



Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της νόσου COVID-19

Αποτελέσματα έρευνας 30/3 - 5/4

24 Απριλίου 2020





Περιεχόμενα

01	Εισαγωγή	3
02	Σύνοψη συμπερασμάτων	4
03	Βασικά ευρήματα	6
04	Αποτελέσματα	12

Εισαγωγή



Βερώνη
Παπατζήμου

Γενική Διευθύντρια

Η KPMG ως πάροχος επαγγελματικών υπηρεσιών από την αρχή της κρίσης που δημιουργήθηκε από τη νόσο COVID-19, μοιράζεται γνώση και εμπειρίες από άλλες χώρες και την Ελλάδα, με εταιρείες, στελέχη και εργαζόμενους.

Στο πλαίσιο αυτό, η ομάδα των Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG, συμβάλλοντας δημιουργικά στη νέα κατάσταση, σχεδίασε και υλοποίησε την έρευνα «Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή του COVID-19».

Στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση των προκλήσεων που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με την εξ αποστάσεως εργασία, την εκ περιτροπής εργασία, ή την ανάγκη της καθημερινής τους παρουσίας τους στους χώρους εργασίας.

Η εν λόγω έρευνα συνεισφέρει στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις πολιτικές και τις μεθόδους που εφαρμόζουν οι εταιρείες, τον τρόπο με τον οποίο τις εκλαμβάνουν οι εργαζόμενοι και τι θα επιθυμούσαν επιπρόσθετα, ώστε να παραμείνουν δραστήριοι, παραγωγικοί και εμπυχωμένοι την περίοδο αυτή.

Η 1η φάση της έρευνας πραγματοποιήθηκε από 30/3 - 5/4 και συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν 1051 ερωτηματολόγια από το σύνολο της ελληνικής επικράτειας.

Μέρος της παρούσας έρευνας-βαρόμετρο, θα επαναληφθεί στο διάστημα 4/5 - 10/5 και θα επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα για όσο οι συνθήκες θα το απαιτούν, ώστε να αποτυπώνει τις διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται.

Ευελπιστούμε ότι τα συμπεράσματα της έρευνας να είναι χρήσιμα στους εργαζόμενους ώστε μετά το πέρας των ειδικών αυτών συνθηκών να συνεχίσουν δυναμικά την καριέρα και τις προσωπικές τους φιλοδοξίες, καθώς και στις διοικήσεις των εταιρειών στην επικαιροποίηση των πολιτικών που αφορούν τις συνθήκες εργασίας την εποχή του COVID-19.

Μένουμε σπίτι, μαθαίνουμε, αλλάζουμε, δυναμώνουμε!

Σύνοψη Κυριότερων Συμπερασμάτων



Σύνοψη κυριότερων συμπερασμάτων

Ως μέτρο υπέρ του περιορισμού της εξάπλωσης της νόσου COVID-19, η συντριπτική πλειονότητα των εταιρειών υιοθετεί την εξ αποστάσεως εργασία. Η ταχεία προσαρμογή οφείλεται και στο γεγονός ότι πολλές εταιρείες είχαν ήδη εγκατεστημένο τον βασικό εξοπλισμό για την εξ αποστάσεως εργασία.

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι αξιολογούν την εξ αποστάσεως εργασία ως μορφή εργασίας με θετική επίδραση στην παραγωγικότητα τους και θα επιθυμούν την καθιέρωσή της και στην μετά νόσου εποχή. Πρωτοστατούν σε αυτό οι νεότερες ηλικίες οι οποίες φαίνεται να λειτουργούν πιο αποτελεσματικά.

Οι εργαζόμενοι εμφανίζονται έτοιμοι να περάσουν σε ένα διαφορετικό μοντέλο εργασίας με μεγαλύτερη αξιοποίηση της τεχνολογίας.

Είναι έτοιμοι να συνεργάζονται ηλεκτρονικά το ίδιο αποτελεσματικά όπως και δια ζώσης, η μέτρηση του αποτελέσματος και η εξασφάλιση του ιδίου επιπέδου παραγωγικότητας, θα είναι μία από τις προκλήσεις για τις εταιρείες και τις διοικήσεις αυτών.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός που τόσα χρόνια αποτελεί το ζητούμενο για πολλές εταιρείες, επηρεάζεται θετικά από τους περιορισμούς που έχουν τεθεί στις μετακινήσεις, εξαιτίας της νόσου COVID-19.

Η πλειοψηφία των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο και κατά βάση κατέχουν στελεχιακές θέσεις διαφόρων επιπέδων. Τα ευρήματα παρουσιάζουν μία ομοιογένεια ως προς τις απαντήσεις, υπάρχουν μικρές διακυμάνσεις ως προς τον τρόπο που αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι τα θετικά και τα αρνητικά και δεν επηρεάζονται σημαντικά από ηλικία, φύλο, διοικητικό επίπεδο, μέγεθος της εταιρείας, κλάδο, ή το εάν αφορούν Ελληνική ή πολυεθνική εταιρεία.

Η μόνη σημαντική διαφοροποίηση παρουσιάζεται μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Η προετοιμασία της δημόσιας διοίκησης φάνηκε να είναι μάλλον περιορισμένη. Ωστόσο, η μικρή συμμετοχή εργαζομένων του δημόσιου τομέα στην έρευνα μας οδηγεί περισσότερο σε ενδείξεις και λιγότερο σε ασφαλή συμπεράσματα.



Η ψυχολογική και κοινωνική υποστήριξη που προσφέρουν οι εταιρείες, έχει θετική επιρροή στους εργαζόμενους ως προς τη παραγωγικότητα τους, τη γνώμη τους για την εταιρεία και τον περιορισμό της ανησυχίας τους για την πορεία των οικονομικών τους.

Βασικά Ευρήματα σε 5 κατηγορίες



Νέες συνθήκες εργασίας

88% των εργαζομένων που δουλεύουν από το σπίτι, αξιολογούν **ικανοποιητική** ή πολύ ικανοποιητική την εξ αποστάσεως εργασία, αξιολόγηση η οποία δεν δείχνει να επηρεάζεται από το φύλο, την ηλικία, τον κλάδο ή την ειδικότητα τους. Ακόμα και στις περιπτώσεις των εργαζομένων οι οποίοι δηλώνουν ότι έχει αυξηθεί ο απαιτούμενος χρόνος για τη συνεργασία με τους συναδέλφους, συνεχίζουν να την αξιολογούν ως ικανοποιητική ή/και πολύ ικανοποιητική.

79% αξιολογεί ως το μεγαλύτερο όφελος της εξ αποστάσεως εργασίας να είναι ο **χρόνος** που κερδίζουν από τις μετακινήσεις. Η ηλικιακή ομάδα που το εκτιμά περισσότερο είναι οι έως 30 ετών (82%), ενώ η άνω 60 ετών το εκτιμά λιγότερο (72%). Ως πολύ σημαντικό όφελος αναδεικνύεται για τα μη διοικητικά στελέχη (87%), ενώ οι Γενικοί Διευθυντές το αξιολογούν χαμηλότερα (71%).

59% δηλώνει ότι η **απουσία σαφών ορίων** μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης είναι η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν. Η δυσκολία αυτή εντείνεται για τους Διευθυντές τμημάτων (64%) ενώ είναι αισθητά μικρότερη για τους υπαλλήλους γραφείου (50%)

95% του συνόλου του δείγματος απάντησαν θετικά ως προς την **αποτελεσματικότητα και την αμεσότητα** εφαρμογής των μέτρων από τις εταιρείες τους για την αντιμετώπιση της κρίσης από τη νόσο COVID-19.

81% των εργαζομένων έχει **ήδη προσαρμοστεί** στην εξ αποστάσεως εργασία, ενώ μόλις ένα 6% δηλώνει ότι δεν ξέρει αν θα μπορέσει να προσαρμοστεί σε αυτή τη μορφή εργασίας. Όσοι είχαν εργαστεί και στο παρελθόν εξ αποστάσεως έχουν προβάδισμα και ως προς το χρόνο προσαρμογής αλλά και ως προς την αξιολόγηση τους για θετική επίδραση στη παραγωγικότητα τους.

66% των εργαζομένων δηλώνουν ότι η εξ αποστάσεως εργασία δεν έχει επηρεάσει τη συνεργασία με συναδέλφους, ενώ το για τους εργαζόμενους των οποίων το επίπεδο συνεργασίας έχει επηρεαστεί θετικά αυτό έχει θετικό αντίκτυπο και στη παραγωγικότητα τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που πιστεύουν ότι η παραγωγικότητά τους επηρεάστηκε θετικά εμφανίζεται στις ηλικίες μέχρι 30 ετών (53%) ενώ το ποσοστό φθίνει προοδευτικά καθώς αυξάνεται η ηλικία, στην ηλικιακή ομάδα άνω των 60 ετών η θετική επίδραση πέφτει στο 24%.

Καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας

Το **67%** του δείγματος έχει για την **εργασία εξ αποστάσεως** θετική ή πολύ θετική στάση σε πιθανή καθιέρωση της ως μελλοντική παροχή εταιρείας ή επιλογή μορφής εργασίας

- Η θετική αποδοχή φτάνει το 76% στις μικρότερες ηλικίες εργαζομένων έως 30 ετών, ενώ προοδευτικά μειώνεται έως το 56% για τους εργαζόμενους άνω των 60 ετών
- Συγκρίνοντας τα διάφορα επίπεδα θέσεων των εργαζομένων, οι ιδιοκτήτες και οι Γενικοί Διευθυντές των εταιρειών διατηρούν μια πιο συντηρητική θετική στάση (62%) ενώ τα μη διοικητικά στελέχη την πιο θετική (75%)
- Σε επίπεδο κλαδικής ανάλυσης, ο Ασφαλιστικός κλάδος πρωτοστατεί αγγίζοντας το 78% θετικής στάσης, ενώ ο κλάδος της Βιομηχανίας βρίσκεται στον αντίποδα με το να είναι κατά 40% θετικά προσκείμενος.



Βέλτιστες πρακτικές

Η μεγάλη ή πολύ μεγάλη ψυχολογική και κοινωνική υποστήριξη που έλαβαν οι εργαζόμενοι επηρέασε θετικά το 92% των εργαζομένων ως προς την εικόνα που έχουν για την εταιρεία τους.

Η παροχή κατάλληλου προστατευτικού εξοπλισμού (μάσκες / γάντια / αντισηπτικά), οι θερμομετρήσεις των εργαζομένων, αλλά και οι τακτικές απολυμάνσεις ενισχύουν το αίσθημα ασφάλειας στα άτομα που εξακολουθούν να εργάζονται από το γραφείο.

Οι εταιρείες που έστειλαν ενημερωτικά email με συμβουλές για την προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων, επηρέασαν πολύ θετικά την αίσθηση υποστήριξης των εργαζόμενων σε ψυχολογικό και κοινωνικό επίπεδο, φτάνοντας το 78%.

Η παροχή «πρόσβαση/κάλυψη εξόδων ιατρού ή ψυχολόγου» παρόλο που προσφέρθηκε μόνο στο 8% του δείγματος, σε σχέση με όλες τις άλλες εταιρικές παροχές για ψυχολογική και κοινωνική υποστήριξη, είχε στην αίσθηση

υποστήριξης των εργαζομένων τη μεγαλύτερη ποσοστιαία θετική επίδραση (80%)

Οι εργαζόμενοι που έχουν υποστηριχθεί ψυχολογικά και κοινωνικά επιδεικνύουν σημαντική βελτίωση στη παραγωγικότητά τους. Μειωμένη παραγωγικότητα δηλώνει το 28% όσων δεν έχουν δεχτεί υποστήριξη, ενώ μόλις το 12% όσων έχουν υποστηριχθεί σε μεγάλο βαθμό.

Παράλληλα, οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν υποστηριχθεί ψυχολογικά και κοινωνικά από την εταιρεία τους αυτή τη περίοδο, είναι λιγότερο ανήσυχοι για τα οικονομικά τους και την αλλαγή στο βιοτικό τους επίπεδο σε σχέση με όσους δεν έχουν υποστηριχθεί, με το επίπεδο της ανησυχίας τους να κυμαίνεται μεταξύ 38% - 6% ανάλογα το βαθμό υποστήριξης που έλαβαν.



Προκλήσεις και ανάγκες

Το 60% των συμμετεχόντων είχε τον απαραίτητο εξοπλισμό για εργασία εξ αποστάσεως. Οι υπόλοιποι (40%) έλαβαν κάποιο πρόσθετο εξοπλισμό (από αυτούς το 84% πήρε laptop, το 38% smartphone, 18% το πρόσθετο χρόνο ομιλίας/data, κλπ)

Από αυτούς που δηλώνουν ότι χρειάζονται περισσότερο χρόνο για την ευθυγράμμιση τους με τα υπόλοιπα μέρη της ομάδας, το 56% κρίνει ότι χρειάζεται συνεχή ροή επικοινωνίας μεταξύ όλων των μελών της ομάδας και το 49% ότι χρειάζεται απλοποίηση εταιρικών διαδικασιών.

Το 57% των εργαζομένων που δηλώνουν ότι η αρνητική παραγωγικότητα τους οφείλεται στο περιβάλλον του σπιτιού τους, συγκατοικεί με παιδιά σε ποσοστό 74%. Η φασαρία και τα παιδιά αναδεικνύονται ως η κύρια αιτία για μειωμένη παραγωγικότητα και λιγότερο η απουσία τεχνολογικής και υλικοτεχνικής υποδομής



Ανησυχίες και προβληματισμοί

Η απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης (59%) και η έλλειψη αλλαγής παραστάσεων (57%) είναι αυτά που δυσκολεύουν περισσότερο τους εργαζόμενους στην εξ αποστάσεως εργασία.

Το 89% του συνόλου του δείγματος ανησυχεί πολύ ή πάρα πολύ για το θέμα της πανδημίας. Αναφορικά με την εξέλιξη της πανδημίας, αυτό που προβληματίζει περισσότερο είναι το μέλλον της εγχώριας οικονομίας (76%).

Τις μεγαλύτερες διακυμάνσεις προβληματισμών για το μέλλον τις συναντάμε με βάση το επίπεδο θέσης εργασίας. Ενώ το 57% των μη διευθυντικών στελεχών προβληματίζονται για αλλαγή στην οικονομική τους κατάσταση και το βιοτικό τους επίπεδο, τον ίδιο προβληματισμό τον

έχει μόνο το 48% των κατόχων μη διοικητικών θέσεων. Αντίστοιχα, ενώ το 72% των κατόχων διευθυντικών θέσεων προβληματίζονται για την παγκόσμια οικονομία, στους εργαζόμενους που δεν έχουν διοικητικές ευθύνες το ποσοστό αυτό περιορίζεται στο 61% των εργαζομένων που δεν έχουν διοικητική θέση εργασίας.

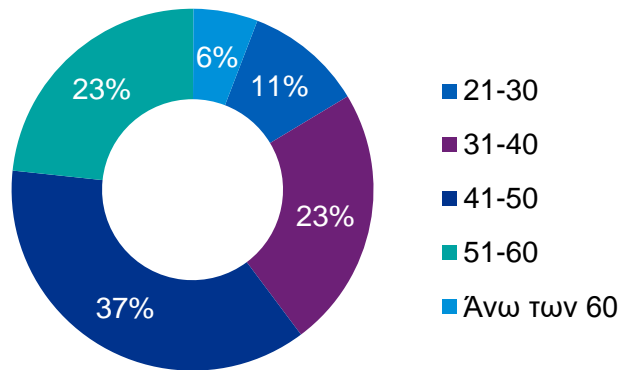


Αποτελέσματα Έρευνας

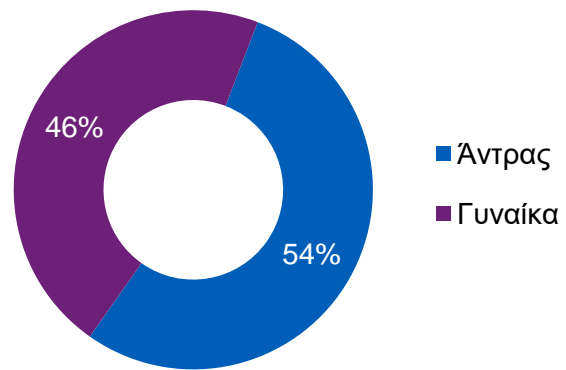


Δημογραφικά στοιχεία έρευνας (1/3)

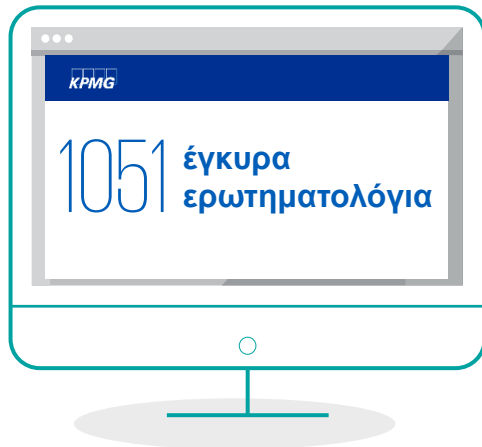
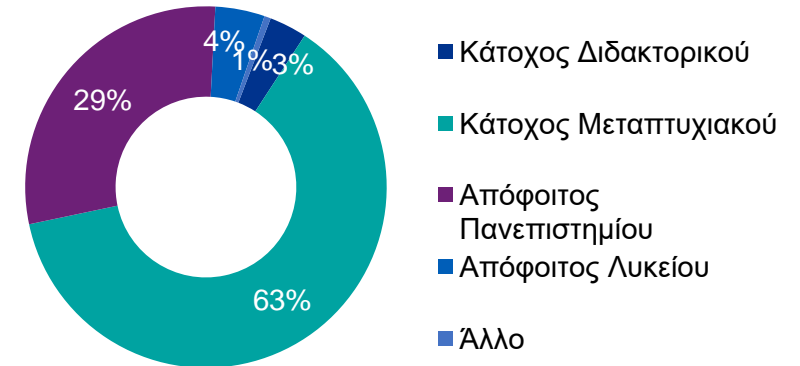
Ηλικία



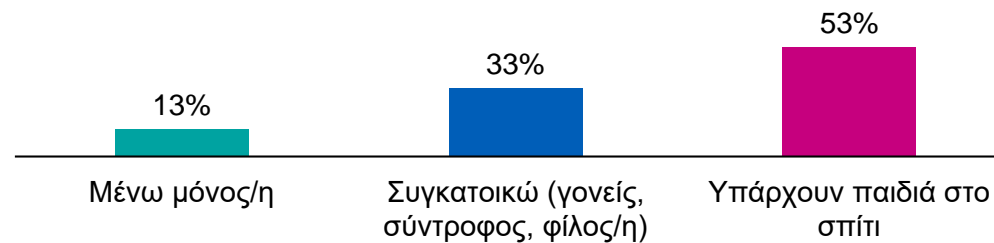
Φύλο



Μορφωτικό επίπεδο

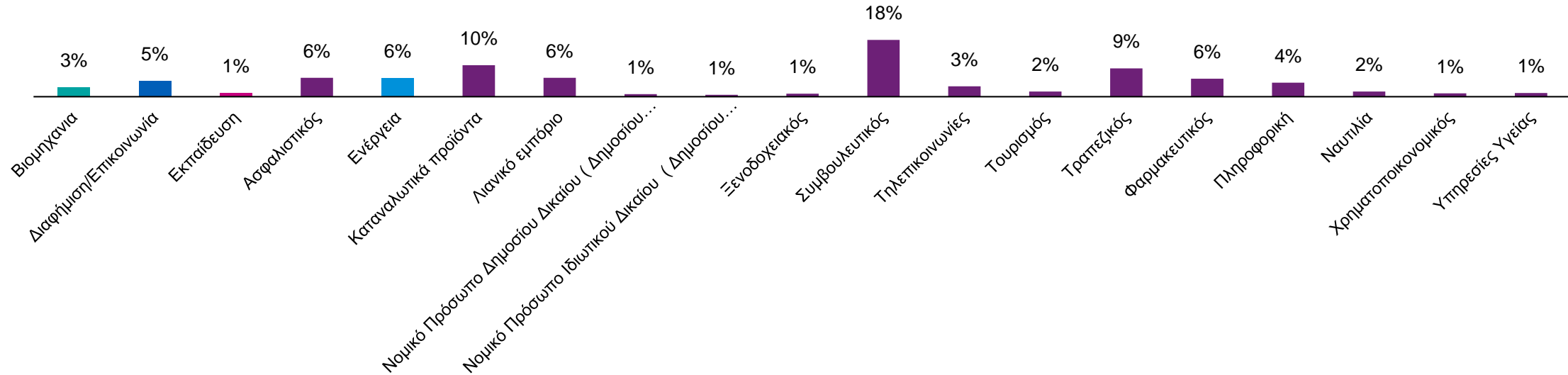


Σύνθεση Νοικοκυριού



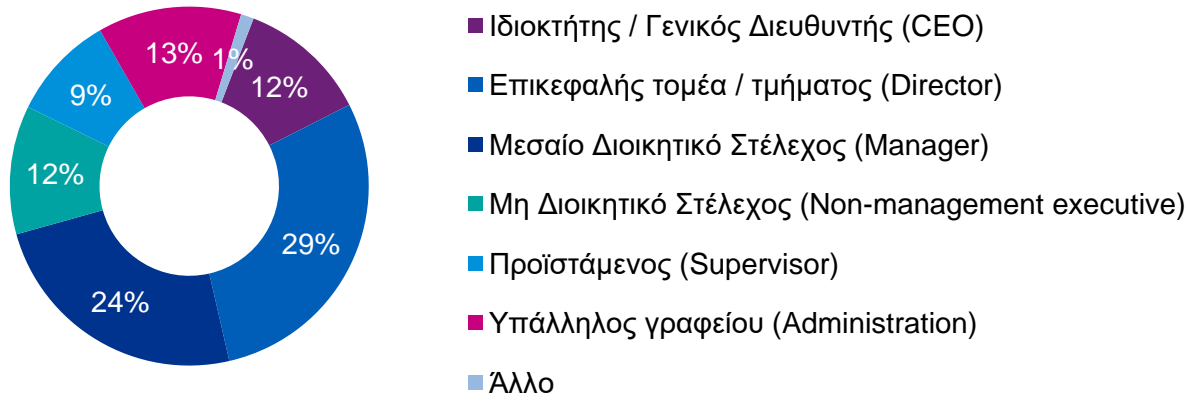
Δημογραφικά στοιχεία έρευνας (2/3)

Κλάδος

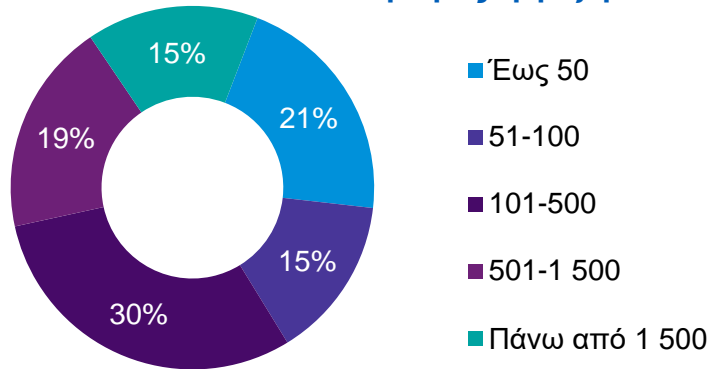


Δημογραφικά στοιχεία έρευνας (3/3)

Διοικητικό επίπεδο θέσης



Αριθμός εργαζομένων

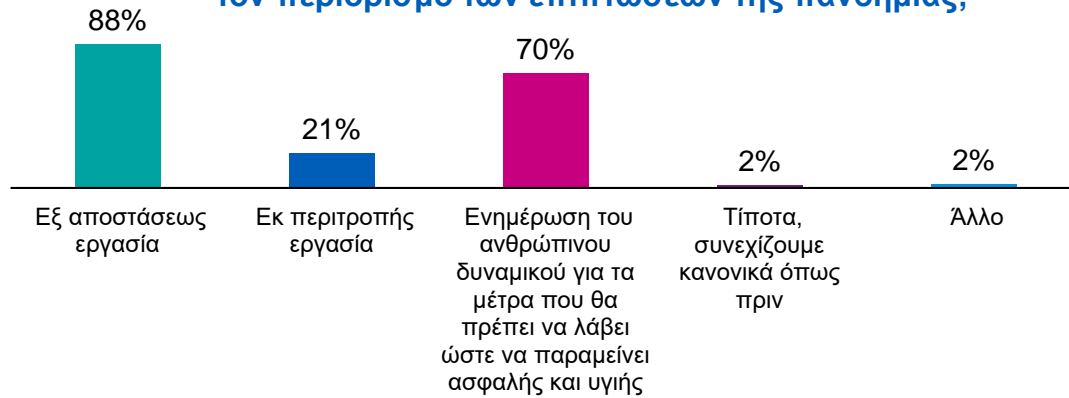


Διεύθυνση

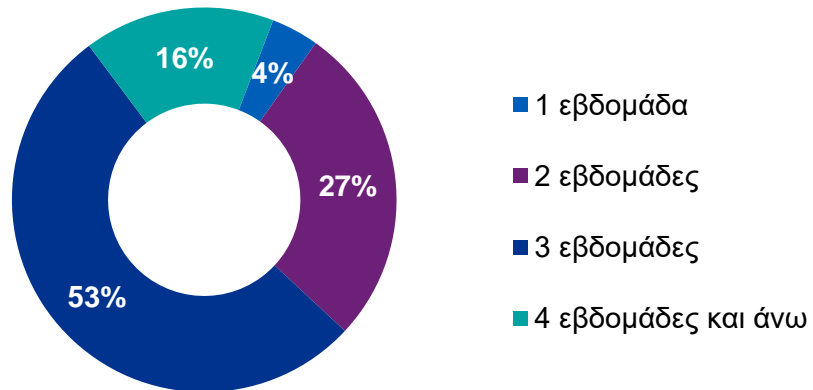


Ανταπόκριση εταιρειών

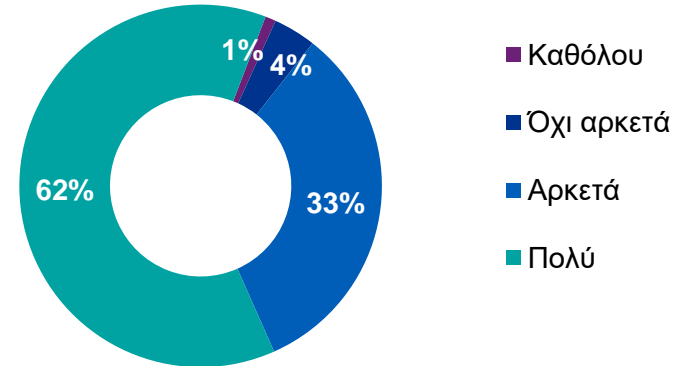
Ποια είναι τα πρώτα μέτρα που πήρε η εταιρεία σας για τον περιορισμό των επιπτώσεων της πανδημίας;



Αν εργάζεστε μόνιμα εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής, για πόσο χρονικό διάστημα ισχύει μέχρι σήμερα αυτή η συνθήκη;



Πόσο αποτελεσματικά θα λέγατε ότι είναι τα μέτρα που έχει λάβει η εταιρεία σας σχετικά με την πανδημία;

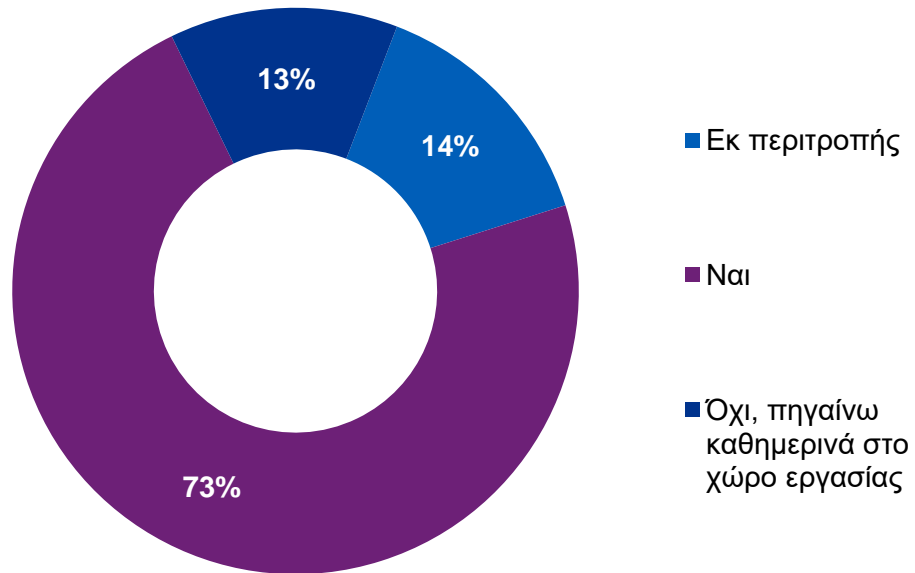


Πόσο άμεσα εκτιμάτε ότι εφαρμόστηκαν αυτά τα μέτρα;

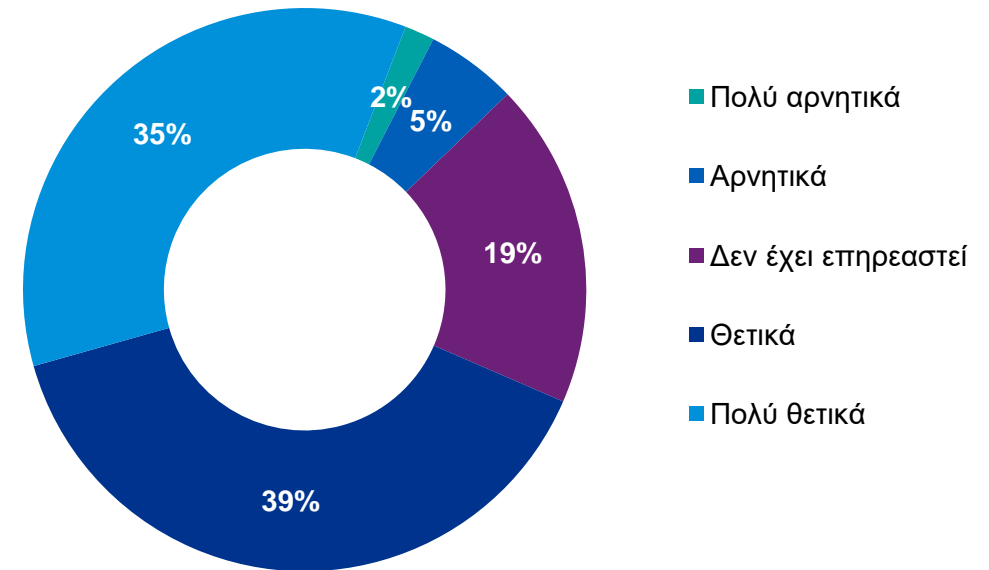


Μορφή εργασίας και εταιρική εικόνα

Εσείς εργάζεστε εξ αποστάσεως;

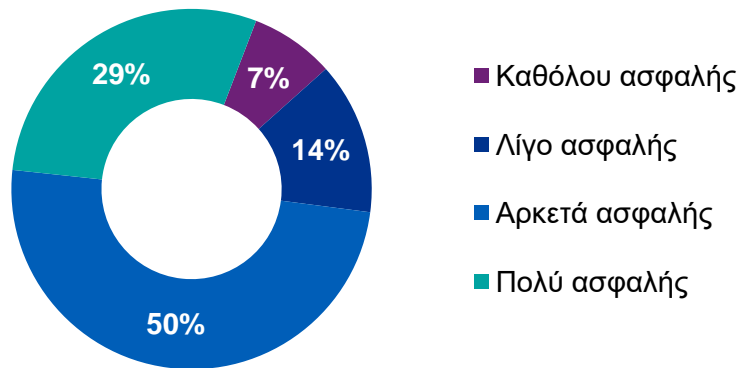


Πώς έχει επηρεαστεί η γνώμη σας για την εταιρεία σας με βάση τη στάση της σχετικά με τα μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας;

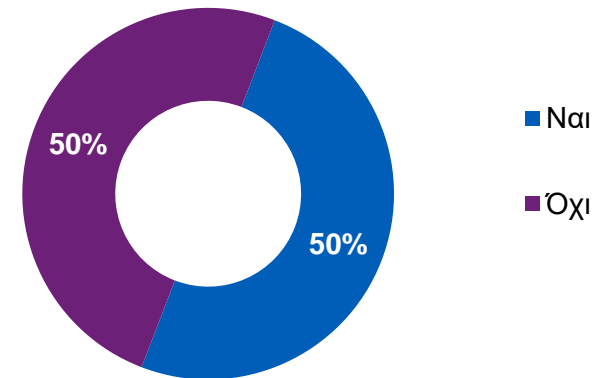


Προσέλευση στο χώρο εργασίας

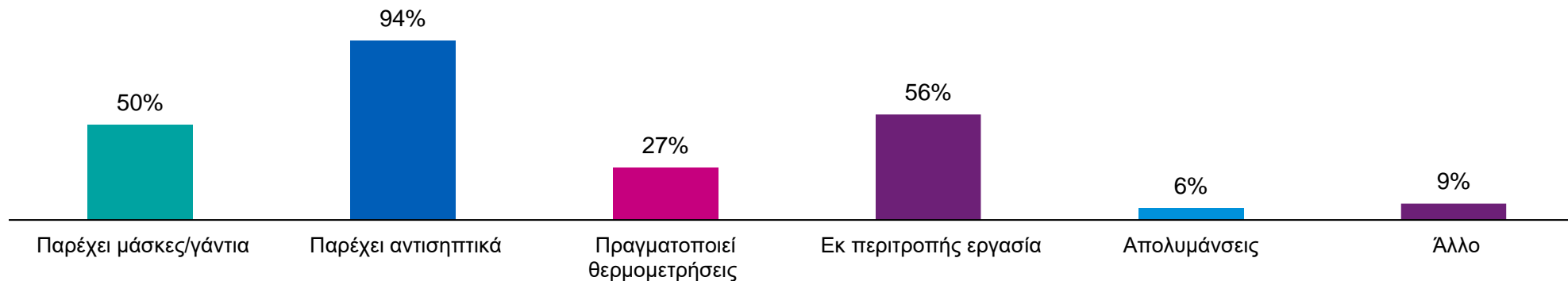
Πόσο ασφαλής αισθάνεσθε όταν εργάζεστε στο γραφείο αυτή την περίοδο;



Με βάση το αντικείμενο εργασίας που έχετε, παρ' όλο που δεν έχει εφαρμόσει η εταιρεία σας αυτό το μέτρο, πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να δουλεύατε εξ αποστάσεως;

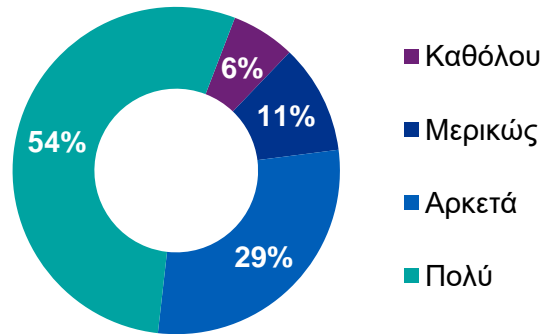


Εφόσον πηγαίνετε στο χώρο εργασίας σας, τι μέτρα έχει πάρει η εταιρεία σας για την αντιμετώπιση της πανδημίας

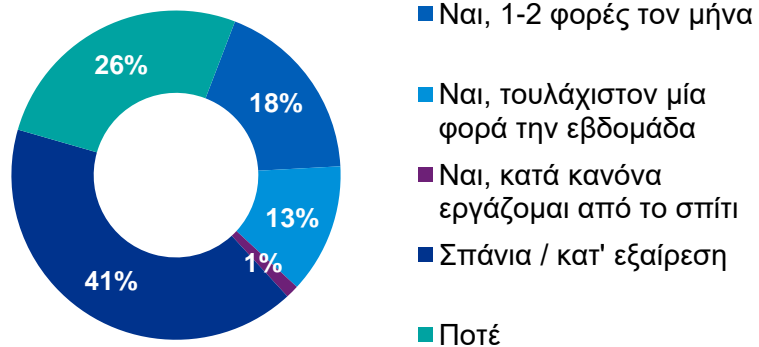


Τεχνολογική ετοιμότητα

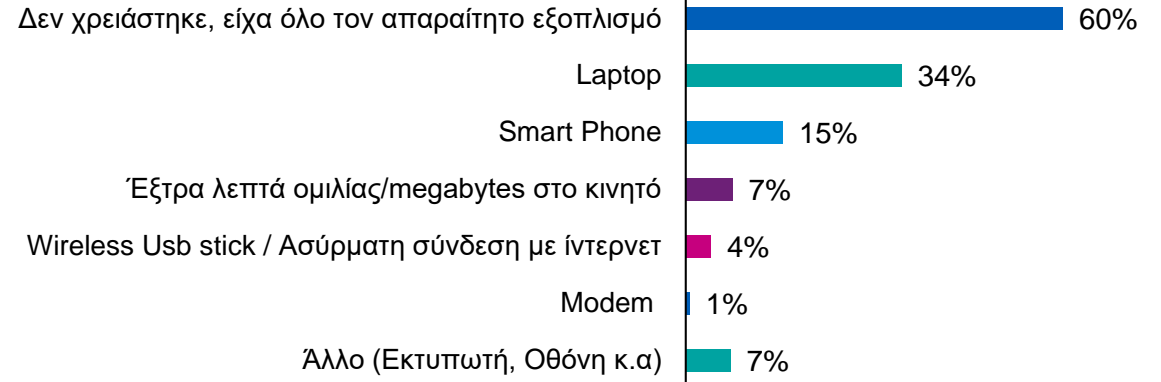
Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι σας έχει υποστηρίξει η εταιρεία σας στη μετάβασή σας στη τηλεργασία βάσει τεχνολογικού εξοπλισμού;



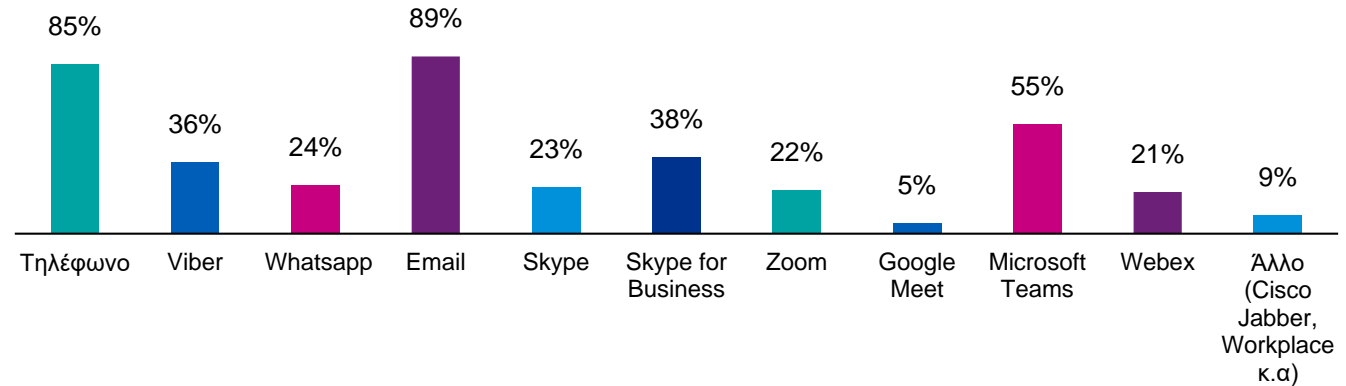
Είχατε ξαναδουλέψει εξ αποστάσεως;



Λόγω εφαρμογής του μέτρου εξ αποστάσεως εργασίας, σας προσέφερε η εταιρεία σας κάποια/ες από τις παρακάτω επιλογές τεχνολογικής υποδομής;

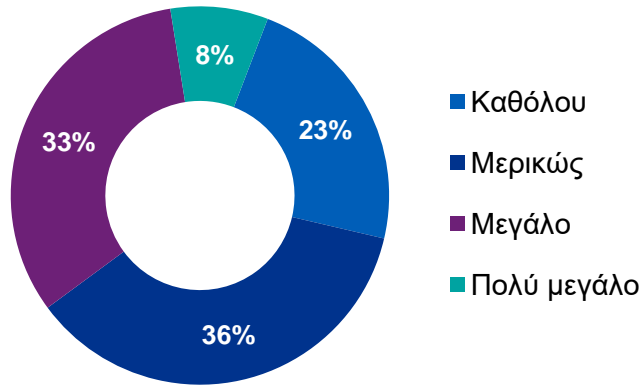


Ποια μέσα και διαδικτυακές εφαρμογές αξιοποιείτε για τις επαγγελματικές σας επικοινωνίες



Υποστήριξη στην αλλαγή

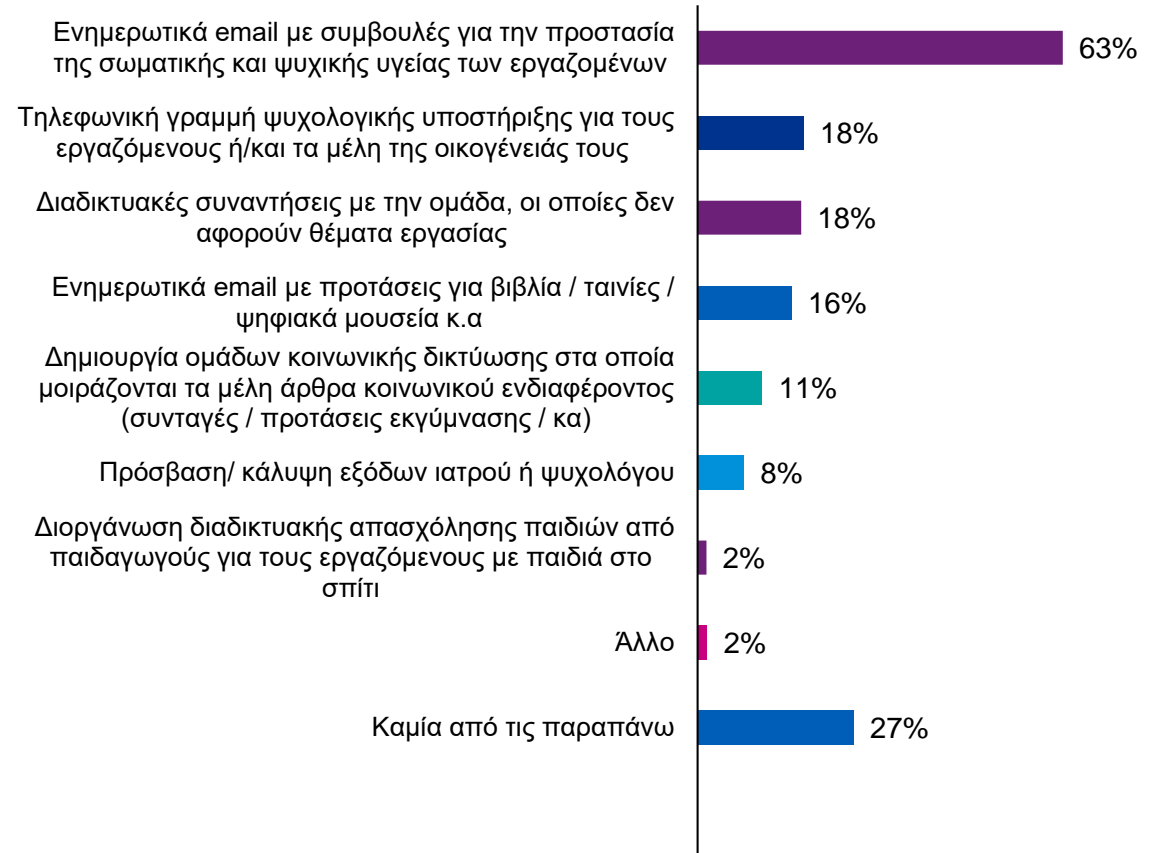
Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι σας έχει υποστηρίξει ψυχολογικά και κοινωνικά η εταιρεία σας αυτή την περίοδο;



Πόσο χρονικό διάστημα θεωρείτε ότι θα χρειαστείτε για την προσαρμογή σας στο νέο καθεστώς εργασίας εξ αποστάσεως;

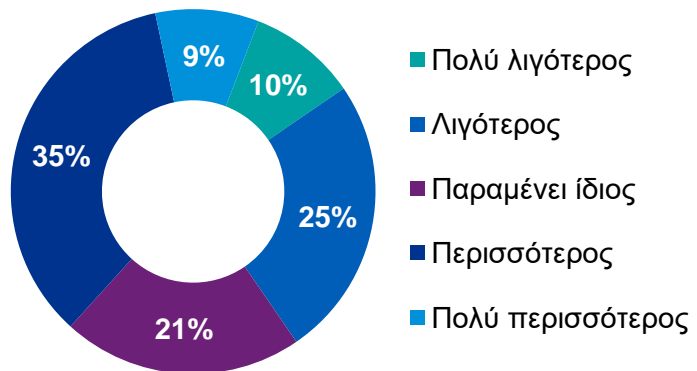


Σας προσέφερε η εταιρεία σας λόγω της πανδημίας, κάποια/ες από τις παρακάτω επιλογές;

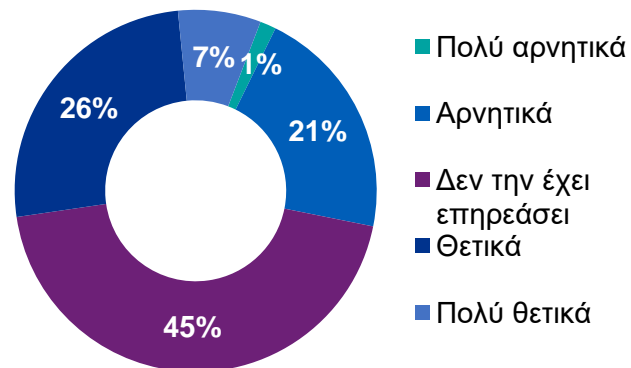


Συνεργασία και παραγωγικότητα

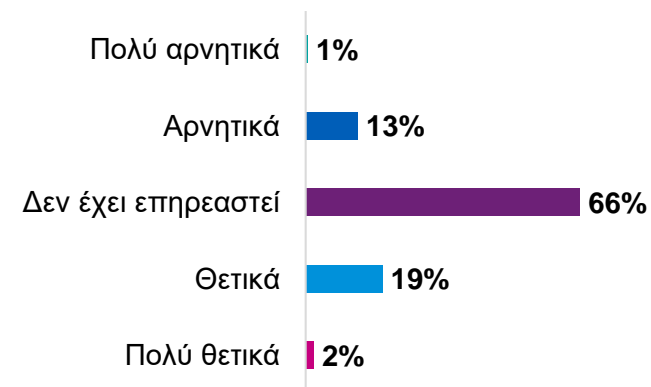
Πώς έχει μεταβληθεί ο χρόνος που αφιερώνετε κατά μέσο όρο καθημερινά για τις συναντήσεις και την ευθυγράμμισή σας με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας, σε σύγκριση με τη δια ζώσης επικοινωνία, που είχατε;



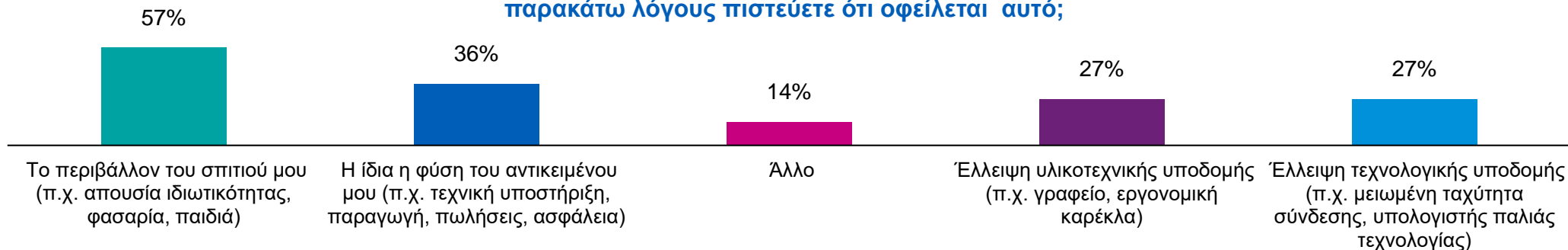
Πώς πιστεύετε ότι το καθεστώς της εργασίας εξ αποστάσεως έχει επηρεάσει την παραγωγικότητά σας;



Πώς έχει επηρεαστεί η συνεργασία με τους συναδέλφους σας λόγω της εργασίας εξ αποστάσεως;

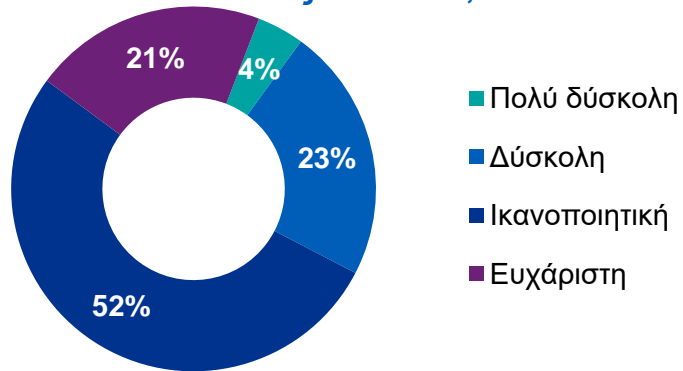


Αν δεν θεωρείτε ότι μπορείτε να κάνετε τη δουλειά σας εξίσου καλά εξ αποστάσεως, σε ποιους από τους παρακάτω λόγους πιστεύετε ότι οφείλεται αυτό;

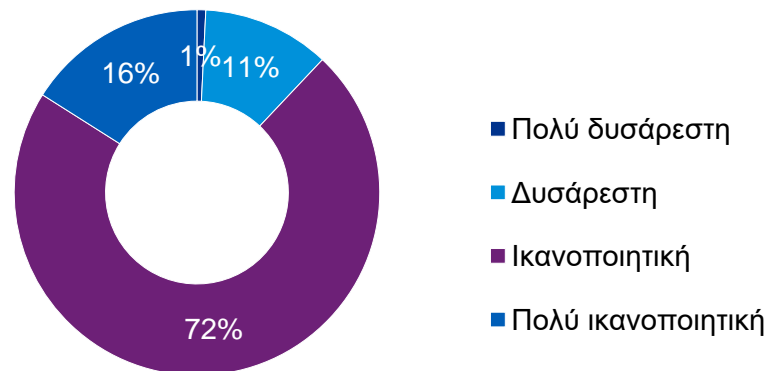


Παραμονή και εργασία στο σπίτι

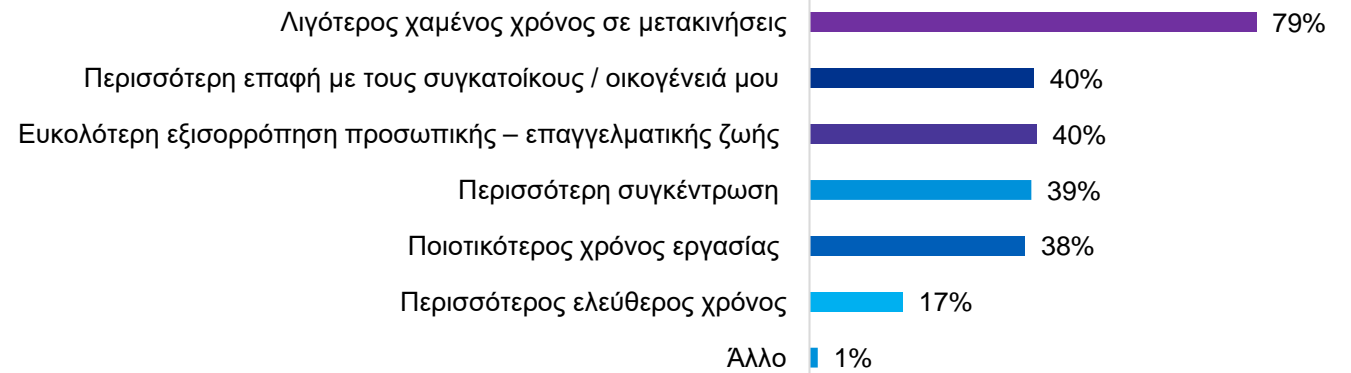
Πώς βιώνετε την ευρύτερη παραμονή σας στο σπίτι;



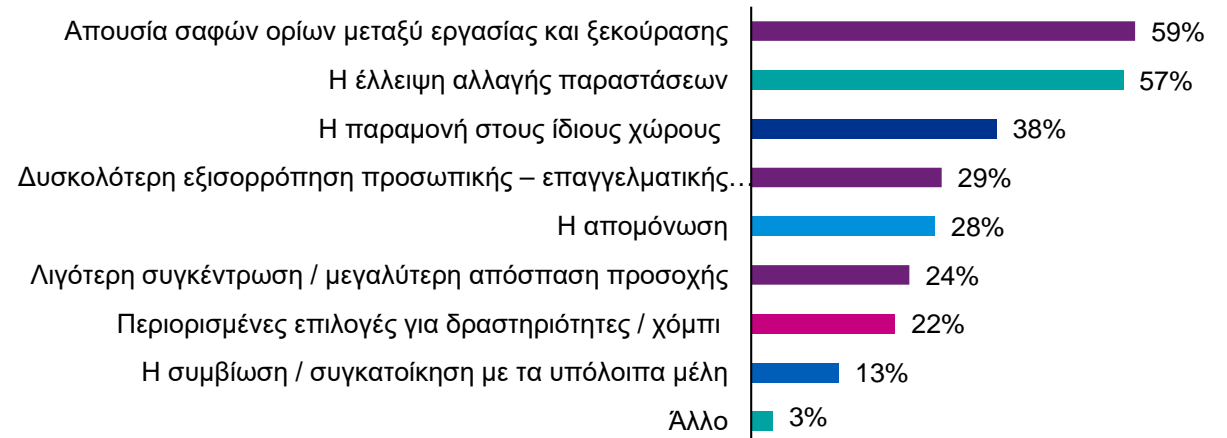
Πώς αξιολογείτε την εμπειρία σας από την εργασία εξ αποστάσεως στο σύνολό της;



Τι είναι αυτό που σας αρέσει περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι;

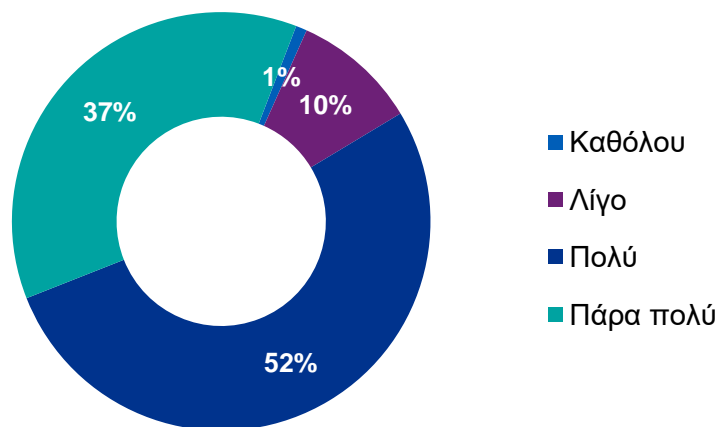


Τι είναι αυτό που σας δυσκολεύει περισσότερο δουλεύοντας εξ αποστάσεως;

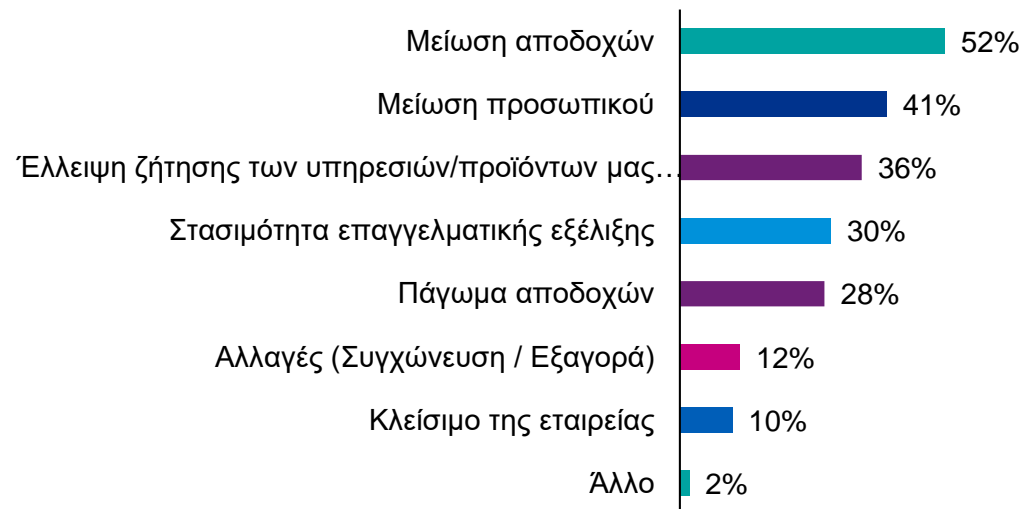


Ανησυχίες και προβληματισμοί

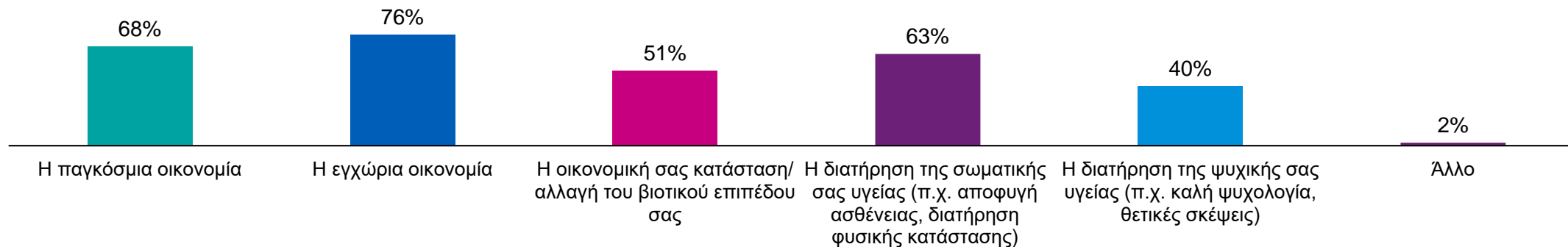
Πόσο σας ανησυχεί το θέμα της πανδημίας;



Τι σας ανησυχεί περισσότερο στο μέλλον σε σχέση με την εργασία σας;

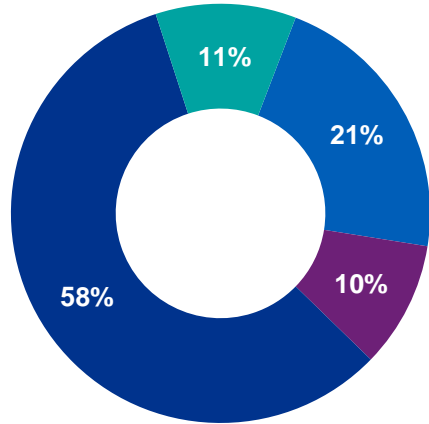


Τι σας προβληματίζει περισσότερο για το μέλλον σε σχέση με την πανδημία;



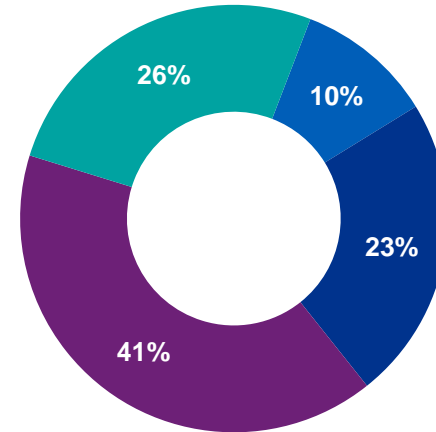
Το μέλλον της εξ αποστάσεως εργασίας στην Ελλάδα

Ποια είναι η αίσθησή σας σε σχέση με το μέλλον της εργασίας εξ αποστάσεως στην Ελλάδα;



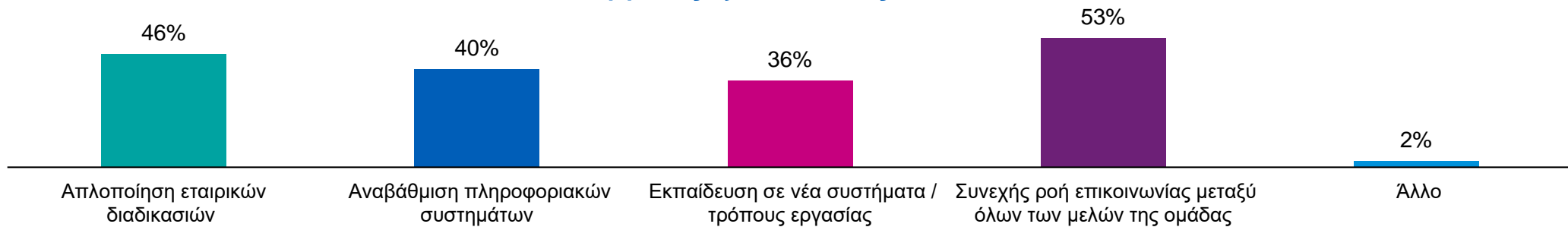
- Δεν έχω ακόμη διαμορφώσει άποψη
- Δεν θα έχει καμία ουσιαστική επιρροή στο συνολικό τρόπο εργασίας
- Θα δοθεί μερικώς σαν εταιρική παροχή
- Θα καθιερωθεί ολοκληρωτικά σαν επιλογή εργασίας

Ποια είναι η δική σας στάση απέναντι σε πιθανή μελλοντική καθιέρωση της εργασίας εξ αποστάσεως ως παροχή της εταιρείας/ επιλογή μορφής εργασίας;



- Αρνητική
- Ουδέτερη
- Θετική
- Πολύ θετική

Ποιες κινήσεις από την εταιρεία σας πιστεύετε ότι θα βοηθούσαν στη βελτίωση της εμπειρίας της εργασίας εξ αποστάσεως;





kpmg.com/socialmedia

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2020 KPMG Advisors Single Member S.A., a Greek Societe Anonyme and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative (“KPMG International”), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.