης των εταιριών για αποτελεσματικές εικονικές ομάδες και της επιθυμίας των εργαζομένων να εργάζονται με πιο ευέλικτο τρόπο - αυτή τη στιγμή βλέπουμε την εκθετική ανάπτυξη μιας ομάδας εργαζομένων που ονομάζονται digital nomads - ψηφιακοί νομάδες. Αυτοί η τάση εργαζομένων εκτοξεύτηκε μετά την πανδημία αλλάζοντας εντελώς τον παραδοσιακό τρόπο που λειτουργούσε η αγορά μέχρι σήμερα προσφέροντας σημαντικά οφέλη τόσο για τους ιδίους, όσο και για τις κοινωνίες-περιοχές που μετακινούνται.

1. Τηλεργασία και Digital Nomads

1.1 Τι είναι η τηλεργασία;



Εικόνα 1: Μπορούμε να προωθήσουμε την ίδια εργασιακή κουλτούρα και τα ίδια πρότυπα επικοινωνίας μέσω μιας συνομιλίας μέσω βίντεο;

Η απομακρυσμένη εργασία ή η τηλεργασία αναφέρεται σε μια συμφωνία που δημιουργείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής εκπληρώνοντας παράλληλα τις απαιτήσεις του οργανισμού μέσω τεχνολογιών επικοινωνίας πληροφοριών (ΤΠΕ) (Beauregard et al., 2019; Gutierrez-Diez et al., 2018). Η τηλεργασία βρήκε την αρχή της στην πολιτεία της Καλιφόρνια των ΗΠΑ στα μέσα της δεκαετίας του 1970 για να αντικαταστήσει την καθημερινή μετακίνηση μέσω της τεχνολογίας των τηλεπικοινωνιών (Nilles, 1994). Ως απάντηση στην ενεργειακή κρίση του 1973, οι εργαζόμενοι δεν μπορούσαν να μετακινούνται συχνά για να εργαστούν, επομένως, οι οργανισμοί έπρεπε να αναπτύξουν κατάλληλες εναλλακτικές λύσεις (Torten et al., 2016). Η πρώτη περιγραφή της τηλεργασίας από τους μελετητές είναι ξεπερασμένη με τα σημερινά πρότυπα. Η πρώιμη ιδέα συνδέθηκε με την εργασία που έγινε μέσω σταθερών τηλεφώνων, μηχανημάτων, φαξ και γιγάντιων σταθερών υπολογιστών (Makimoto & Manners, 1997). Άλλοι μελετητές προσπάθησαν να ταξινομήσουν την τηλεργασία με άλλες μορφές εργασιακών διευθετήσεων χωρίς να τη συνδέσουν με τις ιστορικές της ρίζες. Έτσι, κατατάχθηκε ως μία από τις μορφές ευέλικτης εργασίας μαζί με τη μερική απασχόληση, την άλλες μορφές απασχόλησής (Kossek et al., 2011). Ιστορικά ή τυπολογικά, οι μελετητές δεν συνέδεσαν την τηλεργασία με τις σύγχρονες ΤΠΕ. Η απουσία ΤΠΕ περιόρισε τις δυνατότητες ορισμού της τηλεργασίας και περιόρισε τις δυνατότητες μελέτης της ανάπτυξής της με την πάροδο του χρόνου. Έτσι, η τηλεργασία αντιμετώπισε στασιμότητα στην πρώιμη εννοιολογική κατανόησή της και μάλιστα μειώθηκε τα επόμενα χρόνια (Hjorthol, 2006; Brenke, 2014). Από την άλλη πλευρά, οι ΤΠΕ συνέχισαν να εξελίσσονται ραγδαία. Ο Craipeau (2010) ήταν ο πρώτος μελετητής που συνέδεσε την τηλεργασία με τις σύγχρονες ΤΠΕ, περιγράφοντας τις εξελίξεις στις ΤΠΕ ως τον πρωταρχικό παράγοντα και κύριο συντελεστή στην ανάπτυξή τους. Με βάση την εξελικτική προσέγγιση του

Craireau, οι μελετητές ανέπτυξαν την εξέλιξη της τηλεργασίας από το γραφείο στο σπίτι και το κινητό γραφείο στο σημερινό εικονικό γραφείο και πέρα από αυτό (Messenger, 2019).

1.2 Πώς ορίζουμε τον όρο «Digital nomads»



Εικόνα 2: Οι ψηφιακοί νομάδες χρειάζονται μόνο έναν υπολογιστή και μια σύνδεση στο διαδίκτυο για να εργαστούν από οπουδήποτε στον κόσμο.

Στην αυγή του διαδικτύου, οι Tsugio Makimoto και David Manners (1997) έγραψαν το μανιφέστο τους "Digital Nomad". Σε αυτό το βιβλίο, έκαναν εικασίες σχετικά με τις δυνατότητες του Διαδικτύου που απελευθερώνει τους εργαζόμενους από τα δεσμά του γραφείου τους – έτσι θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν έναν υπολογιστή για να εργαστούν και να μετακομίσουν κάπου ευχάριστα και πιο οικονομικά, όπως μια παραλία. Αυτή η εικόνα έχει κλειδωθεί από μια υποκοουλτούρα - δεκαετίες αργότερα - που υιοθέτησε τον όρο Makimoto και Manner, «**Digital nomad-ψηφιακός νομάδας**», καθώς ποζάρουν με φορητούς υπολογιστές στην παραλία που οραματίστηκαν οι συγγραφείς. Ο υποκείμενος προσανατολισμός του Digital Nomad των Makimoto και Manners (1997) είναι αυτός της ελευθερίας και των σοβαρών ταξιδιών. Για παράδειγμα, η Ina Reichenberger (2017) αντικατοπτρίζει το ζήλο της δημοφιλούς νομαδικής λογοτεχνίας του τρόπου ζωής: «Η ελευθερία εμφανίστηκε στη συνέχεια σε ποικίλα πλαίσια, συμπεριλαμβανομένης της ελευθερίας εντός της μισθωτής εργασίας, της ελευθερίας που σχετίζεται με την ανεξαρτησία της τοποθεσίας και της ελευθερίας για επιδίωξη αυτό-ανάπτυξης». Πράγματι, ένας από τους δημοφιλείς συγγραφείς στους οποίους προσκολλώνται οι ψηφιακοί νομάδες νωρίς στην υποπολιτισμική τους καριέρα είναι το βιβλίο του Tim Ferriss (2009) *The 4-Hour Workweek*, το οποίο δεσμεύεται να παρέχει ένα σχέδιο για το πώς να εργάζεστε από απόσταση και να κερδίζετε περισσότερα χρήματα από ποτέ.

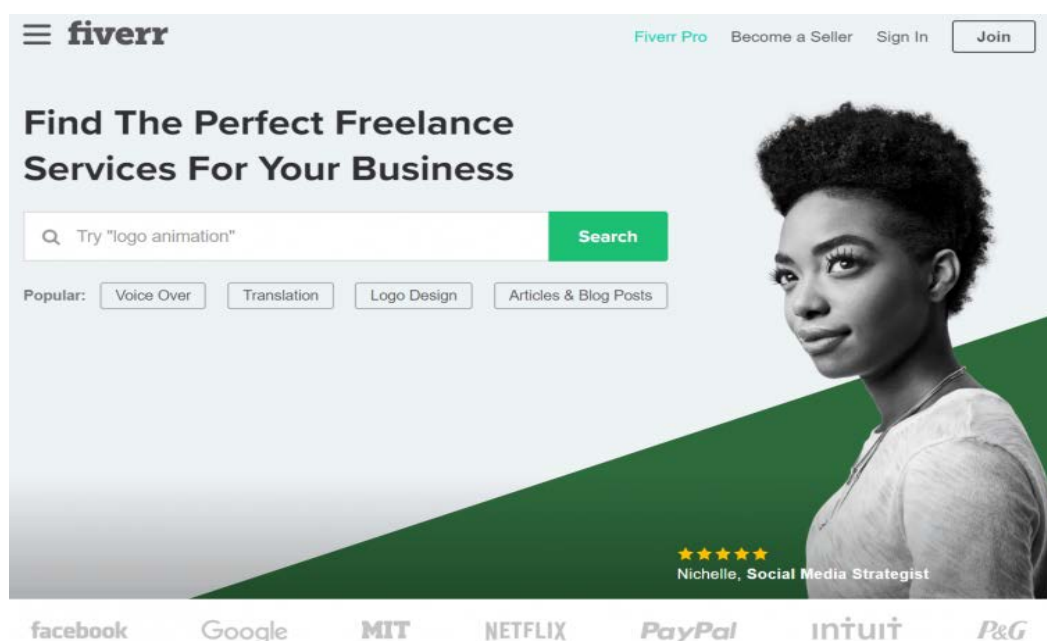
«Ωστόσο», προειδοποιεί ο Muller (2016), ο ψηφιακός νομαδισμός δεν πρέπει να συγχέεται με την εικόνα της εγκατάλειψης. Αν και η εγκατάλειψη και ο ψηφιακός νομαδισμός μοιράζονται είναι σημαντικό για το σχεδιασμό μιας αυτοκαθορισμένης ζωής, η αξία της παραγωγικότητας της εργασίας είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό στον τρόπο ζωής των ψηφιακών νομάδων. Οι ψηφιακοί νομάδες έχουν εμμονή με τη δουλειά τους και την προώθηση της επωνυμίας τους. Πράγματι, είναι αυτό που σκέφτονται ενώ ασχολούνται με τον ελεύθερο χρόνο τους ή ονειρεύονται τους μελλοντικούς προορισμούς τους. Στα ευρήματα του Cook (2020), οι ψηφιακοί νομάδες αγωνίζονται με πειθαρχικές πρακτικές εξισορρόπησης της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου, ειδικά σε τουριστικές τοποθεσίες και όταν είναι νέοι στον τρόπο ζωής. Οι νομάδες προσπαθούν να ξεχωρίσουν από τους πιο υποτιθέμενους χαμηλούς «τουρίστες», στα κρουαζιερόπλοια ή στις οργανωμένες εκδρομές τους. Στους ψηφιακούς νομάδες αρέσει να σκέφτονται τους εαυτούς τους ως «πολίτες του κόσμου» ή «ταξιδιώτες» ή, πράγματι, νομάδες, αναζητητές της ελευθερίας. Ωστόσο, ο Wood (2005) υποστηρίζει, ότι «ο νομάδας και ο παγκόσμιος τουρίστας είναι δύο όψεις της ίδιας διαδικασίας. η σχέση τους με τον κόσμο είναι πρωτίστως αισθητική». Στη μελέτη της Reichenberger (2017) για τους ψηφιακούς νομάδες, δηλώνει ότι η υποκουλτούρα δημιούργησε μια ιεραρχία γύρω από τη δέσμευση κάποιου για ταξίδια. Εκείνοι που μπορούσαν να εργάζονται εξ αποστάσεως 100% του χρόνου και να ταξιδεύουν συνεχώς ήταν στο αποκορύφωμα, όσοι είχαν λιγότερο χρόνο ή ευελιξία να ταξιδέψουν στα πιο απομακρυσμένα μέρη, τα πιο εξωτικά, απομακρυσμένα και πιο μοντέρνα. Ωστόσο, και αυτοί, ζουν σε χώρους συν διαβίωσης/συνεργασίας, όπως οι τουρίστες σε ένα κρουαζιερόπλοιο, σπάνια αλληλοεπιδρούν με τους ντόπιους σε βαθύτερο επίπεδο από τους παραθεριστές του θέρετρου all-inclusive. Εν πάση περίπτωση, ενώ τα μονοπάτια των νομάδων και των τουριστών δεν αποκλίνουν ευρέως, η αντίληψη που έχουν οι νομάδες για τον τρόπο ζωής τους είναι αυτή του ταξιδιώτη, ανταλλάσσοντας τον καταναλωτικό τρόπο ζωής της ιδιοκτησίας και της συσσώρευσης υλικού με έναν τρόπο ζωής και συλλογής αναμνηστικών.

1.3 Η ανάπτυξη του ψηφιακού νομαδισμού -digital nomadism

Ένας από τους πρώτους πρωτεργάτες του ψηφιακού νομαδισμού είναι ο Στίβεν Ρόμπερτς, ένας «νομάδας υψηλής τεχνολογίας», ο οποίος το 1983 ταξίδεψε στις Ηνωμένες Πολιτείες με ένα «υπολογιστή» σε ένα ποδήλατο ενώ συνέχιζε την καριέρα του ως συγγραφέας. Ο ψηφιακός νομαδισμός έφτασε σε αυτό που θα μπορούσε να θεωρηθεί εννοιολογική ωριμότητα με τους Makimoto και Manners που προφήτευσαν ότι «με την ικανότητα να αξιοποιούν κάθε παγκόσμια δημόσια πηγή πληροφοριών από οπουδήποτε στον κόσμο και την ικανότητα να μιλάνε με

οποιονδήποτε μέσω μιας σύνδεσης βίντεο, έτσι οι άνθρωποι θα να τους δινόταν η ευκαιρία, αν το θέλουν, να είναι παγκόσμιοι νομάδες» (1997: 6).

Με την πάροδο του χρόνου, διάφορες τεχνολογικές καινοτομίες και πλατφόρμες έχουν βελτιώσει σημαντικά τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες για τους υποψήφιους «digital nomads- ψηφιακούς νομάδες». Αυτές οι εξελίξεις, για παράδειγμα, διευκόλυναν την εξ αποστάσεως πληρωμή και μεταφορά χρημάτων και επέτρεψαν την επικοινωνία μεγάλων αποστάσεων, να είναι φθηνότερες αλλά και σε πραγματικό χρόνο. Επιπλέον, η οικονομία του sharing που παρέχουν οι «πλατφόρμες», ενίσχυσαν την ευελιξία όσον αφορά τις υπηρεσίες peer-to-peer και πρόσφεραν στους ελεύθερους επαγγελματίες πρωτοφανείς δυνατότητες να βρουν εργασία ανεξάρτητη από την τοποθεσία.



Εικόνα 3: Το Fiverr δημιουργήθηκε το 2009 και αρχικά είχε υπηρεσίες προς πώληση όπως μεταφράσεις, σχεδιασμός λογοτύπου, προγραμματισμό και video editing. Σήμερα έχει αυτά και σχεδόν ότι μπορείς να φανταστείς. Κατατάσσεται μέσα στα 150 πιο δημοφιλή site παγκοσμίως

Η Fiverr, μια από τις πιο γνωστές πλατφόρμες για ψηφιακούς ελεύθερους επαγγελματίες, έχει πρόσφατα διαφημιστεί για έναν «chief digital nomad» (Curran, 2018). Συνολικά, αυτές οι εξελίξεις μεταφράστηκαν σε μια εκθετική αύξηση του αριθμού των αυτοαναφερόμενων ψηφιακών νομάδων. Η συνεχώς αυξανόμενη γκάμα βιβλίων, οδηγών, ιστολογίων, φόρουμ, καναλιών YouTube, άρθρων σε εφημερίδες και άλλων πηγών που έχουν αναδυθεί γύρω από τον ψηφιακό νομαδισμό μαρτυρούν την αυξανόμενη απήχυσή του, τόσο ως τρόπο ζωής όσο και ως επαγγελματική προσπάθεια. Ο Müller (2016: 344) σημειώνει ότι «ο ψηφιακός νομάδας έχει εξελιχθεί από έναν απλώς φανταστικό χαρακτήρα σε μια κοινωνική φιγούρα της τρέχουσας επαγγελματικής ζωής».

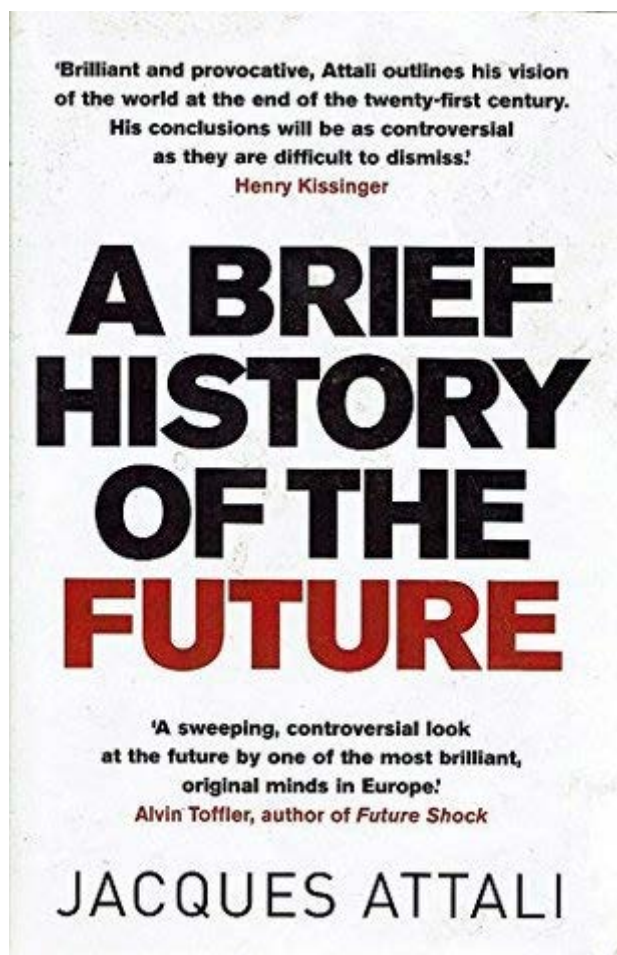
Το 2008, το περιοδικό Economist δημοσίευσε μια ειδική έκθεση πολλαπλών τμημάτων για τον ψηφιακό νομαδισμό και σήμερα, η φιγούρα του ψηφιακού νομάδα εμφανίζεται τακτικά στα δημοφιλή, επιχειρηματικά και «νέα» μέσα ενημέρωσης, από τον Guardian (Harris, 2018) έως το Medium (Westenberg, 2018). Αν και τείνουν να μην βασίζονται εκτενώς στον νομαδισμό ως κοινωνιολογικό ή φιλοσοφικό τροπάριο, είναι γνωστό ότι παρουσιάζεται κάποια συμφραζόμενη μέσω της κοινωνικής θεωρίας.



Εικόνα 4: Μέχρι το 2035 θα υπάρχουν 1 δισεκατομμύριο ψηφιακοί νομάδες

Ο Economist (2008), για παράδειγμα, κάνει αναφορά στον Manuel Castells, το έργο του οποίου έχει ιδιαίτερη σημασία με την έννοια του ψηφιακού νομαδισμού. Ο Castells ήρθε στο προσκήνιο μέσα από συζητήσεις για το «μέλλον της εργασίας». Τέτοιες συζητήσεις, που υποκινήθηκαν εν μέρει από την ανάπτυξη της Τεχνητής Νοημοσύνης -AI- και τη (συνεχιζόμενη) πρόοδο του αυτοματισμού, έχουν εκτοξευτεί τα τελευταία χρόνια, αλλά στην πραγματικότητα είναι πάντα παρούσες, τείνοντας να εντείνονται σε περιόδους ραγδαίων οικονομικών, πολιτιστικών και κοινωνικών αλλαγών (βλ. Granter, 2009: 93-112). Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980, ιδιαίτερα ένα «μέλλον της εργασίας» άνθισε η λογοτεχνία, με «μεταβιομηχανικούς ουτοπιστές» (Frankel, 1987) όπως ο Alvin Toffler να προσφέρει προβλέψεις για νέους τρόπους ζωής και εργασίας. Πράγματι, η ιδέα του Toffler για το «ηλεκτρονικό εξοχικό σπίτι» μπορεί να θεωρηθεί ως μέρος της γενεαλογίας του ψηφιακού νομάδα, συνδυάζοντας όπως

συμβαίνει τις έννοιες της τεχνολογίας δικτύου και της εξ αποστάσεως εργασίας, και μια μεταβαλλόμενη στάση απέναντι στην εργασία και την κατανάλωση στην οικονομία της αγοράς (Frankel, 1987: 28). Για τον Attali (2011), ο νομάδας θα είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό του παγκόσμιου μέλλοντος. Στα τέλη της δεκαετίας του 1980, είχε αρχίσει να σκιαγραφεί έναν διχασμένο νομαδισμό ως τον τρόπο ύπαρξης των εργαζομένων και των πολιτών στον εικοστό πρώτο αιώνα. Η παγκόσμια «ελίτ» των εργαζομένων θα «γίνονταν προνομιούχοι νομάδες, περιπλανώμενοι στον κόσμο συνδεδεμένοι με κινητά τηλέφωνα, φορητές μηχανές φαξ και υπολογιστές με βραχιολάκι». Δεν θα έχουν πραγματικές διευθύνσεις και θα εργάζονται συνεχώς επειδή δεν μπορούν να ξεφύγουν από όλα τα σύνεργά τους υψηλής τεχνολογίας» (Carrington, 1991). Για τους λιγότερο προνομιούχους - ο καταναγκαστικός νομαδισμός που σχετίζεται με την εξαθλίωση στον παγκόσμιο νότο. Η εννοιολόγηση του νομαδισμού από τον Attali δίνεται περαιτέρω επεξεργασία στο βιβλίο του A Brief History of the Future.



Εικόνα 5: Μια σύντομη ιστορία του μέλλοντος από τον Jacques Attali

Εδώ, οι ίδιες οι επιχειρήσεις και οι εταιρείες γίνονται νομαδικές και χαρακτηρίζονται ως «θέατρα» ή «τσίρκο» που αντλούν από ένα παρόμοιο νομαδικό εργατικό δυναμικό για βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες

επιχειρήσεις, αντίστοιχα. Αυτό το εργατικό δυναμικό αποτελείται από «υπερνομάδες». «οικονομικοί ή επιχειρηματικοί στρατηγικοί, στελέχη ασφαλιστικών εταιρειών και εταιρειών αναψυχής, σχεδιαστές λογισμικού, δημιουργοί, νομικοί, χρηματοδότες, συγγραφείς, σχεδιαστές, καλλιτέχνες, δημιουργοί νομαδικών αντικειμένων» (Attali, 2011:195). Η φιγούρα του νομάδα έχει επίσης συζητηθεί ιδιαίτερα από τους Deleuze και Guattari (1987) με τρόπους που, υποστηρίζουμε, μπορούν να βελτιώσουν την κατανόησή μας για τον ψηφιακό νομαδισμό.

1.4 Η ρευστότητα της έννοιας digital nomadism

Όταν αναλύθηκαν περίπου 346 προφίλ ψηφιακών νομάδων που αναφέρθηκαν μόνοι τους σε διαδικτυακά φόρουμ, ήταν εμφανής η ποικιλομορφία των ισχυρισμών τους ότι ανήκουν στην κοινότητα των ψηφιακών νομάδων. Ενώ η ενασχόληση με ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες χρησιμοποιήθηκε, στις περισσότερες περιπτώσεις, για να νομιμοποιήσει την ιδιότητά του ως ψηφιακού νομάδα, υπήρχαν, ωστόσο, σαφείς διαφωνίες σχετικά με το ποιες επαγγελματικές δραστηριότητες θεωρούνταν ότι εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του ψηφιακού νομαδισμού. Για παράδειγμα, ένα μέλος ενός βασικού φόρουμ εξήγησε: «Νιώθω ότι είμαι στα μισά του δρόμου. Για μένα, το άλλο μισό είναι η δημιουργία σταθερής ροής εσόδων. Αλλά και πάλι, καθώς το γράφω αυτό, συνειδητοποιώ ότι είναι απλώς μια διαφορά στον ορισμό». Αυτό επαναλήφθηκε και από ένα άλλο μέλος του φόρουμ: «Εργάζομαι εξ αποστάσεως για μια νεοσύστατη εταιρεία, υποθέτω ότι αυτό δεν μου επιτρέπει να γίνω ένας ολοκληρωμένος ψηφιακός νομάδας, αλλά το βρίσκω καλύτερο από το να κυνηγάω συνεχώς θέσεις εργασίας για ελεύθερους επαγγελματίες». **Υπάρχουν πέντε βασικοί τρόποι που αποτυπώνουν την επαγγελματική ζωή των ψηφιακών νομάδων: εξ αποστάσεως απασχόληση, επιχειρηματικότητα, ελεύθερος επαγγελματίας, ταξίδι στην εργασία ως εργαζόμενος και περισσότερες από μία επαγγελματικές δραστηριότητες (βλ. Πίνακα 1).**

Table 1. Professional situation of digital nomads (based on profiles analysed on the two main forums)

Professional situation	Number of digital nomads	Illustrations
Remote employee	64	Working for a global company; digital marketing for online company; account manager for digital company; remote engineer
Entrepreneur	100	Founder of a SaaS (software as a service) platform; creator of apps; founder of mobile development agency; co-founder of start-ups and online companies
Freelancer	101	Translator; online language tutor; front-end web development; marketing consulting; 'growth hacker'
More than one professional activity	31	Freelancing with setting up a digital marketing company; working remotely for company and freelance translating
Travelling through work as an employee	6	Travelling for specific projects; global management trainer and coach
No information/have not	44	

Πίνακας 1: Πέντε βασικοί τρόποι που αποτυπώνουν την επαγγελματική ζωή των ψηφιακών νομάδων

Αν και είναι διορατικές, αυτές οι πέντε μέθοδοι θολώνουν επίσης μια κάπως πιο περίπλοκη πραγματικότητα. Η ανάλυση των προφίλ των αυτοαναφερόμενων μη ψηφιακών νομάδων βοήθησε να διερευνηθώ τι ήταν εγγεγραμμένο (ή όχι) ως νόμιμο από την άποψη του ψηφιακού νομαδισμού. Στα φόρουμ, οι ψηφιακοί νομάδες εξήγησαν ότι ο ψηφιακός νομαδισμός «καλύπτει ένα ευρύ φάσμα ατόμων», «συγκεντρώνει ένα πολύ διαφορετικό πλήρωμα, που είναι κατά κάποιον τρόπο ομοϊδεάτης», καταδεικνύοντας τη ασάφεια του ψηφιακού νομαδισμού τόσο ως έννοια όσο και ως κοινότητα. Στην πράξη, αυτό έθεσε ένα πλήθος πρακτικών ερωτημάτων σχετικά, για παράδειγμα, με τη διάρκεια, την ταχύτητα και τη συχνότητα του ταξιδιού, την έννοια της ανεξαρτησίας τοποθεσίας, τη σχέση με την ιδέα της οικιακής βάσης, την οικονομική βιωσιμότητα των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των ψηφιακών νομάδων, κ.λπ.

Οι συζητήσεις γύρω από τη συχνότητα των ταξιδιών απεικονίζουν αυτό το σημείο.

Διάφοροι αυτοαναφερόμενοι ψηφιακοί νομάδες δηλώνουν πώς, χάρη στην εξ αποστάσεως εργασία, μπορούν, για παράδειγμα, να αντέξουν οικονομικά να εδρεύουν σε μια χώρα ενώ εργάζονται για μια εταιρεία που βρίσκεται σε άλλη. Ωστόσο, άτομα σε πολύ παρόμοιες καταστάσεις υποστήριξαν ότι δεν ήταν ψηφιακοί νομάδες, καθώς δεν ταξίδευαν αρκετά συχνά και απλώς ζούσαν στο εξωτερικό. Άλλοι εξακολουθούσαν να προβληματίζονται τη σχέση μεταξύ της απομακρυσμένης εργασίας και του ψηφιακού νομαδισμού, αμφισβητώντας το νόμιμο επίπεδο «ανεξαρτησίας» που απαιτείται για να είσαι ψηφιακός νομάδας. Ένα άλλο παράδειγμα που προέκυψε κατά τη διάρκεια της έρευνάς ήταν η σχέση με την ιδέα μιας οικιακής βάσης. Για κάποιους, το να είσαι digital nomads σήμαινε να πουλήσουν όλα τα υπάρχοντά τους και να ασχοληθούν με ταξίδια. Ένα ζευγάρι digital nomads εξήγησε ότι «γίναμε πλήρης DN τον περασμένο Φεβρουάριο όταν πουλήσαμε/χαρίσαμε ό,τι είχαμε, τερματίσαμε το ενοίκιο και μείναμε άστεγοι». Αυτό το σημείο επαναλήφθηκε από έναν άλλο digital nomads: «Αφού κόλλησα σε μια δουλειά που μισούσα, συνειδητοποίησα ότι δεν είχα τίποτα να χάσω, γι' αυτό αποφάσισα να πουλήσω ό,τι είχα, αγόρασα ένα αεροπορικό εισιτήριο απλής μετάβασης και πήγα στο εξωτερικό την επόμενη μέρα». Αυτό συνήθως συνδέθηκε με «γρήγορα ταξίδια» (δηλαδή αλλαγή τοποθεσιών πολλές φορές το χρόνο). Αντίθετα, άλλοι digital nomads επαίνεσαν τη σημασία της κατοχής μιας βάσης. «Εάν θέλετε να είστε οικονομικά βιώσιμοι, πρέπει να έχετε μια βάση στο σπίτι ή τουλάχιστον να συμμετέχετε σε αργά ταξίδια στο ταξίδι σας ως ψηφιακός νομάδας». Εκτός από τις αποκλίσεις στο θέμα της οικιακής βάσης, αυτό εγείρει το ερώτημα εάν ο ψηφιακός νομαδισμός δεν είναι απλώς μια μεταβατική φάση, τουλάχιστον με την έννοια ότι η διατήρηση αυτού του τρόπου ζωής μακροπρόθεσμα θα απέκλειε τις παραδοσιακές μορφές οικιακής και οικογενειακής ζωής.

Εκτός από τις αποκλίσεις στο θέμα της οικιακής βάσης, αυτό εγείρει το ερώτημα εάν ο digital nomads δεν είναι απλώς μια μεταβατική φάση, τουλάχιστον με την έννοια ότι η διατήρηση αυτού του τρόπου ζωής μακροπρόθεσμα θα απέκλειε τις παραδοσιακές μορφές οικιακής και οικογενειακής ζωής.

Είναι ενδιαφέρον ότι τα κίνητρα των ψηφιακών νομάδων είναι ιδιαίτερα ανόμοια, που κυμαίνονται από μια προσπάθεια να εξερευνηθεί κανείς τον εσωτερικό εαυτό του έως μια απελπισμένη απόδραση από τον "εταιρικό" κόσμο. Ωστόσο, είναι ενδιαφέρον ότι οι digital nomads εξέφραζαν συχνά την επιθυμία να εξερευνηθούν κάτι διαφορετικό από τον "εταιρικό" κόσμο. Ένας digital nomads εξήγησε «Έγινα μέλος του ψηφιακού νομαδικού κινήματος κυρίως επειδή είχα κουραστεί από την καθημερινή μου δουλειά και δεν άντεχα τη σκέψη να έχω κάποιον άλλον που θα έλεγχε τον χρόνο και την ελευθερία μου». Ένας άλλος τόνισε ότι «Μετά από μερικά χρόνια που δούλευα στον εταιρικό κόσμο, συνειδητοποίησα ότι μου φαινόταν ανυπόφορα τα πάντα, και συγκεκριμένα ότι έπρεπε να παρακολουθώ ατελείωτες συναντήσεις και να δουλέψω στο ανόητο έργο των άλλων». Ένας τρίτος υποστήριξε ότι «το να κάθεσαι σε ένα γραφείο όλη μέρα είναι ανώφελο».

2. Τεχνολογία, ψηφιακή εποχή και εργασία

Η βάση του NWW (New ways of Working) είναι οι πολλαπλές και πολλαπλασιαζόμενες μορφές τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) που χαρακτηρίζουν, από πολλές απόψεις, την τρέχουσα εποχή μας. Στη μελέτη τους για τους μεταβαλλόμενους χώρους εργασίας, οι Felstead et al. (2005) μίλησε για ένα «ηλεκτρονικό φάκελο» που περιβάλλει την εργασία: ότι τα άτομα είναι σε θέση να εργάζονται με περισσότερους τρόπους κινητικότητας και λιγότερο δεσμευμένους στον τόπο, αφού έχουν αναπτυχθεί τεχνολογίες που είναι φορητές και διασυνδεδεμένες. Εντός των ορίων του χώρου εργασίας επίσης, οι ΤΠΕ έχουν διαδραματίσει κεντρικό ρόλο στη διαφοροποίηση και την εξέλιξη της εργασίας (Brocklehurst, 2001· Wilson, O'Leary, Metiu, et al., 2008), ανοίγοντας το δρόμο για ένα ευρύ φάσμα μετασχηματισμών . Αυτά περιλαμβάνουν την ενεργοποίηση νέων μορφών συνεργασίας (Faraj, Jarvenpaa, & Majchrzak, 2013). Δηλαδή την αλλαγή της δομής της εργασίας από έναν συγκεκριμένο τόπο ή χρόνο (Bosch-Sijtsema, Ruhomäki, & Vartiainen, 2010; Hirst, 2011; Sewell & Taskin, 2015) και τη διευκόλυνση πολλών νέων καθηκόντων και επαγγελμάτων, μαζί με την αναδιάρθρωση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας και επαγγελμάτων.

Οι πρώτες συζητήσεις για τη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας σε συνδυασμό με την τεχνολογία περιλαμβάνουν την πρωτοποριακή εργασία τόσο του Nilles (1975) όσο και του Toffler (1980) σχετικά με την τηλεεργασία και την τηλεπικοινωνία . Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 συγκεκριμένα, ένα «μέλλον της εργασίας», για να μην αναφέρουμε το «τέλος της εργασίας» άνθισε η λογοτεχνία, με τους «μεταβιομηχανικούς ουτοπιστές» (Frankel, 1987) να κάνουν προβλέψεις σχετικά με νέους τρόπους ζωής και εργασίας (Granter, 2016). Οι τεχνολογικές εξελίξεις, όπως τα κινητά τηλέφωνα και το Διαδίκτυο τη δεκαετία του 1980 ή οι ασύρματες συνδέσεις στη δεκαετία του 1990, επέτρεψαν την υλοποίηση πολλών διαφορετικών τρόπων εργασίας, που αποκλίνουν όλο και περισσότερο από τις στερεότυπες θέσεις εργασίας γραφείου «9-to-5» (Barley & Kunda, 2001). . Οι τεχνολογικές αλλαγές συμβάδισαν με συγκυριακούς και πολιτισμικούς παράγοντες, όπως η παρακμή της εργασιακής σχέσης.



Εικόνα 6: Το μέλλον της ψηφιακής εργασίας βασίζεται στους ανθρώπους, όχι μόνο στην τεχνολογία

Έτσι, δόθηκε σημαντική προσοχή στην ανάπτυξη της «οικονομίας του διαμοιρασμού» και στην άνοδο των διαδικτυακών πλατφορμών, ως νέων οργανωτικών μορφών (Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019; Scholz, 2017; Sundararajan, 2017). Αυτά έχουν δημιουργήσει πιο υβριδικές μορφές εργασίας, για παράδειγμα με τη μορφή «πολλαπλών σταδιοδρομιών» (Caza, Moss, & Vough, 2018). Οι τελευταίες εκδηλώσεις των νέων εργασιακών πρακτικών κυμαίνονται από την επέκταση νέων τρόπων απασχόλησης, όπως: συμβάσεις μηδενικής ώρας και άλλες μορφές ανασφαλούς απασχόλησης στο πλαίσιο του καπιταλισμού πλατφόρμας (Petticca-Harris, de Gama, & Ravishankar, 2020; Scholz, 2017), η αυξανόμενη δημοτικότητα του εργατικού δυναμικού της διαδικτυακής πλατφόρμας εργασίας (Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019)· την ανάπτυξη μορφών επιχειρηματικότητας που βασίζονται στο πλήθος και τη συνεργασία (Sundararajan, 2017), όπως και στην εμφάνιση νέων χωρικών ρυθμίσεων εργασίας, π.χ. coworking spaces, makerspaces, hackerspaces, fablabs (Brakel-Ahmed, Cnossen, & Schlegelmilch, 2020).

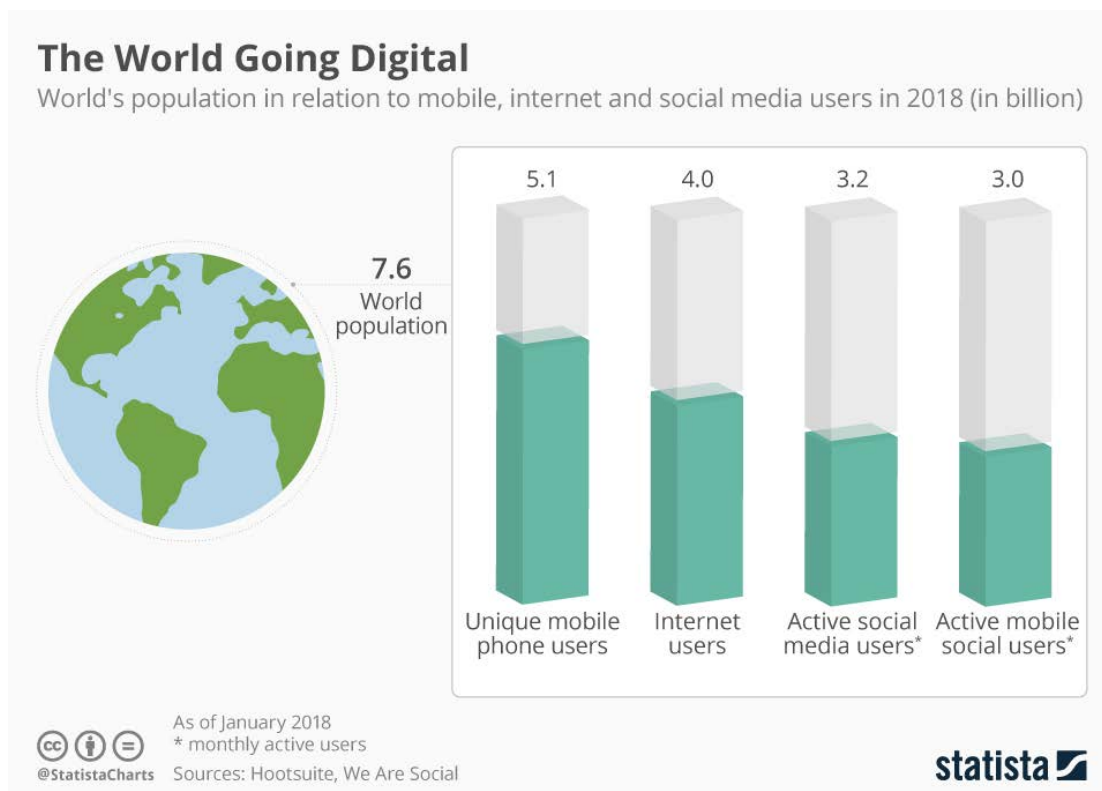
Όλα αυτά εγείρουν πολλά ερωτήματα γύρω από το πραγματικό «ύφασμα» της εργασίας, καθώς ένα σημαντικό και αυξανόμενο ποσοστό εργασιακών δραστηριοτήτων εμφανίζεται έξω από τη σφαίρα των «επίσημων οργανισμών» (Petriglieri, Ashford, & Wrzesniewski, 2019).

Για πολλούς, οι σύγχρονες εμπλοκές μεταξύ τεχνολογιών και αμειβόμενης εργασίας γεννούν ευκαιρίες και ανησυχίες ταυτόχρονα. Από τη μία πλευρά, οι αλλαγές στις μορφές εργασίας προσφέρουν τη δυνατότητα για μεγαλύτερη αίσθηση ευελιξίας και αυτονομίας (Baruch, 2000; Golden, 2009; Tremblay & Thomsin, 2012), για μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων της «εργασίας» και άλλων πτυχές της «ζωής» (Felstead & Henseke, 2017; Kelliher, Richardson, & Boiarintseva, 2018). Για άλλους, παράλληλα με αυτές τις ευκαιρίες,

έρχονται και μια σειρά από ανησυχίες που σχετίζονται με ζητήματα επισφάλειας, επιτήρησης, ελέγχου, αποπροσαρμογής δεξιοτήτων και, γενικότερα, της μεταβαλλόμενης δυναμικής ισχύος (Brivot & Gendron, 2011), ιδίως σχετικά με την εμφάνιση οριζόντιων μορφών ελέγχου (Dale , 2005). Ακόμη περαιτέρω, η ανησυχία είναι ότι η εργασία, έχοντας ξεφύγει από τα όρια των οργανισμών, των χώρων εργασίας και των ημερών εργασίας, έχει επίσης ενσωματωθεί σε άλλες κοινωνικές σχέσεις και ταυτότητες, όπως ο «διάχυτος χώρος εργασίας» ή το «κοινωνικό εργοστάσιο» (Fleming, 2015).

2.1 Digital work

Για να διατηρήσουν τον τρόπο ζωής τους ενώ ταξιδεύουν συνεχώς σε όλο τον κόσμο, οι ψηφιακοί νομάδες ασχολούνται με έργα που δημιουργούν ψηφιακά αγαθά χρησιμοποιώντας ψηφιακά εργαλεία, κάτι που η έρευνα άρχισε πρόσφατα να αποκαλεί «ψηφιακή εργασία-digital work» . **Η ψηφιακή εργασία είναι η ουσία της ψηφιακής νομαδικής εργασίας**, καθώς είναι συνυφασμένη με πρακτικές εργασίας ανεξάρτητες από την τοποθεσία και δίνει τη δυνατότητα στους ψηφιακούς nomads να ολοκληρώσουν εργασία ενώ επισκέπτονται διαφορετικές πόλεις και χώρες. Χρησιμοποιώντας ψηφιακές πλατφόρμες για την παραγωγή ενός ψηφιακού προϊόντος, οι ψηφιακοί νομάδες μπορούν να ταξιδεύουν ελαφρά. Λόγω της συχνότητας με την οποία μετακινούνται οι ψηφιακοί νομάδες και των εξωτικών τοποθεσιών που επιλέγουν να εξερευνήσουν, δεν έχουν επίσης πρόσβαση σε μηχανήματα ή προμήθειες για την κατασκευή ενός φυσικού προϊόντος. Οι ψηφιακές συσκευές και οι εφαρμογές είναι τα κύρια μέσα μέσω των οποίων οι ψηφιακοί νομάδες μετατρέπουν τις ψηφιακές εισόδους σε ψηφιακές εξόδους και αυτό μπορεί να γίνει σχεδόν από οποιοδήποτε μέρος όπου υπάρχει διαθέσιμη τροφοδοσία και σύνδεση στο Διαδίκτυο. Στα φόρουμ του NomadList, πολλοί ψηφιακοί νομάδες θεωρούσαν τους εαυτούς τους μινιμαλιστές. Έτσι, πολλοί επιλέγουν να μεταφέρουν ελάχιστο ή εύκολα φορητό εξοπλισμό ενώ ταξιδεύουν και ολοκληρώνουν την εργασία τους.



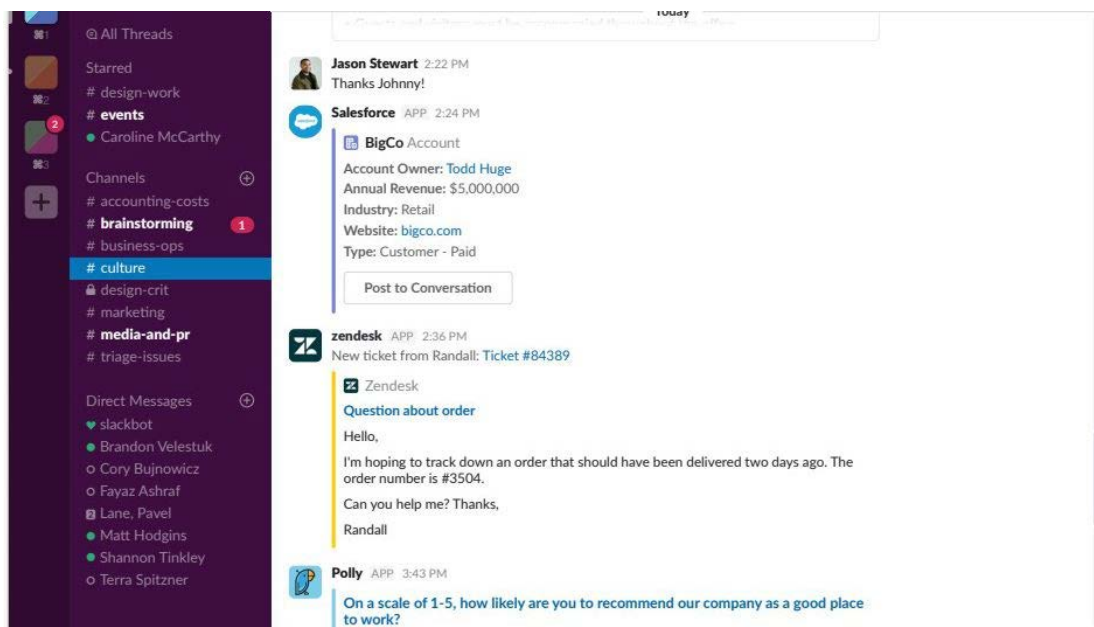
Εικόνα 7: The World Turning Digital/ Πηγή: www.statista.com

Οι μεταφερόμενες ψηφιακές συσκευές επιτρέπουν στους ψηφιακούς νομάδες να πραγματοποιούν μια ευρεία γκάμα από ταλέντα ενώ ταξιδεύουν. Η πλειοψηφία των ψηφιακών νομάδων που παρατηρούνται στο φόρουμ εμπίπτουν στις κατηγορίες των προγραμματιστών, των developers, σχεδιαστών ή δημιουργών περιεχομένου. Κάποιοι από digital nomads θεωρούνται οι προγραμματιστές, ενώ πολλοί έχουν σταδιοδρομία στη μηχανική λογισμικού και την ανάπτυξη Ιστού. Ωστόσο, οι digital nomads διαθέτουν επίσης έγγραφα, ψηφιακό μάρκετινγκ, δημιουργία podcast και βίντεο YouTube, καθώς και οικονομικές και επιχειρηματικές συμβουλές. Πάνω από το 15% των digital nomads του φόρουμ NomadList συζήτησαν για την έναρξη της δικής τους επιχείρησης χρησιμοποιώντας τις δεξιότητές τους που απέκτησαν από προηγούμενη εκπαίδευση ή γνώση.

Οι ψηφιακοί νομάδες χρησιμοποιούν πολλές διαφορετικές τεχνολογικές πλατφόρμες για να διεξάγουν ψηφιακές εργασίες και να παράγουν τα ψηφιακά τους προϊόντα. Είναι αρκετά σύνηθες οι ψηφιακοί νομάδες να βρίσκουν δουλειά σε ιστότοπο συμβάσεων τρίτων, να εργάζονται σε μια συγκεκριμένη συναυλία μέσω μιας διαδικτυακής εφαρμογής, να αποθηκεύουν πληροφορίες στο cloud ή στη συσκευή τους και να στέλνουν το τελικό προϊόν στον ανάδοχο ή τον εργοδότη τους ψηφιακά. Η τεράστια γκάμα ψηφιακών εφαρμογών και προγραμμάτων που χρησιμοποιούνται από ψηφιακούς νομάδες μπορεί να χωριστεί σε δύο κατηγορίες: 1) **ειδικά επαγγέλματα** και στα 2) **γενικά εργαλεία**.

- Τα ειδικά εργαλεία είναι για το επάγγελμα που υποστηρίζουν τις πρακτικές εργασίες που εμπλέκονται σε συγκεκριμένες υποκατηγορίες ψηφιακής εργασίας. Για παράδειγμα, οι προγραμματιστές χρησιμοποιούν το GitHub για να γράψουν και να μοιραστούν κώδικα, ενώ οι σχεδιαστές και οι δημιουργοί χρησιμοποιούν συχνά το Adobe Creative Cloud για να μορφοποιήσουν τις διατάξεις ιστοτόπων. Αυτά τα προγράμματα χρησιμοποιούνται γενικά μόνο από άτομα στον ίδιο τομέα εργασίας τους.
- Ωστόσο, υπάρχουν επίσης ορισμένες τεχνολογίες, τα γενικά εργαλεία, που είναι καθολικές για όλους τους digital nomads, όπως οι εφαρμογές ανταλλαγής μηνυμάτων, οι οποίες χρησιμοποιούνται για επικοινωνιακούς σκοπούς. Μια δημοφιλής εφαρμογή ανταλλαγής μηνυμάτων μεταξύ των ψηφιακών νομάδων στα φόρουμ είναι το Slack*, το οποίο επιτρέπει στον χρήστη να επικοινωνεί με πολλά διαφορετικά άτομα και ομάδες σε μία εφαρμογή. Οι digital nomads από όλα τα είδη επαγγελμάτων περιέγραψαν επίσης τη χρήση εφαρμογών επικοινωνίας όπως το Skype για να παρακολουθήσουν εξ αποστάσεως συναντήσεις με συνεργάτες ή πελάτες.

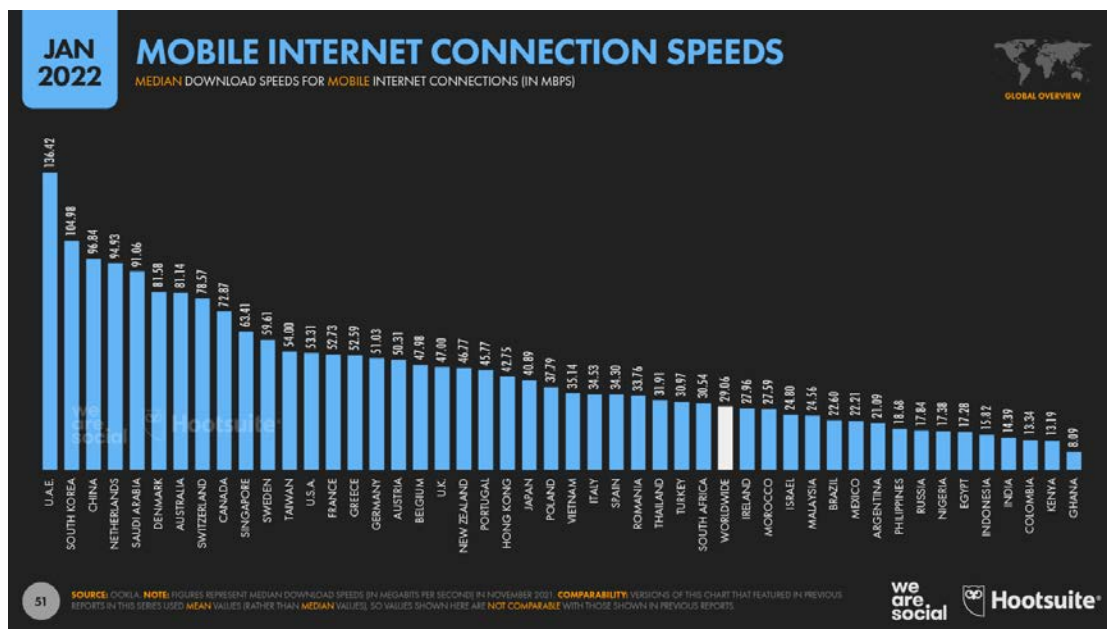
* Το Slack είναι μια πλατφόρμα επικοινωνίας και ένας κόμβος συνεργασίας για όλες τις χρήσεις. Περιλαμβάνει άμεσα μηνύματα, φωνητικές κλήσεις και βιντεοκλήσεις και μια σειρά εργαλείων που βοηθούν τις ομάδες να μοιράζονται πληροφορίες και να συνεργάζονται. Το Slack έχει αυτόνομες εφαρμογές για Windows, Mac, Android, Linux και iOS και λειτουργεί επίσης σε προγράμματα περιήγησης ιστού.



Εικόνα 8: Τι είναι το Slack και πώς λειτουργεί / Πηγή : www.lifewire.com

Ένα άλλο βασικό συστατικό της ψηφιακής εργασίας είναι ότι, ανεξάρτητα από την εφαρμογή, οι ψηφιακοί εργαζόμενοι εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τη συνδεσιμότητα στο Διαδίκτυο προκειμένου να εργαστούν σε εφαρμογές και να στείλουν τα τελικά ψηφιακά παραδοτέα στους πελάτες τους. Πολλοί digital nomads από τα διαδικτυακά φόρουμ ζήτησαν τον καλύτερο τρόπο πρόσβασης στο Διαδίκτυο σε διάφορες χώρες.

Ορισμένοι digital nomads συζήτησαν τη χρήση του δημόσιου WiFi, ενώ άλλοι θα χρησιμοποιούσαν τα δεδομένα κινητής τηλεφωνίας τους ανάλογα με διάφορους παράγοντες όπως η τιμή, η προσβασιμότητα και η ασφαλής σύνδεση. Ωστόσο, η εξάρτηση του digital nomads σε ψηφιακά εργαλεία και υπηρεσίες για τη διεξαγωγή εργασιών σημαίνει ότι είναι απαραίτητη η σύνδεση στο Διαδίκτυο.



Εικόνα 9: Median Mobile Internet Connection Speeds by Country January 2022/ Πηγή: DataReportal

2.2 Gig work*

Ίσως η πιο εμφανής πτυχή του ψηφιακού τρόπου ζωής των νομάδων είναι η συνεχής μετακίνησή του, όχι μόνο από χώρα σε χώρα, αλλά και από χώρο εργασίας σε χώρο εργασίας. Αυτό παρουσιάζει ότι οι digital nomads όχι μόνο έχουν πρόβλημα της κινητικότητας, της μετακίνησης μεταξύ χώρων και της εύρεσης τοποθεσιών, αλλά είναι πιο περίπλοκο το πρόβλημα της νομαδικότητας, που απαιτεί την κινητοποίηση πόρων και την πλοήγηση των τοπικών υποδομών. Ένας σημαντικός όγκος έρευνας από τον τομέα της συνεταιριστικής εργασίας που υποστηρίζεται από υπολογιστή (CSCW) και των συστημάτων πληροφοριών έχει ήδη εργαστεί για να διατυπώσει την έννοια της νομαδικότητας και έχει προκύψει ένας αριθμός υποψηφίων ορισμών. Αυτή η επανεξέταση περιγράφει συγκεκριμένα τη διαδικασία αξιοποίησης της τεχνολογίας για την ολοκλήρωση της εργασίας σε μια ποικιλία τοποθεσιών και τοπικών υποδομών [13]. Πολλοί συμμετέχοντες από τα φόρουμ πιστεύουν ότι η νομαδικότητα τους επιτρέπει να έχουν εμπειρίες εκτός μιας τακτικής ρουτίνας αλλά και να αποκτήσουν ελευθερία από τον εταιρικό κόσμο, απαιτεί επίσης να βρουν ή να διαμορφώσουν οι ίδιοι τον χώρο εργασίας τους αντί να βασίζονται σε ένα σταθερό περιβάλλον γραφείου που παρέχεται από έναν οργανισμό. Οι digital nomads αναζητούν πολλούς από τους πόρους που περιγράφονται από τους Pinatti de Carvalho, Ciolfi και Gray [13, σελ. 2]: «χώρος, χρόνος, ιδιωτικότητα, σιωπή και άλλοι άνθρωποι». Από τον ιστότοπο του NomadList, «Συστήστε τον εαυτό σας», ένα ζευγάρι νομάδων συζήτησε την ανάγκη του να βρει έναν «άνετο χώρο εργασίας για να ολοκληρώσει οποιαδήποτε δουλειά». Χωρίς αυτόν τον χώρο, το ζευγάρι αισθάνεται ότι η παραγωγικότητα της εργασίας του θα ήταν περιορισμένη.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι παρόλο που οι digital nomads μοιράζονται ορισμένα σημαντικά χαρακτηριστικά των νομάδων-εργαζομένων που μελετήθηκαν, οι επαγγελματικές τους φιλοδοξίες και τα κίνητρα για συνεχή κινητικότητα μπορεί να διαφέρουν από τους περισσότερους nomads εργαζόμενους. Αυτό που κάνει τους digital nomads ξεχωριστούς είναι η διάρκεια του ταξιδιού τους και η απόφασή τους να μην έχουν κάποια σταθερή βάση. Επιπλέον, ενώ οι nomads-εργαζόμενοι ταξιδεύουν συνήθως για την εργασία τους, ο digital nomads ταξιδεύει ενώ εργάζεται. Ενώ ο nomads-εργαζόμενος συχνά προσελκύεται σε διάφορες τοποθεσίες και χώρους από την εργασία του, η δουλειά του digital-nomads πρέπει να είναι ευέλικτη γύρω από οποιονδήποτε χώρο έτσι ώστε να μπορεί να βρει στις τοποθεσίες που αυτός επιλέγει για να ταξιδέψει. Ένα μέλος της NomadList, ονόματι Zbynek, διηγείται πώς παράτησε την καριέρα του στον τραπεζικό κλάδο στον τομέα της πληροφορικής για να γίνει αυτοαπασχολούμενος προγραμματιστής Android για να ζήσει ως ψηφιακός νομάδας.

** Οι Gig εργαζόμενοι είναι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι σε διαδικτυακές πλατφόρμες, εργάζονται ως συμβασιούχοι σε εταιρίες ή ως έκτακτοι εργαζόμενοι. Οι εργαζόμενοι στο Gig συνάπτουν επίσημες συμφωνίες με εταιρείες κατ' απαίτηση για την παροχή υπηρεσιών στους πελάτες της εταιρείας.*

Αυτή η αλλαγή σταδιοδρομίας επιτρέπει στον Zbynek να εργάζεται εξ αποστάσεως, σε αντίθεση με μια καριέρα στην εταιρική υποστήριξη IT που μπορεί να είναι συνδεδεμένη με την τοποθεσία. Ομοίως, ο συμμετέχων συζήτησε τη μετάβαση από μια καριέρα στις νομικές υπηρεσίες στο να γίνει blogger τροφίμων και ταξιδιών.

Με παρόμοιο τρόπο με τον Zbynek, κάποιος άλλος συμμετέχων απολαμβάνει πλέον τα ταξίδια στον κόσμο και ως blogger, για να μπορεί να κάνει δουλειά οπουδήποτε στον κόσμο, εφόσον υπάρχει πρόσβαση στο διαδίκτυο και μια συσκευή που λειτουργεί σωστά (σε αντίθεση με την προηγούμενη καριέρα του ως δικηγόρος).

Είναι αρκετά συνηθισμένο για πολλούς digital nomads να αλλάζουν τελείως επαγγελματικούς δρόμους για να βγάλουν εισόδημα ενώ ταξιδεύουν. Αν και αυτό μπορεί να απαιτεί απόκτηση περισσότερων γνώσεων ή διαφορετικών δεξιοτήτων, οι ψηφιακοί νομάδες κάνουν τις απαραίτητες προετοιμασίες προτού γίνουν ανεξάρτητοι από την τοποθεσία. Η φιλοδοξία και το κίνητρο για συνεχή κινητικότητα μπορεί να διαφέρουν από τους περισσότερους νομάδες εργαζομένους (οι οποίοι επίσης αυξάνονται σε αριθμό στον εταιρικό κόσμο). Αυτό που κάνει τους ψηφιακούς νομάδες ξεχωριστούς είναι η διάρκεια του ταξιδιού τους και η απόφασή τους να μην έχουν οικιακή βάση [7]. Επιπλέον, ενώ οι νομάδες εργαζόμενοι ταξιδεύουν συνήθως για την εργασία τους, ο ψηφιακός νομάδα ταξιδεύει ενώ εργάζεται. Ενώ ο νομάδας εργαζόμενος συχνά προσελκύεται σε διάφορες τοποθεσίες και χώρους από την εργασία του, η δουλειά του digital nomad πρέπει να είναι ευέλικτη γύρω από οποιονδήποτε χώρο μπορεί να βρει στις τοποθεσίες που επιλέγει να ταξιδέψει. Ένα μέλος της NomadList, ονόματι Zbynek, ανέφερε πώς παράτησε την καριέρα του στον τραπεζικό κλάδο στον τομέα της πληροφορικής για να γίνει αυτοαπασχολούμενος προγραμματιστής Android για να ζήσει ως ψηφιακός νομάδας. Αυτή η αλλαγή σταδιοδρομίας επιτρέπει στον Zbynek να εργάζεται εξ αποστάσεως, σε αντίθεση με μια καριέρα στην εταιρική υποστήριξη IT που μπορεί να είναι συνδεδεμένη με την τοποθεσία.

Ομοίως, ο συμμετέχων συζήτησε τη μετάβαση από μια καριέρα στις νομικές υπηρεσίες στο να γίνει blogger τροφίμων και ταξιδιών.

Με παρόμοιο τρόπο με τον Zbynek, ένας άλλος συμμετέχων απολαμβάνει πλέον τα ταξίδια στον κόσμο και ως blogger, μπορεί να κάνει δουλειά οπουδήποτε στον κόσμο, εφόσον υπάρχει πρόσβαση στο διαδίκτυο και μια συσκευή που λειτουργεί σωστά (σε αντίθεση με την προηγούμενη καριέρα του ως δικηγόρος). Είναι αρκετά συνηθισμένο για πολλούς ψηφιακούς νομάδες να αλλάζουν τελείως επαγγελματικούς δρόμους για να βγάλουν εισόδημα ενώ ταξιδεύουν.



Αν και αυτό μπορεί να απαιτεί απόκτηση περισσότερων γνώσεων ή διαφορετικών δεξιοτήτων, οι digital nomads κάνουν τις απαραίτητες προετοιμασίες προτού γίνουν ανεξάρτητοι. Η χρήση φορητών τεχνολογιών και προσωπικών υπηρεσιών cloud διευκολύνει τη νομαδική εργασία ψηφιακών νομάδων σε διαφορετικά μέρη. Δεδομένου των ειδικών γνώσεων της ψηφιακής νομαδικής εργασίας, είναι υψίστης σημασίας για αυτούς τους εργαζόμενους να διατηρούν μια μεγάλη, αποθηκευμένη συλλογή πληροφοριών.

Μεταφέροντας πάντα τις σχετικές πληροφορίες τους στο χώρο αποθήκευσης cloud, όπου είναι προ βάσιμη οπουδήποτε με σύνδεση στο Διαδίκτυο, οι digital nomads μπορούν να διατηρήσουν την απαραίτητη βάση γνώσεων χωρίς να συσκευάσουν, να αποθηκεύσουν και να μεταφέρουν περισσότερα πράγματα. Οι περισσότεροι nomads που σημείωσαν ότι ολοκληρώνουν την εργασία σε διάφορες συσκευές και οι φορητές συσκευές τους παρέχουν την ευελιξία να εργάζονται από διαφορετικούς χώρους ή κατά την μετακίνηση τους. Επιπλέον, οι digital nomads χρησιμοποιούν υπηρεσίες cloud για να μοιράζονται πληροφορίες ή να συνεργάζονται με πελάτες ή συνομηλίκους. Μέσω αυτών των υπηρεσιών, οι digital nomads δημιουργούν ένα είδος "κινητού γραφείου", το οποίο τους επιτρέπει να είναι οπουδήποτε.

Από συνεντεύξεις και συζητήσεις σε διαδικτυακά φόρουμ ήταν εμφανές το γεγονός ότι μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της συνεχούς νομαδικότητας είναι η μοναξιά, καθώς οι περισσότεροι digital nomads αδυνατούν να διατηρήσουν μακροχρόνιες σχέσεις και περιορίζονται σε όποιους χώρους και ανθρώπους βρουν στην τοποθεσία τους. Ένας χρήστης στο reddit περιέγραψε το πρόβλημα: «...υπάρχουν βαθύς ψυχολογικοί παράγοντες στην απομακρυσμένη εργασία. Μια σειρά από διαδικτυακές κοινότητες και κοινωνικά προγράμματα όπως το Hacker Paradise έχουν αναπτυχθεί γύρω από την κοινότητα των digital nomads προκειμένου να αντιμετωπίσουν εν μέρει αυτήν την αρνητική συνέπεια του νομαδισμού. Μέσω αυτών των διαδικτυακών forum και της αλληλεπίδρασης σε διαδικτυακές κοινωνικές πλατφόρμες όπως το [Twitter](#) και το [meetup.com](#), οι digital nomads συνδέονται με άλλους που αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες ή βρίσκουν συναντήσεις και εκδηλώσεις κοντά στο σημείο όπου ταξιδεύουν.



Εικόνα 10: My Hacker Paradise Traveling Review - Becoming a Digital Nomad/ Πηγή: www.toptal.com

3. Τηλεργασία πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας- COVID-19

3.1 Τεχνολογία και τηλεργασία

Τις τελευταίες δεκαετίες, η τεχνολογία που υποστηρίζει την τηλεργασία έχει βελτιωθεί εντυπωσιακά. Σήμερα, η τεχνολογία και η τεχνητή νοημοσύνη (AI) επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι οδηγούν τη ζωή τους και διευθύνουν τις επιχειρήσεις τους. Η βιβλιογραφία για τις νέες ΤΠΕ και την τηλεργασία είναι συχνά ξεπερασμένη και ανεφάρμοστη στο ταχέως μεταβαλλόμενο τεχνολογικό περιβάλλον. Οι συνεχιζόμενες τεχνολογικές εξελίξεις επηρεάζουν τις στρατηγικές των εταιριών και τον κόσμο της εργασίας. Η προσαρμογή στον απίστευτο ρυθμό της αλλαγής της τεχνολογίας προσθέτει στην πρόκληση της διαχείρισης του σημερινού εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, οι ερευνητές συμφωνούν ότι οι εταιρείες που υιοθετούν νέες τεχνολογίες θα απολαμβάνουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι εκείνων που δεν το κάνουν (Edwards, 2017; Kozielski & Sarna, 2020; Lee & Grewal, 2004; Lupşa-Tătaru, 2019).

Η παραδοσιακή νοοτροπία της εργασίας έχει υποστεί μια γρήγορη αλλαγή σε μια άκρως τεχνολογική εποχή όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται από οπουδήποτε και ανά πάσα στιγμή μέσω διαφορετικών ηλεκτρονικών πλατφορμών. Στο παρελθόν, τα άτομα δεν μπορούσαν να εργαστούν όταν ο φυσικός χώρος εργασίας τους ήταν κλειστός κατά τη διάρκεια των διακοπών, τα Σαββατοκύριακα, τα βράδια ή τη νύχτα.

Σήμερα, ανάλογα με την εργασιακή κουλτούρα, οι εργαζόμενοι μπορούν και αναμένεται να έχουν πρόσβαση στην εργασία τους εξ αποστάσεως και να ανταποκρίνονται σε αιτήματα ανεξάρτητα από την ημέρα και οποιαδήποτε στιγμή (Von Bergen et al., 2019).

Μέσω σαφών και καλά καθορισμένων διαδικασιών και υποδομής ΤΠΕ, οι εργαζόμενοι είναι πιο ικανοί να εργάζονται εξ αποστάσεως και να παράγουν αποτελέσματα. Πολλές εταιρείες θα αναπτύξουν τεχνητή νοημοσύνη για να βοηθήσουν στη μετάβαση στην τηλεργασία, ειδικά στην παρακολούθηση των εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως. Η υπάρχουσα τεχνολογία επιτήρησης (Booth, 2019) θα αναπτυχθεί ευρέως. Θα χρησιμοποιηθεί πιο εξελιγμένη τεχνολογία για την παρακολούθηση της προόδου και της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Οι εταιρείες θα πρέπει επίσης να ενισχύσουν την κυβερνοασφάλειά τους. Η εργασία στο Διαδίκτυο κατά τη διάρκεια της πανδημίας εξέθεσε πολλά τρωτά σημεία, αφήνοντας τις εταιρείες επιρρεπείς σε κυβερνοεπιθέσεις (Ceurstemont, 2020)

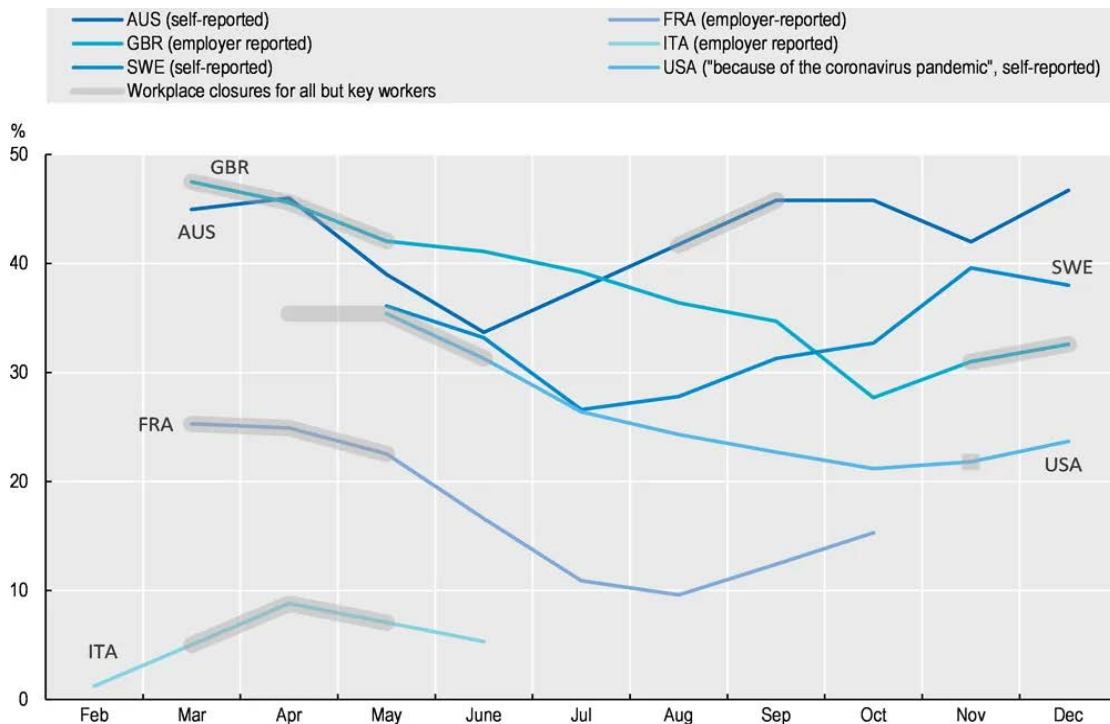
3.2 Τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19

Η πανδημία του COVID-19 έφερε άνευ προηγουμένου αλλαγές στον κόσμο της εργασίας όπως τον ξέραμε. Η πανδημία ώθησε τις κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο να θεσπίσουν κανόνες και κανονισμούς για την πρόληψη της εξάπλωσης της νόσου, αναγκάζοντας πολλές επιχειρήσεις να συνεχίσουν να λειτουργούν μέσω διευθετήσεων τηλεργασίας (Amirul et al., 2021; Béland et al., 2020). Το 2020, το 47% των εργαζομένων στην Αυστραλία, τη Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο εργάζονταν από απόσταση. Στην Ιαπωνία, η τηλεργασία αυξήθηκε από 10% σε 28% μεταξύ Δεκεμβρίου 2019 και Μαΐου 2020 (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης [ΟΟΣΑ], 2021). Το 2020, οι εκτιμήσεις έδειξαν ότι το 40% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση άρχισαν να εργάζονται με πλήρη απασχόληση εξ αποστάσεως. Τα υψηλότερα ποσοστά βρέθηκαν μεταξύ των δασκάλων, των επαγγελματιών ΤΠΕ και των διευθυντών (Ceurstemont, 2020). Αρκετές κυβερνήσεις επικύρωσαν επίσημα την τηλεργασία και πρόσφεραν συμβουλές σε εργαζομένους και εργοδότες. Για παράδειγμα, το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Κάτω Χώρες πρόσφεραν φορολογική απαλλαγή για τα έξοδα γραφείου στο σπίτι.

Από την άλλη πλευρά, οι ΗΠΑ πρόσφεραν έναν πλήρη οδηγό για την τηλεργασία και παρείχαν πόρους σε εργοδότες και εργαζόμενους. Η εργασία από το σπίτι ήταν ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους μείωσης της έκθεσης στον ιό, σύμφωνα με την Επιστημονική Συμβουλευτική Ομάδα του Ηνωμένου Βασιλείου για Έκτακτες καταστάσεις (SAGE, 2022). Παρόλο που η εργασία από το σπίτι αυξήθηκε σταδιακά την τελευταία δεκαετία (Eurostat, 2018), η πανδημία και το lockdown έχουν επιταχύνει την υιοθέτηση τρόπων τηλεργασίας από πολλούς εργοδότες (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας [ILO], 2020).

Ωστόσο, η μετάβαση δεν ήταν εύκολη. Τα στοιχεία σήμερα υποδηλώνουν ότι η μαζική εφαρμογή της τηλεργασίας έγινε πρόωρα και χωρίς ιδιαίτερη προσοχή λόγω της φύσης της πανδημίας (Ahrendt et al., 2020).

Ποσοστό εργαζομένων



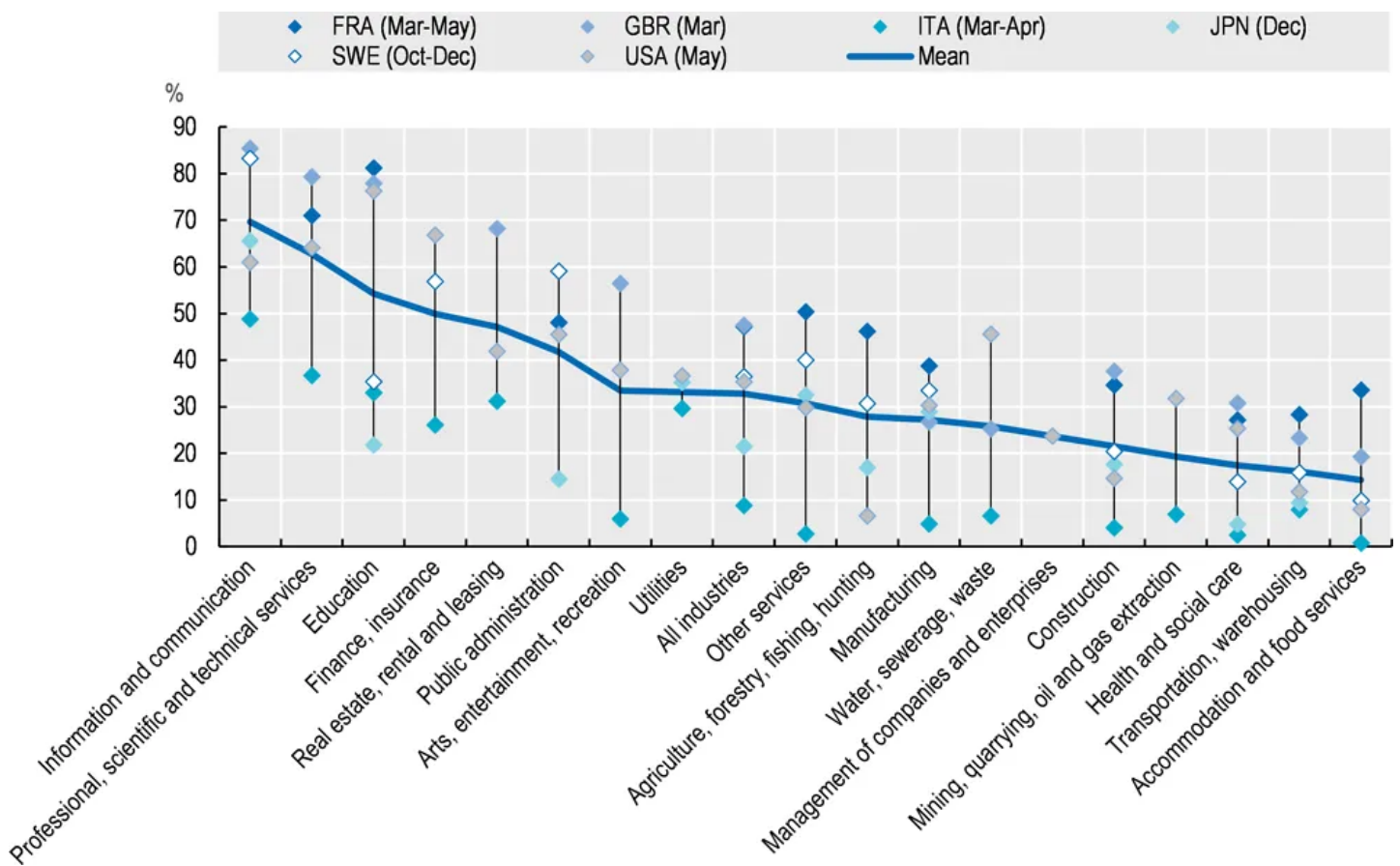
Εικόνα 11: Τηλεργασία κατά την πανδημία COVID-19, 2020/Πηγή: www.oecd.org

Η παραδοσιακή ρύθμιση εργασίας έχει μετατοπιστεί γρήγορα από τη ρύθμιση του γραφείου σε μια μόνιμη διαδικτυακή παρουσία. Έτσι, η εργασία από το σπίτι έγινε γρήγορα το νέο φυσιολογικό (Bajarin, 2021; Dickler, 2021; Economic Times, 2022; NL Times, 2022; Melin & Egkolfopoulou, 2021; UN News, 2022; Zeidner, 2020).

Κατά τη διάρκεια του lockdown, πολλοί παράγοντες επηρέασαν την τηλεργασία, από το μέγεθος της επιχείρησης μέχρι τα προσόντα των εργαζομένων, τα χαρακτηριστικά της εργασίας και ακόμη και το φύλο. Τα βασικά ευρήματα από μια μελέτη που δημοσιεύθηκε από τον ΟΟΣΑ (2021) κατέληξαν στα εξής:

- i. πάνω από το 50% των εργαζομένων δούλεψε σε άκρως ψηφιοποιημένη βιομηχανία τηλεργασίας.
- ii. Η τηλεργασία ήταν υψηλότερη μεταξύ των εργαζομένων του μεγάλου 30% των εργαζομένων θα συνεχίσει να τηλεργάζεται μία ή περισσότερες ημέρες την εβδομάδα μετά την πανδημία (Lister, 2022).

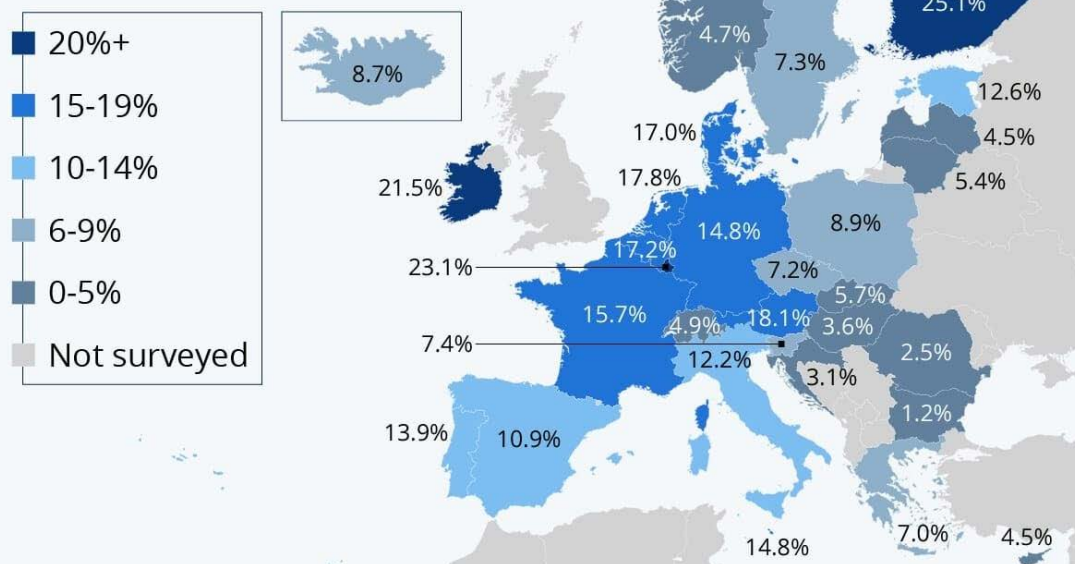
Έρευνα από 1.515 Ολλανδούς υπαλλήλους δείχνει ότι τα εργασιακά χαρακτηριστικά έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην προσαρμογή στην τηλεργασία κατά τη διάρκεια του COVID-19. Οι υπάλληλοι γραφείου και το διδακτικό προσωπικό ήταν πιο πιθανό να εργάζονται από το σπίτι. Σύμφωνα με τη μελέτη, το προσωπικό γραφείου στην Ολλανδία είναι πιο πιθανό να συνεχίσει να εργάζεται από το σπίτι μετά την πανδημία. Η θετική εμπειρία, η υψηλότερη παραγωγικότητα, η υποστήριξη των εργοδοτών και οι καλές ΤΠΕ συμβάλλουν σε αυτή την απόφαση (Olde Kalter et al., 2021). Περισσότερο από το 50% των συμμετεχόντων σε ένα ερευνητικό πρόγραμμα που ανέλυσε την τηλεργασία στη Σαουδική Αραβία υποστήριξε τη συνέχιση της τηλεργασίας πέρα από την πανδημία λόγω των πλεονεκτημάτων της στην κοινωνική και επαγγελματική τους ζωή (Zalat & Bolbol, 2022).



Εικόνα 12: Teleworking peaks during the COVID-19 pandemic, by industry/ Πηγή : www.oecd.org

Where Europeans Get To Work From Home

Share of employed people who usually worked from home in 2020*



* as a share of total employment (people aged 15-64)
Source: Eurostat



statista

Εικόνα 13: Σύγκριση εργασίας από το σπίτι κατά την διάρκεια της πανδημίας στην Ε.Ε. /Πηγή: www.statist.org

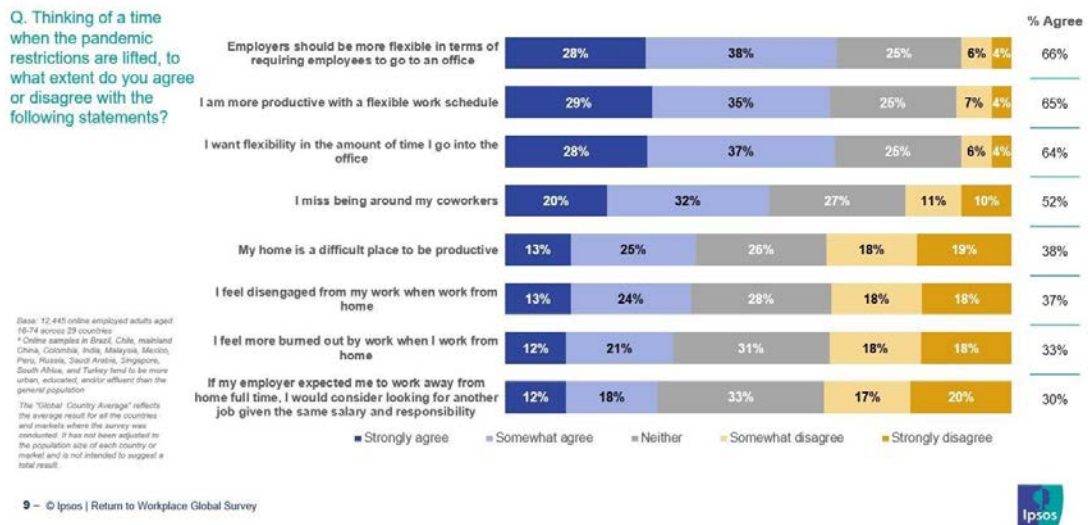
“ Με το ένα τέταρτο των εργαζομένων κατοίκων της να εργάζονται συνήθως από το σπίτι, η Φινλανδία έχει πλέον το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων εξ αποστάσεως στην ΕΕ. Ακολουθούν το Λουξεμβούργο και η Ιρλανδία, και οι δύο έχουν μερίδια κατ' οίκον εργασίας άνω του 20%. Τα ποσοστά του γραφείου στο σπίτι είναι πολύ χαμηλότερα σε μέρη της Ανατολικής Ευρώπης και είναι πρακτικά άγνωστο στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, όπου το μερίδιο είναι μόλις 1,2 τοις εκατό και 2,5 τοις εκατό αντίστοιχα. Αυτό το infographic δείχνει την κατάσταση σε ολόκληρη την ήπειρο και περιλαμβάνει επίσης ποσοστά σε χώρες του ΕΟΧ - Ισλανδία, Ελβετία και Νορβηγία ”

3.3 Τηλεργασία μετά την πανδημία

Το έτος 2022 ξεκίνησε με τη σταδιακή άρση των διαφόρων περιορισμών για τον COVID-19, με τη συμβουλή για εργασία από το σπίτι όσο το δυνατόν περισσότερο τροποποιημένη. Ωστόσο, όπως η 11η Σεπτεμβρίου άλλαξε για πάντα τον κόσμο των ταξιδιών, η πανδημία του COVID-19 θα έχει μακροχρόνιο αντίκτυπο στο μέλλον της εργασίας. Αναμένεται ότι πολλοί οργανισμοί είναι πιθανό να επανεξετάσουν τις τοποθεσίες από τις οποίες οι υπάλληλοί τους μπορούν να εκπληρώσουν αποτελεσματικά, αποδοτικά και με ασφάλεια τους εργασιακούς ρόλους και τις ευθύνες τους (Fleming, 2020). Οι μεγάλες εταιρείες τεχνολογίας πρωτοστατούν στην ώθηση στην τηλεργασία μετά την πανδημία και σύντομα θα ακολουθήσουν και μικρότερες εταιρείες (Hatamleh & Tilesch, 2020). Για παράδειγμα, ο Mark Zuckerberg, Διευθύνων Σύμβουλος της Meta, αναμένει ότι το 50% των εργαζομένων στο Facebook θα εργάζονται από το σπίτι μέχρι το 2030 (Friedman, 2020). Ο Διευθύνων Σύμβουλος του Twitter, Τζακ Ντόρσεϊ, επιβεβαίωσε ότι οι υπάλληλοί του θα μπορούσαν να εργάζονται μόνιμα από το σπίτι ή οπουδήποτε αισθάνονται πιο παραγωγικοί και δημιουργικοί. Η Microsoft θα υιοθετήσει ένα υβριδικό μοντέλο (τόσο στο σπίτι όσο και στο γραφείο), ενώ η Google θα παραμείνει ανοιχτή σε όλες τις επιλογές. Από την άλλη πλευρά, η Amazon θα αποκεντρώσει τις αποφάσεις διευθέτησης εργασίας και οι υπάλληλοι γραφείου θα έχουν την ελευθερία να εργάζονται εξ αποστάσεως ή να υιοθετούν ένα υβριδικό μοντέλο (Kelly, 2022).

Το [Flexjobs](#), ένας κορυφαίος ιστότοπος αναζήτησης εργασίας, απαριθμεί τους κορυφαίους τομείς σταδιοδρομίας για εξ αποστάσεως εργασία το 2022. Η λίστα περιλαμβάνει τους τομείς της λογιστικής και των οικονομικών, του μάρκετινγκ, της ιατρικής και υγείας, της διαχείρισης έργων, της εξυπηρέτησης πελατών, του ανθρώπινου δυναμικού και προσλήψεων, των πωλήσεων, της διοίκησης, της εκπαίδευσης και εκπαίδευση. Ο ιστότοπος αναλύει επίσης το ιστορικό αγγελιών θέσεων εργασίας σε περισσότερες από 57.000 εταιρείες. Από το 2014, δημοσιεύει μια ετήσια λίστα κορυφαίων εταιρειών με απομακρυσμένες θέσεις εργασίας για παρακολούθηση. Η Flexjobs σημείωσε αύξηση 12% στις καταχωρίσεις για θέσεις εργασίας τηλεργασίας μεταξύ 2021 και 2020. Η πλειονότητα αυτών των καταχωρίσεων αφορούσε επαγγελματικούς και διευθυντικούς ρόλους. Η λίστα των κορυφαίων 100 εταιρειών το 2022 περιλαμβάνει έναν αριθμό ρεκόρ νέων εταιρειών και διάφορους τίτλους, επιβεβαιώνοντας ότι η στροφή προς την εξ αποστάσεως πρόσληψη και τηλεργασία είναι εδώ για να μείνει (McGregor, 2022· Pelta, 2022). Πολλοί εργαζόμενοι έχουν συνειδητοποιήσει ότι η εργασία από το σπίτι δεν είναι μόνο βραχυπρόθεσμη, αλλά θα συνεχιστεί και μετά την πανδημία. Η συνειδητοποίηση παρέσυρε τους ανθρώπους να επενδύσουν στα γραφεία του σπιτιού τους. Κάποιοι επένδυσαν ακόμη και σε μεγαλύτερα σπίτια που θα μπορούσαν να φιλοξενήσουν ένα γραφείο στο σπίτι. Μια έρευνα που διεξήχθη από το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ το 2020 δείχνει ότι το 98% των γενικών υπαλλήλων θέλει να συνεχίσει την τηλεργασία μετά την πανδημία (Dunn, 2020).

GLOBAL SUMMARY



Εικόνα 14: Σπίτι ή γραφείο; Η έρευνα δείχνει απόψεις σχετικά με την εργασία μετά τον COVID-19/ Πηγή: www.weforum.org

Μια έκθεση που δημοσιεύθηκε από το McKinsey Global Institute για το μέλλον της εργασίας το 2021 επιβεβαίωσε επίσης ότι η πανδημία έχει επιταχύνει τις τάσεις στην τηλεργασία. Τάσεις όπως η απομακρυσμένη εργασία και οι εικονικές συναντήσεις είναι πιθανό να συνεχιστούν μετά την πανδημία. Η έκθεση παρουσίασε μια έρευνα σε 278 στελέχη που πίστευαν ότι ο χώρος γραφείων θα μειωνόταν κατά 30% μετά την πανδημία (Lund et al., 2021). Σύμφωνα με την Gallup, μια αμερικανική εταιρεία ανάλυσης και παροχής συμβουλών, περισσότερο από το 90% των υπαλλήλων των ΗΠΑ έκαναν κάποια απομακρυσμένη εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Εννέα στους δέκα από αυτούς τους υπαλλήλους θέλουν να διατηρήσουν την εξ αποστάσεως εργασία σε κάποιο βαθμό.

4. Οργάνωση , εργασία και άτομα

Οι τρόποι με τους οποίους εξελίσσονται η εργασία και η οργάνωση είναι γεμάτοι από παράδοξα (Boell, Ceez-Kecmanovic, & Campbell, 2016). Από τη μια πλευρά, μπορεί να υποστηριχθεί ότι είμαστε μάρτυρες της «διάλυσης της εργασίας (όπως την ξέρουμε) ή ίσως της διάβρωσης των ιδιαιτεροτήτων της έννοιας της αμειβόμενης εργασίας ως δεσμευμένης από χώρο, χρόνο, οργάνωση και απασχόληση. Όπως αναφέραμε παραπάνω, κατά κάποιο τρόπο η εργασία ενσωματώνεται ολοένα και περισσότερο σε άλλες δραστηριότητες (Fleming, 2015; Sundararajan, 2017).

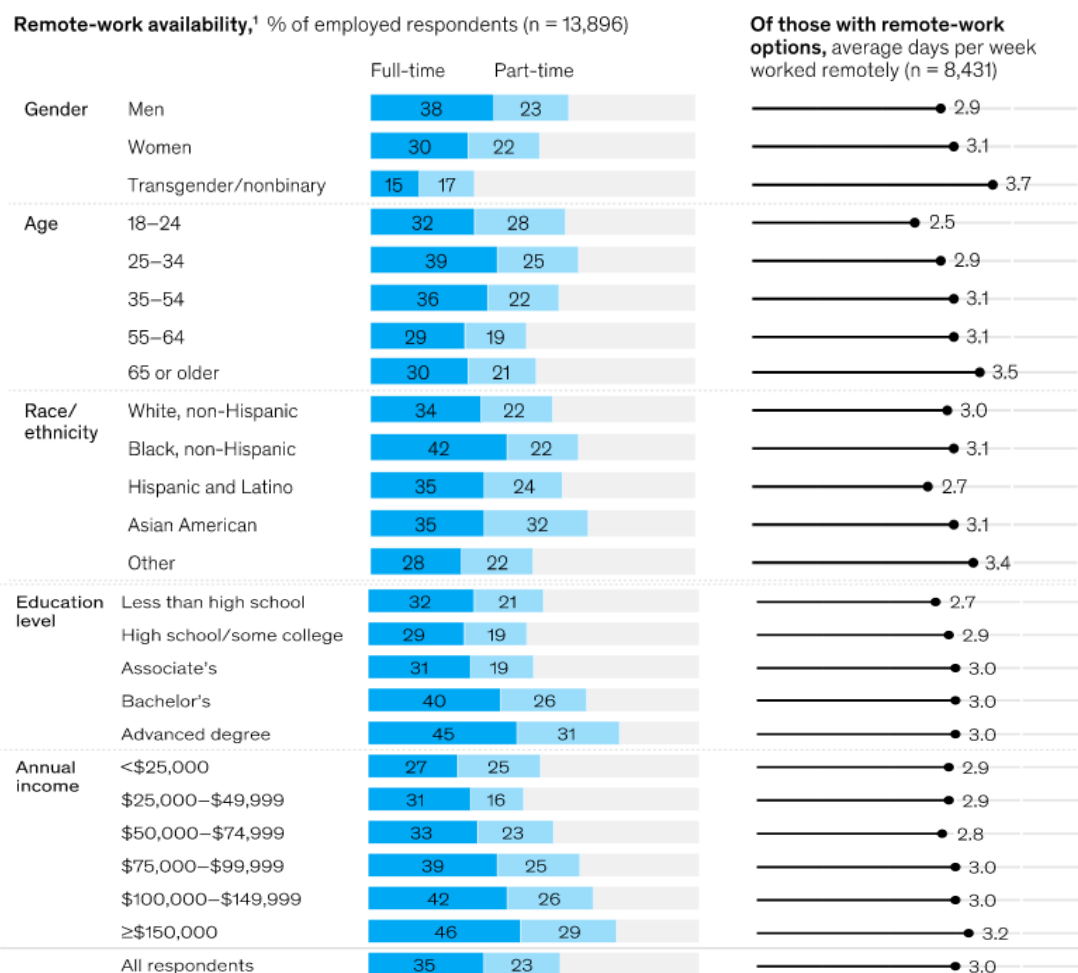
Ένας διαφορετικός τρόπος θεώρησης αυτών των αλλαγών είναι η άποψη ότι η εργασία δεν εξαφανίζεται αλλά επανεμφανίζεται με διαφορετική μορφή, σαν να «επαναεφευρίσκεται». Επομένως, ενώ ορισμένες πιο επίσημες δομές εργασίας εξαφανίζονται, η εργασία γίνεται ταυτόχρονα όλο και πιο αόρατη καθώς διαπερνά όλους τους κοινωνικούς χώρους. Ο κατακερματισμός της εργασίας, ο πολλαπλασιασμός και η διακλάδωση των εργασιακών πρακτικών, η εμφάνιση νέων μορφών συνεργασίας και ούτω καθεξής, σχετίζονται με τις αλλαγές που βλέπουμε στο NWW (New ways of working). Το NWW επεκτάθηκε πέρα από τους επίσημους οργανισμούς και τη μόνιμη απασχόληση. Αυτά περιλαμβάνουν ποικίλες μη παραδοσιακές ρυθμίσεις εργασίας που επιτρέπονται από τις νέες ψηφιακές τεχνολογίες, όπως η κοινή χρήση οικονομικής εργασίας, η εργασία που βασίζεται σε πλατφόρμα και η ψηφιακή νομαδική εργασία. Για παράδειγμα, οι ελεύθεροι επαγγελματίες που εργάζονται μόνο ψηφιακά στο διαδίκτυο και οι ψηφιακοί νομάδες είναι εργαζόμενοι γνώσης ανεξάρτητοι από την τοποθεσία και επιλέγουν αβέβαιες ρυθμίσεις εργασίας (π.χ. υποβολή προσφορών για έργα, ad hoc συνεργασίες) σε παγκόσμιες αγορές, αναζητώντας ευελιξία, αυτονομία και ευκαιρίες για τον τρόπο ζωής (Aroles, Granter, & de Vaujany, 2020· Schlagwein & Jarrahi, 2020). Από την άλλη πλευρά, οι ρυθμίσεις εργασίας που διαμεσολαβούνται μέσω πλατφορμών εργασίας κατ' απαίτηση όπως η Uber, η TaskRabbit ή η Amazon Mechanical Turk, επιλέγονται συχνότερα από ανάγκη. Ενώ παρέχουν επίσης νέες ευέλικτες ευκαιρίες εργασίας, αυτά τα αποκαλούμενα μοντέλα εργασίας κατ' απαίτηση Uberized συχνά εφαρμόζουν πρακτικές εκμετάλλευσης, αποδυναμώνουν και εργαλειοποιούν τους εργαζομένους και πιέζουν το κόστος εργασίας και τους κινδύνους για τους εργαζομένους (Fleming, 2017; Glavin, Bierman, & Schieman, 2021). Αυτά τα παραδείγματα απεικονίζουν ευκαιρίες καθώς και κρίσιμα ζητήματα και ανησυχίες που προκύπτουν από τις διάφορες μορφές NWW εκτός επίσημων οργανισμών.

Η έρευνα για νέες πρακτικές εργασίας έχει δημιουργήσει ένα τεράστιο όγκο βιβλιογραφίας. Ενώ η έννοια των νέων πρακτικών εργασίας εμφανίζεται τακτικά στη βιβλιογραφία, υπάρχει έλλειψη συναίνεσης γύρω από τα πραγματικά της περιγράμματα (Messenger & Gschwind, 2016), η οποία αποδεικνύεται από την παρουσία διαφόρων όρων, όπως «μη τυπική εργασία» (Ashford, George, & Blatt, 2007), «εναλλακτικές ρυθμίσεις εργασίας» (Spreitzer, Cameron, & Garrett, 2017),

«κατανομημένη εργασία» (Hafermalz, 2021· Harrison et al., 2004), ο «νέος κόσμος της εργασίας» (Sewell & Taskin, 2015; Spreitzer et al., 2017) «εργασία με βάση τη δραστηριότητα» (Hoendervanger, Been, Yperen, et al., 2016; Parker, 2016) και «νέοι τρόποι εργασίας» (Brunia, Been, & Voordt, 2016; Kingma, 2019; Mitev et al., 2021), ανάλογα με τους στόχους και τα χαρακτηριστικά που εξετάζονται. Spreitzer et al. (2017) προτείνουν δύο εικόνες του νέου κόσμου της εργασίας. Η πρώτη εικόνα, η οποία είναι άκρως θετική, αφορά την εμπειρία εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης που μπορούν να χρησιμοποιήσουν το ευρύ φάσμα των δεξιοτήτων τους για να πλοηγηθούν εύκολα στον νέο κόσμο της εργασίας, αρπάζοντας ευκαιρίες και δημιουργώντας τις δικές τους ενώ έχουν ζήτηση.

Σε αυτόν τον αποκαλούμενο πόλεμο ταλέντων, μπορούν να ασκήσουν υψηλό επίπεδο δράσης στη διαμόρφωση των επαγγελματικών τους ταξιδιών, για παράδειγμα απορρίπτοντας θέσεις εργασίας και συμβάσεις που δεν τους ενδιαφέρουν. Μπορούν να ευδοκιμήσουν σχεδόν σε οποιοσδήποτε ρυθμίσεις εργασίας, αποφασίζοντας πότε, πού και πώς για να δουλέψω.

People in the United States who are younger, more educated, or have higher incomes tend to have more options to work remotely.



¹Only asked to employed respondents: "Does your employer currently offer you work-from-home opportunities? Or are you able to work from home as a self-employed individual?"
 Source: McKinsey American Opportunity Survey Spring 2022

McKinsey & Company

Εικόνα 15: Οι άνθρωποι στις ΗΠΑ που εργάζονται από το σπίτι είναι περισσότερο με υψηλές εκπαιδευτικές γνώσεις και νεότεροι.

Δίπλα σε αυτήν την εικόνα, βρίσκεται μια δεύτερη, η οποία είναι πολύ λιγότερο “λαμπερή” και απέχει πολύ από τις ενθουσιώδεις απεικονίσεις του NWW. Αυτή η εικόνα αφορά τη ζωή και την κατάσταση των εργαζομένων με «χαμηλή ειδίκευση» για τους οποίους η εργασιακή ασφάλεια, οι μισθοί διαβίωσης και οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας απλώς απουσιάζουν από τις εργασιακές τους συμφωνίες. Αυτό το νέο «πρεκαριάτο*» επωμίζεται το κόστος της ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό όταν λάβουμε υπόψη το εκτεταμένο σώμα της βιβλιογραφίας που εξέτασε πώς έχουν αλλάξει οι συνθήκες εργασίας στο πλαίσιο της απομακρυσμένης εργασίας (ή της τηλεργασίας). Η εξ αποστάσεως εργασία έχει επαινεθεί για διάφορους λόγους, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο συμβάλλει στην ενίσχυση της οργανωσιακής ευελιξίας (Campbell & McDonald, 2009), στη μείωση του κόστους οργάνωσης, στην ενίσχυση της ευελιξίας και της αυτονομίας (Baruch, 2000; Golden, 2009; Tremblay & Thomsin, 2012), για να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να θεσπίσουν τους δικούς τους χρόνους και χώρους εργασίας (Gajendran & Harrison, 2007), να βελτιώσουν το εργασιακό ηθικό (Wheatley, 2012). Έχει επίσης επικριθεί για πολλούς λόγους, συμπεριλαμβανομένου του βαθμού στον οποίο μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ανταλλαγή γνώσης (Sarker, Xiao, & Ahuja, 2012), να οδηγήσει σε περιπτώσεις εντατικοποίησης της εργασίας (Kelliher & Anderson, 2010) ή να εμποδίσει τη συνεργασία σε έναν οργανισμό. Αντιφατικά αποτελέσματα βρίσκονται συχνά σε αυτή τη βιβλιογραφία (Boell et al., 2016). Ορισμένες από τις εργασίες στο SI εξετάζουν αυτό ακριβώς το ζήτημα της μεταβαλλόμενης σχέσης μεταξύ των ατόμων, της συλλογικότητας, της εργασίας και της οργάνωσης κάτω από τη δυναμική του NWW.

Οι Ajzen και Taskin (2021) εξετάζουν συγκεκριμένα τις επιπτώσεις της ευέλικτης εργασίας στο άτομο και ιδιαίτερα στη συλλογική ταυτότητα των εργαζομένων που βιώνουν αυτές τις NWW σε μια βελγική ασφαλιστική εταιρεία. Υποστηρίζουν ότι οι περισσότερες έρευνες απεικονίζουν την ευέλικτη εργασία ως μια τάση που εξατομικεύει τους εργαζόμενους και τις εργασιακές πρακτικές. Μέσα από την έρευνα των εμπειριών των εργαζομένων, εξετάζουν πώς η δυναμική της ευέλικτης εργασίας είναι πιο περίπλοκη από αυτή, καθώς δεν είναι ούτε μηχανιστική ούτε μονόδρομη, αλλά μάλλον μια διαδικασία σχέσης με άλλους συναδέλφους.

** Ένας πολιτικός όρος που αρχίζει να καθιερώνεται. Στο πρεκαριάτο συμπεριλαμβάνονται: «Οι άνεργοι, οι φτωχοί και οι απασχολήσιμοι (όρος που καθιερώθηκε από τον Σημίτη), δηλαδή οι άνθρωποι που δουλεύουν με το μπλοκάκι, με καθεστώς stage -απόκτηση εμπειρίας- του ΟΑΕΔ για λιγότερο από 1 χρόνο και χωρίς ασφάλιση, οι μερικώς απασχολούμενοι και οι ενοικιαζόμενοι, με άλλα λόγια οι εργαζόμενοι με ελαστικές σχέσεις εργασίας»*



Οι συμμετέχοντες βίωσαν στοιχεία που αισθάνονται αποστασιοποιημένοι και αποστερημένοι από τις προηγούμενες εργασιακές τους σχέσεις εξατομικεύοντας εργασιακές πρακτικές που επικεντρώνονται στα αποτελέσματα και την παραγωγικότητα, αλλά συμμετείχαν επίσης σε αυτό που οι συγγραφείς περιγράφουν ως επαναρύθμιση της συλλογικής ταυτότητας. Εδώ οι Ajzen και Taskin αντλούν έμπνευση από την ιδέα των Stang Våland και Georg (2018): 201 που εστιάζει ρητά στην «ταυτότητα ως συλλογική διαδικασία και όχι ως περίπτωση του ατόμου». Οι Ajzen και Taskin σημειώνουν ότι: «Αντί να κάθονται παθητικά ενώ οι εργασιακές σχέσεις και οι κοινότητες διαγράφονται, οι περισσότεροι εργαζόμενοι αναπτύσσουν συλλογικά εναλλακτικούς ορισμούς για να τους δημιουργήσουν και να τους διατηρήσουν. Εδώ βρίσκεται το κύριο χαρακτηριστικό μιας διαδικασίας επαναρύθμισης: οι διαχειριστικές τεχνικές οικειοποιούνται και θεσπίζονται από τους εργαζόμενους αντί να τους επιβάλλονται». Στην εργασία τους, οι Endrissat and Leclercq- Vandelannoitte (2021), δείχνουν επίσης πώς ορισμένοι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορεί να αναζητήσουν νέους χώρους εργασίας που βασίζονται στην κοινότητα, για να αντισταθμίσουν την κοινωνική πτυχή της οργανωτικής ζωής που λείπει και να ανασυνθέσουν μορφές κοινωνικότητας και συνεργασίας. Η μεταβαλλόμενη σχέση μεταξύ του NWW και της επαγγελματικής/κοινωνικής ταυτότητας έρχεται επίσης στο προσκήνιο στην εργασία των Idowu και Elbanna (2021), αν και με διαφορετικό τρόπο. Εδώ, το στίγμα και η απειλή του crowdworking στο πλαίσιο της Νιγηρίας σημαίνει ότι η ταυτότητα όσων εργάζονται σε αυτόν τον τομέα είναι πολύ διαφορετική από την τυπική δυτική θετική εικόνα της αυτόνομης μικρο-επιχειρηματικής εργασίας που δεν δεσμεύεται από τους περιορισμούς της επίσημης απασχόλησης και της οργανωτικής δομής. Η έρευνα των Idowu και Elbanna δείχνει ότι η κοινωνική επιβεβαίωση ήταν πρωταρχικής σημασίας, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι στο πλήθος υιοθέτησαν τις κοινωνικές ταυτότητες των επιχειρηματιών και των ιδιοκτητών επιχειρήσεων. Εκτός από την προσέγγιση από διαφορετικές (υπο)επιστημονικές πλευρές, η μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας έχει διερευνηθεί μέσα από πολλούς διαφορετικούς θεωρητικούς φακούς. Πολλές εννοιολογικές προσεγγίσεις έχουν κινητοποιηθεί σε μια προσπάθεια να κατανοηθεί αυτός ο νέος κόσμος εργασίας, όπως η θεσμική, η συμπεριφορική, η θεωρία της εργασιακής διαδικασίας, η φαινομενολογία, η κουλτούρα της κοινωνίας .

4.1 Πλαισιοποίηση του ψηφιακού νομαδισμού ως μορφή επαγγελματικής ζωής

Μέσω των διάφορων έρευνών , είναι φανερό ότι ο όρος digital nomads κατασκευαζόταν όλο και περισσότερο ως μια επαγγελματική πορεία. Ενώ αρχικά θα μπορούσε να αποτελούσε μια «πόρτα εξόδου» για όσους είναι δυσαρεστημένοι με τον εταιρικό κόσμο ή γενικότερα με τη ζωή τους, τα άτομα οργανώνουν όλο και περισσότερο τον χρόνο τους στρατηγικά και κατευθύνουν την προσπάθειά τους με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να μεγιστοποιήσουν τις πιθανότητες επιτυχίας τους κάνοντας τον ψηφιακό νομαδισμό , τρόπος ζωής. Με άλλα λόγια, καθώς ο ψηφιακός νομαδισμός κέρδιζε δυναμική, έγινε λιγότερο τυχαίος δρόμος και περισσότερο εθελοντική και επαγγελματική επιλογή σταδιοδρομίας.

Αναμφισβήτητα, η επισημοποίηση του ψηφιακού νομαδισμού γύρω από ορισμένες δεξιότητες και βασικές εμπειρίες άνοιξε την πόρτα στην εταιρική – επαγγελματική του μορφή. Όχι μόνο ο ψηφιακός νομαδισμός έχει γίνει όλο και πιο επαγγελματοποιημένος και θεσμοθετημένος (που θεσμοθετείται ως μια επαγγελματική πορεία που περιστρέφεται γύρω από συγκεκριμένες δεξιότητες και χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένες διαδικασίες και γεγονότα), αλλά και η ανάπτυξή του έχει παραλληλιστεί με την εμφάνιση εταιρικών προσπαθειών που προσπάθησαν να καλύψουν και να επεκτείνουν η κοινότητα των ψηφιακών νομάδων. Όπως υποστήριξε ο Thompson (2019: 38), «το DN (Digital nomads) είναι ένα συνέδριο που κατασκευάζει κοινωνικά μια κανονιστική κυρίαρχη ψηφιακή κοινότητα νομάδων». Σε αυτό το πλαίσιο, ο ψηφιακός νομαδισμός γίνεται ολοένα και περισσότερο ένας χώρος για τυπική μάθηση, μέρος μιας εναλλακτικής επιχειρηματικής διαδικασίας που διακόπτεται από την απασχόληση ή τις πιο παραδοσιακές μορφές επιχειρηματικότητας.

Φαίνεται ότι, παρά το γεγονός ότι λειτουργεί σε διαφορετικό πλαίσιο, ο ψηφιακός νομαδισμός παρουσιάζει πολλές από τις ανησυχίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε πιο «παραδοσιακές» μορφές απασχόλησης όπως ανησυχίες για οικονομικά θέματα, θέματα σχετικά με την κατάρτιση και τις δεξιότητες, τον ρόλο της εκπαίδευσης και της εμπειρίας, τον φόβο της αποτυχίας, η σημασία των κανονισμών, η αναζήτηση κάποια στιγμή για αποσύνδεση κ.λπ. (βλ. Johnson et al., 2005).



Latin America's First Digital Nomad Village to Be Launched in Brazil



Εικόνα 16: Το πρώτο ψηφιακό χωριό νομάδων στη Λατινική Αμερική//Πηγή: anydesk.com

5. Τεχνολογία, τηλεργασία και Smart working

Στις αρχές του τρέχοντος έτους, ένας μεγάλος αριθμός εταιρειών σε όλο τον κόσμο εξακολουθούσε να πιστεύει ότι η σωματική παρουσία του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας του είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας. Στην πραγματικότητα, μέχρι τις αρχές του 2020 μόνο το 7% των εργαζομένων εργαζόταν από απόσταση.

Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών δεν επέλεξε αυτό το μοντέλο λειτουργίας, ωστόσο, η άφιξη του **COVID-19**, ο περιορισμός και η κοινωνική απόσταση ανάγκασαν πολλές εταιρείες να μεταμορφωθούν ψηφιακά και να υιοθετήσουν νέα μοντέλα εργασίας για να συνεχίσουν να λειτουργούν.

Αντιμέτωπες με αυτή τη νέα κατάσταση, πολλές εταιρείες αποφάσισαν να εφαρμόσουν τηλεργασία για να στείλουν τους εργαζομένους τους στη δουλειά από το σπίτι.

Με την ταχεία εξάπλωση της τηλεργασίας, το άγχος της εργασίας από το σπίτι είχε δημιουργήσει αρκετά προβλήματα. Στην έρευνα για το άγχος στην «Εποχή με του κορονοϊού», το 23,1% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το εργασιακό τους άγχος αυξήθηκε μετά το ξέσπασμα του COVID-19. Σύμφωνα με την έρευνα για την ευαισθητοποίηση σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία από το σπίτι δείχνει ότι η πιο κοινή αιτία άγχους στην εργασία εξ αποστάσεως είναι τα προβλήματα με την υποδομή εργασίας, ακολουθούμενη από τη «δυσκολία συγκέντρωσης

(21,1%)» και «το άγχος από την αδυναμία εξόδου από σπίτι (18,9%) .Επιπλέον, ένα από τα προβλήματα που σχετίζονται με το άγχος κατά την τηλεργασία είναι η αδυναμία διατήρησης της συγκέντρωσης, γεγονός που καθιστά πρόκληση τη διατήρηση της συγκέντρωσης και την ανακούφιση του στρες κατά την εργασία από το σπίτι.

Ωστόσο, πολλοί άλλοι θέλησαν να προχωρήσουν περισσότερο και εφάρμοσαν το λεγόμενο **Smart Working**, ένα νέο μοντέλο εργασίας που συνδυάζει **την τηλεργασία με τις νέες τεχνολογίες**, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να είναι πλήρως αυτόνομοι και να έχουν όλους τους πόρους που χρειάζονται για να πραγματοποιήσουν την εργασία τους με τον τρόπο θεωρούν το καλύτερο.

5.1 Οι 6 απομακρυσμένες τεχνολογίες που αλλάζουν τον τρόπο της εργασίας εξ αποστάσεως. – Smart working

Οι νέες τεχνολογίες και συσκευές έχουν κάνει την απομακρυσμένη εργασία πιο πρακτική και δημοφιλή από ποτέ. Περίπου το 70% των εργαζομένων στον κόσμο περνούν τώρα τουλάχιστον ένα μέρος της εβδομάδας δουλεύοντας εξ αποστάσεως, ενώ κάποιοι φτάνουν στο σημείο να γίνονται ψηφιακοί νομάδες – διατηρώντας έναν εν κινήσει εργασιακό τρόπο ζωής χωρίς σταθερή διεύθυνση. Αλλά οι απομακρυσμένες τεχνολογίες υιοθετούνται επίσης άθελά τους από στατικές ομάδες γραφείου, ανοίγοντας περισσότερες επιχειρήσεις σε ένα κατανομημένο μέλλον.

Έτσι υπάρχουν κάποιες απαραίτητες τεχνολογίες που αλλάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι δουλεύουν .

5.1.1 5G

Το 5G, η επόμενη γενιά δικτύων κινητής τηλεφωνίας, που κυκλοφορεί σε κάποιες χώρες του πλανήτη ήδη από το 2021 υπόσχεται να κάνει την απομακρυσμένη εργασία πολύ πιο εύκολη. Παρέχοντας ταχύτητες που είναι έως και 100 φορές μεγαλύτερες από το 4G – και έχουν σχεδιαστεί για να χειρίζονται περισσότερες συσκευές από ποτέ – το δίκτυο μπορεί να κάνει πρακτική την εργασία από οπουδήποτε στον κόσμο που υπάρχει 5g . Μια γρήγορη, σταθερή σύνδεση είναι βασική για την απομακρυσμένη εργασία – ιδιαίτερα για εφαρμογές επικοινωνίας βίντεο με ένταση CPU.



Εικόνα 17: Τι είναι τελικά το 5G/ Πηγή: www.cnn.gr

Όπου οι απομακρυσμένες τοποθεσίες εργασίας μπορεί προηγουμένως να είχαν περιοριστεί λόγω σύνδεσης σε Wi-Fi ή ethernet. Έτσι το 5G θα βοηθήσει στην επέκταση των πιθανών θέσεων εργασίας και έτσι θα παρέχει περισσότερες ευκαιρίες για καταναεμημένη εργασία.

5.1.2 VR and IM communication

Τα εργαλεία τηλεδιάσκεψης όπως το Zoom και οι επαγγελματικές εφαρμογές instant messenger όπως το Slack και το Twist, βοηθούν στη μεταφορά της καθημερινής συνεργασίας της ομάδας σε μια απομακρυσμένη ρύθμιση. Προσφέρουν μια φθηνή, εύκολη λύση για καταναεμημένες ομάδες που θέλουν να αναπαράγουν μια αυτοπροσώπως σύγχρονη εμπειρία. Η εικονική πραγματικότητα υπόσχεται ήδη να το πάει στο επόμενο επίπεδο. Ενώ πολλά εργαλεία συσκέψεων εικονικής πραγματικότητας εξακολουθούν να είναι σε έκδοση beta, παρέχουν μια καλή ιδέα για το πώς μπορεί να είναι τα εικονικά περιβάλλοντα συσκέψεων. Για τις πλήρως απομακρυσμένες ομάδες εταιρειών που αναζητούν μια πιο προσωπική και αυθεντική εμπειρία κλήσης συνδιάσκεψης, το VR πρόκειται να είναι μια ισχυρή νέα εξέλιξη.



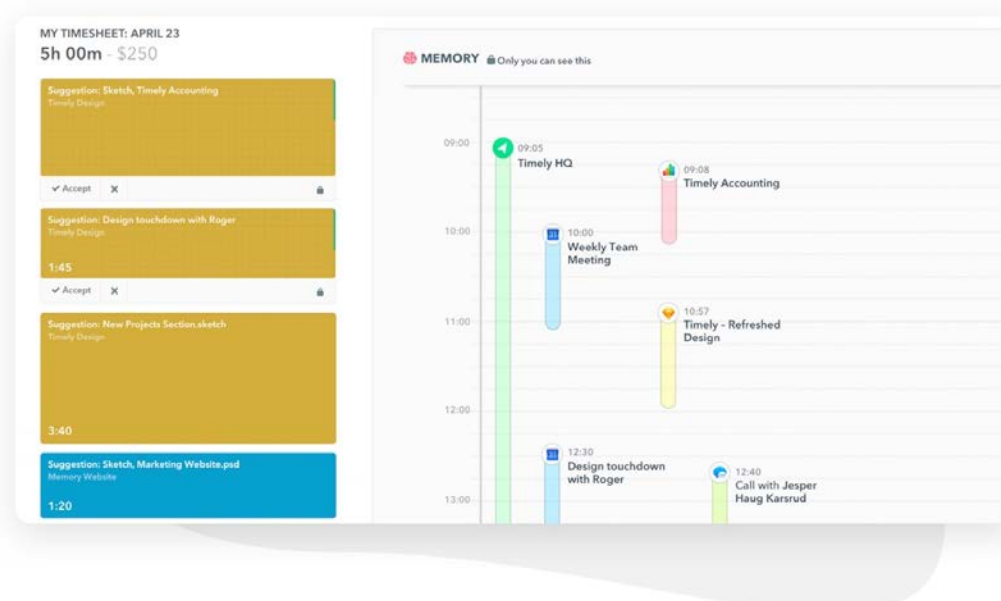
Εικόνα 18: Video conferencing/ Πηγή: huawei.com/gr

5.1.3 Διοικητικός αυτοματισμός- Administrative automation

Η απομακρυσμένη εργασία προσφέρει στους ανθρώπους πρωτοφανή αυτονομία στον τρόπο με τον οποίο δομούν την εργασία και διαχειρίζονται το περιβάλλον τους. Όμως, βασιζόμενη στην ατομική αυτοαναφορά και στην αυτοοργάνωση, η απομακρυσμένη εργασία εισάγει ένα σύνθετο νέο επίπεδο διαχειριστή στη ζωή των εργαζομένων. Για να διασφαλιστεί ότι η συνεργασία, η διαχείριση της απόδοσης και η λογιστική παραμένουν ρευστά, πρέπει να εξασφαλίσουν ότι οι εργασιακές τους δραστηριότητες, τα χρονοδιαγράμματα και τα έξοδά τους παραμένουν ορατά.

Ευτυχώς, η αυτοματοποίηση σημαίνει ότι αυτός ο νέος ψηφιακός συντονισμός δεν χρειάζεται να γίνει εις βάρος της αποτελεσματικότητας ενός απομακρυσμένου εργαζομένου. Μια πληθώρα έξυπνων τεχνολογιών έχει ήδη επιλύσει τους μεγαλύτερους παραβάτες: οι αυτόματες συσκευές παρακολούθησης χρόνου, όπως το **Timely**, μπορούν πλέον να δημιουργούν ακριβή φύλλα χρόνου για τους υπαλλήλους και να κρατούν τους διευθυντές πάνω από τον απομακρυσμένο φόρτο εργασίας. Οι εφαρμογές προγραμματισμού τεχνητής νοημοσύνης όπως η **Dewo** μπορούν έξυπνα να κάνουν κράτηση για συσκέψεις γύρω από απομακρυσμένα προγράμματα ομάδων. Και οι έξυπνες εφαρμογές εξόδων όπως το **Expensify** μπορούν να τεκμηριώσουν άμεσα τις

αποδείξεις της εταιρείας μέσω μιας γρήγορης σάρωσης από κάμερα κινητού τηλεφώνου.



Εικόνα 19: Το *expensify.com* είναι μια εφαρμογή που βοηθάει στην τηλεργασία/

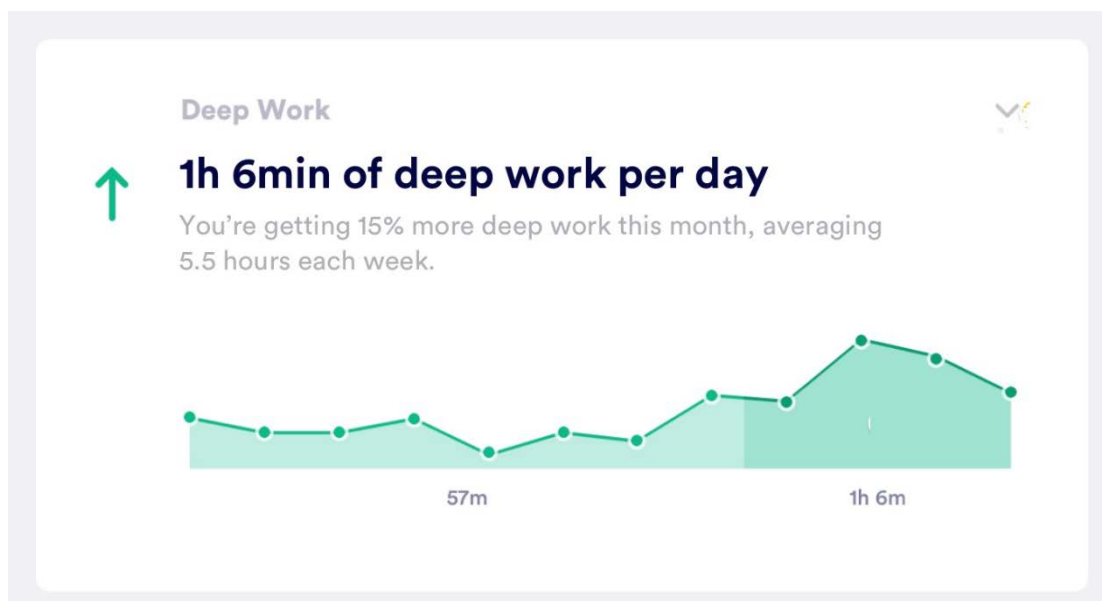
Πηγή: *timelyapp.com*

5.1.4 Παραγωγικοί βοηθοί - Productive assistants

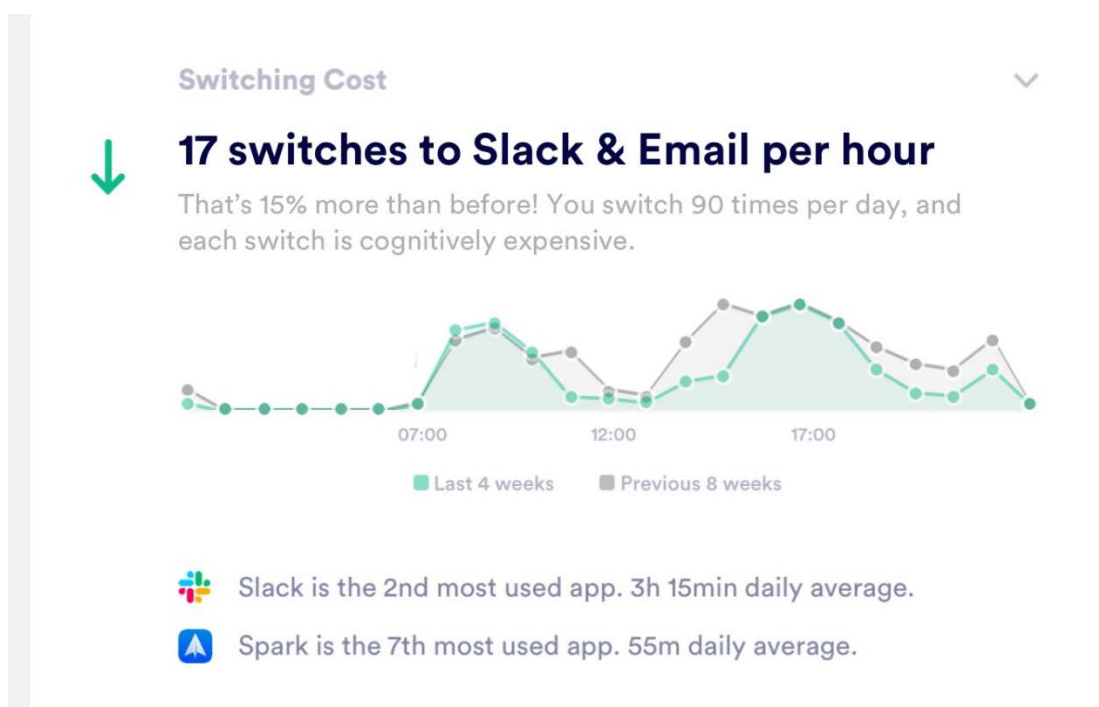
Ενώ η αυτονομία υποστηρίζει άμεσα τα κίνητρα των εργαζομένων, το να είσαι απόλυτα υπεύθυνος για τον τρόπο δομής και διαχείρισης της εργασίας σου μπορεί να είναι τρομακτικό. Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι πρέπει να κατανοήσουν γρήγορα πώς εργάζονται για να διαχειριστούν την παραγωγικότητά τους - από τις ώρες αιχμής της συγκέντρωσης έως τις συμπεριφορές που αποσπούν την προσοχή.

Μια αυξανόμενη συλλογή εργαλείων που έχουν σχεδιαστεί για να βοηθούν τους απομακρυσμένους εργαζομένους να βελτιστοποιούν τις ροές εργασίας τους και να παραμείνουν στην εργασία τους καθιστά την όλη δοκιμασία πιο διαχειρίσιμη. Οι προσωπικοί βοηθοί παραγωγικότητας μπορούν να χρησιμοποιήσουν την τεχνητή νοημοσύνη για να παρέχουν αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με τα μοτίβα εργασίας ενός χρήστη - αποκαλύπτοντας πόσο αλλάζουν το περιβάλλον, καθώς και τις εφαρμογές και τους ιστότοπους που χάνουν το χρόνο τους.

Μια νέα αγορά εφαρμογών κατά της απόσπασης της προσοχής χρησιμεύει επίσης για την προστασία των απομακρυσμένων εργαζομένων από ενοχλητικά **Slack** και μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου όταν να αποσπάσουν την προσοχή τους.



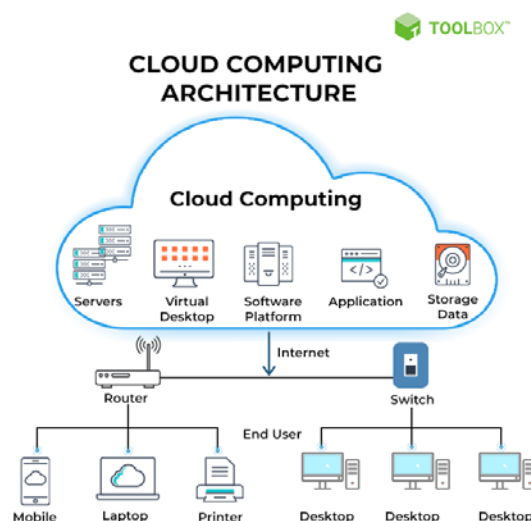
Εικόνα 20: Εφαρμογή Slack που δείχνει την παραγωγικότητα ανά ημέρα / Πηγή:www.workast.com



Εικόνα 21: Εφαρμογή Slack που δείχνει την ποσά email και ποσά slack είχες ανά ημέρα
Πηγή:www.workast.com

5.1.5 Αποθήκευση στο cloud και υπολογιστές -Cloud storage and computing

Πολλές εσωτερικές ομάδες βασίζονται ήδη στον χώρο αποθήκευσης στο **cloud** για τη δημιουργία γρήγορων αντιγράφων ασφαλείας, τη διατήρηση των εταιρικών εγγράφων σε έναν κοινόχρηστο χώρο και την πρόσβαση από πολλές συσκευές – όπως το Google Docs και το Dropbox. Αλλά το **cloud computing** και τα εργαλεία που βασίζονται σε cloud γίνονται γρήγορα ο κανόνας. Σχεδόν για τα πάντα, υπάρχει τώρα μια έκδοση που βασίζεται σε cloud που είναι προσβάσιμη από οπουδήποτε. Δεδομένου ότι πολλές ομάδες εντός του γραφείου χρησιμοποιούν ήδη αυτά τα εικονικά εργαλεία, ένας σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων στηρίζεται ήδη στα βασικά μέσα για γεωγραφικά αδέσμευτη εργασία – χρειάζονται απλώς την κουλτούρα για να την υποστηρίξουν.

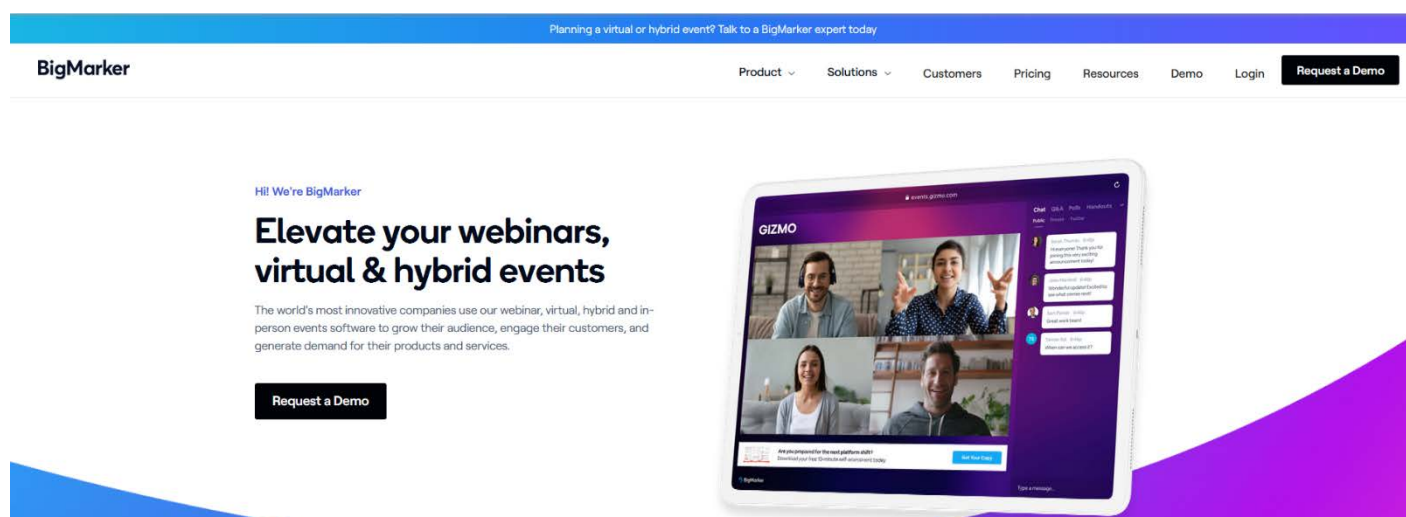


Εικόνα 23:Αναλυση του Cloud / Πηγή: Cloud Academy

5.1.6 Εργαλεία εξ αποστάσεως εκπαίδευσης - Remote training tools

Η εξ αποστάσεως εργασία θέτει τεράστιες προκλήσεις για τον προσανατολισμό της πρώτης ημέρας. Για εταιρείες με παγκόσμιο απομακρυσμένο εργατικό δυναμικό, συχνά δεν είναι πρακτικό να ταξιδεύουν με νέα μέλη της ομάδας για μια εβδομάδα επιβίβασης, υποθέτοντας ότι έχουν πραγματικά ένα φυσικό αρχηγείο.

Αλλά χάρη στην τεχνολογία, η γεφύρωση αυτού του χάσματος είναι πλέον ευκολότερη από ποτέ. Μια σειρά εργαλείων επιτρέπουν στις απομακρυσμένες ομάδες να συλλέγουν και να μεταδίδουν έξυπνα τη γνώση σε ολόκληρη την εταιρεία μέσω ελκυστικών, πρακτικών εμπειριών. Αν και έχουν σχεδιαστεί για προγραμματιστές, τα καλύτερα στην κατηγορία εργαλεία σύζευξης οθόνης, όπως το **Tuple**, βοηθούν τις απομακρυσμένες ομάδες να ξεπεράσουν τις προκλήσεις της επίδειξης νέων πληροφοριών και εργαλείων χωρίς να βρίσκονται φυσικά στο ίδιο δωμάτιο. Οι εφαρμογές διαδικτυακού σεμιναρίου όπως το **BigMarker** επιτρέπουν στις εταιρείες να προκαταγράψουν τυποποιημένες ενότητες εκπαίδευσης για να διατηρήσουν την όλη διαδικασία πιο αποτελεσματική. Μια σειρά εργαλείων μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για τη δημιουργία μιας βάσης γνώσεων εταιρείας αυτοεξυπηρέτησης, όπου οι άνθρωποι μπορούν να αναζητήσουν διαισθητικά για να βρουν χρήσιμα πρότυπα, τεκμηρίωση και εταιρικούς οδηγούς.



Εικόνα 24: Το BigMarker / Πηγή: www.bigmarker.com

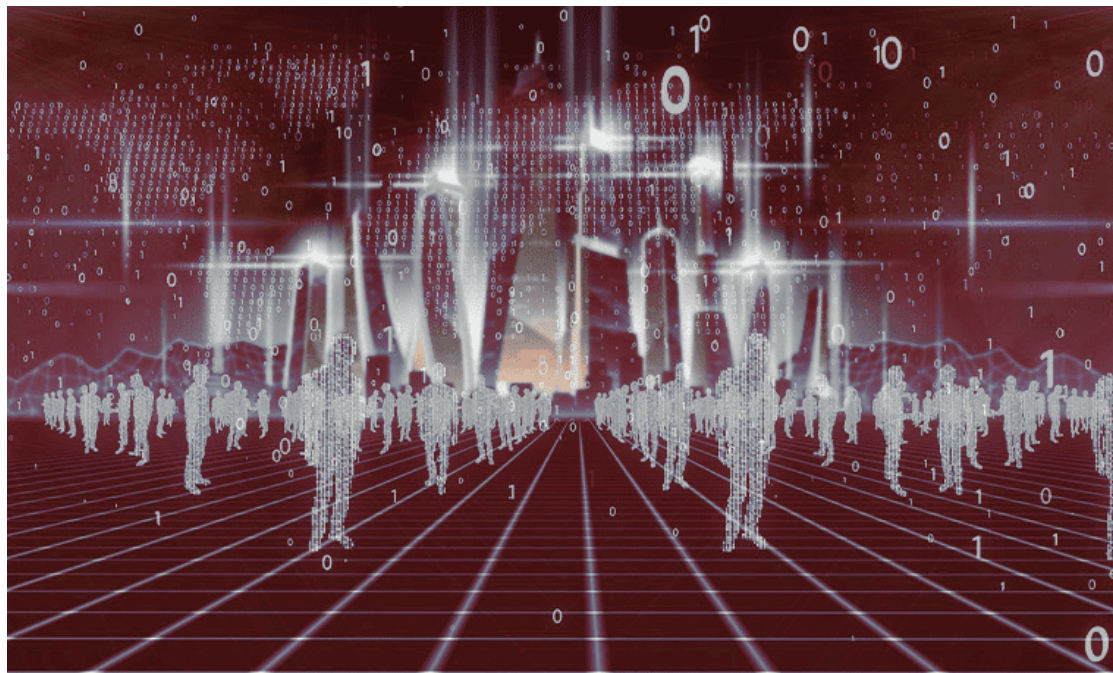
5.2 Πώς θα μπορούσε το Metaverse να αλλάξει την εργασία εξ αποστάσεως.

Φανταστείτε έναν κόσμο όπου θα μπορούσε ο κάθε εργαζόμενος να κάνει μια συνομιλία στην παραλία με τους συναδέλφους του, να κράταγέ σημειώσεις συναντήσεων ενώ επίπλεε σε έναν «διαστημικό σταθμό» ή να τηλεμεταφέρονταν από το γραφείο του στο Λονδίνο στη Νέα Υόρκη, όλα αυτά χωρίς να βγει έξω από την εξώπορτά του.

Αυτά τα παραδείγματα προσφέρουν μόνο μια ματιά στο μελλοντικό όραμα του έργου που υποσχέθηκε το «Metaverse», ένας όρος που επινοήθηκε αρχικά από τον συγγραφέα Neal Stephenson το 1992 για να περιγράψει έναν μελλοντικό κόσμο εικονικής πραγματικότητας. Αν και αφηφά τον ακριβή ορισμό, το metaverse θεωρείται γενικά ως ένα δίκτυο τρισδιάστατων εικονικών κόσμων όπου οι άνθρωποι μπορούν να αλληλεπιδρούν, να κάνουν επιχειρήσεις και να σφυρηλατούν κοινωνικές συνδέσεις μέσω των εικονικών «avatars» τους. Σκεφτείτε το ως μια έκδοση εικονικής πραγματικότητας του σημερινού Διαδικτύου.

Ενώ είναι ακόμη εκκολαπτόμενο από πολλές απόψεις, το metaverse έχει γίνει ξαφνικά μεγάλη επιχείρηση, με titάνες τεχνολογίας και γίγαντες gaming όπως η Meta (προηγουμένως Facebook), η Microsoft, η Epic Games, η Roblox και άλλοι να δημιουργούν τους εικονικούς τους κόσμους.

Το Metaverse βασίζεται σε ένα τεράστιο σύνολο διαφορετικών τεχνολογιών, όπως πλατφόρμες εικονικής πραγματικότητας, παιχνίδια, μηχανική εκμάθηση, blockchain, τρισδιάστατα γραφικά, ψηφιακά νομίσματα, αισθητήρες και (σε ορισμένες περιπτώσεις) ακουστικά με δυνατότητα VR.



Εικόνα 25: Ερμηνεία του Metaverse όπως φαντάστηκε ο Neal Stephenson

Πηγή: sixdegreesmed.com

5.2.1 Πως λειτουργεί το Metaverse

Πολλές τρέχουσες λύσεις μετατροπών στο χώρο εργασίας δεν απαιτούν τίποτα περισσότερο από έναν υπολογιστή, το ποντίκι και τα πλήκτρα πληκτρολογίου, αλλά για ολόκληρη την εμπειρία 3-D surround, συνήθως πρέπει να φορέσετε ένα ακουστικό με δυνατότητα VR. Ωστόσο, ταχεία πρόοδος σημειώνεται επίσης στην ολογραφία που δημιουργείται από υπολογιστή που απαλλάσσει την ανάγκη για

ακουστικά, είτε χρησιμοποιώντας εικονικά παράθυρα προβολής που δημιουργούν ολογραφικές οθόνες από εικόνες υπολογιστή είτε αναπτύσσοντας ειδικά σχεδιασμένα ολογραφικά rods για προβολή ανθρώπων και εικόνων σε πραγματικούς χώρους.

Εταιρείες όπως η Meta είναι επίσης πρωτοποριακά απτικά γάντια (αφής) που επιτρέπουν στους χρήστες να αλληλεπιδρούν με τρισδιάστατα εικονικά αντικείμενα και να βιώνουν αισθήσεις όπως κίνηση, υφή και πίεση. Μέσα στο metaverse, θα μπορεί κάποιος να κάνει φίλους, να κρατάει εικονικά κατοικίδια, να σχεδιάζει εικονικά αντικείμενα μόδας, να αγοράζει εικονικά ακίνητα, να παρακολουθείτε εκδηλώσεις, να δημιουργείτε και να πουλάει «ψηφιακή τέχνη» — και να κερδίσει χρήματα.

Όμως, μέχρι πρόσφατα, οι επιπτώσεις του αναδυόμενου metaverse στον κόσμο της εργασίας είχαν λάβει ελάχιστη προσοχή.



Εικόνα 26: Το Metaverse θα γεφυρώσει προσωπικά και απομακρυσμένη εργασία /

Πηγή: www.forbes.com

Αυτό τώρα αλλάζει. Οι πρόσφατοι περιορισμοί στις φυσικές συσκέψεις και τα ταξίδια — ωθούν στην αναζήτηση των επιχειρήσεων για πιο αυθεντικές, συνεκτικές και διαδραστικές απομακρυσμένες και υβριδικές εμπειρίες εργασίας.

5.2.2 Ομαδικότητα και Συνεργασία στο Metaverse

Το metaverse υπόσχεται να φέρει νέα επίπεδα κοινωνικής σύνδεσης, κινητικότητας και συνεργασίας σε έναν κόσμο εικονικής εργασίας. Ωστόσο, η διατήρηση της αφοσίωσης των εργαζομένων έχει γίνει κορυφαία πρόκληση για πολλές εταιρείες. Είναι πιο δύσκολο να κρατήσετε 20 άτομα που συμμετέχουν στο επίπεδο 2-D περιβάλλον μιας βιντεοκλήσης. Σε μερικούς ανθρώπους δεν αρέσει να εμφανίζονται στην κάμερα ή ίσως δεν υπάρχει ένα πραγματικό σενάριο που ενεργοποιείται από ισχυρή αφήγηση. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι εταιρείες στρέφονται σε πλατφόρμες που βασίζονται σε **metaverse**.

Οι οργανισμοί πρέπει να δημιουργήσουν καθηλωτικούς χώρους εργασίας που ενισχύουν τη συνοχή της ομάδας, την ευεξία των εργαζομένων και τη συνεργασία, γι' αυτό πολλές από τις εταιρείες metaverse που αναπτύσσονται αυτές την περίοδο δίνουν έμφαση σε λύσεις στο χώρο εργασίας που βοηθούν στην αντιμετώπιση της κούρασης των βιντεοσκοπήσεων και της κοινωνικής αποσύνδεσης της απομακρυσμένης εργασίας. Το απόλυτο όραμα είναι να μπορούμε να συνδέουμε διαφορετικούς εικονικούς χώρους εργασίας.

Η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να είναι αγχωτική. Έρευνα της Nuffield Health στο Ηνωμένο Βασίλειο διαπίστωσε ότι σχεδόν το ένα τρίτο των απομακρυσμένων εργαζομένων στο Ηνωμένο Βασίλειο αντιμετώπιζαν δυσκολίες στο διαχωρισμό της οικιακής και της επαγγελματικής ζωής, με περισσότερο από το ένα τέταρτο να δυσκολεύεται να απενεργοποιήσει όταν τελειώσει η εργάσιμη ημέρα. Οι εικονικοί χώροι εργασίας μπορούν να παρέχουν μια καλύτερη οριοθέτηση μεταξύ του σπιτιού και της επαγγελματικής ζωής, δημιουργώντας την αίσθηση ότι περπατάτε στο χώρο εργασίας κάθε μέρα – φεύγοντας και αποχαιρετώντας τους συναδέλφους σας όταν τελειώσετε την εργασία σας – και διευκολύνοντας τη σύνδεση με τους συναδέλφους χωρίς να αισθάνεστε αλυσοδεμένοι. υπολογιστή ή κινητό τηλέφωνο, μια συχνή πηγή άγχους σε παραδοσιακές απομακρυσμένες εργασιακές καταστάσεις.



Εικόνα 27: Εικονική διάσκεψη μέσω του metaverse / Πηγή: www.reward-strategy.com

5.2.3 Παρουσίαση του ψηφιακού συναδέλφου.

Οι συνάδελφοί στο metaverse δεν θα περιοριστούν στα avatar των συναδέλφων από τον πραγματικό κόσμο. Όλο είναι κάτι περισσότερο, θα μας συνοδεύουν πολλοί ψηφιακοί συνάδελφοι — εξαιρετικά ρεαλιστικά, με τεχνητή νοημοσύνη AI, θα είναι λοιπόν, ρομπότ παρόμοια με τον άνθρωπο. Αυτοί οι πράκτορες τεχνητής νοημοσύνης θα λειτουργήσουν ως σύμβουλοι και βοηθοί, κάνοντας μεγάλο μέρος της βαριάς δουλειάς στο metaverse και, θεωρητικά, απελευθερώνοντας ανθρώπινους εργαζόμενους για πιο παραγωγικές εργασίες με προστιθέμενη αξία.

Τα τελευταία χρόνια σημειώθηκε τεράστια πρόοδος στα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης συνομιλίας - αλγόριθμοι που μπορούν να κατανοήσουν συνομιλίες κειμένου και φωνής και να συνομιλούν σε φυσική γλώσσα. Τέτοιοι αλγόριθμοι μεταμορφώνονται τώρα σε ψηφιακούς ανθρώπους που μπορούν να αισθανθούν και να ερμηνεύσουν το πλαίσιο, να δείχνουν συναισθήματα, να κάνουν ανθρώπινες χειρονομίες και να λαμβάνουν αποφάσεις.

Τα συναισθήματα είναι το επόμενο σύνορο στο metaverse. Οι νεοφυείς επιχειρήσεις συνδυάζουν τις εξελίξεις στην τεχνητή νοημοσύνη (AI) και το αυτόνομο animation για να δημιουργήσουν ζωντανούς ψηφιακούς ανθρώπους με συναισθηματική απόκριση. Οι ψηφιακοί της άνθρωποι αναλαμβάνουν ρόλους τόσο διαφορετικούς όπως σύμβουλοι περιποίησης δέρματος, σύμβουλοι υγείας για τον Covid, μεσίτες ακινήτων και εκπαιδευτικοί προπονητές για υποψήφιους κολεγίου.



Εικόνα 28: Ψηφιακός βοηθός καθοδηγούμενος από το AI / Πηγή: sixdegreesmed.com

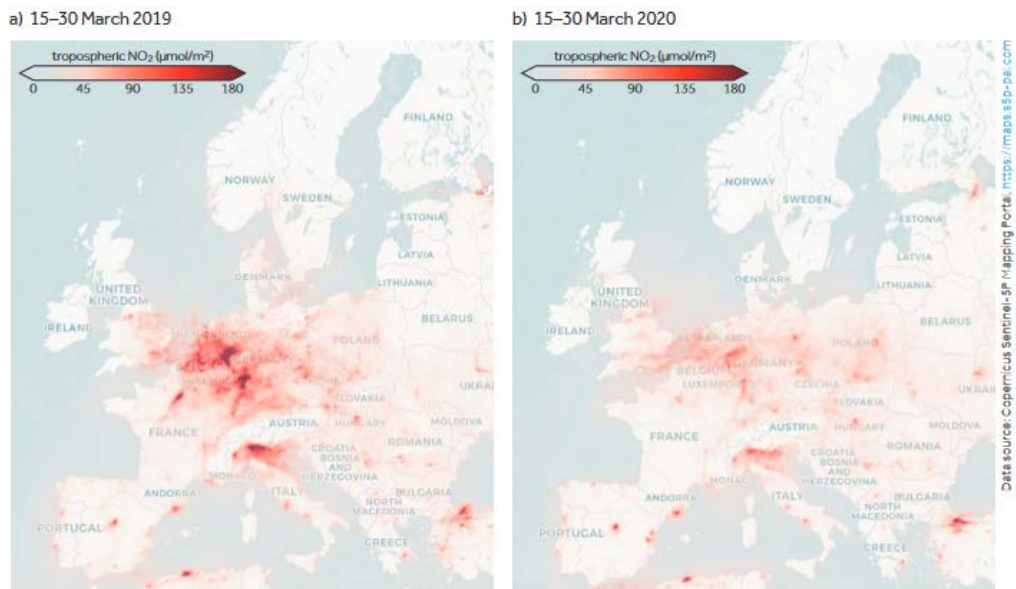
6. Η οικολογική επίπτωση της τηλεργασίας

Το Internet υψηλής ταχύτητας και οι φορητές συσκευές έχουν οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές στην απόδοση της εργασίας και στην ανάπτυξη της εργασίας. Αυτή η μορφή εργασίας βασίζεται στην πνευματική εργασία, σε αντίθεση με τις συμβατικές μεθόδους, οι οποίες συνδέονται συχνότερα με τη σωματική εργασία. Οι άνθρωποι που εργάζονται εξ αποστάσεως αναφέρονται συχνά ως «εργαζόμενοι στη γνώση» και δεν χρειάζονται πρόσβαση σε ειδικά εργαλεία ή υλικά, αλλά μεγάλο όγκο πληροφοριών για να κάνουν τη δουλειά τους. Φυσικά, αυτή η μορφή εργασίας επιτρέπει επίσης την εκτέλεση εργασιών σε οποιαδήποτε τοποθεσία παρέχει ικανοποιητικές συνθήκες. Αυτή η μέθοδος εργασίας έχει γίνει όλο και πιο δημοφιλής τις τελευταίες δεκαετίες και τα οφέλη της έχουν γίνει αντικείμενο πολλών ερευνητών. Τα οφέλη της τηλεργασίας είναι διάφορα, **από τη μείωση του κόστους των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας, τη μεγαλύτερη οργανωτική δέσμευση, μέσω της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ ζωής και εργασίας, έως την καλύτερη ένταξη των ατόμων με αναπηρία.**

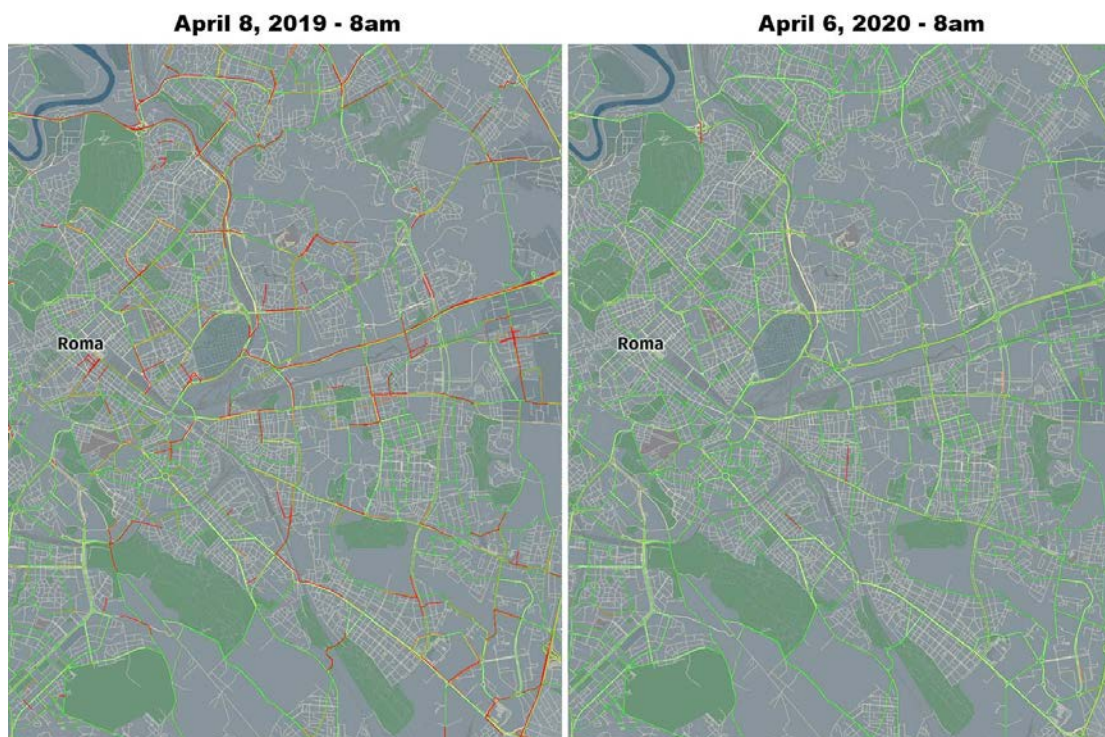


Εικόνα 29: Θετικά περιβαλλοντικά οφέλη της εξ αποστάσεως εργασίας / Πηγή: virtualvocations.com

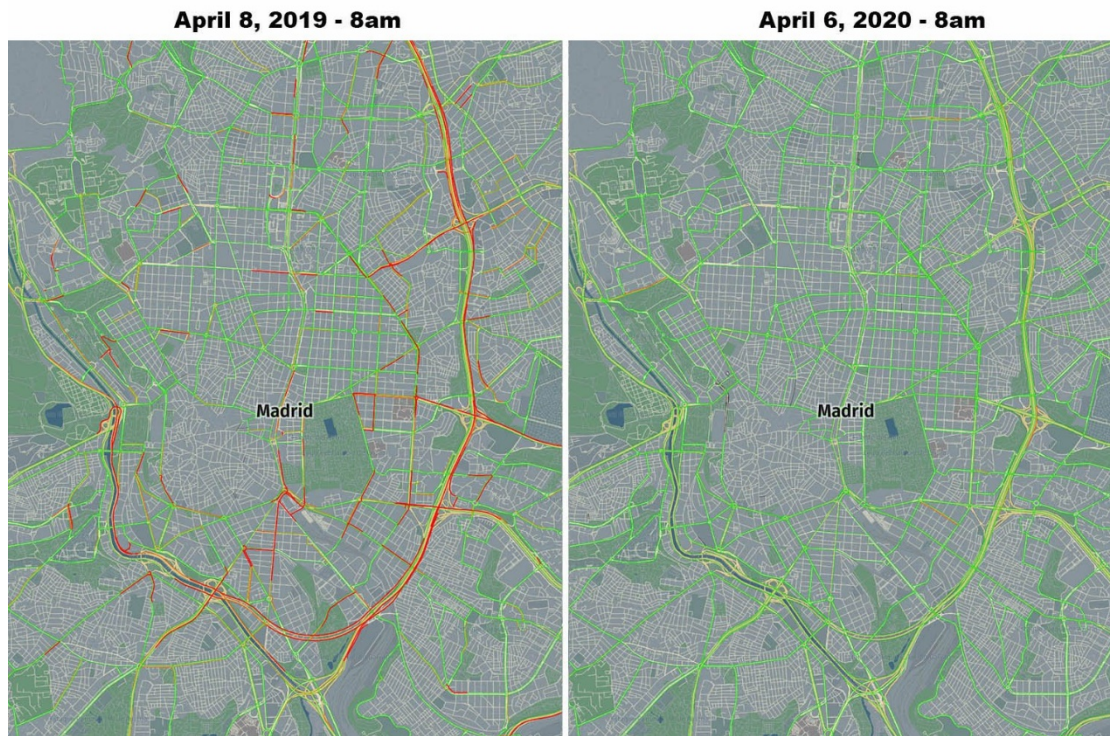
Δίνεται περισσότερη προσοχή στα επιχειρηματικά αποτελέσματα και στην κοινωνική πτυχή και λιγότερο στις περιβαλλοντικές επιπτώσεις της τηλεργασίας. Ορισμένες έρευνες επιβεβαιώνουν ότι η τηλεργασία μειώνει την **ατμοσφαιρική ρύπανση, μειώνει την ηχορύπανση και την κυκλοφοριακή συμφόρηση** εντός και γύρω από αστικούς οικισμούς, αλλά μόνο με την εμφάνιση του ιού **COVID-19** και την παγκόσμια πανδημία αναπτύχθηκε η σημασία της επίδρασης της τηλεργασίας στο περιβάλλον.



Εικόνα 30: Μέση επίπεδα ρύπανσης από NO₂ (τροποσφαιρική κάθετη στήλη) το 2019 και το 2020, μετρημένα από το σύστημα TROPOMI επί του δορυφόρου Sentinel-5P / Πηγή: www.here.com



Ρώμη – μείωση της κίνησης κατά 96%.



Μαδρίτη – 96% μείωση της κίνησης

6.1 Η επίπτωση της εργασίας εξ αποστάσεως στο περιβάλλον.

Ο αντίκτυπος των εργαζομένων στο περιβάλλον μπορεί να παρατηρηθεί μέσω δύο πτυχών:

- α) των επιπτώσεων που σχετίζονται με τη μετακίνηση και τα ταξίδια και
- β) τον αντίκτυπο που σχετίζεται με την κατανάλωση πόρων (ηλεκτρική ενέργεια, νερό, χαρτί, εξοπλισμός κ.λπ.). Η μετακίνηση στην εργασία έχει ως αποτέλεσμα την εκπομπή επιβλαβών αερίων στην ατμόσφαιρα, την κατανάλωση μη ανανεώσιμων ορυκτών καυσίμων όπως πετρέλαιο κλπ., τη ρύπανση, τον θόρυβο, το άγχος και τα τροχαία ατυχήματα.

Σε πολλές αστικές περιοχές, τα ταξίδια με αυτοκίνητο είναι η πιο κοινή μορφή μεταφοράς και είναι φυσικό ότι αυτοί είναι οι πιο επιβλαβείς ρύποι.

Καθώς οι υπάλληλοι που εργάζονται από σπίτι, δεν χρειάζεται να μετακινούνται, είναι λογικό να είναι μικρότεροι καταναλωτές ορυκτών καυσίμων και να προκαλούν λιγότερη ρύπανση εκπέμποντας ελάχιστα επιβλαβή αέρια, αλλά αυτό ισχύει μόνο εάν οι απομακρυσμένοι υπάλληλοι εργάζονται από το σπίτι ή στον χώρο όπου ζουν.

Ορισμένοι υπάλληλοι εξ αποστάσεως χρησιμοποιούν συχνά τους χώρους συνεργασίας όπου μένουν ενώ εργάζονται, είτε αυτό απαιτείται από την εταιρεία στην οποία εργάζονται, η οποία δεν έχει γραφεία σε αυτήν την περιοχή, είτε το

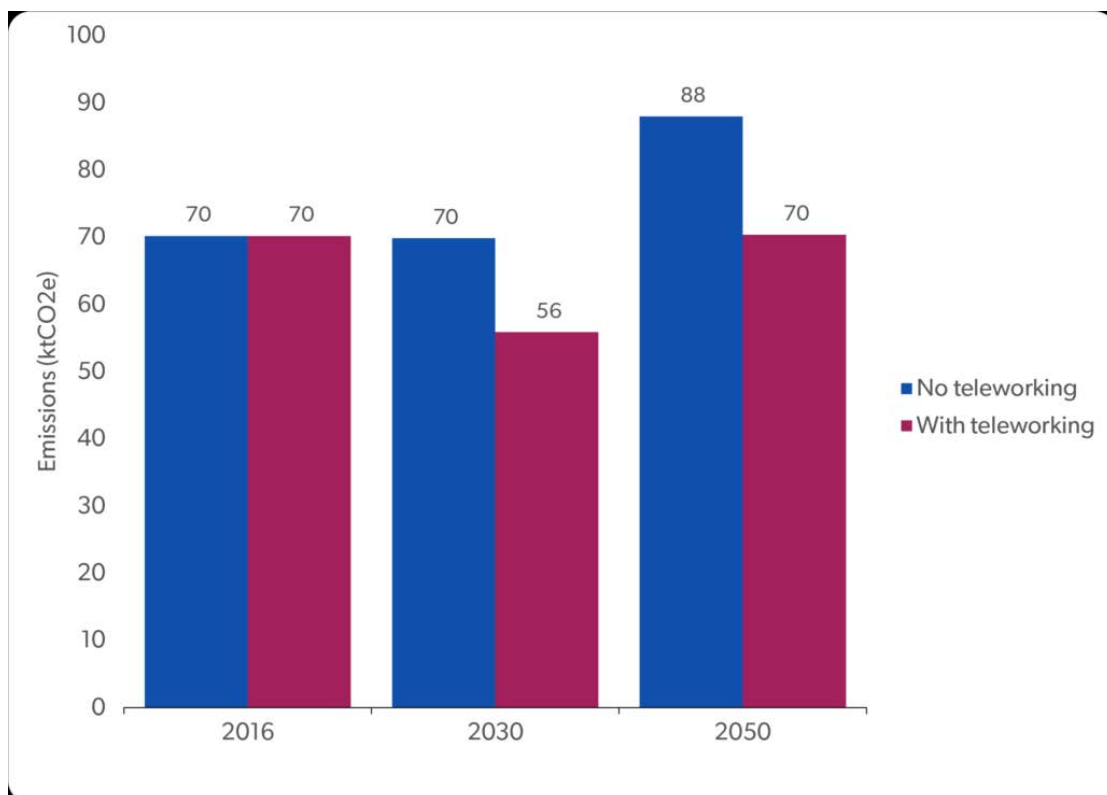


επιλέγουν επειδή δεν θέλουν ή δεν έχουν συνθήκες εργασίας από το σπίτι. Σε αυτήν την περίπτωση, οι απομακρυσμένοι υπάλληλοι εξακολουθούν να χρησιμοποιούν κάποιο είδος μεταφοράς και μετακινούνται σε αυτούς τους χώρους συνεργασίας. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, κατά μέσο όρο, η κατανάλωση καυσίμου είναι **17% χαμηλότερη** τις ημέρες εκείνες που επιτρέπεται στους εργαζόμενους να εργάζονται εξ αποστάσεως, καθώς και ότι οι υπάλληλοι εξ αποστάσεως επιλέγουν κατά μέσο όρο το 30% των δραστηριοτήτων τους, όπως ψώνια ή αναψυχή, να κάνουν πιο κοντά στο σπίτι και έτσι μειώνοντας τα χιλιόμετρα.

Όσον αφορά την κατανάλωση πόρων, σε πολλές ανεπτυγμένες χώρες ο χώρος εργασίας είναι ένας από τους μεγαλύτερους καταναλωτές ενέργειας και πόρων.

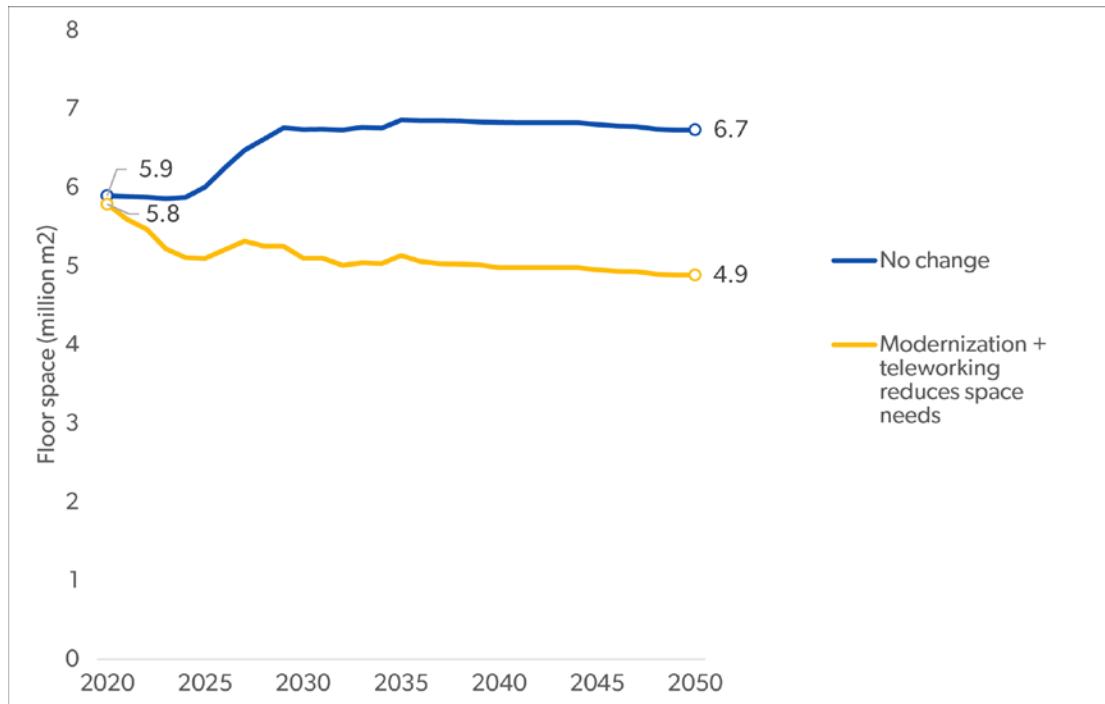
Αυτό μπορεί να αποτελέσει πρόβλημα σε εθνικό επίπεδο για τις χώρες που επιδιώκουν να μειώσουν τις εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου που έχουν υπογράψει τη Συμφωνία του Παρισιού. Σε αυτή την περίπτωση, είναι φυσικό να συμπεράνουμε ότι οι απομακρυσμένοι υπάλληλοι ευθύνονται για χαμηλότερη κατανάλωση ενέργειας σε σύγκριση με τα εταιρικά γραφεία.

Δεν είναι ρεαλιστικό να περιμένουμε ότι η τηλεργασία θα αντικαταστήσει πλήρως τη συμβατική μέθοδο εργασίας, ούτε να θεωρήσουμε ότι το κίνητρο της προστασίας του περιβάλλοντος μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για τους τηλεεργαζόμενους. Είναι πολύ πιο ρεαλιστικό και βιώσιμο να εξετάσουμε τα οφέλη που αποφέρει η τηλεργασία πρωτίστως στον οργανισμό και στο άτομο, όπως καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και αυξημένη παραγωγικότητα.



Εικόνα 31: Η επιρροή της τηλεργασίας στις εκπομπές κατά τη μετακίνηση συνδέεται με τις λειτουργίες της κυβέρνησης του Καναδά σ. (Σχεδιαστής: Naomi Devine/SSG) / Πηγή: www.ssg.coop

Οι εταιρείες που προσλαμβάνουν υπαλλήλους εξ αποστάσεως έχουν τη δυνατότητα να αναθέτουν σε εξωτερικούς συνεργάτες τους υπαλλήλους τους και αυτό τους επιτρέπει να προσλαμβάνουν άτομα που δεν μπόρεσαν να το κάνουν και έτσι να περιλαμβάνουν άτομα με αναπηρία, μονογονεϊκούς ή άτομα στο εξωτερικό. Με αυτόν τον τρόπο η εταιρεία γίνεται πιο ανταγωνιστική.



Εικόνα 32: Πιθανές μελλοντικές ανάγκες χώρου για τις επιχειρήσεις της κυβέρνησης του Καναδά στο NCR μετά τον εκσυγχρονισμό και την τηλεργασία, συμπεριλαμβανομένου ενός buffer 12% για τον ελάχιστο απαιτούμενο χώρο δαπέδου/ Πηγή: www.ssg.coop

6.2 Οι οικολογικές επιπτώσεις της εργασίας από το σπίτι κατά την διάρκεια του COVID-19

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19, πολλές εταιρείες αναγκάστηκαν να χρησιμοποιήσουν τη μέθοδο της τηλεργασίας για να προστατεύσουν τους υπαλλήλους τους και σε κάποιο βαθμό να συνεχίσουν την επιχείρησή τους. Μέχρι τότε, η εργασία από το σπίτι αναπτύχθηκε αργά και σταδιακά, αλλά στα τέλη του 2019 και στις αρχές του 2020, οι περισσότερες εταιρείες αναγκάζονταν πρακτικά να αφήνουν τους υπαλλήλους τους να εργάζονται από το σπίτι, είτε θεωρούσαν προηγουμένως την τηλεργασία ως τρόπο εργασίας για την εταιρεία τους είτε όχι. Είναι γενικά αποδεκτό ότι η καλά οργανωμένη τηλεργασία έχει κάποιες δυνατότητες να μειώσει την κατανάλωση ενέργειας και τις εκπομπές. Πολλοί συγγραφείς ασχολούνται με τις επιπτώσεις της τηλεργασίας και τον αντίκτυπό της στις επιχειρήσεις, στο περιβάλλον, αλλά και στην ανάπτυξη και επιτυχία των εταιρειών βρίσκουν ότι, εκτός από τη σημασία του προσδιορισμού των επιπτώσεων της τηλεργασίας, είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να κατανοούν αυτά τα αποτελέσματα και τις δυνατότητές τους, γιατί αυτός είναι ο λόγος που είναι δύσκολο να εισαχθεί με επιτυχία αυτή η μέθοδος εργασίας.



Τα κοινωνικά οφέλη της τηλεργασίας είναι ήδη γνωστά, όπως μια καλύτερη σχέση εργασίας-ζωής, μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία και οργανωτική δέσμευση. Από την άλλη πλευρά, η έλλειψη κατανόησης αυτής της μεθόδου εργασίας μπορεί επίσης να οδηγήσει σε επιχειρηματικά προβλήματα, όπως η κοινωνική απομόνωση που μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα και κατάθλιψη στους εργαζόμενους. Εάν παρατηρηθεί η πτυχή της υγείας της τηλεργασίας, οι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν ορισμένες αρνητικές συνέπειες, όπως καρδιαγγειακά προβλήματα ή δυσφορία λόγω πολύωρης καθιστικής θέσης και μειωμένης κίνησης. Δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι προορισμένοι να κατανοήσουν, να χρησιμοποιήσουν και να απολαύσουν τα οφέλη της τηλεργασίας λόγω διαφορών στα ατομικά χαρακτηριστικά, δεν έχουν όλοι οι εργαζόμενοι το ίδιο επίπεδο αυτοπειθαρχίας, αυτοκίνησης και φυσικές και τεχνικές συνθήκες για να ολοκληρώσουν την εργασία που τους έχει ανατεθεί, όπως π. δικό τους υπολογιστή και ήσυχο χώρο για εργασία. Αυτό σημαίνει ότι ένας μεγάλος αριθμός ανθρώπων, ειδικά οι κατώτερες κοινωνικοοικονομικές τάξεις, αντιλαμβάνονται την τηλεργασία ως πολύ άβολη.

Η περιβαλλοντική βιωσιμότητα είναι ένα πολύ σημαντικό θέμα στις επιχειρήσεις τις τελευταίες δεκαετίες, επειδή η παγκόσμια κατάσταση του περιβάλλοντος έχει σταδιακά επιδεινωθεί με τη βιομηχανική επανάσταση, ειδικά στα μέσα του 20ού και στις αρχές του 21ου αιώνα. Με την ανάπτυξη των τεχνολογιών της πληροφορίας και την εμφάνιση της τηλεργασίας, έχει προκύψει έρευνα που εξετάζει τη βιωσιμότητα αυτής της μεθόδου εργασίας σε σχέση με το περιβάλλον. Η απομακρυσμένη εργασία επιτρέπει πραγματικά τη **μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης, μειώνει τις εκπομπές επιβλαβών αερίων** χρησιμοποιώντας τα επιβατικά αυτοκίνητα ως κύριο μέσο μεταφοράς και με τη θέσπιση νόμων που ενθαρρύνουν τους πολίτες να **χρησιμοποιούν ποδήλατα** και δημόσια μέσα μεταφοράς, μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στο περιβάλλον. είναι αναμενόμενο.

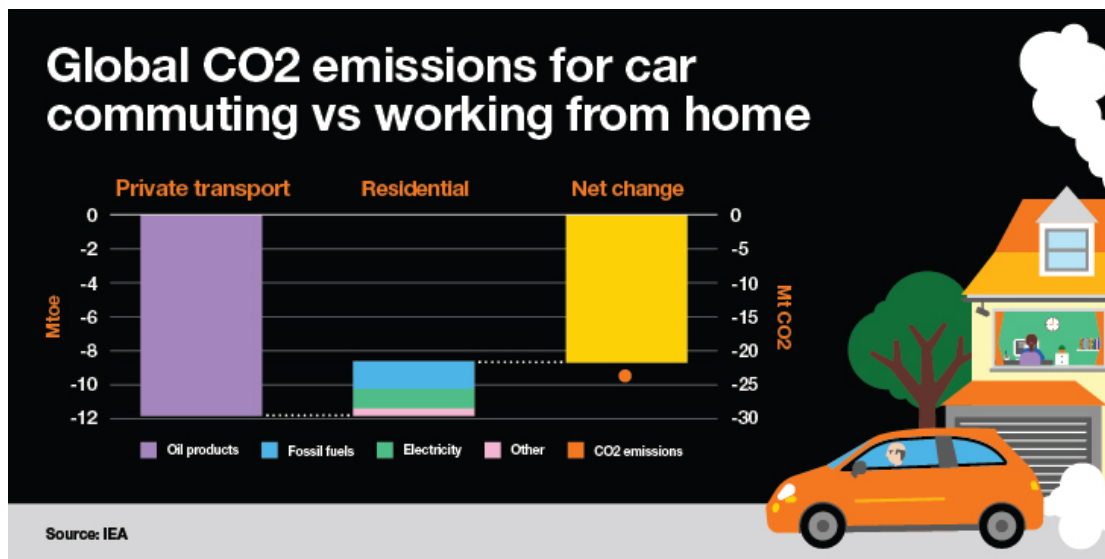


Εικόνα 33: Bikeshare στο Μιλάνο, Οκτ. 2019./ Πηγή: Guilhem Vellut (CC BY 2.0)

Ένας αυξανόμενος αριθμός μελετών δείχνει τη θετική επίδραση της τηλεργασίας στο περιβάλλον, ειδικά σε προβλήματα όπως η ρύπανση, η κλιματική αλλαγή και η κατανάλωση ενέργειας, και δείχνουν πόσο σημαντικό είναι να αναπτυχθούν σωστά προγράμματα που θα επιτρέψουν σε όσο το δυνατόν περισσότερες εταιρείες να εισαγάγουν αυτή τη μέθοδο εργασίας στην επιχείρησή τους. Στις αρχές του 2020, όταν ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας κατηγοριοποίησε τον COVID-19 ως πανδημία και συμβούλεψε την εισαγωγή lockdown σε πολλές πόλεις του κόσμου, ένας μεγάλος αριθμός εταιρειών βρέθηκαν εντελώς απροετοίμαστες με μια ανεπαρκώς ανεπτυγμένη στρατηγική και ανεπαρκώς εκπαιδευμένη διοίκηση για να μεταβούν στην τηλεργασία ως την κύρια μέθοδο πανδημίας. δουλειά. Τέτοιες ξαφνικές αλλαγές στις επιχειρήσεις οδήγησαν σε μεγάλα προβλήματα στην εφαρμογή της νέας μεθόδου εργασίας και κατά συνέπεια στην επιχείρηση συνολικά. Μετά από αρκετούς μήνες σταδιακής προσαρμογής των εργαζομένων, αλλά και της διοίκησης, και μετά την κατάργηση των περιοριστικών μέτρων στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες, σημαντικός αριθμός εργαζομένων αρνήθηκε να επιστρέψει στη μέθοδο εργασίας εντός γραφείου και θέλει να παραμείνει απομακρυσμένος. Υπήρξαν περιπτώσεις εργαζομένων που παραιτήθηκαν για να βρουν απομακρυσμένες θέσεις εργασίας, εάν οι σημερινοί εργοδότες δεν θέλουν να τους επιτρέψουν να συνεχίσουν να εργάζονται από το σπίτι μετά την κατάργηση των lockdowns.

Χάρη στην πανδημία, πολλές εταιρείες είχαν γρήγορα την ευκαιρία να δουν όλα τα πλεονεκτήματα, αλλά και τις δυσκολίες αυτής της μεθόδου εργασίας, και ο παγκόσμιος πληθυσμός μπόρεσε να παρακολουθήσει τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στο περιβάλλον διαβίωσης.

Η τηλεργασία είναι φιλική προς το περιβάλλον, αν και δεν μπορεί να λύσει πλήρως όλα τα προβλήματα που προκύπτουν από τις μετακινήσεις, μετριάζει σημαντικά τις συνέπειες όπως οι εκπομπές ρύπων, βελτιώνει την ασφάλεια της κυκλοφορίας επειδή μειώνει την ποσότητα της περιττής κίνησης και μειώνει την ανάγκη μεταφοράς και άμεσα το κόστος ασφάλισης. Καθώς η τηλεργασία είναι άμεσα υπεύθυνη για τη μείωση του κόστους των χώρων γραφείου, μειώνει επίσης την κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας και τις προμήθειες γραφείου. Πολύ συχνά αυτή η μέθοδος εργασίας συνιστάται προκειμένου να μειωθούν σημαντικά οι κοινωνικοοικονομικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις της κινητικότητας στις αστικές μητροπόλεις.



Εικόνα 34: Σύγκριση CO₂ εκπομπών αερίου για την μετακίνηση με το αμάξι σε σχέση με την εργασία από το σπίτι κατά την διάρκεια του COVID-19 / Πηγή: IEA

6.3 Ποιες συμπεριφορές εργαζομένων του WFH (Working from Home) πρέπει να λάβουν υπόψη οι εταιρείες;

Για να κατανοήσουν τις επιπτώσεις της WFH * στη βιωσιμότητα, οι εταιρείες πρέπει να εξετάσουν μια σειρά από περιβαλλοντικά συναφείς συμπεριφορές εργαζομένων. Επισημαίνουμε τέσσερις τομείς συμπεριφοράς που είναι ιδιαίτερα σημαντικοί: ενέργεια, ταξίδια, τεχνολογία και απόβλητα. Η αλλαγή συμπεριφοράς σε αυτούς τους τομείς μπορεί να έχει σημαντικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις όταν συγκεντρωθεί σε άτομα, ομάδες, εταιρείες και κλάδους.

Ενεργειακό αποτύπωμα

Ο αντίκτυπος του WFH* στη χρήση ενέργειας είναι ανάμεικτος, με ορισμένες μελέτες να βρίσκουν θετική επίδραση, ενώ άλλες να υποδεικνύουν ουδέτερο ή ακόμη και αρνητικό αντίκτυπο στη χρήση ενέργειας. Τελικά, τέτοιες επιπτώσεις μπορεί να διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά του εργαζομένου (π.χ. Όταν οι εταιρείες σχεδιάζουν πολιτικές απομακρυσμένης εργασίας, για παράδειγμα επιδοτώντας τους λογαριασμούς οικιακής ενέργειας, πρέπει επίσης να λάβουν υπόψη τις επιπτώσεις της βιωσιμότητας από τις οικιακές εκπομπές ενέργειας.



Εικόνα 35: Work From Home Co2 Emissions Statistics / Πηγή : www.alliancevirtualoffices.com

Μεταφορικό αποτύπωμα

Μειωμένες μετακινήσεις όταν εργάζεσαι από το σπίτι θα αποφέρει αναμφίβολα περιβαλλοντικά οφέλη, αλλά υπάρχουν αναδυόμενες ενδείξεις επιπτώσεων ανάκαμψης, συμπεριλαμβανομένων των αυξημένων ταξιδιών εκτός εργασίας και περισσότερων σύντομων ταξιδιών. Για παράδειγμα, σε ένα δείγμα εργαζομένων στην Καλιφόρνια που μεταπήδησαν στο WFH κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19, η μείωση των διανυόμενων μιλίων με όχημα συνοδεύτηκε από αύξηση 26% του μέσου αριθμού ταξιδιών που πραγματοποιήθηκαν. Εκτός από τις αλλαγές στις μετακινήσεις εργασίας, πιθανές αλλαγές στις εκπομπές που προκύπτουν από επαγγελματικά ταξίδια σε υβριδικά περιβάλλοντα (π.χ. εκδηλώσεις και συνέδρια) θα έχουν επίσης σημασία.

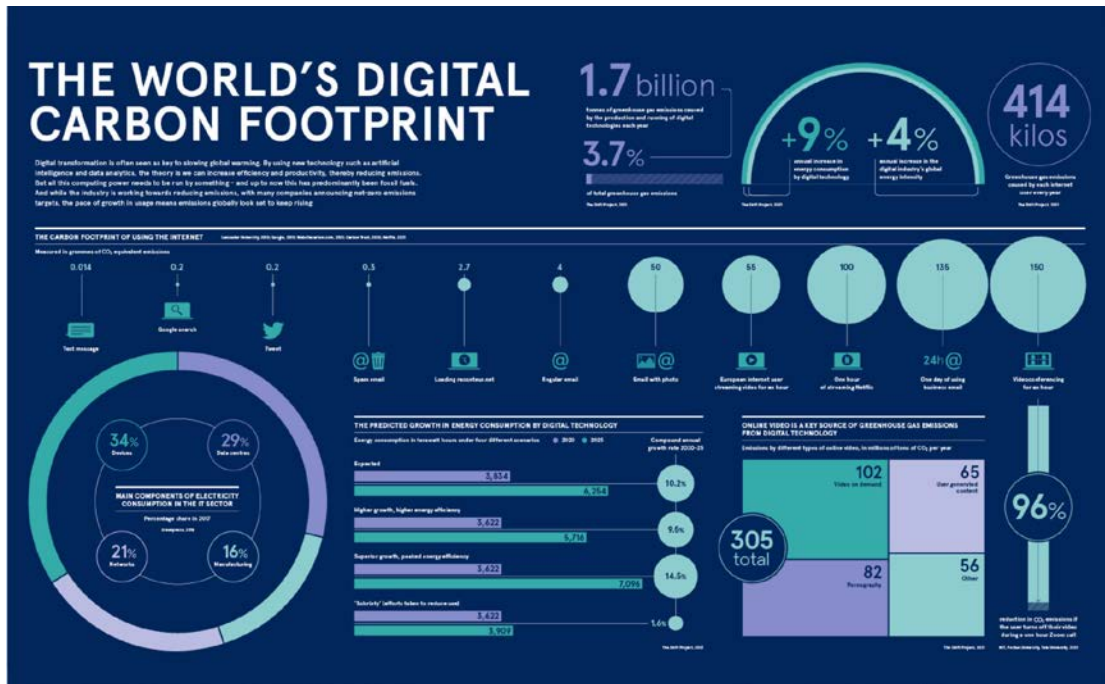


Those traveling for work create approximately 50% of aviation's carbon dioxide emissions.

Εικόνα 36: Το πιο σημαντικό ποσό εκπομπών πιθανότατα παράγεται μόνο από το 1% του παγκόσμιου πληθυσμού – εκείνους που ταξιδεύουν ως μέρος της δουλειάς τους. Η πτήση σε business class, πρώτης θέσης ή σε σουίτα πολυτελείας αυξάνει το αποτύπωμα άνθρακα του επιβάτη κατά 5,3, 9,2 και 14,8 φορές, αντίστοιχα (Gössling & Humpe, 2020). / Πηγή: www.alliancevirtualoffices.com

Τεχνολογικό αποτύπωμα

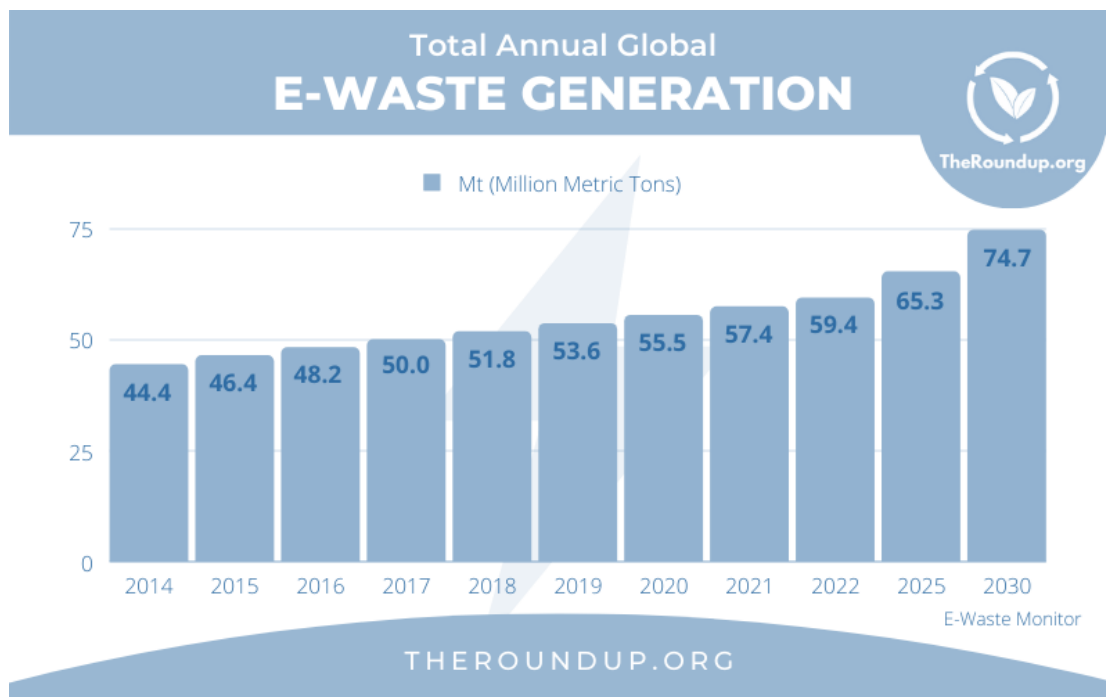
Από την άποψη του ατομικού αποτυπώματος, οι ψηφιακές μας συμπεριφορές αθροίζονται. Μια μελέτη δείχνει ότι ένας «τυπικός επιχειρηματικός» χρήστης — αν και στην περίοδο πριν από την Covid-19 — δημιουργεί 135 κιλά CO₂e (δηλαδή ισοδύναμο διοξειδίου του άνθρακα) από την αποστολή email κάθε χρόνο, που ισοδυναμεί με οδήγηση 200 μιλίων σε οικογενειακό αυτοκίνητο, λίγο πιο κάτω από την απόσταση από τις Βρυξέλλες στο Λονδίνο. Αλλά οι τεχνολογικές ανάγκες του τυπικού επιχειρηματία έχουν πλέον αλλάξει. λιγότερες διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις στο γραφείο μπορεί να σημαίνουν περισσότερο χρόνο για την επικοινωνία στο διαδίκτυο. Εξίσου προβληματικό είναι ότι η κύρια βραχυπρόθεσμη πολιτική της εργασίας εξ αποστάσεως που υιοθετήθηκε από πολλές εταιρείες ήταν η παροχή φορητών υπολογιστών στους υπαλλήλους, ακόμη και με κίνδυνο αντιγραφής συσκευών.



Εικόνα 37: The world's digital carbon footprint/ Πηγή: www.raconteur.net

Waste footprint

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η ανακύκλωση αυξήθηκε κατά το πρώτο lockdown. Αυτό ευθυγραμμίζεται με προηγούμενη έρευνα που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι υιοθετούν πιο βιώσιμες πρακτικές απορριμμάτων στο σπίτι παρά στο γραφείο. Έτσι, η εργασία από το σπίτι μπορεί να έχει καθαρό θετικό περιβαλλοντικό αντίκτυπο για τις συμπεριφορές διαχείρισης απορριμμάτων, έχοντας κατά νου ότι οι τοπικές υπηρεσίες όπως η παροχή κάδων απορριμμάτων για διαλογή και ανακύκλωση είναι σημαντικοί παράγοντες. Ωστόσο, υπάρχει επίσης κίνδυνος αυξημένων ηλεκτρονικών και ηλεκτρικών αποβλήτων (e-waste) — περίπου 50 εκατομμύρια τόνοι ετησίως παγκοσμίως, μόνο το 20% των οποίων ανακυκλώνεται επίσης.



Εικόνα 38: Ηλεκτρονικά απορρίμματα/ Πηγή: theroundup.org

«Υπολογίζεται ότι 57,4 Mt (εκατομμύρια μετρικοί τόνοι) ηλεκτρονικών αποβλήτων δημιουργήθηκαν παγκοσμίως το 2021. Σημειώθηκε αύξηση από έτος σε έτος από τότε που άρχισαν να συλλέγονται δεδομένα ηλεκτρονικών αποβλήτων το 2014.»

6.4 Πώς μπορούν οι εταιρείες να κάνουν το WFH (Working from Home) περιβαλλοντικά πιο βιώσιμο .



Εικόνα 39: Τρόποι για να παραμείνετε «πράσινοι» ενώ εργάζεστε από το σπίτι

Πηγή: terracycle.com

Η απομακρυσμένη εργασία παρουσιάζει νέες προκλήσεις για τον καλύτερο τρόπο παρακολούθησης και επιρροής συμπεριφορών που έχουν σημασία για τη βιωσιμότητα. Τα σπίτια των εργαζομένων αντιπροσωπεύουν την ιδιωτική τους σφαίρα και οι οργανισμοί πρέπει να βαδίζουν προσεκτικά ώστε να μην την υπερβαίνουν. Ταυτόχρονα, πολλοί εργαζόμενοι πιθανότατα θα καλωσορίσουν “ μια χείρα βοήθειας ” από τον εργοδότη τους για να διασφαλίσουν ότι η εργασία τους από το σπίτι τους είναι άνετη και βιώσιμη. Η ανάπτυξη πολιτικών βιωσιμότητας που αποφέρουν συν-πλεονεκτήματα (π.χ. περιβαλλοντικά και οικονομικά οφέλη), διασφαλίζει ότι οι οργανισμοί μπορούν ταυτόχρονα να προάγουν την ευημερία των εργαζομένων τους και τα αποτελέσματα εργασίας προς τους στόχους τους για τη βιωσιμότητα. Οι διευθυντές των εταιριών που ενδιαφέρονται για τη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων του εργατικού δυναμικού τους πρέπει και να μπορούν να ξεκινήσουν σχεδιάζοντας μελέτες και πολιτικές της εργασίας εξ αποστάσεως , έχοντας κατά νου τις ακόλουθες τρεις σκέψεις.

- Να ενσωματώσουν μια κουλτούρα βιωσιμότητας.

Για να δημιουργήσουν μια περιβαλλοντικά βιώσιμη και φιλική προς το κλίμα κουλτούρα, οι οργανισμοί πρέπει να βεβαιωθούν ότι τα ζητήματα βιωσιμότητας ενσωματώνονται τακτικά σε κάθε εταιρική απόφαση σε όλα τα τμήματα — όχι μόνο σε επείγουσες καταστάσεις (όπως COVID-19).

Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να εξετάσουν πρώτα ποια είναι τα υπάρχοντα κοινωνικά πρότυπα και αντιλήψεις για την αντιμετώπιση των εκπομπών CO2 των ταξιδιών, της τεχνολογίας, των αποβλήτων και της ενέργειας των απομακρυσμένων (και εσωτερικών) εργαζομένων και στη συνέχεια να σχεδιάσουν τρόπους της μείωσης αυτών των εκπομπών μέσω της αντιμετώπισης του τρόπου με τον οποίο οι άνθρωποι αλληλοεπιδρούν με καθένα από αυτές τις πρακτικές.



Εικόνα 40: Οι πυλώνες μιας κουλτούρας βιωσιμότητας/ Πηγή: taigacompany.com

Για παράδειγμα, ποιες πρωτοβουλίες, εργαλεία και συμβουλές είναι ήδη διαθέσιμες που βοηθούν (ή αποτρέπουν) την πράσινη συμπεριφορά των εργαζομένων στο σπίτι; Υπάρχει μια πολιτική σύσκεψης που προωθεί την εξ αποστάσεως — και όχι προσωπική — ως προεπιλογή.

Πώς αντιμετωπίζουν οι εταιρίες και οι διευθυντές τις υπάρχουσες πρακτικές βιωσιμότητας και οι δεσμεύσεις τους με τις ομάδες τους, συμπεριλαμβανομένων των απομακρυσμένων υπαλλήλων τους;

Οι εταιρίες μπορούν περαιτέρω να συμβάλουν στη διαμόρφωση μιας κουλτούρας βιωσιμότητας, τηρώντας οι ίδιοι τις υπάρχουσες περιβαλλοντικές πολιτικές. Σκεφτείτε τον ιδρυτή της Ikea, τον Ingvar Kamprad, ο οποίος συχνά πιστώνεται ότι έφερε βιωσιμότητα στις μάζες μέσω επιχειρηματικών πρακτικών που ακολούθησε, όπως το να μην πετάει σε business class. Όταν οι διοικήσεις ηγέτες των εταιρών πρέπει να κάνουν μια ομιλία-διάλεξη, πρέπει επίσης να αφήνουν τους υπαλλήλους να επιλέξουν πώς θα εφαρμόσουν τις προσφερόμενες πολιτικές. Κάτι τέτοιο θα επιτρέψει στους υπαλλήλους να αισθάνονται την υποστήριξη και όχι υπό παρακολούθηση. Με αυτόν τον θα τονωθεί αντί να διαβρωθεί η εμπιστοσύνη και η καλή θέληση των εργαζομένων.

- Παροχή υποστηρικτικών πολιτικών



HOW TO CREATE A CULTURE OF SUPPORT AT YOUR ORGANIZATION

Εικόνα 41: Οι πολιτικές από μόνες τους δεν θα κρατήσουν τους υπαλλήλους ...Αλλά ένα υποστηρικτικό περιβάλλον θα μπορέσει / Πηγή: www.onedigital.com

Η εξέταση των υφιστάμενων πολιτικών είναι ένα σημαντικό πρώτο βήμα, αλλά συχνά δεν είναι αρκετό. Για να ενσωματώσουν μια περιβαλλοντικά βιώσιμη κουλτούρα, οι ηγέτες του οργανισμού θα πρέπει να παρέχουν στους απομακρυσμένους υπαλλήλους τους τη σωστή υποστήριξη σε καθέναν από τους τομείς που περιγράφονται. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει πρόσθετες πολιτικές όπως :

- I. η ενθάρρυνση και η υποστήριξη των εργαζομένων να αλλάξουν σε ανανεώσιμες πηγές ενέργειας στο σπίτι, παρέχοντας πρόσβαση σε υπηρεσίες αυτόματης μεταγωγής ενέργειας.
- II. Οι εργοδότες θα μπορούσαν επίσης να παρέχουν κίνητρα για ενεργά ταξίδια για συναντήσεις εργασίας όπως επιδοτήσεις για αγορά ποδηλάτων.
- III. μπορούν περαιτέρω να προσφέρουν ανακύκλωση και ασφαλή απόρριψη διπλών ή παλαιών ηλεκτρονικών συσκευών και ηλεκτρονικών απορριμμάτων μέσω εσωτερικών κέντρων απόρριψης ή εταιριών ανακύκλωσης .

Και επειδή υπάρχουν εκατοντάδες αλλά πράγματα που θα μπορούσαν να πραγματοποιήσουν οι εταιρίες για ένα βιώσιμο πράσινο περιβάλλον εργασίας , οι εργοδότες θα πρέπει να αναζητήσουν πληροφορίες από τους υπαλλήλους τους σχετικά με πρόσθετες επιθυμητές πολιτικές και δομές που θα ήθελαν αυτοί να έχουν .

Καθώς τα μοντέλα απομακρυσμένης εργασίας γίνονται ολοένα και πιο δημοφιλή, λιγότερες επιπτώσεις στη βιωσιμότητα των εργαζομένων είναι πιθανό να πραγματοποιηθούν κάτω από τις φυσικές υποδομές των εργοδοτών, ωστόσο, θα εξακολουθούν να εμφανίζονται υπό την εποπτεία τους. Παράλληλα με την προσοχή στις συγκεκριμένες συνθήκες και τα πλαίσια των εργαζομένων για την καλύτερη κατανόηση των διαστάσεων των περιβαλλοντικών επιπτώσεων, είναι σημαντικό να ενσωματωθεί μια κουλτούρα βιωσιμότητας μέσω της παροχής υποστήριξης, πολιτικών και ηγεσίας για τους εργαζόμενους. Με αυτόν τον τρόπο, οι οργανισμοί μπορούν να διασφαλίσουν ότι το η εργασία από το σπίτι θα τηρεί ένα ολοκληρωμένο σύνολο μέτρων βιωσιμότητας ώστε να επιτυγχάνουν τους στόχους τους για τη βιωσιμότητα.

7. Εργασία από το σπίτι και digital nomads, zoomschock και οι ευκαιρίες για αποκέντρωση από τα μεγάλα αστικά κέντρα

Κατά την περίοδο του COVID-19 όπως, έχουμε αναφέρει και πιο πάνω, πολλοί εργάστηκαν από το σπίτι τους . Η περίοδος αυτή πραγματικά ήταν μια ευκαιρία να ξανασκεφτούν οι εργαζόμενοι πως θέλουν να δουλεύουν το υπόλοιπο της ζωής τους.

Οι ερευνητές σκιαγραφούν τα πολλά οφέλη της εργασίας από το σπίτι ή ως digital nomads τόσο για τους οργανισμούς όσο και για τους εργαζόμενους, όπως

- ✓ η μείωση της περιβαλλοντικής ζημίας, η εξοικονόμηση κόστους, η ευελιξία,
- ✓ η αυτονομία και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Μερικά από τα κορυφαία οφέλη που σχετίζονται με την εργασία από το σπίτι είναι

- η αφοσίωση των εργαζομένων, η ικανοποίηση και τα υψηλότερα ποσοστά διατήρησης και
- προσέλκυσης εργαζομένων

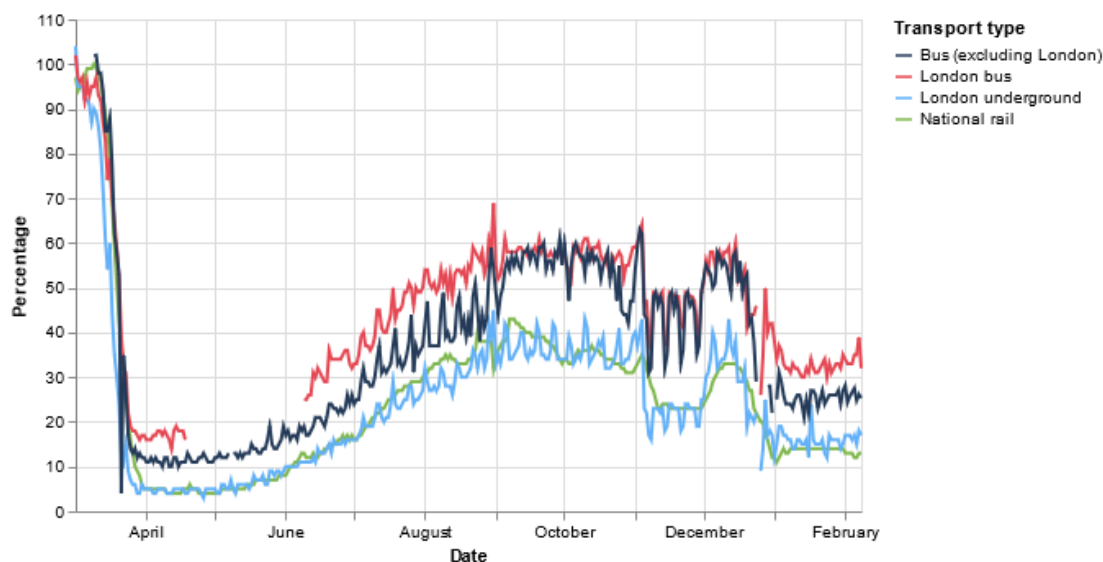
«Η τηλεργασία επιτρέπει στους υπαλλήλους να εξισορροπούν την εργασία και την προσωπική ζωή, να μεγιστοποιούν τον χρόνο που αφιερώνουν στην εργασία και τον ελεύθερο χρόνο και να μειώνουν το άγχος, την κούραση, τον χρόνο ταξιδιού και το κόστος (Major et al., 2008).»

7.1. Zoomschock

Αλλάζοντας τη γεωγραφία του τόπου εργασίας, η εργασία από το σπίτι έχει συνέπειες για τη γεωγραφία της ζήτησης για υπηρεσίες τοπικής κατανάλωσης – κάτι που αποκαλούμε «ζουμσοκ -zoomschock» από το πλέον ευρέως χρησιμοποιούμενο λογισμικό τηλεδιάσκεψης. Ο άμεσος οικονομικός αντίκτυπος του ήταν μεγάλος και οι μακροπρόθεσμες συνέπειες θα μπορούσαν να είναι επίσης: πολλά εξαρτώνται από το πόσοι από τους εργαζομένους θα επιστρέψουν στο γραφείο όπως προηγούμενος.

7.1.1 Πώς έχουν αλλάξει τα πρότυπα εργασίας;

Σε ερευνά για λογαριασμό του υπουργείου εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου, την περίοδο της πανδημίας στο Λονδίνο, το 36% των εργαζομένων ενηλίκων εργαζόταν αποκλειστικά στο σπίτι, ενώ το 47% πήγαινε στο γραφείο, είτε αποκλειστικά είτε σε συνδυασμό με εργασία από το σπίτι ([Office for National Statistics, ONS, 2021](#)). Καθώς σχεδόν εννέα στους δέκα εργαζόμενους στο Ηνωμένο Βασίλειο ζούσαν και εργάζονταν σε διαφορετικές γειτονιές πριν από την πανδημία, αυτή η αλλαγή τοποθεσίας είχε ως αποτέλεσμα μια ουσιαστική αλλαγή στα πρότυπα μετακίνησης των ανθρώπων. Στη παρακάτω εικόνα δείχνει τη δραστική μείωση των διαδρομών που πραγματοποιήθηκαν στο εθνικό σιδηροδρομικό δίκτυο, το μετρό και τα λεωφορεία του Λονδίνου από τον Μάρτιο του 2020.



Εικόνα 42: Χρήση τρόπων μεταφοράς (ποσοστό ισοδύναμης ημέρας ή εβδομάδας) / Πηγή: www.economicsobservatory.com

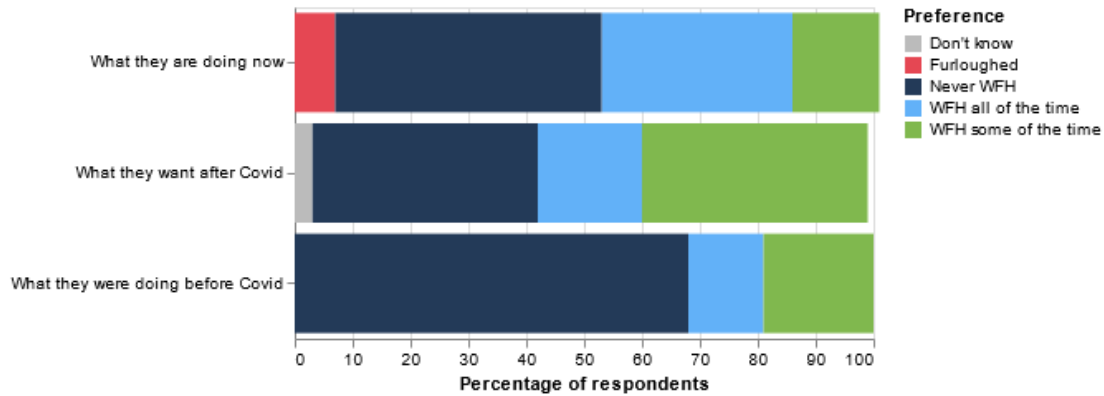
Οι αστικές περιοχές επηρεάζονται ιδιαίτερα από αυτές τις αλλαγές. Το City του Λονδίνου, για παράδειγμα, έχει μόνο περίπου 8.000 κατοίκους, αλλά, πριν από το ξέσπασμα του Covid-19, δεχόταν πάνω από μισό εκατομμύριο επιβάτες κάθε μέρα.

Η τεράστια μείωση των επιβατών στην πρωτεύουσα και σε άλλες πόλεις σε όλο το Ηνωμένο Βασίλειο μετά τη μετάβαση στην εργασία από το σπίτι έχει οδηγήσει σε μείωση της ζήτησης για υπηρεσίες κοντά στα γραφεία των εργαζομένων. Στην πράξη, θα πρέπει να περιμένουμε αντίστοιχη αύξηση της ζήτησης για αυτές τις υπηρεσίες όπου ζουν (πρώην) μετακινούμενοι. Μια ολόκληρη σειρά επιχειρήσεων είναι πιθανό να επηρεαστεί από αυτό το **zoomshock** – από καφετέριες και καταστήματα σάντουιτς μέχρι κομμωτήρια, γυμναστήρια και στεγνοκαθαριστήρια.

Ο μακροπρόθεσμος αντίκτυπος θα καθοριστεί, σε μεγάλο βαθμό, από το εάν οι εργαζόμενοι θα επιστρέψουν στα γραφεία τους μετά την πανδημία. Ακόμη και μια μέτρια μόνιμη μετατόπιση στην εργασία από το σπίτι μπορεί να οδηγήσει σε σημαντική μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων εκεί όπου ζουν πρώην μετακινούμενοι, γεγονός που θα δημιουργούσε επίσης το ενδεχόμενο κλεισίματος επιχειρήσεων και απολύσεων. Στο μεταξύ, αυτές οι τοπικές επιχειρήσεις, οι οποίες βρίσκονται κατά κύριο λόγο στα κέντρα των πόλεων και σε άλλες περιοχές με υψηλή συγκέντρωση γραφείων, ενδέχεται να χρειαστούν υποστήριξη για να αποφύγουν την απώλεια θέσεων εργασίας.

7.1.2 Το zoomshock θα είναι μόνιμο;

Δεν γνωρίζουμε καμία μελέτη που να προβλέπει τον βαθμό στον οποίο η εργασία από το σπίτι και η μετεγκατάσταση της οικονομικής δραστηριότητας που αντιπροσωπεύει, θα είναι μόνιμη. Ωστόσο, τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ότι τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι εργαζόμενοι ευνοούν κάποια μείωση των μετακινήσεων ακόμα και μετά την πανδημία. Για παράδειγμα, μια έρευνα του [YouGov τον Σεπτέμβριο](#) του 2020 διαπίστωσε ότι το 57% των εργαζομένων στο Ηνωμένο Βασίλειο θέλει να συνεχίσει να εργάζεται από το σπίτι ορισμένη ή όλη την ώρα μετά την πανδημία.



Εικόνα 43: Εργασία από το σπίτι (τρέχουσες και μελλοντικές προτιμήσεις) / Πηγή: YouGov

Ομοίως, οι επιχειρήσεις επιθυμούν να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες εξοικονόμησης κόστους που γίνονται εφικτές με την εξ αποστάσεως εργασία των υπαλλήλων τους. Μια έρευνα του Ιουνίου 2020 διαπίστωσε ότι το 44% των εργοδοτών σκέφτονταν να περικόψουν τους χώρους γραφείων. Πράγματι, πολλές μεγάλες εταιρείες, συμπεριλαμβανομένης της BP και της Deloitte, εξετάζουν ή έχουν ήδη ανακοινώσει σχέδια για μείωση ή κλείσιμο γραφείων καθώς κινούνται προς την ευέλικτη εργασία.

Συνολικά, αυτό υποδηλώνει ότι ενώ πολλοί εργαζόμενοι θα επιστρέψουν στις μετακινήσεις τους, η εργασία από το σπίτι θα είναι πολύ πιο διαδεδομένη στο μέλλον.

Αυτό είναι ιδιαίτερα πιθανό δεδομένου ότι εκατομμύρια εργαζόμενοι έχουν αποκτήσει δεξιότητες (για παράδειγμα χρησιμοποιώντας Zoom, Meet, Skype και παρόμοιες εφαρμογές) και έχουν επενδύσει στο κεφάλαιο που απαιτεί η εργασία από το σπίτι (από καρέκλες γραφείου και βάσεις φορητών υπολογιστών έως βελτιωμένες συνδέσεις στο διαδίκτυο).

Το zoomshock μπορεί επομένως να προκαλέσει σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας σε ορισμένες γεωγραφικές περιοχές (όπως τα κέντρα των πόλεων), αλλά, ταυτόχρονα, να επιτρέψει την ανάπτυξη και νέες εγκαταστάσεις σε άλλες (όπως τα προάστια).

7.1.3 Υπάρχουν άλλες συνέπειες του zoomshock;

Πέρα από τον αντίκτυπο στις υπηρεσίες που καταναλώνονται τοπικά, υπάρχουν και άλλες πιθανές συνέπειες του zoomshock. Η μόνιμη αύξηση της εργασίας από το σπίτι θα οδηγήσει σε μείωση του μεγέθους των γραφείων. Εάν πολλοί χώροι εργασίας ακολουθήσουν τα παραδείγματα του Dropbox και του Facebook και στραφούν σε μόνιμες πολιτικές «εργασία από οπουδήποτε», τότε οι ανάγκες

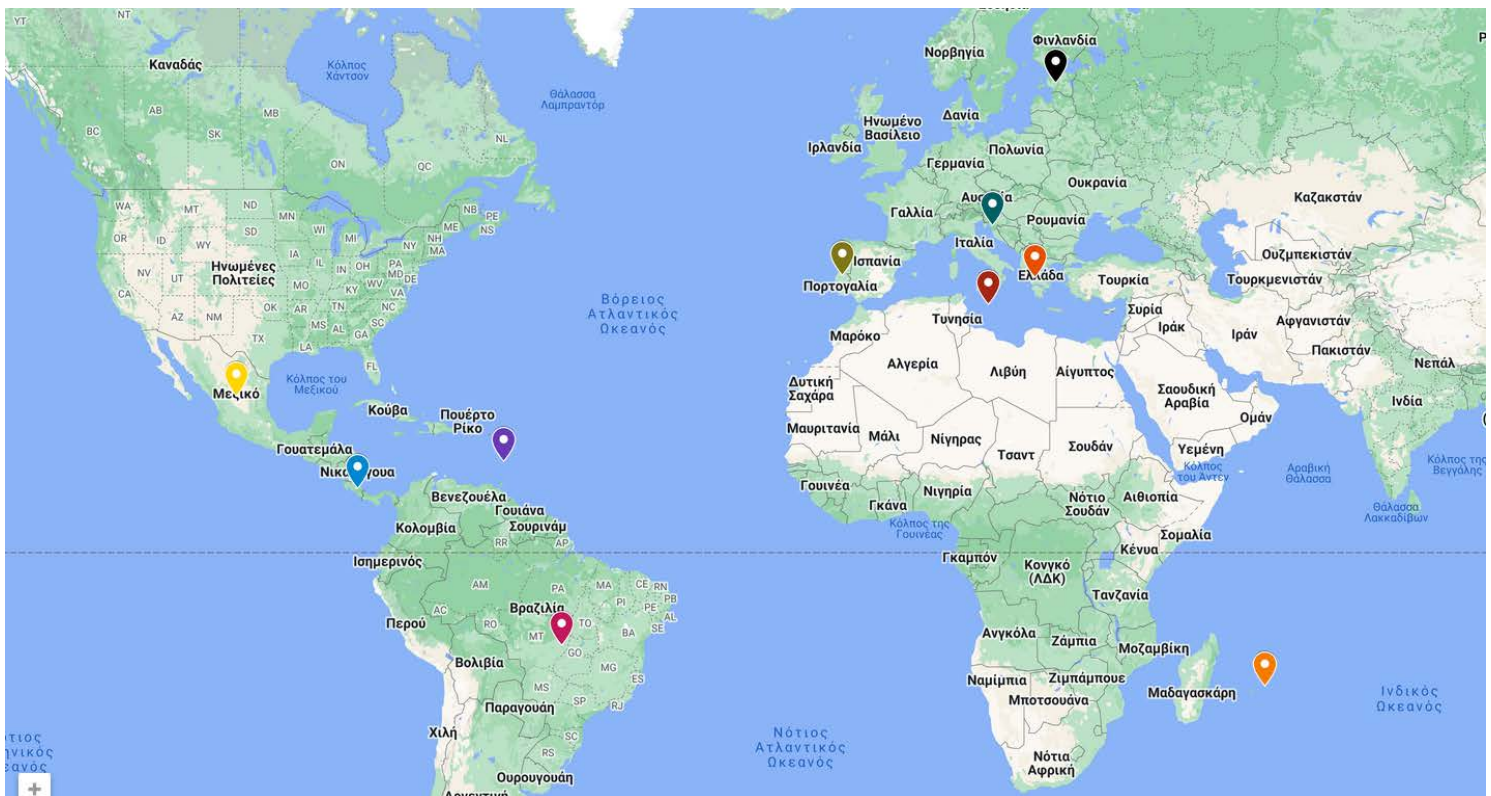
στέγασης και οδικών και σιδηροδρομικών δικτύων θα φαίνονται πολύ διαφορετικές από το πώς κάνουν τώρα.

Μεγάλες μητροπολιτικές περιοχές στον κόσμο ,καθώς και επαρχιακές πόλεις και αγροτικά χωριά ενδέχεται επίσης να μεταμορφωθούν, για παράδειγμα, με τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων για την εξυπηρέτηση των πρώην επιβατών. Ωστόσο, υπάρχει έρευνα που δείχνει ότι πολλοί θα εξακολουθούν να επιλέγουν να ζουν σε πόλεις, ακόμα κι αν εργάζονται από το σπίτι, δεδομένων των παρεχόμενων ανέσεων (Ahlfeldt et al, 2020). Άλλοι υποστηρίζουν ότι οι μεγαλύτερες πόλεις και οι περισσότερες αγροτικές περιοχές θα συνεχίσουν να ανθίζουν, αλλά οι μικρότερες πόλεις θα υποφέρουν (Delventhal et al, 2020).

7.2 Ευκαιρίες για αποκέντρωση από τα μεγάλα αστικά κέντρα

Με την έκρηξη της τεχνολογίας να βοηθάει τους εργαζομένους να εργάζονται εξ αποστάσεως όλο και περισσότεροι άνθρωποι προτιμούν να φεύγουν από τις πολύβουές πόλεις και να προτιμάν σημεία στον κόσμο που να τους προσφέρουν καλύτερο τρόπο ζωής για αυτούς και για τις οικογένειάς τους.

Παγκοσμίως υπάρχουν αρκετοί προορισμοί-χώρες που επιλέγουν οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι για να μείνουν και να εργαστούν οι πιο δημοφιλείς είναι Costa Rica, Malta, Greece ,Mexico ,Portugal, Estonia Croatia, Saint Lucia , Brazil, Mauritius



Εικόνα 44: Οι 10 καλύτερες χώρες για Digital Nomads / Πηγή: www.goverseas.com



Όπως λοιπόν παρατηρήσουμε θα δούμε ότι αναμεσα στις πιο δημοφιλής περιοχές για να εργαστείς εξ αποστάσεως ή να δουλέψεις ως digital nomads βρίσκεται και η χώρα μας. Αυτό οφείλεται κυρίως στο καλό κλίμα που υπάρχει ,στις τεχνολογικές εγκαταστάσεις που είναι απαραίτητες, στο χαμηλό κόστος ζωής και στις διευκολύνσεις που παρέχει το κράτος για την έκδοση βίζας.

Παρατηρούμε λοιπόν την τάση που υπάρχει από την πανδημία και μετά ο κόσμος να κατευθύνεται σε πιο αποκεντρωμένες περιοχές . Αυτό βέβαια μακροπρόθεσμα μπορεί να βοηθήσει:

- στην ενίσχυση της υπαίθρου
- την αύξηση του πληθυσμού στα χωριά
- και κατεπέκταση στην αύξηση του πληθυσμού μιας χώρας.

8. Μεγάλη παραίτηση , επιχειρηματικότητα και η νέα γενιά των Digital Nomads

8.1 Τι είναι η Μεγαλη Παραιτηση (The Great Resignation);

Η Μεγάλη Παραίτηση, ένας όρος που επινοήθηκε τον Μάιο του 2021, περιγράφει τον αριθμό ρεκόρ των ανθρώπων που εγκαταλείπουν τις δουλειές τους από την αρχή της πανδημίας. Μετά από μια παρατεταμένη περίοδο εργασίας από το σπίτι χωρίς μετακινήσεις, πολλοί άνθρωποι αποφάσισαν ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει γίνει πιο σημαντική για αυτούς.



Εικόνα 45: Αριθμός ατόμων που εγκαταλείπουν τη δουλειά τους στις Η.Π.Α/ Πηγή: statista.org

Αυτή η επανάσταση στον κόσμο της εργασίας φαίνεται να συνεχίζεται με γοργούς ρυθμούς, με έναν στους πέντε εργαζόμενους παγκοσμίως να σχεδιάζει να παραιτηθεί το 2022. Αυτό είναι το βασικό εύρημα της Παγκόσμιας Έρευνας Ελπίδων και Φόβων Εργατικού Δυναμικού της εταιρείας συμβούλων PwC με περισσότερους από 52.000 εργαζόμενους σε 44 χώρες και περιοχές. Διεξήχθη τον Μάρτιο του 2022. Λέει ότι οι αμοιβές δεν αποτελούν έκπληξη τον κύριο παράγοντα για τους ανθρώπους που θέλουν να αλλάξουν δουλειά, με το 71% να το αναφέρει ως βασικό λόγο.

Οι άνδρες ήταν πιο πιθανό από τις γυναίκες να πουν ότι ανταμείφθηκαν αρκετά οικονομικά. Οι συντάκτες της έκθεσης λένε ότι αυτό αντανάκλα μακροχρόνια προβλήματα στην ανισότητα πλούτου και υπογραμμίζουν την ανάγκη προώθησης της ατζέντας για την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της διαφάνειας των αμοιβών και της υψηλότερης συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

Οι digital nomads (όπως έχουμε αναλύσει και πιο πάνω στην εργασία) είναι άτομα που επιλέγουν να περνούν μέρος του χρόνου τους (μεγάλο ή/και σύντομο)

δουλεύοντας από κάθε είδους μέρη, σε τοπικό ή διεθνές επίπεδο, εκπληρώνοντας την επιθυμία τους για ταξίδια και περιπέτεια χωρίς να συμβιβάζονται με τις υποχρεώσεις τους. επαγγελματίες.

Τροφοδοτημένοι από τη Μεγάλη Παραίτηση - The Great Resignation ,η οποία οδήγησε σχεδόν 20 εκατομμύρια Αμερικανούς να εγκαταλείψουν τις δουλειές τους από τον Απρίλιο του 2021, σύμφωνα με τους [McKinsey and Co.](#), οι digital nomads συχνά διαθέτουν υψηλές τεχνολογικές γνώσεις και συνήθως εργάζονται στις οικονομίες των δημιουργών και της γνώσης, οι τελευταίες βασίζονται στη χρήση του πνευματικού κεφαλαίου, στο μάρκετινγκ και την επικοινωνία, το σχεδιασμό, την πληροφορική και τη συμβουλευτική.

Why People Are Quitting Their Jobs

Most common reasons given for quitting previous job
(Apr '21 - Apr '22)



Based on a survey of 13,382 employees in Australia, Canada, India, Singapore, United Kingdom and United States.

Source: McKinsey & Company



statista

Εικόνα 46: Παγκόσμια έρευνα της Μεγάλης Παραίτησης ανά τον κόσμο. / Πηγή: statista.org

Η έρευνα δείχνει ότι στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο αριθμός των ψηφιακών νομάδων σε σχέση παραδοσιακή απασχόληση διπλασιάστηκε μεταξύ 2019 και 2020, σε 6,3 εκατομμύρια, καθώς τα lockdown και η υποχρέωση να μείνουμε στο σπίτι μας βοήθησαν να συνειδητοποιήσουμε ότι η εργασία μπορεί, στις περισσότερες

περιπτώσεις, να γίνει από οπουδήποτε. στον κόσμο που έχει μια αρκετά αξιοπρεπή σύνδεση Wi-Fi.

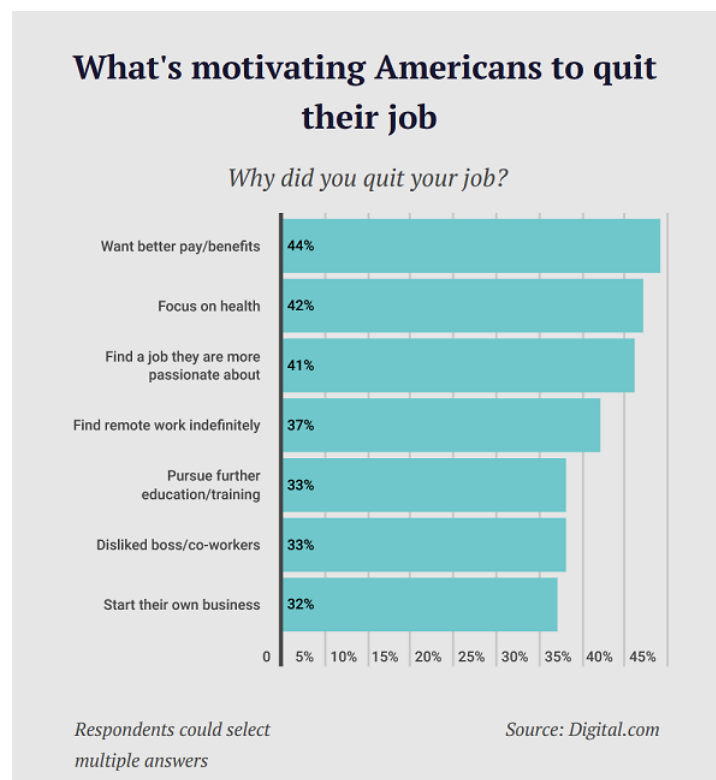
Το 2021 σημειώθηκε αύξηση άνω του 40% αυτής της ομάδας, για να φτάσει τα 10 εκατομμύρια. Οι Αμερικανοί digital nomads που δεν έχουν παραδοσιακές δουλειές, δηλαδή εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες και ως freelancers , ανέρχονται σε 5,5 εκατομμύρια, ανεβάζοντας τον συνολικό αριθμό των αυτοαποκαλούμενων Αμερικανών νομάδων στα 15,5 εκατομμύρια.

8.2 Επιχειρηματικότητα

Ενώ η πανδημία COVID-19 διατάραξε , και ίσως μόνιμα, το μοντέλο της εργασίας, τουλάχιστον όπως το ξέραμε. Πολλοί εργαζόμενοι απολύθηκαν ή απολύθηκαν το 2020 ως αποτέλεσμα των lockdown που σχετίζονται με την πανδημία, η τάση το 2021 είναι οι εργαζόμενοι να εγκαταλείπουν την εργασία τους . **Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ, 4 εκατομμύρια άνθρωποι υπέβαλαν τις επιστολές παραίτησής τους μόνο τον Απρίλιο του 2021.**

Για να κατανοήσουμε τι κρύβεται πίσω από αυτή την «Μεγάλη παραίτηση», τον Ιούλιο του 2021 , η [Digital.com](https://www.digital.com) ρώτησε 1.250 Αμερικανούς ενήλικες 18 ετών και άνω που εγκατέλειψαν τη δουλειά τους τελευταίους 6 μήνες.

Τα στοιχεία έδειξαν ότι το 66% των ερωτηθέντων λέει ότι έλαβε υπόψη την πανδημία, και ότι δεν υπάρχει οριστικό κίνητρο για το γιατί τόσοι πολλοί Αμερικανοί παραιτούνται, αλλά μάλλον υπάρχει μια ευρεία σειρά λόγων.

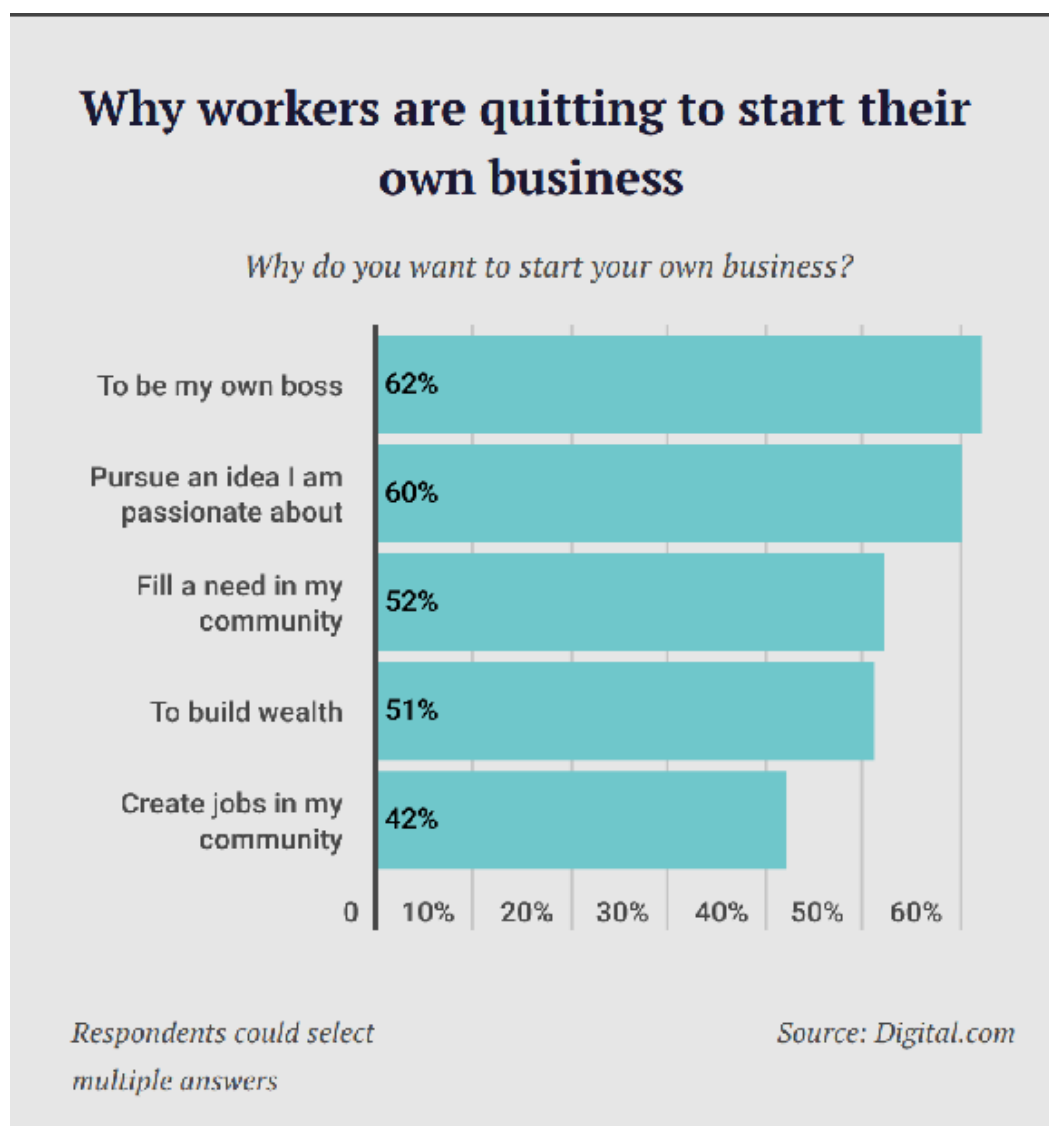


Εικόνα 47 : Οι Αμερικανοί παραιτούνται για πολλούς λόγους/ Πηγή: digital.com

Όπως θα περίμενε κανείς, οι πιο συνηθισμένοι λόγοι είναι να αναζητούν καλύτερες αμοιβές και επιδόματα (44%), να επικεντρώνονται στην υγεία τους (42%) και να βρίσκουν μια δουλειά για την οποία είναι πιο παθιασμένοι (41%).

Ωστόσο, το 32% των ενηλίκων των ΗΠΑ που έχουν παραιτηθεί βλέπουν την ευκαιρία να μεταβούν από εργαζόμενο στον εργοδότη. Δηλαδή να ανοίξουν την δικιά τους επιχείρηση.

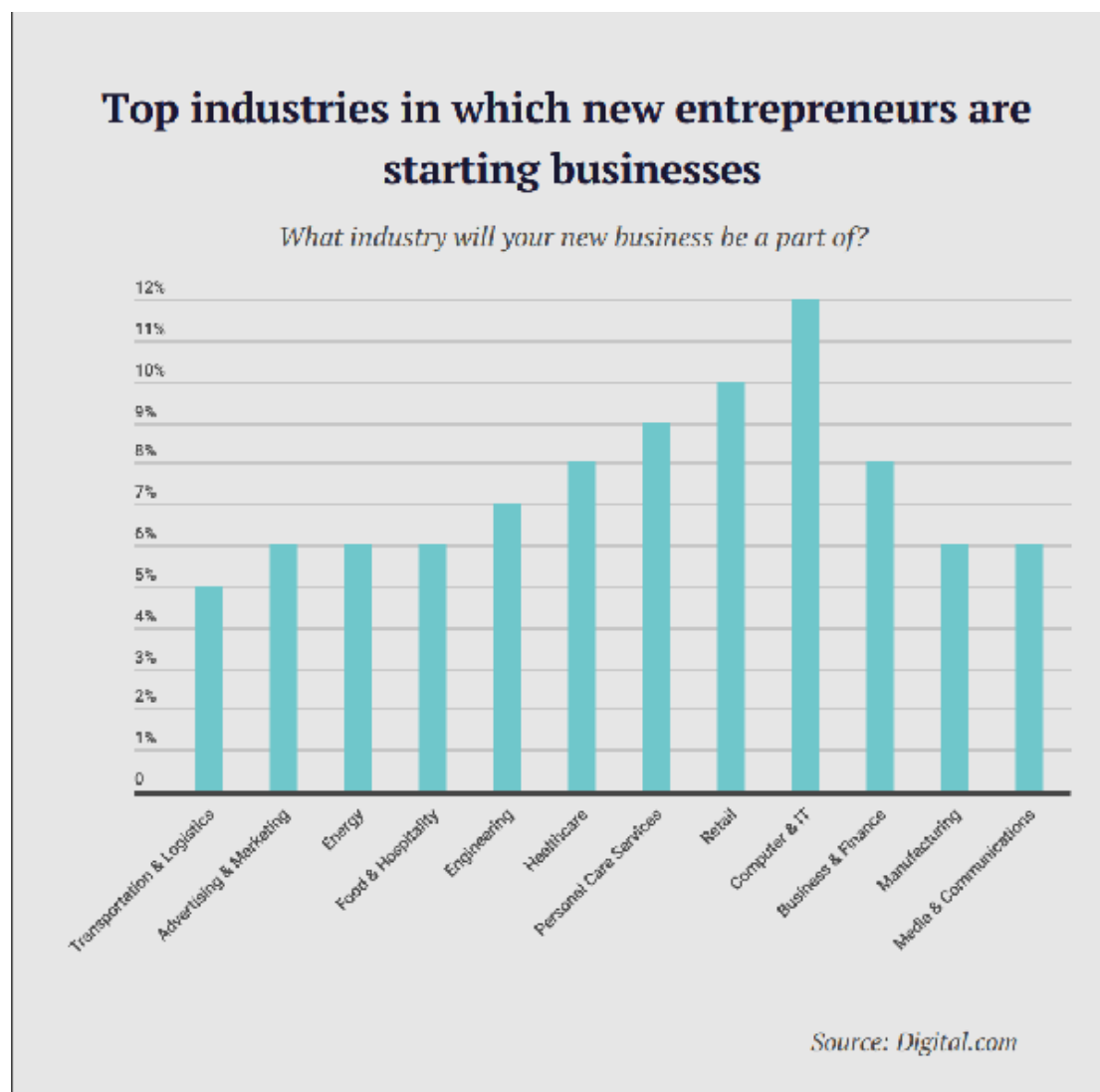
Το εξήντα δύο τοις εκατό των Αμερικανών που ξεκινούν τις δικές τους επιχειρήσεις λένε ότι είναι επειδή θέλουν να είναι το αφεντικό του εαυτού τους. Στη δεύτερη θέση, το 60% λέει ότι είναι επειδή θέλουν να ακολουθήσουν μια ιδέα για την οποία είναι παθιασμένοι και θα τους αποφέρει περισσότερα κέρδη .



Εικόνα 48: Γιατί οι Αμερικανοί θέλουν να αρχίσουν την δικιά τους επιχείρηση ./ Πηγή: Digital.com

Η έρευνά , επίσης, διαπίστωσε ότι αυτές οι νέες επιχειρήσεις που ξεκινούν, σχετίζονται περισσότερο στους τομείς της **πληροφορικής** και της **τεχνολογίας πληροφοριών** (12%), του λιανικού εμπορίου (10%) και των υπηρεσιών προσωπικής φροντίδας (9%).

Όσον αφορά τον τρόπο λειτουργίας αυτών των επιχειρήσεων, υπάρχει σχεδόν ομοιόμορφος διαχωρισμός μεταξύ αυτοπροσώπων (32%), ηλεκτρονικού εμπορίου (31%) και επιχειρήσεων που συνδυάζουν αυτοπροσώπως και ηλεκτρονικό εμπόριο (37%).



Εικόνα 49: Οι κορυφαίοι κλάδοι που επιλέγουν οι επιχειρηματίες για να ξεκινήσουν την δική τους επιχείρηση /Πηγή: Digital.com

Το επιχειρηματικό πνεύμα είναι παρόμοιο στα περισσότερα δημογραφικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένης της ηλικίας και της φυλής. Ωστόσο, οι άνδρες εγκαταλείπουν τη δουλειά τους για να ξεκινήσουν μια νέα επιχείρηση με ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό από τις γυναίκες (36% έναντι 27%).

Η διαθεσιμότητα πόρων είναι ένας άλλος παράγοντας που φαίνεται να παίζει ρόλο στην απόφαση κάποιου να ξεκινήσει μια επιχείρηση. Η έρευνά διαπίστωσε ότι το 42% των ανθρώπων που κερδίζουν 150.000 \$ ή περισσότερα ετησίως εγκαταλείπουν τη δουλειά τους για να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση, σε σύγκριση με μόνο το 27% των ατόμων που κερδίζουν 50.000 \$ ή λιγότερο ετησίως.

Για τους νέους επιχειρηματίες, οι μήνες των lockdown που σχετίζονται με τον COVID αποτέλεσε μια ευκαιρία για αποκτήσουν γνώσεις και ψηφιακές δεξιότητες.

Στην ίδια έρευνα αποκαλύπτεται ότι 60% των νέων επιχειρηματιών πιστεύει ότι τώρα είναι η κατάλληλη στιγμή για να ξεκινήσουν μια επιχείρηση, επειδή χρησιμοποίησαν τον ελεύθερο χρόνο τους κατά τη διάρκεια των lockdown για να εκπαιδευτούν γι' αυτήν.



Εικόνα 50: Γιατί οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι είναι η κατάλληλη στιγμή για να ξεκινήσουν την δικιά τους επιχείρηση. /Πηγή: Digital.com

8.2.1 Οι επιχειρηματικοί ψηφιακοί νομάδες είναι η επόμενη γενιά των επιχειρήσεων.

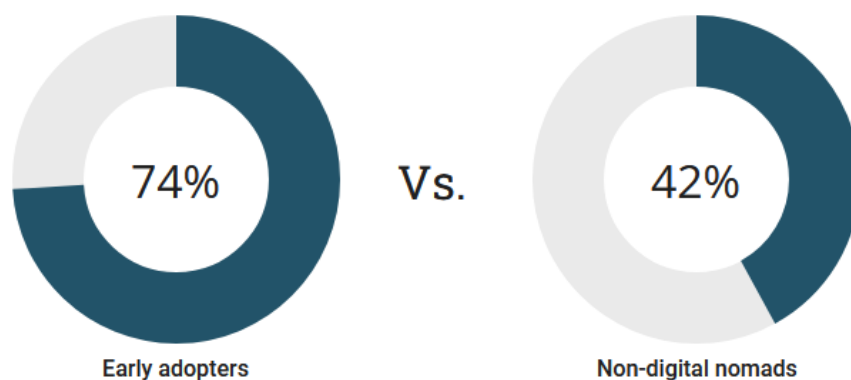
Σύμφωνα λοιπόν με τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία, η επιχειρηματικότητα και ψηφιακοί νομάδες είναι δυο όροι που μπορούν να συνδυαστούν και να προσφέρουν πάρα πολλά οφέλη σε αυτόν που θα τα επιλέξει . Πολλοί είναι αυτοί που έχουν επιλέξει των ψηφιακό νομαδισμό ώστε να αισθάνονται ελεύθεροι .

Ελεύθεροι όχι μόνο στο να ταξιδεύουν όπως και οπότε θέλουν αλλά ελεύθεροι ώστε να δημιουργούν δικές τους εταιρίες που ουσιαστικά να μην χρειάζεται κάποιο ειδικό χώρο εργασίας, Αυτό που τους είναι απαραίτητο είναι ο υπολογιστής και η πρόσβαση στο διαδίκτυο.

Για τους ψηφιακούς νομάδες, τα οφέλη ενός φαινομενικά ανεξάρτητου τρόπου ζωής που δεν εξαρτάται από το να βρίσκετε σε κάποιο μέρος (δηλαδή ανεξάρτητο από την τοποθεσία) είναι πολλά, αλλά το κυριότερο μεταξύ αυτών είναι η ικανότητα να ταξιδεύουν σε διαφορετικούς προορισμούς ανά τον κόσμο ώστε να αισθάνονται ελεύθεροι.

Σύμφωνα λοιπόν με την τάση που υπάρχει αυτήν την περίοδο όλο και πιο πολύ άνθρωποι θα γίνονται ψηφιακοί νομάδες και θα δουλεύουν έως ανεξάρτητοι επιχειρηματίες, δημιουργώντας νέες βάσεις στο παγκόσμιο εργασιακό περιβάλλον και κάνοντας σαφώς ευνοϊκότερους ορους εργασίας για τους ίδιους.

Οι ψηφιακοί νομάδες είναι επίσης, κατά μέσο όρο, νέοι σε ηλικία καλά μορφωμένοι, με το 59% να έχει πτυχίο κολεγίου ή υψηλότερο και το 26% να αναφέρει ότι έχει πτυχίο προχωρημένου επιπέδου.



Εικόνα 51: Στατιστικά συμπεράσματα που εξηγεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό digital nomads που γίνονται επιχειρηματίες είναι νέοι/ Πηγή: www.mbopartners.com



Εικόνα 52: Στατιστική έρευνας που αναδεικνύει ότι οι digital nomads που υιοθετούν έναν ανεξάρτητο τρόπο ζωής που τους επιτρέπει να εργάζονται οπουδήποτε και να ζουν παντού. Είναι πιο ευχαριστημένοι /

Πηγή: www.mbopartners.com

9. Τέσσερις (4) Προβλέψεις για το μέλλον της εξ αποστάσεως εργασίας ή της εργασίας από το σπίτι

Για πολλούς ανθρώπους, η απομακρυσμένη εργασία έμοιαζε με ένα μακρινό όνειρο – μια άθικτη πραγματικότητα που προορίζεται για επιχειρηματίες ή υπαλλήλους μοντέρνων νεοφυών επιχειρήσεων.

Στη συνέχεια συνέβη η πανδημία του COVID-19 και η μετάβαση στην τηλεργασία για πολλούς σε όλο τον κόσμο έγινε φαινομενικά “εν μία νυκτί”. Οι εταιρείες και οι εργαζόμενοί τους έπρεπε να προσαρμοστούν σε έναν νέο τρόπο συνεργασίας και περισσότεροι άνθρωποι εργάζονταν από το σπίτι όπως ποτέ πριν.

Πριν από την πανδημία, το 17% των εργαζομένων στις ΗΠΑ εργαζόταν εξ αποστάσεως ή από το σπίτι, πέντε ή περισσότερες ημέρες την εβδομάδα. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας αυτός ο αριθμός εκτοξεύτηκε στο **44%** (παρόλο που ότι υπάρχουν ακόμα πολλοί εργαζόμενοι – από άτομα υγειονομικής περίθαλψης μέχρι υπαλλήλους αποθήκης – που δεν είχαν ποτέ την επιλογή να εργαστούν εξ αποστάσεως).

Όμως, τώρα που τόσοι πολλοί άνθρωποι έχουν προσαρμοστεί να εργάζονται μακριά από τους συναδέλφους τους, τους χώρους γραφείου και τους θαλάμους (και φυσικά, με τα αγαπημένα τους αθλητικά παντελόνια), πολλοί άνθρωποι μένουν με αυτό το ερώτημα:

Τι θα συμβεί στη συνέχεια; Ποιο είναι το μέλλον της τηλεργασίας ή της εργασίας από το σπίτι;

Η απομακρυσμένη εργασία έχει πολλά συνώνυμα, επομένως μπορεί να την ακούσετε να αναφέρεται και ως **τηλεργασία, τηλεργασία, εργασία με κινητό ή εργασία από το σπίτι.**

Τι επιφυλάσσει το μέλλον για την εξ αποστάσεως εργασία;



Εικόνα 53: Ποιο είναι το μέλλον της εργασίας από το σπίτι; / Πηγή: techherald.in

9.1 Η απομακρυσμένη εργασία είναι εδώ για να μείνει

Εδώ είναι η πρώτη αλήθεια που τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι πρέπει να καταλάβουν ότι : η εξ αποστάσεως εργασία δεν θα εξαφανιστεί καθώς προχωράμε προς έναν τρόπο ζωής μετά την πανδημία.

Αν και μπορεί να μην παραμείνει στο ίδιο επίπεδο που έφτασε κατά τη διάρκεια της της πανδημίας , θα εξακολουθεί να είναι μια διαδεδομένη και δημοφιλής συνθήκη εργασίας.

Πολλά από αυτά θα οδηγηθούν από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Καθώς οι επαγγελματίες επαναξιολογούν τι θέλουν από τη σταδιοδρομία τους και αναζητούν νέες θέσεις εργασίας, θα δούμε μια ολοένα και πιο υποψήφια αγορά – όπου οι εταιρείες πρέπει να διαφημίσουν τα προνόμια και την κουλτούρα τους για να εξασφαλίσουν κορυφαία talenta.

Και αυτό σημαίνει την προώθηση ενός ευέλικτου τρόπου ζωής εργασίας από το σπίτι και των εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως.

Στην πραγματικότητα, μια έρευνα από την [Prudential](#) διαπίστωσε ότι ένας στους τρεις εργαζόμενους λέει ότι δεν θα ήθελε να εργαστεί σε έναν εργοδότη που τους απαιτούσε να είναι επί τόπου σε ένα φυσικό γραφείο με πλήρη απασχόληση. Και, η ίδια έρευνα διαπίστωσε ότι τα τρία τέταρτα των εργαζομένων επηρεάζουν τα οφέλη στην απόφασή τους για το αν θα παραμείνουν ή θα εγκαταλείψουν μια θέση.

Is This Working?

A Year In, Workers Adapting to Tomorrow's Workplace

The following results are based on Prudential's Pulse of the American Worker Survey conducted by Morning Consult in March 2021.

Workers Want Aspects of Remote Work to Stay

Workers who would prefer to work remotely vs. on-site



A year into the pandemic, the majority of American workers (**68%**) say that having the ability to work both remotely and at the work site is the ideal workplace model.

Of workers who have been working remotely during the pandemic, **87%** want to continue working remotely at least one day a week once the pandemic subsides.

Workers see the benefits of in-person and remote work



1 in 3 would not want to work for an employer that required them to be onsite full time.



2 in 3 remote workers believe in-person interactions are important for advancing their careers.

Will career switching increase?

1 in 5 workers changed their line of work entirely over the past year—**half** say those changes are permanent. The top reasons for these changes include **work-life balance**, **better compensation**, and **trying something new**.

Additionally, **a quarter** of workers (**26%**) say they plan to look for a job with a different employer once the threat of the pandemic has decreased.

#1 Better work-life balance (**27%**)

#2 Better compensation (**26%**)

#3 Wanted to try something new (**26%**)

Εικόνα 54: Έρευνα της prudential.com . Ένας στους τρεις Αμερικανούς εργαζομένους δεν θα ήθελε να εργαστεί σε έναν εργοδότη που τους απαιτούσε να είναι στο χώρο του πλήρους απασχόλησης.

Εκτός από την αποζημίωση, νοιάζονται περισσότερο για:

- ❖ Ευέλικτα προγράμματα εργασίας (31%)
- ❖ Ευκαιρίες κινητικότητας (25%)
- ❖ Επιλογές απομακρυσμένης εργασίας (22%)

Επιπλέον, ο ιστότοπος αναζήτησης εργασίας Indeed ανέφερε ότι οι αναζητήσεις για απομακρυσμένες θέσεις εργασίας αυξήθηκαν στην πλατφόρμα. Έτσι, οι εταιρείες που θέλουν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν εργαζομένους υψηλής ποιότητας θα πρέπει να δώσουν έμφαση στην εξ αποστάσεως εργασία – και στη συνέχεια και άλλοι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να ακολουθήσουν το παράδειγμά τους για να παραμείνουν ανταγωνιστικοί.

9.2 Οι εταιρείες θα προχωρήσουν σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας

Οι εταιρείες εγκαταλείπουν τον χώρο των γραφείων τους και δεσμεύονται σε αποκλειστικά απομακρυσμένες ομάδες; Όχι ακριβώς – αν και αρκετές γνωστές εταιρείες το έχουν κάνει ήδη.

Αντίθετα, είναι πιθανό οι εργοδότες να υιοθετήσουν μια πιο ρευστή προσέγγιση, γνωστή ως υβριδικό μοντέλο.

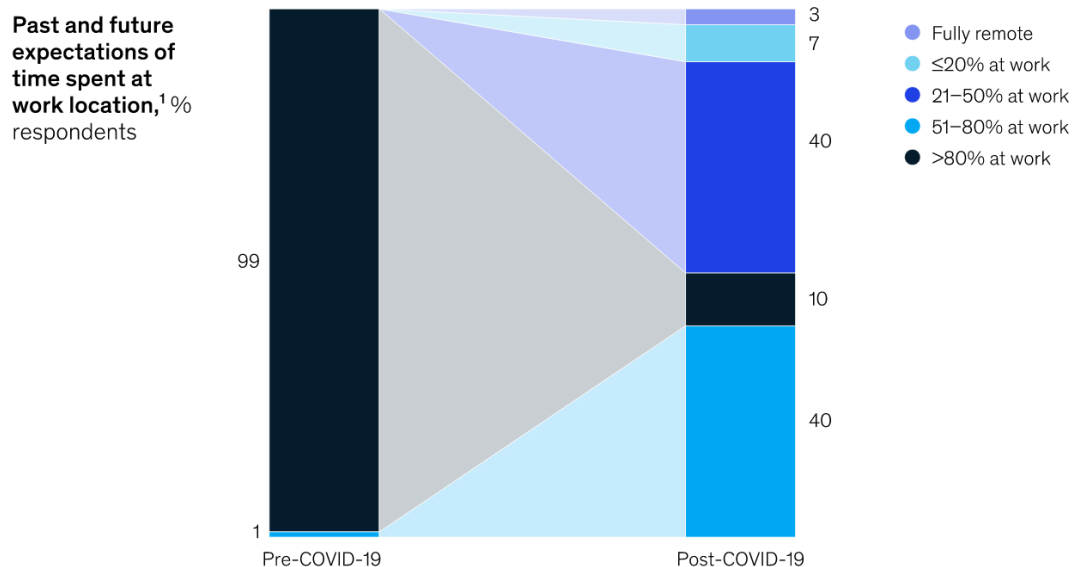
Αντί να αναγκάζει τους εργαζομένους να επιλέξουν αν θέλουν να εργαστούν εξ αποστάσεως ή σε γραφείο, μια υβριδική προσέγγιση δίνει στους εργαζομένους την αυτονομία να αποφασίζουν την τοποθεσία εργασίας που τους ταιριάζει καλύτερα – με την αναγνώριση ότι θα μπορούσε να αλλάξει. Μπορούν να επιλέξουν να εργάζονται στο γραφείο κάθε τόσο ή από το σπίτι τους μερικές ημέρες την εβδομάδα. Δεν είναι άκαμπτο και επιτρέπει αρκετή ευελιξία.

«Οι εταιρείες τεχνολογίας τερματίζουν τις μισθώσεις και ενοποιούν τα γραφεία τους, καθώς η απομακρυσμένη εργασία είναι εδώ για να μείνει.»

«Το Facebook, το Twitter, η Okta και η Box είναι μεταξύ των εταιρειών τεχνολογίας που έχουν ανακοινώσει μια πιο μόνιμη στροφή σε μια υβριδική προσέγγιση. Πολλά άλλα είναι πιθανό να ακολουθήσουν καθώς το παρατεταμένο κλείσιμο των σχολείων ή οι μειωμένες ημέρες καθιστούν απαραίτητες τις απομακρυσμένες επιλογές. Αξιωματούχοι στο Λος Άντζελες και στο Σαν Ντιέγκο ανακοίνωσαν ότι τα σχολεία στις αρχές του σχολικού έτους του 2022 θα ξεκινήσουν διαδικτυακά το φθινόπωρο.»

Για το λόγο αυτό, πολλοί εργοδότες εργάζονται προς την κατεύθυνση μιας υβριδικής προσέγγισης, με εταιρείες όπως η Ford και το Spotify να την παρουσιάζουν ήδη. Έρευνα από τη [McKinsey](https://www.mckinsey.com) διαπίστωσε ότι εννέα στα δέκα στελέχη οραματίζονται ένα υβριδικό μοντέλο να κινείται προς τα εμπρός και οι εργαζόμενοι φαίνεται να είναι στην ίδια σελίδα, με το 52% των εργαζομένων να λέει ότι θα προτιμούσε οι εταιρείες να υιοθετήσουν ένα πιο ευέλικτο μοντέλο εργασίας μετά την πανδημία.

In the post-COVID-19 future, C-suite executives expect an increase in hybrid work.



Εικόνα 55: Σύγκριση πριν και μελλοντικές προσδοκίες των εργαζομένων σχετικά με το ποσό χρόνο θέλουν να περνάνε στον χώρο εργασίας./ Πηγή: www.mckinsey.com

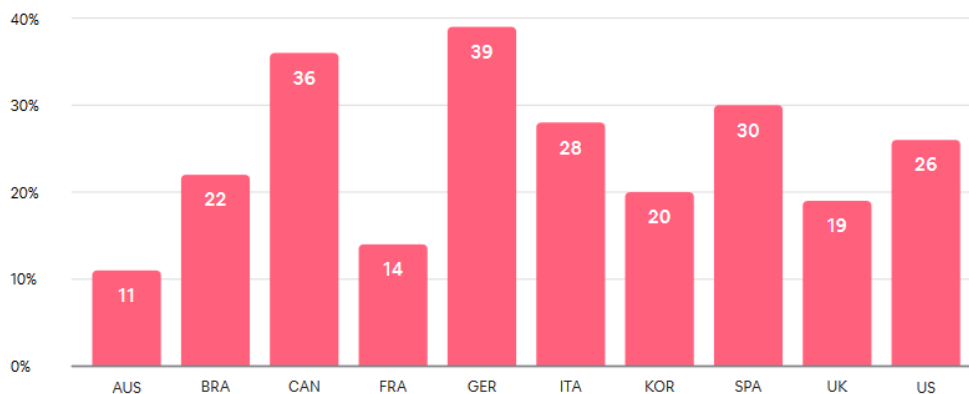
9.3 Περισσότεροι άνθρωποι θα εργάζονται ως «Digital Nomads»

Η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να εμπνεύσει οράματα εργασίας από ένα γραφείο στο σπίτι ή ακόμα και από τον καναπέ, αλλά πολλοί επαγγελματίες έχουν υψηλότερες φιλοδοξίες.

Τα εκτεταμένα και μακροχρόνια lockdown έχουν εμπνεύσει την επιθυμία της περιπλάνησης, πράγμα που σημαίνει ότι θα μπορούσαμε να δούμε μια αύξηση του αριθμού των ανθρώπων που θεωρούν τους εαυτούς τους «digital nomads» – άτομα που ταξιδεύουν και εργάζονται συνεχώς εξ αποστάσεως από διάφορες τοποθεσίες.

Ένα τεράστιο 65% των Αμερικανών λέει ότι σχεδιάζει να ταξιδέψει περισσότερα το 2021 από ό,τι πριν από την COVID. Και, για πολλούς ανθρώπους, αυτά δεν είναι γρήγορα ταξίδια και αποδράσεις το Σαββατοκύριακο. Η Έκθεση Μαΐου 2021 της Airbnb σχετικά με τα ταξίδια και τη διαβίωση ανέφερε ότι ο αριθμός των μακροχρόνιων διαμονών που κρατήθηκαν μέσω του ιστότοπου σχεδόν διπλασιάστηκε από το 14% των διανυκτερεύσεων που είχαν κρατηθεί το 2019 στο 24% των διανυκτερεύσεων που έγιναν το πρώτο τρίμηνο του 2021.

Long-term stays have accounted for significant percentages of nights booked in 2021



Εικόνα 56: Οι μακροχρόνιες διαμονές αντιστοιχούν σε σημαντικά ποσοστά των διανυκτερεύσεων που κρατήθηκαν το 2021. / Πηγή: [airbnb.com](https://www.airbnb.com)

Έτσι, καθώς προχωράμε σε ένα μέλλον μετά τον COVID-19, ενδέχεται ο εργαζόμενος να μην συνομιλεί μέσω βίντεο με την απομακρυσμένη ομάδα του, από σπίτι του αλλά μπορεί να συμμετέχει στην συνομιλία από ένα κάμπινγκ κάπου στο κόσμο, ενώ ένας άλλος μπορεί να συνδέεται από μια καφετέρια στην σε κάποιο μέρος της Ευρώπης.

9.4 Οι εταιρείες θα επενδύσουν στα σωστά εργαλεία και εκπαίδευση

Η απομακρυσμένη εργασία δεν είναι μια “περαστική μόδα”. Οι εταιρείες που μπορεί να το έχουν δει ως κάτι προσωρινό ή εμπόδιο, συνειδητοποιούν ότι είναι κάτι που πρέπει να το υιοθετήσουν ως μια συνθήκη μόνιμη.

Όταν το 77% των εργαζομένων λέει ότι είναι απογοητευμένοι με την ξεπερασμένη τεχνολογία στην εργασία, όλα ξεκινούν με την εξασφάλιση των κατάλληλων εργαλείων για να ενδυναμώσουν τις ομάδες τους να επικοινωνούν και να συνεργάζονται απρόσκοπτα – τόσο ασύγχρονα όσο και σε πραγματικό χρόνο.

A study of 1,000 office workers found...

67% 
would be willing to take a pay cut to have software and tech that's 2x as good as what they have now

77% 
are frustrated with outdated technology at work

67% 
don't believe their company prioritizes digital transformation

Εικόνα 57: Ερευνα της Paycom, που διεξήχθη από το OnePoll, σε 1.000 Αμερικανούς υπαλλήλους, πολλοί από τους οποίους εργάζονται αυτήν τη στιγμή από το σπίτι. / Πηγή: www.paycom.com

Από λογισμικά διαχείρισης έργων και πίνακες εργαλείων στόχων έως εργαλεία άμεσων μηνυμάτων και λύσεις εικονικών συσκέψεων είναι σίγουρο στο μέλλον ότι θα δούμε εταιρείες να μην αρκούνται πλέον στο να αρκούνται σε αδέξιες λύσεις και αναποτελεσματικές διαδικασίες και αντ' αυτού, θα δημιουργηθούν συστήματα με γνώσεις τεχνολογίας που είναι φιλικά προς την απόσταση.



Εικόνα 58: Ερευνα της Paycom που δείχνει μόνο το 18% μπόρεσε να χρησιμοποιήσει λογισμικό εξελεγχμένο την εργασία του, πράγμα που σημαίνει ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες εξακολουθούσαν να χρησιμοποιούν έντυπα, emails ή άλλη απαρχαιωμένη, μη αυτόματη μέθοδο, που πιθανότατα είχε ως αποτέλεσμα διπλό έργο και υψηλό κίνδυνο για σφάλματα δεδομένων./Πηγή: www.paycom.com

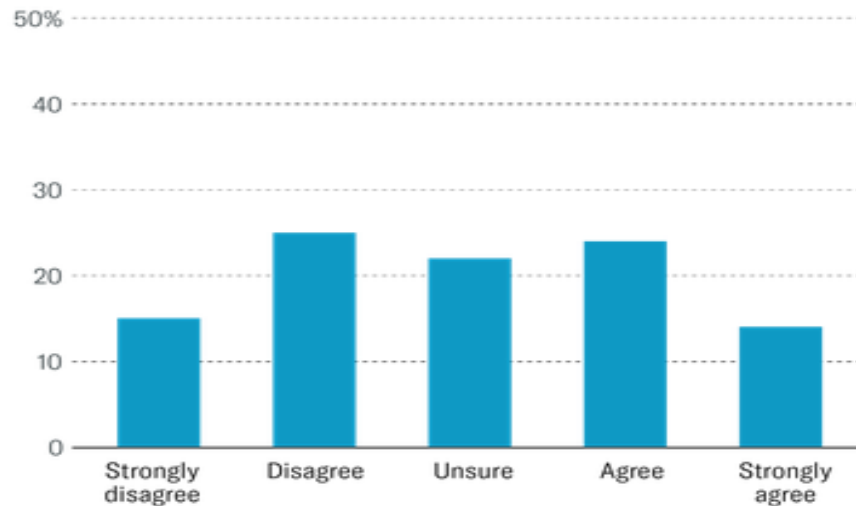
Επίσης, οι εταιρείες θα επενδύσουν επιπλέον σε επαρκή κατάρτιση για τα διευθυντικά στελέχη και εργαζομένους που ηγούνται κατανεμημένων ομάδων και τμημάτων.

Σε μια έρευνα του Harvard Business Review, το 40% των διευθυντών και των προϊσταμένων παραδέχτηκε ότι είχαν χαμηλή εμπιστοσύνη στην ικανότητά τους να διαχειρίζονται τους εργαζομένους εξ αποστάσεως και ένα άλλο 41% δήλωσε ότι ανησυχεί για το πώς θα είχαν κίνητρα στους απομακρυσμένους υπαλλήλους. Ωστόσο, μόνο το 24% των εταιρειών διδάσκουν στους διευθυντές τους πώς να υποστηρίζουν απομακρυσμένες ομάδες.

Καθώς η απομακρυσμένη εργασία γίνεται ο κανόνας, οι ηγέτες θα πρέπει να διαθέτουν τα κατάλληλα εργαλεία και τεχνογνωσία για να χειρίζονται την απομακρυσμένη ενσωμάτωση και στη συνέχεια να την διαχειρίζονται, να παρακινούν και να παρακολουθούν τις άμεσες αναφορές τους με επιτυχία.

What Managers Believe About Remote Worker Performance

Percentage of managers who agree/disagree with the statement: "The performance of remote workers is usually lower than that of people who work in an office setting."



Source: Centre for Transformative Work Design survey of 215 global supervisors between April 21, 2020, and May 5, 2020

HBR

Εικόνα 59: Ερεύνα για λογαριασμό του Harvard Business Review, σχετικά με την εμπιστοσύνη να διαχειρίζονται τους εργαζομένους που δουλεύουν από το σπίτι. Πηγή: hbr.org

Η πανδημία ανέδειξε τόσο έντονα τη θνησιμότητα των ανθρώπων και το πόσο επιρρεπείς είμαστε στο άγνωστο, γεγονός που εξηγεί γιατί ορισμένοι αποκαλούν τη Μεγάλη Παραίτηση «η Μεγάλη Πραγματοποίηση». Και το να είσαι [digital nomads](#) τελικά γίνεσαι για να ανακαλύψει ο καθένας τον εαυτό του ,να δημιουργήσει την δικιά του επιχείρηση και να ζήσει όπως αυτός επιθυμεί ταξιδεύοντας.

10. Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας μετά τα όσα παρουσιάστηκαν στην παραπάνω διπλωματική εργασία . Θα μπορούσαμε να πούμε ότι το digital nomads , η εργασία από το σπίτι και γενικά η εργασία εξ αποστάσεως (σχεδόν έννοιες ταυτόσημες) είναι ένας εναλλακτικός τύπος εργασίας που υπήρχαν πριν τον ξέσπασμα της πανδημίας , παρόλο αυτά κατά την διάρκεια του COVID-19 και μετέπειτα , έγιναν πιο συχνά και πιο έντονα που ουσιαστικά δημιουρήσαν έναν νέο κανόνα. Βέβαια σε αυτό βοήθησε η τεχνολογική εξέλιξη που συντελέστηκε σχεδόν παράλληλα με τον COVID-19 και διευκόλυνε τους ανθρώπους να μετακινούνται σε περιοχές (εκτός αστικών πόλεων) και να εργάζονται ταυτόχρονα.(Βγάζοντας τους ανθρώπους από την ρουτίνα του γραφείου) Ακόμα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι εταιρίες αν και ακόμα δεν έχουν βρει τα "πατήματα" τους ώστε να αφομοιώσουν αυτόν τον καινούργιο τρόπο εργασίας και συχνά δυσκολεύονται να τον καταλάβουν, τελικά δείχνουν ότι έχουν την τάση να τον υιοθετούν με την βοήθεια του 5g, της τεχνητής νοημοσύνης (AI), και των άλλων ψηφιακών εργαλείων που παρέχει η τεχνολογία . Υπάρχουν όμως αρκετές εταιρίες , κυρίως, τεχνολογικού ενδιαφέροντος, που προσαρμοστήκαν και επένδυσαν στην εξ αποστάσεως εργασία , κάνοντας έτσι τους εργαζομένους τους να γίνουν πιο παραγωγικοί. Εκτός , από τα οφέλη που υπάρχουν ,τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τις εταιρίες, συμπεραίνουμε ότι η εργασία εξ αποστάσεως συμβάλει θετικά και στο περιβαλλοντικό αποτύπωμα, καθώς μειώνει σημαντικά το CO2, αφού οι μετακινήσεις με το αυτοκίνητο και τα άλλα μέσα μεταφοράς, ελαχιστοποιούνται. Ένα άλλο θετικό που προκύπτει από την ερευνά είναι ότι με την χρήση της τεχνολογίας και του «πολλά υποσχόμενου» Metaverse , μπορεί να λυθεί το πρόβλημα της ερημοποίησης των πιο απομακρυσμένων περιοχών κάνοντάς πάλι πόλο έλξης για διαβίωση και παραμονή. Καταλήγοντας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι αν και η βιβλιογραφία και οι ορισμοί όπως digital nomads και η εργασία από το σπίτι, είναι αρκετά καινούργιοι και δεν υπάρχουν αρκετά για να καλύψουν το φάσμα μιας ολοκληρωμένης μελέτης. Παρόλα αυτά συνειδητοποιούμε ότι ο κόσμος της εργασίας έχει μετεξελιχθεί σε ψηφιακό-digital δίνοντας έτσι στους ανθρώπους να επανατοποθετηθούν στο πως θέλουν μοιράζουν της ζωής τους αναμεσά στην εργασία και στον προσωπικό τους χρόνο.

Η «Μεγάλη Παραίτηση» είναι ένα τρανό παράδειγμα του παραπάνω, αφού η πανδημία ανέδειξε τόσο έντονα τη θνησιμότητα των ανθρώπων και το πόσο επιρρεπείς είμαστε στο άγνωστο, κάνοντας πολλούς να γίνουν digital nomads για να ανακαλύψουν καινούργιες εμπειρίες στη ζωή τους αλλά παράλληλα και να κερδίζουν χρήματα δημιουργώντας έναν νέου τύπου απομακρυσμένο επιχειρείν.

Το μέλλον της εργασίας προβλέπετε συναρπαστικό αφού με την βοήθεια της τεχνολογίας , είναι σίγουρο ότι θα αλλάξει την παραδοσιακή αυτή συνήθεια .

Βιβλιογραφία -Πηγές

- 1) Gutierrez-Diez, M. del C., Aguilar, A. L. S., & Howlet, L. C. P. (2018). Telework as a labor satisfaction strategy. Findings in emerging economies. *European Scientific Journal*, 14(22), 1–https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n22p1
- 2) Coronavirus Polling – 10-13 April 2020'. Ipsos MORI. Accessed Jul 2020. www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-04/node-658626-659361.zip.
- 3) Ajzen, M., & Taskin, L. (2021). The re-regulation of working communities and relationships in the context of flexwork: A spacing identity approach [This specialissue]. In *Information and Organization*
- 4) Alaimo, C., & Kallinikos, J. (2021). Managing by data: Algorithmic categories and organizing. *Organization Studies*, 42, 1385–1407
- 5) Aroles, J., Granter, E., & de Vaujany, F. X. (2020). 'Becoming mainstream': The professionalisation and corporatisation of digital nomadism. *New Technology, Work and Employment*, 35, 114–129.
- 6) Baane, R., Houtkamp, P., & Knotter, M. (2011). Het nieuwe werken ontrafeld. In *Over Bricks, Bytes & Behavior*. Assen: Van Gorcum. Baptista, J. J., Stein, M. K., Watson Manheim, M. B., et al. (2020). Digital work and organisational transformation: Emergent Digital/Human work configurations in modern organisations. *Journal of Strategic Information Systems*, 29, 101618.
- 7) Barley, S. R., & Kunda, G. (2001). Bringing work back in. *Organization Science*, 12, 76–95.
- 8) Caza, B. B., Moss, S., & Vough, H. (2018). From synchronizing to harmonizing: The process of authenticating multiple work identities. *Administrative Science Quarterly*, 63.
- 9) D'Andrea, A. (2006). Neo-Nomadism: A Theory of Post-Identitarian Mobility in the Global Age. *Mobilities Journal*, 1(1), 95-119.
- 10) Dobrinskaya, D. E. (2016). Nomadic lifestyle in the network society: sociological aspect. The 3rd International Transdisciplinary Scientific and Practical WEB-Conference Connect-Universum, 116-120. doi:10.17223/9785946216104/16.
- 11) European Commission. (2016). Fighting Tax Evasion: The European Union and the Principality of Monaco Initial New Tax Transparency Agreement. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32003L0088>.
- 12) Franks, K. (2016). *Digital Nomads: The Drivers and Effects of Becoming Location Independent*. Breda: Breda University of Applied Science
- 13) Fuchs, C., & Sevignani, S. (2013). What Is Digital Labour? What Is Digital Work? What's their Difference? And Why Do These Questions Matter for Understanding Social Media?. *TripleC (Cognition, Communication, Co-Operation) Journal for a Global Sustainable Information Society*, 11(2), 237-293. doi:10.31269/triplec.v11i2.461.
- 14) Kagan, J. (2018a, Jan 3). Freelancer. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/f/freelancer.asp>.
- 15) Kannisto, E. (2014). *Global Nomads: Challenges of mobility in the sedentary world*. Ridderkerk: Ridderprint.
- 16) Mouratidis, G. (2018). *Digital Nomadism. Travel, Remote Work and Alternative Lifestyles*. Retrieved from <https://lup.lub.lu.se/student-papers/search/publication/8948916>
- 17) Harvey, D. (2001), 'Globalization and The 'Spatial Fix'', *Geographische Revue* 3, 23–30.
- 18) Müller, A. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category?. *Journal Transnational Social Review*, 6(3), 344–348. doi:10.1080/21931674.2016.1229930
- 19) Hewson, C. (2016), 'Ethics Issues in Digital Methods Research', in H.Snee, C.Hine, Y.Morey,S.Robertsand H.Watson (eds), *Digital Methods for Social Science* (New York, NY: Palgrave Macmillan), pp. 206–221
- 20) Kingma, S. (2019), 'New Ways of Working (NWW): Work Space and Cultural Change inVirtualizing Organizations', *Culture and Organization* 25, 5, 383–406
- 21) Müller, A. (2016), 'The Digital Nomad: Buzzword or Research Category?', *Transnational SocialReview* 6, 3, 344–348.
- 22) Forbes, <https://www.forbes.com/sites/juleschroeder/2016/03/17/what-digital-nomads-know-that-you-dont-yet/#33a0e08f34bd>
- 23) Sutherland, W., Jarrahi, M.H.: The Gig Economy and Information Infrastructure: The Case of the Digital Nomad Community. *Proc. ACM Hum.-Comput. Interact* 1, (2017)
- 24) Durward, D., Blohm, I., Leimeister, J.M.: Crowd work. *Business & Information Systems Engineering* 58, 281-286 (2016)
- 25) Amis, J. M., and Janz, B. D. (2020). Leading change in response to COVID-19. *Appl. Behav. Sci.* 56, 272–278. doi: 10.1177/0021886320936703
- 26) Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Weytjens, J., and Sterkens, P. (2020). The COVID-19 Crisis and Telework: A research Survey on Experiences, Expectations and Hopes. GLO Discussion Paper, No. 532, Global Labor Organization (GLO),Essen. doi: 10.2139/ssrn.3596696.
- 27) Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., and da Silva, M. M. (2021). Decisionfactors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forcesand challenges. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.* 7:70. doi: 10.3390/joitmc7010070



- 28) Bauer, W., Riedel, O., and Rief, S. (2020). Arbeiten in der Corona-Pandemie –Auf dem Weg zum New Normal: Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e.V. Available online at: <https://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/presse-und-medien/aktuelles/2298-corona-beschleuniger-virtuellenarbeitens.html> (accessed August 01, 2020).
- 29) CBRE Research (2020). The future of the office. Available online at: <https://www.cbre.com/-/media/files/futureofwork/future-of-the-office-v2.pdf> (accessed August, 2020).
- 30) Chartered Institute of Personnel Development [CIPD] (2020). CIPD Flexible Working Practices. Available online at: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/factsheet> (accessed August, 2020).
- 31) Chong, S., Huang, Y., and Chang, C.-H. D. (2020). Supporting interdependent telework employees: a moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *J. Appl. Psychol.* 105, 1408–1422. doi: 10.1037/apl0000843
- 32) Ipsen, C., Kirchner, K., and Hansen, J. P. (2020). Experiences of Working From Home in Times of Covid-19 International Survey Conducted the First Months of the National Lockdowns March-May, 2020. working papers, Department of Management, Technical University of Denmark.
- 33) Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., and Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 18, 1826–1843. doi: 10.3390/ijerph18041826
- 34) Kunze, F., Hampel, K., and Zimmermann, S. (2020). Homeoffice in der Corona-Krise – Eine Nachhaltige Transformation der Arbeitswelt. Policy paper, Clusters of Excellence, the Politics of Inequality, University of Konstanz.
- 35) Mirchandani, K. (1999). Legitimizing work: telework and the gendered reification of the work-nonwork dichotomy. *Can. Rev. Sociol. Can. Sociol.* 36, 87–107. doi: 10.1111/j.1755-618X.1999.tb01271.x
- 36) Cook D (2020) The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work leisure boundaries. *Inf Technol Tour.* <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00172-4>
- 37) Mancinelli F (2020) Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order. *Inf Technol Tour.* <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00174-2>
- 38) Sutherland S, Jarrahi MH (2017) The gig economy and information infrastructure: the case of the digital nomad community. *Proc ACM Hum Comput Interact.* <https://doi.org/10.1145/3134732>
- 39) Thompson BY (2019) The digital nomad lifestyle: (remote) work/leisure balance, privilege, and constructed community. *Int J Sociol Leis.* <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y> Urry J (2007) *Mobilities*. Polity/Urry, Cambridge
- 40) Willment N (2020) The travel blogger as digital nomad: (Re-)imagining workplace performances of digitalnomadism within travel blogging work. *Inf Technol Tour.* <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00173-3>
- 41) Taboroši, S., Strukan, E., Poštin, J., Konjikušić, M., Nikolić, M.: Organizational commitment and trust at work by remote employees, *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 10(1), pp. 48-60., 2020
- 42) Dwelly, T., Lake, A.: Can homeworking save the planet? How homes can become workspaces in a low carbon economy, London: The Smith Institute, 2008. Available at: <http://www.flexibility.co.uk/downloads/Canhomeworkingsavetheplanet.pdf>
- 43) Zaharia, A., Diaconeasa, M.C., Brad, L., Lădaru, G.-R., Ioană, C.: Factors influencing energy consumption in the context of sustainable development. *Sustainability*, 11, pp.4147, 2019.
- 44) Melin, A., Egkolfopoulou, M.: Employees are quitting instead of giving up working from home, 2021. Available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-06-01/return-to-officeemployees-are-quitting-instead-of-giving-up-work-from-home>
- 45) Guerin, T. F.: Policies to minimise environmental and rebound effects from telework: A study for Australia, *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 39, pp.18–33, 2021
- 46) Reina, R., Scarozza, D.: Human resource management in the public administration. In *Organizational Development in Public Administration*, Decastri, M., Battini, S., Buonocore, F., Gagliarducci, F., Eds.; Palgrave Macmillan: London, UK, pp. 61–101, 2021.
- 47) <https://hbr.org/2022/03/is-remote-work-actually-better-for-the-environment>
- 48) Dave Cook, “Remote-Work Visas Will Shape the Future of Work, Travel and Citizenship,” *The Conversation*, September 3, 2020
- 49) MBO Partners, “The Digital Nomad Search Continues” (research brief, MBO Partners, September 2021).
- 50) Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), “Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects” (OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), September 2021).
- 51) Daniel Garrote Sanchez et al., “Who on Earth Can Work from Home?” (policy research working paper 9347, World Bank Group, July 2020).
- 52) Susan Lund et al., *The Future of Work after COVID-19* (N.p.: McKinsey & Company, 2021).
- 53) See, for example, William Shaw, Irina Anghel, and Loukia Gyftopoulou, “Goldman’s Work-from-Office Policy is the Aberration Now,” *Bloomberg*, February 7, 2022; Anneken Tappe, “Why Remote Work Is a Big Problem for the Economy,” *CNN*, August 2, 2021.
- 54) Y. K. Dwivedi, D. L. Hughes, C. Coombs, I. Constantiou, Y. Duan, J. S. Edwards, B. Gupta, B. Lal, S. Misra, P. Prashant, R. Raman, N. P. Rana S. K. Sharma, and N. Upadhyay, “Impact of COVID-19 pandemic on information management



- research and practice: Transforming education, work and life," *International Journal of Information Management*, p. 102211, 2020.
- 55) M. Zichichi, M. Contu, S. Ferretti, and G. D'Angelo, "LikeStarter: A smart-contract based social DAO for crowdfunding," *Proceedings of the IEEE INFOCOM 2019 Conference on Computer Communications Workshops*, pp. 313-318, 2019.
 - 56) Whiting, R., & Symon, G. (2019). Digi-Housekeeping: The Invisible Work of Flexibility. *Work, Employment and Society*, 34(6), 1079-1096.
 - 57) Zalat, M., & Bolbol, S. (2022). Telework benefits and associated health problems during the long COVID-19 era. *Work*, 71(2), 371-378. <https://doi.org/10.3233/WOR-210691>
 - 58) Whitford, M. (2000). Telecommuting on the superhighway. *Hotel & Motel Management*, 215(13), 44.
 - 59) UN News. (2022). Teleworking during COVID: Risks, benefits and steps to a 'new normal'. <https://news.un.org/en/story/2022/02/1111062>
 - 60) Xiang, N., Whitehouse, G., Tomaszewski, W., & Martin, B. (2021). The benefit and penalties of formal and informal flexible working-time arrangements Evidence from a cohort study of Australian mothers. *International Journal of Human Resource Management*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1897642>
 - 61) Singh, V. (2021). Hotels must embrace remote work. *Hospitality Net*, 2 December. <https://www.hospitalitynet.org/opinion/4107835.html>
 - 62) <https://hbr.org/2022/04/how-the-metaverse-could-change-work>
 - 63) <https://www.biznews.com/sponsored/2022/04/28/great-resignation-digital-nomads>
 - 64) Lister, K. (2022). Work-at-home after Covid-19 — our forecast. *Global Workplace Analytics*. <https://globalworkplaceanalytics.com/work-at-home-after-covid-19-our-forecast>
 - 65) Lupşa-Tătaru, D. A. (2019). The new key of competitive advantage in business. *Ovidius University Annals, Series Economic Sciences*, 19(2), 515-518.
 - 66) Makimoto, T., & Manners, D. (1997). *Digital Nomad*. Wiley. <https://www.wiley.com/en-nl/Digital+Nomad-p-9780471974994>
 - 67) Kelly, J. (2022). Twitter employees can work from home 'forever' or 'wherever you feel most productive and creative.' *Forbes*, 5 March. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2022/03/05/twitteremployees-can-work-from-home-forever-or-wherever-you-feel-mostproductive-and-creative>
 - 68) Sethi, B., Brown, P., & Lamm, J. (2021). Building tomorrow's workforce: Six no-regrets plays to make today Future of Work and Skills Survey. *PwC*, 1 September. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/futureof-work-and-skills.html>
 - 69) Mariniello, M. (2021). For remote work to work, new ground rules are needed. *Bruegel*, 23 September. <https://www.bruegel.org/2021/09/for-remote-work-to-work-new-ground-rules-are-needed/>
 - 70) McGregor, J. (2022). The top 100 companies for remote jobs in 2022. *Forbes*, 1 January. <https://www.forbes.com/sites/jenamcgregor/2022/01/10/the-top-100-companies-for-remote-jobs-in-2022/>
 - 71) <https://www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-nomads/>
 - 72) <https://digital.com/why-are-workers-quitting-1-3-are-starting-their-own-businesses/>