

Navigating Mental Health in a Multigenerational Workplace

Naya Antoniou

Career Counseling & Organizational Psychology

Future of Work

Το μέλλον της εργασίας αφορά την ψυχική υγεία

- Ο υπ' αριθμόν ένα λόγος για τον οποίο οι άνθρωποι χάνουν την εργασία τους είναι οι προκλήσεις της ψυχικής υγείας, όπως το άγχος, το στρες και η κατάθλιψη
- **60%** των εργαζομένων δηλώνουν ότι η εργασία τους είναι ο σημαντικότερος παράγοντας για την ψυχική τους υγεία



- Οι managers επηρεάζουν την ψυχική υγεία ακόμη περισσότερο από τους ψυχολόγους (και στο ίδιο επίπεδο με τους συζύγους)
- Οι εργαζόμενοι αναμένουν όλο και περισσότερο από τον εργοδότη τους να διαδραματίσει ρόλο στη βελτίωση της ψυχικής υγείας





4 Generations in the Modern Workplace

BABY BOOMERS

Born 1946-1964

KEY TRAITS

Competitive
Focused
Goal-oriented

GENERATION X

Born 1965-1981

KEY TRAITS

Thrive on
work-life
balance and
challenges

MILLENNIALS

Born 1982-1996

KEY TRAITS

Ambitious
Resilient
Adaptable to
change

GENERATION Z

Born mid-90s –
mid-00s

KEY TRAITS

Tech savvy
Independent
Entrepreneurial



Baby Boomers

Γεννημένοι: 1946-1964

Αισιόδοξοι, ανταγωνιστικοί, εργασιομανείς, προσανατολισμένοι στην ομάδα


Διαμορφώθηκαν από: Ψυχρό Πόλεμο,, κίνημα για τα πολιτικά δικαιώματα

Κίνητρα: Πίστη στον οργανισμό, ομαδική εργασία, καθήκον

Στυλ επικοινωνίας: Οτιδήποτε είναι πιο αποτελεσματικό, όπως τηλεφωνικές κλήσεις και δια ζώσης επικοινωνία

Κοσμοθεωρία: Θυσία για την επιτυχία

Στατιστικά στοιχεία:

- Το **49%** των Baby Boomers αναμένουν να εργαστούν ή εργάζονται ήδη μετά την ηλικία των 70 ετών ή δεν σχεδιάζουν να συνταξιοδοτηθούν.
 - **10.000** Baby Boomers φτάνουν στην ηλικία συνταξιοδότησης κάθε μέρα
- 

Generation X

Γεννημένοι: 1965-1981

Ευέλικτοι, ανεπίσημοι, σκεπτικοί, ανεξάρτητοι

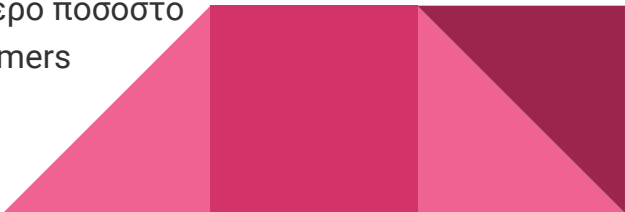
Διαμορφώθηκαν από: Πτώση του Τείχους του Βερολίνου, “dot-com boom”

Κίνητρα: Diversity, work-life balance, τα προσωπικά-επαγγελματικά τους συμφέροντα και όχι τόσο της εταιρείας

Στυλ επικοινωνίας: Ο,τιδήποτε είναι πιο αποτελεσματικό, όπως τηλεφωνικές κλήσεις και δια ζώσης επικοινωνία

Κοσμοθεωρία: Προτιμούν τη διαφορετικότητα- μετακινούνται γρήγορα εάν ο εργοδότης τους δεν ικανοποιεί τις ανάγκες τους- αντιστέκονται στις αλλαγές στην εργασία εάν αυτές επηρεάζουν την προσωπική τους ζωή

Στατιστικά στοιχεία:

- Το **55%** των ιδρυτών νεοφυών επιχειρήσεων είναι Gen X - το υψηλότερο ποσοστό
 - **Μέχρι το 2028**, οι Gen Xers θα είναι περισσότεροι από τους Baby Boomers
- 

Millennials

Γεννημένοι: 1982–1996

Ανταγωνιστικοί, πολιτικοποιημένοι και ανοιχτόμυαλοι, προσανατολισμένοι στα επιτεύγματα


Διαμορφώθηκαν από: Την 11η Σεπτεμβρίου, το Internet

Κίνητρα: Την υπευθυνότητα, την ποιότητα του προϊσταμένου τους, τις πρωτόγνωρες εργασιακές εμπειρίες

Στυλ επικοινωνίας: social media, texts & email

Κοσμοθεωρία: Αναζητούν προκλήσεις, ανάπτυξη και εξέλιξη- ευχάριστη εργασιακή ζωή και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής- είναι πιθανό να εγκαταλείψουν έναν οργανισμό αν δεν τους αρέσει η αλλαγή

Στατιστικά στοιχεία:

- Το **75%** του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού θα αποτελείται από Millennials μέχρι το 2025
 - Το **18%** των ανδρών 25-34 ετών ζουν στο σπίτι με τους γονείς τους
 - **12%** των γυναικών 25-34 ετών ζουν στο σπίτι με τους γονείς τους
- 

Generation Z

Γεννημένοι: mid 90s - mid 00s

Διεθνείς, επιχειρηματικοί, προοδευτικοί, λιγότερο εστιασμένοι

Διαμορφώθηκαν από: Τη ζωή μετά την 11η Σεπτεμβρίου, τη Μεγάλη Ύφεση, την πρόσβαση στην τεχνολογία από νεαρή ηλικία

Κίνητρα: Diversity, εξατομίκευση, μοναδικότητα, δημιουργικότητα

Στυλ επικοινωνίας: social media, texts & email

Κοσμοθεωρία: η γενιά των social media, εκτιμούν την ανεξαρτησία και την ατομικότητα, προτιμούν να εργάζονται με στελέχη millennials, καινοτόμους συναδέλφους και νέες τεχνολογίες

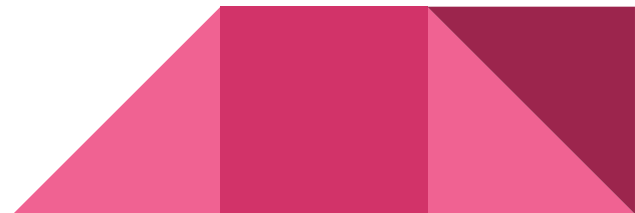
Στατιστικά στοιχεία:

- Το **67%** των Gen Zers επιθυμούν να εργάζονται σε εταιρείες όπου μπορούν να αποκτήσουν δεξιότητες για να προωθήσουν την καριέρα τους
- Οι Gen Zers αλλάζουν θέσεις εργασίας με ρυθμό **134%** υψηλότερο από ό,τι πριν από την πανδημία το 2019




Mental Health Needs Across Generations

- Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι οι **Baby Boomers** και η **Gen X** είχαν συνήθως λιγότερες απαιτήσεις για υποστήριξη της ψυχικής υγείας όταν εισήλθαν στο εργατικό δυναμικό
- Οι **Millennials** μπορεί να είναι πιο εκδηλωτικοί, ενώ η **Generation Z** δεν έχει εμπειρία στο να ζητά βοήθεια που σχετίζεται με την ψυχική υγεία
- Ενώ η **Gen Z** είναι περισσότερο ευαισθητοποιημένη σε θέματα ψυχικής υγείας, δεν θέτει πάντοτε τις ανησυχίες της στους προϊσταμένους της, όπως κάνουν συχνότερα οι **Millennials**



Baby Boomers

- Μόνο **1** στους **5** Baby Boomers πιστεύει ότι είναι σωστό να μιλήσει για την ψυχική υγεία στην εργασία
 - Λιγότερο πιθανό να συζητήσουν για θέματα ψυχικής υγείας λόγω των αρνητικών συσχετισμών κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου
 - Πιο πιθανό να αποφεύγουν να αναζητήσουν βοήθεια για θέματα ψυχικής υγείας
 - Το **32%** μπορεί να αναγνωρίσει τα συμπτώματα της κατάθλιψης και το **27%** για το άγχος
 - Τα δύο τρίτα αναφέρουν συμπτώματα όπως άγχος, αϋπνία και χαμηλή διάθεση, αλλά δεν είναι σε θέση να τα συνδέσουν με συγκεκριμένες ψυχικές ασθένειες
- 

Generation X

- Συχνά παραβλέπεται στις συζητήσεις για την ψυχική υγεία, ενώ βρίσκεται ανάμεσα σε Millennials και Baby Boomers
- Είναι πιθανό να αναλάβει μεγάλο φόρτο εργασίας και ρόλους φροντίδας τόσο για τα παιδιά όσο και για τους ηλικιωμένους γονείς, αυξάνοντας τα επίπεδα άγχους
- Διατρέχει υψηλό κίνδυνο για αγχώδεις διαταραχές, κατάθλιψη και κατάχρηση ουσιών λόγω εργασιακών και οικογενειακών πιέσεων




Millennials

- Αποδέχονται περισσότερο τις ψυχικές ασθένειες, έχοντας μεγαλώσει ακούγοντας για κατάθλιψη, άγχος, αυτοκτονία και διατροφικές διαταραχές
- Περισσότερο πρόθυμοι να μιλήσουν για τους προβληματισμούς τους σχετικά με την ψυχική υγεία σε σύγκριση με τις προηγούμενες γενιές
- Χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ως πλατφόρμα για να συζητήσουν για την ψυχική υγεία, τις διακρίσεις και το στίγμα στο χώρο εργασίας



Generation Z

- Οι κυριότερες διαγνωσμένες καταστάσεις ψυχικής υγείας της Gen Z είναι το άγχος (**90%**) και η κατάθλιψη (**78%**)
 - Ένας στους πέντε Gen Zers βρίσκεται σε θεραπευτική σχέση
 - Το **68%** των Gen Zers δηλώνουν ότι οι παροχές ψυχικής υγείας είναι σημαντικές ή πολύ σημαντικές γι' αυτούς, σε σύγκριση με το **74%** των millennials, το **59%** της Gen X και λιγότερο από το ήμισυ **48%** των Baby Boomers
- 



How to Support Mental Health in Multigenerational Workplaces

Why Generational Differences Matter

- Η προσέγγιση **“one size fits all”** για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας δεν μπορεί να ικανοποιήσει όλες τις γενιές
- Παρόλο που υπάρχουν σημαντικές διαφορές στη στάση απέναντι στην ψυχική υγεία μεταξύ των γενεών, υπάρχουν διάφορα μέτρα που μπορούν να εφαρμόσουν οι εταιρείες και τα οποία μπορούν να ωφεληθούν το σύνολο του εργατικού δυναμικού
- Τι μπορούν λοιπόν να κάνουν οι οργανισμοί για να υποστηρίξουν την καλύτερη ψυχική υγεία και πιο παραγωγικές συζητήσεις μεταξύ των γενεών στο μέλλον;



Ο former CEO του Headspace Russell Glass, συμφωνεί ότι η εύρεση του κατάλληλου τρόπου είναι ζωτικής σημασίας.

«Η υποστήριξη της ψυχικής υγείας μπορεί να είναι διαφορετική μεταξύ των γενεών. Οι baby boomers μπορεί να προτιμούν να μιλούν στο τηλέφωνο με κάποιον, ενώ οι Millennials και οι Gen Zers μπορεί να προτιμούν υποστήριξη μέσω βίντεο από το σπίτι τους ή ακόμη και υποστήριξη μέσω chat. Οι επιχειρήσεις πρέπει να σκεφτούν πώς παρέχουν διαφορετικούς μηχανισμούς υποστήριξης».

Δώστε καταρχάς προτεραιότητα στην επένδυση της εργασιακής κουλτούρας έναντι της ατομικής θεραπείας και της αυτοφροντίδας

- Οι συμβατικές προσεγγίσεις για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας επικεντρώνονται στα ατομικά οφέλη και τους πόρους
- Σε έρευνα της Mind Share Partners κάθε ομάδα εργαζομένων που εξέτασαν προτίμησε μια υγιή, βιώσιμη εργασιακή κουλτούρα ως την πιο χρήσιμη υποστήριξη για την ψυχική υγεία, ενώ οι πόροι θεραπείας και αυτοφροντίδας προτιμήθηκαν τελευταίοι στην έρευνά



Αύξηση του αλφαριθμητισμού για την ψυχική υγεία και καθορισμός όρων

- Θεμελιώδες οι οργανισμοί να βοηθήσουν τους ανθρώπους τους να δημιουργήσουν ένα κοινό λεξιλόγιο γύρω από την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας
- Το **80%** των διευθυντών δεν έχουν εμπιστοσύνη στην αντιμετώπιση ευαίσθητων θεμάτων γύρω από την ψυχική υγεία και την ισότητα, επειδή φοβούνται ότι θα χρησιμοποιήσουν τις λάθος λέξεις
- Ένας στους πέντε ερωτηθέντες δήλωσε ότι η «ασαφής γλώσσα» και ο «φόβος μήπως πω το λάθος πράγμα» είναι οι κυριότερες ανησυχίες για την αποτελεσματική διαχείριση των καταστάσεων ψυχικής υγείας στην ομάδα τους




Βεβαιωθείτε ότι ακούγονται οι προτιμήσεις των διαφορετικών γενεών

- Το να αποφασίσει ένας manager ποιες παροχές ψυχικής υγείας ανταποκρίνονται στις ανάγκες όλων των εργαζομένων δεν είναι μια συμπεριληπτική διαδικασία
- Κατά την επιλογή παροχών ψυχικής υγείας, οι οργανισμοί θα πρέπει να ακούν όλες τις γενιές εργαζομένων, είτε αυτή η ακρόαση γίνεται μέσω ερευνών, ομάδων εστίασης, συμβουλευτικών επιτροπών ή οτιδήποτε άλλο
- Ίσως ακόμη και να συμπεριλάβετε αυτές τις φωνές των γενεών στη διαδικασία αίτησης για υποβολή πρότασης για τις παροχές σας



Δώστε στους συναδέλφους σας χώρο

- Δεν υπάρχει μια λύση που να ταιριάζει σε όλες τις γενιές, αλλά τα δεδομένα δείχνουν ότι η υποστήριξη peer-to-peer είναι πολύτιμη για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας και της υγείας ολόκληρου του οργανισμού
 - Τα προγράμματα υποστήριξης peer-to-peer είναι πιο αποτελεσματικά όταν επικεντρώνονται στις τρέχουσες προκλήσεις και τις συνθήκες ζωής των ατόμων
 - Δεδομένων των γενεαλογικών διαφορών πρέπει να δημιουργήσουμε ευκαιρίες για ψυχολογική ασφάλεια μεταξύ πιο συγκεκριμένων ομάδων συνομηλίκων. Θα μπορούσατε να φέρετε σε επαφή άτομα παρόμοιων γενεών, σταδίων ζωής ή επιπέδου ευθύνης στην εργασία
- 

Μην ενισχύετε μια πολεμική αφήγηση για τις γενιές

- Πολύ συχνά, όταν οι άνθρωποι μιλούν για τις γενιές και την ψυχική υγεία στο χώρο εργασίας, παίρνουν έναν τόνο «εμείς εναντίον αυτών». Πρέπει να δημιουργήσουμε μια συλλογική αίσθηση του ανήκειν που σέβεται τις δυνάμεις όλων
- Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στο μέσο της καριέρας τους, για παράδειγμα, μπορεί να είναι πιο ανοιχτοί στο να πουν τις προσωπικές τους ιστορίες για την ψυχική υγεία και μπορούν να χρησιμεύσουν ως παράδειγμα για τις μεγαλύτερες γενιές που διστάζουν
- Οι πιο έμπειροι εργαζόμενοι, από την άλλη πλευρά, μπορούν να παρέχουν καθοδήγηση σε νεότερους εργαζόμενους σχετικά με το πώς να περιηγηθούν σε δύσκολες δυναμικές στο χώρο εργασίας.



Αναδείξτε προσωπικές εμπειρίες & ιστορίες

- Η τοποθέτηση των προσωπικών ιστοριών και εμπειριών στο επίκεντρο είναι απαραίτητη. Οι συνάδελφοι που θέλουν να μοιραστούν τις δικές τους προκλήσεις στον τομέα της ψυχικής υγείας μπορούν να μας ενθαρρύνουν όλους να είμαστε λίγο πιο ανοιχτοί μεταξύ μας, γεγονός που με τη σειρά του μειώνει το άγχος στη δουλειά. Δεν χρειάζεται να λέμε ο ένας στον άλλο τα πάντα, αλλά μπορούμε να επιλέξουμε πότε κάποια ευπάθεια μπορεί πραγματικά να βοηθήσει μια κατάσταση

Δεν είναι εύκολο να πλοηγηθεί κανείς στις διαφορετικές εμπειρίες, ανάγκες και συναισθηματική ευφράδεια 4 γενεών σε έναν εργασιακό χώρο, αλλά ένα πράγμα είναι σαφές: οι μελλοντικοί ηγέτες - και οι εργαζόμενοι - απαιτούν ένα επίπεδο ευαλωτότητας που είναι νέο, άβολο και 100% απαραίτητο




Δώστε στους διευθυντές σας τις δεξιότητες για να διεξάγουν συζητήσεις μεταξύ πολλών γενεών

- Οι managers δεν εκπαιδεύονται σχεδόν ποτέ για να διευκολύνουν και να πλοηγούνται σε δύσκολες συζητήσεις μεταξύ γενεών. Ο εφοδιασμός τους με τις απαραίτητες δεξιότητες και τον χρόνο για να κάνουν αυτές τις συζητήσεις είναι πραγματικά σημαντικός



Εξετάστε διαφορετικά κανάλια υποστήριξης

- Η ευχέρεια με την τεχνολογία είναι μια άλλη μεγάλη διαφορά μεταξύ των γενεών
 - Οι νεότερες γενιές μπορεί να αισθάνονται απόλυτα άνετα να λαμβάνουν υποστήριξη για την ψυχική υγεία μέσω μηνυμάτων κειμένου ή εφαρμογών
 - Οι μεγαλύτερες γενιές μπορεί να αισθάνονται λιγότερο άνετα να στέλνουν τα συναισθήματα, τους φόβους και τις ανησυχίες τους για την ψυχική υγεία και θα προτιμούσαν την αλληλεπίδραση πρόσωπο με πρόσωπο
- 

Επιλέξτε προληπτικές προσεγγίσεις για την ψυχική υγεία

- Ο οργανισμός σας θα μπορούσε να ξοδέψει λιγότερα χρήματα τώρα για την πρόληψη και την εκπαίδευση σε σχέση με το να ξοδέψει πολύ περισσότερα χρήματα στη συνέχεια λόγω του turnover των εργαζομένων, των αναρρωτικών αδειών και των ιατρικών παροχών.
- Ειδικά οι νεότεροι εργαζόμενοι λένε πλέον: «Εάν δεν πρόκειται να επενδύσετε προληπτικά στην ψυχική μου υγεία και να ενδιαφερθείτε για αυτήν, θα πάω κάπου αλλού.»





Current Challenges of the Future Leaders

- Έρευνα του think tank Resolution Foundation στο Ηνωμένο Βασίλειο διαπίστωσε ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να δηλώσουν ασθένεια, συχνά λόγω προβλημάτων ψυχικής υγείας που μπορεί να μην κοινοποιούν στους εργοδότες τους.
- Περισσότερο από το ένα τρίτο των ατόμων ηλικίας 18-24 ετών έχουν μια «κοινή ψυχική διαταραχή», όπως κατάθλιψη ή άγχος. Σύμφωνα με την έρευνα, οι νέοι είναι πλέον πιο πιθανό να απουσιάσουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας από ό,τι οι άνθρωποι που είναι 20 χρόνια μεγαλύτεροι

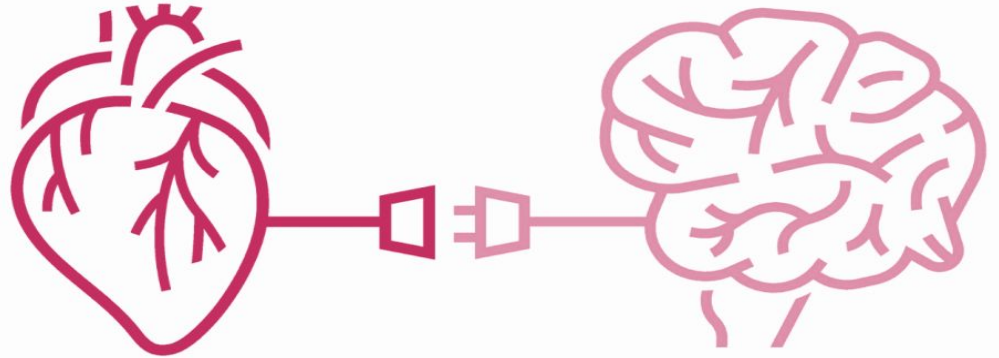


«Ανεξάρτητα από το σε ποια γενιά ανήκουμε στον εργασιακό χώρο, όλοι θέλουμε να ακουστούμε και να λάβουμε υποστήριξη.»

«Πρέπει όλοι να βρούμε κοινό έδαφος και τρόπους επικοινωνίας μεταξύ μας γύρω από τις προκλήσεις της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας.»

1. <https://hbr.org/2023/10/navigating-mental-health-in-a-multigenerational-workplace>
2. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/employee-relations/meeting-mental-health-needs-across-generations>
3. <https://www.aon.com/unitedkingdom/employee-benefits/resources/articles/mental-health-in-the-workplace-generations.jsp>
4. <https://www.purdueglobal.edu/education-partnerships/generational-workforce-differences-infographic/>
5. <https://www.theforage.com/blog/basics/generation-z-statistics>
6. <https://www.mindsharepartners.org/mentalhealthatworkreport-2023>

Thank you for your time!



Naya Antoniou
Career Counseling & Organizational Psychology

