

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ “ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ HR ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΡΙΣΗ COVID-19”

Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος (ΣΔΑΔΕ), Απρίλιος 2020

Τι θέματα κατά την εκτίμηση σας θα προκύψουν στο προσωπικό και θα χρειαστούν να αντιμετωπιστούν εταιρικά μετά την κρίση αυτή;
Σίγουρα θα έχει επηρεαστεί η ψυχολογία του καθενός και θα υπάρχει το αίσθημα της αβεβαιότητας
Απολύσεις Παραιτήσεις Μετατραυματικό στρες- αυξημένο άγχος Πένθος
Ανασφάλεια για τις θέσεις εργασίας. Διστακτικότητα για επιστροφή στο γραφείο
Πως θα συμπεριφερόμαστε από εδώ και στο εξής ως εργαζόμενοι αλλά και ως εργοδότες.
Θέματα όσον αφορά τα εργασιακά τους δικαιώματα (πχ απώλεια bonuses, εξάντληση αδειών κτλ)
το προσωπικό έχει αγωνία για τον μισθο του και τις θέσεις εργασίας εφόσον συνεχιστεί η κρίση για αρκετούς μήνες.
Απολύσεις
Το engagement, το οποίο όμως μπορεί να εξασφαλιστεί με άλλους τρόπους πχ. συχνά online meetings, chats, βίντεο, ανάθεση project κτλ.
Εξάντληση και φόβος
Είναι ένα stress test που θα φανερώσει δυνατότητες simplification of ways of working και rightsizing. Επίσης θα σπρώξει ακόμα πιο γρήγορα σε digital transformation με έμφαση η τηλεργασία να γίνει μέρος της καθημερινότητας μας αναδεικνύοντας νέες ομάδες obsolete εργαζομένων όπου το redeployment με up and reskilling μπορεί να μην είναι εφικτό. Θα υπάρξουν σίγουρα επιδράσεις σε πολλούς χώρους facility management, industrial relations κλπ
Αδειών και πληρωμών
ΠΙΘΑΝΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ
Θέματα παραπόνων για διακριτική μεταχείριση. Δεν μπορούν να εργαστούν όλοι από το σπίτι.
Επίτευξη οικονομικών στόχων
Να συντονιστούμε ξανά στους εταιρικούς στόχους Alignment των Διοικητικών Ομάδων
ΘΕΜΑΤΑ ΑΔΕΙΩΝ, ΑΠΟΔΟΧΩΝ, ΚΟΙΝΗΣ/ΔΙΚΑΙΑΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΟΜΑΔΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΟΡΙΣΜΕΝΟΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΘΕΩΡΗΣΟΥΝ ΟΤΙ ΕΥΕΡΓΕΤΗΘΗΚΑΝ Η' ΑΝΤΙΘΕΤΑ ΕΠΙΒΑΡΥΝΘΗΚΑΝ ΛΟΓΩ ΤΩΝ ΕΚΤΑΚΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ)
Η μικροφοβία που μπορεί να προκύψει λόγω της παρούσας κατάστασης.
fear
Θα χρειαστεί χρόνος για να επανέλθει στην κανονικότητα
Διαχείριση του υπολοίπου των ημερών κανονικής άδειας των εργαζομένων, ενδεχόμενα θέματα υγείας.
Θέματα υγείας, οικονομικά θέματα, ραγδαία αύξηση του όγκου εργασίας τους.
Διορθωτικές ενέργειες στον τρόπο εργασίας, επιβράβευση λόγω της εντατικοποίησης, βελτίωση των διαδικασιών Υγείας και Ασφάλειας,
Ψυχολογική υποστήριξη
Σίγουρα όλα εκείνα που θα έχουν προκύψει σε εργατικά - ασφαλιστικά και μισθολογικά ζητήματα
Φόβος μεταξύ εργαζομένων για το ποιο κόλλησε ποιόν... blame game...
ενδυνάμωση, εκπαίδευση για την εργασία και ηγεσία εξ αποστάσεως
Κάποια άτομα μπορεί να χρειαστούν ψυχολογική υποστήριξη

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ “ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ HR ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΡΙΣΗ COVID-19”

Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος (ΣΔΑΔΕ), Απρίλιος 2020

Τι θέματα κατά την εκτίμηση σας θα προκύψουν στο προσωπικό και θα χρειαστούν να αντιμετωπιστούν εταιρικά μετά την κρίση αυτή;
Οικονομικά και ψυχολογικά εκτός από υγείας
Δεν μπορώ να εκτιμήσω αυτή τη στιγμή
Ανανεώσεις Συμβολαίων για μικρότερη χρονική διάρκεια. Πληρωμή εργατοώρας μέσω e-learning
Επιβίωσης, Ανασφάλειας, Οικονομικά, Ψυχολογίας & Έλλειψης Motivation
Ψυχολογική υποστήριξη λόγω απομόνωσης, θέματα υγείας
Κούραση, έλλειψη ανταμοιβής
Οικογενειακά θέματα- υγείας και οικονομικά που η εταιρεία θέλει να τους σταθεί
Όλεσπι αντιδράσεις νομίζω θα διογκωθούν. Φόβος, φιλοδοξίες
υπόλοιπα αδειών
Απομακρυσμένη συνεργασία
Φόβος για απολύσεις
Θέματα Υγείας - Υποχρεωτικές Καλύψεις Προγραμμάτων Υγείας & Περίθαλψης
Ψυχολογική ενίσχυση των εργαζομένων
Θέματα αδειών, επιβάρυνση του κλίματος λόγω μειωμένου κύκλου εργασιών και εισπράξεων από πελάτες,
Αίσθημα ασφάλειας
Θέματα οικονομικά
1)Μειωμένες αποδοχές. 2) Μακροπρόθεσμα θα απαιτηθεί χρόνος να επανέλθουν στους ρυθμούς της κανονικής εργασίας
ΑΝαπλήρωση μισθού ο οποίος θα χαθεί αυτό το διάστημα. Υπερβολικός φόρτος εργασίας μόλις επανέλθει η κατάσταση.
Κάποια στιγμή θα υπάρξει κρούσμα, με αποτέλεσμα την καραντίνα όλου του προσωπικού
αξιακή κρίση, συνεπειες μακροχρονίου πανικού και ανησυχίας, ασθένειες που σχετίζονται με τον κατοικόν περιορισμό, επανακτηση επαφής και εμπιστοσύνης με τους πελάτες για customer facing roles.
Θα θέλουν όλοι να δουλεύουν από το σπίτι
1. Lost remuneration 2. mental health 3. Staff cost handling: paid leaves, no extra hours 4. Discrimination
Η έλλειψη της προσωπικής επαφής και της κατ' ιδίαν επικοινωνίας θα έχει ενδεχομένως αρνητικές συνέπειες στην ψυχολογία τους. Θα υπάρξει φόβος και ανησυχία για την απώλεια εισοδήματος ή και της θέσης εργασίας λόγω της μείωσης των εσόδων. Σε ορισμένες εταιρείες που διαχειρίστηκαν την κρίση με αμιγώς οικονομικά κριτήρια θα υπάρξει μεγάλη αποδέσμευση και έλλειψη εμπιστοσύνης και κινήτρων, φαινόμενο που είναι εξαιρετικά δύσκολο να αναστραφεί.
Ψυχικού σθένους και ευεξίας
Δείκτες Απόδοσης (& Απόδειξης) της απόμακρης εργασίας
μειώσεις προσωπικού
θέματα διατήρησης αποδοτικότητας, εργαζόμενοι μέσα στο σπίτι (μαζί με τα παιδιά κλπ.), θέματα διαχείρισης stress, φόβος.
Διατήρησης θέσεων εργασίας
Επαναπροσαρμογή στο χώρο εργασίας
περιπτώσεις εργαζομένων που είναι οι ίδιοι άρρωστοι ή φροντίζουν άλλους που είναι άρρωστοι

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ “ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ HR ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΡΙΣΗ COVID-19”

Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος (ΣΔΑΔΕ), Απρίλιος 2020

Τι θέματα κατά την εκτίμηση σας θα προκύψουν στο προσωπικό και θα χρειαστούν να αντιμετωπιστούν εταιρικά μετά την κρίση αυτή;
Μειώσεις μισθών και απολύσεις
εργασιακή ανασφάλεια, στρες λόγω μείωσης συνολικού εισοδήματος στα νοικοκυριά, και πολύ βασικό ότι θα βρεθούν ξαφνικά αντιμέτωποι με τεράστιο όγκο υποχρεώσεων και στο γραφείο που τόσα θα έχουν μείνει πίσω αλλά και στο σπίτι με το διάβασμα, τα εξωσχολικά και τη συνολική ανατροφή των παιδιών, πιστεύω αυτό είναι κάτι που δεν το σκεφτόμαστε τώρα, αλλά θα είναι πολύ σοβαρό, ποιο το recovery plan, οι εταιρείες θα πρέπει να έχουν σχέδιο ώστε να μην "καούν" οι εργαζόμενοι (ειδικά αν γίνουν και απολύσεις στην πορεία)
Έντονη ανησυχία από το προσωπικό που συνεχίζει να προσέρχεται στο χώρο εργασίας
Πολλά
Ανάλογα την εταιρία τα θέματα ποικίλουν
Διαχείριση αγχους
Σεβασμός στο πρόσωπο τους
Η κατακόρυφη πτώση των εσόδων της εταιρίας, θα δημιουργήσει κλίμα ανησυχίας.
ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ, ΠΕΡΙΚΟΠΕΣ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ
Ανθρώπινες απώλειες στο στενό οικογενειακό περιβάλλον ή/και απώλεια θέσης εργασίας για κάποιο από τα μέλη του νοικοκυριού του εργαζομένου όπου θα πρέπει να παρασχεθεί κάποιου είδους στήριξη στο πλαίσιο της εταιρικής ευθύνης. Π.χ. ψυχολογική στήριξη, στήριξη βραχυπρόθεσμα της ρευστότητας των νοικοκυριών.
Ψυχολογική υποστήριξη
μειωση του τζίρου, αδυναμία εισπράξεων
διαχειριση θεματων μισθοδοσιας των ερχομενων μηνων, υποβολες αλλαγών ωραριων και βαρδιων στο εργαση
επαναφορά σε κανονικούς ρυθμούς εργασίας, επαναφορά εμπιστοσύνης στον εργοδότη, διαχείριση άγχους, επαναφορά επικοινωνίας και συνεργασιών με άλλες χώρες - ομάδες
Ανεργια λόγω μείωσης της οικονομικής δραστηριότητας
Αγχος και φόβος για το μέλλον
Καμπάνιες ενημέρωσης εστιασμένες στον ψυχολογικό παράγοντα των επιπτώσεων του Covid-19. Θεματολογίες: Επιστροφή στον Εργασιακό Χώρο, Λογική προσέγγιση στο στίγμα της ίωσης, Τι μάθαμε απο τον ιό - Μύθοι και Αλήθειες, Μελλοντικά Μέτρα Αντιμετώπισης, Η Σημασία της Ανθρώπινης Επαφής, Συμπληρώματα και Διατροφή που Ενισχύουν το Ανοσοποιητικό.
Τι μάθαμε
mental problems
Ανασφάλεια για το μέλλον της σχέσης εργασίας τους.
Πιθανό κρούσμα και η κάλυψή του από το ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο.
Νέος τρόπος λειτουργίας από το σπίτι, καλύτερο Project Management από τους υπαλλήλους για authority και prioritization της δουλειάς τους χωρίς καθοδήγηση.
επικοινωνίας, επιστροφής σε πρότερη προσέλευση
συνθηκες υγεινης κ ασφαλειας γενικότερα, βελτιωση ποιτητας εργασιας
νεα δεδομενα σε ότι αφορά στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ “ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ HR ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΡΙΣΗ COVID-19”

Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος (ΣΔΑΔΕ), Απρίλιος 2020

Τι θέματα κατά την εκτίμηση σας θα προκύψουν στο προσωπικό και θα χρειαστούν να αντιμετωπιστούν εταιρικά μετά την κρίση αυτή;
1. Οργανωμένη λογική στην εξ' αποστάσεως εργασία που θα πρέπει να είναι πλέον, στο εξής, προ-δραστική και ενταγμένη στην κουλτούρα λειτουργίας. 2. Συνολική επανεκτίμηση των παραπόνων του προσωπικού για το "open space" και των συνεπειών του γενικότερα (ευκολότερη εξάπλωση εποχικών ασθενειών, θόρυβος, μειωμένη παραγωγικότητα, κλπ).
ΚΑΝΕΝΑ
απώλειες εσόδων
The isolation that many are experiencing (in general being in the home) has a psychological toll
Διαχείριση των αδειών και των εργαζομένων σε βάρδιες
Fear, define a new normality ('normality' as we knew it, is gone forever)
Απομόνωση, Φοβία συνύπαρξης σε χώρους open space και meeting rooms
Τα θέματα που θα προκύψουν θα έχουν σχέση με τα κρούσματα και με τον τρόπο αντιμετώπισης τους. Όπως αντιλαμβάνεστε είναι άλλη η αντιμετώπιση ενός κρούσματος που θα προκύψει σε κάποιο τμήμα της Παραγωγής με κάποιο κρούσμα που θα έχουμε σε έναν Πωλητή πχ.
Αν υπάρχει επίπτωση στους ρυθμούς ανάπτυξης της αγοράς και της εταιρείας κατά επέκταση
α) Επανένταξη στη νέα κανονικότητα β) Εμπέδωση των δεξιοτήτων που αποκτήσαμε κατά την κρίση.
αν διατηρηθούν για μεγάλο διάστημα κλειστά τα σχολεία θα χρειαστούν υποστήριξη οι γονείς να διευκολυνθούν ως προς το ωράριο εργασίας ή την παράταση τηλεργασίας
Θέματα σε οικονομικό επίπεδο λόγω των νέων ΠΝΠ, ψυχολογικά προβλήματα κλπ
Εξαρτάται στο ποσό το πως η κάθε εταιρεία θα διαχειριστεί το telework.