



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

07.10.2021

«COVID-19: Η διαχείριση της εμβολιαστικής περιόδου»



Μια έρευνα που κέντρισε το ενδιαφέρον όλων



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Διεξαγωγή έρευνας: **20 Σεπτ. 2021 – 27 Σεπτ. 2021**

256 ολοκληρωμένα ερωτηματολόγια

Συμμετοχές από **35** διαφορετικούς κλάδους



Οι 4 κατηγορίες του ερωτηματολογίου



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

1 Διαχείριση
Εμβολιασμού

Διαχείριση
Κρίσης **2**

3 Διαχείριση
κρουσμάτων

Τηλεργασία **4**



1

Διαχείριση εμβολιασμού: Ακολουθώντας τις κυβερνητικές γραμμές



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Η πλειονότητα των εταιρειών επιλέγει να ακολουθήσει τις **κυβερνητικές κατευθύνσεις** ως προς τον τρόπο ελέγχου των εμβολιασμένων εργαζομένων στους χώρους εργασίας



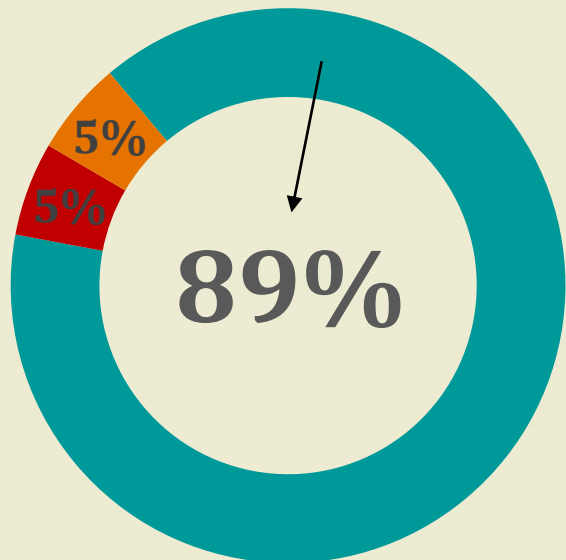
1

Διαχείριση εμβολιασμού: Ακολουθώντας τις κυβερνητικές γραμμές



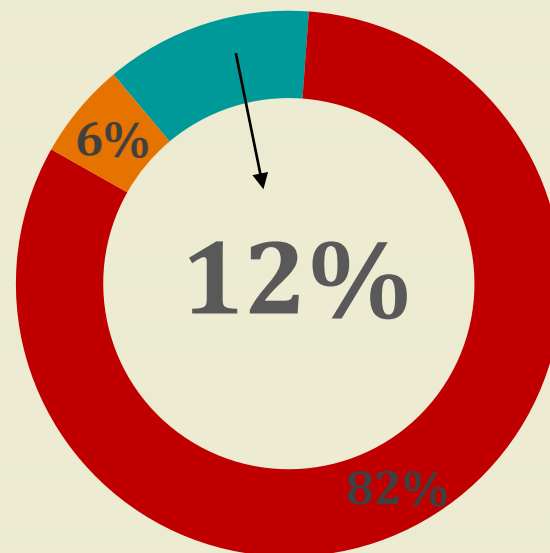
Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Με βάση το νόμο, είναι ο
εμβολιασμός υποχρεωτικός στην
εταιρεία σας



■ Όχι ■ Ναι ■ Δεν έχει διευκρινιστεί ακόμα

Έχετε ορίσει εσωτερικά τον
εμβολιασμό ως υποχρεωτικό στην
εταιρεία σας;



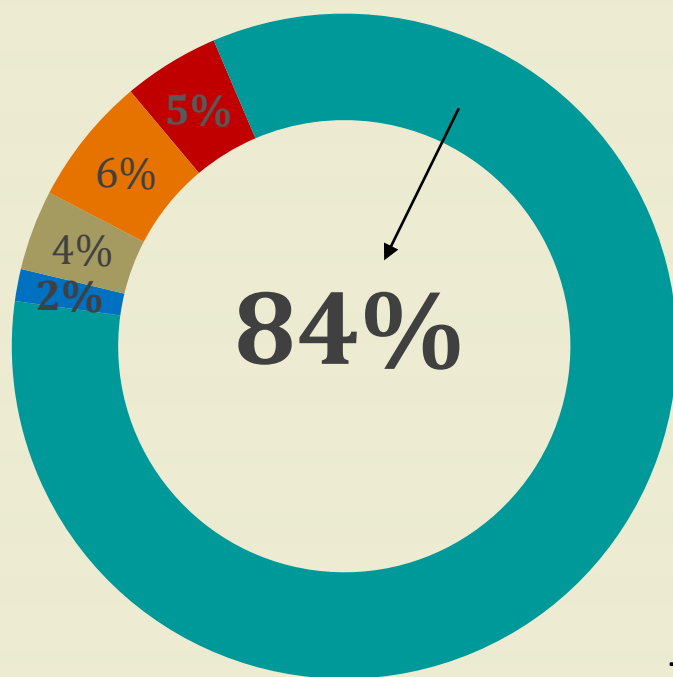
■ Ναι ■ Όχι ■ Δεν έχει διευκρινιστεί ακόμα

1

Διαχείριση μη εμβολιασμένων εργαζομένων με Rapid και PCR



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας



- Τίθεται σε υποχρεωτική τηλεργασία
- Υποχρεούνται σε έλεγχο Rapid Test, PCR
- Τίθενται σε αναστολή εργασίας
- Δεν κάνουμε κάποια ιδιαίτερη ενέργεια
- Άλλο

Σχόλια

..Προσωπική επικοινωνία με εργαζομένους

..Καμπάνιες ενημέρωσης σε συνεργασία με τον γιατρό εργασίας

..Όλο το προσωπικό είναι σε καθεστώς τηλεργασίας

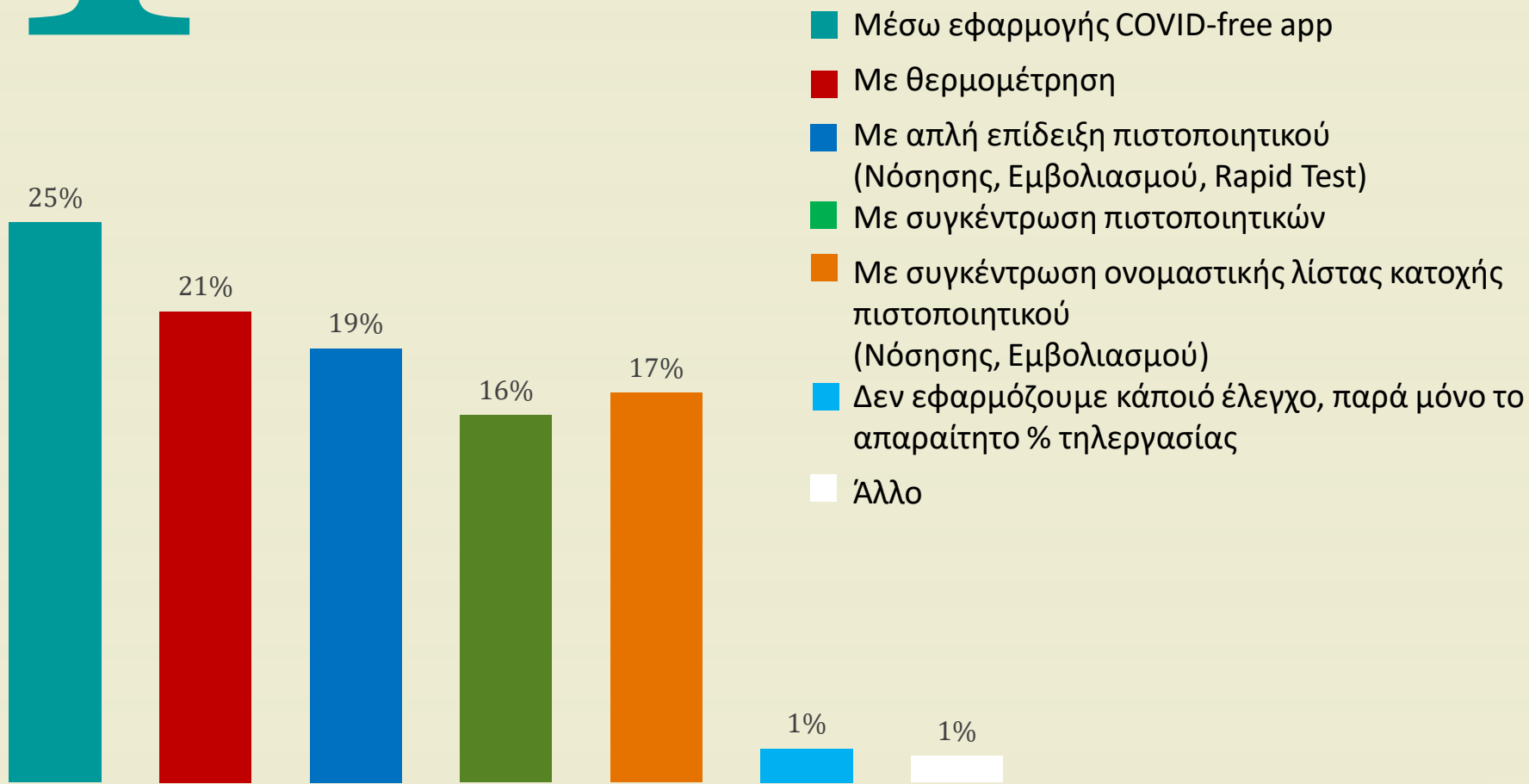


1

Διαχείριση μη εμβολιασμένων εργαζομένων με Rapid και PCR



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας



Συνολικός αριθμός εμφάνισης επιλογών. Ερώτηση με δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων

1

Ενδιαφέρουσες συσχετίσεις ανάμεσα στις διαθέσιμες επιλογές ελέγχου



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Αποκλειστική χρήση
μόλις το **10%**

COVID-Free App



Αποκλειστική χρήση
μόλις το **1%**

89%

Θερμομέτρηση

41%

Επίδειξη/
Συγκέντρωση
πιστοποιητικού

Αποκλειστική χρήση
μόλις το **21%**

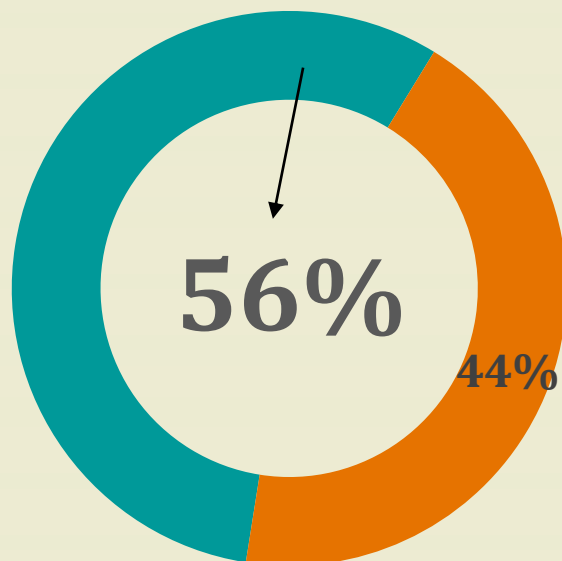
1

Επιπλέον μέτρα προφύλαξης με κάλυψη του κόστους από τις εταιρείες



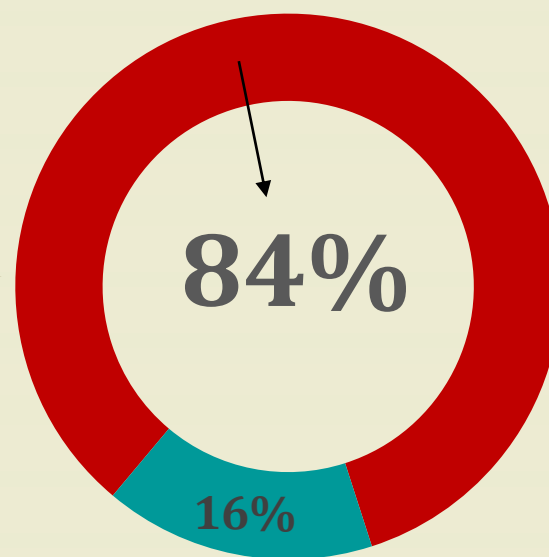
Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Επιπλέον μέτρα προφύλαξης κατά της COVID-19, εκτός από τα οριζόμενα από το νόμο;



■ Όχι ■ Ναι, με επιπλέον Rapid Test/ PCR

Αν ναι, ποιος αναλαμβάνει το σχετικό κόστος;



■ Εταιρεία ■ Εργαζόμενος

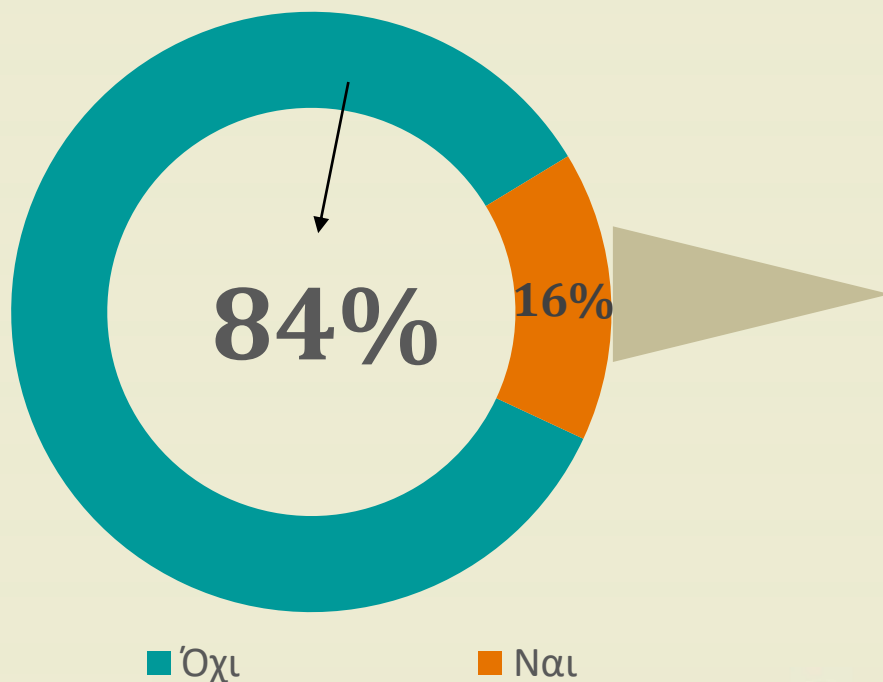
1

Ποια είναι η τάση για κίνητρα εμβολιασμού;



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Δίνετε κάποιο κίνητρο στο προσωπικό σας προκειμένου να εμβολιαστεί;



Κίνητρα...

1. Επιπλέον **ημέρες αδειας** ανά δόση, μέχρι και 2 ημέρες
2. Κάλυψη κόστους **Rapid Test** μέχρι τον εμβολιασμό (μέχρι να προκύψει πλήρης ανοσία)
3. **Οικονομικά κίνητρα**, μέχρι και 150€ ανά εμβολιασμένο

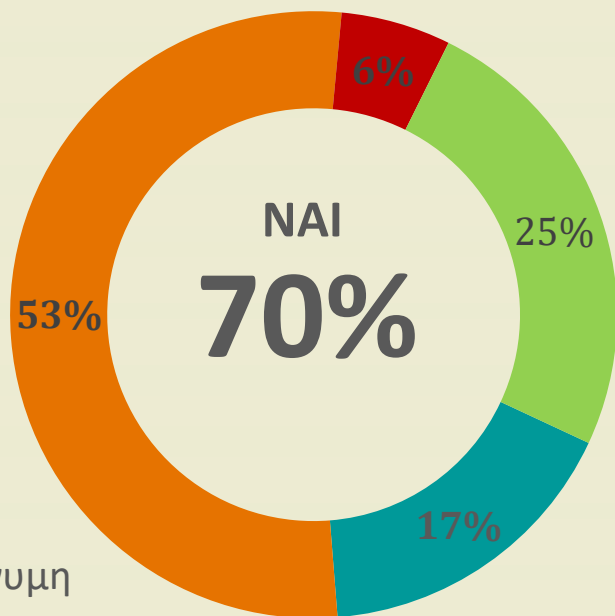
1

Έντονο ενδιαφέρον για στατιστική καταγραφή των εμβολιασμένων



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Έχετε πραγματοποιήσει εσωτερική έρευνα για το % των εμβολιασμένων στην εταιρεία σας;



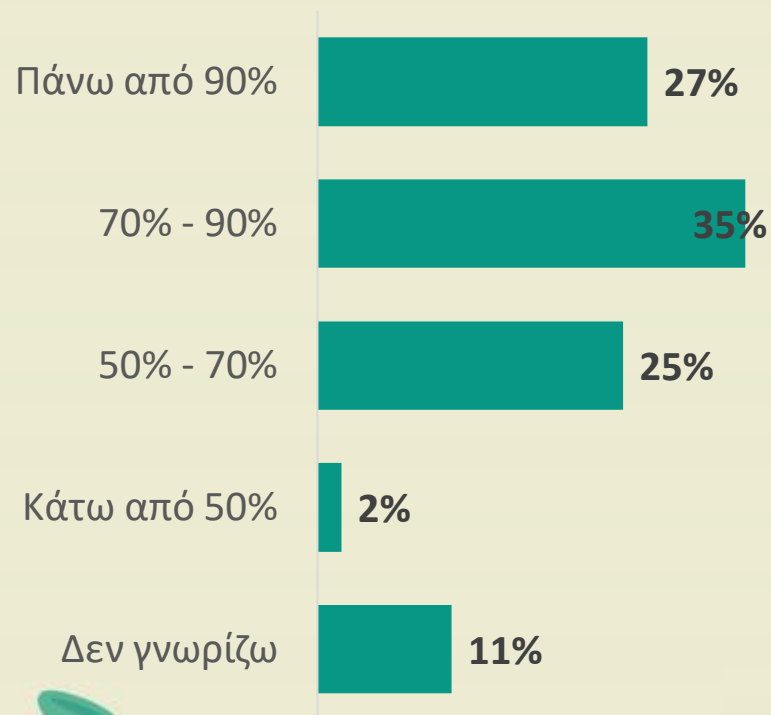
■ Ναι, ανώνυμη

■ Ναι, επώνυμη

■ Όχι, σκοπεύουμε να προχωρήσουμε άμεσα

■ Όχι, δεν είναι στα άμεσα σχέδιά μας

Ποιο είναι το % των πλήρως εμβολιασμένων στην εταιρεία σας;



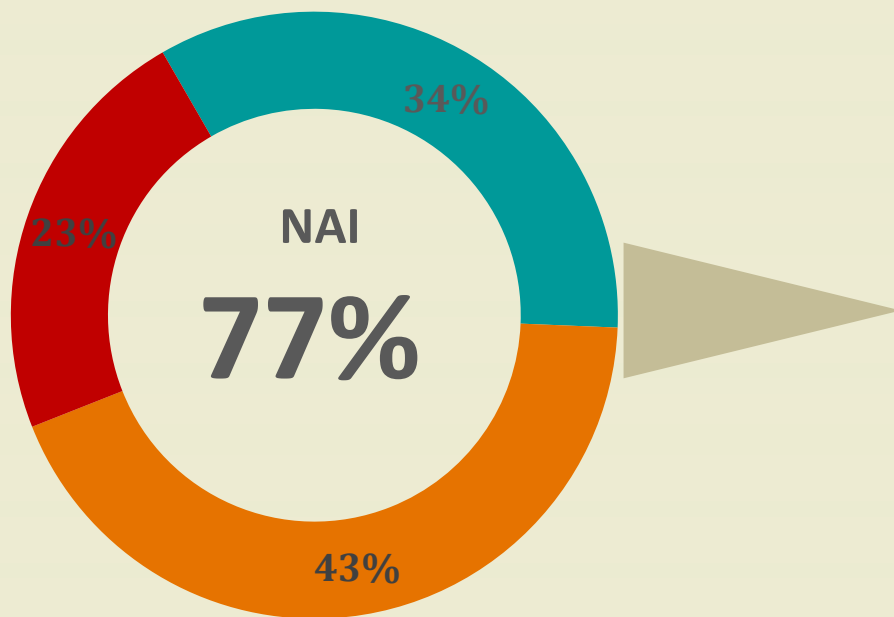
1

Επαγγελματικά ταξίδια και COVID-19



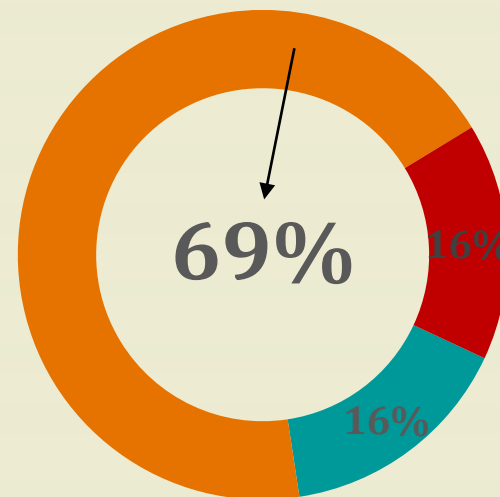
Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Επιτρέπετε τα επαγγελματικά ταξίδια στο εξωτερικό;



- Ναι, μόνο σε εμβολιασμένους
- Ναι, σε όλο το προσωπικό
- Όχι

Αν ναι, ποια είναι η πολιτική επιστροφής;



- Επιστρέφουν χωρίς διαγνωστικό τεστ
- Επιστρέφουν με πρόσφατο αρνητικό διαγνωστικό τεστ
- Μπαίνουν σε ολιγοήμερη καραντίνα

2 Διαχείριση Κρίσης: Το HR στο επίκεντρο



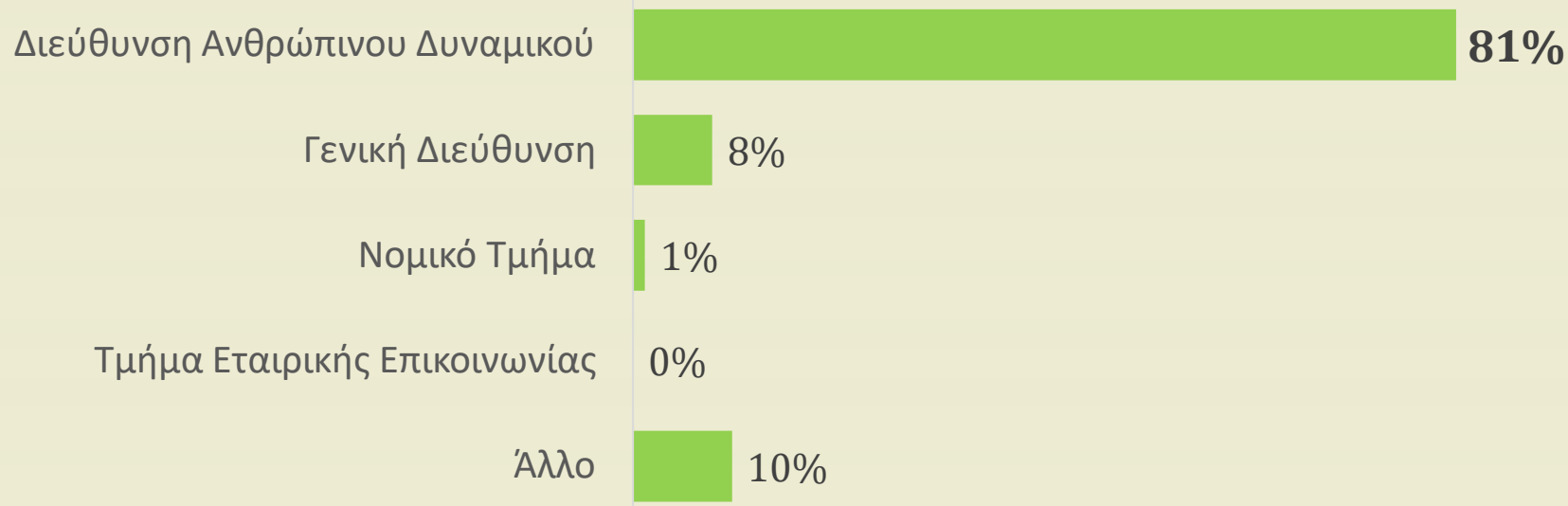
Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Σε μια απρόσμενη κρίση, οι Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού βρίσκονται στο **επίκεντρο των διαδικασιών και αποφάσεων.**



2 Διαχείριση Κρίσης: Το HR στο επίκεντρο

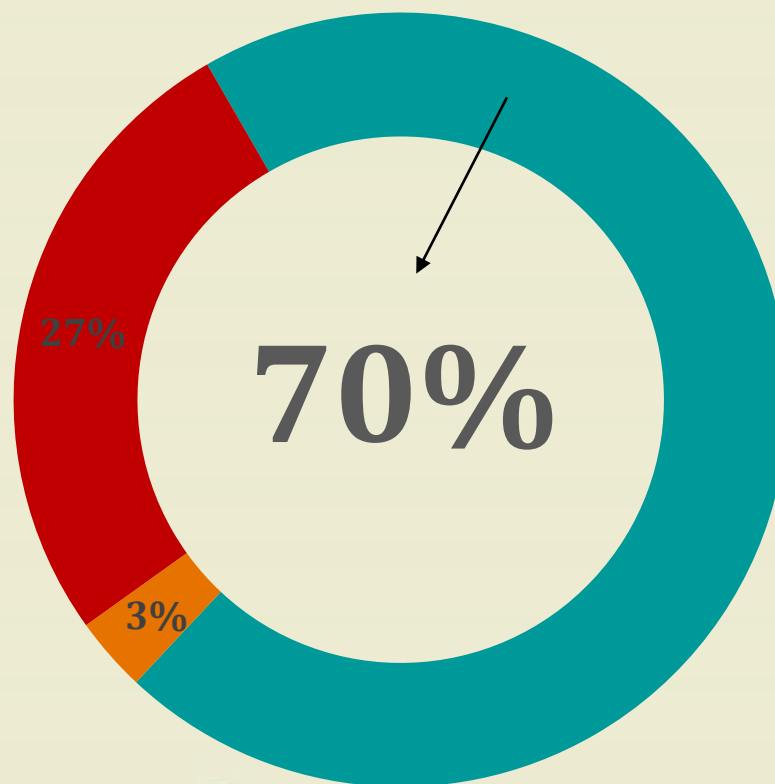
Ποιο τμήμα είναι υπεύθυνο για τις
ανωτέρω διαδικασίες;



2 Διαχείριση Κρίσης: Το HR στο επίκεντρο

Έχει συσταθεί ειδική ομάδα κρίσης
στην εταιρεία σας;

- Ναι, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συμμετέχει
- Ναι, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού δεν συμμετέχει
- Όχι



3

Διαχείριση Κρουσμάτων: Με γνώμονα τις κατευθύνσεις του ΕΟΔΥΥ



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Οι εταιρείες επιλέγουν κατά την πλειονότητά τους να **ακολουθούν τις διαδικασίες του ΕΟΔΥΥ** σε σχέση με τη διαχείριση των κρουσμάτων και στενών επαφών.

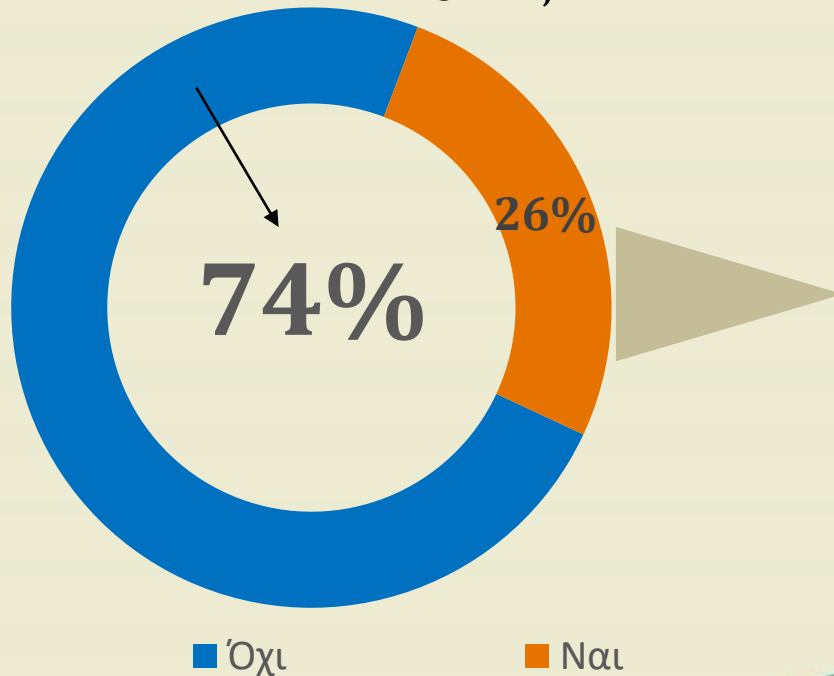


3 Διαχείριση Κρουσμάτων: Με γνώμονα τις κατευθύνσεις του ΕΟΔΥΥ



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Υπάρχει κάποια ιδιαίτερη μνεία αναφορικά με τη διαχείριση επιβεβαιωμένων κρουσμάτων/ στενών επαφών πέραν των όσων ορίζει ο ΕΟΔΥΥ;



Επιπλέον πρακτικές διαχείρισης

1. **Καραντίνα/ Τηλεργασία** ακόμα και για τους εμβολιασμένους που ήταν στενή επαφή κρούσματος
2. **Κάλυψη κόστους PCR** σε περίπτωση στενής επαφής εργαζομένου
3. **Διενέργεια μαζικών τεστ** με κάλυψη του κόστους από την εταιρία
4. **Δημιουργία οδηγίας** διαχείρισης κρούσματος
5. **Υποχρεωτικό PCR** για την επιστροφή στο γραφείο, ακόμα και για εμβολιασμένους
6. **Ειδικό έγγραφο** καταγραφής στενών επαφών

4 Τηλεργασία: Παραμένει ως ένα σταθερή επιλογή τρόπου εργασίας



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

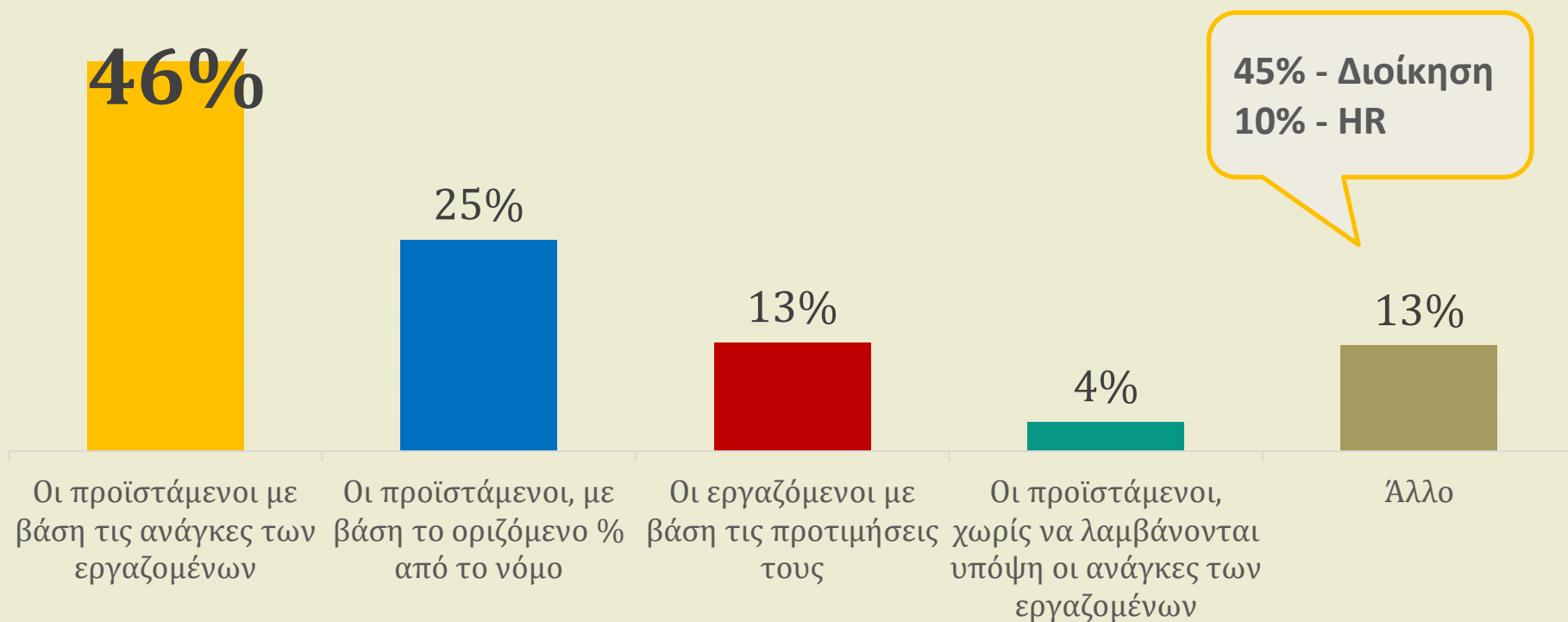
Δίνοντας σημαντικές ελευθερίες επιλογής τηλεργασίας στους εργαζομένους, η πλειονότητα των εταιρειών σκοπεύει να **συνεχίσει το καθεστώς τηλεργασίας** έστω και μια φορά την εβδομάδα.

4 Τηλεργασία: Οι επιθυμίες των εργαζομένων στο επίκεντρο



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Ποιος είναι υπεύθυνος να ορίσει το
καθεστώς τηλεργασίας που
εφαρμόζετε στην εταιρεία σας;

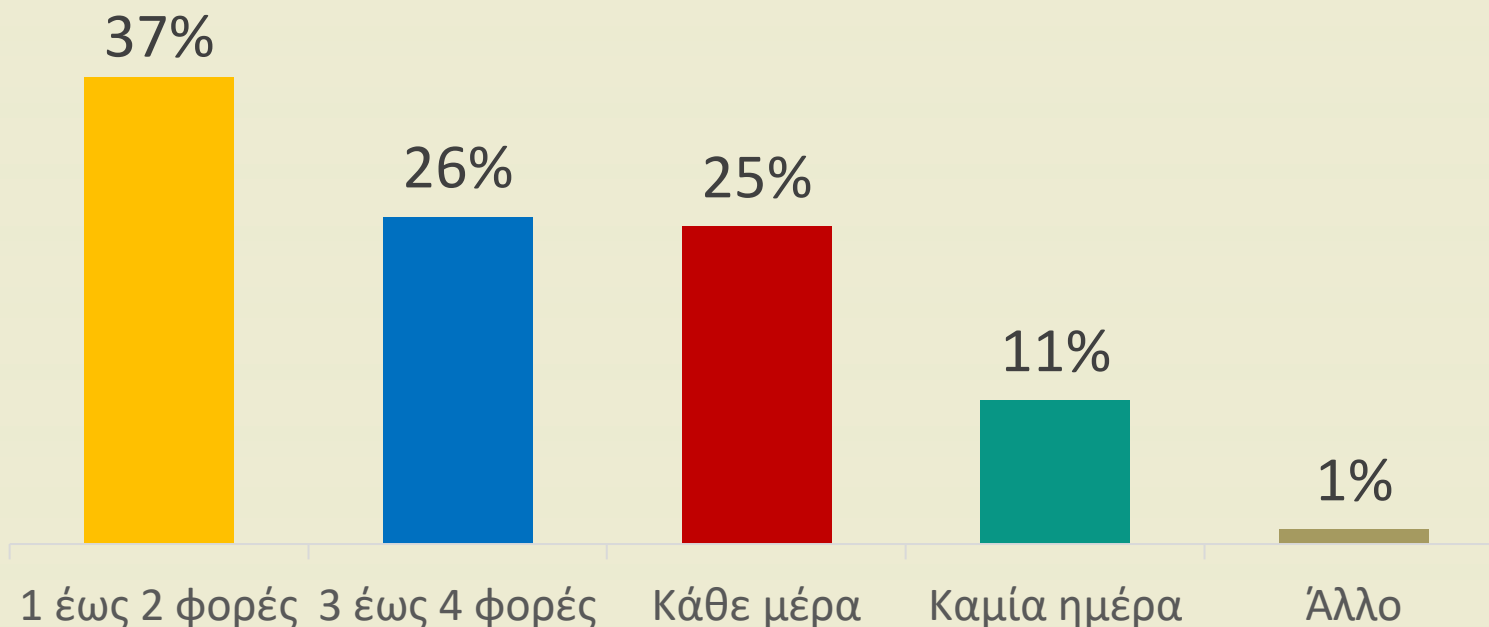


4 Τηλεργασία: Παραμένει μια σταθερή επιλογή τρόπου εργασίας



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Ημέρες τηλεργασίας ανά εβδομάδα που εφαρμόζουν οι εταιρείες

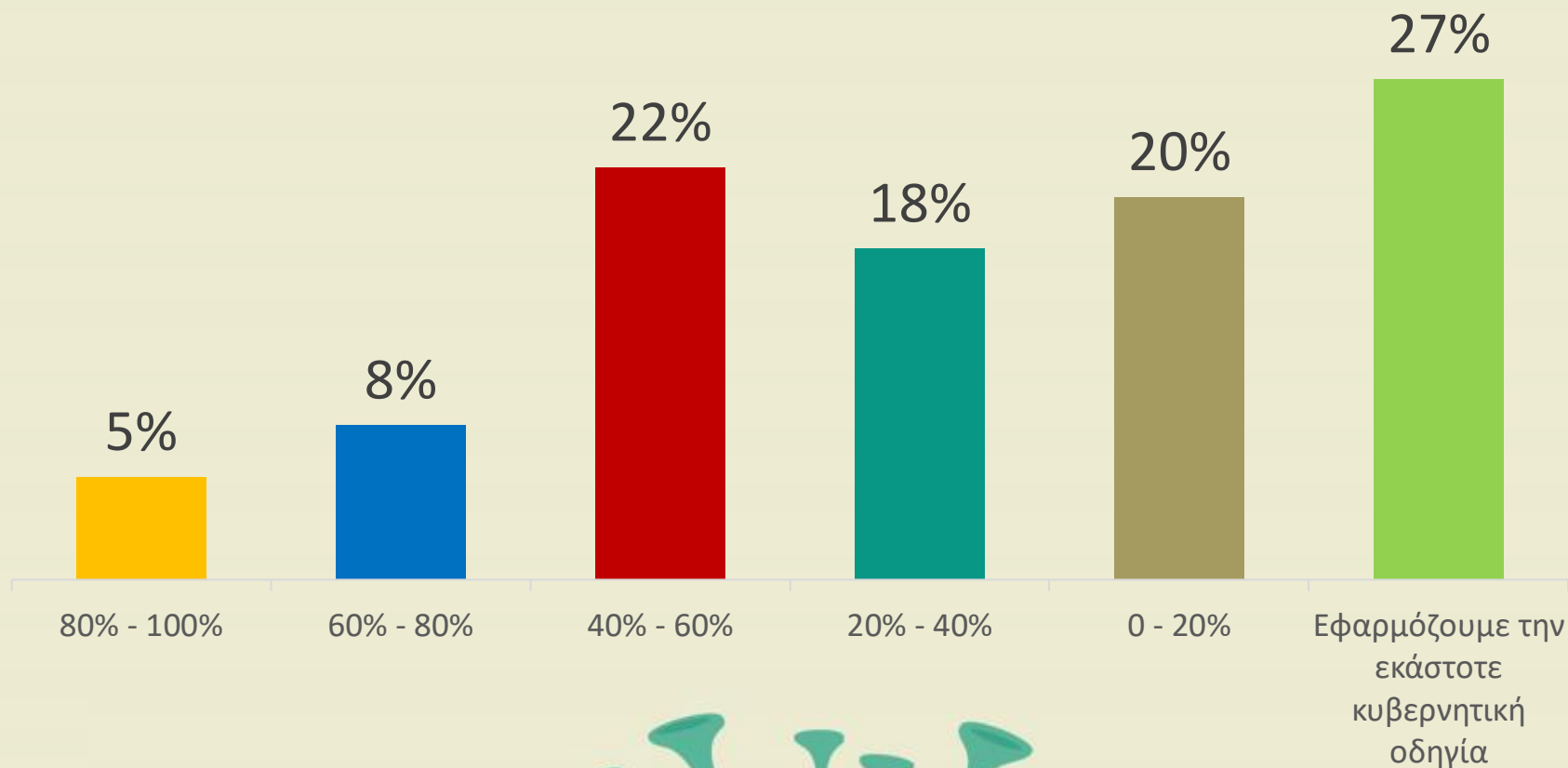


4 Τηλεργασία: Παραμένει μια σταθερή επιλογή τρόπου εργασίας



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

% τηλεργασίας που εξυπηρετεί τις
εταιρείες να εφαρμόζουν

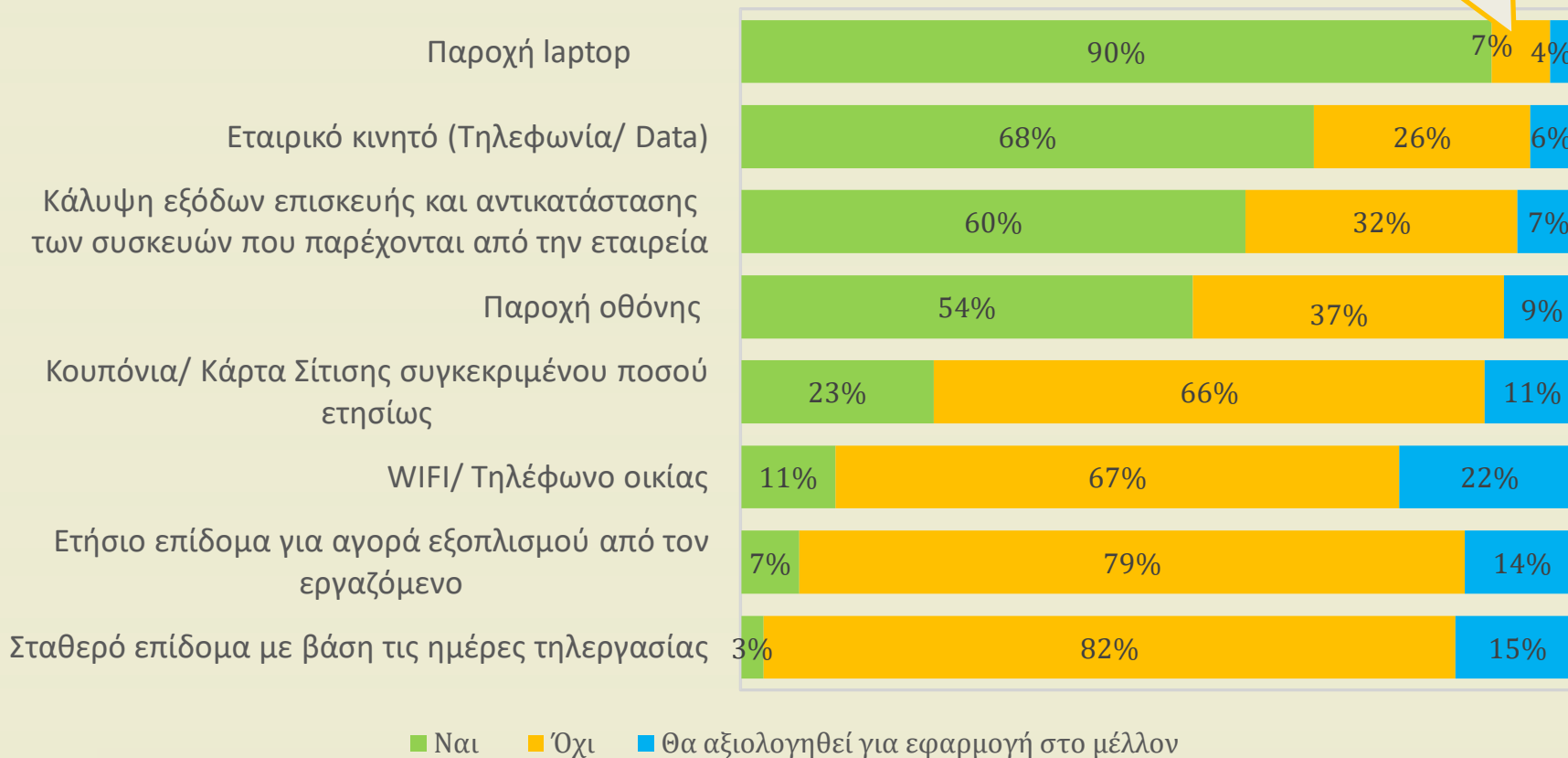


4 Τηλεργασία: Οι επιπλέον παροχές βρίσκονται υπό εξέταση



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

67% εφαρμόζουν
τηλεργασία



4 Τηλεργασία: Οι επιπλέον παροχές βρίσκονται υπό εξέταση



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Ακουστικά
κάμερες
εκτυπωτές

Αναλώσιμα
εκτυπωτή

Δωροεπιταγή
για αγορά
εξοπλισμού
(εφάπαξ)

Τηλεργασία αφορμή
για **επιπλέον παροχές**
(εταιρικό κινητό/ data)

**Ανατομική
καρέκλα** (για
όσους εργάζονται από
3 ημέρες και πάνω)



4

Καλές Πρακτικές που αναφέρθηκαν στην έρευνα



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

1. **Δώρο** στους εργαζομένους που νοσούν από COVID-19 (π.χ wireless speaker)
2. Μηνιαία διανομή **μασκών/ αντισηπτικών**
3. Δημιουργία **ομάδων εργασίας** για Well Being
4. **Διαδικτυακές συναντήσεις** για όλους τους εργαζομένους
5. Εκπαιδεύσεις προϊσταμένων για **αποτελεσματική εξ' αποστάσεως ηγεσία**
6. Χρήση εξειδικευμένου **application** για δέσμευση θέσης εργασίας
7. Διεξαγωγή **rapid tests** στο χώρο εργασίας για αποφυγή ταλαιπωρίας
8. Λήψη μέτρων **κατά του εκφοβισμού** των μη εμβολιασμένων, συχνές ενημερώσεις
9. Διαχωρισμός προσωπικού σε **δυο ομάδες** και απολύμανση γραφείων κάθε εβδομάδα
10. Γραμμή **ψυχολογικής υποστήριξης**
11. Ειδικές ενημερώσεις για τους **γονείς εργαζομένων**
12. Ενισχυμένος ρόλος **γιατρού εργασίας**

Η Covid-19 άλλαξε τις
προτεραιότητες των εταιρειών



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Health & Safety



Ανθρωποκεντρική
προσέγγιση

Στο επίκεντρο η Ψυχική
Υγεία των εργαζομένων

Ενέργειες με βάση και τις
ανάγκες των εργαζομένων

Νέες παροχές, εκπαίδευση
εργαζομένων/ προϊσταμένων

Ποιο είναι το μέλλον στη σχέση εταιρειών - εργαζομένων;



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Μειωμένο
εξειδικευμένο
προσωπικό

Work as
fashion

Κυβερνητική
επίδραση

Ποιο είναι το μέλλον στη σχέση εταιρειών - εργαζομένων;



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Συνεχής **προσαρμογή**
εσωτερικών διαδικασιών

Αξιολόγηση των
διαδικασιών σε σχέση με
την **αγορά/ benchmarks**

Ανάγκη για **εξωτερική**
επικοινωνία των δράσεων

Ανταπόκριση

Εσωτερικές έρευνες
για μέτρηση
ικανοποίησης/
feedback

Στρατηγική γύρω από
τα σημαντικά

Κάτι που εντοπίζεται
πρώτο, δεν είναι
απαραίτητα το πιο
σημαντικό



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Neither workers nor organizations can **control which futures come to bear**. This is not a situation where an organization can say, “I like that future. I’m going to head that way. I’m going to make these decisions so that I can lead us into that future.” **The government impact and talent supply** [and other] external factors are really the things that are going to dictate which future comes to bear.

- Kraig Eaton
Principal, Deloitte





Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Ευχαριστούμε πολύ!

