



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

Αποτελέσματα 2ου κύκλου έρευνας 4/5 - 10/5

26 Μαΐου 2020





Περιεχόμενα

01	Εισαγωγή	3
02	Σύνοψη συμπερασμάτων	4
03	Βασικά ευρήματα	6
04	Αποτελέσματα	11

Εισαγωγή

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.



Βερώνη
Παπατζήμου

Γενική Διευθύντρια

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 της νόσου COVID-19».

Ο 1ος κύκλος της έρευνας πραγματοποιήθηκε από 30/3 - 5/4 όπου συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν 1051 ερωτηματολόγια. [Αποτελέσματα 1ου κύκλου έρευνας](#).

Ο 2ος κύκλος της έρευνας πραγματοποιήθηκε στο διάστημα 4/5 - 10/5, συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν 807 ερωτηματολόγια.

Στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση των προκλήσεων που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με τα μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας, οι επιπτώσεις στη παραγωγικότητα και στον τρόπο εργασίας, αλλά και το επίπεδο αποδοχής και την προοπτική εξέλιξης του νέου εργασιακού μοντέλου.

Ο δεύτερος κύκλος της έρευνας στοχεύει στην περαιτέρω διερεύνηση των ανησυχιών και των αναγκών των εργαζομένων, ώστε να αισθάνονται ασφαλείς και να συνεχίζουν απρόσκοπτα την επαγγελματική τους πορεία και εξέλιξη.

Η εν λόγω έρευνα συνεισφέρει στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις πολιτικές, τις μεθόδους και πρακτικές που εφαρμόζουν οι εταιρείες για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσα σε αυτή τη νέα μορφή εργασίας, η οποία φαίνεται ότι θα καθιερωθεί και στη μετά Covid-19 εποχή.

Μέρος της παρούσας 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 της νόσου COVID-19.

Μαθαίνουμε, αλλάζουμε, δυναμώνουμε!

Σύνοψη Κυριότερων Συμπερασμάτων



Σύνοψη κυριότερων συμπερασμάτων

Ο Β΄ κύκλος της έρευνας συμπίπτει με την ελεύθερη μετακίνηση, τη σταδιακή επιστροφή των εργαζομένων στην εργασία τους καθώς και τη διαρκή βελτίωση των επιδημιολογικών παραμέτρων. Η χαλάρωση των μέτρων σε συνδυασμό με την γενικότερη αισιοδοξία για την πορεία της νόσου στη χώρα μας αποτυπώνεται και στην έρευνα. Η ανησυχία των εργαζομένων για την υγεία τη δική τους καθώς και του περιβάλλοντος τους βαίνει μειούμενη. Η ανησυχία των εργαζομένων μετατοπίζεται πλέον σε πιο πρακτικά θέματα που αφορούν στην πιθανότητα μείωσης των αποδοχών τους, μείωσης προσωπικού καθώς και στην μείωση των ευκαιριών εξέλιξης της καριέρας τους.

Οι Ελληνικές εταιρείες είναι εκείνες που πρωτοστατούν στη σταδιακή επιστροφή των εργαζομένων στους χώρους εργασίας έναντι των πολυεθνικών που φαίνεται να τηρούν μία πιο συντηρητική προσέγγιση στην επίσπευση της παρουσίας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Οι Ελληνικές εταιρείες είναι εκείνες που είναι και πιο διστακτικές να εφαρμόσουν σε μεγαλύτερη έκταση την εξ αποστάσεως εργασία με κύριο αποτρεπτικό παράγοντα την εταιρική κουλτούρα. Οι εργαζόμενοι στις πολυεθνικές εταιρείες υποστηρίζουν ότι έχει ενταθεί ο χρόνος εργασίας τους.

Οι εργαζόμενοι, έχοντας πλέον βιώσει έμμεσα ή άμεσα την εξ αποστάσεως εργασία, έχουν θετική στάση ως προς τη καθιέρωση της. Τα 2/3 του συνολικού δείγματος ανταποκρίνεται θετικά και το ποσοστό βελτιώνεται ακόμη περισσότερο για αυτούς που ήδη εργάζονται εξ αποστάσεως.

Οι εργαζόμενοι έχουν σε μεγάλο ποσοστό προσαρμοστεί στο νέο τρόπο εργασίας και έχουν εξοικειωθεί με τον τεχνολογικό εξοπλισμό. Επιπλέον, ξεκάθαρα τοποθετούνται ότι η εξ αποστάσεως εργασία θα ενσωματωθεί στην πολιτική των εταιρειών είτε σαν μία μόνιμη ή περιστασιακή, σε τακτά χρονικά διαστήματα, μορφή απασχόλησης.

Εργαζόμενοι και προϊστάμενοι θεωρούν ότι η παραγωγικότητα είτε δεν έχει επηρεαστεί ή έχει επηρεαστεί θετικά. Οι εργαζόμενοι αξιολογούν τη παραγωγικότητά τους σχετικά πιο θετικά απ' ό τι την αξιολογούν οι προϊστάμενοί τους.

Οι σύνθετες εταιρικές διαδικασίες σε συνδυασμό με την έλλειψη συγκέντρωσης λόγω ύπαρξης παιδιών είναι οι κύριοι παράγοντες μειωμένης παραγωγικότητας.



Η πραγματοποίηση ή μη των συζητήσεων ανατροφοδότησης έχει άμεση επίδραση στην αίσθηση ψυχολογικής και κοινωνικής υποστήριξης που αισθάνονται οι εργαζόμενοι, αλλά και στο πως αξιολογούν τη παραγωγικότητά τους.

Βασικά Ευρήματα σε 4 κατηγορίες



Μεταβολές από το 1ο κύκλο της έρευνας

Το 92% των εργαζομένων σε Πολυεθνικές εταιρείες συνεχίζει να εργάζεται εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής (93% εργαζόταν έτσι στο 1ο κύκλο) ενώ στις Ελληνικές εταιρείες το 75% αυτών συνεχίζει (έναντι 82% στο 1ο κύκλο)

Συνολικά αυξήθηκε και έφτασε το 93% η υιοθέτηση από τις εταιρείες του μέτρου της εξ αποστάσεως εργασίας (88% στο 1ο κύκλο) καθώς και του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας που έφτασε το 32% (από 21% στο 1ο κύκλο).

Το 30% των εργαζομένων εξ αποστάσεως δηλώνουν ότι ο χρόνος συνεργασίας παραμένει ο ίδιος έναντι του 21% του 1^{ου} κύκλου. Αποτέλεσμα που καταδεικνύει την εξοικείωση με την εξ αποστάσεως εργασία.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι 72% όσων δηλώνουν ότι ο χρόνος συνεργασίας παραμένει ο ίδιος, λέει ότι έχει προσαρμοστεί πλήρως στην εξ αποστάσεως εργασία, έναντι του 63% ή 61% που δηλώνουν μείωση ή αύξηση αντίστοιχα του χρόνου συνεργασίας.

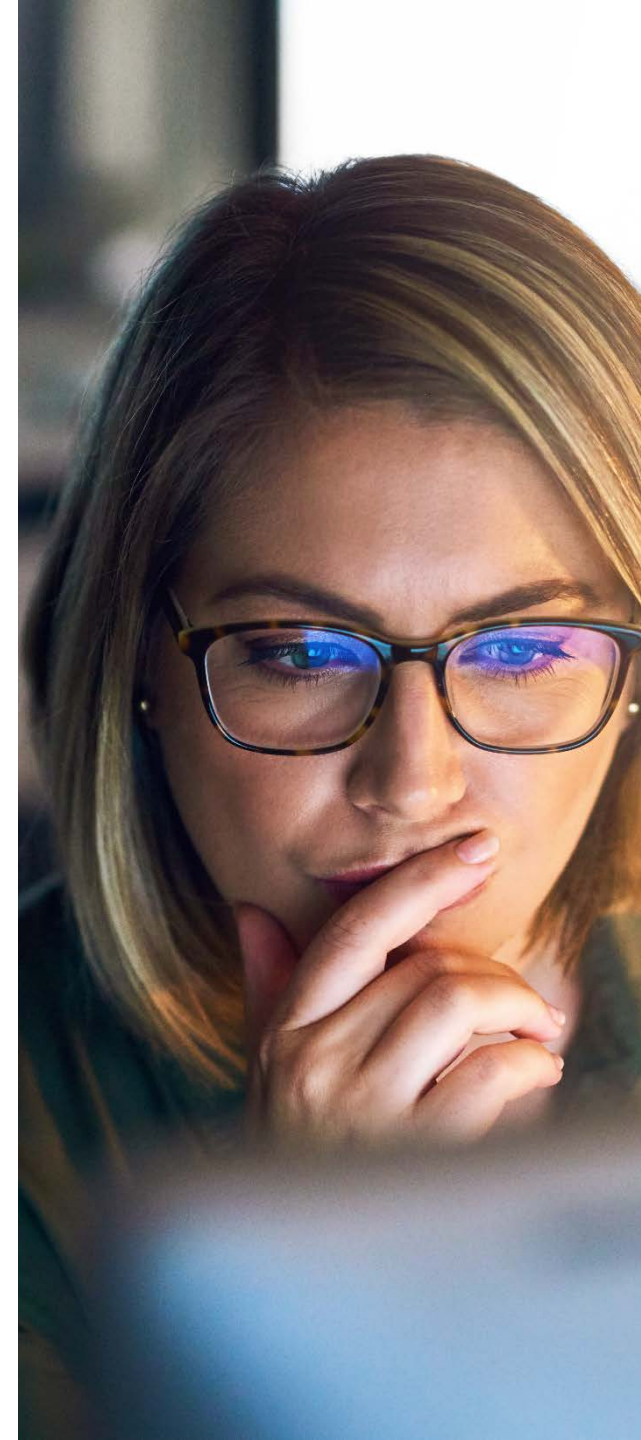
Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι οι εταιρείες τους έχουν υποστηρίξει πολύ ή πάρα πολύ ψυχολογικά & κοινωνικά βαίνει βελτιούμενο και ανέρχεται στο 46% έναντι του 41% του 1ου

κύκλου.

Έχει ατονήσει σε σχέση με τον 1ο κύκλο, η θετική επίδραση στη γνώμη των εργαζομένων για την εταιρείας τους αναφορικά με τα μέτρα που πήραν για την αντιμετώπιση της πανδημίας, μειώθηκε από το 74% στο 57%. Μείωση που αποδίδεται στο γεγονός ότι οι περισσότερες εταιρείες έλαβαν έγκαιρα μέτρα και δεν προκαλούν πλέον έκπληξη τους εργαζόμενους αλλά παράλληλα και η εφαρμογή του μέτρου αναστολής συμβάσεων (22%) το οποίο επίσης φαίνεται ότι αποτελεί λόγο μείωσης στο ποσοστό της θετικής εικόνας.

Η αύξηση στο βαθμό μεγάλης ή πολύ μεγάλης ψυχολογικής και κοινωνικής υποστήριξης που αισθάνονται οι εργαζόμενοι, συνεχίζει και επηρεάζει άμεσα θετικά την γνώμη τους για τις εταιρείες τους.

Υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση σε σχέση με το 1ο κύκλο της έρευνας στην αίσθηση που έχουν οι εργαζόμενοι σχετικά με το μέλλον της εξ αποστάσεως εργασίας στην Ελλάδα. Βελτιώθηκε σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρεί ότι θα ενσωματωθεί στην πολιτική των εταιρειών ως μόνιμη μορφή εργασίας και ανέρχεται στο 40% έναντι του 11% του 1^{ου} κύκλου.



Καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας

Η θετική στάση στην καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας παραμένει στα ίδια υψηλά επίπεδα, αξίζει παρόλα αυτά να σχολιάσουμε κάποιες αξιοσημείωτες διακυμάνσεις που παρατηρούνται, όπως:

- Το 71% των γυναικών έχει θετική στάση, έναντι 63% των αντρών
- Το 72% των εργαζόμενων σε Πολυεθνικές εταιρείες έχει θετική στάση, έναντι 62% αυτών σε Ελληνικές εταιρείες
- Ο Κλάδος της Πληροφορικής & Τεχνολογίας έχει θετική στάση άνω του 80% με τον κλάδο της Βαριάς Βιομηχανίας να βρίσκεται στο 56%
- Το 70% των μη διοικητικών στελεχών έχει θετική στάση, έναντι 53% των Ιδιοκτητών/Γενικών Διευθυντών.

Ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων που η εταιρεία τους δεν εφαρμόζει το μέτρο της εξ αποστάσεως εργασίας (47%), θεωρούν ότι το αντικείμενο της απασχόλησης τους επιτρέπει να εργαστούν και ο σημαντικότερος αποτρεπτικός παράγοντας είναι η κουλτούρα της εταιρείας (49%) που δεν είναι εξοικειωμένη σε τέτοια μοντέλα απασχόλησης και σε πολύ μικρότερο βαθμό η έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού και πληροφοριακών συστημάτων.





Παραγωγικότητα

Ενώ δεν παρατηρούνται ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις στις απόψεις των εργαζομένων για τη παραγωγικότητα τους μεταξύ αυτών που εργάζονται σε Ελληνικές ή σε Πολυεθνικές εταιρείες, παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στις εκτιμήσεις παραγωγικότητας από τους προϊσταμένους για τους εργαζόμενους σε Ελληνικές σε σχέση με τις Πολυεθνικές εταιρείες.

Στις Ελληνικές εταιρείες παρατηρείται σημαντική απόκλιση για την αντιλαμβανόμενη βελτίωση της παραγωγικότητας μεταξύ των εργαζομένων (35%) και των προϊσταμένων (22%). Αυτή η απόκλιση μπορεί να αποδοθεί εν μέρει στα αρκετά χαμηλότερα ποσοστά συχνής παροχής ανατροφοδότησης στις Ελληνικές εταιρείες έναντι των Πολυεθνικών (32% έναντι 45%). Η έλλειψη της ανατροφοδότησης δεν βοηθά να δημιουργηθεί το κατάλληλο κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου. Αισθητή διαφοροποίηση υπάρχει αντίστοιχα μεταξύ των κλάδων Πληροφορικής & Τεχνολογίας (48%) και του Λιανικού εμπορίου (28%).

Για τους εργαζόμενους που βρίσκονται σε καθεστώς εξ αποστάσεως εργασίας, η παροχή εκπαιδύσεων σε πληροφοριακά συστήματα ή εφαρμογές κυμαίνεται, ανάλογα τον αριθμό εργαζομένων που απασχολεί η εταιρεία, από 34% έως 46% για τις Ελληνικές εταιρείες, ενώ το αντίστοιχα για τις Πολυεθνικές κυμαίνεται μεταξύ 53% έως 63%.

Η εξοικείωση με τα πληροφοριακά συστήματα έχει άμεση επιρροή στην παραγωγικότητα η οποία μεταβάλλεται θετικά από 36% σε 42% για όσους δηλώνουν εξοικειωμένοι, ανεξαρτήτου αν εργάζονται σε Ελληνικές ή Πολυεθνικές εταιρείες.

Υπάρχει θετική συσχέτιση με την παραγωγικότητα για όσους δηλώνουν ότι έχουν προσαρμοστεί πλήρως στην εξ αποστάσεως εργασία (78% έχει επηρεαστεί θετικά).

Το 40% των γυναικών εκτιμούν ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει επιδράσει θετικά στην παραγωγικότητά τους, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των αντρών βρίσκεται στο 33%, ενώ ανά ηλικιακή ομάδα, παρατηρούμε και πάλι μια προοδευτική αύξηση της θετικής επίδρασης όσο μικραίνουν οι ηλικιακές ομάδες, από 26% για τους άνω των 60 ετών, έως 58% για τους κάτω των 30 ετών.

Όσοι δηλώνουν ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει επηρεάσει αρνητικά στην παραγωγικότητά τους, αναδεικνύουν ως σημαντικότερη αιτία την έλλειψη συγκέντρωσης λόγω ύπαρξης παιδιών στο σπίτι (59%). Το ποσοστό ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες διαφοροποιείται, με τους άντρες να βρίσκονται στο 63% έναντι των γυναικών που βρίσκονται στο 54%.

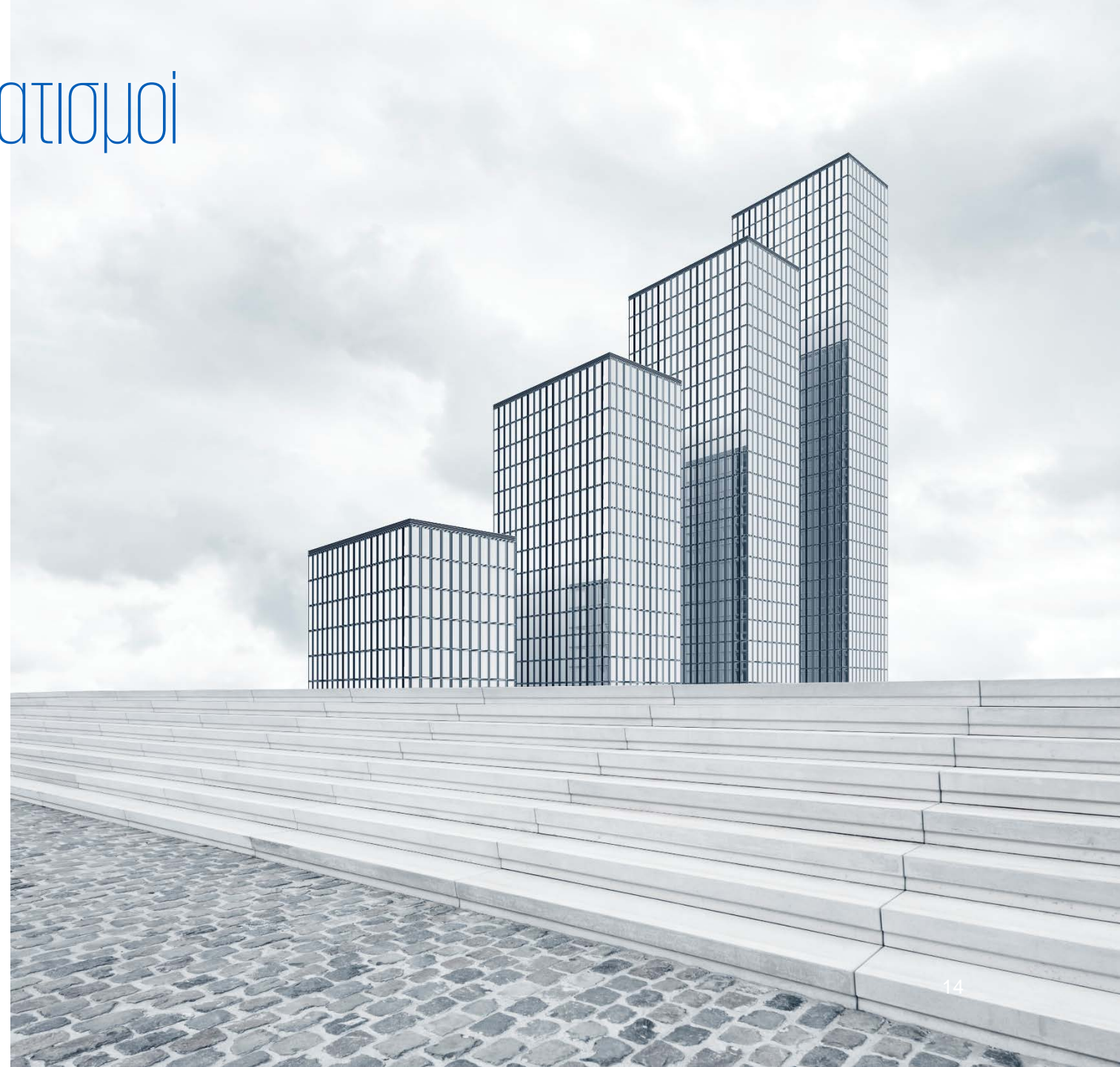
Παρομοίως και για τη δεύτερη σημαντικότερη αιτία στην αρνητική παραγωγικότητα είναι οι «Σύνθετες εταιρικές διαδικασίες που επιλύονται πιο αργά μέσω διαδικτυακών συναντήσεων» (48%) όπου οι άνδρες (53%) υπερισχύουν των γυναικών (41%).

Ανησυχίες και προβληματισμοί

Μεγαλύτερη δυσκολία στην εξ αποστάσεως εργασία παραμένει η απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου. Ως σημαντικότερη αιτία αναδείχτηκε η αύξηση του φόρτου εργασίας (58%). Η αύξηση του φόρτου εργασίας είναι πιο αισθητή στους εργαζομένους σε Πολυεθνικές εταιρείες (60%) και για τα Διοικητικά στελέχη (67%). Αντιθέτως, φαίνεται ότι στις ελληνικές εταιρείες η αύξηση του φόρτου εργασίας αποτελεί μεγαλύτερη δυσκολία για τους υπαλλήλους γραφείου.

Η ανησυχία των εργαζομένων για την εγχώρια οικονομία παρουσιάζει αύξηση, φτάνοντας το 83%, σε σχέση με τον 1ο κύκλο της έρευνας (76%) ενώ η ανησυχία σε σχέση με τη σωματική και ψυχολογική υγεία έχει μειωθεί στο 54% έναντι του 63% του 1ου κύκλου της έρευνας.

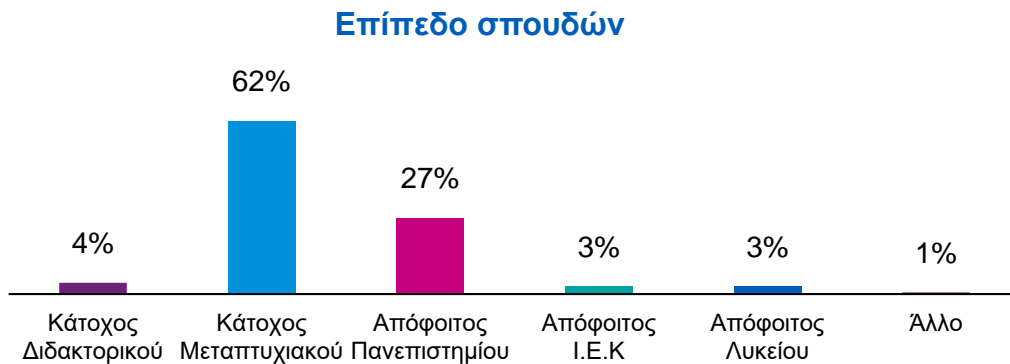
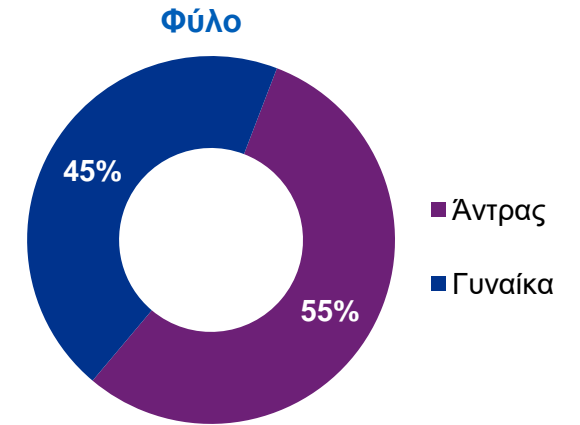
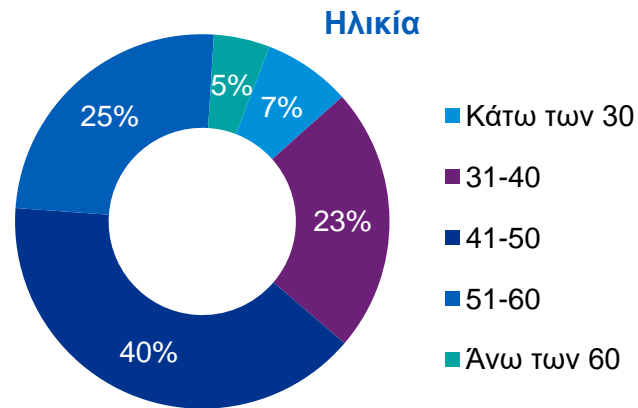
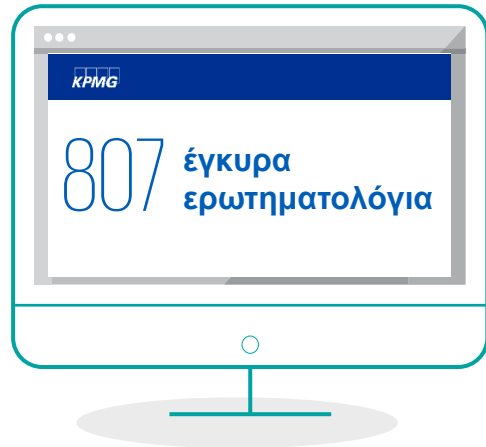
Η ανησυχία για μείωση των αποδοχών παραμένει σταθερά η μεγαλύτερη ανησυχία των εργαζομένων σε σχέση με την εργασία τους, πλέον στο 54% (στις Ελληνικές εταιρείες 58% ενώ στις Πολυεθνικές 46%) ενώ η στασιμότητα επαγγελματικής εξέλιξης παρουσιάζει τη μεγαλύτερη μεταβολή από 30% σε 40% στο 2ο κύκλο της έρευνας (στις Ελληνικές εταιρείες 36% ενώ στις Πολυεθνικές 42%)



Αποτελέσματα Έρευνας



Δημογραφικά στοιχεία έρευνας (1/3)

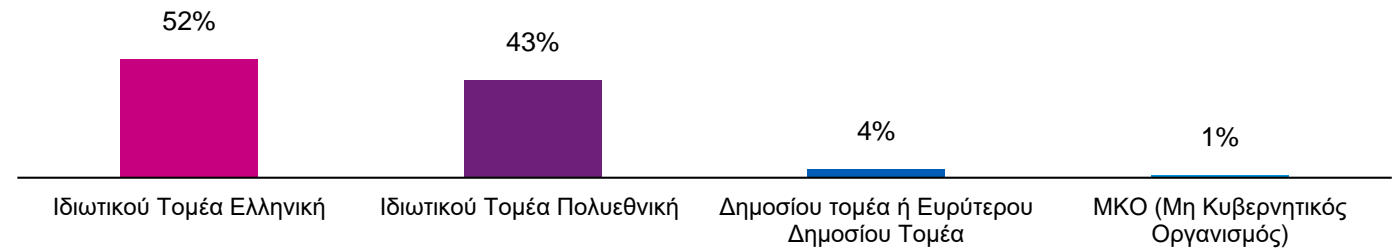


Δημογραφικά στοιχεία έρευνας (2/3)

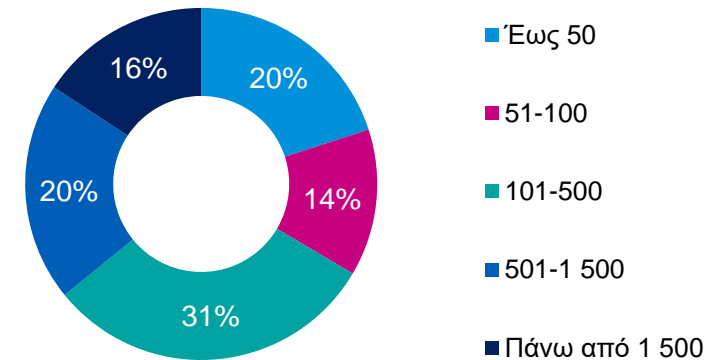
Σε ποιον κλάδο εργάζεστε;



Η εταιρεία στην οποία εργάζεστε είναι;

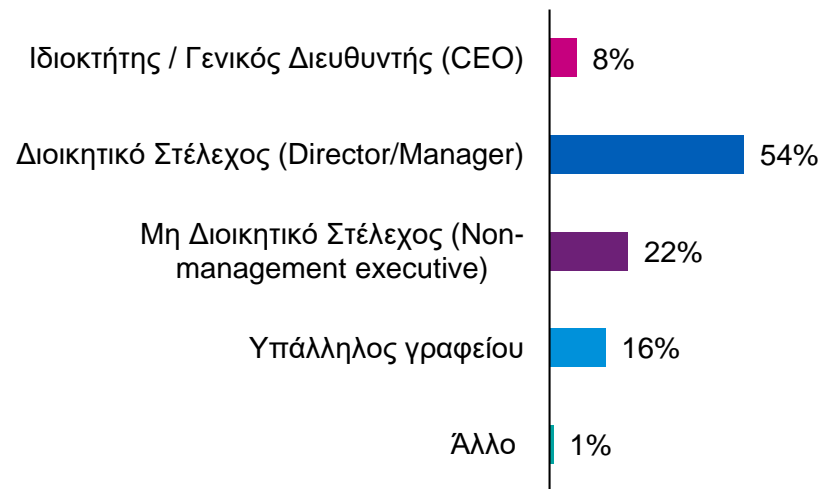


Αριθμός εργαζόμενων της εταιρείας;

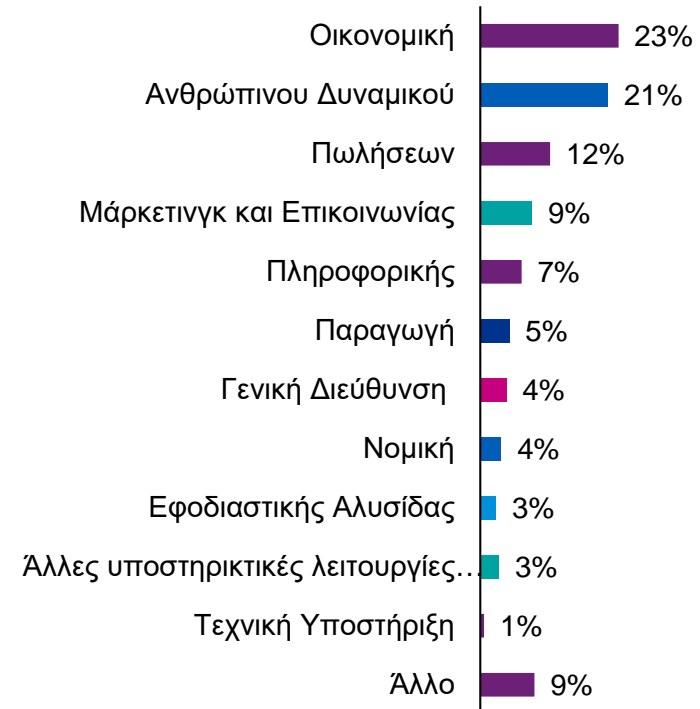


Δημογραφικά στοιχεία έρευνας (3/3)

Ποιο είναι το διοικητικό επίπεδο της θέσης σας;

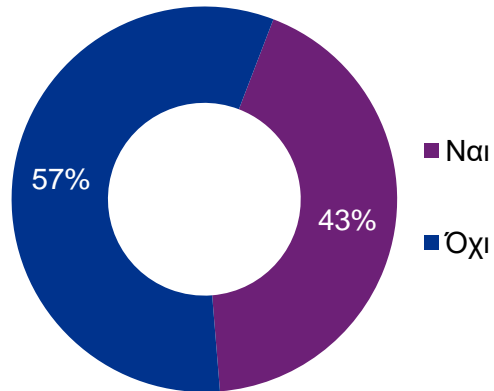


Σε ποια διεύθυνση εργάζεστε;



Δομικές ερωτήσεις έρευνας

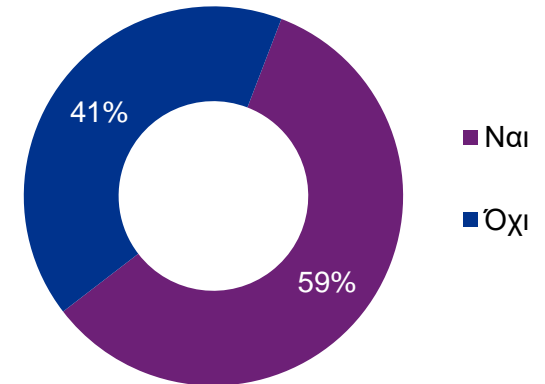
Είχατε πάρει μέρος στον πρώτο κύκλο έρευνας;



Εσείς εργάζεστε εξ αποστάσεως;

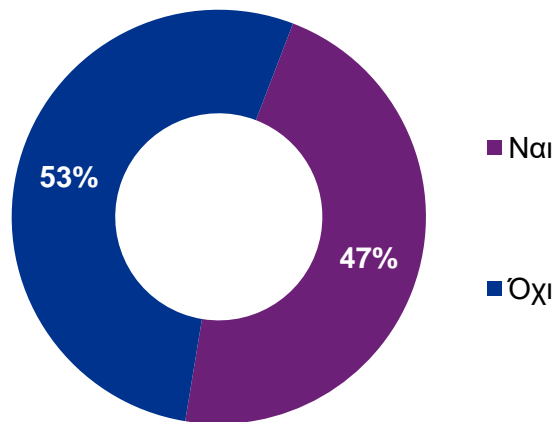


Έχετε ομάδα υπό την ευθύνη σας;

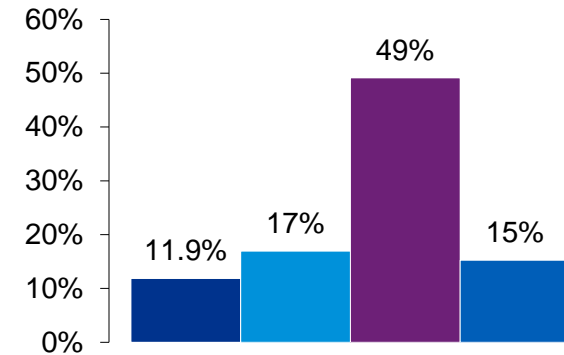


Δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας

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;



Για ποιους λόγους θεωρείτε ότι δεν σας έχει δοθεί αυτή η δυνατότητα;



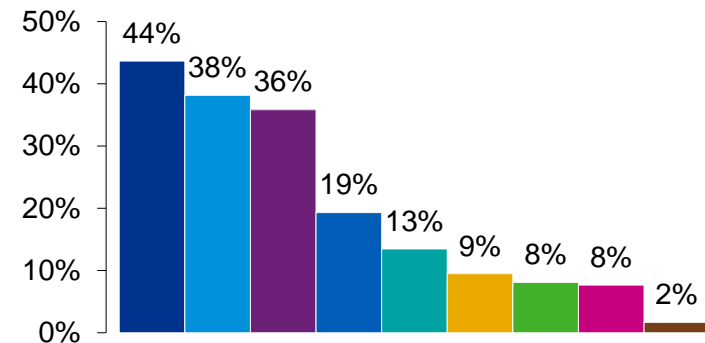
- Έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού
- Έλλειψη υποστηρικτικών πληροφοριακών συστημάτων
- Εταιρική κουλτούρα
- Έλλειψη εμπιστοσύνης

Ανταπόκριση εταιρειών

Ποια από τα παρακάτω μέτρα έλαβε η εταιρεία πήρε η εταιρεία σας για τον περιορισμό των επιπτώσεων της πανδημίας;



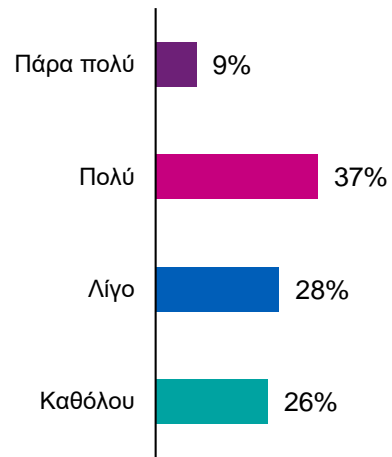
Σας προσέφερε η εταιρεία σας κάποια/ες από τις παρακάτω παροχές;



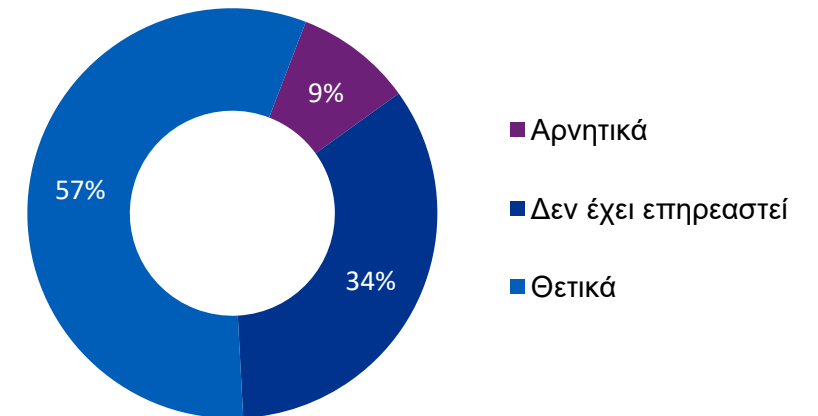
- Εκπαίδευση σε πληροφοριακά συστήματα ή εφαρμογές για διευκόλυνση της εξ αποστάσεως εργασίας
- Εκπαίδευση για βελτίωση της συνεργασίας εξ αποστάσεως (διαχείριση απομακρυσμένων ομάδων, αποτελεσματικές τηλεδιασκέψεις, κλπ)
- Καμία από τις παραπάνω
- Κάλυψη τηλεφωνικών εξόδων
- Κάλυψη εξόδων τηλεφωνικής σύνδεσης
- Γραφική ύλη (μελάνια για εκτυπωτές / χαρτί κλπ)
- Σύνδεση/Αναβάθμιση Internet
- Εκτυπωτή / scanner

Υποστήριξη και εταιρική εικόνα

Σας έχει υποστηρίξει ψυχολογικά / κοινωνικά η εταιρεία σας αυτή την περίοδο;

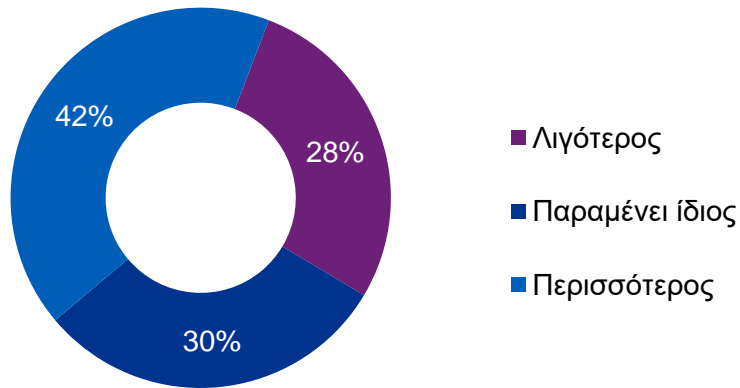


Πως έχει επηρεαστεί η εικόνα σας για την εταιρεία σας;

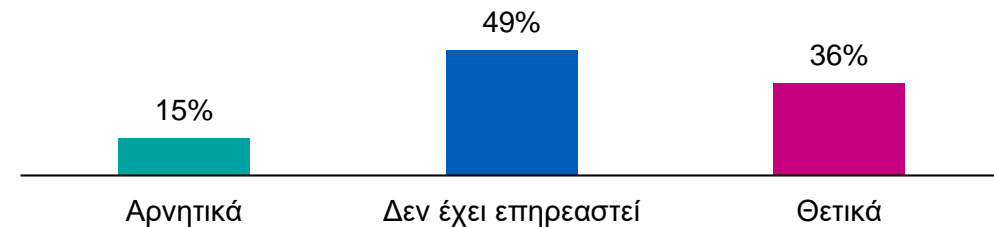


Συνεργασία και παραγωγικότητα

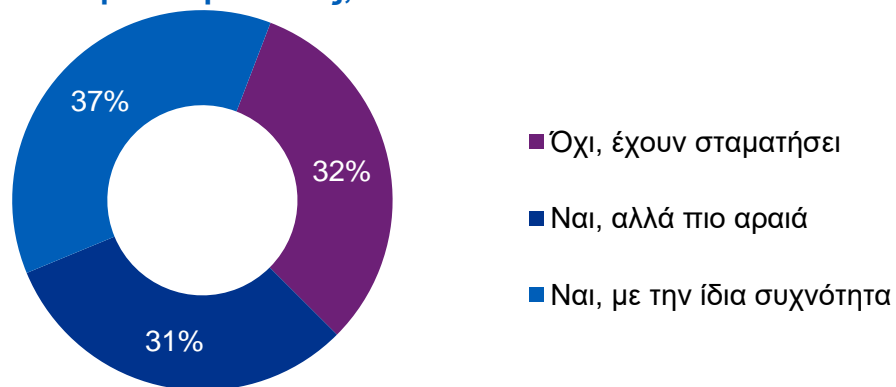
Πώς έχει μεταβληθεί ο χρόνος που αφιερώνετε κατά μέσο όρο καθημερινά για τις συναντήσεις;



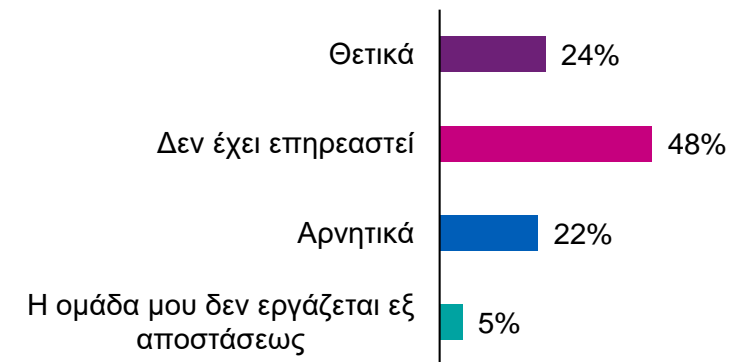
Πώς πιστεύετε ότι το καθεστώς της εργασίας εξ αποστάσεως έχει επηρεάσει την παραγωγικότητά σας;



Πραγματοποιούνται συζητήσεις ανατροφοδότησης/αξιολόγησης της απόδοσής σας με τον/την προϊστάμενο σας;

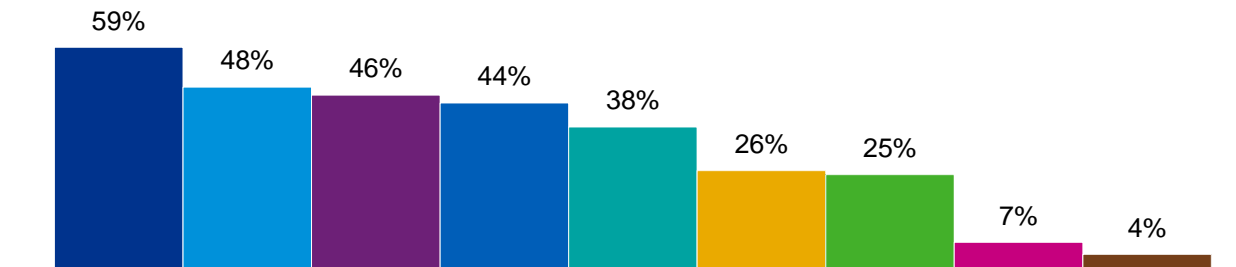


Πώς πιστεύετε ότι το καθεστώς της εργασίας εξ αποστάσεως έχει επηρεάσει την παραγωγικότητά των υφισταμένων σας;



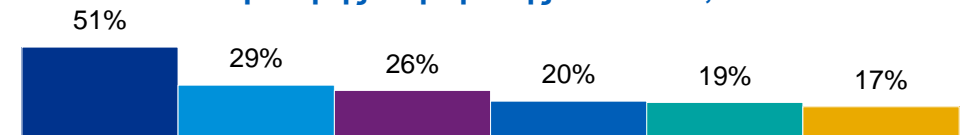
Προκλήσεις της εργασίας από το σπίτι

Σε ποιους από τους παρακάτω λόγους πιστεύετε ότι οφείλεται η αρνητική αλλαγή στην παραγωγικότητά σας;



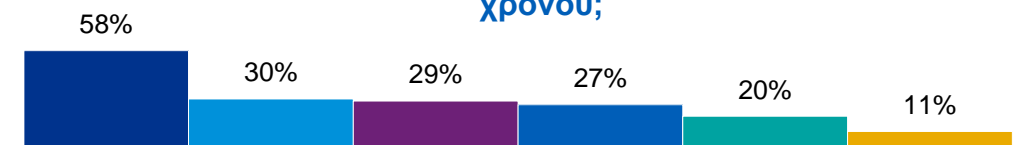
- Έλλειψη συγκέντρωσης λόγω ύπαρξης παιδιών στο σπίτι
- Σύνθετες εταιρικές διαδικασίες που επιλύονται πιο αργά μέσω διαδικτυακών συναντήσεων
- Η ίδια η φύση του αντικειμένου μου (πχ δια ζώσης συναντήσεις με πελάτες / κπλ)
- Έλλειψη συγκέντρωσης λόγω απουσίας ιδιωτικού χώρου για εργασία εντός του σπιτιού
- Έλλειψη συγκέντρωσης διότι εργάζονται και άλλα άτομα στο σπίτι
- Έλλειψη αποτελεσματικότητας διαδικτυακών συναντήσεων με την ομάδα ή/ και τους πελάτες
- Έλλειψη τεχνολογικής υποδομής (π.χ. μειωμένη ταχύτητα σύνδεσης, υπολογιστής παλιάς τεχνολογίας)
- Έλλειψη εκπαίδευσης σε πληροφοριακά συστήματα
- Τίποτα από τα παραπάνω

Τι είναι αυτό που σας δυσκολεύει περισσότερο δουλεύοντας εξ αποστάσεως, δεδομένης της ευρύτερης παραμονής στο σπίτι;



- Απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου
- Η παραμονή στους ίδιους χώρους
- Λιγότερη συγκέντρωση / μεγαλύτερη απόσπαση προσοχής
- Η συμβίωση / συγκατοίκηση με τα υπόλοιπα μέλη
- Δεν με δυσκολεύει κάτι
- Η απομόνωση

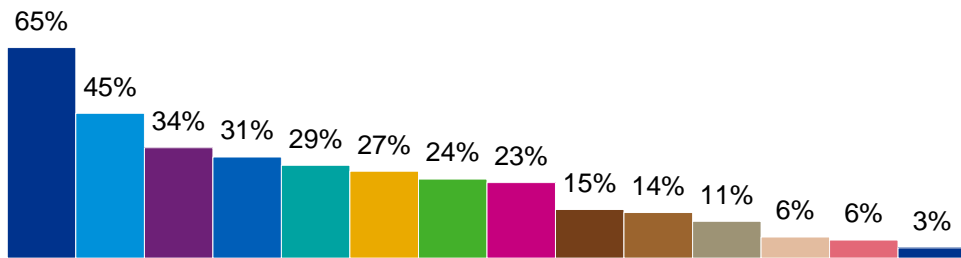
Σε ποιους από τους παρακάτω λόγους οφείλεται η δυσκολία οριοθέτησης εργασίας - προσωπικού χρόνου;



- Αύξηση του φόρτου εργασίας μου
- Δεν γίνεται σεβαστό το ωράριο από τους προϊσταμένους
- Άγχος για τυχόν μείωση της παραγωγικότητάς μου
- Δεν γίνεται σεβαστό το ωράριο από συναδέλφους
- Προσωπική δυσκολία διαχείρισης του χρόνου μου
- Έλλειψη σχετικής καθοδήγησης από τον προϊστάμενό μου

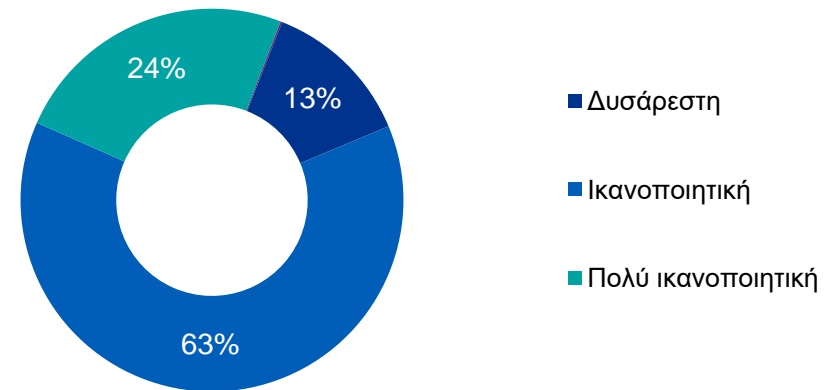
Εμπειρία της εργασίας από το σπίτι

Ποια από τα παρακάτω σας εκφράζουν σε σχέση με το πρώτο διάστημα εφαρμογής των μέτρων;



- Έχω πλέον προσαρμοστεί πλήρως σε αυτή τη μορφή εργασίας
- Εξοικειώθηκα με τα πληροφοριακά εργαλεία και τις πλατφόρμες
- Αφιερώνω περισσότερο χρόνο για σωματική άσκηση
- Φροντίζω τη διατροφή μου περισσότερο
- Έχω πάρει βάρος
- Η δουλειά μου έχει γίνει πιο απαιτητική
- Αφιερώνω λιγότερο χρόνο για σωματική άσκηση
- Μου λείπει η ομαδική/ οργανωμένη άσκηση
- Έχω διαταραχές ύπνου
- Έχω χάσει βάρος
- Δεν προσέχω καθόλου τη διατροφή μου
- Ο προϊστάμενός μου δεν μου δείχνει την ίδια εμπιστοσύνη
- Ο προϊστάμενός μου δεν εκτιμά τη δουλειά μου
- Τίποτα από τα παραπάνω

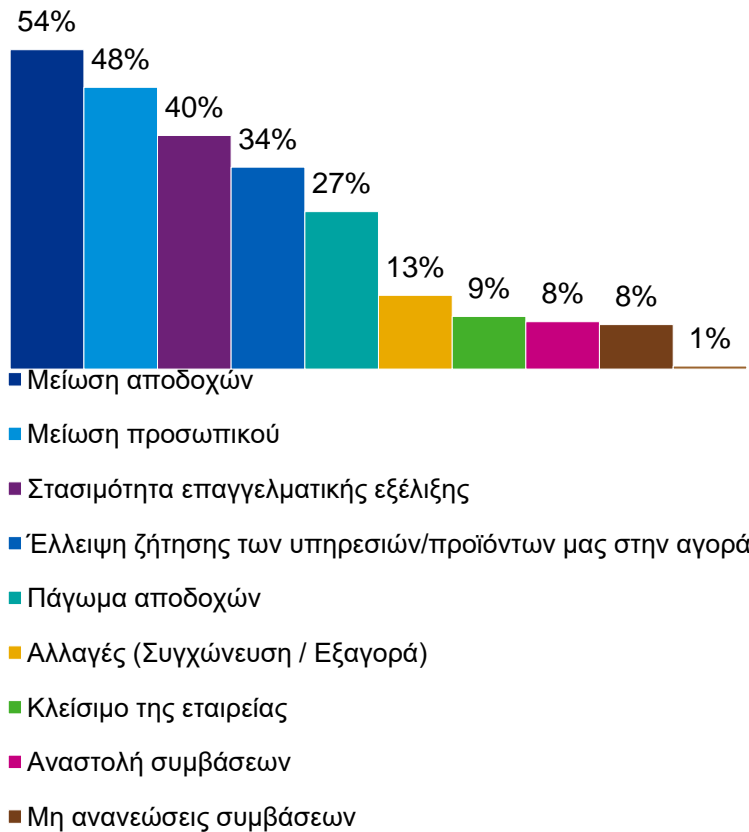
Πώς αξιολογείτε την εμπειρία σας από την εργασία εξ αποστάσεως στο σύνολό της;



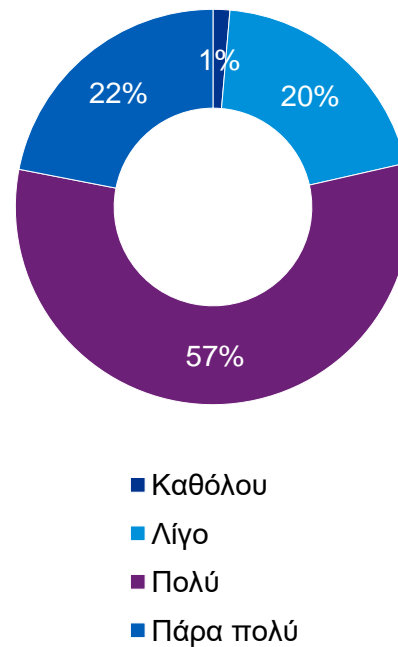
- Δυσάρεστη
- Ικανοποιητική
- Πολύ ικανοποιητική

Ανησυχίες και προβληματισμοί

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



Πόσο σας ανησυχεί το θέμα της πανδημίας;

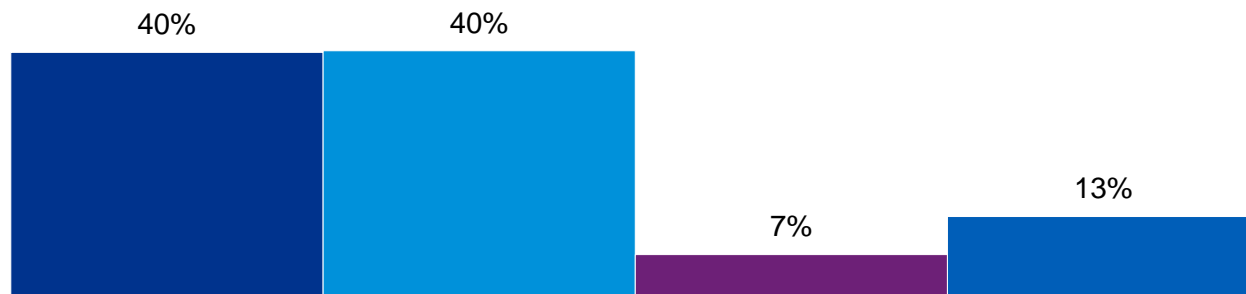


Τι σας προβληματίζει περισσότερο για το μέλλον σε σχέση με την πανδημία;



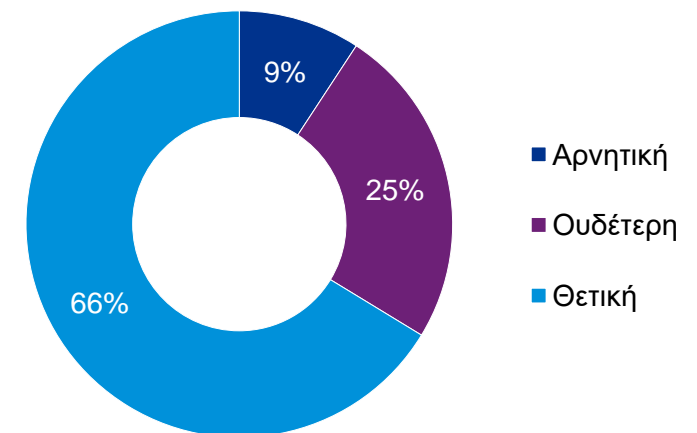
Το μέλλον της εξ αποστάσεως εργασίας στην Ελλάδα

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



- Θα ενσωματωθεί στην πολιτική των εταιρειών ως μόνιμη μορφή εργασίας
- Θα ενσωματωθεί στην πολιτική των εταιρειών ως παροχή (πχ 1 φορά την εβδομάδα)
- Δεν θα υπάρξει καμιά ουσιαστική αλλαγή σε σχέση με τον τρόπο εργασίας πριν την νόσο COVID-19
- Δεν έχω ακόμη διαμορφώσει άποψη

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





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.