

Επιστροφή στον χώρο εργασίας: Τι κινητοποιεί τους εργαζόμενους στη μετά-covid εποχή;

Η έλευση του COVID-19 αποτέλεσε σημείο καμπής για όλα τα κομμάτια της ανθρώπινης διαβίωσης, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας. Η εκθετική αύξηση της τηλεργασίας και της υβριδικής εργασίας μας δημιούργησαν την άμεση ανάγκη να ερευνήσουμε και να κατανοήσουμε το τι σημαίνει αυτή η αλλαγή για τον εργαζόμενο.

Η **ISON Psychometrica** και η **Boyden Greece & Cyprus** διεξήγαγαν μία από τις πρώτες έρευνες στην Ελλάδα, σχετικά με το ποια κίνητρα και αξίες παίζουν ρόλο στην επιστροφή των εργαζομένων στον χώρο εργασίας τους.

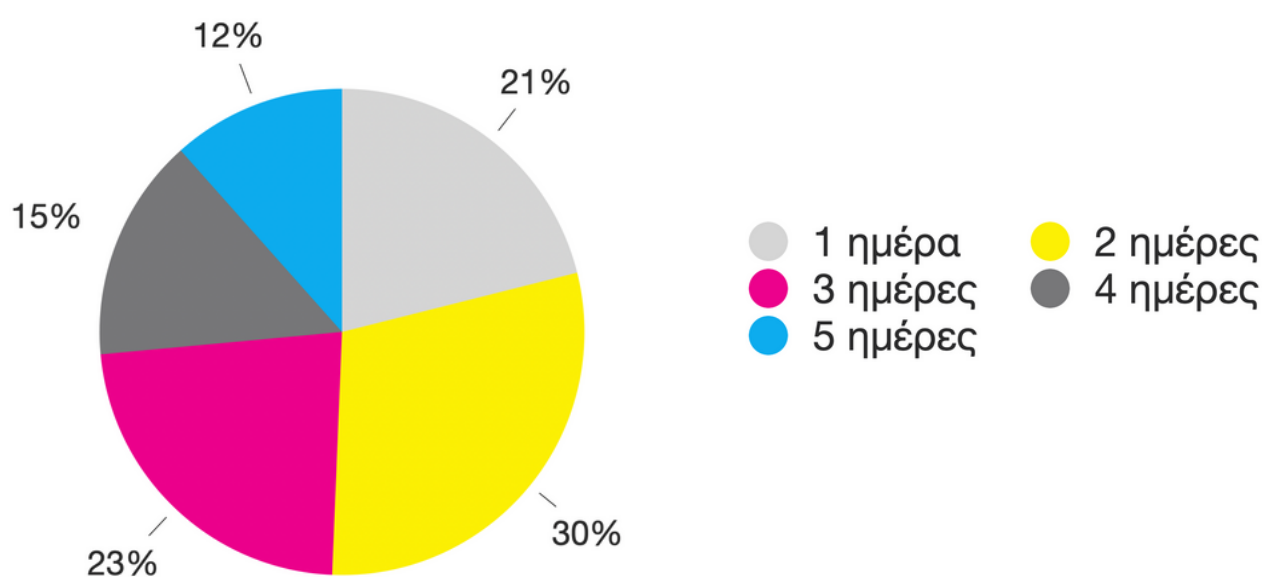
Περίληψη Έρευνας

Η έρευνα εμπεριέχει τρία επίπεδα ανάλυσης. Σε πρώτη φάση παρέχει δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων ώστε να διασφαλιστεί η ακεραιότητα της έρευνας και η αξία της ως αντιπροσωπευτική της εργασιακής πραγματικότητας στην Ελλάδα.

Σε δεύτερο χρόνο παρέχει αναλυτικά Κίνητρα (όπως το Ευέλικτο ωράριο εργασίας ή οι Επιπλέον ημέρες άδειας) και Αξίες (όπως η Στοχοπροσήλωση, η Συλλογικότητα και η Ανιδιοτέλεια). Έτσι, οι αναγνώστες μπορούν να κατανοήσουν εις βάθος τις ανάγκες του Έλληνα εργαζόμενου, ώστε να αποκτήσουν έγκυρα insights σχετικά με τρόπους δράσης για την επαναφορά του στον χώρο εργασίας.

Τέλος, η έκθεση παρέχει συμπεράσματα που βασίζονται σε στατιστικές αναλύσεις σε όλα τα επίπεδα. Για παράδειγμα, παρουσιάζονται οι κατηγορίες εργαζομένων που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση των κινήτρων και αξιών, και κατ' επέκταση, οι τρόποι που μπορεί κάποιος να τους κινητοποιήσει ώστε να επιστρέψουν στον χώρο εργασίας τους.

Ιδανικές Μέρες Εργασίας ανά εβδομάδα



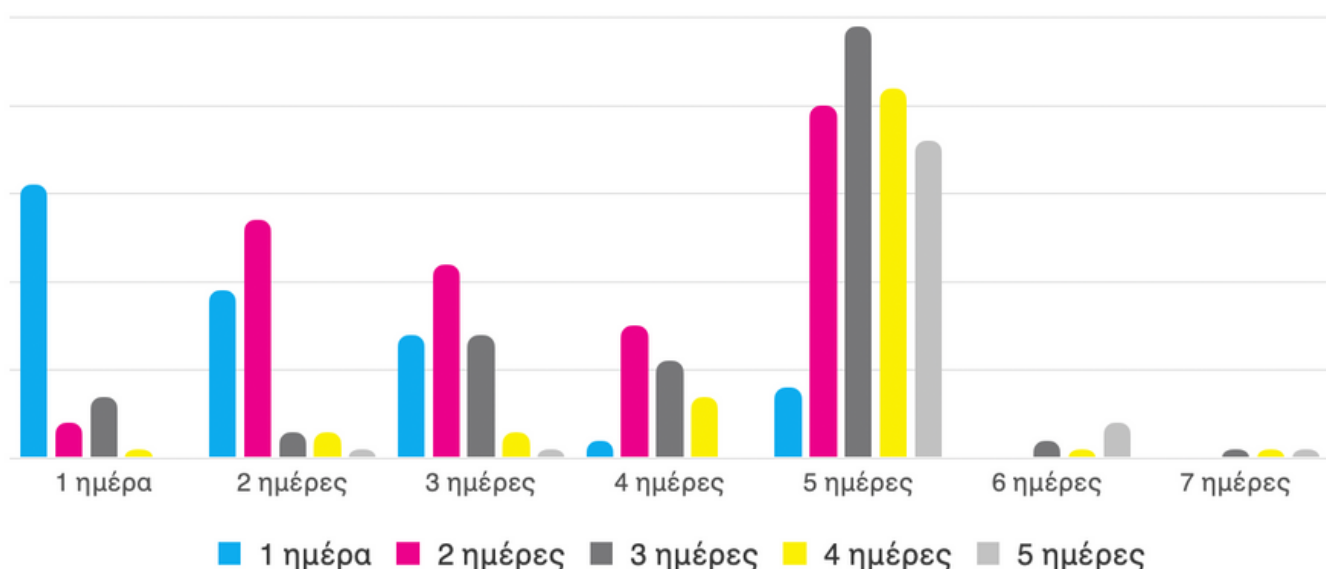
Στο παραπάνω διάγραμμα μπορεί κάποιος να δει την προτίμηση των υπαλλήλων σχετικά με τις ιδανικές τους ημέρες στον χώρο εργασίας.

Αποτελέσματα Έρευνας

Τα αποτελέσματα της έρευνας ξεκαθαρίζουν το ομιχλώδες τοπίο που επικρατεί στο αναδυόμενο μεταπανδημικό περιβάλλον. Ιδιαίτερης σημασίας είναι το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι, κόντρα στο αναμενόμενο, δεν απαιτούν την πλήρη τηλεργασία, αλλά εν αντιθέσει, παρουσιάζουν διαφορετικές ανάγκες και προτιμήσεις με γνώμονα τις ημέρες που περνάνε στον χώρο εργασίας επί του παρόντος.

Αντίστοιχο ενδιαφέρον παρουσιάζει η ιεράρχηση των Αξιών και Κινήτρων, με τα αποτελέσματα να εκπλήσσουν και να ανατρέπουν στερεοτυπικές αντιλήψεις και υποθέσεις στο χώρο της εργασίας. Τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η ανάδειξη των Δράσεων ψυχικής και σωματικής υγείας ως σημαντικότερο κίνητρο από την Παροχή κουπονιών supermarket, μια τυπική και συχνά χρησιμοποιούμενη εταιρική πρακτική ανταμοιβής και παρακίνησης εργαζομένων.

Απεικόνιση ιδανικών ημερών εργασίας (χρωματισμένες στήλες) ανά πραγματικές ημέρες εργασίας στο χώρο εργασίας.



Οι εργαζόμενοι συλλαμβάνουν το ιδανικό εργασιακό τους περιβάλλον μέσω της τωρινής τους εργασιακής κατάστασης, έναντι μιας εξιδανικευμένης, μη-ρεαλιστικής. Ειδικότερα, επιθυμούν να δουλεύουν στο χώρο του εργοδότη μία ή δύο ημέρες λιγότερες από αυτές που δουλεύουν πραγματικά.

Η παροχή μεταφορικού μέσου προς και από τον εργασιακό χώρο αποτέλεσε το κίνητρο με τη μεγαλύτερη βαρύτητα σχετικά με την επιστροφή των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.

Κίνητρα όπως οι επιπλέον ημέρες άδειας, η βελτίωση του χώρου εργασίας, η ευελιξία ωραρίου, η παροχή δωρεάν σνακ και ροφημάτων, η παροχή εκπαίδευσεων και πιστοποιήσεων, και οι δράσεις wellness και ψυχικής υγείας κρίθηκαν επίσης ως υψηλής σημασίας.

Παρατηρήθηκε θετική σύνδεση μεταξύ της ανάγκης Νεωτερισμός και του κινήτρου Δράσεις Wellness. Η συγκεκριμένη τυπολογία αναφέρεται σε άτομα που αποδέχονται την αλλαγή και επομένως αντιδρούν θετικά στη παροχή δράσεων που προάγουν τη σωματική και ψυχική υγεία τους.

Οι ερωτηθέντες διατυπώνουν μια ξεκάθαρη τριάδα σημαντικότερων εργασιακών αξιών: την Ανάγκη για αναγνώριση, την Ανάγκη για επιρροή (Ισχύς), και την Ανάγκη για Προσφορά.

76.7%

Η **Ανάγκη Αναγνώρισης** αναφέρεται στην ανάγκη του ατόμου να αναγνωρίζεται η δουλειά του από τρίτους.

62.7%

Η **Ανάγκη για Ισχύ** αναφέρεται στην επιθυμία του ατόμου να ασκεί επιρροή και να παίρνει σημαντικές αποφάσεις.

44.3%

Η **Ανάγκη για Ανιδιοτέλεια-Προσφορά** και αναφέρεται στην παροχή βοήθειας σε οποιοδήποτε πλαίσιο (εργασιακό ή μη), παρουσιάζοντας την επιθυμία του ατόμου να είναι διαθέσιμο για τις ανάγκες των άλλων, να τις κατανοεί και, όπου εφικτό, να τις καλύπτει.

Τα αποτελέσματα είναι υψίστης σημασίας, καθώς οι ανάγκες στις οποίες δίνουν αξία οι εργαζόμενοι τείνουν να προσανατολίζονται προς ένα γενικότερο πλαίσιο που υπερπηδά διαχωριστικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο και η ηλικία, υπέρ ενός πιο ενοποιημένου εργασιακού μοντέλου. Γνωρίζοντας την τάση της αγοράς, διαμορφώνεται η καλύτερη πρακτική όχι μόνο μισθολογικών κινήτρων, αλλά και ελκυστικότητας της εταιρίας.

Για την ολοκληρωμένη έρευνα, σε βάθος ανάλυσης, επικοινωνήστε με την
Boyden Greece & Cyprus
+30 216 1000 700 | greece@boyden.com