



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

Αποτελέσματα 3ου κύκλου έρευνας 22 - 29 Ιουνίου 2020





# Περιεχόμενα

01	Εισαγωγή	3
02	Σύνοψη συμπερασμάτων	4
03	Βασικά ευρήματα	6
04	Αποτελέσματα	13

# 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 της νόσου COVID-19».

Ο πρώτος και ο δεύτερος κύκλος της έρευνας ανέδειξαν χρήσιμα συμπεράσματα, σχετικά με τις προκλήσεις της εξ αποστάσεως εργασίας, τη στάση των εργαζομένων απέναντι στη νέα αυτή μορφή εργασίας, αλλά και τις ανάγκες που πρέπει να καλυφθούν από μέρους των εταιρειών, ώστε οι εργαζόμενοι να παραμείνουν εμπυχωμένοι και παρακινημένοι. Σε αυτό το τρίτο κύκλο, στόχος είναι η περαιτέρω διερεύνηση των ανησυχιών και των αναγκών των εργαζομένων, ώστε να αισθάνονται ασφαλείς και να συνεχίζουν απρόσκοπτα την επαγγελματική τους πορεία και εξέλιξη, μέσα σε αυτή τη νέα μορφή εργασίας, η οποία φαίνεται ότι θα καθιερωθεί και στη μετά COVID-19 εποχή.

Ο 1ος κύκλος της έρευνας πραγματοποιήθηκε μεταξύ 30/3 - 5/4 όπου συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν 1051 ερωτηματολόγια. Αποτελέσματα 1ου Κύκλου έρευνας

Ο 2ος κύκλος της έρευνας πραγματοποιήθηκε μεταξύ 4/5 - 10/5 όπου συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν 807 ερωτηματολόγια. Αποτελέσματα 2ου Κύκλου έρευνας

Ο 3ος κύκλος της έρευνας πραγματοποιήθηκε μεταξύ 22/6 - 29/6 όπου συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν 452 ερωτηματολόγια.

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 από την έρευνα (1<sup>ος</sup>, 2<sup>ος</sup> & 3<sup>ος</sup> κύκλος)

Η έρευνα ακολουθεί την εξέλιξη της πανδημίας, των μέτρων που λαμβάνει η Κυβέρνηση, καθώς και της ωρίμανσης της κοινωνίας στις νέες συνθήκες εργασίας. Οι διαφορές αυτές αποτυπώνονται ξεκάθαρα στους 3 κύκλους της έρευνας. Τα κύρια συμπεράσματα συνοψίζονται παρακάτω:

1. Η εξ αποστάσεως εργασία είναι πλέον μία μορφή εργασίας που γίνεται αποδεκτή από όλα τα ιεραρχικά επίπεδα και όλες τις ηλικιακές ομάδες. Είναι αποδεκτό ότι ήρθε για να μείνει και μετά τη νόσο **COVID-19**.
2. Οι εργαζόμενοι στην πλειονότητα τους επικροτούν τα μέτρα που έλαβαν οι εταιρείες στην προσπάθεια τους για την αντιμετώπιση της νόσου και στις περισσότερες περιπτώσεις έχουν αφήσει έναν θετικό αντίκτυπο
3. Οι αρχικές αναστολές ότι θα επηρεαστεί αρνητικά η παραγωγικότητα των εργαζομένων έχουν ξεπεραστεί και υπάρχει μία γενική αποδοχή τόσο από τους εργαζόμενους όσο και τους προϊσταμένους
4. Παραμένει για τους managers πρόκληση η εξ αποστάσεως διαχείριση των υφισταμένων τους και αυτό αναδεικνύει την ανάγκη να αποκτήσουν πρόσθετες δεξιότητες για να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στα νέα τους καθήκοντα
5. Η νόσος **COVID-19** άλλαξε όχι μόνον την εργασιακή πραγματικότητα αλλά και τον τρόπο που οι εργαζόμενοι διασκεδάζουν και χαλαρώνουν. Αυτό έχει επιπτώσεις και στο σχεδιασμό των καλοκαιρινών τους διακοπών
6. Τα μεγαλύτερα στην ηλικία άτομα είναι εκείνα που είναι λιγότερο εξοικειωμένα με τις νέες τεχνολογίες και αυτά που αισθάνονται περισσότερο αποκομμένα από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Η εξ αποστάσεως εργασία δεν τους βοηθά να αφιερώσουν χρόνο για την κοινωνικοποίηση τους μέσα στην ομάδα. Η νόσος **COVID-19** έχει αναδείξει την ανάγκη της κατάρτισης των βασικών αρχών των τεχνολογικών γνώσεων κυρίως από τους έμπειρους επαγγελματίες ώστε να τους βοηθήσει να προσαρμοστούν καλύτερα μέσα στις νέες συνθήκες εργασίας που διαμορφώνονται εξ' αιτίας της πανδημίας και της περαιτέρω ανάγκης αξιοποίησης της τεχνολογίας
7. Είναι ξεκάθαρο ότι όλες οι εταιρείες δεν ήταν το ίδιο καλά προετοιμασμένες για να ανταποκριθούν στα νέα δεδομένα και αυτό αναδεικνύει την ανάγκη για απόκτησης τεχνολογικού εξοπλισμού που διευκολύνει την απομακρυσμένη εργασία, την ανάπτυξη κουλτούρας διαρκούς μάθησης και προσαρμογής στις αλλαγές καθώς και απλοποίηση των διαδικασιών που θα μπορούν να υποστηρίξουν και την εξ αποστάσεως εργασία
8. Η νόσος **COVID-19** έχει συνεισφέρει σημαντικά στον ψηφιακό μετασχηματισμό των εταιρειών και βοήθησε να ξεπεραστούν οι αντιρρήσεις που υπήρχαν από πολλές ομάδες εργαζομένων. Τα οφέλη της τεχνολογίας έγιναν περισσότερο ορατά.

# Σύνοψη κυριότερων συμπερασμάτων 3<sup>ου</sup> κύκλου

Ο 3ος κύκλος της έρευνας διεξήχθη σχεδόν δυο μήνες από την έναρξη της σταδιακής άρσης των μέτρων και συμπίπτει με την άρση και των τελευταίων περιορισμών, όπως το άνοιγμα των συνόρων, γεγονός που φαίνεται να ανησυχεί σε υψηλό ποσοστό (49%) τους συμμετέχοντες στην έρευνα λόγω μίας πιθανής αύξησης των κρουσμάτων.

Η γενικότερη αισιοδοξία για την πορεία της νόσου στη χώρα μας, αλλά και για την οικονομία αποτυπώνεται στην έρευνα.

Οι Ελληνικές εταιρείες είναι εκείνες που έχουν επιστρέψει στους χώρους εργασίας σε μεγαλύτερο βαθμό, έναντι των πολυεθνικών που φαίνεται να τηρούν μία πιο συντηρητική προσέγγιση στην επίσπευση της παρουσίας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

Οι εργαζόμενοι των Ελληνικών εταιρειών αναδεικνύουν το γεγονός ότι δεν έχουν οριστεί συγκεκριμένες διαδικασίες και πολιτικές για να υποστηρίξουν την εξ αποστάσεως εργασία ως κύριο λόγο για τον οποίο επέστρεψαν παρότι βάσει αντικειμένου τους θα μπορούσαν να εργάζονται ακόμη από τον προσωπικό τους χώρο.

Η θετική στάση ως προς τη καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας παραμένει σε υψηλά ποσοστά. Τα 2/3 του συνολικού δείγματος σταθερά ανταποκρίνεται θετικά, ποσοστό το οποίο βελτιώνεται ακόμη περισσότερο για αυτούς που συνεχίζουν να εργάζονται εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής και φτάνει το 74% για αυτούς που συνεχίζουν να εργάζονται εξ αποστάσεως καθημερινά.

Εργαζόμενοι και προϊστάμενοι συνεχίζουν να κρίνουν ότι η παραγωγικότητα είτε δεν έχει επηρεαστεί ή έχει επηρεαστεί θετικά. Σταθερά φαίνεται οι εργαζόμενοι να αξιολογούν την παραγωγικότητά τους σχετικά πιο θετικά απ' ότι την αξιολογούν οι προϊστάμενοί τους.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η εξ αποστάσεως εργασία θα ενσωματωθεί στην πολιτική των εταιρειών ως τακτική παροχή (πχ 1φορά/εβδομάδα).



# Βασικά Ευρήματα



# Μεταβολές από το 2ο κύκλο της έρευνας

Το 66% των εργαζομένων σε Πολυεθνικές εταιρείες συνεχίζει να εργάζεται εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής (92% εργαζόταν σε αυτό το καθεστώς στον 2ο κύκλο) ενώ στις Ελληνικές εταιρείες το 30% αυτών συνεχίζει (έναντι 75% στο 2ο κύκλο)

Συνολικά πλέον μόλις το 24% των εργαζομένων του δείγματος συνεχίζει να εργάζεται καθημερινά εξ αποστάσεως (το 36% των εργαζομένων σε Πολυεθνικές και αντίστοιχα μόλις το 16% των εργαζομένων σε Ελληνικές)

Έχει ατονήσει σε σχέση με τον 2ο κύκλο, η θετική επίδραση στη γνώμη των εργαζομένων για την εταιρείας τους αναφορικά με τα μέτρα που πήραν για την αντιμετώπιση της πανδημίας, από 57% σε 53% καθώς φαίνεται ότι αυτή η αξιολόγηση επηρεάζεται από την επιστροφή στο χώρο εργασίας.

Υπάρχει σημαντική αύξηση του ποσοστού των συμμετεχόντων που δηλώνουν ότι οι συζητήσεις ανατροφοδότησης πραγματοποιούνται με την ίδια συχνότητα από 37% στον 2ο κύκλο σε 48% στον 3ο κύκλο, ενώ παράλληλα φτάνει το 53% για αυτούς που συνεχίζουν να εργάζονται εξ αποστάσεως. Επίσης, μειώθηκε το ποσοστό εκείνων που δήλωναν ότι οι συζητήσεις ανατροφοδότησης έχουν σταματήσει από 32% σε 16%.

Η θετική στάση των εργαζομένων απέναντι σε πιθανή

μελλοντική καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας παραμένει σταθερά σε υψηλά ποσοστά, ωστόσο, η αίσθηση που έχουν οι εργαζόμενοι σχετικά με το μέλλον της εξ αποστάσεως εργασίας στην Ελλάδα διαφοροποιείται στον 3ο κύκλο, όπου τη καθιέρωση ως μόνιμη μορφή εργασίας την εκτιμά το 26% εργαζομένων (40% στο 2ο κύκλο) ενώ την ενσωμάτωση στην πολιτική των εταιρειών ως παροχή (πχ 1 φορά την εβδομάδα) εκτιμά το 55% των εργαζομένων (40% στο 2ο κύκλο).

Όσον αφορά τους προβληματισμούς των συμμετεχόντων, η «Δυσκολία να επανέλθει η κανονικότητα» βαίνει μειούμενη. Στον 2ο κύκλο το ποσοστό των εργαζομένων που ανέφερε ότι ανησυχεί για το πως θα μπορέσει να επανέλθει η κανονικότητα ήταν 59%, ενώ στον 2ο κύκλο 45%.

Το 38% αξιολογεί την εξ αποστάσεως εργασία ως πολύ ικανοποιητική στον 3ο κύκλο, έναντι του 24% του 2ου κύκλου. Πιο συγκεκριμένα, από τους εργαζόμενους έως 40 ετών, το ποσοστό που αξιολογεί πολύ ικανοποιητική την εξ αποστάσεως εργασία είναι πάνω από 40%, ενώ για τους άνω των 60, το αντίστοιχο ποσοστό είναι στο 25%. Επιπλέον, οι γυναίκες αξιολογούν ως πολύ ικανοποιητική την εμπειρία τους όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία σε ποσοστό 41%, έναντι του 35% των αντρών. Δεν προκύπτει σε αυτόν τον κύκλο διαφοροποίηση βάσει επιπέδου θέσης ή σύνθεσης νοικοκυριού.







# Παραγωγικότητα & Ανατροφοδότηση

Παρατηρείται διαφοροποίηση μεταξύ αυτών που εργάζονται σε Ελληνικές και Πολυεθνικές εταιρείες τόσο στις απόψεις των εργαζομένων για τη παραγωγικότητά τους, όσο και των προϊσταμένων τους. Πιο συγκεκριμένα το 40% των εργαζομένων σε Πολυεθνικές κρίνει ότι η παραγωγικότητά του έχει επηρεαστεί θετικά, έναντι του 27% αυτών που εργάζονται σε Ελληνικές εταιρείες. Παρόμοια, οι προϊστάμενοι Πολυεθνικών αξιολογούν ότι η παραγωγικότητα των υφισταμένων τους έχει επηρεαστεί θετικά σε ποσοστό 33%, έναντι του 19% εκείνων που εργάζονται σε Ελληνικές εταιρείες.

Οι συζητήσεις ανατροφοδότησης/αξιολόγησης που πραγματοποιούνται με την ίδια ή μεγαλύτερη συχνότητα στις Πολυεθνικές εταιρείες 63% έναντι των Ελληνικών 49% φαίνεται ότι επηρεάζει και την αντιλαμβανόμενη βελτίωση της παραγωγικότητας.

Όσοι δηλώνουν ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει επηρεάσει αρνητικά την παραγωγικότητά τους, επισημαίνουν ότι αυτό που τους δυσκολεύει την περίοδο αυτή στην εξ αποστάσεως εργασία είναι η απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου (54%) και την αύξηση του φόρτου εργασίας (32%) ενώ η ύπαρξη παιδιών στο σπίτι, που πρωτοστατούσε τους προηγούμενους μήνες στους παράγοντες που συνέβαλαν στην αρνητική παραγωγικότητα, υποχώρησε στο 17% γεγονός που εξηγείται καθώς ο 3ος κύκλος συνέπιψε με την επιστροφή των παιδιών στο σχολείο και στις

δραστηριότητες.

Το 39% των γυναικών εκτιμούν ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει επιδράσει θετικά στην παραγωγικότητά τους, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των αντρών βρίσκεται στο 33%. Ανά ηλικιακή ομάδα, παρατηρούμε ότι στους έως 40 ετών το 49% αξιολογεί θετικά την επίδραση της εξ αποστάσεως εργασίας στην παραγωγικότητά του, ενώ στους άνω των 50 ετών το αντίστοιχο ποσοστό βρίσκεται κάτω από το 25%.

Οι δυο σημαντικότεροι παράγοντες που αξιολογούν οι εργαζόμενοι ότι θα διευκολύνουν την εξ αποστάσεως εργασία είναι η Απλοποίηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών (55%) και η Εκπαίδευση των προϊσταμένων στη διαχείριση ομάδων εξ αποστάσεως (46%). Τόσο η απλοποίηση των διαδικασιών, όσο και η εκπαίδευση των προϊσταμένων επισημαίνεται πιο έντονα από τους εργαζόμενους των Πολυεθνικών 58% και 51%, έναντι των εργαζόμενων σε Ελληνικές εταιρείες (51% και 43% αντίστοιχα).

Η αλλαγή στην κουλτούρα της εταιρείας, είναι στο σύνολο του δείγματος ο τρίτος σημαντικότερος παράγοντας που θα διευκόλυε την εξ αποστάσεως εργασία, όπου αυτό το βιώνουν πιο έντονα οι εργαζόμενοι στις Ελληνικές εταιρείες (50%) σε σχέση με τους εργαζόμενους σε Πολυεθνικές (33%).

# Εργασιακή δέσμευση

Το 43% των συμμετεχόντων στην έρευνα δηλώνει ότι η στάση της εταιρείας σε σχέση με τα μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας επηρέασε θετικά την εργασιακή τους δέσμευση (52% για τους εργαζόμενους σε Πολυεθνικές και 36% για τους εργαζόμενους σε Ελληνικές εταιρείες).

Οι δράσεις που ανέλαβε η εταιρεία για τη προστασία της υγείας των εργαζομένων είναι ο βασικός λόγος (93%) θετικής επιρροής της εργασιακής δέσμευσης.

Βασικός λόγος αρνητικής επιρροής είναι η έλλειψη ηγεσίας στην εταιρεία μου για την αντιμετώπιση της πανδημίας, όπου το 69% όσων δηλώνουν αυτό εργάζονται σε Ελληνικές εταιρείες

Μεταξύ ανδρών και γυναικών παρουσιάζεται επίσης διαφοροποίηση, με τις γυναίκες να δηλώνουν ότι η εργασιακή τους δέσμευση επηρεάστηκε θετικά σε ποσοστό 48%, έναντι του 38% των ανδρών που δηλώνουν το ίδιο. Σε αυτό φαίνεται να συνέβαλαν οι εκπαιδεύσεις σε ποσοστό 33% για τις γυναίκες, έναντι του 25% για τους άνδρες. Επιπλέον, οι γυναίκες δήλωσαν σε ποσοστό 41% ότι ο προϊστάμενος τους κατάφερε να τις εμπνεύσει έναντι του 34% των ανδρών

που δηλώνουν το ίδιο. Ενώ συνολικά η ψυχολογική υποστήριξη που ένωσαν ότι έλαβαν από την εταιρεία επέδρασε θετικά στην εργασιακή δέσμευση σε ποσοστό 39% για τις γυναίκες και 33% για τους άνδρες.

Ως προς τις ενέργειες των εταιρειών που οδήγησαν σε αύξηση της εργασιακής δέσμευσης βλέπουμε ορισμένες σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων σε Ελληνικές και Πολυεθνικές εταιρείες. Το 41% των εργαζομένων σε Πολυεθνικές δήλωσε ότι στην αύξηση της εργασιακής τους δέσμευσης συνέβαλλε η ψυχολογική υποστήριξη που έλαβε από την εταιρεία έναντι του 29% των εργαζομένων σε Ελληνικές εταιρείες που δηλώνουν το ίδιο.

Υψηλότερη ήταν και η τεχνολογική υποστήριξη που έλαβαν οι εργαζόμενοι των Πολυεθνικών εταιρειών (74%) σε σχέση με εκείνους των Ελληνικών (62%).

Ωστόσο, φαίνεται ότι οι ηγεσίες των Ελληνικών εταιρειών κατάφεραν να εμπνεύσουν τους εργαζόμενους τους σε υψηλότερο ποσοστό (58%) από εκείνο των Πολυεθνικών (50%).



# Διατήρηση επαφής με την Ομάδα

Παρότι δεν παρατηρείται κάποια διαφοροποίηση σε σχέση με το πόσο συνδεδεμένοι αισθάνονται οι εργαζόμενοι με τα άλλα μέλη της ομάδας τους μεταξύ Ελληνικών και Πολυεθνικών εταιρειών, αλλά ούτε και μεταξύ φύλου, φαίνεται να υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των ηλικιακών ομάδων. Για τις ηλικιακές ομάδες από 30 έως 50 ετών το ποσοστό εκείνων που δηλώνουν ότι δεν έχουν αποκοπεί καθόλου από την ομάδα τους λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας βρίσκεται πάνω από 40%. Το ποσοστό αυτό προοδευτικά μειώνεται για τους 51-60 σε 34%, ενώ για τους άνω των 60 ετών φθίνει στο 17%.

Οι εργαζόμενοι που δεν αισθάνονται αποκομμένοι δηλώνουν ότι η εξ αποστάσεως εργασία δεν υστερεί σε τίποτα ως προς την επαφή με τα άλλα μέλη της ομάδας, ενώ ταυτόχρονα φαίνεται πως τα διαδικτυακά εργαλεία τους κάνουν να αισθάνονται άνετα να επικοινωνήσουν. Αντίθετα, περισσότεροι από τους μισούς εκείνων που δηλώνουν αποκομμένοι δηλώνουν ότι η φυσική παρουσία είναι απαραίτητη για την επικοινωνία τους με την ομάδα.

Όσον αφορά το πόσο συνδεδεμένοι αισθάνονται οι εργαζόμενοι με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας τους λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας, βλέπουμε τα μη διοικητικά στελέχη να απαντούν θετικά σε ποσοστό 47%, ενώ τα μη διοικητικά στελέχη σε ποσοστό 42%

Στην διατήρηση της επαφής συνέβαλαν οι δράσεις των Εταιρειών (34%) και οι πρωτοβουλίες που ανέλαβαν οι προϊστάμενοι για τις ομάδες τους (39%). Παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των εργαζομένων σε Πολυεθνικές με τα ποσοστά αυτά να ανέρχονται σε 44% και 46% έναντι των εργαζομένων σε Ελληνικές εταιρείες όπου τα αντίστοιχα ποσοστά διαμορφώνονται σε 15% και 30%.

Το γεγονός ότι δεν υπάρχει επαρκής χρόνος για κοινωνικοποίηση αναδεικνύεται ως σημαντικός παράγοντας που επέδρασε στην αίσθηση των εργαζομένων ότι αισθάνονται αποκομμένοι από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Τον παράγοντα αυτόν τον δηλώνει το 48% των εργαζομένων σε Πολυεθνικές εταιρείες, έναντι του 27% των εργαζομένων σε Ελληνικές εταιρείες.

# Προκλήσεις, Ανησυχίες & Προβληματισμοί

Μεγαλύτερη δυσκολία στην εξ αποστάσεως εργασία παραμένει η απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου (54%) αλλά και η αύξηση του φόρτου εργασίας (32%).

Το 69% επισημαίνει ότι η αύξηση των απαιτήσεων της εταιρείας λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών είναι η βασική αιτία της αύξησης του φόρτου εργασίας, ποσοστό το οποίο δεν διαφοροποιείται ουσιαστικά ανά διοικητικό επίπεδο.

Φαίνεται ότι οι διευθύνσεις όπου υπήρξε μεγαλύτερη αύξηση του φόρτου εργασίας είναι εκείνη των Πωλήσεων 37% και της Οικονομικής διεύθυνσης 36%, ενώ η διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού βρίσκεται στο 33%.

Το 49% δηλώνει ότι η εκτέλεση της εργασίας εξ αποστάσεως είναι πιο χρονοβόρα και αυτό είναι κάτι που το βιώνουν πιο έντονα τα μη διοικητικά στελέχη έναντι των διοικητικών.

Η ανησυχία για μείωση των αποδοχών, η οποία στους δυο προηγούμενους κύκλους ήταν η μεγαλύτερη ανησυχία των εργαζομένων σε σχέση με την εργασία τους, μειώθηκε από το 54% του 2ου κύκλου στο 45% στον 3ο κύκλο και διαφοροποιείται μεταξύ των εργαζομένων στις Πολυεθνικές 35% και στις Ελληνικές εταιρείες 53%, ενώ η στασιμότητα επαγγελματικής εξέλιξης και το πάγωμα των αποδοχών τους παραμένουν σε αυξημένα επίπεδα, όπου 40% και 30% αντίστοιχα ανησυχεί για τα ανωτέρω.

Η ανησυχία των εργαζομένων για την εγχώρια οικονομία παραμένει σταθερή στο 83%, ενώ η ανησυχίες που σχετίζονται με τη σωματική και ψυχολογική υγεία, αλλά και με την οικονομική κατάσταση των εργαζομένων, έχουν μειωθεί έναντι των προηγούμενων κύκλων της έρευνας.

Αυτό που κυρίως έχει μεταβληθεί, σε σχέση με τις συνήθειες που είχε το δείγμα πριν από τη πανδημία, είναι η επίσκεψη σε χώρους διασκέδασης (52%), αλλά και η αλλαγή στην επιλογή των καλοκαιρινών διακοπών, καθώς το 40% δηλώνει ότι δεν θα επιλέξει τουριστικό μέρος για τις καλοκαιρινές του διακοπές.

Υπάρχει έντονη διαφοροποίηση μεταξύ των ηλικιακών ομάδων όσον αφορά το εάν επισκέπτονται χώρους διασκέδασης μετά την άρση των μέτρων. Το ποσοστό για τους έως 30 ετών, που απαντά «δεν επισκέπτομαι χώρους διασκέδασης» είναι 31%. Το ποσοστό αυτό αυξάνει προοδευτικά ανά ηλικιακή ομάδα φτάνοντας το 67% για τους άνω των 60 ετών.

Σημαντική διαφοροποίηση εμφανίζεται και μεταξύ εκείνων που μένουν μόνοι τους, αφού μόνο το 19% δηλώνει ότι δεν θα πάει διακοπές σε τουριστικά μέρη, έναντι του 45% εκείνων που συγκατοικούν (με γονείς, φίλους, σύντροφο) και εκείνων που έχουν και παιδιά στο σπίτι (41%).



# 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:

- Από το 47% που συνεχίζει να εργάζεται εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής, μόνο το 52% αυτών εργάζεται σε καθημερινή βάση από τον προσωπικό του χώρο, δηλαδή μόνο το 24% εργάζεται πλέον εξ αποστάσεως καθημερινά.
- Το 74% των εργαζόμενων σε Πολυεθνικές εταιρείες έχει θετική στάση, έναντι 59% αυτών σε Ελληνικές εταιρείες.
- Ο Ασφαλιστικός Κλάδος φαίνεται να έχει την πιο θετική στάση σε ποσοστό 81%. Ακολουθούν ο Συμβουλευτικός κλάδος (72%) και ο Τραπεζικός (71%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό θετικής στάσης εμφανίζεται και σε αυτόν το κύκλο, στον κλάδο της Βαριάς Βιομηχανίας (43%).
- Το 67% των διοικητικών στελεχών έχει θετική στάση, ενώ στα μη διοικητικά στελέχη το ποσοστό βρίσκεται στο 62%. Αξίζει να επισημανθεί ότι στον 3<sup>ο</sup> κύκλο ακόμη και οι Ιδιοκτήτες/Γενικοί Διευθυντές οι οποίοι στους 2 πρώτους κύκλους διατηρούσαν μια θετική αλλά πιο συντηρητική στάση, πλέον έχουν διαμορφώσει μια εξίσου θετική στάση όπως αυτή του συνόλου του δείγματος.

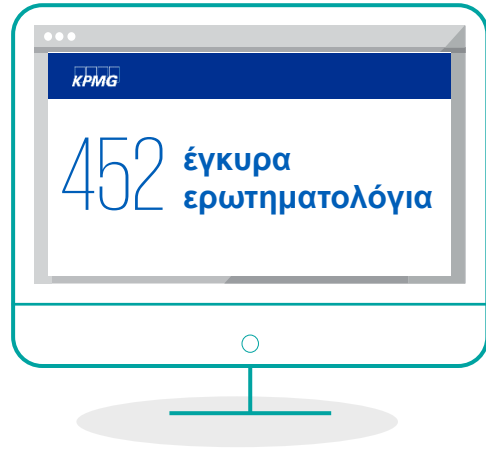
Ένα σημαντικό ποσοστό (45%), των εργαζομένων που η εταιρεία τους δεν εφάρμοσε το μέτρο της εξ αποστάσεως εργασίας, θεωρούν ότι βάσει αντικειμένου θα μπορούσαν να εργαστούν σε καθεστώς εξ αποστάσεως εργασίας. Ως σημαντικότερους αποτρεπτικούς παράγοντες επισημαίνουν τις σύνθετες διαδικασίες (57%) και την ανεπαρκή ψηφιοποίηση των αρχείων (50%) που απαιτούν τη φυσική τους παρουσία.



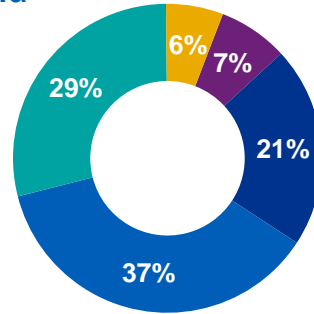
# Αποτελέσματα Έρευνας



# Δημογραφικά στοιχεία έρευνας (1/3)

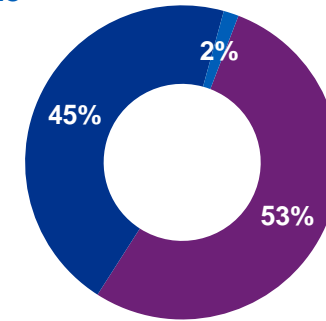


### Ηλικία



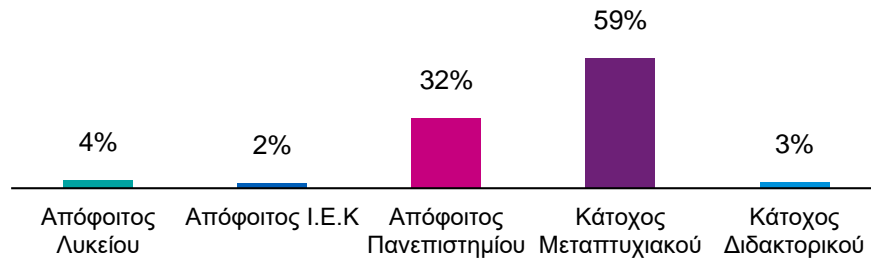
- Κάτω των 30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- Άνω των 60

### Φύλο

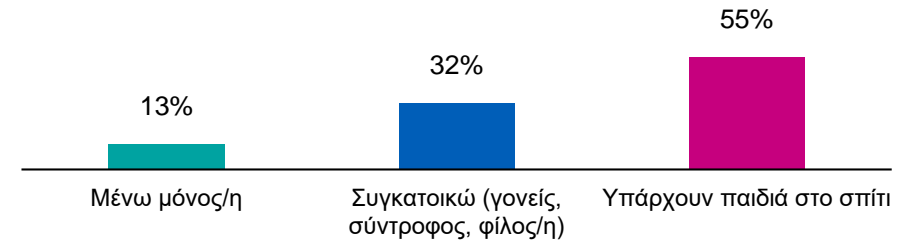


- Αντρας
- Γυναίκα

### Επίπεδο σπουδών

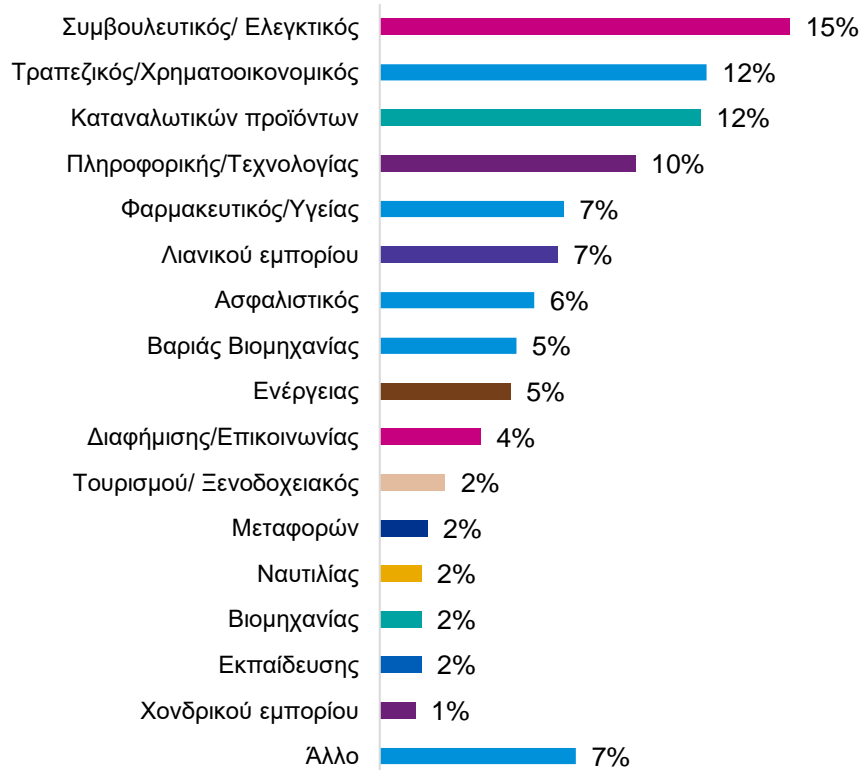


### Σύνθεση νοικοκυριού

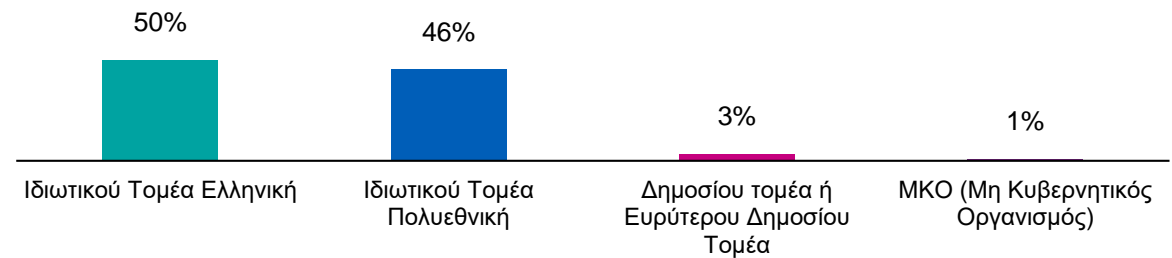


# Δημογραφικά στοιχεία έρευνας (2/3)

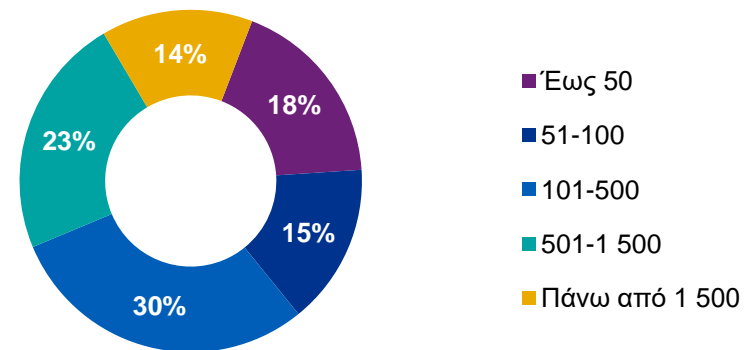
## Σε ποιον κλάδο εργάζεστε;



## Η εταιρεία στην οποία εργάζεστε είναι;



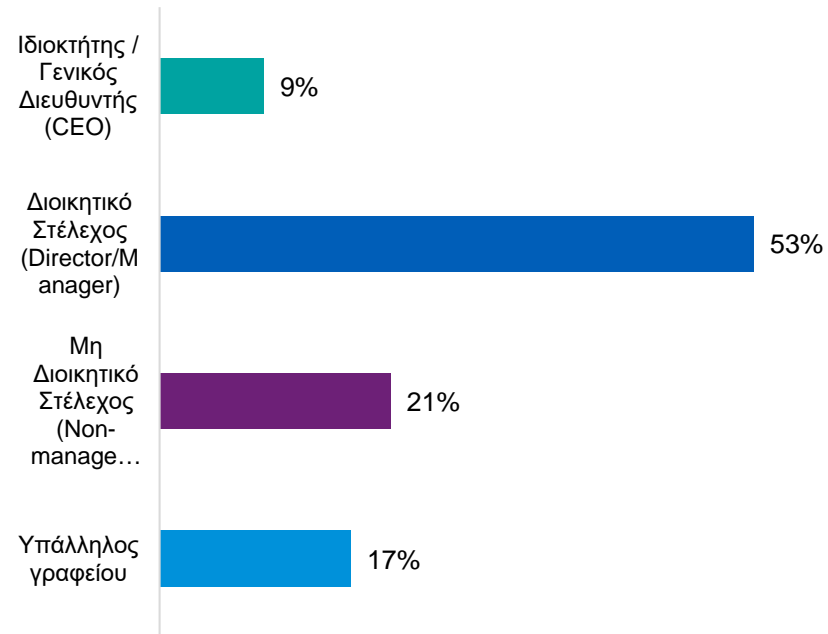
## Αριθμός εργαζόμενων της εταιρείας



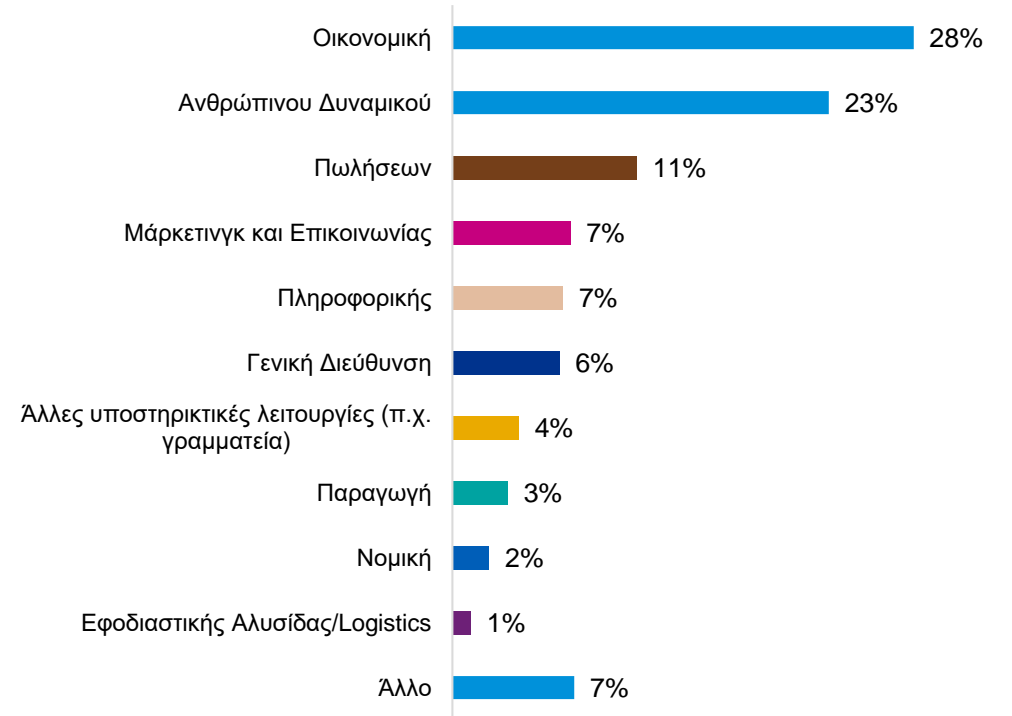


# Δημογραφικά στοιχεία έρευνας (3/3)

## Διοικητικό επίπεδο θέσης

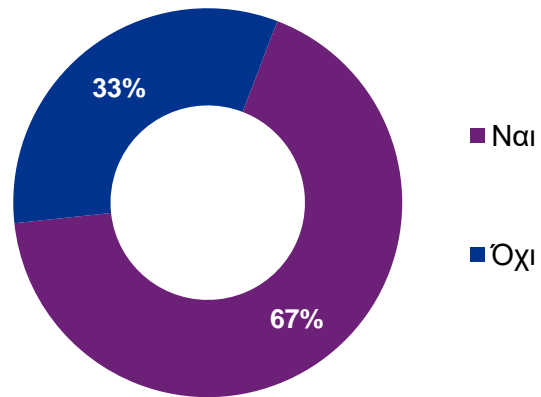


## Διεύθυνση

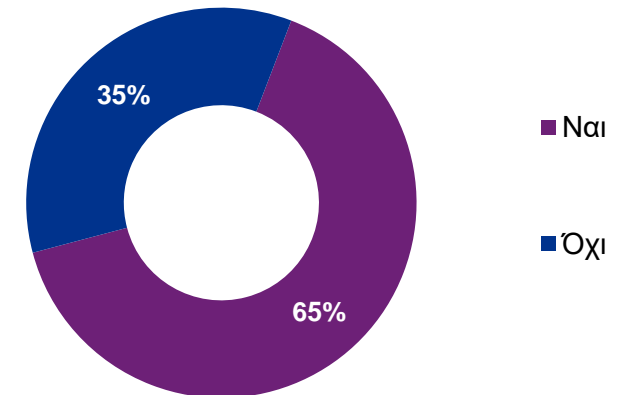


# Δομικές ερωτήσεις έρευνας

Είχατε συμμετάσχει σε προηγούμενο κύκλο της έρευνας;

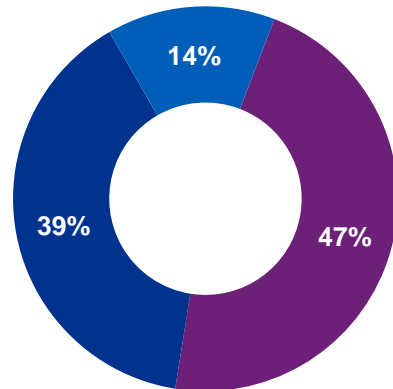


Έχετε ομάδα υπό την ευθύνη σας;



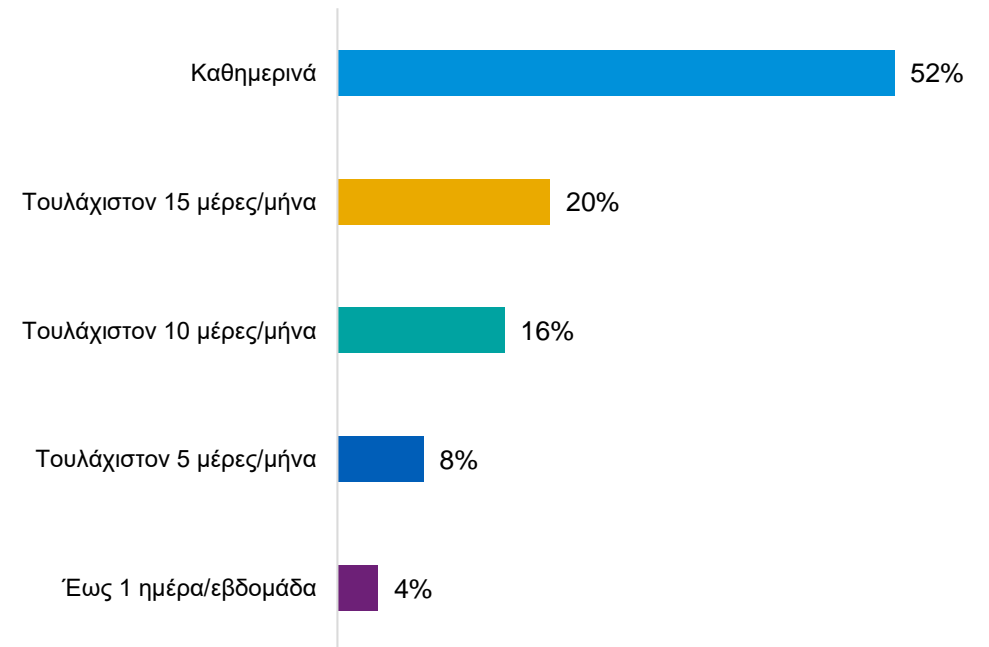
# Δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας

## Εργάζεστε εξ αποστάσεως;



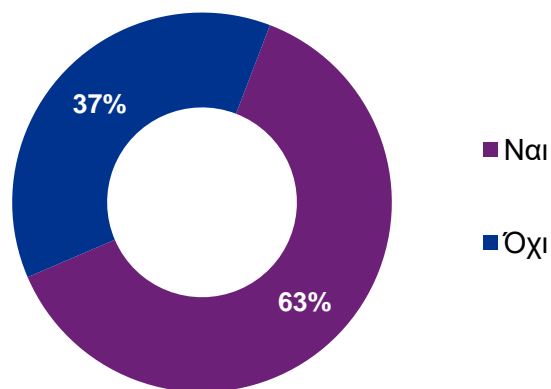
- Ναι, συνεχίζω να εργάζομαι εξ αποστάσεως, είτε καθημερινά είτε εκ περιτροπής
- Όχι, έχω επιστρέψει στο χώρο εργασίας μου, ακριβώς όπως πριν από την εμφάνιση της πανδημίας
- Όχι, δεν είχε μεταβληθεί ποτέ ο χώρος εργασίας μου

## Εφόσον εργάζεστε εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής, πόσο συχνά εργάζεστε από τον προσωπικό σας χώρο;



# Δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας

Δεδομένου ότι έχετε επιστρέψει στο χώρο εργασίας σας, θεωρείτε ότι βάσει αντικειμένου θα μπορούσατε να συνεχίζατε να δουλεύετε εξ αποστάσεως;

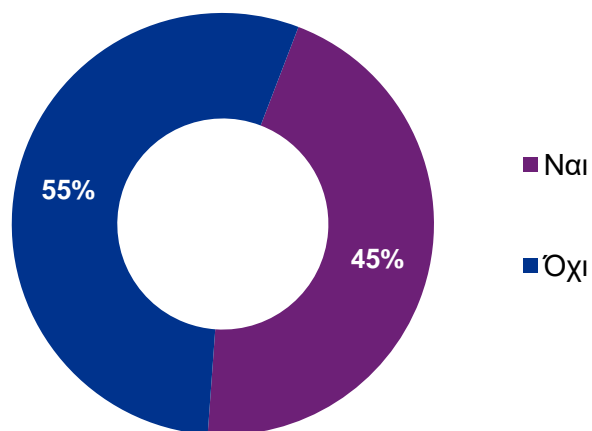


Εφόσον θεωρείτε ότι μπορούσατε Ποια στοιχεία στην εταιρεία σας θεωρείτε ότι εμποδίζουν την καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας;



# Δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας

Δεδομένου ότι ο χώρος εργασίας σας δεν μεταβλήθηκε ποτέ, θεωρείτε ότι βάσει αντικειμένου θα μπορούσατε να δουλεύετε εξ αποστάσεως;



Ποια στοιχεία στην εταιρεία σας θεωρείτε ότι εμποδίζουν την καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας;

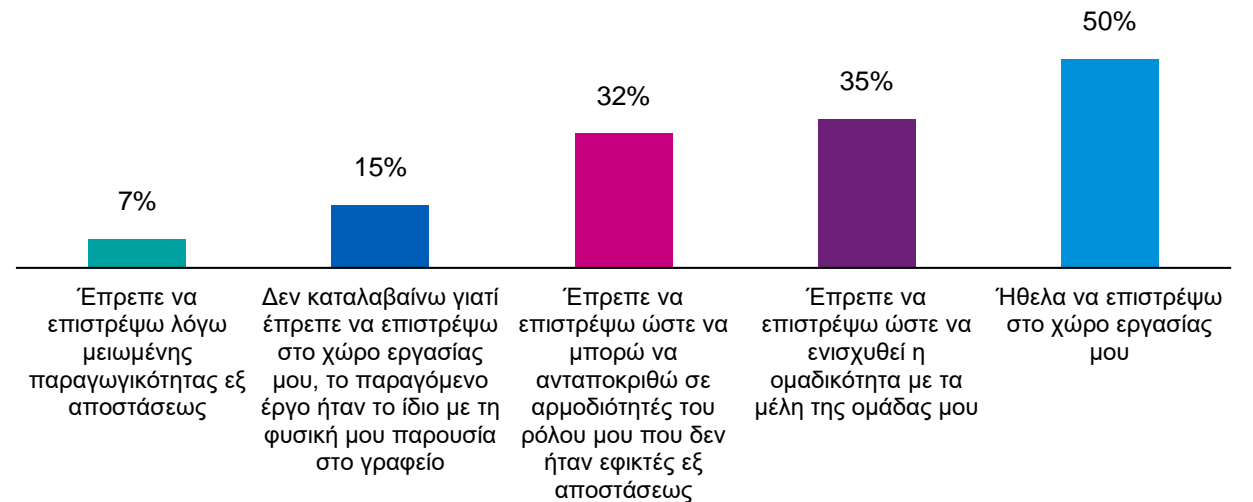


# Ανταπόκριση εταιρειών

## Δεδομένου ότι πηγαίνετε στο γραφείο, ποια μέτρα έχει λάβει η εταιρεία σας;

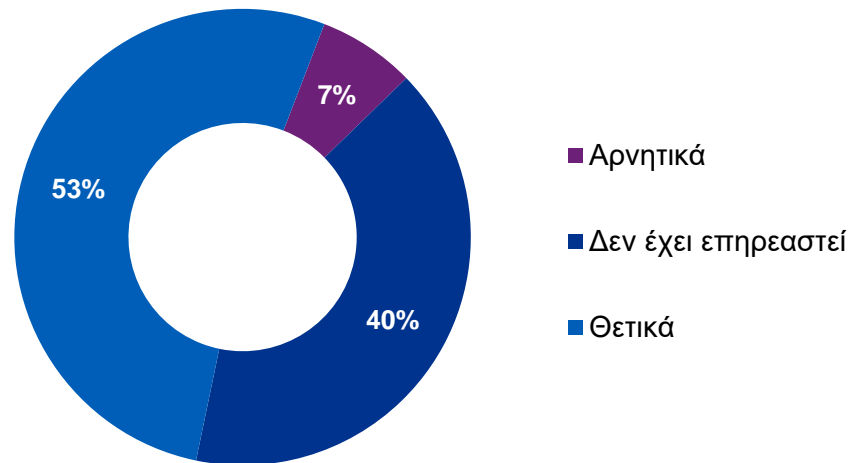


## Πώς αισθάνεστε για την επιστροφή σας στο χώρο εργασίας σας;

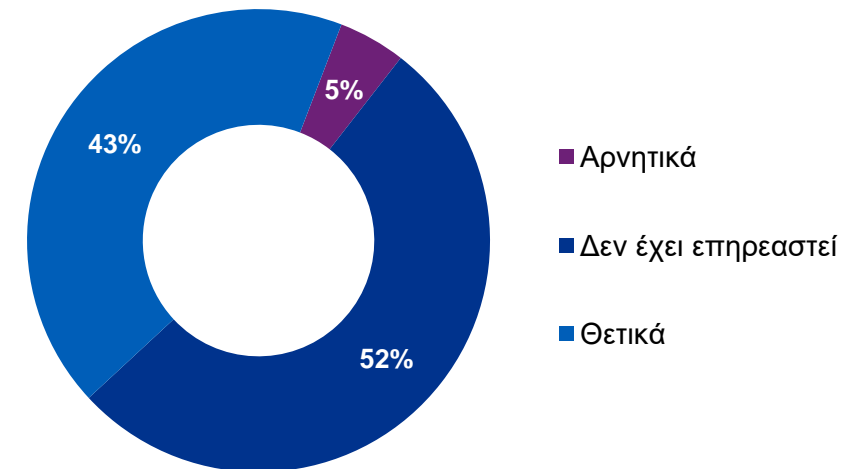


# Εταιρική εικόνα & Εργασιακή δέσμευση

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

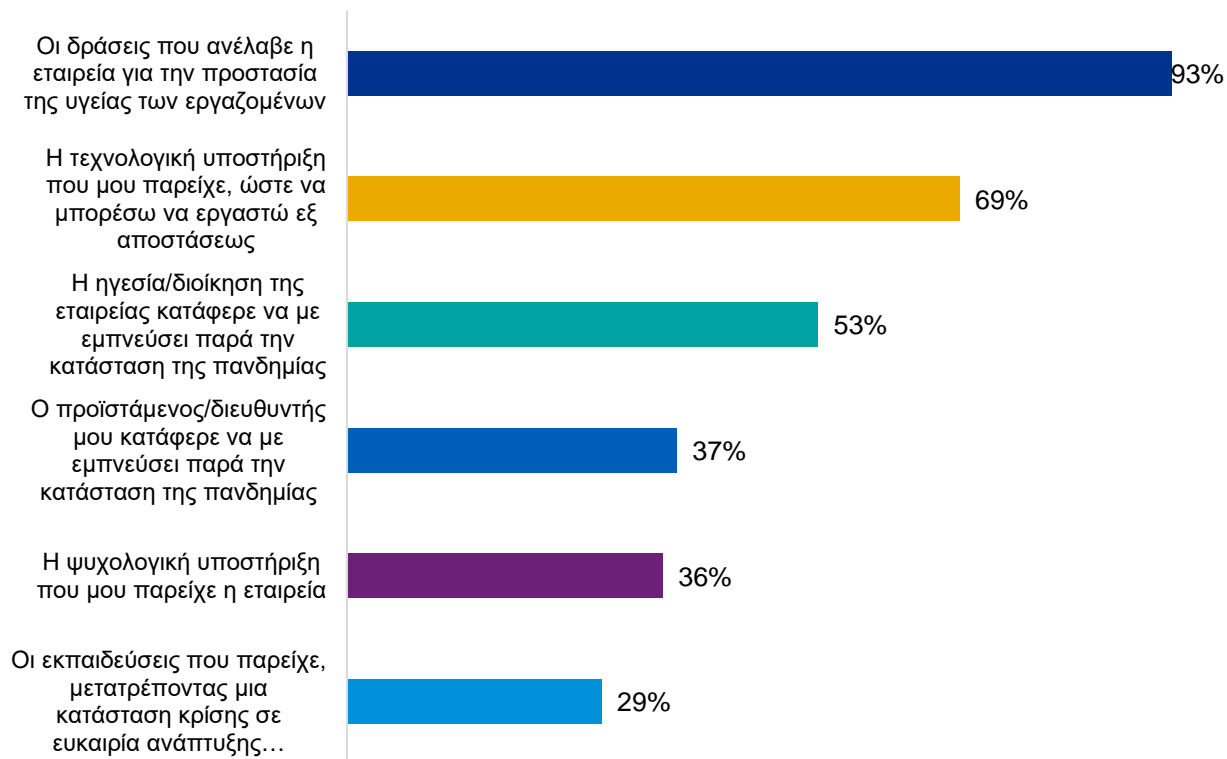


Πώς έχει επηρεαστεί η αφοσίωσή / δέσμευσή σας προς την εταιρεία με βάση τη στάση της σχετικά με τα μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας;

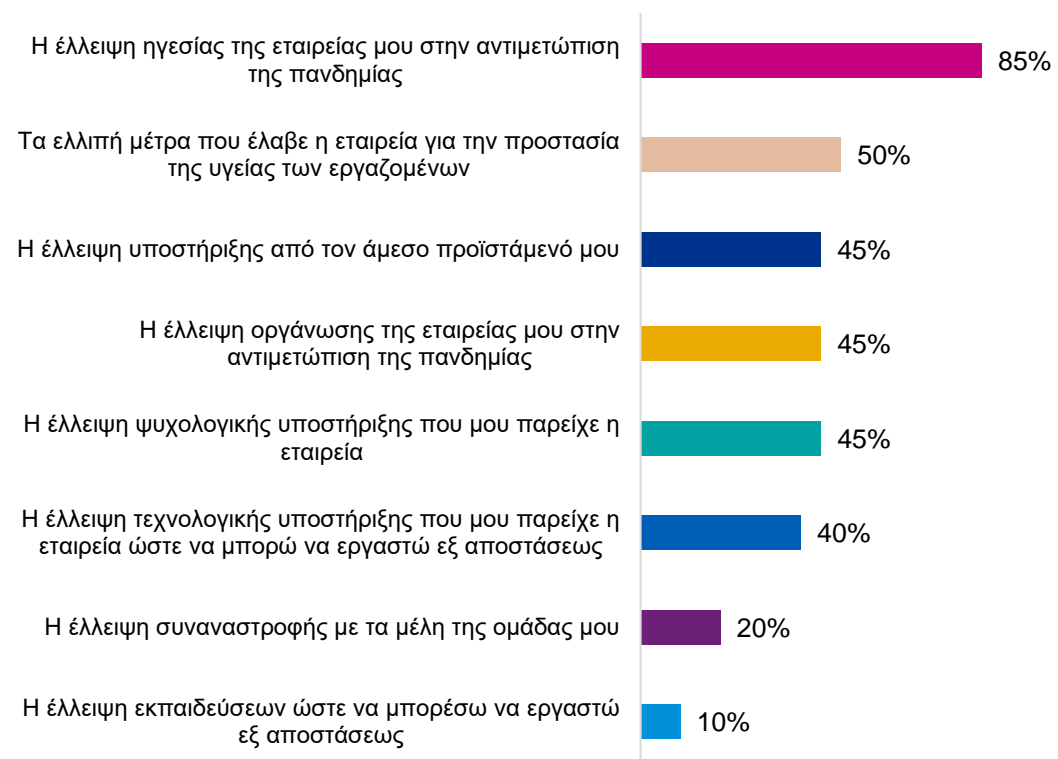


# Εργασιακή δέσμευση

## Ποιοι λόγοι συνέβαλαν στην αύξηση της εργασιακής αφοσίωσής/δέσμευσής σας;



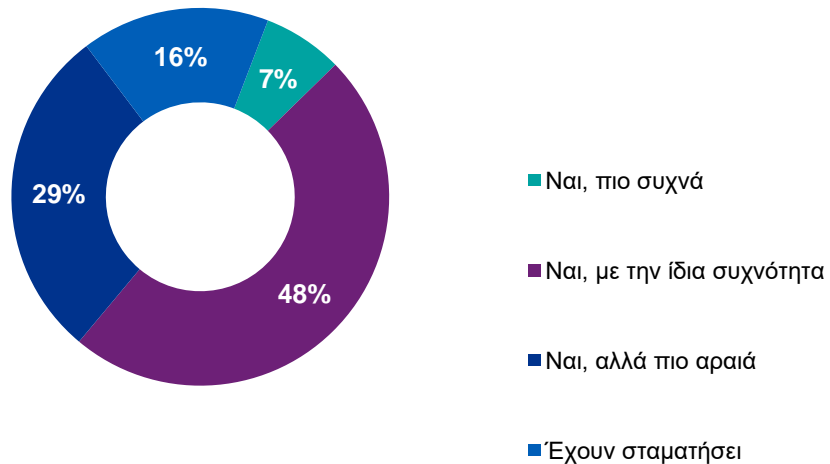
## Ποιοι λόγοι συνέβαλαν στην μείωση της εργασιακής αφοσίωσής/δέσμευσής σας;



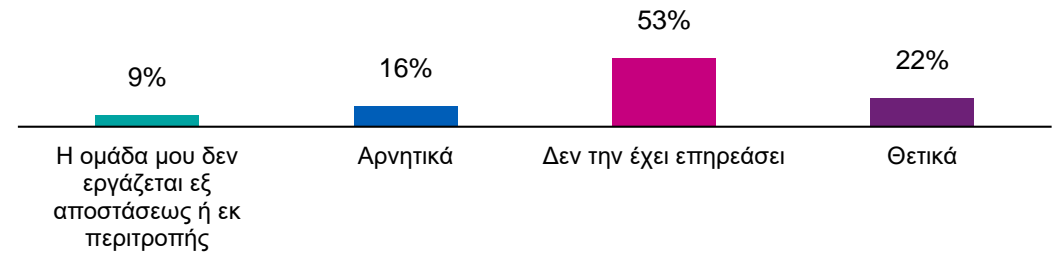


# Παραγωγικότητα & Ανατροφοδότηση

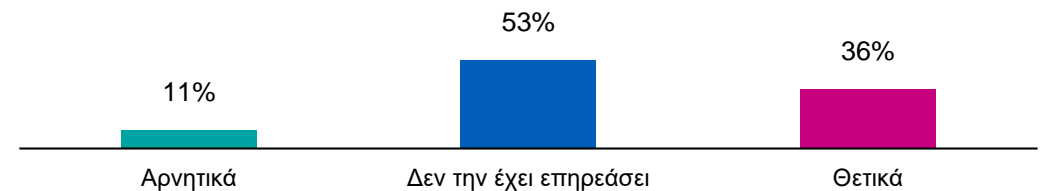
Πραγματοποιούνται συζητήσεις ανατροφοδότησης/αξιολόγησης της απόδοσής σας με τον/την προϊστάμενο σας;



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

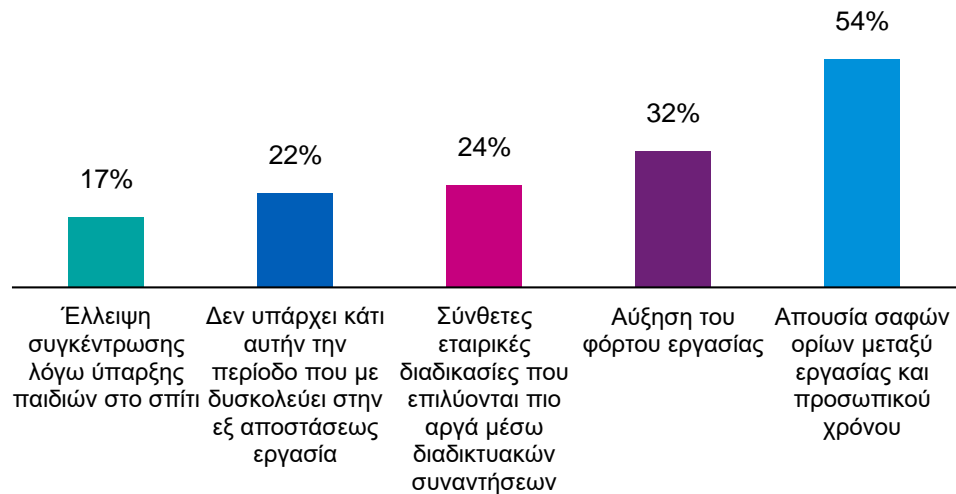


Πώς πιστεύετε ότι το καθεστώς της εργασίας εξ αποστάσεως έχει επηρεάσει την παραγωγικότητά σας;

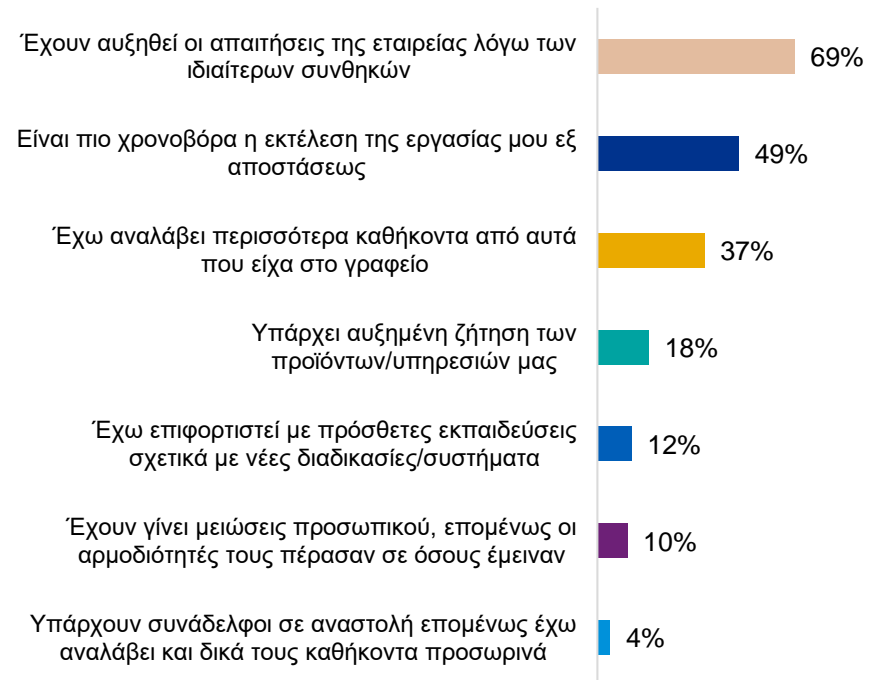


# Προκλήσεις της εξ αποστάσεως εργασίας

Τι είναι αυτό που σας δυσκολεύει αυτή τη περίοδο στην εξ αποστεώσεως εργασία;

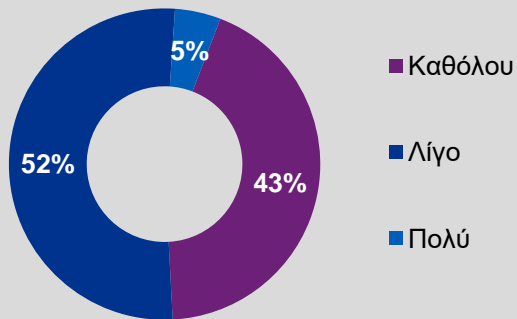


Σε ποιους λόγους θεωρείτε ότι οφείλεται η αύξηση του φόρτου εργασίας;

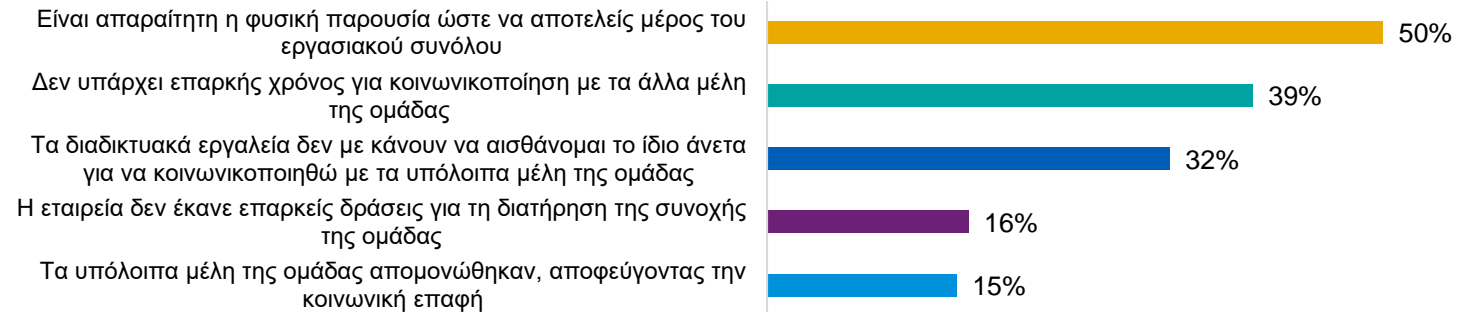


# Επικοινωνία με την ομάδα

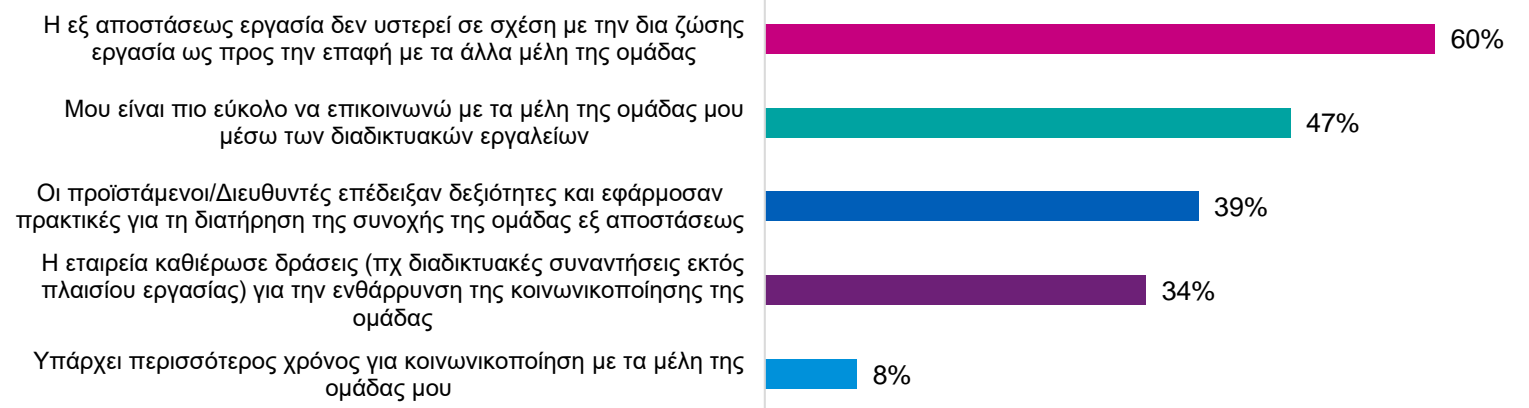
Αισθάνεστε αποκομμένοι από τα άλλα μέλη της ομάδας λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας;



Ποιοι λόγοι συνέβαλαν στη μη διατήρηση της επαφής με τα άλλα μέλη της ομάδας; (Αφορά το 52%)



Ποιοι λόγοι συνέβαλλαν στη διατήρηση της επαφής που αισθάνεστε ότι έχετε με τα άλλα μέλη της ομάδας; (Αφορά το 43%)

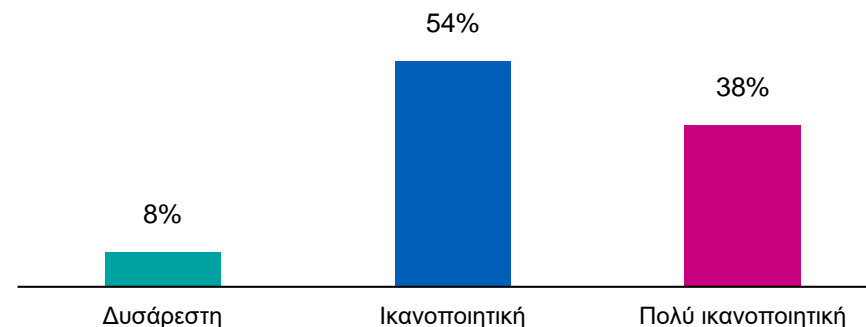


# Αξιολόγηση της εξ αποστάσεως εργασίας

Τι κρίνετε ότι χρειάζεται να γίνει ή να ενισχυθεί περαιτέρω, ώστε να διευκολυνθεί η εξ αποστάσεως εργασία;



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



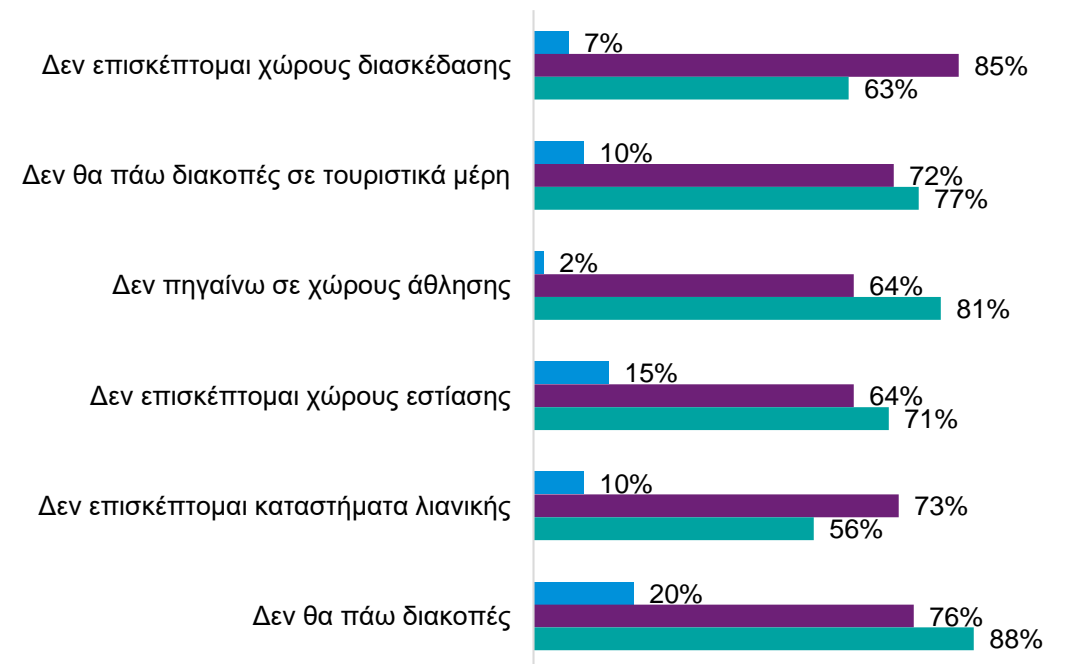
# Άρση μέτρων

**Σε συνέχεια της άρσης των μέτρων, τι από τα παρακάτω έχει αλλάξει σε σχέση με τις συνήθειες που είχατε πριν την πανδημία;**



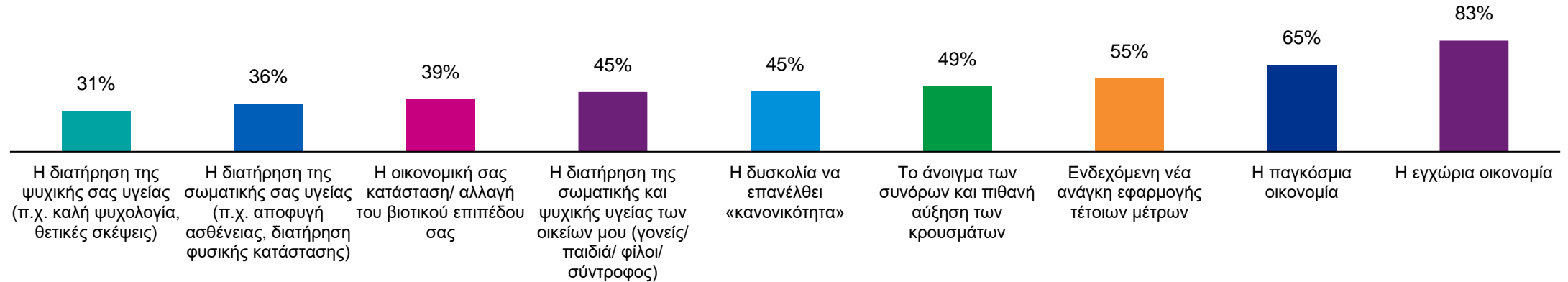
**Σε τι οφείλεται η αλλαγή στη στάση σας;**

- Περιορίστηκε η οικονομική μου δυνατότητα
- Φοβάμαι την μη τήρηση των αποστάσεων ασφαλείας
- Φοβάμαι ότι δεν τηρούνται τα μέτρα υγιεινής

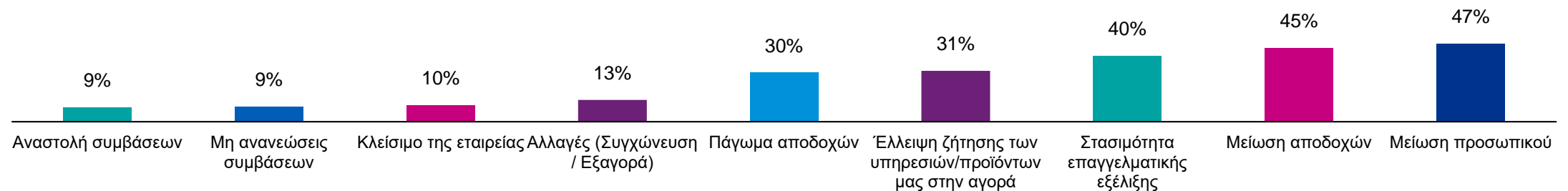


# Ανησυχίες και προβληματισμοί

## Τι σας ανησυχεί περισσότερο στο μέλλον σε σχέση με την πανδημία;

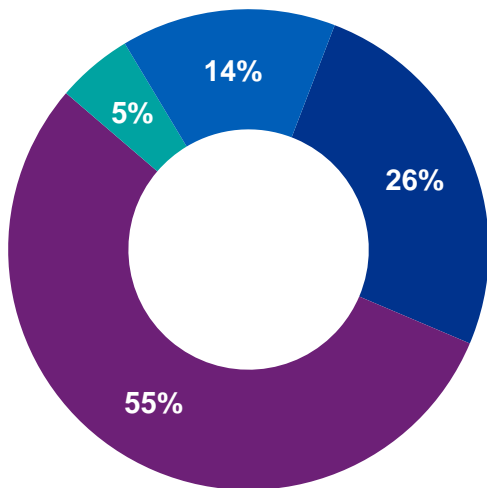


## Τι σας ανησυχεί περισσότερο στο μέλλον σε σχέση με την εργασία σας;



# Αίσθηση, Προβληματισμοί & Στάση για την εξ αποστάσεως εργασία

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

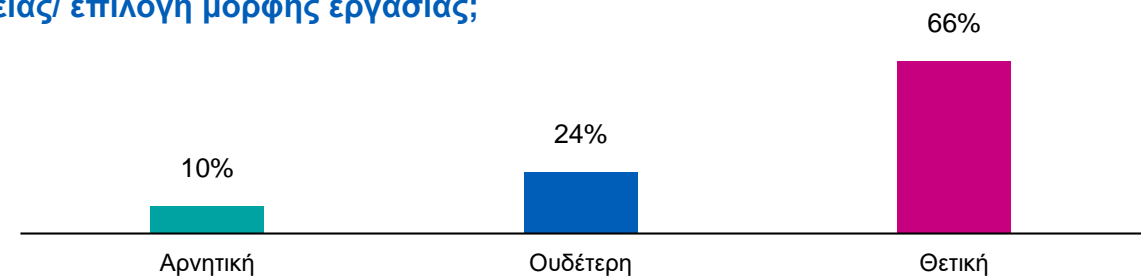


- Θα ενσωματωθεί στην πολιτική των εταιρειών ως μόνιμη μορφή εργασίας
- Θα ενσωματωθεί στην πολιτική των εταιρειών ως τακτική παροχή (πχ 1 φορά την εβδομάδα)
- Δεν θα έχει καμία ουσιαστική επιρροή στο τρόπο εργασίας πριν της νόσου COVID-19 εποχής
- Δεν έχω ακόμη διαμορφώσει άποψη

Τι σας προβληματίζει σε πιθανή καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας, είτε ως μόνιμη μορφή εργασίας, είτε ως παροχή;



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](https://kpmg.com/socialmedia)

© 2020 KPMG Σύμβουλοι Μονοπρόσωπη Α.Ε., Ελληνική Ανώνυμη Εταιρεία και μέλος του δικτύου ανεξάρτητων εταιρειών-μελών της KPMG συνδεδεμένων με την KPMG International Cooperative ("KPMG International"), ενός Ελβετικού νομικού προσώπου. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος.

Οι πληροφορίες που περιέχονται στο παρόν είναι γενικού χαρακτήρα και δεν προορίζονται για την αντιμετώπιση περιστάσεων που αφορούν συγκεκριμένα φυσικά πρόσωπα ή οντότητες. Αν και προσπαθούμε να παρέχουμε ακριβείς και έγκαιρες πληροφορίες, δεν μπορεί να υπάρξει καμία εγγύηση ότι οι πληροφορίες αυτές είναι ακριβείς την ημερομηνία παραλαβής τους ή ότι θα παραμείνουν να είναι ακριβείς στο μέλλον. Δεν θα πρέπει να λαμβάνονται αποφάσεις βάσει των πληροφοριών αυτών χωρίς την κατάλληλη επαγγελματική συμβουλή μετά από ενδελεχή εξέταση της συγκεκριμένης κατάστασης.

Το όνομα και το λογότυπο KPMG αποτελούν καταχωρημένα εμπορικά σήματα ή σήματα της KPMG International.